



I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2022-2026



I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2022-2026

Coordinación

Lliteras Arañó, María del Carmen. Jefa del Servicio de Proyectos y Modernización. Servicios Centrales. Servicio de Salud de las Islas Baleares

Comisión Negociadora

- Jiménez Ramírez, Pedro Jesús. Subdirector de Relaciones Laborales y presidente de la Comisión Negociadora. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Durán Luque, Piedad. Subdirectora de Gestión de Personal. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Lliteras Arañó, María del Carmen. Jefa del Servicio de Proyectos y Modernización. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Martón Sobredo, Ruth. Subdirectora de Recursos Humanos del Hospital Universitario Son Espases (Palma). Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Miralles Oyaregui, Isabel. Coordinadora del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Vidal Lladó, Joana María. Subdirectora de Gestión y Servicios Generales del Hospital de Manacor. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Organizaciones sindicales: Comisiones Obreras (CC. OO.), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), Sindicato de Enfermería (SATSE), Sindicato Médico de Baleares (SIMEBAL), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical y Técnicos Sanitarios (USAE)
- Servera Pericàs, Francesc. Técnico de la función administrativa de los Servicios Centrales y secretario de la Comisión Negociadora. Servicio de Salud de las Islas Baleares

Grupo de trabajo

- Cavana Rédel, Elena. Auxiliar administrativa del Servicio de Proyectos y Modernización. Servicios Centrales. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Borràs Andreu, Noemí. Directora de Gestión del Hospital Mateu Orfila (Maó). Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Cuerva Rodríguez, Antonia. Enfermera gestora de casos y miembro del Comité de Salud y Género del Hospital de Manacor. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- García Sepúlveda, Marina. Técnica de recursos humanos del Hospital Can Misses (Eivissa). Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Lenguas Rosillo, Isabel. Auxiliar administrativa de la Asesoría Jurídica de la Gerencia de Atención Primaria de Mallorca. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Mancho Iglesias, Javier. Técnico de gestión de recursos humanos del Hospital Universitario Son Llàtzer (Palma). Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Martón Sobredo, Ruth. Subdirectora de Recursos Humanos del Hospital Universitario Son Espases (Palma). Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Mesquida Sitges, Miguel. Técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Morlà Barceló, María. Subdirectora de Gestión y Recursos Humanos del Hospital Comarcal de Inca. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Padilla Martínez, Justa. Coordinadora de Documentación Jurídico-Sanitaria del Área de Salud de Menorca. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Palma Morales, M.^a Luisa. Técnica de gestión de recursos humanos de la Gerencia del O61. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Ramos Blanco, Pilar. Jefa de Administración de Personal. Servicios Centrales. Servicio de Salud de las Islas Baleares

Con la colaboración de GENERAR, SL, Consultoría de Igualdad de Género

Edición

Servicio de Salud de las Islas Baleares. Septiembre de 2022

Maquetación y traducción

Bartomeu Riera Rodríguez. Jefe del Servicio de Planificación Lingüística del Servicio de Salud de las Islas Baleares

Cómo citar este documento

Lliteras Arañó MC (coord.). I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2022-2026. Palma: Servicio de Salud de las Islas Baleares; 2022.

Presentación

Después de meses de trabajo, finalmente ve la luz el I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 del Servicio de Salud de las Islas Baleares, que tiene como objetivo lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Desde que se aprobó en las Islas Baleares la Ley 11/2016, de 28 de julio, la igualdad entre mujeres y hombres se ha convertido en un eje transversal de las políticas del Gobierno de las Islas Baleares. Se ha trabajado mucho y se ha destinado una parte importante del presupuesto a sensibilizar, promover e implementar medidas en materia de igualdad de género.



Aunque ya se ha hecho una parte del camino, la igualdad entre mujeres y hombres no es una realidad a día de hoy. Lamentablemente, todavía existen casos en que la brecha laboral de género es muy manifiesta, tanto en el ámbito privado como en el público.

Por ello presentamos este primer Plan de Igualdad, porque en el Servicio de Salud queremos favorecer el acceso igualitario a la formación, informar en materia de igualdad de género, sensibilizar en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, por supuesto, implementar los procedimientos adecuados para hacer frente a la violencia contra las mujeres y el acoso sexual.

Este Plan, que es motivo de orgullo, no habría sido posible sin la dedicación y el esfuerzo de la Comisión Negociadora, formada por representantes de la Administración y de los trabajadores, y del grupo de trabajo formado por responsables de igualdad de todas las gerencias del Servicio de Salud. Sin la capacidad de diálogo y de consenso, el Plan de Igualdad hoy no sería una realidad.

Gracias a todos por hacerlo posible.

Patricia Gómez Picard
Consejera de Salud y Consumo

Índice de contenidos

Introducción	9
Marco normativo.....	10
Conclusiones principales del diagnóstico.....	12
Objetivos generales.....	15
EJES, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS	
Eje 1. Condiciones de trabajo y crecimiento profesional.....	20
Eje 2. Sensibilización y formación	22
Eje 3. Conciliación y corresponsabilidad	24
Eje 4. Salud laboral.....	26
Eje 5. Situaciones de protección especial.....	28
Eje 6. Cultura de la igualdad y medidas organizativas	30
Implementación, seguimiento, evaluación y publicidad	32
Ámbito de aplicación y vigencia.	33
Anexo. Resumen de los ejes	34

Introducción

Desde la aprobación de la Ley 11/2016, de 28 de julio, la igualdad entre mujeres y hombres se ha convertido en un eje transversal de las políticas de Gobierno de las Islas Baleares. En este sentido, no solo se destina una gran parte de los presupuestos a sensibilizar, promocionar, definir e implementar medidas en materia de igualdad de género, sino que la perspectiva de género se aplica a todos y cada uno de los ámbitos de gobierno. Además, esta aplicación es bidireccional, ya que va dirigida tanto al conjunto de los ciudadanos como a todos los trabajadores de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

El Servicio de Salud de las Islas Baleares, adscrito a la Consejería de Salud y Consumo del Gobierno de las Islas Baleares, es un ente público de carácter autónomo, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, y con plena capacidad para actuar en el cumplimiento de sus finalidades, al que se confía la gestión de los servicios públicos sanitarios de carácter asistencial de las Islas Baleares.

