

INFORME D'AVALUACIÓ INTERMEDI DEL I PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS (SERVEIS GENERALS) 2012-2015

1. Introducció

Dia 29 de juny de 2012 el Consell de Govern va aprovar el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2012-2015 (BOIB núm. 98, de 07-07-2012).

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'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears inclosos en l'àmbit d'aplicació, és a dir, tot el personal funcionari representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i el personal laboral de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. No s'estén, per tant, al personal docent, al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica ni al personal laboral del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

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

1. Cultura organitzativa i política d'igualtat d'oportunitats.
2. Discriminació, assetjament i llenguatge igualitari:
 - 2a. Comunicació, imatge i llenguatge igualitari.
 - 2b. Assetjament sexual i per raó de sexe.
3. Accés i promoció.

4. Diferències retributives.
5. Formació.
6. Conciliació i distribució horària.
7. Situacions d'especial protecció.
8. Adjudicació de recursos.

A la vegada, els objectius que s'estableixen dins de cada eix es pretenen assolir mitjançant la proposta d'accions i mesures concretes que es plasmen en el document "Objectius i actuacions del Pla d'Igualtat". ¹



¹ Es pot consultar el document a l'enllaç

<http://www.caib.es/sacmicrofront/archivopub.do?ctrl=MCRST399ZI127043&id=127043>

2. Objectius i metodologia de l'avaluació

El punt setè de l'annex de l'Acord del Consell de Govern aprovat, anomenat "Seguiment, avaluació i desenvolupament", diu literalment:

"El seguiment del Pla d'Igualtat té per finalitat conèixer el procés mentre està en desenvolupament i prevenir possibles dificultats que puguin sorgir en la fase d'execució de les mesures plantejades. El seguiment es constitueix, per tant, com una eina de vigilància i control al llarg de tot el procés, amb la qual es vetllarà per un compliment rigorós de tot el que estipula el document de treball des del començament fins al final, amb possibilitat de fer-hi les adaptacions que calguin, però també mitjançant l'anàlisi de les propostes que es puguin presentar per desenvolupar-les posteriorment."

Per tant, de l'objectiu general concretat en establir el grau d'execució del Pla i detectar les dificultats en implantar-lo, podem concretar una sèrie d'objectius específics:

- Determinar 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 materialització de les accions desenvolupades.
- Conèixer les causes que han impedit l'aplicació de certes accions o mesures.
- Detectar noves necessitats.
- Efectuar una valoració global de l'impacte que té el Pla en el moment de l'avaluació.

Objectius que, igualment, es reflecteixen en els que s'assenyalen en el Pla per a aquest informe:

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

Per aconseguir aquests objectius de seguiment del Pla s'han establert una sèrie d'eines que parteixen del document base "Cronograma, responsables i indicadors de seguiment". En aquest document, i per executar cada acció, independentment de la funció de les persones responsables d'igualtat de cada conselleria, s'han assenyalat uns òrgans responsables, segons les seves competències, d'impulsar-ne cada una, amb un cronograma acompanyat d'uns indicadors que han de justificar i acreditar periòdicament.²

Per recollir la informació que comporta l'avaluació s'han generat diverses eines tècniques que han permès sistematitzar tant la recopilació de dades com la consegüent anàlisi posterior, eines basades en dos elements bàsics: quins són els responsables de l'execució de les diverses accions i mesures per àrees de gestió i quins són els indicadors que han d'emplenar per tal de poder obtenir la informació.

D'aquesta manera, i partint del document esmentat, s'han distingit, a més dels responsables d'igualtat, sis agents responsables de proporcionar les dades d'acord amb les seves competències, que són l'àrea de Funció Pública, l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP), l'Institut Balear de la Dona, els habilitats de personal, les secretaries generals i les organitzacions sindicals; i dues àrees específiques, imatge i llenguatge, amb diversos agents que han d'actuar de manera conjunta i coordinada.

² Es pot consultar a l'enllaç:

<http://www.caib.es/sacmicrofront/archivopub.do?ctrl=MCRST399ZI127045&id=127045>

Per cada un d'aquests s'ha fet el resum d'actuacions específiques que havia d'executar a través d'un document que, estructurat a partir dels vuit eixos temàtics, indica l'objectiu específic, les actuacions, el cronograma i els indicadors establerts.

I de cada actuació responsabilitat de l'agent o l'àrea corresponent s'ha desenvolupat una fitxa amb els indicadors fixats amb l'estructura següent:

- Òrgan responsable
- Eix del Pla
- Objectiu
- Actuació
- Unitat responsable de proporcionar la informació
- Descripció indicador
- Termini o periodicitat de recollida
- Unitat de mesurament
- Valor de l'indicador

A partir de l'apartat "Descripció de l'indicador" l'estructura es repeteix per a cada un dels indicadors que s'estableixen en l'actuació objecte de la fitxa.

Els únics apartats que han d'emplenar els òrgans responsables són "Unitat responsable de proporcionar la informació", per tal que no sempre coincideix amb l'òrgan responsable per la generalitat d'aquest òrgan (per exemple, dins la Direcció General de Funció Pública, Organització i Serveis hi ha fins a set unitats que han estat responsables de proporcionar informació: Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis, Servei de Règim Jurídic, Servei de Coordinació i Modernització, Servei de Registre de Personal, Servei de Gestió de Personal Funcionari, Servei de Gestió de Personal Laboral i Servei de

Prevenció de Riscs Laborals); i "Valor de l'indicador", on s'indica el resultat del mesurament o anàlisi.

Els altres apartats ja s'han proporcionat emplenats per tal de facilitar la feina, tenint en compte que l'objectiu i l'actuació remetent al document de Resum d'actuacions del qual hem parlat. El termini de recollida de dades es va establir fins al dia 30 de setembre, amb una ampliació posterior de 15 dies, i el període d'estudi és el comprès entre el 7 de juliol de 2012, data de publicació en el BOIB del Pla, i el 31 d'agost de 2013.

D'aquesta manera, i a través d'una xarxa de comunicació amb tots els òrgans responsables que s'estableix a través de reunions presencials i correus electrònics d'una manera genèrica, a més de la resolució de dubtes concrets via telefònica, s'han recollit els resultats que es presenten a continuació i en els quals únicament no consten el termini de recollida, ja indicat, la unitat de mesurament de l'indicador, dada interna irrellevant, i, en els casos en què hi ha una coincidència amb l'òrgan responsable, la unitat responsable de proporcionar la informació.

3. Resultats

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

Objectiu 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.

Actuació 1.1.1. Consolidar i ampliar, dins les possibilitats pressupostàries dels 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 la 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).

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicadors:

- Nombre de cursos programats
- Hores d'aquestes accions

- Nombre de persones que assisteixen a aquests cursos(desagregat per sexes i amb constància de les càrregues familiars)
- Nombre de cursos impartits a dones i homes alts càrrecs
- Nombre d'assistents als cursos impartits per a alts càrrecs desagregats per sexes

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Prefectura I

Valor de l'indicador:

1 l'any 2012 i 2 l'any 2013 (l'inicial i l'avançat) de polítiques públiques d'igualtat de gènere, destinats al personal de l'Administració autonòmica en general, de 35 hores en total. Hi han assistit 32 dones i 2 homes (no tenim constància de les càrregues familiars).

El 2014 hi ha programats a l'EBAP:

- dos nous cursos (l'inicial i l'avançat) de polítiques públiques d'igualtat de gènere, destinats al personal de l'Administració autonòmica en general;
- dos cursos de llenguatge no sexista (el llenguatge igualitari en els documents de l'Administració, en línia, de 25 hores, per a tot el personal de l'Administració, amb preferència per al personal de l'IBDona i per a responsables d'igualtat),
- un altre de comunicació no sexista (imatge i llenguatge) en horari de matí, destinat preferentment al personal de l'IBDONA , de la Secretaria de la Comunicació (Conselleria de Presidència) i gabinets de premsa i al personal responsable de *microsites* i de la DGFPAPQS (personal responsable de la seu electrònica de Qualitat).

Actuació 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 la valoració tot complint el principi d'igualtat (també en l'eix d'accés i promoció: 3.1.4).

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicadors:

- Òrgans que han rebut aquesta informació
- Vies de comunicació utilitzades
- Relació de modificacions efectuades en les instruccions de funcionament dels tribunals i comissions

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Servei de Selecció i Provisió/Servei de Règim Jurídic

Valor dels indicadors:

S'han fet dues modificacions en les instruccions.

Amb relació al concurs de trasllats convocat dia 19/6/2013, les sis comissions tècniques de valoració han rebut la informació a través de la còpia de la Instrucció de la consellera d'Administracions Públiques núm. 2/2013, de 29 de juliol, per la qual s'estableixen pautes per al desenvolupament de les convocatòries de provisió de llocs de treball i es fixen criteris homogenis respecte de l'aplicació de les bases i del barem de mèrits.

Així mateix, aquesta Instrucció està publicada a la pàgina web de l'EBAP.

Objectiu 1.2. Fomentar el coneixement de la normativa sobre igualtat d'oportunitats i sobre el Pla d'Igualtat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Actuació 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 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 l'eix de conciliació: mesura 6.3.1.)

Òrgan responsable: Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

- Data de creació de la pàgina
- Informació que conté la pàgina
- Nombre de visites a la pàgina i, si s'escau, als diferents apartats o seccions

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis

Valor dels indicadors:

El microlloc "Promoció de la Igualtat" es va crear el dia 9 de juliol del 2009 i es va reformar com a secció "Promoció de la Igualtat" amb accés directe a la Intranet, després de l'aprovació del Pla per Acord del Consell de Govern de dia 29 de juny de 2012.

La pàgina conté els deu apartats següents:

1. Marc legal
2. Àmbit d'aplicació
3. Elaboració del Pla d'Igualtat
4. Metodologia
5. Participació de totes les empleades i empleats públics
6. Desenvolupament del Pla d'Igualtat
7. Documents del Pla d'Igualtat:
 - Acord del Consell de Govern de 29.06.12
 - Publicació en el BOIB de l'Acord del Consell de Govern
 - Enquesta per a la diagnosi
 - Objectius i actuacions del Pla d'Igualtat
 - Cronograma, responsables i indicadors de seguiment
8. Llenguatge per a la igualtat en l'Administració
9. Eines de seguiment del Pla d'Igualtat
10. Enllaços d'interès

Dades de les visites al microlloc (i als diferents apartats) des de l'entrada en vigor del Pla fins al dia 14 d'octubre de 2013:

Element	Accessos Any 2012	Accessos Any 2013
I Pla d'Igualtat CAIB	1986	4625
1. Marc legal	347	318
2. Àmbit d'aplicació	277	315
3. Elaboració del Pla d'Igualtat	447	386
4. Metodologia	272	295
5. Participació de totes les empleades i empleats públics	226	268
6. Desenvolupament del Pla d'Igualtat	460	340
9. Enllaços d'interès	237	415
Enquesta per al diagnòstic	114	
Díptic informatiu Pla d'Igualtat	26	
Cartell informatiu de Pla d'Igualtat	13	
Altres continguts	71	
Bústia de suggeriments: ajuda'ns a millorar Suggeriments		211 80
Total	4476	7253

Igualment s'estan preparant nous documents per penjar a aquesta pàgina, però que a data de tancament d'aquest informe encara estan pendents (fitxes dels permisos i les llicències i recomanacions en matèria de llenguatge i imatge no sexista).

Actuació 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 que es rebin es valoraran a la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat i anualment s'elevàrà 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 escau, tots els suggeriments es valoraran 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 tenint en compte la protecció de les dades de caràcter personal.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

- Data de creació de la bústia
- Nombre de suggeriments fets

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis

Valor dels indicadors:

La bústia es va crear el mes de juliol de 2013 i en la data d'aquest informe no s'ha rebut cap suggeriment.

Actuació 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 que estan al seu abast per atenció i cura de menors i persones dependents.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

- Nombre d'accions de difusió que s'han fet
- Mitjans emprats
- Nombre d'avisos penjats a la Intranet

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis / Departament de Coordinació Modernització

Valor dels indicadors:

No es pot emplenar perquè encara no s'ha aprovat el protocol. Ja n'hi ha un esborrany redactat però pendent de revisió.

Actuació 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).

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicadors:

- Nombre de temaris revisats
- Nombre de temes inclosos en els temaris revisats

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Selecció i Provisió

Valor dels indicadors:

Els temaris no s'han revisat, atès que no s'han convocat proves per a l'ingrés a la funció pública.

El que sí que s'ha fet és revisar les bases i el barem de mèrits dels procediments per constituir borses de personal funcionari interí.

Actuació 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 prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe (també en eix 3 d'accés i provisió i en eix 2b).

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicadors:

- Nombre de cursos o mòduls de benvinguda fets amb aquest contingut
- Persones que han rebut aquesta formació

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Prefectures d'estudis/FIOP

Valor dels indicadors: 0

Actuació 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 en 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, i també en la formació de borsins d'interins o en la selecció de personal laboral temporal (també en l'eix 3 d'accés i provisió: 3.6.3.).

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicadors:

- Nombre de convocatòries efectuades
- Nombre de convocatòries amb inclusió d'aquest mèrit

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Selecció i Provisió

Valor dels indicadors:

Ja s'ha inclòs com a mèrit que es valora en tots els llocs en la baremació de dues convocatòries:

- Concurs de provisió de llocs de treball del personal funcionari de 19 de juny de 2013.
- Concurs d'interventor delegat adscrit a la Intervenció General.

Objectiu 1.3. Incorporar la perspectiva de gènere en la recollida, l'elaboració i la difusió de la informació, per fer visibles 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.

Actuació 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 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

- Nombre i tipus d'indicadors
- Mecanismes introduïts en la recollida d'informació

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Servei de Coordinació i Modernització
- Unitat de Sistemes d'Informació (USI, d'ara endavant).

Valor dels indicadors:

S'han introduït tres nous indicadors en la recollida d'informació que són: sexe, fills menors i persones majors. Els mecanismes per extreure les dades són els que s'expliquen en l'actuació següent, 1.3.2.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

- Nombre i tipus d'indicadors
- Mecanismes introduïts en la recollida d'informació

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Servei de Coordinació i Modernització
- USI

Valor dels indicadors:

El nombre d'indicadors introduïts són trenta i els tipus els següents: sexe, edat, règim jurídic, relació de servei, conselleria, illa, antiguitat, nivell d'estudis, grup funcional, nivell laboral, cos, prefectura, especialitat, categoria, nivell cd, forma provisió lloc, brut anual, productivitats, gratificacions, forma ocupació lloc, nombre de fills, nombre de persones dependents, percentatge jornada, cursos EBAP, altres cursos, tots els tipus de llicències i permisos i excedències per cura de familiars, amb el motiu i els dies en aquesta situació.

Els mecanismes introduïts són la creació de pantalles allotjades al Mòdul d'Igualtat de Recursos Humans, creat d'acord amb l'actuació 1.4.4., que siguin capaces de fer estadístiques amb el creuament dels indicadors establerts d'acord amb aquesta actuació i la 1.3.1.

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 les comissions de valoració (també en l'eix accés i provisió: mesura 3.4.1).

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicadors:

- Impresos revisats
- Nombre de convocatòries amb recollida d'aquesta dada desagregada

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Selecció i Provisió

Valor dels indicadors:

L'impres de sol·licitud per al concurs recull un apartat de sexe, a l'efecte de poder tractar aquesta dada estadísticament.

Actuació 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).

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicador:

- Nombre de tasques de desenvolupament informàtic planificades i executades

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Selecció i Provisió

Valor de l'indicador:

0

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Nombre de tasques de desenvolupament informàtic planificades i executades

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Servei de Coordinació i Modernització
- USI

Valor de l'indicador:

S'ha implantat a través del sistema de consulta en el Mòdul d'Igualtat creat en l'actuació 1.4.4. Són 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..

Actuació 1.3.6. En general, incorporar sistemàticament la variable "sexe" en la recollida de la informació necessària per revisar el 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., tot complint sempre la normativa de protecció de dades personals.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Nombre de tasques de desenvolupament informàtic planificades i executades

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Servei de Coordinació i Modernització
- USI

Valor de l'indicador:

La variable sexe està inclosa en tota la informació allotjada a Recursos Humans i no és necessari introduir-la en formularis.

Actuació 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 de Recursos Humans.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
- EBAP

Indicador:

- Nombre de documents revisats
- Tipus de documents revisats

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Assessoria lingüística (EBAP)

Tots els serveis de l'àrea de Funció Pública:

- Servei de Coordinació i Modernització
- Servei de Gestió de Personal Funcionari
- Servei de Gestió de Personal Laboral
- Servei de Registre de Personal
- Servei de Règim Jurídic

Valor dels indicadors:

L'EBAP comunica que s'ha comprovat que el 90% dels cursos han incorporat un ús del llenguatge no sexista en els seus continguts i objectius.

El Servei de Coordinació i Modernització ha revisat tots els documents de l'eina Recursos Humans.

Pel que fa als documents en paper, aquest mateix servei fa constar que ha revisat nou documents que utilitza:

- Model de certificat de la secretaria general d'autorització automàtica del nomenament de personal sanitari i de cuina per substitució d'IT;
- Model de sol·licitud d'autorització prèvia per al nomenament de personal estatutari de caràcter temporal;
- Model de certificat mensual dels nomenaments de personal estatutari temporal per a la Direcció General de Pressuposts;
- Model de correu electrònic sobre l'autorització prèvia dels nomenaments de personal estatutari temporal;
- Model d'informe diari sobre l'autorització prèvia per al nomenament del personal estatutari temporal;
- Model de sol·licitud d'autorització prèvia per al nomenament, la contractació de personal docent de caràcter temporal i les pròrrogues;
- Model de certificat mensual dels nomenaments, contractacions i pròrrogues de personal docent de caràcter temporal per a la Direcció General de Pressuposts;
- Model de correu electrònic sobre l'autorització prèvia dels nomenaments de personal estatutari temporal;
- Model d'informe diari sobre l'autorització prèvia per al nomenament del personal docent temporal i les pròrrogues.

El Servei de Gestió de Personal Laboral comunica que tots els documents que es fan servir són a Recursos Humans. En tot cas, s'han revisat i no n'hi ha cap d'incorrecte.

El Servei de Gestió de Personal Funcionari informa que de l'aplicació informàtica de Recursos Humans no ha revisat cap document (tasca feta pel Servei de Coordinació i Modernització). No obstant això, els documents que el Servei genera mitjançant aquesta aplicació tenen incorporat un ús no sexista del llenguatge.

El Servei de Registre de Personal ha revisat i corregit els documents que fa servir fora de l'aplicació informàtica.

