

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

CONSEJO DE GOBIERNO

12866

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de diciembre de 2024 por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) para el periodo 2024-2027

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

Una vez finalizada la vigencia del I Plan de Igualdad, el Consejo de Gobierno aprobó el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) para el periodo 2016-2019.

El III Plan de igualdad se aprobó mediante un acuerdo del Consejo de Gobierno de 3 de mayo de 2021.

Durante la vigencia del III Plan se modificó la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con la siguiente redacción:

Disposición adicional séptima

Planes de igualdad

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

3. En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.

Por este motivo, durante el año 2024 se ha trabajado en un nuevo plan de igualdad.

Cabe destacar que el III Plan de Igualdad, derivado de los cambios normativos señalados, ha sido el Plan más corto en tiempo de todos los planes de los servicios generales.

Aun así, se han ejecutado acciones muy importantes, entre las que cabe destacar las siguientes:

- Aplicación de la metodología europea al cálculo de la brecha salarial.
- Revisión y modificación del Protocolo de actuación para la movilidad administrativa por razón de violencia de género para las empleadas públicas de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB n.º 61, de 18 de mayo de 2017).
- Revisión y modificación del Protocolo de actuación para la prevención y la actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o de orientación sexual.
- Incorporación de un eje específico de prevención de riesgos laborales.

La Comisión de Igualdad aprobó el informe de evaluación final a propuesta de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad en fecha 25 de noviembre de 2024.

Las tareas para elaborar el IV Plan de Igualdad se iniciaron en el mes de enero de 2024 y la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de





Igualdad ha tenido en cuenta el informe de evaluación final y el estudio para la elaboración del IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, para conocer el impacto del III Plan y así extraer los aspectos que debían considerarse a la hora de abordar la elaboración del IV Plan. Además, se han revisado los planes de igualdad de otras comunidades autónomas y la normativa de aplicación.

La Comisión de Igualdad aprobó la propuesta del IV Plan de Igualdad en la sesión del día 25 de noviembre de 2024.

El Decreto 12/2023, de 10 de julio, de la presidenta de las Illes Balears, por el que se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, establece como competencias que ejercerá la Dirección General de Función Pública la gestión, el impulso y la coordinación de las políticas y los planes de igualdad entre las mujeres y los hombres empleados públicos de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Por todo ello, y para cumplir la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, vistas las competencias previstas en el artículo 5 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la consejera de Presidencia y Administraciones Públicas, en la sesión de 13 de diciembre de 2024, adoptó entre otros el siguiente Acuerdo:

Primero. Aprobar el IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) para el periodo 2024-2027, cuyo extracto con sus líneas generales se adjunta como anexo.

Segundo. Facultar a la consejera de Presidencia y Administraciones Públicas para llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias para el desarrollo y la ejecución de este acuerdo.

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

Palma, 13 de diciembre de 2024

El secretario del Consejo de Gobierno

(Por suplencia de acuerdo con el artículo 1 del Decreto 10/2023, de 10 de julio, de la presidenta de las Illes Balears)

Alejandro Sáenz de San Pedro García

ANEXO

IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) para el periodo 2024-2027

Índice

1. Introducción

2. Conclusiones principales del estudio para elaborar el IV Plan de Igualdad

- 2.1. Encuesta al personal
- 2.2. Datos descriptivos de la composición del personal
- 2.3. Cultura de igualdad (eje 1)
- 2.4. Acceso, promoción, retribución y empoderamiento de las mujeres (eje 2)
- 2.5. Conciliación y corresponsabilidad (eje 3)
- 2.6. Situaciones de especial protección (eje 4)
- 2.7. Salud y riesgos laborales (eje 5)
- 2.8. Medidas instrumentales complementarias (eje 6)

3. Ejes, objetivos, medidas y acciones del IV Plan de Igualdad

- Eje 1. Cultura de igualdad y buen gobierno
- Eje 2. Acceso, promoción, retribución y empoderamiento de las mujeres
- Eje 3. Conciliación y corresponsabilidad
- Eje 4. Situaciones de especial protección
- Eje 5. Salud y riesgos laborales

4. Desarrollo, seguimiento y evaluación



5. Ámbito de aplicación del IV Plan de Igualdad

6. Vigencia del IV Plan de Igualdad

1. Introducción

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

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. En su artículo 2, los miembros se comprometen a «asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio». El Estado español ratificó la Convención en 1983.

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

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

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

Asimismo, han sido numerosas las directivas en las que se recogen medidas de cumplimiento obligado por los Estados miembros, una vez que transcurra el plazo de transposición a los ordenamientos jurídicos internos, así como recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y se han desarrollado también varios programas de acción comunitaria para lograr dicha igualdad. Entre las primeras podemos destacar las siguientes: Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOCE 2002.10.05); Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DOUE 2004.12.21); Directiva 2006/54/CE, que refunde directivas de igualdad.

Fruto del Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2006-2010, en septiembre de 2010 la Comisión aprobó la Estrategia para el periodo 2010-2015 en materia de igualdad entre mujeres y hombres. La Estrategia subraya la contribución de la igualdad de género al crecimiento económico y al desarrollo sostenible y apoya la aplicación de la dimensión de la igualdad de género en la Estrategia Europa 2020. Posteriormente, a modo de continuación de la mencionada Estrategia 2010-2015, la Comisión aprobó, en diciembre de 2015, el Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019, el cual busca promover la igualdad entre mujeres y hombres, centrando su política en las cinco áreas temáticas prioritarias existentes: aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres; reducción de las brechas entre mujeres y hombres que persisten en términos retributivos, de ingresos y de pensiones; promoción de la igualdad en la toma de decisiones; lucha contra la violencia sexista y protección y apoyo a las víctimas, y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y de los derechos de las mujeres en todo el mundo. Y actualmente la Comisión desarrolla la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, que fija como objetivos fundamentales poner fin a la violencia de género en el mercado de trabajo, conseguir la participación en pie de igualdad en los diferentes sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y conseguir el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y en la actividad política.

En definitiva, la tarea de la Unión Europea mediante la modificación de tratados, la aprobación de directivas, la jurisprudencia y las políticas comunitarias ha tenido y tiene un desarrollo importante que se refleja en las legislaciones y prácticas nacionales desde el impulso dado por el Tratado de Ámsterdam (1999) a la política de igualdad de oportunidades.

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



El 25 de septiembre de 2015, la ONU aprobó, en una cumbre celebrada en Nueva York, en reunión plenaria de la Asamblea General, una agenda que lleva por nombre «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible», que entró en vigor el día 1 de enero de 2016.