El Servicio de Salud se define a sí mismo como una organización comprometida socialmente, ética y responsable, con la función —entre otras— de gestionar los recursos humanos, materiales y financieros que se le asignen para cumplir las funciones que le son propias. Por ello, el 31 de mayo de 2021 se constituyó una comisión negociadora formada por representantes de la Administración y de los trabajadores para crear un espacio de diálogo e iniciar el proceso de diseño y elaboración del primer plan de igualdad entre mujeres y hombres del Servicio de Salud.

El mundo laboral presenta un sesgo de género que es muy perceptible según las profesiones: solo el 14,8 % de los trabajos son paritarios; en cuanto al resto, el 53,7 % están masculinizadas y el 31,5 % están feminizadas. Los trabajos ocupados mayoritariamente por mujeres —es decir, los feminizados— acostumbra a estar relacionados con el cuidado de personas. El ejemplo más claro es el del área de la salud. De hecho, el ámbito sanitario está ocupado mayoritariamente por mujeres, el 73,5 % en el caso de la salud pública de las Islas Baleares.

A pesar de los datos anteriores y aunque ya se haya recorrido una parte del camino, la igualdad entre mujeres y hombres no es una realidad hoy en día. Así pues, todavía encontramos demasiado a menudo casos en que la brecha laboral de género se pone de manifiesto, tanto en el ámbito privado como en el ámbito público, y el sector de la salud no es una excepción.

Para manifestar el compromiso real en cuanto a la igualdad de oportunidades entre todos sus trabajadores, el Servicio de Salud ha elaborado este I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026.

Marco normativo

La obligación de las administraciones públicas —y, por lo tanto, también del Servicio de Salud— de implementar un plan de igualdad tiene su origen en el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Se trata de un principio jurídico, una obligación de derecho internacional que vincula a todos los estados y que prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Es, pues, un derecho humano fundamental.

En el ámbito internacional, encontramos este derecho recogido explícitamente por primera vez en el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), que establece que «toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, [...]». Por otro lado, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), considerada el documento jurídico internacional más importante en la historia de la lucha contra todas las formas de discriminación contra la mujer y ratificada por España en 1983, también hace referencia al principio de igualdad (artículo 2).

También hay que hacer referencia a las cuatro ediciones de la Conferencia Mundial sobre la Mujer, explícitamente la cuarta, que tuvo lugar en 1995 en Pekín, ya que se reafirmó el compromiso de los gobiernos con la plena implementación de los derechos humanos de las mujeres y de las niñas como parte indivisible de los derechos humanos, de las libertades fundamentales, de la igualdad de derechos y de la dignidad humana. Finalmente, cabe mencionar también los objetivos de desarrollo sostenible adoptados por la Asamblea General de Naciones Unidas en 2015 como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, concretamente el objetivo 5, que se centra en la igualdad de género estableciendo explícitamente como objetivo «lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas».

En el ámbito europeo, cabe señalar que los propios cimientos de la Unión Europea se construyeron sobre un conjunto de valores entre los cuales se incluye la igualdad y su promoción en todos los estados miembros, de conformidad con los artículos 2 y 3.3 del Tratado de Ámsterdam, que entró en vigor en 1999. En consecuencia, se han implementado numerosas directivas para garantizar la transversalidad de este principio en las políticas de la Unión Europea, entre las cuales hay que destacar la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación 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, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a los bienes y servicios.

En el ámbito estatal, el artículo 1.1 de la Constitución española de 1978 establece el principio de igualdad como uno de los pilares del estado de derecho, desarrollado posteriormente en los artículos 9.2 y 14. Por otro lado, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toma en consideración la dimensión transversal de la igualdad y establece la prevención de las conductas discriminatorias y la implementación de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Hay que mencionar también la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y la recién aprobada Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

En el ámbito de las Islas Baleares, el artículo 17 del Estatuto de autonomía se refiere expresamente al principio de igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, ya que establece que «todas las mujeres y hombres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía». Por su parte, la Ley 5/2000, de 20 de abril, del Instituto Balear de la Mujer, previó la creación de este organismo autónomo con la finalidad básica de elaborar y ejecutar las medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar cualquier forma de discriminación de las mujeres en las Islas Baleares.

Obviamente, no podemos dejar de referirnos a la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, que establece que las administraciones públicas de las Islas Baleares tienen que incorporar la perspectiva de género en todas las actuaciones que lleven a cabo, y define este término como «la toma en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o una actividad para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, teniendo en cuenta la manera en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres» (art. 5.2).

En cuanto a la obligación específica de las administraciones públicas de implementar un plan de igualdad entre mujeres y hombres, esta se recoge en el artículo 51 de la Ley orgánica 3/2007 y en 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.

Por otro lado, en cuanto a la legislación autonómica de las Islas Baleares, el artículo 44 de la Ley 11/2016 determina las características de los planes de igualdad del personal al servicio de las administraciones públicas de las Islas Baleares.

Finalmente, hay que recalcar que, más allá de la obligación legal que establece toda esta normativa, implementar en el Servicio de Salud un plan de igualdad entre mujeres y hombres aportará una gran cantidad de beneficios tanto para el personal como para el propio ente y el conjunto de la sociedad.

Conclusiones principales del diagnóstico

El paso previo a la elaboración de un plan de igualdad es el diagnóstico. Se trata de un análisis para conocer la situación real del Servicio de Salud en materia de igualdad entre mujeres y hombres a fin de determinar los posibles desequilibrios o desigualdades de oportunidades y/o de participación entre sus trabajadores.

