



**Govern  
de les Illes Balears**

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

**Document amb els objectius i  
les actuacions del  
I Pla d'Igualtat entre dones i  
homes de Serveis Generals de  
l'Administració de la Comunitat  
Autònoma de les Illes Balears  
2012-2015**



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

### I Pla d'Igualtat entre dones i homes de Serveis Generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears – 2012/2015

Nom de l'entitat:	Comunitat Autònoma de les Illes Balears
<b>Àmbit d'aplicació:</b>	<p>Aquest Pla es circumscriu a tot el personal funcionari i al personal laboral de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.</p> <p>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 instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.</p> <p>Per això, quan s'estableix un objectiu o una actuació per a l'Administració, s'ha d'entendre que inclou tot aquest àmbit d'aplicació i els òrgans o instruments que corresponguin en cada cas.</p>
<b>Diagnosi:</b>	<p>S'ha dut a terme en dues fases: una primera acabada en desembre de 2010 i una segona fase amb actualització de l'anterior en 2012.</p> <p>Les dades sobre la situació real de la plantilla provenen, fonamentalment, de l'explotació de la base de dades de Registre de personal.</p> <p>Donat que és una font dinàmica d'actualització constant que permet fer talls temporals, s'han adequat quatre bases de dades per a la seva explotació estadística: base de dades de 2011 (a data 15 novembre), bases de dades de 2005 i de 2009 (a data 15 de desembre) i base de dades de 2011 depurada amb les persones que han treballat tot l'any i que ara ho fan a jornada completa a efectes de sou (a data 15 de desembre).</p> <p>Per altra banda, els habilitats i les habilitades de personal de les diferents conselleries i entitats proporcionaren dades sobre conciliació que no queden recollides a la base de dades de personal.</p>
<b>Comissió d'Igualtat:</b>	Es constitueix en juny de 2009 i a partir d'aquesta data s'ha anat reunint successivament fins 2012 .
<b>Negociació sindical</b>	<p>El Pla d'Igualtat es du a la Mesa Sectorial de Serveis Generals de dia 14 de juny, per negociar amb la part social el contingut sobre el personal funcionari del seu àmbit d'aplicació.</p> <p>Igualment, es du a la Comissió Paritària dia 15 de juny quant al personal laboral a què afecta.</p>
<b>Aprovació pel Consell de Govern</b>	El Pla d'Igualtat s'aprova pel Consell de Govern en data de 29 de juny de 2012 (BOIB Núm. 98 de 7 de juliol)
<b>Vigència del Pla:</b>	2012-2015
<b>Eixos temàtics, definits per la Comissió:</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.Cultura organitzativa i política d'igualtat d'oportunitats.</li><li>2.Discriminació, assetjament i llenguatge igualitari:</li><li>3.Accés i promoció.</li><li>4.Diferències retributives.</li><li>5.Formació.</li><li>6.Conciliació i distribució horària.</li><li>7.Situacions de protecció especial.</li><li>8. Adjudicació de recursos.</li></ol>



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

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

#### Objectius:

1. Conscienciar i sensibilitzar el personal i els càrrecs directius i òrgans de selecció i valoració de la importància de la igualtat de gènere, sobretot mitjançant la formació adient.
2. Fomentar el coneixement de la normativa sobre igualtat d'oportunitats i, en concret, del Pla d'Igualtat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
3. Incorporar la perspectiva de gènere en la recollida, l'elaboració i la difusió de la informació, per visibilitzar les diferències entre dones i homes en els diversos àmbits d'actuació i per integrar de manera efectiva la perspectiva de gènere en l'activitat ordinària dels poders públics de les Illes Balears.
4. Establir una estructura competent per liderar i coordinar les estratègies en matèria d'igualtat entre els diversos organismes.
5. Impulsar la participació de les dones i la seva representació equilibrada.
6. Contribuir a l'augment de la presència de dones en llocs de responsabilitat.
7. Adaptar l'Administració al principi d'igualtat d'oportunitats i incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere en el desplegament de les seves competències per garantir la integració del principi d'igualtat de dones i homes, particularment entre empleades i empleats públics de l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla.

OBJECTIUS	ACTUACIONS
1.1. Conscienciar i sensibilitzar el personal, els càrrecs directius i els òrgans de selecció i valoració de la importància de la igualtat de gènere, sobretot mitjançant una formació adient.	<p>1.1.1 Consolidar i ampliar, dins les possibilitats pressupostàries en els plans de formació del personal, l'oferta de cursos de formació i sensibilització sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i sobre prevenció de la violència de gènere, que s'han d'adreçar a tot el personal. Aquests cursos s'han de valorar necessàriament com a mèrit en tots els llocs de feina, amb el barem que determini la convocatòria. (També en mesura 1.2.6) En cas que no siguin suficients les places oferides, s'ha de donar preferència, per anar formant en primer lloc el personal amb més responsabilitats en aquestes qüestions, al personal amb funcions assignades en relació amb el Pla d'Igualtat, de l'IBDona, de Recursos Humans, d'Assessorament Lingüístic, del Servei de Prevenció de Riscs Laborals i de la resta del personal de la direcció general amb competències en funció pública, de l'EBAP i del SOIB, com també a alts càrrecs i càrrecs directius (també en l'eix de formació:5.2.1)</p> <p>1.1.2. Informar i sensibilitzar els tribunals, els òrgans de selecció i les comissions de valoració — amb esment en les instruccions que se'ls faciliten— sobre la necessitat de fer la selecció i valoració amb compliment del principi d'igualtat (també en l'eix d'accés i promoció: 3.1.4).</p>
1.2. Fomentar el	1.2.1. Implantar en la xarxa interna (intranet) de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i de cada organisme autònom o ens de l'àmbit d'aquest Pla, de manera fàcilment