El Plan Estratégico de ONU Mujeres 2018-2021 describe la dirección estratégica, los objetivos y los enfoques de ONU Mujeres para apoyar los esfuerzos para lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y a las niñas. Da apoyo a las implementaciones de la Declaración y la plataforma de acción de Pekín, y de la perspectiva de género de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para lograr el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible a aquellos.

En este IV Plan de Igualdad se tiene en cuenta, especialmente, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5, que busca, específicamente, lograr la igualdad de género.

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

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

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

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

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

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

Más recientemente se aprobó la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que tiene por objeto la garantía y la protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales. Como medida más relevante, esta Ley elimina la distinción entre *agresión* y *abuso sexual*, dado que se consideran agresiones sexuales todas aquellas conductas que atentan contra la libertad sexual sin el consentimiento de la otra persona.

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

La Ley 5/2000, de 20 de abril, del Instituto Balear de la Mujer, considera que el derecho fundamental a la igualdad no puede ni debe ser concebido únicamente como un derecho subjetivo, sino que, además, presenta una dimensión objetiva que lo transforma en un componente estructural básico que ha de informar el ordenamiento jurídico entero. Posteriormente, se aprobó la Ley 12/2006, de 12 de septiembre, para la mujer (actualmente derogada). Introdujo en nuestra normativa algunas medidas o recomendaciones sobre el uso del lenguaje no sexista, la representación equilibrada de mujeres y hombres, los planes de igualdad, etc.

Posteriormente a la Ley 12/2006, entró en vigor la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres. Esta última incorpora novedades relevantes en materia de igualdad, tanto en las administraciones públicas como en entidades privadas. En su título I, trata de las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género y hace referencia a las medidas que se implantarán para integrar las políticas de género en las administraciones, como por ejemplo la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados y directivos. Se dispone que las administraciones públicas deberán incorporar la perspectiva de género en el diseño de sus políticas e incluirán esta perspectiva en los estudios y las estadísticas, con el fin de hacer visible el trabajo y la presencia de las mujeres en nuestra sociedad. En el mismo título I, también se regulan los planes de igualdad, que deberán aprobar en cada legislatura todas las administraciones públicas.

Por otro lado, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, en el

apartado segundo de la disposición adicional séptima, traslada la obligación contenida en el párrafo anterior al ámbito de las administraciones públicas y expresa de manera taxativa la obligatoriedad que tienen de elaborar un plan de igualdad para desarrollar en el convenio colectivo para el personal laboral o un acuerdo para el personal funcionario que sea de aplicación al caso y en los términos que se prevean.

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

2. Conclusiones principales del estudio para elaborar el IV Plan de Igualdad

El objetivo general de este estudio ha sido:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan y determinar en qué medida las acciones realizadas han tenido efecto en el cumplimiento de los objetivos marcados.

En cuanto a los objetivos específicos, han sido los siguientes:

- Identificar las razones por las que no se han llevado a cabo algunas acciones del III Plan.
- Identificar los objetivos en los que hay que seguir trabajando puesto que no se han conseguido los resultados esperados.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieren nuevas acciones para garantizar la igualdad de oportunidades.
- Elaborar ideas para diseñar acciones y sus correspondientes indicadores para incluir en el IV Plan de Igualdad.

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

- Encuesta al personal, diseñada desde la perspectiva de que no solo representa un medio para un fin (la evaluación del III Plan), sino también un fin en sí mismo (dar visibilidad a las acciones realizadas en los últimos años).
- Explotación de la base de datos del personal.
- Análisis de los indicadores de impacto aprobados por la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Análisis de los estudios sobre retribuciones (brecha salarial y auditoría retributiva del personal laboral).

2.1. Encuesta al personal

La estructura y el contenido de la encuesta están relacionados con los ejes del III Plan de Igualdad. Entre las preguntas evaluadoras del III Plan de Igualdad y las preguntas demográficas, la encuesta consistió en 67 preguntas de las cuales algunas incluyeron subapartados. Respecto del tipo de preguntas, la gran mayoría eran preguntas cerradas que permitían un análisis cuantitativo. En algunas ocasiones, se optó por preguntas abiertas que permitiesen añadir comentarios incluidos en la parte del análisis cualitativo. La encuesta estaba dirigida a las 5.079 personas de la plantilla de los servicios generales de la Administración de la CAIB. Respondieron a la encuesta un total de 1.363 personas. El porcentaje de participación, de un 26,82 %, es sumamente satisfactorio, si bien hay que señalar que ha menguado respecto del porcentaje de participación para la elaboración del III Plan de Igualdad.

El índice de respuesta está muy por encima de los índices de respuestas de otras encuestas con características similares. Así pues, en base al tamaño poblacional (N=5.079), el tamaño muestral conseguido (1.363 personas) corresponde a un error de $\pm 3,06$ % para un nivel de confianza del 99 %.

En todo momento, se ha respetado la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. También, cuando ha sido necesario, se han agrupado las categorías más minoritarias en cuanto a número de personas, para respetar el secreto estadístico que prevé la Ley 3/2002, de 17 de mayo, de estadística de las Illes Balears.

A continuación, se resumen los datos y conclusiones principales que se desprenden del citado estudio y que han servido de base para formular los objetivos y las medidas del nuevo Plan de Igualdad.

2.2. Datos descriptivos de la composición del personal

Según los datos del Registro de Personal en fecha 31 de diciembre de 2023, el personal al servicio de la Administración de la CAIB (servicios generales) es de 5.079 personas, lo cual implica un aumento del 5,7 % respecto del 1 de julio de 2020 (fecha en la que se realizó el estudio para elaborar el III Plan y que ha servido de referente para analizar los principales cambios producidos en este periodo).

La distribución por sexos muestra una marcada feminización del personal de los servicios generales de la Administración de la CAIB (69 %),



lo cual supone un aumento de 1,6 puntos porcentuales respecto de 2020. Si lo miramos por islas, las mujeres representan el 77,8 % en Menorca, el 73,7 % en Formentera, el 80,7 % en Ibiza y el 67,5 % en Mallorca.

El 86,96 % de las personas que forman la plantilla de los servicios generales de la Administración de la CAIB están ubicadas en Mallorca.

En cuanto a la relación del servicio, el 83,7 % del personal forma parte del funcionariado (48,8 % de carrera y 34,8 % interino). El 16,3 % restante corresponde al personal laboral.

Teniendo en cuenta que el 69 % del personal es femenino, en la relación de servicio vemos que están menos representadas entre el personal funcionario de carrera y el personal laboral indefinido. Así, las mujeres interinas suponen el 70,6 % del total del funcionariado interino, y las mujeres laborales temporales suponen el 82,7 % del total del personal laboral temporal. Esta tendencia a la temporalidad femenina se ha acentuado respecto del año 2020 en cuanto al personal laboral, año en que teníamos un 80,8 %, y ha menguado en relación con el personal funcionario, en que nos encontrábamos un 71,5 % de mujeres interinas.