El Servei de Règim Jurídic no genera documents des de l'eina de gestió dels RRHH.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- IBDONA

Indicador:

- Nombre d'informes que s'han difós

Valor de l'indicador:

Es considera més adient, en lloc de difondre els informes d'impacte de gènere descontextualitzats de la norma, difondre les diverses normatives ja aprovades que, com a conseqüència de la sol·licitud i l'emissió del corresponent informe d'impacte de gènere, han incorporat l'ús d'un llenguatge no sexista i les propostes i recomanacions de millora fetes, i així contribuir a la difusió de bones pràctiques amb normes ja adequades des del punt de vista dels objectius de les polítiques d'igualtat. Es proposa difondre a la pàgina web d'IBDona onze normatives que han incorporat un ús no sexista del llenguatge i han adoptat les recomanacions i les propostes de millora que es fan en l'informe d'impacte de gènere. En el microlloc del Pla d'Igualtat es posarà un enllaç a aquesta informació.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

- Nombre d'ordres de funcions adaptades
- RLT adaptades

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Servei de Règim Jurídic (amb relació a les funcions)
- Servei de Registre de Personal (amb relació als requisits dels llocs de feina)

Valor dels indicadors:

El Servei de Règim Jurídic ha vetllat perquè la descripció dels llocs de feina i la nomenclatura d'aquests llocs sigui coherent amb la relació de llocs de feina i incorpori un ús no sexista del llenguatge i una perspectiva de gènere en totes les ordres de funcions aprovades el 2013. Per tant, totes les ordres de funcions estan adaptades.

El Servei de Registre de Personal no només ha revisat i corregit els requisits dels llocs de feina, sinó que ha detectat que en la relació de llocs de treball tal vegada s'haurien de modificar denominacions de les unitats com ara "Lloc base conseller de (...)", si bé aquestes modificacions haurien de ser ratificades des del punt jurídic (comunicat al Servei de Règim Jurídic).

Objectiu 1.4. Establir una estructura competent per liderar i coordinar les estratègies en matèria d'igualtat entre els diversos organismes.

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 en 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.

Actuació 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 la 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.

Òrgan responsable:

- Secretaries generals

Indicadors:

- Ordres de funcions que ho recullen
- Nombre de personal assignat

Valor dels indicadors:

- *Vicepresidència i Conselleria de Presidència*: no figuren en l'Ordre de funcions, no obstant això duen a terme aquesta tasca la cap del Departament d'Assessorament lingüístic i la cap del servei de Recursos Humans.
- *Conselleria d'Administracions Públiques*: Ordre de la consellera d'Administracions Públiques per la qual s'aprova la relació de funcions dels llocs de treball del personal funcionari de la Conselleria d'Administracions Públiques. Un lloc de feina amb funcions assignades
- *Conselleria d'Agricultura, Medi Ambient i Territori*: de moment no s'ha designat cap persona, atès que s'està pendent dels informes del Departament de Recursos Humans. No obstant això, hi ha una funcionària designada responsable d'igualtat.
- *Conselleria d'Educació, Cultura i Universitats*: Ordre de la Consellera d'Educació, Cultura i Universitats de 17 de juny de 2013 (BOIB núm. 88, 22/06/13). Cinc persones assignades.

- *Conselleria de Salut*: l'Ordre de funcions actual no ho recull. No obstant això, hi ha una funcionària designada responsable d'igualtat.

- *Ib-Salut*: l'Ordre de funcions del Servei de Salut és l'annex II de l'Ordre del conseller de Salut de 17/06/2013, per la qual s'aprova l'atribució de funcions als llocs de feina de la Conselleria de Salut i del Servei de Salut de les Illes Balears (BOIB núm. 88, de 22/06/2013). No s'especifica cap lloc de treball concret que tingui entre les seves funcions el seguiment del pla d'igualtat. No obstant això, el lloc de treball F01130424, cap d'Administració de Personal té, entre d'altres, la funció de gestionar els assumptes del personal funcionari i laboral adscrit al Servei de Salut i les relacions amb la conselleria competent en matèria de funció pública i és la persona encarregada del seguiment del pla d'igualtat.

El Servei de Salut de les Illes Balears té una persona assignada al control i seguiment del Pla d'igualtat.

- *Ports*: no consta en les ordres de funcions del personal funcionari adscrit a PortsIB cap lloc de treball que hagi d'acomplir les funcions de responsable d'igualtat. El responsable d'igualtat designat a Ports de les Illes Balears no és personal funcionari adscrit a l'ens, sinó que és personal laboral propi de l'ens. Personal assignat: 1.

- *SOIB*: encara no ha aportat dades. No obstant això, hi ha una funcionària designada responsable d'igualtat.

- *Consell Consultiu*: l'Ordre de funcions no determina el lloc competent per executar i fer el seguiment del Pla d'igualtat. No obstant això, hi ha dues funcionàries designades responsables d'igualtat.

- *Turisme i Esports*: Ordre del conseller de Turisme i Esports, de 20 de juny de 2013, per la qual s'aprova la relació de funcions dels llocs de treball del personal funcionari de la Conselleria de Turisme i Esports (BOIB núm. 88, de 22 de juny de 2013). Una persona assignada.

- *Conselleria d'Hisenda i Pressuposts*: Ordre del conseller d'Hisenda i Pressuposts de 17 de juny de 2013 per la qual s'aproven les funcions dels llocs de treball de la

Conselleria d'Hisenda i Pressuposts (BOIB núm. 88, de 22 de juny). Una persona responsable d'igualtat (Servei de Personal)

- *ATIB*: Acord del Consell General de l'Agència Tributària de les Illes Balears de 27 de març de 2013 mitjançant el qual s'aprova la modificació de la relació de llocs de feina i funcions corresponent al personal funcionari de l'Agència Tributària de les Illes Balears, derivada dels canvis estructurals que s'estableixen en l'Ordre del vicepresident Econòmic, de Promoció Empresarial i d'Ocupació d'11 de novembre de 2011 (BOIB núm. 49, d'11 d'abril). No hi ha un lloc de feina de l'ATIB que específicament tengui assignada la funció de responsable d'igualtat, sinó que es pot subsumir en les genèriques de gestió en matèria de funció pública dels llocs cap de la Secció VI i cap del Negociat VIII de l'Àrea de Recursos Humans. No obstant això, de conformitat amb la disposició transitòria segona de la Llei 3/2008, de 14 d'abril, de creació i regulació de l'Agència Tributària de les Illes Balears, el Servei de Personal de la Conselleria d'Hisenda i Pressuposts dona suport a l'ATIB en aquesta matèria.

- *EBAP*: no s'ha establert en l'Ordre de funcions. No obstant això, hi ha una funcionària designada responsable d'igualtat.

- *Família i Serveis Socials*: atesa la creació recent de la Conselleria de Família i Serveis Socials (Decret 5/2013, de 2 de maig), l'Ordre de funcions no determina quin lloc té atribuïdes les funcions d'executar i fer el seguiment del Pla d'Igualtat. No obstant això, aquestes funcions s'han assignat a la cap de la Secció I de la Secretaria General. Una persona assignada.

- *Economia i Competitivitat*: Ordre del conseller d'Economia i Competitivitat de 14 de juny de 2013 per la qual s'aproven les funcions dels llocs de treball de la Conselleria d'Economia i Competitivitat i l'Institut d'Estadística de les Illes Balears. Llocs: F01030028 cap del Departament de Secretaria i F0114006C cap del Servei de Defensa de la Competència, avui anomenat cap del Servei de Qualitat i Igualtat. Dues persones assignades.

- *Ibestat*: en l'Ordre de funcions de l'Ibestat no hi ha cap lloc amb funcions d'igualtat. Cap persona assignada.

Actuació 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 de 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 sens 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 de prevenció de la violència de gènere en relació amb el personal propi de la seva conselleria.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

- Unitat a la qual se li ha assignat la funció de coordinació del seguiment de l'avaluació de Pla d'Igualtat
- Ordre de funcions que ho recull

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Règim Jurídic

Valor dels indicadors:

DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIO PÚBLICA, ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES I QUALITAT DELS SERVEIS (MARRATXÍ) (ADP0210001) / Cap del Servei de Règim Jurídic (F01140192).

Ordre de la consellera d'Administracions Públiques per la qual s'aprova la relació de funcions dels llocs de treball del personal funcionari de la Conselleria d'Administracions Públiques i de l'Escola Balear d'Administració Pública: cap del

Servei de Règim Jurídic (F01140192): coordinar el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat i la dinamització del compliment de les mesures adoptades.

A més, a part de les funcions d'aquest lloc, s'ha comptat amb el suport d'altres persones de la Direcció General per dur endavant la implantació del Pla.

A més, s'ha vetllat perquè totes les ordres de funcions de les diverses conselleries tinguin un lloc de feina amb funcions de responsable d'igualtat.

Actuació 1.4.3. Des de la direcció general competent en matèria de funció pública es coordinarà una xarxa de comunicació i d'intercanvi d'informació amb les persones amb funcions en matèria d'igualtat de les diverses conselleries o ens.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Mesures de comunicació i d'intercanvi organitzades

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis

Valor de l'indicador:

S'ha elaborat un quadre amb totes les persones responsables d'igualtat amb totes les dades (s'adjunta l'annex).

S'han fet dues reunions amb els representants d'igualtat de totes les conselleries i ens (mesos de juliol i setembre).

A més, s'ha mantingut un contacte continu a través de correus electrònics a partir d'aquesta darrera reunió per part, especialment, de la Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis i del grup intern de treball creat a l'àrea de Funció Pública del que forma part la Inspecció.

També s'ha creat un apartat específic al microlloc "Promoció de la Igualtat", el 9, anomenat "Eines de seguiment del Pla", d'accés només corporatiu, en el qual s'han penjat tots els documents que necessiten per efectuar el seguiment, tant els responsables d'igualtat com altres responsables del seguiment (les diferents àrees

de Funció Pública, EBAP, Ibdona, àrees d'imatge i llenguatge, habilitats de personal, etc.), amb els quals també s'han mantingut reunions i s'han adreçat diversos correus electrònics.

Finalment, s'ha inclòs un nou apartat, el 8, "Llenguatge per la igualtat en l'Administració" i s'han anat actualitzant els enllaços d'interès (apartat 10).

Actuació 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 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 fer un seguiment del Pla i la valoració de l'evolució de les dades analitzades en el diagnòstic, segons els annexos que se'ls trametin, tot respectant sempre la normativa de protecció de dades.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

- Estat de la creació del Mòdul
- Valoració del desenvolupament realitzat en termes de nombre d'interfícies

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Servei de Coordinació i Modernització

- USI

Valor dels indicadors:

El Mòdul està creat i en fase de producció (versió 1.2). S'han creat quatre pantalles amb format de fitxer perquè els usuaris puguin definir les seves pròpies consultes.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Responsables d'igualtat

Indicadors:

- Relació d'informes tramesos

Valor de l'indicador:

Totes les persones responsables d'igualtat contesten que només han presentant les dades de seguiment per completar aquest informe, perquè és l'únic que se'ls ha reclamat.

Objectiu 1.5. Impulsar la participació de les dones i que tenguin una representació equilibrada

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.

Actuació 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. Per poder complir aquest objectiu, s'han d'enviar escrits de recomanació en aquest sentit.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
- Responsables d'igualtat

Indicadors:

- Percentatge d'homes i dones nomenats i designats pels òrgans col·legiats
- Relació d'escrits de recomanació enviats

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis: Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis
- Responsables d'igualtat

Valor dels indicadors:

- Percentatge d'homes i dones nomenats i designats pels òrgans col·legiats
Amb caràcter previ, s'ha de fer constar que les dades (que s'han recaptat mitjançant les persones representants d'igualtat) no distingeixen si es tracta de membres designats (on sí que es pot tenir cura de mantenir una representació equilibrada de gènere) o membres nats (per raó del càrrec que tenen). Aquesta darrera dada, realment, no hi hauria d'intervenir, per fer el còmput, però atès que no disposam de les dades desglossades, no es pot donar d'una altra manera.
- *Vicepresidència i Conselleria de Presidència:*
Comissió de secretaris generals: 38% homes i 62% dones;
Fòrum Balears Competitiva, homes 80% i dones 20%;

Comissió Interdepartamental d'Inversions Estatutàries de l'Estat a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears: homes 11% i dones 89%;

Comissió d'Anàlisi i de Proposta de Reestructuració del Sector Públic Instrumental de la CAIB: homes 47% i dones 53%;

Comissió Interdepartamental d'Acció Exterior: homes 73% i dones 27 %;

Consell de Comunitats Balears Assentades Fora del Territori Balear;

Comissió Tècnica de Col·laboració entre Protectorats: homes 67% i dones 33%;

Comissió per a la Coordinació, l'Avaluació i l'Estudi dels Traspassos de Competències, Funcions i Serveis de l'Administració de l'Estat a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears: homes 72% i dones 28%;

Consell de Cooperació per al Desenvolupament de les Illes Balears: homes 53% i dones 47%;

Comissió Interdepartamental de Cooperació per al Desenvolupament: homes 70% i dones 30%;

Comissió de Coordinació dels Ens Territorials de les Illes Balears en matèria de cooperació per al desenvolupament: homes 63% i dones 37%;

Comissió Interdepartamental per a la Immigració: homes 43% i dones 57%; Fòrum de la Immigració de les Illes Balears: homes 57% i dones 43%.

- *Conselleria d'Administracions Públiques*: unitat responsable de proporcionar la informació: Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis:

Comissió de Dret Local: 13 membres dels quals, en aquests moments , 7 són homes i 6 són dones.;

Comissió per el Pacte Local: la constitueixen 13 membres, dels quals, en aquests moments, 10 són homes i 3 són dones;

Comissió Mixta del Fons de Cooperació local: La constitueixen 6 membres dels quals 4 són homes i 2 són dones.;

Comissió Interdepartamental de Qualitat: 10 membres, 4 homes i 6 dones;

Grup d'impuls per a la simplificació i la reducció de càrregues administratives: 4 membres dels quals hi ha 2 homes i 2 dones;

Consell Balear de la Funció Pública: 31 membres, del quals 18 són homes i 13 dones;

Comissió de Personal: 23 membres, 11 homes i 12 dones;

Comissió interdepartamental de Retribucions : 8 membres dels quals hi ha 4 homes i 4 dones.

Total percentatges: 55,55% homes i 44,44% dones.

i Direcció General d'Interior, Emergències i Justícia:

Comissió de coordinació de les policies locals de les Illes Balears: 31 membres (homes: 26 i dones: 5);

Consell de Coordinació Nord: 17 membres (homes: 15 i dones: 2);

Consell de Coordinació Pla de Mallorca: 33 membres (homes:29 i dones:4)

Consell de Coordinació de Menorca: 21 membres (homes:18 i dones:3);

Consell de Coordinació Sud-est: 23 membres (homes: 19 i dones: 4);

Consell de Coordinació Pitiús: 17 membres (homes:12 i dones:5);

Consell de Coordinació de Tramuntana: 27 membres (homes:25 i dones:2);

Consell de Coordinació Es Raiguer: 23 membres (homes:20 i dones:3);

Consell Metropolità de Coordinació: 13 membres (homes:10 i dones:3);

Ple de la Junta Autònoma d'Activitats de les Illes Balears: 21 vocals titulars (18 homes + 3 dones) + Presidenta (Consellera) + Vicepresident (Dtor. gral.) + Secretari (Martí Amengual), 15 vocals suplents 15 (10 homes + 5 dones) + Secretari suplent (Miquel Dols);

Comissió Executiva de la Junta Autònoma d'Activitats de les Illes Balears: 20 vocals titulars (16 homes + 4 dones) + President (Dtor. gral.) + Vicepresident (pendent de nomenar) + Secretari (H), 18 vocals suplents (13 homes + 5 dones) + Vicepresidenta suplent (D) + Secretari suplent (H);

Comitè d'Emergències: 6 membres (5 homes + 1 dona);

Ple d'Emergències: 6 membres (5 homes + 1 dona).

Total percentatges: 84,41% homes i 15,58% dones.

- *Conselleria d'Agricultura, Medi Ambient i Territori*. Unitat responsable de proporcionar la informació: Cap del departament de la Comissió de Medi Ambient (com a òrgan col·legiats, amb matisos).

L'òrgan col·legiat és la Comissió de Medi Ambient: 7 homes i 9 dones (43,75% homes i 56,25% dones).

Pel que fa a les "empreses públiques", els plens, la paritat ve determinada pels titulars dels càrrecs i aquests per Decret.

- *Conselleria d'Educació, Cultura i Universitats*. Unitat responsable de proporcionar la informació: gerent de cada òrgan.

IBISEC 75% homes- 25% dones;

Institut Balear de la Joventut 44,50% homes -55,50% dones;

AQUIB 50% homes/dones; Consell Escolar 50% homes/dones;

Fundació per al Conservatori Superior de Música i Dansa 53,85% homes 46,15% dones;

Institut d'Estudis Baleàrics 64,70% homes i 35,30% dones,

- *Conselleria de Salut*.

Percentatge de representants de la Conselleria de Salut a òrgans col·legiats CAIB: 65% d'homes i 35% de dones;

Percentatge de representants de la Conselleria de Salut a òrgans col·legiats Ministeri de Sanitat: 67% homes i 33 % dones;

Percentatge de representants de la Conselleria de Salut al Consell de Salut 86% d'homes i 14% de dones.

- *Ib-Salut*. El Servei de Salut de les Illes Balears dins dels òrgans col·legiats on té representació (nacionals, autonòmics i del propi Servei de Salut) té un 65,38% d'homes i un 34,61 % de dones.

- *Fogaiba*. Encara no ha aportat dades.

- *Ports*. Encara no ha aportat dades.

- *SOIB*. Encara no ha aportat dades.

- *Consell Consultiu*. 70% homes i 30% dones.

- *Turisme i Esports*. S'adjunta informe emès pel Cap del Departament Jurídic, amb relació al percentatge d'homes i dones nomenats i designats pels òrgans col·legiats que

pertanyen a la Conselleria de Turisme i Esports (annex). En resum, hi ha 23,58% de dones i 76,42% d'homes en els diferents òrgans col·legiats.

- *Conselleria d'Hisenda i Pressuposts*. Unitat responsable de proporcionar la informació: Departament Jurídic i Administratiu.