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

<p>coneixement de la normativa sobre igualtat d'oportunitats i sobre el Pla d'Igualtat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears</p>	<p>accessible, una secció específicament dedicada a la promoció de la igualtat, en què s'ha de difondre la normativa vigent en aquesta matèria, el Pla d'Igualtat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, les mesures de conciliació vigents, el protocol per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, la normativa i els drets existents en matèria de violència de gènere, i tot el que es consideri adient, i recollir suggeriments sobre aquests temes. Crear en el portal del personal un enllaç amb accés a aquesta secció. (també en eix de conciliació: mesura 6.3.1.)</p> <p>1.2.2.Crear en la secció esmentada una bústia de suggeriments en matèria d'igualtat, accessible per a tot el personal de l'àmbit d'aquest Pla. Els suggeriments rebuts es valoraran en la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat i anualment s'eleva a un informe a la Comissió d'Igualtat. Els suggeriments es podran plantejar de forma anònima o amb dades personals, segons desitgi la persona interessada. Sens perjudici de fer-se respostes individuals, si cal, tots els suggeriments seran valorats mitjançant l'informe elaborat per la Comissió Tècnica de Seguiment i aprovat per la Comissió d'Igualtat, el qual pot ser també penjat posteriorment en aquesta secció, sempre amb cura de la protecció de les dades de caràcter personal.</p> <p>1.2.3.Informar el personal de l'existència, quan s'aprovi, del protocol per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, com també de les mesures existents en matèria de conciliació, per mitjà de la intranet, i altres accions de difusió, com ara jornades informatives si són possibles, avisos a la intranet per remarcar la qüestió periòdicament, etc. En la informació i la difusió s'ha de fer esment especial al personal masculí per fomentar que exerceixin els drets al seu abast per atenció i cura de menors i persones dependents.</p> <p>1.2.4.Els temaris dels diversos processos selectius (accés, promoció interna, borsins, etc.) han d'incloure matèries d'igualtat de dones i homes i la seva aplicació a l'activitat administrativa i sobre la violència de gènere (també en eix 3 d'accés i provisió: mesura 3.6.1)</p> <p>1.2.5.En els cursos selectius, quan n'hi hagi, i en el material de benvinguda, s'ha d'incloure un mòdul en matèria d'igualtat entre dones i homes i sobre violència de gènere, en què s'informi del Pla d'Igualtat, de la secció de la pàgina web creada i del protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe (també en eix 3 d'accés i provisió i en eix 2b).</p> <p>1.2.6.Els cursos de formació en matèria d'igualtat entre dones i homes i sobre violència de gènere s'han d'incloure en les convocatòries de provisió, com a mèrit que s'ha de valorar per a tots els llocs de feina, amb el barem que determini la convocatòria, tant en les convocatòries de provisió com en la fase de concurs dels concursos-oposicions, així com per a la formació de borsins d'interins o per a la selecció de personal laboral temporal (també en l'eix 3 d'accés i provisió: 3.6.3.)</p>
<p>1.3.Incorporar la perspectiva de gènere en la recollida, l'elaboració i la difusió</p>	<p>1.3.1.Establir nous indicadors que facin possible un coneixement més ampli de les diferències en els valors, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes, i la seva manifestació i interacció en la realitat que s'hagi d'analitzar, i incloure'ls en les operacions estadístiques, fonamentalment en</p>



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

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

relació amb les àrees de gestió de personal, de l'EBAP, de prevenció de riscos laborals (en el document d'avaluació de riscos per exemple) i, en general, de funció pública.

- 1.3.2. Tractar les dades disponibles de manera que es puguin conèixer les diferents situacions i necessitats de dones i homes en els diversos àmbits d'actuació.
- 1.3.3. La informació que es reculli de cada persona aspirant o concursant ha d'incloure la variable "sexe", a l'efecte de poder explotar estadísticament aquesta dada de forma desagregada. Si s'escau, en l'imprès s'ha d'introduir una casella relativa al sexe i una explicació en el peu amb la indicació que se sol·licita aquesta informació per recollir dades per a un estudi posterior de la variable "sexe". Igualment, s'ha de desagregar la informació sobre el sexe dels membres dels tribunals i comissions de valoració (també en eix accés i provisió: [mesura 3.4.1](#))
- 1.3.4. En general, revisar els mòduls de selecció i provisió de l'aplicació de recursos humans per poder explotar estadísticament les dades (distribució home/dona en cada cos, escala, especialitat, grup funcional, nivell de complement de destinació o específic, categoria professional, etc.), i poder donar-les als òrgans competents d'acord amb les mesures proposades al Pla per a la representació equilibrada d'homes i dones (també en l'objectiu 5 d'aquest eix ([mesura 1.5.4](#)) i en eix d'accés i provisió: [mesura 3.4.2](#) i [3.5.1](#)).
- 1.3.5. Progressivament s'han d'anar implantant, en la base de dades de recursos humans, les dades necessàries per poder extreure informació del sexe, l'edat i les càrregues familiars de les persones que representen i guanyen llocs de lliure designació, comissions de serveis, excedències, permisos, etc., sempre amb cura de la normativa de protecció de dades personals.
- 1.3.6. En general, incorporar sistemàticament la variable "sexe" en la recollida de la informació necessària per a la revisió del diagnòstic i l'execució i el desenvolupament del Pla i introduir, per això, en els qüestionaris o les memòries existents, fonamentalment els de les àrees de gestió de personal, de l'EBAP, de prevenció de riscos laborals i, en general, de funció pública, les caselles que permetin identificar el sexe de la persona participant. Cal incloure igualment, quan es consideri adient, altres variables o indicadors, com ara nombre d'infants o persones majors a càrrec, edats, etc., sempre amb compliment de la normativa de protecció de dades personals.
- 1.3.7. Revisar la nomenclatura per incorporar un ús no sexista del llenguatge en totes les eines de gestió dels recursos humans de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, sobretot en els documents de sortida generats per Recursos Humans.
- 1.3.8. Difondre, en la secció corresponent de la intranet, els informes dels estudis d'impacte de gènere sobre les disposicions normatives de caràcter general que puguin ser d'interès.



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

	<p>1.3.9.Revisar si hi ha incorporada la perspectiva de gènere en la definició dels llocs, en la descripció de les funcions i els requisits, tant en l'àmbit de llocs de feina de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears com en els processos d'intermediació laboral).</p>
<p>1.4.Establir una estructura competent per liderar i coordinar les estratègies en matèria d'igualtat entre els diversos organismes</p>	<p><i>Consideració prèvia: sens perjudici de les funcions d'ordenació, planificació i programació per fer efectiu el principi d'igualtat entre la dona i l'home a l'àmbit de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, que correspon a l'Institut Balear de la Dona (IBDona), s'entén que dins la competència en matèria de funció pública s'inclou la competència en matèria de prevenció de la violència de gènere i de gestió, impuls i coordinació de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes empleats públics de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears inclosos en el seu àmbit d'aplicació.</i></p> <p>1.4.1.Les ordres de funcions de les conselleries, dels organismes autònoms i dels ens públics amb personal funcionari adscrit han de determinar a quin lloc o llocs, preferentment de l'àrea de personal o de secretaria general, els correspon executar i fer el seguiment del que disposa aquest Pla d'igualtat i, en general, l'exercici de les funcions de suport a la conselleria amb competències en matèria d'igualtat de gènere del personal (responsables d'igualtat). Es pot establir que hi hagi en una mateixa conselleria, sobretot les que agrupen moltes direccions generals o molt divergents, responsables d'igualtat per àrees materials diferents. Els o les responsables d'igualtat, per fer les seves funcions, podran demanar la col·laboració dels òrgans de la seva mateixa conselleria perquè intervinguin de qualsevol forma en la planificació, l'execució o el seguiment d'aquestes polítiques.</p> <p>1.4.2.En l'ordre de funcions de la conselleria competent en matèria de funció pública, s'ha d'assignar a algun servei o departament (o distribuït entre diversos) la funció de la coordinació del seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat i la dinamització del compliment de les mesures per part de les altres conselleries i ens, i en general, totes les funcions en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i prevenció de la violència de gènere referides al personal al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears —que no sigui personal docent ni estatutari—. Igualment, quan es consideri necessari, s'han d'assignar funcions de suport en aquesta matèria a altres llocs. Tot això sense perjudici del lloc o llocs als quals s'han d'adjudicar les funcions indicades en l'actuació anterior en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i prevenció de la violència de gènere en relació amb el personal propi de la seva conselleria.</p> <p>1.4.3.Des de la direcció general competent en matèria de funció pública es coordinarà una xarxa de comunicació i intercanvi d'informació amb les persones amb funcions en matèria d'igualtat de les diverses conselleries o ens.</p> <p>1.4.4. S'ha de crear un nou mòdul en el sistema, anomenat 'Mòdul d'igualtat', on es trobin les dades de la base de Recursos Humans necessàries per poder fer el seguiment del Pla, al qual tindran accés les persones que ocupen els llocs amb funcions en matèria d'igualtat. Des d'aquest mòdul, sense intervenció de personal informàtic, s'han de poder consultar totes les dades estadístiques del Pla d'igualtat i generar informes i llistes similars a les que s'han fet servir en la diagnosi de dades quantitatives del pla actual d'igualtat. Fins a aquest moment, els habilitats i les habilitades de personal de</p>