De media, las personas llevan dieciséis años trabajando para la Administración de la CAIB (hombres, 17,2 años; mujeres, 15,8 años).

La edad media de las mujeres que trabajan en los servicios generales de la CAIB es de 48,4 años y la de los hombres es de 49,5 años. Se detecta un proceso de envejecimiento de la plantilla masculina, puesto que en 2020 la edad media de los hombres era de 48,5 años. En cuanto a las mujeres, se mantiene la misma edad media que en 2020, lo cual hace pensar que hay más incorporaciones de mujeres jóvenes que de hombres.

Hay que destacar además, en relación con el párrafo anterior, el elevado porcentaje de personas que se encuentran entre los 45 y los 60 años: el 57,9 %. Se hace patente un importante problema de envejecimiento de la plantilla de los servicios generales de la Administración de la CAIB, la cual tendrá que hacer frente a corto y medio plazo a un importante número de jubilaciones.

Una de cada seis personas que trabajan en los servicios generales de la Administración de la CAIB tiene hijos o hijas menores de 18 años (60,5 %). Entre los hombres, esta proporción es menor: el 50,7 % tiene hijos o hijas de esta edad, frente al 65 % de las mujeres.

En cuanto al nivel de estudios, un 48,3 % del personal de los servicios generales de la Administración de la CAIB tiene titulación universitaria.

2.3. Cultura de la igualdad (eje 1)

En este apartado se analiza la manera en la que la Administración de la CAIB asume el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres en la cultura organizativa e integra la perspectiva de género en las políticas de personal.

Puede observarse, de acuerdo con la encuesta realizada, que la discriminación es más percibida por las mujeres que no por los hombres (un 75 % no se han sentido nunca discriminadas frente a un 87,3 % que no se han sentido nunca discriminados).

Una menor valoración profesional (14,3 %) y el trato verbal discriminatorio (11,2 %) son los motivos más frecuentes por los que las mujeres se han sentido discriminadas. La falta de ayudas para atender a la familia (8,9 %) ocupa el tercer lugar. En el caso de los hombres, los motivos aducidos son menores: un 6 % de los encuestados afirma haber vivido menor valoración profesional, un 5,7 % afirma haber recibido un trato verbal discriminatorio y un 2 % se queja de las pocas ayudas para atender a la familia.

En cuanto al conocimiento de la página web (micrositio web) del Plan de Igualdad, un 48,5 % responden que no la visitan nunca y que no la conocen. A pesar de que este dato ha menguado respecto del año 2020 (58,8 %), continúa marcando la necesidad de una estrategia de visibilización clara para seguir avanzando en el conocimiento de la web.

Lo que sí que es más conocido es la existencia del Plan de Igualdad (un 79,7 % de las personas encuestadas afirman conocerlo), si bien hay que decir que este conocimiento ha bajado respecto de la encuesta de 2020, en la que un 86,8 % de las personas encuestadas conocían su existencia. Entre los hombres, el conocimiento es menor: un 77 % frente a un 81 % en lo que se refiere a las mujeres.

Si nos fijamos en el conocimiento de las leyes relacionadas con la igualdad (Ley Orgánica 3/2007, Ley autonómica 11/2016 y Ley Orgánica 1/2004), un 28,10 % de los hombres y un 31,73 % de las mujeres afirma conocer parte de su contenido. A pesar de que el conocimiento de estas leyes es todavía ahora limitado, hay que destacar que este ha aumentado más de 5 puntos respecto del año 2022.

En cuanto al conocimiento de las personas responsables de igualdad, los datos de la encuesta muestran un incremento notable de este conocimiento, dado que un 49,8 % de las personas encuestadas responden que conoce la existencia de la persona responsable de igualdad cuando en 2020 eran conocedoras un 25,5 % de las personas encuestadas.

Por otro lado, un 60,6 % de las personas encuestadas no sabría a quién dirigirse en caso de tener que plantear alguna cuestión sobre igualdad. Se observa que este segundo dato no ha variado sustancialmente respecto del año 2020.





En referencia a la gestión de igualdad, la percepción generalizada es que la Administración de la CAIB tiene muy en cuenta la igualdad de oportunidades: un 46,2 % está bastante de acuerdo con esta afirmación y un 22,5 %, muy de acuerdo. Los datos no difieren mucho de los del año 2020. Sin embargo, las mujeres tienen una visión más crítica que los hombres: un 17,9 % de las mujeres se muestran muy de acuerdo cuando se les pregunta que valoren si se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en la CAIB, frente al 32,4 % de los hombres.

En cuanto al uso de lenguaje no sexista, durante el I Plan de Igualdad se aprobó la Guía para una comunicación no sexista en el ámbito de la Administración de la CAIB. En el desarrollo del II y III Plan, el objetivo fue difundir esta Guía y fomentar el conocimiento y la utilización de las recomendaciones que incluye. Según la última encuesta, el 63,3 % de las personas encuestadas consideran que actualmente se está haciendo un buen uso de ella. Este indicador ha mejorado, dado que en 2020 eran un 57,5 %. Las mujeres expresan un nivel mayor de satisfacción que los hombres.

2.4. Acceso, promoción, retribución y empoderamiento de las mujeres (eje 2)

En este apartado, se analiza si las acciones iniciadas en el III Plan de Igualdad han ayudado a crear igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción y las retribuciones, así como si han contribuido a empoderar a las mujeres de los servicios generales de la CAIB.

En el análisis de los órganos colegiados, si bien la presencia de mujeres que ejercen la presidencia ha aumentado respecto del 2020, los hombres siguen ocupando más secretarías y las mujeres, más vocalías, con una diferencia porcentual de 10 puntos.

Si analizamos la composición por sexos de los puestos singularizados, podemos ver como las diferencias detectadas apuntan al hecho de que la ocupación de puestos singularizados es una muestra de segregación vertical y horizontal. En fecha 31 de diciembre de 2023, un total de 1.459 personas ocupaban un puesto singularizado. Las mujeres ocupan el 55,1 % de los puestos singularizados de grado alto y el 72,3 % de los puestos singularizados de grado básico. La cifra supone un 34,3 % sobre el total de personas de los servicios generales de la CAIB, porcentaje muy similar entre hombres y mujeres (el 37 % de los funcionarios y el 33 % de las funcionarias ocupan uno). Si bien estos datos nos llevarían a hablar de paridad, todavía tenemos que revisar los datos referentes a la gradación de estos puestos singularizados. Ellas ocupan apenas el 55 % de los puestos singularizados de grado alto (jefe/jefa de departamento, jefe/jefa de servicio a partir de nivel 28, interventor/interventora o letrado/letrada). Este porcentaje ha aumentado 5 puntos en relación con los datos de 2020. Con los puestos singularizados de grado medio (jefe/jefa de sección, jefe/jefa de servicio hasta nivel 26, inspector/inspectora e instructor/instructora), la proporción de mujeres aumenta hasta el 61,7 % aunque por debajo del peso poblacional. Donde sí tienen las mujeres más representación (más de 3 puntos por encima de su presencia total) es entre los puestos singularizados de grado básico (jefe/jefa de negociado, jefe/jefa de secretaría y secretario/secretaria personal no eventual), en los cuales ellas son el 72,3 %. En los puestos de secretario/secretaria personal no eventual, concretamente, tienen poco espacio los hombres, donde apenas suponen el 15,46 % de los casos, si bien este porcentaje ha aumentado casi dos puntos porcentuales desde el año 2020.