Junta Superior d'Hisenda de les Illes Balears: 50% homes, 50% dones;

Ple Central de Contractació de l'Administració de la CAIB: no es pot establir el percentatge perquè pot variar cada vegada que es reuneixi;

Mesa Central de Contractació de l'Administració de la CAIB: no es pot establir el percentatge perquè pot variar cada vegada que es reuneixi;

Ple de la Junta Consultiva de Contractació Administrativa de les Illes Balears: 47,05 % homes, 52,96% dones;

Comissió permanent de la Junta Consultiva de Contractació Administrativa de les Illes Balears: 55,5% homes, 44,5% dones;

Comissió de classificació empresarial de la JAC: 50 % homes, 50% dones;

Comissió de seguiment de l'execució de les mesures previstes en el pla economicofinancer de reequilibri (2014): no es pot determinar el % definitiu perquè falta un membre per nomenar/designar;

Comissió mixta d'Economia i Hisenda entre l'Estat i la CAIB: 85,7% homes, 14,28% dones

- *ATIB*. Unitat responsable de proporcionar la informació: Servei Jurídic de l'ATIB.

Consell General: 77,77% homes, 22,23 % dones;

Consell de Direcció: 53,34 % homes, 46,66 % dones.

- *EBAP*. Comissions de valoracions: 29 dones i 34 homes;

Consell de direcció 7 dones i 3 homes;

Comissió de formació per a l'ocupació de la funció pública 4 dones i 1 home;

Comissió curs d'aptitud CBPL 2 dones i 3 homes.

Totals 42 dones i 41 homes. Percentatge total: 50,60% de dones i 49,40% d'homes.

- *Família i Serveis Socials*. La Secretaria General encara no ha proporcionat la informació.

- *Economia i Competitivitat*. La major part dels òrgans col·legiats dependents de la nova Conselleria d'Economia i Competitivitat han començat a reestructurar-se a partir de la

seva creació i, en referència a la paritat entre homes i dones, s'ha d'esmentar que la major part d'aquests òrgans, les persones designades ho són per raó del càrrec. Com a mostra, ens trametem la composició dels òrgans col·legiats de la Direcció General de Treball i Salut Laboral: 60 % homes i 40% dones.

- *Ibestat*: Unitat responsable de proporcionar la informació: Cap del Servei de Conjuntura i Planificació de la DG d'Economia i Estadística.

Comissió Assessora d'Estadística (Llei 3/2002): 19 membres en total (58% dels titulars homes, 42% dones; 79% dels titulars homes, 21% dones);

Consell Rector de l'IBESTAT (Llei 3/2002): 16 membres en total (75% dels titulars són homes, 25% dones; 62% dels suplents homes, 38% dones);

Comissió Interdepartamental d'Estadística (Llei 3/2002 modificada per Llei 1/2010): cap dona entre els seus 18 membres.

➤ Pel que fa a l'indicador "Relació d'escrits de recomanació enviats", es varen enviar escrits de recomanacions a totes les secretaries generals l'octubre de 2013, en els quals se sol·licitant la col·laboració per dur a terme aquesta actuació que afecta tots els òrgans col·legiats de la nostra Administració, quan s'hagin de fer nous nomenaments, per així poder assolir l'objectiu de representació equilibrada. (s'adjunta annex).

Actuació 1.5.2. En la composició dels tribunals i els 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 fonamentades 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.

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicadors:

- Percentatge d'homes i de dones nomenats en tribunals i comissions de valoració, amb indicació de si en són vocals o n'ocupen la presidència o la secretaria.
- Variació en els percentatges de cada gènere en els col·lectius amb infrarepresentació d'un d'aquests

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Selecció i Provisió

Valor dels indicadors: en les comissions de valoració del concurs 2013:

Presidència: 35,71% dones; 64,29 % homes

Secretaria: 57,14% dones; 42,86 % homes

Vocals: 45,71% dones; 54,29 homes

Total: 46,03% dones; 53,97% homes

No s'ha considerat la infrarepresentació en els col·lectius

Actuació 1.5.3. Posat cas que hi hagi una infrarepresentació de dones en un cos, escala, 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. En cas que siguin dues o més dones, s'ha d'atendre la resta de criteris que preveu la normativa d'aplicació (també en l'eix 3 d'accés i promoció). Igualment, s'ha d'aplicar aquesta mesura en les comissions de serveis.

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicador:

- Nombre de desempats que s'han dut a terme (concretant el tipus de lloc de feina desempatat)

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Selecció i Provisió

Valor de l' indicador:

No s'ha aplicat, atès que no s'ha detectat cap situació d'empat.

Actuació 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, 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.(vegeu mesura 1.3.4 d'aquest eix)

Vegeu mesura 1.3.4 d'aquest eix

Actuació 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. (també en l'eix 3 d'accés i promoció: mesura 3.2.3.)

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicadors:

- Nombre de cursos en què s'ha fet la reserva
- Percentatge de dones que hi participen
- Manera de fer els cursos

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Prefectura I

Valor dels indicadors:

No es va fer la reserva en l'únic curs impartit, si bé tampoc no hi va haver llista d'espera, i s'acceptaren totes les sol·licituds. Hi participaren un 39% de dones i es va fer en la modalitat semipresencial.

Actuació 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.). Per 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).

Òrgan responsable:

- Organitzacions sindicals
- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis i responsables d'igualtat

Indicadors:

- Percentatge d'homes i dones del total possible nomenats per cada sindicat
- Relació d'escrits de recomanació enviats

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Organitzacions sindicals (Servei de Règim Jurídic)
- Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis

Valor dels indicadors:

Nombre total de membres, el nombre de dones, el d'homes i el percentatge de representació de cada sindicat en els òrgans de representació de personal següents (informació proporcionada directament pel Servei de Règim Jurídic):

JUNTA DE PERSONAL SERVEIS GENERALS				
ORGANITZACIÓ SINDICAL	NÚM. DE MEMBRES	DONES	HOMES	PERCENTATGE
CSI-F	7	3	4	42,9% / 57,1%
USO	6	3	3	50% / 50%
STEI intersindical	6	2	4	33,33% / 66,66%
CCOO	4	2	2	50% / 50%
UGT	4	4	0	100% / 0%

TOTAL	27	14	13	51,8% / 48,2%
COMITÈ D'EMPRESA CONSELLERIA EDUCACIÓ I CULTURA				
ORGANITZACIÓ SINDICAL	NÚM. DE MEMBRES	DONES	HOMES	PERCENTATGE
STEI intersindical	4	3	1	75% / 25%
USO	4	3	1	75% / 25%
CSI-F	4	4	0	100% / 0%
UGT	3	3	0	100% / 0%
CCOO	2	2	0	100% / 0%
TOTAL	17	15	2	88,2% / 11,8%
COMITÈ D'EMPRESA CONSELLERIA AGRUPADES				
ORGANITZACIÓ SINDICAL	NÚM. DE MEMBRES	DONES	HOMES	PERCENTATGE
USO	6	0	6	0% / 100%
CCOO	2	0	2	0% / 100%
STEI intersindical	2	0	2	0% / 100%
UGT	2	0	2	0% / 100%
CSI-F	1	0	1	0% / 100%
TOTAL	13	0	13	0% / 100%
COMITÈ D'EMPRESA SOIB				
ORGANITZACIÓ SINDICAL	NÚM. DE MEMBRES	DONES	HOMES	PERCENTATGE
UGT	4	1	3	25% / 75%
CCOO	1	0	1	0% / 100%
TOTAL	5	1	4	20% / 80%

L'escrit de recomanació s'enviarà aviat.

Objectiu 1.6. Contribuir a l'augment de la presència de dones en llocs de responsabilitat.

Actuació 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. (vegeu en eix de formació: mesura 5.1.5)

Vegeu en eix de formació: mesura 5.1.5

Actuació 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 que es preveu en l'apartat anterior (vegeu en eix de formació: mesura 5.1.6).

Vegeu en eix de formació: mesura 5.1.6

Actuació 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. (vegeu mesures de l'objectiu 1 de l'eix de formació: 5.1.).

Actuació 1.6.4. Per 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 (vegeu acció 3.2.1 de l'eix d'accés i promoció).

Vegeu acció 3.2.1 de l'eix d'accés i promoció

Objectiu 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.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- IBDONA

Indicadors:

- Nombre d'informes d'impacte de gènere emesos
- Grau d'incorporació de mesures d'acció positiva en les normes
- Grau d'incorporació en els texts normatius de l'ús no sexista del llenguatge

Valor dels indicadors:

Vuit informes d'impacte de gènere emesos amb la norma publicada en el BOIB.

De les vuit disposicions de les quals s'ha emès un informe, a quatre no s'hi recomana cap mesura d'acció positiva, en les altres quatre sí.

En dues s'incorporen les mesures establertes en un 100% i en les altres 2 en un 0%.

En general, el grau d'incorporació és del 50%.

S'adjunta un document amb una taula amb les mesures concretes proposades i el seu grau d'incorporació.

Dels vuit informes d'impacte de gènere emesos, en tres es fan recomanacions en l'ús no sexista del llenguatge, i en dues s'incorporen a la disposició normativa en un 100%, i en una en el 80%. S'hi adjunta un document amb una taula amb les recomanacions proposades i el seu grau d'incorporació. (veure annex I)

EIX 2. DISCRIMINACIÓ, ASSETJAMENT I LLENGUATGE IGUALITARI

2A. IMATGE, COMUNICACIÓ I LLENGUATGE

2B. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Objectiu 2A. IMATGE, COMUNICACIÓ I LLENGUATGE

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

Actuació 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 sobre la seva presència i actuació.

Actuació 2A.1.2. Tenir cura especialment de la imatge pública dels grups en què la dona està infrarepresentada, i afavorir el canvi d'imatge en la ciutadania.

Actuació 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.).

Actuació 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.).

Òrgan responsable:

- IBDONA
- Secretaria de la Comunicació (Presidència) i gabinets de premsa
- DGIDT (i responsables de microllocs)

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
- Responsables d'igualtat

Indicadors:

- Mostreig de pàgines web revisades quant a l'ús no sexista de la comunicació pel que fa a missatges i imatges i registre d'imatges sexistes detectades i de les modificades
- Relació de recomanacions fetes

Valor dels indicadors:

Tenint en compte la complexitat d'aquestes actuacions relatives a la imatge no sexista i el lligam absolut que tenen amb l'ús d'un llenguatge no sexista, objecte de l'objectiu següent, així com la complexitat d'agents responsables de desenvolupar-les, la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis ha tractat conjuntament amb tots.

D'aquesta manera, s'ha sol·licitat la col·laboració de la Secretaria de la Comunicació com a òrgan coordinador del tractament de la imatge corporativa de l'Administració de la CAIB per tal de coordinar les accions adients en aquesta matèria. Per tant, s'ha mantingut una reunió en la qual es va decidir proporcionar alguna sessió de sensibilització i formació al personal dels gabinets de premsa perquè coneguin les pautes d'actuació en aquesta matèria de la manera més concreta i senzilla possible, i de fer, amb aquestes pautes, un repositori de fotografies que pugui usar el personal de premsa de les conselleries de la Comunitat Autònoma, que estiguin ja validades com a no sexistes.

Per a això, també s'han d'elaborar unes pautes senzilles perquè el personal tingui més facilitat per detectar les imatges que no s'hi adaptin.

D'aquesta manera, s'ha considerat que aquests han de ser els òrgans responsables de dur a terme aquesta actuació, amb l'assessorament de l'Ibdona. S'ha de recalcar la bona disposició de la Secretaria de la Comunicació.

També s'ha avisat la Direcció General de Tecnologies perquè es tenguí en compte aquest tema en els cursos sobre microllocs (de fet, ja es va fer en un curs) i a les persones responsables de la seu electrònica. Les pautes indicades abans, també es faran arribar a aquestes persones.

En tot cas, i lligant el tema de la imatge amb el del llenguatge no sexista, la col·laboració i el suport que s'han demanat a la Secretaria de la Comunicació és per dur endavant les actuacions d'aquest Pla, pel que fa a les que es refereixen a la imatge pública i el llenguatge utilitzat en la web de la Comunitat Autònoma, concretament per estudiar conjuntament com revisar els continguts que apareixen en la pàgina web (imatge i llenguatge), sense oblidar les característiques del llenguatge periodístic, amb el compliment d'alguns consells per avançar en l'objectiu 2A, així com per determinar com fer una o més sessions prèvies de formació al personal que es consideri adient sobre aquesta matèria.

A més, el Gabinet de Premsa de la Conselleria d'Administracions Públiques ha revisat la seva web i la de l'112 amb relació a aquests indicadors i els següents relatius a l'ús d'un llenguatge no sexista.

Objectiu 2A.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.

Actuació 2A.2.1. Supervisar l'ús del llenguatge no sexista ni androcèntric en les publicacions corporatives i els 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.

Actuació 2A.2.2. Posar en marxa els mitjans necessaris perquè qualsevol norma, escrit administratiu, formulari o web institucional, relatius al personal, respecti en la 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.

Òrgan responsable:

- Departament d'Assessorament Lingüístic

- Responsables d'igualtat
- IBDONA
- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

- Mostreig de publicacions corporatives per determinar-ne el percentatge que s'ha redactat amb llenguatge sexista i no sexista
- Mostreig de publicacions corporatives, normes, escrits, formularis, etc, per determinar-ne el percentatge que s'ha redactat amb llenguatge sexista
- Relació de recomanacions fetes
- Elaboració d'una circular, instrucció o recomanacions
- Assessorament sobre l'ús de llenguatge no sexista

Valor dels indicadors:

Tenint en compte la complexitat d'aquestes actuacions relatives al llenguatge no sexista i el seu lligam absolut a l'ús de la imatge no sexista objecte de l'objectiu anterior, així com la complexitat d'agents responsables de desenvolupar-les, la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis ha tractat conjuntament amb tots.

D'aquesta manera, s'ha sol·licitat la col·laboració del Departament d'Assessorament Lingüístic com a òrgan coordinador en matèria de llenguatge de l'Administració de la CAIB per tal de coordinar les accions adients en aquesta matèria.

Per tant, s'ha mantingut una reunió en la qual es va formalitzar aquesta col·laboració i es va decidir ampliar la sensibilització en aquesta matèria que ja tenen les persones amb funcions d'assessoria lingüística amb recomanacions específiques que resulten de la revisió del material que proporcioni l'àrea de Funció Pública amb la col·laboració de l'Ibdona.

En tot cas, la col·laboració i el suport que s'han demanat al Departament d'Assessorament Lingüístic és per dur endavant les actuacions d'aquest Pla, pel que fa a les que es refereixen al llenguatge utilitzat tant en la web de la Comunitat Autònoma com en els escrits corporatius, concretament amb les accions de

sensibilització que es considerin adients (n'hi ha una de prevista amb relació als informes d'impacte de gènere que elabora l'Ibdona, ampliable als responsables de l'actualització i revisió de les webs) i la revisió paulatina dels escrits corporatius que en aquests moments s'empren de models en els processos transversals definits i consensuats.

De fet, el Departament ja ha revisat tots els documents d'aquests processos i es disposa dels models ja adaptats al llenguatge no sexista.

S'ha de recalcar l'alt grau de col·laboració del Departament d'Assessorament Lingüístic.

L'Ibdona comunica que, quant al seu assessorament sobre l'ús d'un llenguatge no sexista, no se n'ha efectuat cap de concret, atès que no s'ha rebut cap petició d'assessorament, si bé s'han facilitat materials sobre aquest aspecte. La Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis ha penjat el document *Llenguatge per la igualtat en l'Administració* en l'apartat 8 del microlloc "Promoció de la Igualtat" amb la finalitat de difondre recomanacions en aquesta matèria.

Pel que fa al mostreig de pàgines web de les diverses conselleries, els responsables d'igualtat responen el següent:

- *Vicepresidència i Conselleria de Presidència*: encara no han aportat dades.

- *Conselleria d'Administracions Públiques*: unitat responsable de proporcionar la informació: assessoria lingüística.

Ens contesten que l'assessora lingüística de la Conselleria d'Administracions Públiques aplica, en tots els textos de la Conselleria que arriben a les seves mans, les recomanacions del Llibre d'estil del Govern de les Illes Balears, en la part primera, La redacció de textos, 3.1 La no-discriminació per raó de sexe (pàgina 5), que va ser aprovat en el Consell de Govern de 26 de gener de 2007, sempre d'acord amb les prescripcions de l'Institut d'Estudis Catalans, màxima autoritat acadèmica que té la competència normativa en llengua catalana, i la Declaració de la Universitat de les Illes Balears de 26 de juny de 2009 (2A.2.1). L'assessora lingüística de la Conselleria d'Administracions Públiques ha revisat les pàgines web

que li han fet arribar els responsables de redacció dels continguts, i sempre d'acord amb els criteris del punt 2.A.2.1. (2A.2.2)

- *Conselleria d'Agricultura, Medi Ambient i Territori*. Ens indiquen que, a dia d'avui, no hi ha un responsable directe de les publicacions, sinó que cada servei de cada direcció general penja a la web les notícies que considera adient (2A.2.1). Ara com ara la responsable d'igualtat no ha rebut cap comunicat de l'assessora lingüística en aquest sentit (2A.2.2).

- *Conselleria d'Educació, Cultura i Universitats*. En aquest cas, ens responen que a la Conselleria no hi ha cap responsable de la pàgina web, per la qual cosa ens sol·liciten que els facem arribar els criteris per determinar el llenguatge sexista per comunicar-ho als responsables de cada direcció general i que aquests ho puguin revisar.

- *Conselleria de Salut*. Ens comuniquen que, per emplenar aquestes actuacions s'han ~~ens hem~~ posat en contacte amb l'assessoria lingüística i amb el webmaster encarregat de mantenir la web de la Conselleria. La normativa, els formularis o els escrits publicats han passat per la revisió prèvia de la lingüista. Aquest fet garanteix que aquesta documentació és correcta des del punt de vista ortogràfic. El problema és fer una revisió d'aquests documents i ajustar-los als criteris no sexistes, per dos motius: perquè no es tenen els coneixements suficients per corregir-los i perquè aquesta situació implica tornar enviar a la lingüista la mateixa documentació. D'altra banda, la documentació publicada a la web té una altra problemàtica: possiblement, és la web que més oferta dona de tota la comunitat. Al webmàster li arriba informació per penjar a la web de la Conselleria i al mateix temps als microllocs dels diferents serveis. La informació que li arriba per penjar a la web prové del Servei de Comunicació, que prèviament ha passat per la correcció lingüística i, en principi, no crea cap problema ortogràfic (però no s'entreté a fer comprovacions). Però els textos que li arriben per als microllocs són documents tècnics, estudis, estadístiques que no passen per correcció.