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

	<p>les conselleries, els organismes autònoms i els ens subjectes al Pla, han de subministrar regularment a les persones amb funcions en matèria d'igualtat (responsables d'igualtat) de la seva conselleria o ens, informació sobre les dades que no hi consten i que siguin necessàries per al seguiment del Pla i la valoració de l'evolució de les dades analitzades en el diagnòstic, segons els annexos que se'ls trametin, sempre amb respecte a la normativa de protecció de dades.</p> <p>1.4.5. Les persones que ocupin els llocs amb funcions en matèria d'igualtat (responsables d'igualtat) han de trametre, quan els ho demanin, a la direcció general competent en matèria de funció pública, informació sobre l'aplicació efectiva de cada mesura en què tinguin responsabilitat, amb especificació, quan correspongui, de les dades desagregades per sexe i, si s'escau, de les càrregues familiars, perquè la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat elabori els informes intermedi i final de seguiment i els presenti a la Comissió d'Igualtat.</p>
<p><b>1.5. Impulsar la participació de les dones i la seva representació equilibrada</b></p> <p>Consideració prèvia: s'entén per representació equilibrada la situació que garanteix la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt de persones a què es refereix, cada sexe no superi el 60 % ni sigui inferior al 40 %. Es considera que hi ha una representació equilibrada quan en els òrgans de menys de quatre membres els dos sexes hi estiguin representats.</p>	<p>1.5.1. L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en l'àmbit d'aquest Pla, ha de promoure que es designin les persones que siguin personal seu que els representin en els òrgans col·legiats, d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, sempre que això no impliqui vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres. A l'efecte de poder complir aquest objectiu, s'han d'enviar escrits de recomanació en aquest sentit.</p> <p>1.5.2. En La composició dels tribunals i òrgans de selecció de personal, com també en les comissions de valoració, amb incidència especial en els càrrecs més representatius (Presidència i Secretaria), es procurarà respectar el principi de presència equilibrada de dones i homes, sempre que això no impliqui vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres. En aquest sentit, en els col·lectius en què, tradicionalment, hi hagi una infrarepresentació de la dona, s'ha de procurar, de manera especial, que s'incrementi el nombre de dones, llevat que per raons fundades i objectives, degudament motivades, no es pugui fer efectiva la mesura. A aquest efecte, s'ha de desagregar la informació sobre el sexe dels membres dels tribunals i de les comissions de valoració.</p> <p>1.5.3. Posat cas que hi hagi una infrarepresentació de dones en un cos, escala o especialitat o categoria, s'ha d'establir en la convocatòria de provisió, d'accés o de promoció interna, que, si hi ha puntuació final igual entre dos candidats o més, s'ha de seleccionar la dona, llevat que concorrin en l'altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés al treball, una vegada considerades objectivament totes les circumstàncies concurrents en els candidats d'ambdós sexes amb l'informe previ de l'Institut Balear de la Dona. En cas que siguin dues o més dones, s'ha d'atendre la resta de criteris que preveu la normativa d'aplicació (<b>també en l'eix 3 d'accés i promoció</b>). Igualment, s'ha d'aplicar aquesta mesura a les comissions de serveis.</p> <p>1.5.4. Revisar els mòduls de selecció i provisió de l'aplicació de Recursos Humans per poder explotar estadísticament les dades (distribució home/dona en cada cos, escala, especialitat, grup funcional, nivell de complement de destinació o específic,</p>



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

	<p>categoria professional, etc.), i poder donar-les als òrgans competents, d'acord amb les mesures proposades en el Pla per a la representació equilibrada d'homes i dones.(<a href="#">vegeu mesura 1.3.4 d'aquest eix</a>)</p> <p>1.5.5.En els cursos que tinguin per objecte reforçar les habilitats directives, s'ha de reservar inicialment a les dones, com a mínim, un 50 % de les places ofertes, per tal de potenciar-ne l'accés a llocs de més responsabilitat. (<a href="#">també en l'eix 3 d'accés i promoció: mesura 3.2.3.</a>)</p> <p>1.5.6. Fomentar la participació igualitària d'homes i de dones als òrgans de representació del personal (Junta de Personal, meses, comissió paritària d'interpretació del conveni, comitès d'empresa, etc.). A l'efecte de poder complir aquest objectiu, s'han d'enviar escrits de recomanació en aquest sentit a totes les organitzacions sindicals amb representació a la CAIB (de l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla)</p>
<p><b>1.6.Contribuir a l'augment de la presència de dones en llocs de responsabilitat</b></p>	<p>1.6.1.Permetre al personal empleat públic acudir a activitats formatives durant els permisos de maternitat i paternitat, o durant les excedències per motius de cura de familiars. (<a href="#">vegeu en eix de formació: mesura 5.1.5</a>)</p> <p>1.6.2.Donar un dret preferent en l'adjudicació de places per participar en els cursos formatius organitzats per l'Administració pública relacionats amb les funcions o les tasques del seu lloc de feina, al personal empleat públic que en els darrers dotze mesos s'hagi incorporat al servei actiu procedent d'un permís de maternitat o de paternitat o hagi reingressat des de la situació d'excedència per raó de cura de familiars, i durant aquest termini. Aquesta preferència únicament s'atorgarà en el supòsit que no hagi exercit el dret previst en l'apartat anterior (<a href="#">vegeu en eix de formació: mesura 5.1.6</a>)</p> <p>1.6.3.Organitzar la formació de l'EBAP de manera que pugui estar a l'abast de tot el personal sense que la impossibilitat de conciliar la vida laboral i la familiar impedeixi la carrera de les persones que tenen persones a càrrec. (<a href="#">vegeu mesures de l'objectiu 1 de l'eix de formació: 5.1.</a>)</p> <p>1.6.4.Per tal de facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i evitar que la cura de persones impedeixi, a les dones sobretot, la promoció professional, en les bases dels concursos per proveir llocs de feina i en la fase de concurs en l'accés (o promoció interna) quan sigui concurs oposició, s'ha d'indicar que es computarà, a l'efecte de valorar el treball desenvolupat i els mèrits corresponents, el temps que les persones candidates hagin estat en les situacions d'excedències, reduccions de jornada, permisos o altres beneficis relacionats amb la maternitat o paternitat i per raó de guarda legal o cura de familiars. Això s'ha de fer també per determinar la persona adjudicatària d'una comissió de serveis (<a href="#">vegeu acció 3.2.1 de l'eix d'accés i promoció</a>).</p>





## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

<p>1.7. Adaptar l'Administració al principi d'igualtat d'oportunitats i incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere en el desplegament de les seves competències per garantir la integració del principi d'igualtat de dones i homes, particularment entre empleades i empleats públics de l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla.</p>	<p>1.7.1. Sens perjudici de l'obligació d'adjuntar un informe d'impacte de gènere en els projectes de llei i normes reglamentàries en general, els projectes de llei o reglamentaris relatius al personal han d'adjuntar un informe d'impacte de gènere, que ha d'avaluar l'impacte potencial de la proposta en la situació de les empleades i empleats públics, com a col·lectiu, amb l'objectiu global d'eliminar les desigualtats entre dones i homes, promoure'n la igualtat i incloure mesures adreçades a neutralitzar-ne el possible impacte negatiu, i també reduir o eliminar les desigualtats detectades i promoure la igualtat de sexes.</p>
--	---

### EIX 2. DISCRIMINACIÓ, ASSETJAMENT I LLENGUATGE IGUALITARI

Objectius:

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

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

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

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

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

OBJECTIUS	ACTUACIONS
<p>2A. IMATGE, COMUNICACIÓ I LLENGUATGE</p> <p>2A1. Tenir cura especialment de la imatge pública dels grups en què hi ha estereotips de gènere, per afavorir el canvi d'imatge en la ciutadania</p>	<p>2A.1.1. Potenciar la imatge de la participació social de les dones empleades públiques de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, amb l'objectiu d'eradicar estereotips en relació amb la seva presència i actuació.</p> <p>2A.1.2. Tenir cura especialment de la imatge pública dels grups en què la dona està infrarepresentada, i afavorir el canvi d'imatge a la ciutadania.</p> <p>2A.1.3. Garantir un tractament igualitari en el contingut i les imatges que s'utilitzin per dur a terme les polítiques de personal (accés, provisió, formació, borsins, etc.).</p> <p>2A.1.4. Establir mecanismes que garanteixin una imatge corporativa no sexista en la publicitat, en les publicacions corporatives i en els portals d'Internet de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears relatius a les polítiques de personal (accés, provisió, formació, borsins, etc.).</p>
<p>2A.2. Sensibilitzar el personal al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de la importància de l'ús</p>	<p>2A.2.1. Supervisar l'ús de llenguatge no sexista ni androcèntric en les publicacions corporatives i als portals d'Internet de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, publicats després de l'entrada en vigor del Pla, especialment quant a les publicacions i pàgines web relatives al personal.</p> <p>2A.2.2. Posar en marxa els mitjans necessaris perquè tota norma, escrit administratiu,</p>



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

d'un llenguatge  
igualitari i garantir la  
visibilitat de les dones  
i la no-discriminació  
mitjançant l'ús adient  
d'aquest llenguatge

formulari o web institucional, relatius al personal, respecti en la seva redacció les normes sobre la utilització d'un llenguatge no sexista, i evitar en les expressions públiques un llenguatge que suposi menyscabament o menysvaloració per a qualsevol grup o persona per raó de sexe.

- 2A.2.3. Revisar l'ús del llenguatge no sexista de llistats, resolucions i documents de sortida generats per Recursos Humans.
- 2A.2.4. Adequar els impresos, els formularis i les comunicacions que s'adrecin al personal, quant a la utilització de llenguatge no sexista.
- 2A.2.5. Adequar els impresos, els formularis i les comunicacions que s'adrecin a les persones que han d'accedir a un procés de selecció, per prendre part en un borsí, en un curs de formació i en general per a qualsevol relació amb l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears o els seus organismes i ens, quant a la utilització de llenguatge no sexista.
- 2A.2.6. Elaborar i difondre, mitjançant la intranet o correus electrònics massius, materials específics per a cada departament per utilitzar un llenguatge no sexista ni androcèntric en la seva feina a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- 2A.2.7. Impartir formació o fer recomanacions escrites al personal del Departament d'Assessorament Lingüístic.
- 2A.2.8. Difondre recomanacions i dur a terme accions de sensibilització sobre la importància de l'ús de llenguatge no sexista.
- 2A.2.9. Revisar el manual d'estil d'acord amb la perspectiva de l'ús del llenguatge no sexista o fer, en la secció específicament dedicada a la promoció de la igualtat en la Intranet, un enllaç a guies existents en la matèria.
- 2A.2.10. Revisar la denominació dels llocs de feina per evitar un ús sexista del llenguatge, i adaptar les relacions de llocs de feina. Cal incloure-hi les dues fórmules (masculina i femenina) o la neutra i possibilitar que en els documents administratius s'utilitzi la que correspongui al sexe de la persona que l'ocupa. [\(vegeu eix d'accés i provisió: mesura 3.1.1\)](#)
- 2A.2.11. En les ofertes al SOIB per contractar personal laboral, en les convocatòries de selecció de personal o de promoció interna i en les convocatòries de provisió s'ha d'indicar de manera expressa que l'oferta va adreçada a ambdós sexes i s'ha d'utilitzar un llenguatge genèric o neutre i no sexista. [\(vegeu eix d'accés i provisió: mesura 3.1.2\)](#)
- 2A.2.12. Eliminar dels impresos de sol·licitud i de les entrevistes de selecció qualsevol pregunta de contingut sexista o sobre la vida privada de les persones candidates, i fer únicament preguntes relacionades amb les habilitats per al lloc de feina que s'ofereix. [\(vegeu eix d'accés i provisió: mesura 3.1.3\)](#)