Comenzando por el nivel de estudios, los datos de la encuesta nos confirman que una mayoría de las personas podría ocupar un puesto de un nivel o categoría superior con su titulación actual. De las personas que con su titulación actual podrían ocupar un puesto de un nivel o categoría superior, un 70,5 % son mujeres y el 29,5 %, hombres.

La capacitación del personal es un tema de especial importancia. Los datos del año 2023 nos indican que un 60,5 % del personal ha realizado formación. Ha habido diferencias a destacar entre hombres y mujeres en cuanto a la participación (el 57,1 % y el 62 %, respectivamente).

Si analizamos solo los datos de formación de la EBAP, tenemos que más de la mitad del personal ha realizado formación (50,8 %). Por sexos, se han formado 749 hombres y 1.831 mujeres, cifra que supone un porcentaje del 47,6 % y 52,2 %, respectivamente. Estos datos han aumentado en relación con los del año 2020, durante el cual se formaron un total de 678 hombres y 1.577 mujeres.

En general, más de un tercio de las personas encuestadas están muy interesadas en seguir formándose en el próximo año. Las mujeres (47 %) están significativamente más motivadas que los hombres (31,4 %). Estos datos no se diferencian de los de 2020. Por otra parte, según los datos de la encuesta, la plantilla de los servicios generales de la Administración de la CAIB muestra un gran interés por cursos de formación en línea. En segundo lugar, eligen como preferencia los cursos presenciales en horario laboral y, en tercer lugar, cursos semipresenciales en horario laboral.

Los datos de la encuesta confirman que en muchos casos las obligaciones familiares han sido un obstáculo para la formación del personal de los servicios generales de la Administración de la CAIB. Parece, además, que es un problema más para las mujeres que para los hombres. El 14,7 % de mujeres comenta por ejemplo que las obligaciones familiares son «muchas veces» un obstáculo a la hora de solicitar cursos de formación frente a un 12,2 % de los hombres, si bien esta diferencia se ha acortado en relación con el año 2020.

En cuanto a la clasificación profesional y a la segregación horizontal, el análisis de la clasificación profesional confirma que las diferencias de peso entre mujeres y hombres son una constante. Así, encontramos que las categorías A1 y C1 son aquellas en las que los hombres tienen

más presencia, si bien solo suponen un 40 % de estas. La presencia masculina disminuye en el resto de categorías: en la A2 y en la AP son casi una tercera parte. Finalmente, donde la presencia masculina es más exigua (con apenas un 26,1 % del peso) es en la categoría C2. No hay diferencias significativas en relación con los datos del año 2020.

Las diferencias según sexo se encuentran también en el colectivo de personal laboral. La presencia relativa de hombres y mujeres en los diferentes cuerpos y escalas vuelve a ser muy diversa. En cuanto al nivel, el peso femenino va desde poco más del 21 % del nivel 3 al 91,4 % del nivel 8 (caracterizado por 211 limpiadoras frente a 19 hombres con el mismo oficio). El nivel 6 y el nivel 7 también destacan porque tienen menos de un 50 % de mujeres. Y esto en el nivel 6, debido a la segregación horizontal de oficios por sexo, en que son masculinizados los puestos de vigilante de seguridad y de oficial de segunda, y feminizado el de auxiliar administrativo/administrativa.

En las especialidades de los cuerpos facultativos se vuelve a evidenciar que la segregación horizontal es una constante. Así pues, las mujeres tienen una muy baja presencia (menos de una tercera parte) en las especialidades de mantenimiento, ingeniería técnica industrial, informática, ingeniería agrónoma e ingeniería forestal. De las veintiséis especialidades analizadas, solo cinco (geografía, estadística, biología, ingeniería técnica forestal y delineación) tienen una situación considerada paritaria (mujeres y hombres entre el 40 % y el 60 %).

En cuanto a la segregación vertical, un criterio para detectarla es que existan diferencias por sexo en la ocupación de puestos de liderazgo, independientemente del tipo de puesto o de la categoría. Por ello, se preguntó a las personas participantes en la encuesta si tenían personal a cargo. Los datos muestran que los hombres, en proporción, ocupan más puestos con responsabilidad de personal que no las mujeres (un 23 % de los hombres frente a un 19 % de las mujeres).

Cuando se preguntó a las personas encuestadas del grupo funcional A1 si tenían interés en promocionar a un nivel 28 o superior, los resultados revelan que las mujeres se ven más capacitadas profesionalmente que los hombres (solo un 11,1 % de las mujeres elige la opción de respuesta «No me veo capacitado/capacitada profesionalmente» frente a un 17,2 % de los hombres). Las razones que frenan más a las mujeres que no a los hombres a la hora de promocionar son «No quiero asumir responsabilidades de este tipo» (64,4 % de mujeres, 51,7 % de hombres).

Si analizamos la percepción de condiciones de acceso a una carrera profesional, los resultados de la encuesta muestran que los hombres perciben el problema de la desigualdad con mucha menor medida que las mujeres. Lo podemos comprobar en las siguientes preguntas, si observamos los porcentajes de hombres y de mujeres que responden «totalmente de acuerdo»:

- Las mujeres y los hombres pueden acceder a puestos de trabajo de más responsabilidades en igualdad de oportunidades (hombres, 70,5 %; mujeres, 46,7 %).
- Las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades para acceder a puestos de libre designación dentro de la Administración autonómica (hombres, 61,6 %; mujeres, 36,7 %).
- Hay que poner en marcha medidas para facilitar el acceso de mujeres y de hombres a cuerpos, escalas o categorías en que se encuentren en minoría (hombres, 39,2 %; mujeres, 52,5 %).

En cuanto a la participación en la promoción interna y según las respuestas de las mujeres encuestadas, ellas se presentan menos a las convocatorias pero en comparación con el año 2020 hay menos diferencias en cuanto a las responsabilidades familiares como motivo para no presentarse y también baja el porcentaje de mujeres que dicen que no tienen tiempo para estudiar.