- *Ib-Salut*. Indiquen que s'han revisat les pàgines web de l'Ibsalut, de l'Hospital Universitari de Son Espases, de l'Hospital Son Llàtzer, el portal del pacient, de l'hospital comarcal d'Inca, de l'Àrea de Salut de Menorca, de l'Àrea de Salut

d'Eivissa i Formentera i de la Gerència del 061. Els resultats indiquen que dels continguts actuals en les pàgines web esmentades i més concretament de la informació referent al personal, un 36% s'ha redactat amb llenguatge no sexista i un 64 % té continguts que no han seguit els criteris de redacció quant a l'ús no sexista del llenguatge.

De les publicacions corporatives del Servei de Salut i de les seves gerències s'ha fet un mostreig de publicacions, de les quals un 55% s'han redactat en un llenguatge sexista i un 45% en llenguatge no sexista.

En les normes, escrits i formularis revisats en el mostreig s'ha detectat un 12% de documents redactats amb llenguatge sexista i un 88% amb llenguatge no sexista.

- *Fogaiba*: encara no ha aportat dades.

- *Ports*: encara no ha aportat dades.

- *SOIB*: encara no ha aportat dades.

- *Consell Consultiu*: Comuniquen que la pàgina web i la normativa s'han redactat amb llenguatge no sexista segons els criteris que disposa la UIB en relació amb l'ús d'un llenguatge no sexista. La pàgina web revisada és la pàgina corporativa del Consell Consultiu de les Illes Balears: www.consellconsultiu.es.

- *Turisme i Esports*: Indiquen que s'han revisat totes les publicacions corporatives. No s'observa llenguatge sexista en cap de les publicacions en què col·labora la Conselleria de Turisme i Esports. (2A.2.1). Els textos administratius no contravenen els dictàmens de les autoritats lingüístiques oficials (IEC, UIB I RAE). Per tant, el percentatge és 0.

- *Conselleria d'Hisenda i Pressuposts*: La unitat responsable de proporcionar la informació és el Gabinet del Conseller i altres (segons publicacions corporatives). Ens comuniquen que:

2A.2.1: Pàgina web revisada. Conselleria d'Hisenda i Pressuposts: encara no es té en compte l'ús no sexista del llenguatge.

<http://www.caib.es/govern/organigrama/area.do?lang=ca&coduo=1465004>.

No hi ha publicacions corporatives amb llenguatge sexista.

Publicació revisada amb llenguatge no sexista: Memòria anual de la Junta de Contractació Administrativa 2011 (elaborada el mes de novembre de 2012)

<http://jcca.caib.es/sacmicrofront/contenido.do?mkey=M180&lang=CA&cont=4376>

També ens fan arribar informació des del Departament Jurídic i Administratiu. Han fet un mostreig i han trobat tres normes amb llenguatge sexista i altres tres correctes des del punt de vista del llenguatge no sexista.

24.2.2. Mostreig de normes, escrits i formularis amb llenguatge sexista: 1. Ordre del conseller d'Hisenda i Pressuposts de 23 de juliol de 2013 per la qual es dicten les normes per a l'elaboració dels pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2014 (BOIB núm. 106, de 30-07-2013); 2. Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2013 (BOIB 195, de 29-12-2012); 3. Decret Llei 10/2012, de 31 d'agost, pel qual es modifica el Decret Llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques, i s'estableixen mesures addicionals per garantir l'estabilitat pressupostària i fomentar la competitivitat (BOIB núm. 129, d' 1-09-2012).

Mostreig de normes, escrits i formularis amb llenguatge no sexista: 1. Ordre del vicepresident econòmic, de Promoció Empresarial i d'Ocupació de 5 d'abril de 2013 per la qual s'aproven les funcions dels llocs de treball de la Vicepresidència Econòmica, de Promoció Empresarial i d'Ocupació i de l'Institut d'Estadística de les Illes Balears (BOIB núm. 57, de 29-04-2013); 2. Ordre del conseller d'Hisenda i Pressuposts de 30 de maig de 2013 per la qual es regulen determinats aspectes de la gestió pressupostària de l'exercici de 2013 a conseqüència de la modificació de l'estructura de l'Administració de la CAIB (BOIB núm. 78, de 04-06-2013). 3. Ordre del conseller d'Hisenda i Pressuposts de 17 de juny de 2013 per la qual s'aproven les funcions dels llocs de treball de la Conselleria d'Hisenda i Pressuposts (BOIB núm. 88, de 22-06-2013).

- *ATIB*:

Unitat responsable de proporcionar la informació: Servei de Personal de la Conselleria d'Hisenda i Pressuposts i Servei Jurídic de l'ATIB. Ens comuniquen :

2A.2.1: Pàgina web revisada. ATIB: encara no es té en compte l'ús no sexista del llenguatge

<http://www.atib.es/>

No hi ha publicacions corporatives amb llenguatge sexista.

No hi ha publicacions corporatives amb llenguatge no sexista.

Per la seva part, el Servei Jurídic de l'ATIB ha fet un mostreig i ha trobat dos instruccions del director de l'Agència Tributària de les Illes Balears, per la qual s'estableixen els criteris que els òrgans competents de l'Agència Tributària han de tenir en compte en diferents qüestions, i estan escrites amb llenguatge sexista

2A.2.2: 1. Mostreig de normes, escrits i formularis amb llenguatge sexista: 1. Instrucció 1/2013, de 7 de març, del director de l'Agència Tributària de les Illes Balears, per la qual s'estableixen els criteris que els òrgans competents de l'Agència Tributària de les Illes Balears han de considerar per a la comprovació del valor real dels béns immobles d'amarratge de ports esportius situats en territori de les Illes Balears en l'impost sobre transmissions patrimonials i actes jurídics documentats i en l'impost sobre successions i donacions (BOIB núm. 35, de 14-03-2013); 2. Instrucció 2/2013, de 15 de març, del director de l'Agència Tributària de les Illes Balears, sobre els criteris relatius a l'actuació dels òrgans de l'ATIB en l'exercici de les seves funcions de recaptació de tributs i altres ingressos de dret públic no tributaris.

- *EBAP*: unitat responsable de proporcionar la informació: assessoria lingüística.

En general, l'EBAP indica que aplica sistemàticament, en la redacció i publicació de texts, documents i impresos en la web, uns criteris de no-discriminació per raó de sexe/gènere que es basen en el Llibre d'estil del Govern de les Illes Balears. Aquest fet implica un grau entre mitjà i alt d'ús d'un llenguatge igualitari (entre un 50 i un 70 %, o fins i tot un percentatge més elevat en alguns àmbits o tipus de texts o documents determinats). Les mancances parcials que hi pot haver tenen a veure amb la documentació de generació automàtica, en la qual es fa difícil aplicar amb exhaustivitat i coherència els usos esmentats, o bé en texts, documents o impresos relacionats amb processos de treball determinats pel factor de la urgència.

El 0% de les publicacions de l'EBAP està redactat amb llenguatge sexista. Per tant, el 100% està redactat amb llenguatge no sexista. (S'han considerat com a publicacions corporatives el material didàctic dels nivells E i C1 de català).

- *Família i Serveis Socials*: unitat responsable de proporcionar la informació: Secretaria General de la Conselleria de Família i Serveis Socials. Ens manifesten que:
2A.2.1: S'han revisat les pàgines web següents de la Conselleria de Família i Serveis Socials: Xarxa Pública d'Atenció a la Dependència; telèfon d'ajuda a la infància; Oficina de Defensa dels Drets del Menor; persones en situació especial; Menors i Família; Planificació i Formació de Serveis Socials.

S'han revisat catorze publicacions de la Conselleria, de les qual quatre feien ús de llenguatge sexista, un 28,6 %. En general, es comprova l'ús generalitzat del masculí genèric, en comptes d'altres fórmules, com ara ús de noms col·lectius en sentit genèric (ciutadania, funcionariat, tothom,...), o de perífrasis (persona cuidadora,...). També s'han detectat en diversos textos utilitzacions incorrectes de l'afegit "/a", si bé s'ha considerat correcte en formularis i sol·licituds.

Del total de catorze publicacions revisades, en deu s'ha utilitzat el llenguatge de forma correcta, és a dir, en un 71,4 % de les publicacions.

2A.2.2: S'han comprovat trenta-quatre documents de la Conselleria, disponibles a la pàgina web, dels quals vint-i-quatre (70,6 %) utilitzen un llenguatge adequat i correcte, i deu (29,4 %) usen un llenguatge sexista. Cal dir que d'aquests, un formulari utilitzava un llenguatge clarament sexista ("metge i infermera"), i s'ha retirat de la web. En general, es comprova l'ús generalitzat del masculí genèric, en comptes d'altres fórmules, com ara ús de noms col·lectius en sentit genèric (ciutadania, funcionariat, tothom,...), o de perífrasis (persona cuidadora,...). També s'han detectat en diversos textos utilitzacions incorrectes de l'afegit "/a", si bé s'ha considerat correcte en formularis i sol·licituds.

S'han comprovat trenta-quatre documents de la Conselleria, disponibles a la pàgina web, dels quals vint-i-quatre (71,4 %) usen un llenguatge no sexista.

- *Economia i Competitivitat*: unitat responsable de proporcionar la informació: Departament de Secretaria. Aquest Departament ens contesta que:

2A.2.1: la Conselleria d'Economia i Competitivitat es va crear mitjançant el Decret 6/2013, de 2 de maig, del president de les Illes Balears, publicat en el BOIB núm.

60, del mateix dia 2 de maig de 2013 i, des de la seva creació fins al 31 d'agost de 2013, se n'ha anat reestructurant la Secretaria General i, per tant, abans del 31 d'agost de 2013, no s'havien actualitzat les pàgines web de la nova Conselleria. Només s'hi havien afegit les direccions generals de l'antiga Vicepresidència Econòmica, de Promoció Empresarial i d'Ocupació a la nova Conselleria d'Economia i Competitivitat.

2A.2.2. La Conselleria d'Economia i Competitivitat es va crear mitjançant el Decret 6/2013, de 2 de maig, del president de les Illes Balears, publicat en el BOIB núm. 60, del mateix dia 2 de maig de 2013 i, des de la seva creació fins al 31 d'agost de 2013, se n'ha anat reestructurant la Secretaria General i, per tant, fins al 31 d'agost de 2013, tots els decrets que s'han publicat en el BOIB tenien un informe de l'Institut de la Dona. L'assessoria de normalització lingüística revisa tots els escrits que es publiquen.

- *Ibestat*: unitat responsable de proporcionar la informació: Departament de Secretaria. Ens comuniquen el següent:

2A.2.1: Encara no es disposa de la informació.

2A.2.2: Tots els decrets que es publiquen tenen l'informe de l'Institut Balear de la Dona. L'assessoria de normalització lingüística revisa tots els escrits que es publiquen.

Actuació 2A.2.3. Revisar l'ús del llenguatge no sexista de llistats, resolucions i documents de sortida generats per Recursos Humans.

Òrgan responsable:

- EBAP
- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

- Mostreig de llistes, resolucions, impresos, formularis, comunicacions, etc. per determinar-ne el percentatge que s'han redactat amb llenguatge no sexista

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Assessoria lingüística/coordinació de qualitat (EBAP)

- Servei de Coordinació i Modernització
- USI

Valor dels indicadors:

EBAP: en principi, el 70% dels documents generats per Recursos Humans són correctes.

Hi ha criteris aplicats a tota la documentació que es genera automàticament, fins allà on és possible.

En general, a l'EBAP se segueixen uns criteris d'ús no sexista del llenguatge en la redacció i emissió de documents, tant de caràcter intern com extern.

Coordinació i modernització/USI: s'han seleccionat dotze interfícies a l'atzar, d'entre les 100 més utilitzades. Percentatge d'interfícies revisades que s'han redactat en llenguatge no sexista: 58,33%.

Actuació 2A.2.4. Adequar els impresos, els formularis i les comunicacions que s'adrecin al personal, quant a la utilització de llenguatge no sexista.

Òrgan responsable:

- EBAP
- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Nombre d'impresos modificats

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Assessoria lingüística/coordinació de qualitat (EBAP)
- Servei de Coordinació i Modernització
- USI

Valor de l'indicador:

EBAP: 0. Consideram que hi ha un grau alt o mitjà de llenguatge no sexista (50-70%).

Coordinació i Modernització/USI: 42 - Revisió de models de sol·licituds allotjats a l'inventari de procediments de funció pública.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- EBAP
- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Nombre d'impresos modificats

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Assessoria lingüística/coordinació de qualitat (EBAP)
- Servei de Coordinació i Modernització
- USI

Valor de l'indicador:

EBAP: 0. Consideram que hi ha un grau alt o mitjà de llenguatge no sexista (50-70 %).

Coordinació i Modernització/USI: s'han revisat set models i se n'ha modificat un: "Declaració compliment obligacions legislació vigent", "Declaració jurada de no separació de l'Administració ni inhabilitació", "Presa de possessió", "Manifestació de no estar afectat/ada d'incompatibilitat", "Exercici dret d'opció" i "Declaració d'acceptació de la comissió de serveis".

Actuació 2A.2.6. Elaborar i difondre, mitjançant la intranet o correus electrònics massius, materials específics per a cada departament perquè utilitzin un llenguatge no sexista ni androcèntric en la seva feina a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Òrgan responsable:

- Departament d'Assessorament Lingüístic
- IBDONA

Indicadors:

- Materials elaborats i difosos
- Assessorament fet sobre l'ús d'un llenguatge no sexista

Valor dels indicadors:

Departament d'Assessorament Lingüístic: el Departament d'Assessorament Lingüístic preveu fer diferents models de documents i fitxes amb recordatoris sobre llenguatge igualitari que es penjaran a la Intranet i, si cal, també es distribuïran per correu electrònic. La Direcció General de Funció Pública ja ha facilitat alguns documents perquè el DAL els revisi i hi apliqui els criteris del llenguatge igualitari.

Igualment s'han encarregat unes recomanacions per fer-ne difusió.

IBDONA: Fan assessorament sobre l'ús d'un llenguatge no sexista. La web de l'IBD disposa de guies de llenguatge no sexista en diferents àmbits, inclosa l'Administració. L'IBDonna ha facilitat el link perquè aparegui també en la pàgina de Promoció de la Igualtat

Actuació 2A.2.7. Impartir formació o fer recomanacions escrites al personal del Departament d'Assessorament Lingüístic.

Òrgan responsable:

- Departament d'Assessorament Lingüístic
- IBDONA

Indicadors:

- Relació de material específic
- Assessorament sobre l'ús de llenguatge no sexista

Valor dels indicadors:

Departament d'Assessorament Lingüístic: el personal amb tasques d'assessorament lingüístic ja ha estat format en llenguatge igualitari i té els coneixements suficients per aplicar-lo. A més, el Llibre d'estil del Govern de les Illes Balears ja estableix uns

criteris suficients per poder fer un ús adequat i coherent del llenguatge igualitari. Per això, creim que seria més interessant que assistissin a sessions de sensibilització en el tema de la igualtat.

IBDONA: assessorament sobre l'ús d'un llenguatge no sexista. No s'ha efectuat cap assessorament.

Actuació 2A.2.8. Difondre recomanacions i dur a terme accions de sensibilització sobre la importància de l'ús d'un llenguatge no sexista.

Òrgan responsable:

- Departament d'Assessorament Lingüístic

Indicador:

- Accions de sensibilització sobre el llenguatge no sexista

Valor de l'indicador:

El Departament d'Assessorament Lingüístic ha organitzat uns cursos en línia de llenguatge no sexista, dins la formació de l'EBAP, per arribar a tot el personal interessat, sobretot per als responsables del Pla d'Igualtat de cada conselleria. A més, preveu organitzar una sessió de formació per al personal tècnic de l'Institut Balear de la Dona en què es treballaran els criteris lingüístics que s'han d'aplicar a l'hora de fer els informes d'impacte de gènere. Es poden organitzar altres sessions enfocades també a altres col·lectius sempre que la temàtica sigui concreta.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Departament d'Assessorament Lingüístic

Indicador:

- Revisió del manual d'estil o d'enllaços a guies existents

Valor de l'indicador:

La revisió del Llibre d'estil s'hauria de fer després d'haver avançat en les altres activitats previstes per promoure l'ús del llenguatge igualitari, perquè l'elaboració de criteris i models de documents permetria que després es puguin incloure els materials que hagin estat més adequats en l'apartat que el Llibre d'estil dedica al llenguatge igualitari.

Relació d'enllaços a guies existents. S'està treballant, amb la col·laboració del Departament d'Assessorament Lingüístic, en l'elaboració d'una relació de guies i altres materials recomanats sobre llenguatge igualitari que es podran consultar a la pàgina web de la CAIB, en la pàgina de "Promoció de la igualtat".

Actuació 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 l'eix d'accés i provisió: mesura 3.1.1).

Vegeu l'eix d'accés i provisió: mesura 3.1.1

Actuació 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 l'eix d'accés i provisió: mesura 3.1.2).

Actuació 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)

Vegeu eix d'accés i provisió: mesura 3.1.3

Objectiu 2B. ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

2B1. Dur a terme una protecció efectiva davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.

Actuació 2B.1.1. L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i els seus ens i organismes autònoms 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, sens perjudici de les responsabilitats penals, laborals i civils que se'n derivin.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

- Elaboració del protocol
- Accions realitzades

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis / Departament de Coordinació i Modernització

Valor de l'indicador:

S'ha elaborat un esborrany de protocol pendent de revisió per part del Servei de Règim Jurídic i l'Ibdona.

No s'han realitzat accions per tal que encara no s'ha aprovat el protocol.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
- IBDONA

Indicadors:

- Elaboració del codi de bones pràctiques
- Difusió feta

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis /Departament de Coordinació i Modernització
- IBDONA

Valor de l'indicador:

L'Ibdona informa que ja disposa d'un material i de recomanacions generals sobre aquest tema. La difusió es farà a través de la nova web de l'Ibdona que s'està dissenyant, amb la col·laboració de l'àrea de Funció Pública.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Aprovació del protocol

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis / Departament de Coordinació i Modernització

Valor de l'indicador:

Esborrany inicial pendent de revisió.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

- Vies de difusió del protocol
- Vies de difusió del codi de bones pràctiques
- Elaboració de circulars

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis / Departament de Coordinació i Modernització

Valor dels indicadors:

No es pot fer fins que no s'hagi aprovat el protocol.

Actuació 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 prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe. (vegeu l'eix cultura organitzativa; mesura 1.2.5).

Vegeu l'eix cultura organitzativa; mesura 1.2.5

EIX 3. ACCÉS I PROMOCIÓ

Objectiu 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.

Actuació 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 fer possible 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)

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Relació d'RLT revisades

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Registre de Personal

Valor de l'indicador:

La relació de la denominació dels llocs de l'RLT han estat revisats i són correctes.