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

<p><b>2B. ASSETJAMENT SEXUAL o PER RAÓ DE SEXE</b></p> <p><b>2B1. Dur a terme una protecció efectiva davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere</b></p>	<p>2B.1.1.L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i els seus organismes autònoms i ens han d'adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. En aquest sentit, tenen la consideració de conductes que afecten la salut laboral, per la qual cosa el tractament i la prevenció de l'assetjament s'han d'abordar des d'aquesta perspectiva, sense perjudici de les responsabilitats penals, laborals i civils que se'n derivin.</p> <p>2B.1.2.S'han d'establir mesures com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques (en matèria d'igualtat) i la realització de campanyes informatives o accions de formació.</p> <p>2B.1.3.Tant en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears com en cadascun dels organismes autònoms o ens que es troben en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla, s'han d'arbitrar els protocols corresponents d'actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars.</p> <p>2B.1.4. Una vegada que l'Administració o l'ens hagi aprovat el protocol, se n'ha de fer la màxima difusió entre el personal al qual afecta.</p> <p>2B.1.5.En els cursos selectius i en el material de benvinguda, quan n'hi hagi, s'ha d'incloure un mòdul en matèria d'igualtat entre dones i homes i sobre violència de gènere, en què s'informi del Pla d'Igualtat, de la secció de la pàgina web creada i del protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. <a href="#">(vegeu eix cultura organitzativa; mesura 1.2.5).</a></p>
--	---



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

### EIX 3. ACCÉS I PROMOCIÓ

#### Objectius:

1. Garantir la visibilitat de les dones i la no-discriminació en l'accés a l'ocupació pública, en la provisió i en la promoció.
2. Evitar, en la mesura que sigui possible, que les responsabilitats familiars, que recauen més habitualment en les dones, suposin un obstacle per poder promocionar en l'Administració autonòmica.
3. Incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere per garantir la integració del principi d'igualtat de dones i homes en els procediments d'accés, promoció interna i provisió.
4. Incorporar la perspectiva de gènere en la recollida, l'elaboració i la difusió de la informació, per visibilitzar les diferències entre dones i homes en l'àmbit d'aquest eix.
5. Corregir, a mitjà termini, la segregació horitzontal existent.
6. Fomentar el coneixement de la normativa sobre igualtat d'oportunitats i, en concret, del Pla d'Igualtat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears amb la finalitat de fer efectives les disposicions previstes i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l'actuació administrativa, amb inclusió de l'ús no sexista del llenguatge administratiu.

OBJECTIUS	ACTUACIONS
<p>3.1. Garantir la visibilitat de les dones i la no-discriminació en l'accés a l'ocupació pública, en la provisió i en la promoció</p>	<p>3.1.1. Revisar la denominació dels llocs de feina per evitar un ús sexista del llenguatge, i adaptar les relacions de llocs de feina. Cal incloure-hi les dues fórmules (masculina i femenina) o la neutra i possibilitar que en els documents administratius s'utilitzi la que correspongui al sexe de la persona que l'ocupa. (també en l'eix 2A: mesura 2A.2.10)</p> <p>3.1.2. En les ofertes al SOIB per contractar personal laboral, en les convocatòries de selecció de personal o de promoció interna i en les convocatòries de provisió s'ha d'indicar de manera expressa que l'oferta va adreçada a ambdós sexes i s'ha d'utilitzar un llenguatge genèric o neutre i no sexista. (també en l'eix 2A: mesura 2A.2.11)</p> <p>3.1.3. Eliminar dels impresos de sol·licitud i de les entrevistes de selecció qualsevol pregunta de contingut sexista o sobre la vida privada de les persones candidates, i fer únicament preguntes relacionades amb les habilitats per al lloc de feina que s'ofereix. (també en l'eix 2A: mesura 2A.2.12)</p> <p>3.1.4. Informar i sensibilitzar, fent-ne esment en les instruccions que se'ls faciliten, els tribunals, òrgans de selecció i comissions de valoració sobre la necessitat de dur a terme la selecció i valoració amb compliment del principi d'igualtat. (vegeu eix de cultura organitzativa: mesura 1.1.2)</p>



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

<p>3.2. Evitar, en la mesura que sigui possible, que les responsabilitats familiars, que recauen més habitualment en les dones, suposin un obstacle per poder promocionar en l'Administració autonòmica</p>	<p>3.2.1. Per tal de facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i evitar que la cura de persones impedeixi, a les dones sobretot, la promoció professional, en les bases dels concursos per a la provisió de llocs de feina i en l'accés ( o promoció interna) per concurs oposició, en la fase de concurs, s'ha d'indicar que es computarà, a l'efecte de valorar el treball desenvolupat i els mèrits corresponents, el temps que les persones candidates hagin estat en les situacions d'excedències, reduccions de jornada, permisos o altres beneficis relacionats amb la maternitat o paternitat i per raó de guarda legal o cura de familiars. Això s'ha de fer també per determinar la persona adjudicatària d'una comissió de serveis. (també en l'eix de cultura organitzativa: <a href="#">mesura 1.6.4</a>)</p> <p>3.2.2. Dur a terme la formació de l'EBAP de la manera més adient per compatibilitzar la vida laboral, personal i familiar (<a href="#">vegeu les mesures de l'objectiu 1 de l'eix de formació</a>).</p> <p>3.2.3. En els cursos que tinguin per objecte reforçar les habilitats directives s'ha de reservar inicialment a les dones, com a mínim, un 50 % de les places que s'ofereixen, per tal de potenciar-ne l'accés a llocs de més responsabilitat. Aquests cursos s'han de fer obligatòriament de manera que les dones amb persones a càrrec seu puguin conciliar-los amb la seva vida familiar i personal (<a href="#">vegeu l'eix de cultura organitzativa: mesura 1.5.5</a>).</p>
<p>3.3. Incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere per garantir la integració del principi d'igualtat de dones i homes en els procediments d'accés, promoció interna i provisió</p>	<p>3.3.1. En cas que hi hagi infrarepresentació de dones en un cos, escala o especialitat o categoria, s'ha d'establir en la convocatòria de provisió, d'accés o de promoció interna, que, si hi ha una puntuació final igual entre dos candidats o més, s'ha de seleccionar la dona, llevat que concorrin en l'altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés al treball, una vegada considerades objectivament totes les circumstàncies concurrents en els candidats d'ambdós sexes amb l'informe previ de l'Institut Balear de la Dona. Cas que siguin dues o més dones, s'ha d'atendre la resta de criteris que preveu la normativa d'aplicació. Igualment, s'ha d'aplicar aquesta mesura a les comissions de serveis. (<a href="#">vegeu l'eix de cultura organitzativa: mesura 1.5.3</a>).</p> <p>3.3.2. En les resolucions que facin pública la relació definitiva d'aspirants que han superat un procés selectiu, o de concursants que han estat adjudicatàries d'un lloc en un procediment de provisió, s'hi ha d'adjuntar una anàlisi interna d'impacte de gènere que inclogui, almenys, una relació numèrica i percentual, distribuïda per sexe, entre els i les aspirants admesos en el procés, i aprovats i aprovades en cadascuna de les proves realitzades, o dels concursants sol·licitants d'un lloc de feina i adjudicatàries finals. Aquest estudi s'ha d'enviar a la direcció general competent en matèria de Funció Pública, i no és necessari que es publiqui en el <i>Butlletí Oficial de les Illes Balears</i> juntament amb la resolució en els casos de concurs de trasllats que incloguin més de trenta llocs de feina.</p>
<p>3.4. Incorporar la perspectiva de gènere en la recollida, l'elaboració i la difusió</p>	<p>3.4.1. La informació que es reculli de cada persona aspirant o concursant ha d'incloure la variable "sexe", per poder explotar estadísticament aquesta dada de forma desagregada. Si s'escau, en l'imprès s'ha d'introduir una casella relativa al sexe i una explicació en el peu amb la indicació que se sol·licita aquesta informació per recollir</p>