Para diseñar este plan de igualdad, el periodo para elaborar el diagnóstico fue de octubre de 2021 a febrero de 2022 en tres etapas diferenciadas, que describimos a continuación. En la primera fase se determinó la necesidad de elaborar el plan de igualdad, para lo cual el 31 de mayo de 2021 se creó una comisión negociadora formada por representantes de la Administración y de los trabajadores. La apertura formal de la negociación fue el 18 de octubre de 2021 en el acto de presentación de la Comisión Negociadora.

En la segunda fase se identificó y recogió la información necesaria para elaborar el documento de diagnóstico: 1) datos objetivos y cuantitativos de los Servicios Centrales y de cada gerencia;* 2) una encuesta de participación para los trabajadores a fin de determinar la valoración y la percepción de la plantilla en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres en el Servicio de Salud, y 3) documentación interna y del web del ente que resultase relevante.

En el proceso de recopilación de información colaboró un grupo de trabajo formado por representantes de todas las gerencias y de los Servicios Centrales y la Comisión Negociadora. Los datos y la información recogidos corresponden al año 2019, momento en que el Servicio de Salud tenía una plantilla de 16.060 personas. El Grupo de Trabajo y la Comisión Negociadora establecieron este periodo de estudio dadas las peculiaridades sanitarias derivadas de la pandemia de COVID-19, entre 2020 y 2021, que afectaron directamente a las circunstancias del ente y de la plantilla. Se decidió que el Grupo de Trabajo presentase los datos desagregados por sexo y por gerencia siempre que fuera posible.

En la tercera fase se analizaron desde la perspectiva de género tanto los datos recogidos y facilitados por el Grupo de Trabajo como los generados a partir de la encuesta a los trabajadores, con el objetivo de elaborar el documento de diagnóstico. En este sentido, el diagnóstico para el plan de igualdad determinó y definió las fortalezas, las debilidades y las propuestas de mejora que han servido para establecer los objetivos y las medidas que forman el contenido del plan.

A continuación, describimos las conclusiones principales de este documento de diagnóstico, clasificadas por ámbito de análisis.

Información general sobre la plantilla

- En términos generales, no se facilitaron datos relativos a todos los ámbitos de análisis referentes a todos los centros de trabajo. Además, en determinadas ocasiones, a pesar de que se aportaron los datos, estos no pudieron presentarse desagregados por sexo. En este sentido, hay que mejorar y homogeneizar la sistematización de los datos para que puedan ponerse en común entre los diferentes centros de trabajo.

* Las gerencias son los órganos responsables de la gestión territorial de la atención primaria y hospitalaria o de urgencias. Véase la lista de todas las gerencias en www.ibsalut.es/es/servicio-de-salud/organizacion/gerencias-ibsalut.

- La plantilla del Servicio de Salud está muy feminizada (73,5 % de mujeres y 26,5 % de hombres). No obstante, se detectó que hay determinadas categorías profesionales totalmente o muy feminizadas o, al contrario, masculinizadas.

Retribuciones salariales, acceso al empleo, promoción profesional

- Los datos analizados dejaron entrever una posible brecha salarial de género. No obstante, teniendo en cuenta que no fueron completos, se recomienda hacer un análisis integral para determinar si existe brecha o no.
- En cuanto al acceso a los puestos de trabajo de libre designación, los datos analizados sugieren que se adjudican mayoritariamente a hombres teniendo en cuenta el número de mujeres y de hombres que forman la plantilla.
- En cuanto al periodo analizado, el número de hombres que promocionaron a cargos directivos fue más alto que el de mujeres. Ahora bien, habría que analizar estos datos en relación con el número de candidatas y candidatos que se presentan a cada plaza para determinar si existe una segregación vertical por razón de sexo.
- La percepción de mujeres y hombres en cuanto a la igualdad de las condiciones en el acceso a los complementos salariales, en el empleo y en la promoción interna fue significativamente diferente: aunque la mayoría de las mujeres y de los hombres consideró que sí tienen las mismas oportunidades, el porcentaje de mujeres que pensaba que no están en igualdad de condiciones fue significativamente más alto que el de hombres.

Formación

- Aunque se registró gran interés y participación en las formaciones genéricas, se señaló la incompatibilidad con la vida personal y/o familiar como motivo principal de la falta de participación. De hecho, el 44,8 % de las mujeres que participaron en la encuesta manifestó este motivo.
- Tanto los datos aportados como el resultado de la encuesta al personal evidenciaron que la oferta formativa en materia de igualdad de género no es suficiente, en lo relativo tanto al número como al contenido. Se recomienda incorporar formación transversal en materia de igualdad para todo el personal.

Conciliación de la vida personal y/o familiar y la vida laboral

- En cuanto al ámbito de la conciliación de la vida personal y/o familiar y la vida laboral, la falta de datos impidió hacer un análisis completo. Teniendo en cuenta la transversalidad de este ámbito, se recomienda mejorar los registros y estudiar los datos que se extraigan de ellos.
- La mayoría de los trabajadores consideró que el Servicio de Salud contribuye poco o muy poco al equilibrio de la vida personal y/o familiar y la vida laboral. Por lo tanto, se recomienda dar visibilidad a los recursos y a las medidas disponibles que favorezcan la conciliación.

Acoso sexual y por razón de sexo

- El 13 % de los trabajadores manifestó haber sufrido alguna vez acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral. En estos casos, más de la mitad valoró negativamente y como insuficiente la asistencia y el acompañamiento del Servicio de Salud. En este sentido, se recomienda, por un lado, visibilizar el canal de prevención de riesgos laborales mediante Salud Laboral como fuente de protección en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en el

ámbito laboral y, por otro lado, dar publicidad a los recursos disponibles en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares sobre la materia, como el Decálogo de buenas prácticas para prevenir el acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género.