Actuació 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)

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
- EBAP

Indicador:

- Convocatòries efectuades i adaptades

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Servei de Gestió de Personal Laboral
- Servei de Selecció i Provisió/Servei de Règim Jurídic (EBAP)

Valor de l'indicador:

El Servei de Gestió de Personal Laboral comunica que totes les convocatòries han estat revisades i són correctes.

L'EBAP informa que de les nou convocatòries efectuades s'ha detectat que no s'ha indicat de manera expressa que l'oferta va adreçada a ambdós sexes.

Actuació 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)

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
- EBAP

Indicador:

- Impresos adaptats

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Servei de Gestió de Personal Laboral
- Assessoria lingüística/coordinació de qualitat / FIOP (EBAP)

Valor de l'indicador:

El Servei de Gestió de Personal Laboral comunica que els impresos i les preguntes s'han revisat i són correctes.

L'EBAP comunica que no ha adaptat cap imprès perquè sempre s'ha respectat aquest criteri.

Actuació 3.1.4. Informar i sensibilitzar, fent-ne esment en les instruccions que se'ls faciliten, els tribunals, els òrgans de selecció i les comissions de valoració sobre la necessitat de dur a terme la selecció i la valoració tot complint principi d'igualtat. (vegeu eix de cultura organitzativa: mesura 1.1.2)

Objectiu 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.

Actuació 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: mesura 1.6.4)

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
- EBAP

Indicadors:

- Nombre de convocatòries efectuades i revisades
- Modificacions per adaptar la instrucció

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Servei de Gestió de Personal Funcionari (modificació/adaptació instrucció comissió de serveis)
- Servei de Gestió de Personal Laboral (modificació/adaptació instrucció contractació)

- Servei de Registre de Personal (adaptació del sistema d'emissió de certificats de serveis prestats)
- Servei de Selecció i Provisió (EBAP)

Valor dels indicadors:

El temps d'excedència per aquests motius computa a tots els efectes. Igualment, el temps que transcorre mentre es troben amb reducció de jornada o altres permisos també computa i es té en compte a l'hora de concedir una comissió de serveis de caràcter voluntari, atès que es troben en la situació de servei actiu.

S'ha establert en la Instrucció 2/2013 que les accions formatives d'igualtat i de violència de gènere s'han de valorar en tots els llocs de feina.

Del Servei de Gestió de Personal Laboral no es té constància de cap adaptació.

El Servei de Registre de Personal informa que està en coordinació amb el Servei d'Informàtica per adaptar els certificats.

El Servei de Selecció i Provisió comunica que s'han duit a terme dues convocatòries de concursos.

Actuació 3.2.2. Dur a terme la formació de l'EBAP de la manera més adient per compatibilitzar la vida laboral, personal i familiar (vegeu les mesures de l'objectiu 1 de l'eix de formació).

Vegeu les mesures de l'objectiu 1 de l'eix de formació

Actuació 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 (vegeu l'eix de cultura organitzativa: mesura 1.5.5).

Objectiu 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.

Actuació 3.3.1. En 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 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. En el 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.(vegeu l'eix de cultura organitzativa: mesura 1.5.3).

Actuació 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 adjudicataris 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 fetes, o dels concursants sol·licitants d'un lloc de feina i adjudicataris 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 Butlletí Oficial de les Illes Balears juntament amb la resolució en els casos de concurs de trasllats que incloguin més de trenta llocs de feina.

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicadors: anàlisis internes d'impacte de gènere fetes amb aquestes dades mínimes:

- Relació numèrica i percentual, distribuïda per sexe, les persones aspirants admeses en el procés
- Relació numèrica i percentual, distribuïda per sexe, entre les persones aprovades en cadascuna de les proves realitzades
- Relació numèrica i percentual, distribuïda per sexe, entre els concursants sol·licitants d'un lloc de feina
- Relació numèrica i percentual, distribuïda per sexe, entre els adjudicataris finals d'un lloc de feina

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Servei de Selecció i Provisió
- Servei de Règim Jurídic

Valor dels indicadors:

No s'ha fet aquest estudi intern, atès que el concurs de trasllats no està resolt en el moment de realització d'aquest informe.

Objectiu 3.4. Incorporar la perspectiva de gènere en la recollida, l'elaboració i la difusió de la informació, per fer visibles les diferències entre dones i homes en l'àmbit d'aquest eix.

Actuació 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 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 de les comissions de

valoració. (vegeu l'eix cultura organitzativa: mesura 1.3.3 i indirectament mesures 3.6.1 i 1.5.2)

Actuació 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).

Objectiu 3.5. Corregir la segregació horitzontal existent a mitjà termini

Actuació 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)

Actuació 3.5.2. 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 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).

Objectiu 3.6. 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 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.

Actuació 3.6.1. Els temaris dels 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.).

Actuació 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).

Actuació 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

Objectiu 4.1. Visibilitzar les diferències entre els sexes i analitzar-ne les causes, per corregir-les en el futur.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Elaboració de l'estudi

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Registre de Personal

Valor de l'indicador:

S'adjunta una taula estadística sobre personal CAIB de data 1/10/2013 (veure annex II).

EIX 5. FORMACIÓ

Objectiu 5.1. 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.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicadors:

- Nombre de cursos fets amb aquestes condicions en cadascuna de les modalitats.
- Nombre de dones i d'homes que han fet cadascuna de les modalitats, amb indicació de les càrregues familiars que tenen.

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Prefectures d'estudis

Valor dels indicadors:

Pla de Formació Contínua 2013: El 90% de cursos s'ha impartit d'acord amb la actuació

Pla de Formació en Llengües 2013: El 100% de cursos s'ha impartit d'acord amb la actuació

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicadors:

- Nombre de cursos fets amb aquestes condicions en cadascuna de les modalitats.
- Nombre de dones i d'homes que han fet cadascuna de les modalitats, amb indicació de les càrregues familiars que tenen.

Valor dels indicadors:

Cal indicar que l'EBAP està fent l'esforç d'impartir cursos en horari laboral, si bé en algunes conselleries hi ha hagut algun problema per raons de les necessitats dels serveis.

Les càrregues familiars no es recullen.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicadors:

- Nombre de cursos fets amb aquestes condicions en cadascuna de les modalitats.
- Nombre de dones i d'homes que han fet cadascuna de les modalitats, amb indicació de les càrregues familiars que tenen.

Valor dels indicadors:

Pla de Formació en Llengües: 0 cursos semipresencials

Pla de Formació Contínua: 13 cursos semipresencials

Les càrregues familiars no es recullen.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicadors:

- Nombre de cursos fets amb aquestes condicions en cadascuna de les modalitats.
- Nombre de dones i d'homes que han fet cadascuna de les modalitats, amb indicació de les càrregues familiars que tenen.

Valor dels indicadors:

Pla de Formació en Llengües: 10 cursos en línia

Pla de Formació Contínua: 67 cursos en línia

Les càrregues familiars no es recullen.

Actuació 5.1.5. Permetre al personal empleat públic acudir a activitats formatives durant els permisos de maternitat i paternitat o durant les excedències per motiu de cura de familiars. (també en l'eix de cultura organitzativa: mesura 1.6.1).

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicador:

- Nombre de persones que acudeixen durant aquests permisos o excedència (desagregat per sexes)

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Prefectures d'estudis

Valor de l'indicador:

No tenim manera de calcular aquesta dada, però cal indicar que aquest no és un motiu d'exclusió, sempre que s'aporti la justificació.

Actuació 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. (també en l'eix cultura organitzativa; mesura 1.6.2).

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicador:

- Nombre de persones que acudeixen a cursos dins els dotze mesos següents a la incorporació procedent de permisos o excedències esmentades (desagregat per sexe).

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Prefectures d'estudis

Valor de l'indicador:

Aquest punt està inclòs en les instruccions dels plans de formació.

No es pot calcular, ja que, encara que s'aplica, no se'n du registre.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Nombre de persones que utilitzen aquest crèdit desagregat per sexes i amb constància de les càrregues familiars

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Coordinació i Modernització
- Habilitats de personal

Valor de l'indicador:

Aprovació de l'Acord de Consell de Govern d'1 de juny de 2012 pel qual s'aprova la jornada de treball i l'horari del personal al servei de l'Administració de la CAIB (serveis generals) i Acord de Consell de Govern de 29 de juny de 2012 amb relació al personal laboral CAIB on s'estableixen en els punts sisè i cinquè, respectivament, el dret a compensar en temps efectiu de treball el temps dedicat a la formació fins a 10 hores l'any.

Objectiu 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.

Actuació 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).

Actuació 5.2.2. Informar tot el personal dels cursos d'igualtat i violència de gènere que es valoraran en tots els llocs de feina.

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicador:

- Accions de difusió

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Selecció i Provisió

Valor de l'indicador:

Aquest punt consta en les bases dels dos concursos convocats: provisió de llocs de treball del personal funcionari i concurs d'interventor delegat adscrit a la Intervenció General.

Actuació 5.2.3. Continuar amb l'establiment, en el Pla de Formació Contínua, d'activitats formatives en matèria de prevenció amb perspectiva de gènere.

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicador:

- Nombre de cursos de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere impartits
- Nombre de persones que n'han rebut

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Direcció

Valor dels indicadors:

En el curs avançat de polítiques d'igualtat de gènere, s'imparteix un mòdul sobre prevenció de violència de gènere.

Objectiu 5.3. Incorporar la perspectiva de gènere en la formació.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicadors:

- Instruccions amb recomanacions
- Nombre d'enquestes d'avaluació amb contestacions positives i nombre amb negatives
- Inclusió d'una casella a les enquestes d'avaluació en la qual es demani la percepció dels alumnes amb relació al compliment del primer indicador

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Prefectures d'estudis
- Coordinació de Qualitat

Valor dels indicadors:

0 instruccions: queda pendent incloure aquest punt en les instruccions al professorat.

Encara que aquesta casella actualment no està inclosa, el qüestionari deixa oberta la possibilitat de comunicar-nos-ho, en l'apartat d'observacions.

Sense dades. L'EBAP té eines per detectar comportaments irregulars, tant en el tema d'igualtat com en el de llenguatge sexista.

Actuació 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 dotze 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).

Òrgan responsable:

- EBAP

Indicador:

- Nombre de formularis modificats (telemàticament i en format paper)

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Direcció

Valor de l'indicador:

0

Objectiu 5.4. Facilitar l'accés de les dones a la formació per als nivells directius.

Actuació 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).

EIX 6. MESURES DE CONCILIACIÓ

Objectiu 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.

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.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Relació de normes elaborades, acords de consells de govern adoptats i acords amb la part social signats, amb indicació de les actuacions que s'hi han introduït.

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Servei de Règim Jurídic

Valor de l'indicador:

A partir de l'entrada en vigor del RDL 20/2012 i la modificació de l'article 48 de l'EBEP es produeix una homogeneïtzació del règim de permisos i llicències i del règim de permisos per assumptes particulars, vacances i dies addicionals als de lliure disposició o de naturalesa similar, tant per al personal funcionari com per al personal laboral.

D'altra banda, l'article setè del Decret Llei 10/2012, de 31 d'agost, modifica l'article onzè del Decret Llei 5/2012, d'1 de juny, i regula els permisos dels empleats públics al servei de l'Administració de la CAIB i del sector públic instrumental. El Decret 47/1995 i l'Acord de Conciliació de 2005 resten vigents només en la part que no contradigui l'EBEP.

Actuació 6.1.2. Els permisos i els drets reconeguts en l'article 48.1 de l'EBEP que millorin els que s'estableixen en la nostra Administració són d'aplicació al personal objecte d'aquest Pla.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

- Habilitats de personal per aplicar-los.

Indicadors:

- Relació de normes elaborades, acords de consells de govern adoptats, acords amb la part social signats, amb indicació de les actuacions que s'han introduït
- Nombre d'homes i dones que s'acullen a cada mesura (permisos i llicències, excedències, reduccions de jornada, flexibilització horària i motius, etc., per poder valorar les càrregues).

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis: Servei de Règim Jurídic
- Habilitats de personal

Valor dels indicadors:

Servei de Règim Jurídic: a partir de l'entrada en vigor del RDL 20/2012 i la modificació de l'article 48 de l'EBEP es produeix una homogeneïtzació del règim de permisos i llicències i del règim de permisos per assumptes particulars, vacances i dies addicionals als de lliure disposició o de naturalesa similar, tant per al personal funcionari com per al personal laboral. D'altra banda, l'article setè del Decret Llei 10/2012, de 31 d'agost, modifica l'article onzè del Decret Llei 5/2012, d'1 de juny, i regula els permisos dels empleats públics al servei de l'Administració de la CAIB i del sector públic instrumental. Per tant, els permisos i els drets reconeguts en l'art. 48.1 EBEP que milloraven la regulació ara són d'aplicació plena.

Actuació 6.1.3. El període de durada de l'excedència per cura de familiars podrà gaudir-se de forma fraccionada, de la manera que s'estableixi.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
- Habilitats de personal per aplicar-los

Indicadors:

- Relació de modificacions i revisions efectuades per fer possible aquesta aplicació
- Nombre d'homes i dones que s'acullen al gaudi fraccionat

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis: Servei de Règim Jurídic
- Habilitats de personal

Valor dels indicadors:

Servei de Règim Jurídic: no s'ha desenvolupat reglamentàriament aquesta possibilitat. No obstant això, hi ha la possibilitat de gaudir-la així.

Les úniques entitats que tenen comptabilitzat personal amb excedència per cura de familiars són la Conselleria d'Agricultura, Medi Ambient i Territori, la qual informa que de les dues dones que la gaudeixen, una té gaudi fraccionat per cura de fills menors de tres anys; la Vicepresidència i Conselleria de Presidència, amb una dona; i el SOIB amb tres dones.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
- Habilitats de personal per aplicar-los

Indicadors:

- Nombre de tasques de desenvolupament informàtic planificades i executades
- Nombre de peticions denegades i causes amb distinció de si s'han motivat

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis: Servei de Coordinació i Modernització
- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis: USI
- Habilitats de personal

Valor dels indicadors:

Coordinació i Modernització: 1 - Adaptació del mòdul de permisos i vacances perquè no es pugui denegar cap permís sense la motivació adient.

Els habilitats de personal no poden accedir a aquesta informació a través del mòdul de Recursos Humans. Els que han contestat ho han fet amb revisió cas per cas. Cap conselleria no ha denegat un permís relatiu a la conciliació o per violència de gènere.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
- Habilitats de personal per aplicar-los

Indicador:

- Relació de modificacions i revisions efectuades o d'instruccions dictades

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis: Servei de Coordinació i Modernització
- Habilitats de personal

Valor de l'indicador:

Creació d'un microlloc relatiu a permisos, llicències i reduccions de jornades amb tots els supòsits on s'estableixen els drets i les interpretacions que es tenen amb relació als supòsits més dubtosos-pendent de publicar-lo perquè s'aprovi el Pla de Qualitat dels Recursos Humans.

Actuació 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).

Actuació 6.1.7. Amb la finalitat de permetre una conciliació de la vida laboral, personal i familiar més bona, 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
- Habilitats de personal per aplicar-los.

Indicadors:

- Relació de modificacions i revisions efectuades
- Nombre d'homes i dones que s'acullen al dret de reducció de jornada

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis: Servei de Coordinació i Modernització
- Habilitats de personal

Valor dels indicadors:

Coordinació i Modernització: aprovació de la Instrucció 1/2013 de la directora general de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis adreçada a les secretaries generals i als òrgans que tenguin atribuïdes les funcions equivalents en matèria de personal per la qual es fixen els criteris de compliment

de l'horari en els supòsits de reducció de jornada voluntària i de reducció de jornada i flexibilitat horària addicional per motius de conciliació de la vida familiar i laboral.

Pel que fa a l'aplicació es proporcionen les dades totals de la Vicepresidència i Conselleria de Presidència (vuit homes i vint dones); Conselleria d'Agricultura, Medi Ambient i Territori (reducció de jornada per fill menor de tres anys: homes: 1, dones: 1); Conselleria de Salut (sis dones); Conselleria d'Economia i Competitivitat (de 72 persones en total, 39 homes i 33 dones) i IBESTAT (una dona).

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
- Habilitats de personal per aplicar-los.

Indicadors:

- Relació de modificacions i revisions efectuades
- Nombre d'homes i dones que s'acullen a aquests permisos

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis: Servei de Coordinació i Modernització
- Habilitats de personal

Valor dels indicadors:

Coordinació i Modernització: dret reconegut en l'article 11 del Decret Llei 5/2012, en la redacció del Decret Llei 10/2012. Explicat al microlloc a què fa referència el punt 6.1.5.

Els únics organismes que comptabilitzen deures inexcusables són Vicepresidència i Conselleria de Presidència (set homes i setze dones) i l'IBDONA: quinze dones i tres homes (tres dones 10 vegades, dues dones 11, 2 dones 2, 2 dones 1, 1 dona 20, 1 dona 9, 2 dones 3, 1 dona 6 i 1 dona 32; 2 homes 4 vegades, 1 home 10).

A més, pel que fa al permís per assistir a reunions de fills amb discapacitat, la Conselleria d'Economia i Competitivitat té un cas d'una dona que l'ha gaudit una vegada i l'IBDONA, una dona, tres vegades. La resta no en té cap cas.

Actuació 6.1.9. La denegació d'alguna d'aquestes mesures s'ha de fer de motivadament 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis.

Indicador:

- Nombre de tasques de desenvolupament informàtic planificades i executades

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Servei de Coordinació i Modernització
- USI

Valor de l'indicador:

- 1 – Valor contestat a l'actuació 6.1.4.

Actuació 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 manera automatitzada en 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis.

Indicadors:

- Nombre de tasques de desenvolupament informàtic planificades i executades
- Relació de revisions efectuades

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Servei de Coordinació i Modernització
- USI

Valor de l'indicador:

1 tasca: s'ha revisat el mòdul i s'hi han inclòs tots els permisos i drets per disposar de les dades de manera automatitzada desagregada per sexe, càrregues i edat.

Objectiu 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.

Actuació 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 més alt 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.).

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis.

Indicadors:

- Relació de normes revisades
- Nombre i tipus d'accions dutes a terme

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Règim Jurídic

Valor dels indicadors:

L'Acord de Consell de Govern d'1 de juny de 2012 aprova la jornada flexible. A més, s'ha aprovat la Instrucció 1/2013, per aclarir qüestions sobre flexibilitat de jornada addicional en atenció a conciliació (annex Instrucció).

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
- IBDONA.

Indicador:

- Nombre i tipus d'accions de sensibilització

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis / Departament de Coordinació i Modernització

Valor de l'indicador:

Ja es disposa d'una campanya en aquesta matèria elaborada i difosa per l'Ibdona (amb link a la seva web): "Mateixos drets, mateixes obligacions". S'hi està fent feina i es tornarà a difondre amb missatges de sensibilització específics.