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

<p>de la informació, per visibilitzar les diferències entre dones i homes en l'àmbit d'aquest eix</p>	<p>dades per a un estudi posterior de la variable "sexe". Igualment, s'ha de desagregar la informació sobre el sexe dels membres dels tribunals i comissions de valoració (vegeu l'eix cultura organitzativa: mesura 1.3.3 i indirectament mesures 3.6.1 i 1.5.2)</p> <p>3.4.2. En general, revisar els mòduls de selecció i provisió de l'aplicació de Recursos Humans per poder explotar estadísticament les dades (distribució home/dona en cada cos, escala, especialitat, grup funcional, nivell de complement de destinació o específic, categoria professional, etc.), i poder donar-les als òrgans competents d'acord amb les mesures proposades al Pla per a una representació equilibrada d'homes i dones (vegeu l'eix cultura organitzativa: mesura 1.3.4)</p>
<p>3.5. Corregir, a mitjà termini, la segregació horitzontal existent</p>	<p>3.5.1. En general, revisar els mòduls de selecció i provisió de l'aplicació de Recursos Humans per poder explotar estadísticament les dades (distribució home/dona en cada cos, escala, especialitat, grup funcional, nivell de complement de destinació o específic, categoria professional, etc.), i poder donar-les als òrgans competents d'acord amb les mesures proposades perquè els òrgans competents en matèria de funció pública puguin disposar d'estadístiques adequades i actualitzades per calcular on hi ha infrarepresentació (vegeu l'eix cultura organitzativa: mesura 1.3.4)</p> <p>3.5.2. Posat cas que hi hagi infrarepresentació de dones en un cos, escala o especialitat o categoria, s'ha d'establir en la convocatòria de provisió o d'accés o de promoció interna, que, si hi ha una puntuació final igual entre dos candidats o més, s'ha de seleccionar la dona, llevat que concorrin en l'altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés al treball, una vegada considerades objectivament totes les circumstàncies concurrents en els candidats d'ambdós sexes amb l'informe previ de l'Institut Balear de la Dona. Cas que siguin dues o més dones, s'ha d'atendre la resta de criteris que preveu la normativa d'aplicació. (vegeu l'eix de cultura organitzativa: mesura 1.5.3)</p>



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

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

- 3.6.1. Els temaris dels diversos processos selectius (accés, promoció interna, borsins, etc.) han d'incloure matèries d'igualtat de dones i homes i sobre violència de gènere i la seva aplicació a l'activitat administrativa. (vegeu l'eix de cultura organitzativa: mesura 1.2.4.)
- 3.6.2. En els cursos selectius, i en el material de benvinguda, si s'escau, s'ha d'incloure un mòdul en matèria d'igualtat entre dones i homes, en què s'informi del Pla d'Igualtat, de la secció de la pàgina web creada (vegeu l'eix cultura organitzativa: mesura 1.2.5)
- 3.6.3. Els cursos de formació en matèria d'igualtat entre dones i homes i sobre violència de gènere s'han d'incloure en la convocatòria corresponent com a mèrit que s'ha de valorar per a tots els llocs de feina, amb el barem que determini la convocatòria, tant en les convocatòries de provisió, com en la fase de concurs dels concursos-oposicions, com en la formació de borsins d'interins o per a la selecció de personal laboral temporal. (vegeu l'eix cultura organitzativa: mesura 1.2.6)

### Eix 4. DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES

Objectius:

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

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

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

### EIX 5. FORMACIÓ

Objectius:

- 1. Promoure que la formació de l'EBAP pugui estar a l'abast de tot el personal sense que la impossibilitat de conciliar la vida laboral i la familiar impedeixi la carrera de les dones, sobretot de les que tenen persones a càrrec seu.
- 2. Assegurar una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquest Pla i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l'actuació administrativa, amb inclusió dels cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge administratiu.
- 3. Incorporar la perspectiva de gènere en la formació.
- 4. Facilitar l'accés de les dones a la formació per als nivells directius.



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

OBJECTIUS	ACTUACIONS
<p>1. Promoure que la formació de l'EBAP pugui estar a l'abast de tot el personal sense que la impossibilitat de conciliar la vida laboral i la familiar impedeixi la carrera de les dones, sobretot de les que tenen persones a càrrec seu</p>	<p>5.1.1. Millorar la distribució horària dels cursos: els cursos de més de 10 hores no s'han d'impartir en horari intensiu tots els dies seguits de la setmana</p> <p>5.1.2. Fer cursos en horari laboral o en horari mixt (laboral i no laboral) per facilitar la conciliació, sobretot els que són necessaris per promocionar o que puntuen per a tots els llocs feina, com ara el català, els cursos d'àmbit jurídic, d'informàtica, de prevenció de riscos laborals, qualitat, igualtat i violència de gènere, com també els de l'àmbit d'habilitats directives. S'ha de donar preferència, cas d'haver-hi llista d'espera, a les persones amb càrregues familiars, i si n'hi ha dues, amb preferència per a la dona amb fills o filles.</p> <p>5.1.3. Oferir cursos semipresencials, amb preferència, cas d'haver-hi llista d'espera, a les persones amb càrregues familiars, i si n'hi ha dues, amb preferència per a la dona amb fills o filles.</p> <p>5.1.4. Oferir més formació en línia, fins i tot en horari laboral, amb preferència, cas d'haver-hi llista d'espera, a les persones amb càrregues familiars, i si n'hi ha dues, amb preferència per a la dona amb fills o filles.</p> <p>5.1.5. Permetre al personal empleat públic acudir a activitats formatives durant els permisos de maternitat i paternitat, o durant les excedències per motius de cura de familiars. <a href="#">(també en l'eix de cultura organitzativa: mesura 1.6.1)</a></p> <p>5.1.6. Donar un dret preferent al personal empleat públic que en els darrers dotze mesos s'hagi incorporat al servei actiu procedent d'una llicència de maternitat o un permís de paternitat o hagi reingressat des de la situació d'excedència per raó de cura de familiars, durant aquest termini, en l'adjudicació de places per participar en els cursos formatius organitzats per l'Administració pública corresponent relacionats amb les funcions o les tasques del seu lloc de feina. Aquesta preferència únicament s'ha d'atorgar en el supòsit que no s'hagi exercit el dret previst en l'apartat anterior. <a href="#">(també en l'eix cultura organitzativa: mesura 1.6.2)</a></p> <p>5.1.7. Donar un crèdit horari a l'any a cada empleada o empleat públic perquè recuperi durant la part del seu horari flexible el temps invertit en formació fora de l'horari de feina.</p>





## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

<p>5.2 Assegurar una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes al personal, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquest Pla i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l'actuació administrativa, amb inclusió dels cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge administratiu</p>	<p>5.2.1. Consolidar i ampliar, dins de les disponibilitats pressupostàries, en els plans de formació del personal, l'oferta de cursos de formació i sensibilització sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i sobre prevenció de la violència de gènere, que s'han d'adreçar a tot el personal. Aquests cursos s'han de valorar necessàriament amb el barem que determini la convocatòria, com a mèrit en tots els llocs de feina. En el cas que no siguin suficients les places oferides s'ha de donar preferència al personal amb més responsabilitats en aquestes qüestions (vegeu l'eix sensibilització: mesura 1.1.1).</p> <p>5.2.2 Informar tot el personal dels cursos d'igualtat i violència de gènere que es valoraran en tots els llocs de feina.</p> <p>5.2.3. Continuar amb l'establiment, en el Pla de Formació Contínua, d'activitats formatives en matèria de prevenció amb perspectiva de gènere.</p>
<p>5.3 Incorporar la perspectiva de gènere en la formació</p>	<p>5.3.1. Tenir en compte la igualtat entre homes i dones en la impartició dels cursos de l'EBAP. A aquest efecte, les instruccions que fa l'EBAP per al professorat han d'incloure aquesta recomanació.</p> <p>5.3.2. Incloure indicadors (sexe de l'alumne i nombre d'infants menors i persones a càrrec seu, amb indicació de l'edat dels infants) en les sol·licituds de cursos de formació, com també en l'adjudicació, per detectar si es produeix desigualtat i per poder fer un seguiment a l'efecte de la revisió del Pla. També han d'incloure si estan gaudint d'un permís de maternitat o paternitat o d'una excedència per cura de fills o familiars, o si fa menys de 12 mesos que els han gaudit i que no han fet cap curs durant aquest termini (a l'efecte del que preveuen les mesures 1.6.2 i 5.1.7)</p>
<p>5.4. Facilitar l'accés de les dones a la formació per als nivells directius</p>	<p>5.4.1. En els cursos que tinguin per objecte reforçar les habilitats directives, s'ha de reservar a les dones, com a mínim, un 50 %, de les places ofertes, per potenciar-ne l'accés a llocs de més responsabilitat. (vegeu l'eix de cultura organitzativa: mesura 1.5.5).</p>

### EIX 6. MESURES DE CONCILIACIÓ

Objectius:

1. Aprofundir, en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en la necessitat de conciliació de la vida familiar i personal amb l'exercici del servei públic.
2. Avançar en la consolidació d'una cultura de coresponsabilitat entre ambdós sexes en l'atenció de les càrregues familiars i incentivar que els permisos o les adaptacions de jornada per a la cura de familiars els demanin els homes per aconseguir una societat més igualitària i justa.
3. Informar el personal de les mesures de conciliació al seu abast i, en general, de tot allò que fomenta la igualtat.
4. Impulsar el potencial de les noves tecnologies com a eina per obtenir més flexibilitat en l'àmbit laboral i incentivar-ne



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

### **l'aplicació**

#### **OBSERVACIONS PRÈVIES:**

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

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

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

OBJECTIUS	ACTUACIONS
<p><b>6.1. Aprofundir, en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en la necessitat de conciliació de la vida familiar i personal amb l'exercici del servei públic.</b></p> <p>Consideració prèvia: les mesures aplicables als cònjuges són aplicables a les parelles estables inscrites en el Registre de Parelles Estables de les Illes Balears, d'acord amb el que estableix l'article 1.2 de la Llei 18/2001, de 19 de desembre, de parelles estables, i a les parelles estables que compleixin els requisits per tenir aquesta assimilació d'acord amb la normativa que els sigui aplicable.</p>	<p>6.1.1. Modificar i revisar l'Acord de conciliació de 2005 o la normativa existent, per introduir les mesures següents en matèria de permisos horaris o per dies, llicències, reduccions o flexibilitzacions de jornada o absència del treball per un temps determinat.</p> <p>6.1.2. Els permisos i drets reconeguts en l'article 48.1 de l'EBEP que millorin els establerts en la nostra Administració seran d'aplicació al personal objecte d'aquest Pla.</p> <p>6.1.3. El període de durada de l'excedència per cura de familiars podrà gaudir-se de manera fraccionada, de la manera que s'estableixi.</p> <p>6.1.4. La denegació de qualsevol permís relatiu a la conciliació o per violència de gènere, per raó de les necessitats del servei, s'ha de fer de forma motivada i per escrit. El programa informàtic de Recursos Humans ha de tenir la possibilitat de fer constar la causa de denegació perquè en quedi constància.</p> <p>6.1.5. La nova regulació ha d'intentar aclarir conceptes jurídics indeterminats per obtenir més seguretat jurídica o s'ha de complementar amb instruccions de la direcció general competent en matèria de funció pública per unificar criteris.</p> <p>6.1.6. S'han de flexibilitzar els horaris i les modalitats de formació dels cursos de l'EBAP, per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, com també l'accés i la promoció en igualtat entre dones i homes (vegeu l'objectiu 1 de l'eix de formació).</p>