Un 60,6 % de hombres y un 54,6 % de mujeres afirma que ha superado el proceso de promoción interna. A la pregunta de si se volverían a presentar a una convocatoria de promoción interna, un 63 % de hombres y un 63,2 % de mujeres contestan que sí lo harían. De las personas que contestan negativamente a esta pregunta, un 9,6 % de los hombres y un 11,7 % de las mujeres manifiesta que no cree que superara otro proceso selectivo. El motivo de no poder compaginar el estudio con las responsabilidades familiares lo seleccionan más los hombres (27,4 %) que las mujeres (25,2 %), en contraposición a lo que manifestaban en 2020.

En lo que respecta a la igualdad retributiva, durante la vigencia del III Plan se ha trabajado con el IBESTAT para aplicar la metodología europea en el cálculo de la brecha salarial no ajustada entre las mujeres y los hombres de los servicios generales. Esta ha sido una de las acciones más complejas y destacadas de este Plan. Se ha calculado la brecha desde el año 2019 y podemos observar en su evolución como va mejorando este indicador. Así pues, la brecha ha pasado de ser de un 13,26 a un valor de 12,66 y cada año ha experimentado un descenso pequeño pero constante. Otro dato que a tener en cuenta es que la brecha salarial solo de los complementos es superior a la brecha de las retribuciones totales, de forma que se obtiene un valor de 15,74 en 2022. Esta brecha también evoluciona a la baja año tras año.

2.5. Conciliación y corresponsabilidad (eje 3)

La conciliación laboral, familiar y personal es un tema transversal. Influye tanto en el bienestar a nivel personal como en la igualdad de oportunidades, por ejemplo, respecto de la formación y la promoción.

Un total de 2.097 personas han disfrutado durante el año 2020 de alguna medida de conciliación, cifra que representa el 41,3 % (hace 3 años fue el 44,4 %) del conjunto del personal de los servicios generales de la Administración de la CAIB. Este porcentaje es más alto en lo que se

refiere a las mujeres: un 42,3 % de las mujeres ha disfrutado de medidas de conciliación frente a un 39 % de los hombres.

El personal funcionario ha disfrutado con más intensidad de las medidas de conciliación en comparación con el personal laboral.

En relación con las medidas disfrutadas en general, las mujeres han disfrutado en una proporción más alta que los hombres, y de manera muy acusada, en referencia al permiso por deber inexcusable. No hay ninguna medida concreta que los hombres disfruten en mayor proporción que las mujeres de manera significativa.

Puesto el foco sobre la reducción de jornada, un 5,5 % de las mujeres tiene reducción de jornada frente a un 5 % de los hombres. Cabe destacar que la diferencia entre mujeres y hombres ha menguado respecto del 2020, año en el que se acogieron un 4,5 % de mujeres frente a un 2,5 % de hombres.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, el grado de satisfacción con el tiempo personal, familiar y para los estudios es más elevado entre los hombres que entre las mujeres. En cuanto al reparto de las tareas familiares y del hogar, ellos están mucho más satisfechos con el reparto que ellas. La lectura de estas diferencias es clara: las mujeres asumen más tareas y, si se tiene que sacrificar tiempo, es el tiempo dedicado a ellas mismas o a los estudios.

No hay un cambio significativo con relación a la encuesta de 2020. Persisten las desigualdades en la distribución de tareas y tiempo entre ambos géneros.

Como medida para aumentar la corresponsabilidad familiar, durante el III Plan de Igualdad se revisó y mejoró la Guía práctica de corresponsabilidad familiar y también se elaboró un material complementario para sensibilizar al personal en la necesidad de ser corresponsable. A pesar de que un 71,5 % de las personas encuestadas no conocen todavía la Guía, hay que destacar que, entre quienes la conocen, un tercio la considera bastante o muy útil.

2.6. Situaciones de especial protección (eje 4)

El acoso sexual y por razón de sexo son dos de las formas más graves de discriminación por razón de sexo, tal y como recoge la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Debido a la estructura no igualitaria según el sexo que existe en el ámbito laboral, donde las mujeres ocupan las posiciones más desfavorecidas, las mujeres son en más proporción víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Para intentar hacer un acercamiento a la posible existencia de situaciones de acoso dentro de la Administración de la CAIB, se ha introducido una pregunta referida a la vivencia subjetiva de este acto discriminatorio en la encuesta. Un total de 64 personas encuestadas considera que alguna vez en los últimos tres años ha sufrido acoso sexual en su puesto de trabajo. De estas personas, 62 son mujeres. Este dato es parecido al del 2020.

Las conductas más frecuentes, según la encuesta, son las siguientes:

- Chistes de contenido sexual (35 %).
- Comentarios sexuales (30,1 %).
- Comentarios sobre el aspecto físico o sobre la condición sexual (25,5 %).

Las conductas menos frecuentes:

- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o mediante amenazas (0,3 %).
- Llamadas ofensivas sobre cuestiones de índole sexual (0,2 %).
- Chantaje sexual (0,1 %).

En referencia al conocimiento del Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual, lo conoce un 41,5 % de las personas encuestadas. En la encuesta del año 2020 lo conocían un 38,7 %.

Finalmente, en cuanto al tema de la violencia de género, un 53,5 % conoce la existencia del Protocolo de actuación para la movilidad administrativa por razón de violencia de género. Este porcentaje ha disminuido 3 puntos en relación con los datos de 2020. No obstante, un 66,8 % de las personas encuestadas sabrían a quién dirigirse dentro de la Administración en caso de sufrir violencia de género.

2.7. Salud y riesgos laborales (eje 5)

Hay que destacar que del personal encuestado solo un 16,6 % de hombres y un 21,35 % de mujeres conocen el Protocolo para la prevención de riesgos laborales de las trabajadoras en situación de gestación, parto reciente o lactancia materna.

Un 58,5 % de las mujeres encuestadas piensa que hombres y mujeres no tienen los mismos problemas de salud laboral frente a solo un



46,8 % de los hombres.

2.8. Medidas de coordinación del Plan (eje 6)

Con el fin de mejorar la coordinación del Plan de Igualdad, en el III Plan se fijó como medida complementaria la de crear una red de trabajo y comunicación con las personas responsables de ejecutar el Plan.

Durante el III Plan se ha consolidado la red de contactos y se ha aumentado considerablemente la comunicación a través de la realización de más reuniones relacionadas con la ejecución de las acciones.

3. Ejes, objetivos, medidas y acciones del IV Plan de Igualdad

Además del estudio para la elaboración del IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (servicios generales) de la Administración de la CAIB para el periodo 2021-2024, la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad también ha analizado la propuesta de ejes, medidas y acciones derivadas del estudio realizado para conseguir los objetivos marcados.