Objectiu 6.3. Informar el personal de les mesures de conciliació al seu abast i en general de tot allò que fomenta la igualtat.

Actuació 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 prevenir 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 l'eix de cultura organitzativa: 1.2.1).

Actuació 6.3.2. Igualment, informar el personal de les mesures existents en matèria de conciliació.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Coordinació i Modernització

Indicador:

- Nombre d'accions de difusió dutes a terme

Valor de l'indicador:

- 1 S'està elaborant una llista de tipus de drets dels treballadors sobre la base de situacions de fet concretes. Un cop elaborada, es penjarà a la pàgina web del Pla d'Igualtat amb els enllaços corresponents a les fitxes dels permisos.

Objectiu 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.

Actuació 6.4.1. Aprovar el Decret pel qual es regula la modalitat de prestació de serveis mitjançant teletreball que permeti la possibilitat de desenvolupar parcialment el treball des del domicili del personal mitjançant l'aplicació d'instruments telemàtics.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
- Habilitats de personal.

Indicadors:

- Aprovació del Decret de teletreball
- Nombre de sol·licituds amb informe favorable
- Nombre de sol·licituds amb informe desfavorable
- Nombre de resolucions de concessió emeses
- Nombre de resolucions de denegació emeses

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Servei de Règim Jurídic
- Servei de Gestió de Personal Funcionari
- Habilitats de personal

Valor dels indicadors:

El 29 de juny de 2013 es va publicar en el BOIB el Decret 36/2013, de 28 de juny, pel qual es regula la modalitat de prestació de serveis mitjançant teletreball a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, amb una *vacatio legis* d'un mes des de la publicació.

Els habilitats de personal informen que, a data 31 d'agost de 2013 (data de tancament de recollida de dades per a aquest informe), no hi havia encara cap informe favorable o desfavorable. El Servei de Règim Jurídic comunica que fins dia

30 de setembre de 2013, hi havia nou resolucions de concessió i quatre de denegació.

Actuació 6.4.2. Fomentar les reunions per videoconferència per evitar desplaçaments entre illes o localitats.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
- Direcció General d'Innovació i Desenvolupament Tecnològic

Indicador:

- Nombre de reunions per videoconferència

Unitats responsables de proporcionar la informació:

- Tots els serveis de l'àrea de funció pública que duguin a terme alguna reunió per aquest mitjà
- Direcció General d'Innovació i Desenvolupament Tecnològic

Valor de l'indicador:

S'han fet servir els mitjans disponibles. Per exemple, ens consten diverses reunions dutes a terme així en aquesta Conselleria (Foro Balears Competitiva, reunions d'interoperabilitat, etc.).

No obstant això, s'enviarà una comunicació per potenciar aquesta opció amb el document dels espais disponibles per dur-les a terme.

EIX 7. SOBRE SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ

Objectiu 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 de riscos laborals.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis.

Indicador:

- Aspectes en què es consideren de forma específica a cada sexe

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Valor de l'indicador:

Pla de Prevenció 2013, Memòria anual.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Relació d'estudis duts a terme

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Valor de l'indicador:

Memòria anual. Informe anual de sinistralitat laboral. Procediment d'investigació d'incidents, accidents laborals i malalties professionals.

Registre de malalties professionals. Fitxes d'informació del lloc de treball. Informes finals de vigilància de la salut per conselleria o col·lectiu. Registre de personal sensible.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Relació de protocols elaborats

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Prevenció de Riscs Laborals

Valor de l'indicador:

Manual de Procediments del Servei de Prevenció.

Actuació 7.1.4. Analitzar, avaluar i, si escau, explotar les dades obtingudes de l'estudi anual sobre la vigilància de la salut per obtenir informació sobre l'estat de salut de les empleades i empleats públics.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Nombre d'estudis duts a terme

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Prevenció de Riscs Laborals

Valor de l'indicador:

Memòria anual. Informe anual de sinistralitat laboral. Procediment G11 d'investigació d'incidents, accidents laborals i malalties professionals. Procediment 06 per a la prevenció de riscos laborals de la treballadora al servei de l'Administració del Govern de les Illes Balears en situació de gestació, part recent o lactància.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Relació de mesures adoptades amb distinció de cadascun dels casos assenyalats

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Prevenció de Riscs Laborals

Valor de l'indicador:

Manual de procediments del Servei de Prevenció. Procediment 06 per a la prevenció de riscos laborals de la treballadora al servei de l'Administració del Govern de les Illes Balears en situació de gestació, part recent o lactància.

Actuació 7.1.6. Continuar amb l'establiment, en el Pla de Formació Contínua, d'activitats formatives en matèria de prevenció amb perspectiva de gènere. (vegeu l'eix de formació: 5.2.3.).

Objectiu 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.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
- IBDONA.

Indicadors:

- Realització del protocol
- Nombre d'empleades públiques de l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla víctimes de violència de gènere que accedeixen als serveis d'informació i orientació de l'IBDona o de Prevenció de Riscs Laborals o de Funció Pública

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Règim Jurídic

Valor dels indicadors:

No s'ha elaborat el protocol.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Relació de mesures adoptades

Valor de l'indicador:

Els serveis de Gestió de Personal Funcionari i de Gestió de Personal Laboral no han adoptat cap mesura en particular. En tot cas, el Servei de Registre de Personal adjunta l'arxiu digital "Manual d'usuari de protecció de dades de caràcter personal del servei de registre de personal".

No obstant això, es té cura d'aquest aspecte.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Relació d'accions

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Gestió de Personal Funcionari
- Servei de Gestió de Personal Laboral

Valor de l'indicador:

Cap acció realitzada.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Relació de mesures adoptades

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Tots els serveis de l'àrea de Funció Pública

Valor de l'indicador:

Servei de Gestió de Personal Funcionari: 1 (tramitació de pròrroga comissió de serveis)

EIX 8. ADJUDICACIÓ DE RECURSOS

Objectiu 8.1. Assegurar la posada en marxa del Primer Pla d'Igualtat.

Actuació 8.1.1. Difusió per la intranet i altres mitjans que es considerin adients, del Pla entre les empleades públiques i els empleats públics.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis i responsables d'igualtat.

Indicador:

- Accions de difusió dutes a terme

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis / Departament de Coordinació i Modernització

Valor de l'indicador:

El mes de juny de l'any 2012 es va publicar el text de l'Acord del Consell de Govern que aprovava el Pla d'Igualtat. Ja el mes de juliol es va publicar en el BOIB corresponent i es va iniciar la publicació de la resta de documentació. Tots aquests documents, a més d'altres, es van difondre a través del microlloc "Promoció de la Igualtat", i a més es va fer la publicació corresponent com a notícia a "Avisos i novetats". En tot cas, s'ha de tenir en compte que el microlloc esmentat es va aprovar el mes de juliol de 2009 per rebre els suggeriments al projecte que hi havia en aquell moment del Pla d'Igualtat (plaigualtat@dgpers.caib.es) i que el mes de maig de 2010 es van penjar els qüestionaris/enquestes).

S'està tractant el tema amb la Direcció General d'Innovació i Tecnologia i l'Ibdona d'anar enviant missatges de sensibilització i actualització del desenvolupament del Pla amb certa periodicitat.

Actuació 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 (en els termes que es preveuen en l'objectiu 4 de l'eix 1).

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Estructura organitzada: ordres de funcions adaptades

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis / Departament de Coordinació i Modernització

Valor de l'indicador:

Pel que fa a l'adaptació de les ordres de funcions, s'ha de veure l'actuació 1.4.1 responsabilitat de les secretaries generals.

A més, l'àrea de Funció Pública ha creat un grup de treball intern que s'està encarregant de desenvolupar i fer el seguiment del Pla d'Igualtat. Aquest grup de treball està format per representants del Servei de Règim Jurídic, Coordinació i Modernització, la Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis i la secretaria personal de la Direcció General.

Actuació 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.

Òrgan responsable:

- Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

- Regulació de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat i de la Comissió d'Igualtat
- Constitució de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat
- Nombre de reunions fetes

Unitat responsable de proporcionar la informació:

- Servei de Règim Jurídic

Valor dels indicadors:

Està iniciada la tramitació del Projecte de decret.



4. Conclusions

Un cop plasmada en el punt anterior l'execució de les accions previstes, tractarem en aquest punt de valorar el grau de consecució dels objectius establerts a través de les accions esmentades i, per tant, el grau de compliment del Pla, la qual cosa també ens durà a observar l'adequació de les actuacions plantejades i l'impacte que té el Pla a la plantilla. Per tant, estructurarem aquestes conclusions a través dels objectius de cada eix.

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

Objectiu 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*

Es comprova, en primer lloc, que els 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 només han estat tres durant el període estudiat, amb majoria de presència de dones (94%), la qual cosa du a plantejar si es considera necessària més difusió de l'oferta formativa i si, sobretot, aquesta oferta ha de dur implícita una reserva al 50% de participants d'ambdós sexes.

Es planteja també la necessitat de fer cursos més específics destinats preferentment a personal relacionat amb aquestes matèries. Per això, es valoren positivament els dos nous cursos programats per al 2014, un en línia i l'altre en horari de matí, per facilitar-hi la participació, sobre llenguatge igualitari en els documents de l'Administració i sobre la comunicació no sexista (llenguatge i imatge), respectivament.

Convé estudiar també la forma de millorar la participació en els cursos de polítiques d'igualtat, per exemple, fent difusió que es valoren en els llocs de feina. De fet, la Resolució que aprova el procediment de provisió de 2013 ja preveu aquesta valoració.

Objectiu 1.2. *Fomentar el coneixement de la normativa sobre igualtat d'oportunitats i sobre el Pla d'Igualtat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.*

S'ha focalitzat l'execució d'aquest objectiu a través de tres tipus d'actuacions, d'entre les cinc que es preveuen: la creació de la secció específica en la intranet, la creació de la bústia de suggeriments i la previsió de la valoració de la formació en matèria d'igualtat entre dones i homes i sobre violència de gènere en processos de provisió i selecció.

Pel que fa al primer aspecte, s'ha complert perfectament amb part de l'objectiu a través de la creació de la secció específica mitjançant el microlloc "Promoció de la igualtat", inclòs de forma destacada, en l'apartat de "Resultats" de la Intranet. Aquesta secció s'ha anat omplint d'informació de forma progressiva, si bé encara hi ha molt per fer. Per exemple, pròximament es penjaran les fitxes amb informació de cadascuna de les mesures existents en matèria de conciliació, per facilitar-ne la interpretació, així com material sobre pautes en matèria de llenguatge i imatge no sexista, que s'està ultimant.

El que està pendent de penjar, lògicament, perquè encara no s'ha aprovat, és el protocol per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe (del qual només hi ha un esborrany).

No es coneixen accions de difusió o jornades informatives sobre aquesta matèria, amb esment especial al personal masculí per fomentar que

exerceixin els drets que tenen a l'abast per atenció i cura de menors i persones dependents. Per tant, s'haurà de reforçar aquest aspecte, si bé sembla millor esperar que la documentació esmentada estigui completada i penjada.

Es proposa du a terme accions de dinamització i promoció de la pàgina web així com de la bústia de suggeriments a través de correus massius.

Pel que fa a la part relativa als processos de selecció, tenint en compte que no n'hi ha hagut, sí que es recomana que en el moment en què n'hi hagi es tingui present el fet d'incloure matèries d'igualtat de dones i homes i la seva aplicació en l'activitat administrativa i sobre la violència de gènere, així com un mòdul en el possible material de benvinguda que informi sobre aquest tema i el Pla d'Igualtat.

La valoració dels cursos de formació en matèria d'igualtat com a mèrit en els procediments de provisió sí que s'ha complert, ja que s'ha inclòs en la convocatòria de provisió que s'ha fet durant 2013, tant en el procediment del concurs general, com en el del concurs per al lloc d'interventor delegat i en les Instruccions de les comissions de valoració.

No es té constància que s'hagi valorat en la selecció de personal laboral temporal, per la qual cosa es proposa la inclusió d'un nou indicador en aquest àmbit.

Objectiu 1.3. *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.*

S'han complert perfectament les actuacions relatives a incorporar la perspectiva de gènere en les dades recollides i tractades a través de l'eina de Recursos Humans, amb la qual es gestiona el personal afectat pel Pla en tots els àmbits. Amb nous indicadors, la inclusió de la variables sexe en tota la informació allotjada i la creació de pantalles en el Mòdul d'Igualtat, creat a aquest efecte, dins l'eina de Recursos Humans, queden coberts tots els aspectes tractats. Amb aquesta informació, serem capaces de fer estadístiques amb el creuament dels indicadors establerts per tenir dades a partir de les quals fer nous diagnòstics. L'únic dubte és si tenim el detall suficient de les càrregues familiars (per exemple, l'EBAP no disposa d'aquesta informació quan fa la selecció de les persones que participen en els cursos).

- A més, l'imprès de sol·licitud del concurs recull un apartat de sexe, a l'efecte de poder tractar aquesta dada estadísticament
- S'ha de valorar molt positivament la tasca de la Unitat de Sistemes d'Informació (USI, d'ara endavant) i la col·laboració del personal del Servei de Coordinació i Modernització.
- També s'han implantat a través del sistema de consulta en el Mòdul d'Igualtat de l'actuació 1.4.4 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.

S'han complert quasi totes les mesures previstes: també s'ha inclòs la variable sexe en tota la informació allotjada a Recursos Humans i no és necessari introduir-la en formularis.

- També s'ha revisat 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, i fins i tot s'ha comprovat aquest ús en la documentació generada fora de l'eina, tasca que en

alguns serveis no ha estat exhaustiva, però que no es pot exigir per tal que no se sol·licitava en els indicadors. També s'han revisat les ordres de funcions i els requisits dels llocs de feina, el Servei de Registre de Personal ha detectat fins i tot que en la relació de llocs de treball tal vegada s'haurien de modificar denominacions de les unitats com ara "lloc base conseller de (...)", si bé aquestes modificacions s'han de ratificar des del punt jurídic (s'ha comunicat al Servei de Règim Jurídic). Per tant, es recomana fer aquesta acció específica.

En tot cas, es considera necessari fer unes recomanacions generals sobre l'ús d'un llenguatge no sexista perquè no es disposa d'un coneixement suficient en la matèria per poder efectuar aquesta revisió de manera efectiva. Per això, s'ha considerat adient formular recomanacions concretes en aquest sentit, matèria sobre la qual treballen conjuntament la Coordinació del Pla i el Departament d'Assessorament Lingüístic i, a més, després impartir formació específica a col·lectius concrets que han de fer servir especialment aquestes recomanacions (acció prevista en un altre objectiu).

Pel que fa a la proposta de l'Ibdona de difondre a la seva pàgina web onze projectes normatius que han incorporat un ús no sexista del llenguatge i han adoptat les recomanacions i les propostes de millora que es fan a l'informe d'impacte de gènere, es recomana posar un enllaç d'aquesta informació al microlloc del Pla d'Igualtat.

La Comissió Tècnica d'Igualtat proposa sol·licitar a l'Ibdona poder donar la informació a través del microlloc d'igualtat sobre el nombre de informes d'impacte de gènere emesos i quins projectes de normes, d'entre els formats s'han modificat per adaptar-se a l'informe emès.

Objectiu 1.4. *Establir una estructura competent per liderar i coordinar les estratègies en matèria d'igualtat entre els diversos organismes.*

La inclusió en les ordres de funcions de quin lloc o llocs són els que s'han d'encarregar d'executar i de 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 va tenir en compte en les instruccions per confeccionar les ordres i en un principi la revisió comunicada per diligència (abril 2013) del Servei de Règim Jurídic va ser satisfactòria.

No obstant això, la remodelació posterior de l'estructura del Govern feta el mes de juny posterior ha implicat que aquesta previsió no s'ha complert després en totes les ordres de funcions, almenys en les conselleries més afectades.

D'aquesta manera, i tenint en compte les ordres de funcions vigents en el termini de recollida de dades per a aquest informe, la Vicepresidència i Conselleria de Presidència i la Conselleria de Família i Serveis Socials són les úniques que no disposen en les ordres de funcions d'un lloc responsable en matèria d'igualtat, a més de l'Ibsalut, Ports, Consell Consultiu, Fogaiba, ATIB, EBAP i Ibestat. Aquest aspecte s'ha de rectificar.

Això no obstant, totes les conselleries i ens, fins i tot els que no tenen cap lloc amb aquestes funcions, han designat persones interlocutores en la matèria que assumeixen aquest paper.

El contradictori és que la Conselleria de Salut i la Conselleria d'Agricultura, Medi Ambient i Territori comuniquen que en les ordres de funcions no consten aquests llocs quan sí que hi són: coordinador d'activitats de qualitat (F00460019) en el primer cas, i cap del Servei d'Assumptes Generals

(F0114032A) en el segon cas, fins i tot amb un substitut, cap del Departament de Gestió de Domini Hidràulic (F01030006). A més, en la revisió que va fer el Servei de Règim Jurídic el mes d'abril de 2013 constava com a responsable d'igualtat a l'antiga Conselleria de Presidència el lloc de cap del Departament d'Assessorament Lingüístic de la Comunitat Autònoma (F0103001A) i en l'ordre de funcions actual aquest lloc no inclou aquesta designació.

S'ha de fer constar que la Conselleria d'Administracions Públiques ha designat al lloc de cap del Servei de Règim Jurídic (F01140192) la funció de coordinar el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat i la dinamització de l'execució de les mesures adoptades, però no designa en l'ordre de funcions un lloc com a responsable d'igualtat.

En tot cas, la xarxa de comunicació i d'intercanvi d'informació amb les persones amb funcions en matèria d'igualtat de les diverses conselleries o ens ha funcionat de manera fluïda amb les persones que s'hi han assignat i s'ha obtingut, de manera global, una bona participació dels integrants de les unitats. No obstant això, es recomana impartir una certa formació en matèria d'igualtat a aquest personal en horari de feina.

Com ja s'ha comentat, el Mòdul d'Igualtat està creat i en fase de producció (versió 1.2) dins Recursos Humans i s'han creat les pantalles necessàries perquè les persones usuàries puguin definir les seves pròpies consultes, amb el resultat final d'una bona recollida i un bon tractament de les dades.