- En el momento en que se trabajaba en el documento de diagnóstico, el Servicio de Salud elaboraba un protocolo contra el acoso sexual y por razón de género para el personal del Servicio de Salud. Teniendo en cuenta los datos analizados, ha quedado comprobada la necesidad de implementar esta medida.

Violencia de género

- Aunque se observó un conocimiento representativo sobre la disponibilidad de recursos, se detectó cierta ignorancia sobre el procedimiento que hay que seguir en caso de ser víctima de violencia de género en el ámbito familiar. En este sentido, se recomienda aumentar la formación sobre la materia y difundir el Protocolo para la movilidad administrativa en razón de violencia de género.
- Teniendo en cuenta que la Ley de igualdad 11/2016 prevé la creación de la Coordinación Autonómica de Salud y Género, se recomienda impulsar la figura referente en salud y género y promover comisiones de violencia de género en cada gerencia.

Salud laboral y acción social

- En 2019 se registraron 705 agresiones de pacientes y/o sus familiares al personal del Servicio de Salud, el 20,4 % de las cuales fueran físicas y el 79,6 %, verbales. En este sentido, el 34 % de la plantilla que participó en la encuesta aseguró haber sufrido alguna vez una agresión de este tipo, y el 70 % de todos los participantes afirmó que las trabajadoras tienen mayor riesgo de sufrir una de estas agresiones por el hecho de ser mujeres.
- Para afrontar la problemática descrita y cumplir el Plan de Prevención de las Agresiones en el Ámbito Sanitario Público de las Islas Baleares se recomienda, por un lado, sensibilizar y formar al personal sobre los recursos de atención a las agresiones contra los trabajadores y, por otro, recoger los datos de este tipo de agresiones desagregados por sexo. Además, se aconseja hacer campañas informativas sobre el sistema digital de notificación y registro de agresiones (NIRA).

Cultura de la igualdad

- El lenguaje que el Servicio de Salud usa en su web —que es su canal principal de comunicación— se consideró mayoritariamente inclusivo y respetuoso con la igualdad. No obstante, aún se detectaron casos en que el término utilizado es en femenino o en masculino, según si el grupo profesional está feminizado o masculinizado.
- Más de la mitad de las personas que respondieron la encuesta consideró que conoce muy poco o nada los recursos para la igualdad que ofrece el Servicio de Salud. Por otro lado, la gran mayoría manifestó la importancia del conocimiento y de la sensibilización en materia de igualdad para desarrollar el trabajo diario.
- Más de la mitad de los trabajadores que respondió la encuesta consideró que el Servicio de Salud tiene en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres en el seno del ente. Por otro lado, la gran mayoría manifestó que es necesario implantar un plan de igualdad entre mujeres y hombres en el Servicio de Salud.

Otros aspectos

- El análisis de los datos hizo patentes las especificidades de cada gerencia. En este sentido, se recomienda que se elabore un plan de igualdad para cada una teniendo en cuenta este Plan de igualdad como marco de referencia.
- La muestra de la encuesta se consideró representativa en relación con el número de participantes y el total de la plantilla. En cuanto a la baja participación en determinadas gerencias, se recomienda analizar los motivos para corregirla.

Objetivos generales

A la hora de diseñar el Plan de igualdad se han determinado cuáles son los resultados esperados, es decir, los resultados que se pretende lograr ejecutando las medidas específicas que integran el Plan. Se trata de unos objetivos cuantificables, medibles y realistas, adaptados a las necesidades propias del Servicio de Salud, que se han definido a partir de las conclusiones obtenidas en la fase de diagnóstico. Alcanzar estos objetivos responde a la finalidad última del Plan de igualdad, es decir, lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el seno del ente.

Los objetivos generales del Plan de igualdad son los siguientes:

- Objetivo 1. Promover e implementar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos del Servicio de Salud.
- Objetivo 2. Favorecer el acceso igualitario en la formación, así como concienciar e informar en materia de igualdad de género.
- Objetivo 3. Promover, favorecer y sensibilizar en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal y/o familiar y la vida laboral.
- Objetivo 4. Determinar y aplicar las medidas necesarias y con perspectiva de género para garantizar la salud laboral de todos los trabajadores.
- Objetivo 5. Definir e implementar los procedimientos adecuados para afrontar situaciones de protección especial, como la violencia contra las mujeres o el acoso sexual y por razón de sexo.
- Objetivo 6. Consolidar la perspectiva de género de manera transversal en el conjunto del Servicio de Salud.

EJES, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

A continuación, se presenta el contenido específico del I Plan de Igualdad, esto es, los ejes, los objetivos específicos y las medidas que deben implementarse para lograr los propósitos acordados. Además, también se determinan los indicadores, la persona o el órgano responsable y el plazo para implementar cada medida concreta. En este sentido, hay que tener presente tanto el significado como la implicación de cada concepto.

Los ejes representan las áreas de actuación del I Plan de Igualdad y son el resultado directo de los objetivos generales que se han determinado. Así pues, se establecen los seis ejes siguientes:

- Eje 1. Condiciones de trabajo y crecimiento profesional
Medidas para asegurar la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en cuanto al acceso al empleo, a las retribuciones salariales y a la promoción profesional.
- Eje 2. Sensibilización y formación
Medidas para garantizar un acceso equitativo a cualquier tipo de formación profesional y para sensibilizar y formar a los trabajadores en materia de igualdad de género.
- Eje 3. Conciliación y corresponsabilidad
Medidas para concienciar a los trabajadores sobre los beneficios de la responsabilidad compartida en el ámbito doméstico y para conciliar la vida personal y/o familiar y la vida laboral.
- Eje 4. Salud laboral
Medidas para garantizar el mayor grado de bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores por medio de la prevención de riesgos laborales y la implementación de las medidas adecuadas con perspectiva de género.
- Eje 5. Situaciones de protección especial
Medidas específicas para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres en el hogar y el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Eje 6. Cultura de la igualdad
Medidas organizativas: medidas para lograr una implementación transversal de la perspectiva de género en todos los ámbitos del Servicio de Salud.