A partir de los dos estudios realizados, se han detectado las siguientes áreas de mejora sobre las que incidirá el nuevo IV Plan:

- Debe hacerse más visible el micrositio web de igualdad, para aumentar el número de visitas.
- Hay que involucrar más a las personas destinatarias del Plan.
- Debe fortalecerse el rol de las personas responsables de igualdad.
- Debe aumentarse el conocimiento de la infraestructura de igualdad.
- Hay que favorecer la presencia de las mujeres en puestos singularizados, sobre todo de nivel alto.
- Debe potenciarse y diversificarse la formación en materia de igualdad y adaptarla a las personas destinatarias.
- Hay que perseguir una cultura organizativa que mejore las condiciones de acceso a la carrera profesional para las mujeres.
- Hay que continuar con la sensibilización en favor de la corresponsabilidad para mejorar el reparto de tareas en el hogar y que ello no suponga un obstáculo para la carrera profesional de las mujeres.
- Debe seguirse fomentando la utilización de la Guía de lenguaje no sexista.
- Hay que continuar con la difusión de los protocolos de movilidad y de actuación en caso de acoso y en la sensibilización hacia las violencias machistas.

Entre la estructura del III y el IV Plan no hay cambios importantes. Únicamente hay que destacar que hemos pasado de seis ejes a cinco. Los ejes resultantes son los siguientes:

1. Cultura de igualdad y buen gobierno
2. Acceso, promoción, retribución y empoderamiento de las mujeres
3. Conciliación y corresponsabilidad
4. Situaciones de especial protección
5. Salud y riesgos laborales

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

Eje 1. Cultura de igualdad y buen gobierno

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

Medida 1.1.1. Fomentar y diversificar la formación en materia de igualdad

Acción 1.1.1.1. Diseñar y desarrollar un programa formativo propio en materia de igualdad de género que contemple formación en abierto, general y sectorial.

Acción 1.1.1.2. Incrementar las plazas disponibles para las pruebas de certificación de conocimientos correspondientes a la formación en materia de igualdad del Programa de Autoaprendizaje.

Acción 1.1.1.3. Introducir formación en igualdad de género en el Programa de Formación y Perfeccionamiento para el Profesorado de la EBAP.

Acción 1.1.1.4. Realizar formación específica para las personas responsables de igualdad en horario laboral para aumentar su capacidad de



implicarse en la realización del Plan.

Acción 1.1.1.5. Organizar talleres sobre estereotipos y roles de género.

Medida 1.1.2. Reforzar el compromiso público de la Administración de la CAIB con la igualdad entre mujeres y hombres

Acción 1.1.2.1. Ejecutar y evaluar las acciones que prevé el Banco de buenas prácticas y publicar sus resultados.

Acción 1.1.2.2. Revisar los planes de acogida aprobados para comprobar si han incluido un apartado con información sobre el Plan de Igualdad y sobre el Protocolo contra el acoso.

Acción 1.1.2.3. En la documentación de las acciones formativas que realice la EBAP, dirigidas a personal de servicios generales, se mantendrá el enlace al micrositio web del Plan de Igualdad, explicando su finalidad.

Acción 1.1.2.4. Informar a las personas que son destinatarias del Plan de las funciones del personal responsable de igualdad.

Acción 1.1.2.5. Velar por que todas las personas responsables de igualdad tengan el cartel identificativo con el logotipo del Plan de Igualdad colgado en un lugar visible.

Acción 1.1.2.6. Realizar, como mínimo, una reunión anual con las personas responsables de igualdad, para coordinar la ejecución del Plan.

Acción 1.1.2.7. Invitar a las personas responsables de igualdad a las sesiones de la Comisión Técnica de Seguimiento.

Acción 1.1.2.8. En caso de que las unidades de igualdad previstas en la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, se pongan en marcha durante la vigencia de este Plan, establecer vías de comunicación y de trabajo conjunto.

Acción 1.1.2.9. Definir el contenido básico del informe del impacto de género que debe adjuntarse a las ofertas de empleo público, tal y como establece el artículo 43.3 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.

Medida 1.1.3. Difundir el Plan de Igualdad

Acción 1.1.3.1. Elaborar y aprobar un plan de difusión.

Acción 1.1.3.2. Divulgar el IV Plan de Igualdad entre todo el personal del ámbito de aplicación y también entre altos cargos y personal eventual.

Acción 1.1.3.3. Programar un calendario de noticias, para difundir mensualmente, que hagan referencia a las acciones del Plan y a acontecimientos relacionados con la igualdad de género.

Acción 1.1.3.4. Dinamizar el micrositio web de igualdad mediante la introducción de un enlace a esta página siempre que se envíen noticias o mensajes relacionados con el Plan de Igualdad.

Acción 1.1.3.5. Difundir a todo el personal un material didáctico sobre los estereotipos y roles de género.

Acción 1.1.3.6. Invitar al personal a apuntarse a la lista de distribución creada en el micrositio web para recibir información sobre el Plan de Igualdad.

Objetivo 1.2. Potenciar el uso de imágenes y de lenguaje no sexistas

Medida 1.2.1. Realizar acciones formativas y de difusión de lenguaje no sexista

Acción 1.2.1.1. Convocar pruebas de certificación de conocimientos correspondientes al material didáctico de lenguaje igualitario en los documentos de la Administración.

Acción 1.2.1.2. Realizar acciones de difusión de la Guía para una comunicación no sexista, incluidos los cargos de confianza y los jefes de gabinete y de prensa.

Medida 1.2.2. Velar por un uso de imagen y del lenguaje igualitario

Acción 1.2.2.1. Adaptar los materiales didácticos de los cursos de la EBAP a lo que establece la Guía para un lenguaje e imagen no sexistas, cuando se lleven a cabo las revisiones lingüísticas del material didáctico.

Acción 1.2.2.2. Hacer recomendaciones para fomentar la utilización del lenguaje no sexista cada vez que se realiza una denuncia por un



lenguaje sexista.

Acción 1.2.2.3. Hacer el seguimiento de los datos sobre la percepción del alumnado en cuanto a la actuación del personal docente en lo que se refiere a la utilización del lenguaje no sexista.

Acción 1.2.2.4. Crear un buzón para recibir quejas sobre la utilización de imágenes y lenguaje sexistas en la comunicación institucional.

Eje 2. Acceso, promoción, retribución y empoderamiento de las mujeres

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

Medida 2.1.1. Elaborar estudios para conocer los factores que dificultan el acceso y la promoción de las mujeres en la función pública

Acción 2.1.1.1. Elaborar un estudio para conocer qué factores influyen en que las mujeres obtengan menos éxitos que los hombres en los procesos selectivos y hacer las recomendaciones adecuadas para contrarrestarlos.