A més, per facilitar les tasques de seguiment que havien de fer les persones responsables d'igualtat es va fer un apartat "Eines de seguiment del Pla d'Igualtat" , per proporcionar les eines que hauran de fer servir els agents implicats en l'aplicació del Pla d'Igualtat per poder vetllar pel compliment

rigorós de tot el que estipula. En concret, per cadascun d'aquests responsables —Funció Pública, Escola Balear d'Administració Pública (EBAP), Institut Balear de la Dona, responsables d'igualtat, habilitats de personal, secretaries generals, sindicats i àrea d'imatge i llenguatge—, es va penjar un resum de les actuacions que li correspon dur a terme i les fitxes d'indicadors que havien d'emplenar per fer el seguiment de l'execució esmentada.

La Comissió Tècnica d'Igualtat proposa actualitzar les dades dels i de les representants d'igualtat així com de les persones encarregades de la coordinació, l'execució i seguiment.

Objectiu 1.5. *Impulsar la participació de les dones i que tenguin una representació equilibrada.*

Les dades que s'han recollit sobre la presència d'homes i dones als òrgans col·legiats per valorar-ne una presència equilibrada ens presenten un panorama on predomina clarament la representació masculina. Excepte en el cas de l'EBAP, en la resta d'organismes sempre hi predominen els homes, si bé també s'ha de fer constar que a la Conselleria d'Hisenda i Pressuposts només la composició de la Comissió Mixta d'Economia i Hisenda entre l'Estat i la CAIB romp l'equilibri present en aquest organisme (per bé que d'una manera molt contundent amb un 85,7% de presència d'homes). S'ha de ressenyar que encara manquen les dades de Fogaiba, Ports i SOIB.

Tenint en compte que ja s'ha enviat l'escrit de recomanació a totes les secretaries generals per aconseguir aquesta presència equilibrada, l'acció adient és veure el resultat d'aquesta iniciativa per estudiar mesures futures.

És destacable el fet que, partint de la base que la presència d'homes i dones en tribunals i comissions de valoració és molt equilibrada, hi ha una preponderància d'homes en el càrrec de president, amb un 64,29% de representació. És un tema que s'ha d'estudiar per tal que són llocs de designació i no resultat d'un sorteig.

També s'ha de recomanar a l'EBAP que prengui alguna mesura per incentivar que les dones participin en els cursos d'habilitats directives per tal que, si bé s'ha optat pel format semipresencial, només hi va assistir un 39% de dones. En tot cas, s'hauria d'estudiar la causa d'aquesta baixa assistència amb relació al nombre de peticions, encara que s'ha de ressaltar que s'han admès totes les persones que ho han sol·licitat, atès que no hi ha hagut llistes d'espera.

Finalment, i pel que fa a la representació equilibrada d'homes i dones de les organitzacions sindicals en els òrgans de representació de personal, excepte en el cas de la Junta de Personal de Serveis Generals, es fa palès el desequilibri que hi ha en la resta d'òrgans analitzats. En el Comitè d'Empresa de Conselleries Agrupades i en el Comitè d'Empresa del SOIB hi ha una majoria d'homes fins al punt que en el segon no hi ha cap dona. També convé destacar que en el comitè d'empresa de la Conselleria d'Educació i Cultura hi ha una majoria de més del 88% de dones. Per tant, es recomana enviar els escrits de foment de participació igualitària que s'esmenten.

Objectiu 1.6. *Contribuir a l'augment de la presència de les dones en llocs de responsabilitat.*

Totes les actuacions remetent a d'altres que figuren en diferents eixos (concretament, en el de formació i el d'accés i promoció).

Objectiu 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.*

És interessant comprovar que la incorporació de mesures d'acció positives que s'estableixen en els informes d'impacte de gènere només es palesa en un 50% dels casos, mentre que en el cas de l'ús no sexista del llenguatge l'acceptació dels canvis proposats és més alta. Tal vegada és recomanable que l'Ibdona informi de quina és la seva opinió amb relació a aquest fet i quines mesures pensa que són les adients per augmentar el grau d'incorporació de les mesures que plantegen.

EIX 2. DISCRIMINACIÓ, ASSETJAMENT I LLENGUATGE IGUALITARI

2A. IMATGE, COMUNICACIÓ I LLENGUATGE

2B. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Objectiu 2A. IMATGE, COMUNICACIÓ I LLENGUATGE

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.*

En aquest matèria, malgrat que hi ha molt de material, s'ha considerat necessari elaborar unes pautes senzilles perquè el personal tengui més facilitat per evitar les imatges amb estereotips de gènere, les quals estan ja molt avançades.

Igualment, es valora positivament la col·laboració de la Secretaria de la Comunicació, com a òrgan coordinador del tractament de la imatge corporativa de l'Administració de la CAIB, per coordinar les accions adients

en aquesta matèria. Es va mantenir una reunió en la qual es va decidir proporcionar alguna sessió de sensibilització i de formació al personal dels gabinets de premsa perquè coneguin les pautes d'actuació en aquesta matèria de la forma més concreta i senzilla possible, i de fer, amb aquestes pautes, un repositori de fotografies que pugui usar el personal de premsa de les conselleries de la Comunitat Autònoma, que estiguin ja validades com a no sexistes.

D'aquesta manera, s'ha considerat que aquests han de ser els òrgans responsables de dur a terme aquesta actuació, amb l'assessorament de l'Ibdona. S'ha de recalcar la bona disposició de la Secretaria de la Comunicació.

També es valora positivament la predisposició del personal de la Direcció General de Tecnologies perquè es tengui en compte aquest tema en els cursos sobre microllocs (de fet ja es va fer en un curs) i a les persones responsables de la seu electrònica. Les pautes indicades abans també es faran arribar a aquestes persones.

En tot cas, i lligant el tema de la imatge amb el del llenguatge no sexista, la col·laboració i el suport que s'ha demanat a la Secretaria de la Comunicació té per objecte dur endavant les actuacions d'aquest Pla, pel que fa a les que es refereixen a la imatge pública i el llenguatge de la web de la Comunitat Autònoma, concretament per estudiar conjuntament com revisar els continguts que apareixen en la pàgina web (imatge i llenguatge), sense oblidar les característiques del llenguatge periodístic, tot complint alguns consells per avançar en l'objectiu 2A. També s'ha de col·laborar per determinar com fer una o més sessions prèvies de formació al personal que es consideri adient sobre aquesta matèria. S'ha programat un curs en horari de matí amb aquesta finalitat.

A més, el gabinet de premsa de la Conselleria d'Administracions Públiques ha revisat la seva web i la de l'112 amb relació a aquests indicadors i els relatius a l'ús de llenguatge no sexista.

No obstant, atès l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla, es considera adient, centrar-se en la formació del personal en aquesta matèria i en la revisió únicament de les pàgines relatives al personal, i es recomana coordinar-se amb el personal de l'IBdona una vegada aprovin el Pla Estratègic d'Igualtat, per sumar els esforços però amb actuacions cada un en el seu respectiu àmbit.

Objectiu 2A.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.*

Es considera adequat el plantejament multidisciplinari que es fa per desenvolupar les actuacions que es preveuen per aconseguir aquests dos objectius, així com la col·laboració i la feina conjunta que sembla que s'ha iniciat. En tot cas, s'ha de comprovar en els propers mesos l'avanç que es pugui produir en aquesta matèria perquè fa falta disposar d'una llista de recomanacions generals i assumibles per utilitzar una imatge i un llenguatge no sexista a la nostra Administració, les quals s'estan elaborant. Tenir aquests recomanacions generals consensuades i un material adequat per dur a terme les revisions corresponents serà la clau per complir aquests objectius.

Es considera que el resultat del mostreig per comprovar l'adequació en aquest àmbit segurament denota aquesta falta de recursos i de formació específica en aquesta matèria, tenint en compte que la majoria tenen una visió molt positiva de la situació. Tant de l'àrea de formació com de l'àrea de

gestió de Recursos Humans es trasllada una visió més realista i, segurament, més ajustada a la realitat. En tot cas, s'ha de ressenyar que Fogaiba, Ports i SOIB no han contestat.

És destacable que, en matèria de llenguatge no sexista, el Departament d'Assessorament Lingüístic considera que el personal amb tasques d'assessorament lingüístic té la formació i els coneixements per dur a terme la revisió dels textos tenint en compte un llenguatge igualitari.

"A més, el *Llibre d'estil del Govern de les Illes Balears* ja estableix uns criteris suficients per poder fer un ús adequat i coherent del llenguatge igualitari", afegeix la responsable del Departament, si bé posa l'accent en la utilitat de la formació, especialment al personal que redacta els informes d'impacte de gènere i als responsables d'igualtat, o a les persones que penguin documents o notícies als microllocs. De fet, s'han programat dos cursos en línia per a l'any 2014 a aquest efecte. No obstant el que disposa el *Llibre d'Estil*, s'està treballant per establir i consensuar unes recomanacions més completes en aquesta matèria.

S'ha de destacar com un avanç important en aquesta matèria la tasca del Departament d'Assessorament Lingüístic, a data de finalització d'aquest informe, d'adaptació al llenguatge igualitari de tots els models de documentació que hi ha en els processos transversals consensuats pel Departament de Qualitat, la qual cosa garantirà que les persones que els facin servir ja tendran els texts adaptats al llenguatge no sexista . És necessari fer una difusió adient d'aquest fet.

Objectiu 2B. ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

2B1. *Dur a terme una protecció efectiva davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.*

S'ha redactat un esborrany de protocol d'actuació amb les mesures de prevenció i de protecció necessàries davant situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, per bé que és necessari dur a terme un estudi conjunt entre els diversos òrgans que poden col·laborar per acabar de perfilar el procediment. En tot cas, en aquest àmbit s'haurien d'estudiar els mecanismes ja existents per tal de poder comprovar quina és la protecció actual que hi ha en aquests moments i si, jurídicament, per exemple, ja es considera suficient. Una de les prioritats pel següent període d'execució es l'elaboració del protocol d'assetjament.

EIX 3. ACCÉS I PROMOCIÓ

Objectiu 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.*

Els resultats de les dades sobre les actuacions fixades per assolir aquest objectiu són positius, atès que es compleixen les accions recomanades per aconseguir-lo, tant en la denominació dels llocs de l'RLT com en els impresos i entrevistes de selecció, sens perjudici de continuar aprofundint en l'anàlisi seguint les properes recomanacions esmentades quant a l'objectiu 2A, Imatge, comunicació i llenguatge.

A més, s'ha de complir l'obligació d'indicar de manera expressa que l'oferta va adreçada a ambdós sexes a l'hora de contractar personal laboral, en les convocatòries de selecció de personal o de promoció interna i en les convocatòries de provisió, la qual cosa en aquests moments, encara que se sobreentén, no es fa.

Objectiu 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.*

Es fa constar que el temps d'excedències, reduccions de jornada i permisos per cura de familiars, ja computa com a temps treballat.

En matèria de formació s'ha avançat en aquest sentit mitjançant l'augment de l'oferta de cursos en línia, en horari no intensiu o en horari laboral, encara que s'ha de continuar en aquesta línia i, tal vegada, donar preferència clarament a la realització de cursos en horari laboral a les persones que per raó de conciliació no poden assistir a cursos en un altre horari. Es recomana introduir aquesta matisació en les instruccions corresponents.

Objectiu 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.*

No s'ha fet aquest estudi intern, atès que el concurs de trasllats encara no està resolt. Es recomana fer un seguiment sobre aquest tema.

Objectiu 3.4. *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.*

Veure l'objectiu 1.3. de l'eix de cultura organitzativa

Objectiu 3.5. *Corregir la segregació horitzontal existent a mitjà termini.*

Si bé s'han desenvolupat les tasques informàtiques lligades a aquest objectiu a través d'altres actuacions previstes en l'eix de cultura organitzativa, no s'han dut a terme mesures per corregir aquesta segregació horitzontal en cas d'una possible infrarepresentació de dones en un cos, escala o especialitat o categoria. Es recomana abordar aquest tema.

Objectiu 3.6. *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 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.*

Desenvolupat a través d'altres actuacions que es preveuen en l'eix de cultura organitzativa (vegeu l'objectiu 1.2).

Eix 4. DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES

Objectiu 4.1. *Visibilitzar diferències entre els sexes i analitzar-ne les causes, per corregir-les en el futur.*

El Servei de Registre de Personal ha facilitat un document amb les dades estadístiques que permetran fer-ne l'estudi corresponent. Per tant, falta analitzar-les per poder comprovar si hi ha aquestes diferències i, en el cas d'una resposta afirmativa, detectar-ne les causes. Es recomana dur a terme aquest estudi.

Es proposa dur a terme un document classificant els llocs de treball per grups, cossos, escales i, en el seu cas, especialitats on es faci el comparatiu del complement específic per cada complement de destí.

EIX 5. FORMACIÓ

Objectiu 5.1. *Promoure que la formació de l'EBAP pugui estar a l'abast de tot el personal i que la impossibilitat de conciliar la vida laboral i la familiar no impedeixi la carrera de les dones, sobretot de les que tenen persones a càrrec seu.*

En aquest punt, s'ha de fer una valoració molt positiva: s'ha intentat una distribució horària més bona dels cursos en el sentit que els cursos de més de deu hores no s'han d'impartir en horari intensiu tots els dies seguits de la setmana (només un 10% dels cursos de formació contínua no compleix aquest extrem). Igualment, s'ha aconseguit una oferta àmplia de cursos en horari laboral o mixt, en modalitat semipresencial i en línia, si bé s'ha de fer un esment especial al fet que hi ha un impediment important per assistir als cursos en horari laboral per part d'algunes conselleries, especialment la Conselleria d'Educació, Cultura i Universitats. Per això, es recomana fer un escrit a totes per recordar que la regla general ha de ser permetre-hi l'assistència, només condicionada a necessitats del servei justificades per escrit del cap de la unitat corresponent. Tal vegada, com s'ha dit, s'hauria de donar preferència a les persones que acrediten problemes que els dificultin greument fer els cursos en horari no laboral.

Pel que fa a les dades relatives a l'assistència als cursos, es considera que no és significativa la diferència d'assistents desagregats per sexe per tal que, en general, hi assisteixen més dones que homes. És cert que la diferència més notable a favor de les dones és en els cursos de durada més curta (10 hores o menys), però la diferència global també és molt alta, amb la qual cosa no es considera significativa. A més, s'hauria d'incloure l'indicador global de la

presència de dones i homes a la nostra administració per tal de poder comprovar aquestes dades específiques.

Un cop permesa l'assistència del personal empleat públic a activitats formatives durant els permisos de maternitat i paternitat, o durant les excedències per motius de cura de familiars, s'hauria de poder habilitar a l'aplicació de Recursos Humans el mesurament del nombre de persones que acudeixen a cursos dins els dotze mesos següents a la incorporació procedent dels permisos o excedències esmentats (desagregat per sexe, evidentment) per tal de poder comprovar aquest dret preferent.

Finalment, ja està regulat el permís d'un crèdit horari 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. En les dades que s'han recaptat és molt evident el gaudi preferent que n'han fet les dones, fet que podria ser indicatiu si s'estudien les possibles causes.

En darrer lloc, s'ha de fer constar que l'EBAP comunica que no pot tractar les dades de càrregues familiars per seleccionar els assistents als cursos, tema que s'haurà d'estudiar per veure com solucionar-lo. Per això, atès que el Pla té un àmbit d'aplicació específic, es proposa veure si es poden creuar les dades de les persones inscrites amb les que es tenen en el Registre de Personal per extreure les dades relatives a les càrregues familiars del personal assistent al curs.

Objectiu 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.

En aquest punt, només cal ressenyar el seguiment necessari de la planificació formativa per a l'any 2014 pel que fa a les accions formatives en matèria d'igualtat de gènere, per tal que ja es valoren, com a mèrit, en tots els llocs de feina els cursos d'igualtat i violència de gènere.

L'oferta del 2014 preveu, a més dels dos cursos generalistes de "Polítiques d'igualtat de gènere", bàsic i avançat, dues edicions d'un curs en línia de llenguatge igualitari i una altra sobre la imatge no sexista.

Objectiu 5.3. *Incorporar la perspectiva de gènere en la formació.*

S'ha de recordar i tenir present que es faci la modificació corresponent en les instruccions al professorat per tenir en compte la igualtat entre homes i dones en la impartició dels cursos, així com la inclusió d'una casella en les enquestes d'avaluació en què es demani la percepció dels alumnes sobre el grau de compliment d'aquest fet. Aquestes dues accions s'han de preveure en el proper pla de formació de l'EBAP.

Així mateix, s'ha de comprovar en els pròxims mesos que els indicadors relatius al sexe de l'alumne, nombre d'infants menors i persones a càrrec seu, amb indicació de l'edat dels infants, 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, siguin visibles en les sol·licituds de cursos de formació per poder fer servir aquestes dades en les preferències esmentades i ser tractades a l'efecte de complir els objectius d'aquest eix.

Objectiu 5.4. *Facilitar l'accés de les dones a la formació per als nivells directius.*

Queda pendent veure com promoure que les dones facin els cursos d'habilitats directives, ja que només van fer la sol·licitud, i per tant hi van assistir, un 39% de dones.

EIX 6. MESURES DE CONCILIACIÓ

Objectiu 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.*

S'ha adaptat el mòdul de permisos i vacances perquè no es pugui denegar cap permís sense la motivació adient i estan inclosos i desglossats quasi tots els permisos i drets, com els de reduccions de jornada o compensació de dies per hores extres. També s'ha fet una eina a l'aplicació de RRHH per disposar de les dades de forma automatitzada desagregada per sexe, càrregues i edat, i s'ha treballat en un microlloc relatiu a permisos, llicències i reduccions de jornades amb tots els supòsits, on s'estableix els drets que es tenen i les interpretacions en els supòsits més dubtosos (només pendent de penjar-ho). No obstant això, s'ha de fer constar que encara hi ha una borsa de permisos que queden pendents en un "altres" que no hi hauria de ser i que s'ha d'analitzar en l'etapa següent. Per tant, en general, es valora positivament la feina feta quant a les eines d'estudi.

Així, només resta entrar en l'anàlisi de les dades recollides.

Quant als permisos i drets reconeguts, es van extreure les dades desagregades per sexes dels següents:

- setmanes addicionals a les llicències de maternitat per fills menors de 2 i 4 anys, permisos per adopció o acolliment,
- per concurrència a exàmens,
- a exàmens prenatals, indisposició,
- lactància per fill menor de 12 mesos acumulada i diària,
- permís per malaltia greu de familiar,
- per matrimoni,
- naixement d'un fill prematur,
- part,
- paternitat
- i trasllat de domicili.

Una vegada estudiades les dades es conclou, en primer lloc, segons el que avaluam en aquest informe, les dades relatives a la concurrència a exàmens, indisposicions, matrimoni, paternitat i trasllat de domicili no tenen cap transcendència per tal que es gaudeixen sempre que es produeix el fet. No obstant això, de les dades es desprèn que les indisposicions sembla que tenen més incidència entre les dones que entre els homes.