Los objetivos específicos se enfocan al concretar los procesos necesarios para que puedan lograrse los objetivos generales.

Las medidas dan una respuesta ajustada a las necesidades específicas del Servicio de Salud, detectadas durante la fase de diagnóstico, para lograr los objetivos. Las medidas son precisas y se han definido de modo que su cumplimiento pueda ser medido y cuantificado, cuantitativa y cualitativamente, por medio de los indicadores.

Los indicadores de seguimiento se usan para valorar la evolución y el desarrollo de cada medida. Dichos indicadores son coherentes con los objetivos del I Plan de Igualdad y se ajustan a cada medida específica que se pretende valorar. La persona o el órgano responsable es el encargado de asegurar que se cumpla la medida que se le atribuye. El plazo hace referencia al lapso de tiempo máximo que se ha asignado para aplicar cada medida. Hay tres plazos: corto (un año), medio (dos años) y largo (cuatro años). Los centros de trabajo incluyen tanto los Servicios Centrales como las gerencias.

Eje 1. Condiciones de trabajo y crecimiento profesional

Objetivo 1.1. Lograr una representación equilibrada en los puestos de trabajo

Medida 1.1.1. Elaborar un informe para determinar si uno de los dos sexos está infrarrepresentado en determinados sectores del empleo y por qué motivos

Indicador	Responsable	Plazo
Elaboración del informe, con datos desagregados por sexo, teniendo en cuenta la categoría profesional y el tipo de relación laboral	Servicio de Proyectos y Modernización	2 años

Medida 1.1.2. Desarrollar acciones específicas, siempre que las características del puesto de trabajo lo permitan, en los casos de infrarrepresentación de uno de los dos sexos en determinados sectores de la plantilla

Indicador	Responsable	Plazo
Número y tipo de acciones aplicadas	Responsables de recursos humanos de todas las gerencias	4 años

Medida 1.1.3. Promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos colegiados previstos para las convocatorias de procesos de selección y promoción del Servicio de Salud

Indicador	Responsable	Plazo
Composición de los órganos colegiados en los diferentes procesos	DAPYRL* / Subdirección de Gestión de Personal / Servicio de Oposiciones	2 años

* DAPYRL: Dirección de Área de Profesionales y Relaciones Laborales

Objetivo 1.2. Determinar si existe brecha salarial de género

Medida 1.2.1. Elaborar un informe, en aplicación del principio de transparencia retributiva, para determinar si existe brecha salarial de género

Indicadores	Responsable	Plazo
Elaboración del informe, con datos desagregados por sexo, que recoja y analice los valores medios de los salarios, los complementos salariales (variables y fijos), la categoría profesional, el tipo de relación laboral y el procedimiento de promoción (en su caso)	Servicio de Proyectos y Modernización	4 años

Medida 1.2.2. Hacer un análisis comparativo sobre la posible discriminación salarial por motivos de maternidad, paternidad u otras cargas familiares

Indicador	Responsable	Plazo
Elaboración de la tabla comparativa de las retribuciones de las trabajadoras y el disfrute de los permisos o medidas de maternidad o conciliación	Responsables de recursos humanos de todas las gerencias	4 años

Objetivo 1.3. Favorecer sistemas de promoción y desarrollo profesionales objetivos

Medida 1.3.1. Elaborar un informe relativo a los nombramientos de libre designación, desagregado por sexo

Indicador	Responsable	Plazo
Elaboración del informe anual	Responsables de recursos humanos de todas las gerencias	1 año

Medida 1.3.2. Implementar acciones específicas para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos o de responsabilidad

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad ▫ Número de candidatos, desagregado por sexo, en dichos puestos de responsabilidad ▫ Número y tipo de acciones implementadas 	Servicio de Proyectos y Modernización	4 años

Medida 1.3.3. Promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en todo tipo de órganos colegiados, comités, grupos de trabajo o grupos técnicos de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres

Indicador	Responsable	Plazo
Número de órganos colegiados, grupos, etc., constituidos y número de participantes desagregado por sexo	Dirección General / Servicio de Oposiciones / gerencias (cuando hagan convocatorias propias)	2 años

Medida 1.3.4. Revisar los criterios y procedimientos de promoción (interna y cargos directivos) para determinar si existen dificultades vinculadas al sexo para la progresión y el desarrollo profesionales

Indicador	Responsable	Plazo
Elaboración del informe, desagregado por sexo, con el número de candidatas, las que han promocionado y las que no, y los motivos correspondientes	Responsables de recursos humanos de todas las gerencias	2 años

Eje 2. Sensibilización y formación

Objetivo 2.1. Garantizar el acceso a las acciones formativas en condiciones de igualdad estableciendo mecanismos que favorezcan la compatibilidad de estas con la conciliación de la vida personal y/o familiar y la vida laboral

Medida 2.1.1. Promover metodologías y horarios de seguimiento de las acciones formativas que faciliten la conciliación de la vida personal y/o familiar y la vida laboral (formaciones a distancia, formaciones en el horario laboral, etc.)