Acción 2.1.1.2. Revisar los procedimientos de promoción interna para eliminar cualquier criterio o requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias para las mujeres.

Acción 2.1.1.3. Hacer un estudio sobre los factores que dificultan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a puestos de trabajo de nivel superior a través de un concurso de traslados (Banco de buenas prácticas).

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

Acción 2.1.2.1. Diseñar acciones formativas dirigidas a las mujeres más vulnerables a la exclusión digital para que adquieren las habilidades digitales básicas y puedan utilizar las herramientas corporativas.

Acción 2.1.2.2. Llevar a cabo actuaciones y acciones positivas para corregir las dificultades detectadas en la acción 2.1.1.3.

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

Medida 2.2.1. Realizar estudios para saber si hay diferencias retributivas no fundamentadas en criterios objetivos

Acción 2.2.1.1. Realizar anualmente un informe sobre los servicios extraordinarios y las horas extraordinarias percibidas, aplicando la perspectiva de género.

Acción 2.2.1.2. Cada vez que se publique un nuevo informe de brecha salarial, analizar la evolución desde el año 2019.

Acción 2.2.1.3. Actualizar anualmente el registro retributivo del personal laboral.

Acción 2.2.1.4. Analizar la brecha salarial del personal laboral y funcionario y su evolución.

Acción 2.2.1.5. Analizar la evolución anual de la brecha de las retribuciones complementarias del personal laboral y funcionario.

Medida 2.2.2. Realizar acciones de difusión sobre los estudios elaborados en materia retributiva

Acción 2.2.2.1. Elaborar y difundir un documento con las conclusiones de los estudios y los análisis realizados en materia retributiva.

Acción 2.2.2.2. Publicar el informe de la brecha salarial anualmente en el micrositio web del Plan de Igualdad y en el Portal de Transparencia y el informe de su evolución desde el año 2019.

Objetivo 2.3. Favorecer el empoderamiento de las mujeres

Medida 2.3.1. Potenciar programas de desarrollo profesional y de liderazgo para mujeres

Acción 2.3.1.1. Incluir la perspectiva de género dentro del Programa de Formación y Acreditación de Personal Directivo.

Acción 2.3.1.2. Continuar manteniendo la reserva de cuota de participación para las mujeres en los cursos de habilidades directivas y hacer un estudio de la evolución de su participación.

Acción 2.3.1.3. Programar actuaciones dirigidas a mujeres para empoderarlas en cuanto a su intervención como ponentes en jornadas, congresos y otros foros.

**Medida 2.3.2. Impulsar la presencia y participación de las mujeres en los órganos de debate, propuesta y decisión y en los puestos de trabajo de carácter directivo**

Acción 2.3.2.1. Revisar y actualizar el estudio sobre la presencia equilibrada de las mujeres en los órganos colegiados.

Acción 2.3.2.2. Hacer recomendaciones para conseguir una presencia equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos colegiados.

Acción 2.3.2.3. Fomentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en los órganos de representación del personal, mediante el envío de escritos de recomendación.

Acción 2.3.2.4. Hacer un seguimiento de la aplicación del artículo 43 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.

Acción 2.3.2.5. Elaborar un estudio para identificar los puestos de trabajo feminizados y masculinizados.

Eje 3. Conciliación y corresponsabilidad**Objetivo 3.1. Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral****Medida 3.1.1. Realizar actuaciones de fomento de la conciliación y de la formación en línea y en horario laboral**

Acción. 3.1.1.1. Elaborar una guía interactiva publicada en la Intranet sobre las medidas de conciliación existentes, en la que se diferencien los permisos retribuidos y no retribuidos.

Acción. 3.1.1.2. Crear un catálogo sobre preguntas frecuentes sobre los derechos, los permisos y las medidas de flexibilización de jornada existentes, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su uso.

Acción 3.1.1.3. Proponer nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal disminuir, por motivos relacionados con la conciliación, su jornada semanal de trabajo.

Acción 3.1.1.4. Aumentar el número de acciones formativas en horario laboral con un horario de impartición compatible con el de flexibilidad adicional por conciliación.

Acción 3.1.1.5. Fomentar la programación de formación en las modalidades no presenciales.

Acción 3.1.1.6. Llevar a cabo una campaña dirigida al personal con funciones directivas sobre la organización del trabajo del personal que disfruta de jornada especial por motivos de conciliación y fomentar la gestión por objetivos y la autonomía personal.

Acción 3.1.1.7. Hacer una campaña para dar a conocer las medidas existentes para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y profesional del personal.

Objetivo 3.2. Promover la corresponsabilidad familiar**Medida 3.2.1. Realizar acciones de formación y sensibilización para fomentar la corresponsabilidad familiar**

Acción 3.2.1.1. Difundir la Guía práctica de corresponsabilidad y el material audiovisual complementario elaborado en el marco del III Plan de Igualdad.

Acción 3.2.1.2. Llevar a cabo acciones para informar y sensibilizar a los hombres sobre la necesidad de repartir de forma equilibrada las tareas del hogar y el cuidado de personas dependientes para fomentar más su participación de la paternidad y crianza.

Acción 3.2.1.3. Incluir en el programa formativo de directivos de la EBAP un tema o apartado sobre gestión de la conciliación y la corresponsabilidad (Banco de buenas prácticas).

Acción 3.2.1.4. Programar talleres para conocer cómo implantar un sistema de corresponsabilidad familiar.

Eje 4. Situaciones de especial protección**Objetivo 4.1. Prevenir el acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género**

Medida 4.1.1. Realizar acciones de formación y campañas informativas para la prevención del acoso sexual y de acoso por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género y otras formas de violencia machista



Acciones 4.1.1.1. Realizar acciones de formación sobre acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género.

Acción 4.1.1.2. Realizar campañas informativas sobre acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género y otras formas de violencia machista en el ambiente laboral.

Acción 4.1.1.3. Programar formación sectorial dirigida a las personas con funciones jurídicas que tienen que instruir los procedimientos disciplinarios derivados de las denuncias por acoso presentadas.

Acción 4.1.1.4. Organizar una jornada formativa dirigida a jefes de departamento y de servicio para la detección y la actuación en casos de acoso entre su personal.

Acción 4.1.1.5. Ofrecer formación de actualización dirigida a las personas que han realizado el curso de asesoría confidencial.

Acción 4.1.1.6. Crear un apartado de preguntas frecuentes en materia de acoso en el micrositio web del Plan de Igualdad.