El permís per naixement de fill prematur no té pràcticament incidència, per tal que només l'ha gaudit un home al SOIB.

La setmana addicional a les llicències de maternitat per fill menor de 2 i 4 anys, així com el permís per adopció o acolliment, són tres permisos d'incidència molt baixa (tots amb un cas només per organisme, dos casos en dos i sis llicències de maternitats per fill menor de 4 anys a la Conselleria d'Educació, Cultura i Universitats com a excepció), sempre tenen com a

col·lectiu preponderant el que té més representació en l'organisme analitzat, la qual cosa prova que s'usa igualitàriament.

El mateix passa amb el permís per examen prenatal, amb l'excepció de tres conselleries en les quals el sexe preponderant no és el més representat. No obstant això, en dos dels casos són els homes els que han gaudit del permisos havent-hi més dones en la seva conselleria, per la qual cosa no és símptoma d'un gaudi desigual, sinó tot al contrari.

Pel que fa al permís de lactància per fill menor de dotze mesos, el gaudi diari és d'aplicació molt igual (fins i tot ressalta el fet que a Educació, amb majoria àmplia d'empleades públiques, és un home el que el gaudeix). Pel que fa al gaudi acumulat, si bé en quatre organismes tornam a tenir coherència entre col·lectius preponderants i en tres és molt equilibrat, sí que es pot percebre un gaudi més alt per part de les dones en cinc dels casos en què, havent-hi una mínima preponderància de presència de dones en termes globals, el dret és utilitzat de manera total per elles.

S'ha de fer constar que en el cas del permís per malaltia greu d'un familiar, tal vegada sí que es pot comprovar una preponderància lleu del gaudi de les dones amb més incidència que la seva representació en l'organisme corresponent.

La incidència del gaudi fraccionat de l'excedència per cura de familiars és tan petita en aquests moments que l'única recomanació que es fa és que es desenvolupi reglamentàriament, tal com està previst.

Pel que fa al dret de reducció de jornada, cas per cas aquesta és la situació:

- La reducció de jornada per malaltia greu d'un familiar té molt poca incidència (només un cas en cada un dels organismes on es dóna), i

sempre són dones en tots els casos, encara que es tracta d'organismes amb preponderància de dones.

- Més incidència té la reducció per guarda legal, amb una preponderància evident entre les dones que supera el percentatge del que es consideraria com a equilibrat (només dos homes a la Conselleria d'Educació, Cultura i Universitat rompen la regla, amb equilibri a l'EBAP).
- En canvi, les reduccions de jornada per fill menor de tres i un any estan bastant equilibrades, amb casos puntuals de més desequilibri a favor de la dona a la Conselleria de Salut, al SOIB (fill menor de tres anys en els dos casos) i a la Conselleria de Família i Serveis Socials (fill menor d'un any) amb relació a la seva presència en els dos organismes. Com a fet curiós, hi ha dos casos contraris a la Conselleria d'Economia i Competitivitat, amb preponderància d'homes amb reducció per fill menor de tres anys, i a la Conselleria de Turisme, per fill menor d'un any, i això que les dues conselleries tenen més dones.
- També podria haver-hi un cert desequilibri a favor de les dones en el cas de la reducció de jornada voluntària, però no té tanta incidència per poder afirmar-se d'una manera contundent.

Les causes que poden produir aquests petits desequilibris normalment deriven de circumstàncies alienes a l'Administració , si bé sempre és recomanable potenciar les campanyes que destaquin la coresponsabilitat i la igualtat de drets i obligacions entre homes i dones.

La incidència del permisos per deures inexcusables és d'expressió mínima.

Atesa la dificultat de tractar totes les dades en la forma obtinguda, es recomana modificar els indicadors relatius a aquesta actuació i establir de quin tipus de permisos són els que volem extreure dades (si no es considera necessari extraure dades de tots) i, establir com a indicadors, per una banda, les dades del nombre de persones que s'acullen a cada permís concret i per una altra, el nombre de permisos sol·licitats.

Objectiu 6.2. Avançar en la consolidació d'una cultura de corresponsabilitat 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. Tot relacionat amb això, es recomana reactivar la campanya "Mateixos drets, mateixes obligacions" en col·laboració amb l'IBDona, al més aviat possible, comprovada l'existència de la regulació que permet gaudir dels drets relacionats amb la conciliació. En tot cas, sempre es poden estudiar noves maneres de fer-la més efectiva.

Objectiu 6.3. Informar el personal de les mesures de conciliació que té a l'abast i en general de tot allò que fomenta la igualtat.

S'ha elaborat un microlloc relatiu a permisos, llicències i reduccions de jornades amb tots els supòsits on s'estableixen els drets que es tenen i les interpretacions en els supòsits més dubtosos, que està pendent de fer-se públic. Per això, se'n recomana la publicació.

Objectiu 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.

A causa del període de recollida de dades no es pot observar en aquest moment l'impacte del teletreball, per la qual cosa aquest punt es projecta en

l'informe següent. No obstant això, es vol destacar l'aprovació del Decret 36/2013, de 28 de juny, pel qual es regula la modalitat de prestació de serveis mitjançant teletreball a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i la seva implantació.

Es recomana fer la difusió i la recomanació de la utilització de la videoconferència com a mitjà preferent per fer reunions amb assistents de diferents localitats i/o illes, com a forma d'evitar desplaçaments i guanyar en conciliació.

EIX 7. SOBRE SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ

Objectiu 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 de riscos laborals.

Sembla que totes les actuacions que es preveuen per desenvolupar aquest objectiu estan recollides a través dels procediments, informes i memòries del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, per la qual cosa es recomana que, si es vol fer una anàlisi més en profunditat de la situació en aquest àmbit, s'utilitzin aquests recursos.

Objectiu 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.

No s'ha arribat a aprovar encara el 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. Tampoc no s'ha dut a terme cap acció de 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. Per tant, es recomana que aquests temes es reactivin. Per això, es recomana fer i aprovar un protocol sobre mobilitat de les empleades públiques víctimes de violència de gènere en base a l'Acord de Mobilitat geogràfica entre les administracions públiques de l'any 2008.

En tot cas, sí que sembla garantida la confidencialitat de les víctimes de violència de gènere en el tractament de les dades de caràcter personal genèric aplicat a tot el personal.

EIX 8. ADJUDICACIÓ DE RECURSOS

Objectiu 8.1. Assegurar la posada en marxa del Primer Pla d'Igualtat.

Sembla garantit aquest objectiu amb les accions iniciades i desenvolupades des de l'aprovació del Pla d'Igualtat, si bé és recomanable posar en marxa les accions més específiques de difusió previstes.

També s'ha de tenir en compte la situació existent en les ordres de funcions pel que fa als responsables d'igualtat i que s'han descrit en l'objectiu 1.4 per arribar a una cobertura total en tots els organismes de manera formal.

Pel que fa a la regulació de la composició i les funcions de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat i de la Comissió d'Igualtat, està ja iniciada la tramitació del Projecte de decret que les regula.

ANNEX I
FITXA 1.7.1

Núm. Informe	Òrgan Sol·licitant	Norma que s'informa	Ús no sexista del llenguatge. Propostes de modificació:	Recomanacions i Propostes de Millora. Acció Positiva	Publicació de la Norma, per avaluar
282/13	Conselleria d'Administracions Públiques	Avantprojecte de llei de modificació de la Llei 3/2006, de 30 de març de gestió d'emergències de les Illes Balears	No	No	No necessari
IG 116/13	Conselleria d'Administracions Públiques	Projecte de modificació del Decret 75/1994, de 26 de maig, pel qual s'estableix el barem de mèrits en concursos per a la provisió de llocs de treball reservats a funcionaris amb habilitació nacional	No	No	No Necessari
IG 107/13	Conselleria d'Educació, Cultura i Universitats	Projecte de Decret pel qual es modifica el decret 104/2002, de 2 d'agost, pel qual es regula el règim del personal docent i investigador contractat de la universitat de les Illes Balears	No	No	No necessari

IG 12/2013	Conselleria d'Educació, Cultura i Universitats	Ordre del conseller d'Educació, Cultura i Universitats per la qual es regula el procediment per a la provisió accidental de llocs de treball d'inspectors d'Educació en comissió de servei	Si. En la base 2 de l'annex I s'hauria de substituir "funcionari" per "el funcionari o la funcionaria" o "personal funcionari". — En la base 4 de l'annex I s'hauria de substituir "el cap" per "el cap o la cap"; "el director general" per "el titular de la direcció general de"; "secretari" per "secretari o secretaria"; "l'inspector" per l'inspector o la inspectora"; "funcionari" per "un funcionari o una funcionaria"; "El president" per "El titular de la presidència". INCORPORACIÓ 100%	1. Incloure en la redacció de les bases (annex I) el que estableix l'article 60 de la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona en relació amb la composició equilibrada dels tribunals examinadors. 2. Incloure en la redacció de les bases (annex I) el que estableix l'article 55 i l'article 61 de la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, pel que fa al foment de la composició equilibrada del personal, i les actuacions especials en casos d'infrarepresentació. INCORPORACIÓ 100%	BOIB 13 juliol 13
223/13	Director general de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis	Projecte de Decret llei de mesures urgents en matèria de mobilitat intraadministrativa temporal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears	 No	1. Informar i sensibilitzar, fent-ne esment en les instruccions que se'ls faciliten, els tribunals, els òrgans de selecció i les comissions de valoració sobre la necessitat de dur a terme la selecció i la valoració amb compliment del principi d'igualtat. 2. 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, en els termes en els que s'estableix en l'article 61 de la Llei de la Dona. 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. En les resolucions que facin pública la relació definitiva d'aspirants que han superat un procés selectiu, o de concursants que han estat adjudicatari d'un lloc en un procediment de provisió, s'hi ha d'adjuntar una anàlisi interna d'impacte de gènere. 5. Cal que es disposi d'estadístiques adequades i actualitzades i s'ha d'incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, les enquestes i la recollida de dades que duguin a terme. Tot això, sense perjudici d'incloure altres mesures que es considerin oportunes per evitar possibles desigualtats que es puguin derivar de l'aplicació de l'article 82 bis que s'afegeix a la Llei 3/2007 que regula el nomenament provisional en un grup o un subgrup superior. INCORPORACIÓ 0%	Decret llei 2/2013, de 14 de juny BOIB 85.

190/12	Director general d'Interior, d'Emergències i Justícia	Ordre mesures urgents i provisionals per implantar l'horari especial del personal d'emergències	No	No	No necessari
178/12	Conselleria d'Administracions Públiques	Avantprojecte de llei de coordinació de les policies locals de les illes balears	Si (14). — En l'exposició de motius, en l'article 6, en l'article 22, en l'article 24, en l'article 28 s'hauria de substituir "el batle" per "el batle o batlessa". — En l'article 15 s'hauria de substituir "el president" per "la persona que ocupi la presidència" o "el president o la presidenta"; "el secretari" per la persona que ocupi la secretaria" o "el secretari o la secretaria"; i "el funcionari" per "la persona funcionaria". — En l'article 22, en l'article 26 s'hauria de substituir "del cap" o "el cap" per "el cap o la cap". — En l'article 23 s'hauria de substituir "un coordinador responsable" per "la persona coordinadora responsable". — En l'article 26 s'hauria de substituir "un psicòleg col·legiat" per "un psicòleg col·legiat o una psicòloga col·legiada". — En l'article 45 s'hauria de substituir "un lletrat" per "un lletrat o una lletrada". — En l'article 56, l'article 71 s'hauria de substituir "funcionari" per "persona funcionaria". — En els articles 77 i següents s'hauria de substituir "instructor" per "la persona instructora"; "secretari" per "la persona secretaria"; "l'interessat" per "la persona interessada"; "funcionari" per "persona funcionaria"; "l'expedientat" per la persona expedientada"; "l'afectat" per "la persona afectada"; i "l'infractor" per "la persona infractora". INCORPORACIÓ 80%	1. Establir les bases de la col·laboració professional i institucional que fa falta per arribar millor i de manera més efectiva a l'atenció i protecció de les dones víctimes de violència de gènere i als seus menors. 2. Augmentar la participació de les dones en els llocs de representació i decisió, així com assolir la composició equilibrada. 3. És indispensable formar en totes les escales i categories, amb els valors d'igualtat i les habilitats necessàries per assolir-la. 4. Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibilitin un coneixement millor de la situació de les dones. INCORPORACIÓ 0%	Llei 4/2013, de 17 de juliol. BOIB 106.

108/12	Conselleria d'Administracions Públiques	Avantprojecte de Decret, pel qual es regula la modalitat de prestació de serveis mitjançant teletreball a l'Administració de la comunitat Autònoma de les Illes Balears	Si (2). — En els articles 3.2 i 5.1 b, s'hauria de substituir “funcionari” per “la persona funcionària”. — En l'article 4.6, s'hauria de substituir “l'interessat” per “la persona interessada”. INCORPORACIÓ 100%	a) Pel que fa a l'article 6, referent als criteris preferents d'autorització, es considera més adequat com a criteri per autoritzar el teletreball i es proposa que en cas que no es pugui atorgar a totes les persones que ho han sol·licitat, la creació d'un sistema de punts en lloc d'un ordre de prelación, perquè d'aquesta manera no es donaria prioritat a cap dels criteris, que es conjugarien en un sol indicador. b) La disposició addicional, referent als funcionaris que requereixen aplicacions informàtiques corporatives, obliga el personal a l'abonament d'una taxa per establir mesures addicionals de seguretat. Seria adequat estudiar l'eliminació d'aquesta taxa, atès que es considera que no es poden gravar les prestacions econòmiques com a conseqüència d'optar per la modalitat de teletreball. c) Cal que l'òrgan competent en matèria de funció pública de la Comunitat Autònoma disposi d'estadístiques adequades i actualitzades respecte de l'evolució i l'aplicació del teletreball, incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, les enquestes i la recollida de dades que duguin a terme. INCORPORACIÓ 100%	Decret 36/2013, de 28 de juny BOIB 91.
--------	---	---	---	---	--

ANNEX II – FITXA 4.1

DADES ESTADÍSTIQUES SOBRE PERSONAL DE LA CAIB A 01/10/2013

PERSONES	HOMES	DONES	SUMES
FUNCIONARIS RLT	1.334	2.184	3.518
LABORALS RLT	190	550	740
TOTAL PERSONAL RLT	1.524	2.734	4.258

PERCENTATGES	HOMES	DONES	% PERSONES
FUNCIONARIS RLT	37,92	62,08	82,62
LABORALS RLT	25,68	74,32	17,38
TOTAL PERSONAL RLT	35,79	64,21	100

FUNCIONARIS RLT (COMPLEMENT ESPECÍFIC)	HOMES	DONES	SUMES
LLOCS > 40.000€	5	4	9
LLOCS DE ENTRE 20.000€ I 39.999€	31	46	77
LLOCS DE ENTRE 10.000€ I 19.999€	182	157	339
LLOCS DE ENTRE 5.000€ I 9.999€	394	456	850
LLOCS DE ENTRE 3.000€ I 4.999€	194	476	670
LLOCS < 2.999€	528	1.045	1.573
TOTALS	1.334	2.184	3.518

PERCENTATGES FUNCIONARIS RLT (C.E.)	HOMES	DONES	% SEGONS C.E.
LLOCS > 40.000€	55,56	44,44	0,26
LLOCS DE ENTRE 20.000€ I 39.999€	40,26	59,74	2,19
LLOCS DE ENTRE 10.000€ I 19.999€	53,69	46,31	9,64
LLOCS DE ENTRE 5.000€ I 9.999€	46,35	53,65	24,16
LLOCS DE ENTRE 3.000€ I 4.999€	28,96	71,04	19,04
LLOCS < 2.999€	33,57	66,43	44,71
TOTALS	37,92	62,08	100

FUNCIONARIS RLT (SEGONS GRUPS DEL LLOC OCUPAT)	HOMES	DONES	SUMES
A1	425	465	890
A1/A2	138	141	279
A2	83	225	308

PERCENTATGES (SEGONS GRUPS DEL LLOC OCUPAT)	HOMES	DONES	% PER GRUPS
A1	47,75	52,25	25,30
A1/A2	49,46	50,54	7,93
A2	26,95	73,05	8,75

A2/C1	60	102	162
C1	135	119	254
C1/C2	100	390	490
C2	268	488	756
AP	125	254	379
TOTALS	1334	2184	3518

A2/C1	37,04	62,96	4,60
C1	53,15	46,85	7,22
C1/C2	20,41	79,59	13,93
C2	35,45	64,55	21,49
AP	32,98	67,02	10,77
TOTALS	37,92	62,08	100

LABORALS RLT (COMPLEMENT ESPECÍFIC)	HOMES	DONES	SUMES
LLOCS > 40.000€	0	0	0
LLOCS DE ENTRE 20.000€ I 39.999€	0	0	0
LLOCS DE ENTRE 10.000€ I 19.999€	1	0	1
LLOCS DE ENTRE 5.000€ I 9.999€	1	0	1
LLOCS DE ENTRE 3.000€ I 4.999€	46	28	74
LLOCS < 2.999€	142	522	664
TOTALS	190	550	740

PERCENTATGES LABORALS RLT (C.E.)	HOMES	DONES	% SEGONS C.E.
LLOCS > 40.000€	0,00	0,00	0,00
LLOCS DE ENTRE 20.000€ I 39.999€	0,00	0,00	0,00
LLOCS DE ENTRE 10.000€ I 19.999€	100,00	0,00	0,14
LLOCS DE ENTRE 5.000€ I 9.999€	100,00	0,00	0,14
LLOCS DE ENTRE 3.000€ I 4.999€	62,16	37,84	10,00
LLOCS < 2.999€	21,39	83,13	89,73
TOTALS	25,68	74,32	100

LABORALS RLT (SEGONS NIVELL DE CATEGORIA)	HOMES	DONES	SUMES
1	10	17	27
2	9	11	20
3	7	0	7
4	17	15	32
5	38	220	258
6	62	55	117
7	33	29	62

LABORALS RLT (SEGONS NIVELL DE CATEGORIA)	HOMES	DONES	% SEGONS NIVELL
1	37,04	62,96	3,65
2	45,00	55,00	2,70
3	100,00	0,00	0,95
4	53,13	46,88	4,32
5	14,73	85,27	34,86
6	52,99	47,01	15,81
7	53,23	46,77	8,38

8	14	203	217
TOTALS	190	550	740

8	6,45	93,55	29,32
TOTALS	25,68	74,32	100