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Tipo de medidas que se han implementado para facilitar la participación en las formaciones ▫ Número de acciones formativas impartidas con adecuación metodológica y horaria ▫ Número de trabajadores, desagregado por sexo, que han participado en cada formación 	Subdirección de Humanización, Atención al Usuario y Formación / Subdirección de Relaciones Laborales	1 año

Medida 2.1.2. Facilitar el acceso a las acciones formativas para el personal en situación de excedencia o con permiso por motivo de conciliación

Indicador	Responsable	Plazo
Número de trabajadores, desagregado por sexo, que se ha acogido a estos tipos de permiso y han participado en la formación	Subdirección de Humanización, Atención al Usuario y Formación / Subdirección de Relaciones Laborales	2 años

Objetivo 2.2. Mejorar y ampliar la oferta formativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Medida 2.2.1. Actualizar y ampliar tanto el número como el contenido de las acciones formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Número de acciones formativas nuevas que se han propuesto ▫ Contenido de las acciones formativas nuevas. ▫ Número de trabajadores, desagregado por sexo, que han participado en cada formación 	Servicio de Proyectos y Modernización	1 año

Medida 2.2.2. Impartir cursos formativos de manera transversal, genérica y continua a todos los trabajadores en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Número y tipo de cursos de formación en materia de igualdad que se han propuesto ▫ Disponibilidad de una programa de formación continua ▫ Número de trabajadores, desagregado por sexo, que han participado en cada formación 	Servicio de Proyectos y Modernización	2 años

Medida 2.2.3. Formar en materia de igualdad de oportunidades a los responsables de recursos humanos de los diferentes centros de trabajo y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Número y tipo de cursos de formación en materia de igualdad que se han propuesto ▫ Número de trabajadores que han participado, por categoría profesional y desagregado por sexo 	Servicio de Proyectos y Modernización	2 años

Objetivo 2.3. Mejorar y ampliar la oferta formativa en materia de violencia contra las mujeres

Medida 2.3.1. Sensibilizar y formar a todos los trabajadores sobre todas las formas de violencia contra las mujeres

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Número de cursos de formación en materia de violencia contra las mujeres que se han propuesto ▫ Número de trabajadores, desagregado por sexo, que han participado en cada formación 	Servicio de Proyectos y Modernización	2 años

Medida 2.3.2. Sensibilizar y formar de forma transversal, genérica y continua a todos los trabajadores específicamente en materia de violencia de género

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Número y tipo de acciones de sensibilización y de cursos de formación en materia de violencia de género que se han propuesto ▫ Número de trabajadores, desagregado por sexo, que han participado en cada formación 	Servicio de Proyectos y Modernización	2 años

Eje 3. Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 3.1. Promover la conciliación de la vida personal y/o familiar y la vida laboral para todo el personal del Servicio de Salud

Medida 3.1.1. Elaborar un documento que sirva de guía sobre las normas, los procedimientos y los criterios sobre permisos, vacaciones y otros derechos de conciliación disponibles en el Servicio de Salud y aplicables al personal

Indicador	Responsable	Plazo
Elaboración de la guía sobre conciliación de la vida personal y/o familiar y la vida laboral	Administración de Personal de los Servicios Centrales	2 años

Medida 3.1.2. Llevar a cabo acciones informativas para dar a conocer la guía sobre conciliación de la vida personal y/o familiar y la vida laboral a todo el personal

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Número de sesiones informativas llevadas a cabo. ▫ Número de trabajadores, desagregado por sexo, que han participado en cada sesión ▫ Elaboración de carteles y de estrategias informativas por medio de la intranet y las redes sociales 	Servicio de Proyectos y Modernización	4 años

Medida 3.1.3. Elaborar un informe sobre el uso de los permisos relacionados con la conciliación que incluya los que se han concedido y los que se han denegado y por qué motivos

Indicador	Responsable	Plazo
Elaboración del informe que incluya datos comparativos, desagregados por sexo, en referencia a la concesión otros tipos de permiso	Administración de Personal de los Servicios Centrales	4 años

Objetivo 3.2. Facilitar la flexibilidad organizativa del trabajo asegurándose de que no perjudique los derechos de conciliación ni tenga consecuencias negativas en el desarrollo y la promoción de la carrera profesional

Medida 3.2.1. Impulsar un cambio en la metodología de las reuniones de trabajo incorporando la posibilidad de asistir por videoconferencia siempre que sea posible con las finalidades de evitar desplazamientos e innovar en el uso del tiempo

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Informe anual sobre las reuniones hechas dentro del horario laboral y número de aquellas en que ha sido posible asistir por videoconferencia ▫ Número de personas, desagregadas por sexo, que se han acogido a esta posibilidad. 	Subdirección de Relaciones Laborales	2 años

Medida 3.2.2. Posibilitar el teletrabajo por motivo de conciliación siempre que las necesidades organizativas y las características del puesto de trabajo lo permitan, conservando los derechos laborales y las mismas oportunidades de promoción

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Aprobación de criterios para acogerse a esta medida y difusión de estos entre el personal ▫ Número de solicitudes y de autorizaciones de teletrabajo por motivo de conciliación, desagregadas por sexo 	Dirección General	4 años

Objetivo 3.3. Hacer difusión de la importancia de la corresponsabilidad para fomentar que se acojan más hombres a las medidas de conciliación

Medida 3.3.1. Impartir sesiones informativas para todo el personal sobre la importancia de la corresponsabilidad de las tareas familiares y domésticas y la incidencia social

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Número de sesiones informativas impartidas ▫ Número de trabajadores que han participado, desagregado por sexo 	Servicio de Proyectos y Modernización	2 años

Medida 3.3.2. Difundir el contenido de la Guía práctica de corresponsabilidad familiar de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares entre todo el personal

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Material de difusión ▫ Número y tipo de acciones de difusión sobre la <u>Guía práctica de corresponsabilidad familiar</u> ▫ Número de sesiones informativas y número de trabajadores que han participado, desagregado por sexo 	Servicio de Proyectos y Modernización	1 año

Medida 3.3.3. Habilitar en la intranet un espacio específico sobre conciliación y corresponsabilidad para todo el personal a fin de facilitar el acceso a la información

Indicador	Responsable	Plazo
Espacio habilitado en la intranet	Servicio de Proyectos y Modernización	4 años

Eje 4. Salud laboral

Objetivo 4.1. Promover la perspectiva de género en materia de salud laboral y en la evaluación de los riesgos laborales

Medida 4.1.1. Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio de daños para la salud derivados del trabajo

Indicador	Responsable	Plazo
Número de evaluaciones o informes, con datos desagregados por sexo, sobre riesgos y salud laboral	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	4 años