Objetivo 4.2. Disponer de un procedimiento para la movilidad por violencia machista ágil y eficaz

Medida 4.2.1. Revisar, mejorar y difundir el Protocolo de movilidad en los casos de violencia machista

Acción 4.2.1.1. Revisar y actualizar el Protocolo para adaptarlo a los cambios legislativos.

Acción 4.2.1.2. Difundir el Protocolo de movilidad por motivo de violencia machista entre el personal.

Objetivo 4.3. Avanzar en la lucha contra la violencia machista y la violencia sexual

Medida 4.3.1. Prestar apoyo a las víctimas de violencia machista y sexual y realizar acciones de prevención

Acción 4.3.1.1. Programar formación sectorial en sensibilización y detección de violencias machistas dirigida al personal de los departamentos de recursos humanos.

Acción 4.3.1.2. Difundir información sobre los talleres de autodefensa que se organicen en las Illes Balears, dirigidos a mujeres.

Acción 4.3.1.3. Divulgar entre la plantilla los recursos de atención en materia de violencia machista existentes en la Administración.

Acción 4.3.1.4. Hacer un seguimiento de las acciones llevadas a cabo para garantizar el anonimato de las mujeres víctimas de violencia machista en sus relaciones con la Administración.

Acción 4.3.1.5. Colaborar con el IBDONA en las acciones dirigidas al personal de los servicios generales de la Administración de la CAIB para concienciar de la violencia contra la mujer.

Acción 4.3.1.6. Proponer modificaciones en los posibles beneficiarios y la tramitación de las ayudas por viudedad y orfandad reguladas en el Decreto 135/1995 cuando la muerte de la mujer haya sido por violencia machista.

Acción 4.3.1.7. Elaborar una hoja de ruta de los procedimientos y los pasos a seguir desde el momento posterior a la situación de violencia sexual o violencia machista hasta la recuperación, incluyendo las ayudas públicas a las que se puede tener acceso.

Objetivo 4.4. Fomentar actuaciones para evitar la discriminación de las mujeres

Medida 4.4.1. Avanzar en la protección de la mujer embarazada, la maternidad y el periodo de amamantamiento de las mujeres

Acción 4.4.1.1. Promover la creación de espacios para la mujer embarazada y en periodo de amamantamiento en los diferentes centros de trabajo.

Acción 4.4.1.2. Identificar los puestos de trabajo de la RLT con riesgo para el embarazo y el periodo de amamantamiento.

Acción 4.4.1.3. Informar al personal de los puestos de trabajo de la RLT con riesgo para el embarazo y el periodo de amamantamiento.

Eje 5. Salud y riesgos laborales

Objetivo 5.1. Disponer de más información para eliminar las desigualdades por razón de sexo en las condiciones de trabajo

Medida 5.1.1. Realizar estudios para saber si existen diferencias en las condiciones de trabajo



Acción 5.1.1.1. Presentar los resultados de la vigilancia epidemiológica de la salud por sexos y analizarlos de manera completa y diferenciada.

Acción 5.1.1.2. Recoger y presentar todos los datos relacionados con la seguridad y la salud laboral del personal de la Administración desagregados por sexo.

Acción 5.1.1.3. Incorporar la perspectiva de género en todos los estudios y trabajos y en las evaluaciones de riesgos laborales que realice el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Acción 5.1.1.4. Hacer un análisis de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales.

Acción 5.1.1.5. Incluir datos sobre el sexo y la edad del personal en las evaluaciones de factores psicosociales que realice el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Acción 5.1.1.6. Explotar los datos existentes sobre salud desagregados por sexo y analizarlos con perspectiva de género.

Acción 5.1.1.7. Analizar los riesgos psicosociales de las mujeres en la Administración: acoso sexual y psicológico.

Objetivo 5.2. Reforzar la perspectiva de género en la salud física y psíquica

Medida 5.2.1. Sensibilizar y realizar acciones de fomento sobre el conocimiento específico de la salud de las mujeres

Acción 5.2.1.1. Revisar el procedimiento para la prevención de los riesgos laborales de la trabajadora en situación de gestación, por parto reciente o en periodo de amamantamiento y darle difusión.

Acción 5.2.1.2. Establecer comunicaciones con las secretarías generales del procedimiento para la prevención de los riesgos laborales de la trabajadora en situación de gestación, por parto reciente o en periodo de amamantamiento.

Acción 5.2.1.3. Ofrecer atención personalizada de las necesidades de la mujer gestante, por parto reciente o en periodo de amamantamiento, derivada de la aplicación del procedimiento.

Acción 5.2.1.4. Sensibilizar e informar sobre la salud de las mujeres y las enfermedades que les afectan especialmente.

Acción. 5.2.1.5. Complementar el plan de formación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con acciones formativas dirigidas a las mujeres de los diferentes grupos de edad.

Acción 5.2.1.6. Realizar formación con perspectiva de género a todas las personas responsables de la seguridad y la salud laboral.

4. Desarrollo, seguimiento y evaluación

El Decreto 12/2023, de 10 de julio, de la presidenta de las Illes Balears, por el que se establecen las competencias y la estructura básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB ext. n.º 94, de 10 de julio), establece como competencias que ejercerá la Dirección General de Función Pública la gestión, el impulso y la coordinación de las políticas y los planes de igualdad entre las mujeres y los hombres empleados públicos de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y del sector público instrumental autonómico.

Dentro de la Dirección General de Función Pública existen los siguientes puestos de trabajo con funciones específicas en materia de igualdad:

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

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

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

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

Jefe/Jefa de la Sección XII (F01130198)

Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad y la dinamización del cumplimiento de las medidas adoptadas.



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

El Decreto 12/2014, de 28 de febrero (modificado por el Decreto 12/2017, de 31 de marzo), creó la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad y la Comisión de Igualdad y las regula como órganos responsables del impulso y la coordinación de la política en materia de igualdad de género con relación al personal de servicios generales y de la vigilancia de la ejecución y del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

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

Sin perjuicio de la evaluación continua mencionada, la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad también elaborará un informe de evaluación intermedia durante el primer trimestre de 2026, que evalúe la ejecución y la consecución parcial de objetivos en fecha 31-12-2025 y un informe de evaluación final dentro del trimestre siguiente al de la fecha de finalización del Plan, para evaluar si se han conseguido los objetivos programados.

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

5. Ámbito de aplicación del IV Plan de Igualdad

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

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

6. Vigencia del IV Plan de Igualdad

La vigencia de este plan es desde la fecha en la que se apruebe mediante este acuerdo hasta el día 30 de junio de 2027, sin perjuicio de las modificaciones necesarias que se incluyan a fin de mantenerlo debidamente actualizado, si bien se entenderá en vigor hasta que sea sustituido por un nuevo plan de igualdad.