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

	<p>6.1.7. Amb la finalitat de permetre una millor conciliació de la vida laboral, personal i familiar, s'ha de revisar i modificar la normativa per introduir, com a mínim, els supòsits que donen dret a la reducció de jornada, amb el règim jurídic corresponent</p> <p>6.1.8. S'establiran permisos per deures inexcusables de caràcter personal i per conciliar la vida familiar amb l'activitat laboral, d'acord amb el que preveu l'EBEP. En tots els supòsits, cas que ambdós progenitors siguin personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, aquestes absències s'han d'alternar entre un i l'altre.</p> <p>6.1.9. La denegació d'alguna d'aquestes mesures s'ha de fer de forma motivada i per escrit. El programa informàtic de Recursos Humans ha de tenir la possibilitat de fer constar la causa de denegació perquè en quedi constància.</p> <p>6.1.10. Revisar el mòdul de gestió de llicències i permisos de Recursos Humans per incloure tots els tipus de permisos, les reduccions de jornada, etc. sense repercussió en el sou, o les faltes d'assistència sense baixa, i disposar d'aquesta dada de forma automatitzada a la base de dades amb desagregació de la dada del sexe de la persona que ho demana i dels infants (i edats) i persones a càrrec seu que té. En general, revisar els mòduls de gestió de permisos i llicències i la seva implicació en la nòmina d'acord amb les noves mesures de conciliació que finalment s'aprovin.</p>
<p>6.2. Avançar en la consolidació d'una cultura de coresponsabilitat entre ambdós sexes en l'atenció de les càrregues familiars, i incentivar que els permisos o les adaptacions de jornada per a la cura de familiars els demanin els homes per aconseguir una societat més igualitària i justa</p>	<p>6.2.1. Programar accions tendents a escurçar les diferències entre el nombre de dones i d'homes que gaudeixen de les mesures de conciliació en els àmbits en què el diagnòstic hagi detectat l'existència d'un percentatge significativament major de dones que s'acullen a aquestes mesures, com ara mesures de flexibilització de la jornada per cura de fills menors, reducció de jornada per guarda legal, flexibilització de la jornada per cura de gent gran, reducció de jornada per malaltia greu d'un familiar, flexibilització de jornada per cura de persones discapacitades, etc.).</p> <p>6.2.2. En l'àmbit d'actuació d'aquest Pla, s'han de dur a terme accions de sensibilització, fonamentalment mitjançant la intranet, que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars entre dones i homes i el repartiment de les tasques a la llar, i s'ha de potenciar l'exercici, en aquests últims, dels drets que tenen reconeguts per atenció i cura de menors i persones dependents.</p>



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

<p>6.3. Informar el personal de les mesures de conciliació al seu abast i en general de tot allò que fomenta la igualtat</p>	<p>6.3.1. Implantar a la xarxa interna (intranet) de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i de cada organisme autònom o ens de l'àmbit d'aquest Pla, de manera fàcilment accessible, una secció específicament dedicada a la promoció de la igualtat, en què s'ha de difondre la normativa vigent en aquesta matèria, el Pla d'Igualtat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, les mesures de conciliació vigents, el protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la normativa i els drets existents en matèria de violència de gènere, i tot allò que es consideri adient, com també per recollir suggeriments sobre aquests temes. Crear en el portal del personal un enllaç amb accés a aquesta secció (vegeu eix de cultura organitzativa: 1.2.1).</p> <p>6.3.2. Igualment, informar el personal de les mesures existents en matèria de conciliació.</p>
<p>6.4. Impulsar el potencial de les noves tecnologies com a eina per obtenir més flexibilitat en l'àmbit laboral i incentivar-ne l'aplicació.</p>	<p>6.4.1. Revisar el projecte pilot de teletreball i impulsar-ne un de nou que permeti la possibilitat de desenvolupar parcialment el treball des del domicili del personal mitjançant l'aplicació d'instruments telemàtics.</p> <p>6.4.2. Fomentar les reunions per videoconferència per evitar desplaçaments entre illes o localitats.</p>

### EIX 7 SOBRE SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ

Objectius:

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

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

OBJECTIUS	ACTUACIONS
<p>7.1. Promoure una concepció integral de la salut en el treball que tenguí en compte tant els riscos físics com els psicosocials en les diferències entre les dones i els homes i, en tot cas, promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en l'activitat preventiva</p>	<p>7.1.1. En el Pla de Seguretat i Salut Laboral s'ha de tenir en consideració l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.</p> <p>7.1.2. Estudiar i analitzar l'estat de salut del personal empleat públic, i detectar els factors determinants per raó de sexe, per mitjà de la investigació i d'una explotació adequada de dades estadístiques que reflecteixin les condicions de treball, la sinistralitat laboral i les malalties professionals.</p> <p>7.1.3. Elaborar i posar en marxa els protocols que calguin sobre la promoció de la salut i sobre la prevenció davant la detecció de problemes per raó de sexe.</p> <p>7.1.4. Analitzar, avaluar i, si escau, explotar les dades obtingudes de l'estudi anual sobre la</p>



## Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Administracions Públiques  
Direcció General de Funció Pública,  
Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

<p><b>de riscos laborals</b> Nota prèvia: el Servei de Prevenció de Riscos Laborals ja implementa aquestes mesures des d'abans de l'aprovació del Pla.</p>	<p>vigilància de la salut per obtenir informació sobre l'estat de salut de les empleades i empleats públics.</p> <p>7.1.5. Adoptar les mesures adequades de protecció relatives a la salut i a la seguretat de les treballadores embarassades, les que hagin parit recentment i les que estiguin en període de lactància i fer-ne una adaptació del lloc de feina.</p> <p>7.1.6. Continuar amb l'establiment, en el Pla de Formació Contínua, d'activitats formatives en matèria de prevenció amb perspectiva de gènere (<a href="#">vegeu eix de formació: 5.2.3.</a>)</p>
<p><b>7.2. Aconseguir un procediment de desenvolupament àgil i garantista en l'actuació de l'Administració en defensa de les dones víctimes de violència de gènere</b></p>	<p>7.2.1. Establiment d'un protocol de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears sobre mobilitat de les empleades públiques víctimes de violència de gènere que estableixi on han d'acudir i com han d'actuar i que garanteixi la protecció de la intimitat de les víctimes, els seus descendents i qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.</p> <p>7.2.2. S'ha de garantir la confidencialitat al llarg de tota la carrera professional de les empleades públiques víctimes de violència de gènere, a l'efecte de protegir-ne la integritat física i moral.</p> <p>7.2.3. Seguiment de l'acord de mobilitat interadministrativa per a empleades públiques víctimes de violència de gènere pel que fa a la participació de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, sempre amb garantia de la protecció de la intimitat de les víctimes, els seus descendents i qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.</p> <p>7.2.4. Totes les mesures relacionades amb la lluita contra la violència de gènere s'han de tramitar de manera preferent i per mitjà de procediments especialment àgils que en garanteixin l'eficàcia.</p>
<p><b>8. ADJUDICACIÓ DE RECURSOS</b> Objectius: 1. Assegurar la posada en marxa del Primer Pla d'Igualtat</p>	
<p><b>Objectiu 8.1</b> Assegurar la posada en marxa del Primer Pla d'Igualtat</p>	<p>8.1.1. Difusió per la intranet i altres mitjans que es considerin adients, del Pla entre les empleades públiques i els empleats públics.</p> <p>8.1.2. Establir des de la DGFPAPQS una estructura competent per liderar i coordinar les estratègies en matèria d'igualtat entre els diversos organismes i per desenvolupar el Pla (<a href="#">en els termes prevists a l'objectiu 4 de l'eix 1</a>),</p> <p>8.1.3. Regular la composició i les funcions de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat i de la Comissió d'Igualtat.</p>