Medida 4.1.2. Analizar las bajas laborales, por categorías profesionales, con perspectiva de género

Indicador	Responsable	Plazo
Elaboración de un informe anual de las bajas laborales con datos desagregados por sexo	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	2 años

Medida 4.1.3. Elaborar protocolos específicos sobre la adaptación o el cambio del puesto de trabajo en los casos de maternidad y paternidad

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Número de protocolos específicos elaborados ▫ Número de trabajadores que se han acogido a estos protocolos, desagregado por sexo 	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	4 años

Objetivo 4.2. Cumplir el Plan Integral de Prevención de las Agresiones en el Ámbito Sanitario Público de las Islas Baleares

Medida 4.2.1. Revisar con perspectiva de género el Plan Integral de Prevención de las Agresiones en el Ámbito Sanitario Público de las Islas Baleares

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Informe sobre el resultado de la revisión ▫ Incorporación de las modificaciones en el Plan 	Servicio de Seguridad de los Profesionales	2 años

Medida 4.2.2. Sensibilizar sobre los recursos de atención a las agresiones contra los trabajadores

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Número de campañas de sensibilización sobre agresiones contra los trabajadores ▫ Material informativo elaborado para mejorar la accesibilidad de todo el personal a los recursos en los centros de trabajo 	Servicio de Seguridad de los Profesionales	2 años

Medida 4.2.3. Promover campañas informativas sobre la aplicación NIRA para notificar y registrar agresiones

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Número de campañas ▫ Número de trabajadores que han participado, desagregado por sexo 	Servicio de Seguridad de los Profesionales	2 años

Medida 4.2.4. Crear un registro de los datos de agresiones a los trabajadores desagregadas por sexo

Indicador	Responsable	Plazo
Registro anual de las agresiones a los trabajadores, desagregadas por sexo	Servicio de Seguridad de los Profesionales	1 año

Eje 5. Situaciones de protección especial

Objetivo 5.1. Adoptar las medidas necesarias para que haya un entorno laboral sin acoso sexual o por razón de sexo

Medida 5.1.1. Elaborar e implementar un protocolo de actuación en los casos de sexual o por razón de sexo

Indicador	Responsable	Plazo
Elaboración y aprobación del protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo	Servicio de Proyectos y Modernización	1 año

Medida 5.1.2. Llevar a cabo acciones de difusión entre el personal sobre el protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Número y tipo de acciones de difusión sobre el protocolo ▫ Difusión del protocolo en los webs del Servicio de Salud y de los diferentes centros de trabajo 	Servicio de Proyectos y Modernización	2 años

Medida 5.1.3. Impulsar campañas de sensibilización permanente sobre el acoso sexual o por razón de sexo

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Número de campañas de sensibilización ▫ Número de trabajadores que han participado en las campañas, desagregado por sexo 	Servicio de Proyectos y Modernización	2 años

Medida 5.1.4. Elaborar un registro sobre la activación del procedimiento del protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo

Indicador	Responsable	Plazo
Elaboración del registro, con datos desagregados por sexo	Servicio de Proyectos y Modernización	4 años

Objetivo 5.2. Sensibilización, detección, prevención y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Medida 5.2.1. Mejorar el conocimiento del personal sobre el *Protocolo para la movilidad administrativa en razón de violencia de género*

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Número de acciones informativas sobre el Protocolo para la movilidad administrativa en razón de violencia de género ▫ Número de trabajadores que han participado en las acciones, desagregado por sexo 	Servicio de Proyectos y Modernización	2 años

Medida 5.2.2. Elaborar y difundir un documento recopilatorio informativo sobre los derechos y los recursos de interés para las trabajadoras víctimas de la violencia de género

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Elaboración del documento ▫ Número de acciones de difusión 	Administración de Personal de los Servicios Centrales	2 años

Medida 5.2.3. Aplicar las medidas legales que permitan acceder a los permisos por motivo de violencia de género para conseguir que la carrera profesional de las víctimas no resulte afectada por esta situación

Indicador	Responsable	Plazo
Número de permisos solicitados, concedidos y denegados por este motivo	Administración de Personal de los Servicios Centrales	4 años

Objetivo 5.3. Mejorar e impulsar la Coordinación Autonómica de Salud y Género

Medida 5.3.1. Implementar la figura referente de salud y género y promover las comisiones de violencia de género en cada centro de trabajo

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Número de personas referentes en salud y género para cada centro de trabajo ▫ Creación de una comisión de violencia de género para cada centro de trabajo 	Coordinación de Salud y Género	4 años

Eje 6. Cultura de la igualdad y medidas organizativas

Objetivo 6.1. Promover el uso de una comunicación no sexista

Medida 6.1.1. Llevar a cabo las acciones necesarias para homogeneizar el lenguaje y las imágenes no sexistas en todos los canales de comunicación del Servicio de Salud

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Lenguaje e imágenes no sexistas en el web del Servicio de Salud ▫ Lenguaje e imágenes no sexistas en las publicaciones propias (informes, protocolos...) ▫ Lenguaje e imágenes no sexistas en el ámbito de la comunicación interna con el personal 	Gabinete de Comunicación / Servicio de Planificación Lingüística	2 años

Medida 6.1.2. Asegurar el uso de un lenguaje no sexista en la publicación de las ofertas de trabajo

Indicador	Responsable	Plazo
Enunciados de las ofertas de trabajo en un lenguaje no sexista	Subdirección de Gestión de Personal	1 año

Medida 6.1.3. Llevar a cabo acciones de difusión para fomentar el uso de la *Guía per a una comunicació no sexista en llengua catalana en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears*

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Número y tipo de acciones llevadas a cabo ▫ Número de trabajadores que han participado en las formaciones, desagregado por sexo 	Servicio de Planificación Lingüística	1 año

Objetivo 6.2. Promover los recursos para la igualdad entre mujeres y hombres que ofrece el Servicio de Salud

Medida 6.2.1. Elaborar un documento en el que se recopilen todos los recursos disponibles en el Servicio de Salud en materia de igualdad entre mujeres y hombres (labores para la igualdad, **responsables en materia de igualdad, recursos en línea...**)

Indicador	Responsable	Plazo
Documento que identifique todos los elementos y recursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres	Servicio de Proyectos y Modernización	1 año

Medida 6.2.2. Llevar a cabo acciones de difusión sobre los recursos disponibles en el Servicio de Salud en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Número y tipo de acciones de difusión ▫ Número de trabajadores que han participado en las acciones, desagregado por sexo 	Servicio de Proyectos y Modernización	2 años

Objetivo 6.3. Mejorar la sistematización de la información disponible para que pueda ponerse en común entre los diferentes centros de trabajo

Medida 6.3.1. Definir los datos que hay que recopilar para facilitar la fase de diagnóstico de los futuros planos de igualdad

Indicador	Responsable	Plazo
Lista de los datos necesarios definidos, desagregados por sexo	Servicio de Proyectos y Modernización	1 año

Medida 6.3.2. Crear un sistema homogéneo de recogida de datos estadísticos y objetivos, desagregados por sexo

Indicador	Responsable	Plazo
Creación del sistema homogéneo de recogida de los datos definidos en la medida 6.3.1	Servicio de Proyectos y Modernización	2 años

Medida 6.3.3. Implementar el sistema de recogida de datos creado en cada centro de trabajo

Indicadores	Responsable	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Implementación del sistema de recogida de datos en cada centro de trabajo ▫ Informe sobre las dificultades particulares de implementación en cada centro de trabajo 	Responsables de recursos humanos de las gerencias	4 años

Objetivo 6.4. Tomar en consideración las particularidades de cada centro de trabajo en materia de igualdad entre mujeres y hombres para cubrir sus necesidades específicas

Medida 6.4.1. Analizar las especificidades de cada centro de trabajo en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Indicador	Responsable	Plazo
Elaboración del análisis para cada centro de trabajo (mujeres y hombres)	Responsables de igualdad o de recursos humanos de las gerencias	1 año

Medida 6.4.2. Determinar la necesidad de elaborar un plan de igualdad propio para cada centro de trabajo

Indicador	Responsable	Plazo
Informe sobre la decisión correspondiente para cada centro de trabajo	Deben valorarlo los responsables de cada gerencia	2 años

Implementación, seguimiento, evaluación y publicidad

Las personas o los órganos indicados como responsable de cada medida tienen que velar por que su implementación se lleve a cabo de forma apropiada.

En el plazo de seis meses a partir de la fecha de entrada en vigor del I Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora tiene que crear una comisión de seguimiento del Plan, con composición paritaria y formada por representantes tanto de la Administración como de los trabajadores. En el momento de crearla debe determinarse la frecuencia de las reuniones para asegurar un seguimiento adecuado de la implementación del I Plan de Igualdad.

Los responsables de cada medida tienen que transmitir periódicamente a la Comisión de Seguimiento la información relativa a la implementación de las medidas teniendo en cuenta los indicadores y los plazos establecidos para cada una.

La Comisión de Seguimiento tendrá tres funciones básicas:

- El seguimiento y la evaluación de manera periódica de la implementación del I Plan de Igualdad, basándose en la información recibida de los responsables de cada medida, para determinar la adecuación y el grado de implementación en relación con los objetivos establecidos. Además, en su caso, debe hacer las modificaciones necesarias para asegurar una implementación apropiada de cada medida y adaptada a la realidad.
- Transcurridos los primeros dos años de vigencia del I Plan de Igualdad, dispondrá de seis meses para elaborar un informe de evaluación intermedia, cuya finalidad será evaluar el grado de implementación de las medidas y el impacto que han tenido en relación con los objetivos definidos.
- Una vez vencido el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad, tendrá que elaborar un informe de evaluación final para determinar el grado de consecución de los objetivos. En este sentido, deberá tener en cuenta, por un lado, la implementación de las diferentes medidas y, por otro, los efectos que hayan tenido en relación con las necesidades identificadas. También debe tomar en consideración las nuevas necesidades que se hayan identificado y, cuando sea posible, las medidas que deberían implementarse para satisfacerlas. Además, dicho informe ha de servir de punto de partida para elaborar el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Servicio de Salud después de actualizar el documento de diagnóstico.

Para asegurar la transparencia durante el proceso de implementación, de seguimiento y de evaluación del I Plan de Igualdad, tanto los informes de evaluación intermedia como el informe de evaluación final deben publicarse junto con el I Plan de Igualdad en el web del Servicio de Salud. Además, hay que llevar a cabo las acciones necesarias para dar a conocer a todo el personal el contenido de este I Plan de Igualdad.

Ámbito de aplicación y vigencia

Este I Plan de Igualdad es aplicable a todas las personas que presten servicio en el Servicio de Salud, independientemente del vínculo jurídico definido en esta relación y de la posición que ocupen en el ente, a excepción del personal funcionario representado en la Mesa de Negociación de los Servicios Generales, que se rige por su propio plan de igualdad. Además, la aplicabilidad del Plan se entiende tanto en el puesto de trabajo habitual como en todos los acontecimientos relacionados con el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de si tienen lugar dentro o fuera de las instalaciones del Servicio de Salud.

El I Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Anexo. Resumen de los ejes

La tabla siguiente ofrece una perspectiva general de todos los ejes, los objetivos específicos y las medidas del I Plan de Igualdad.

Eje 1. Condiciones de trabajo y crecimiento profesional

Objetivo 1.1. Lograr una representación equilibrada en los puestos de trabajo	Medida 1.1.1. Elaborar un informe para determinar si uno de los dos sexos está infrarrepresentado en determinados sectores del empleo y por qué motivos
	Medida 1.1.2. Desarrollar acciones específicas, siempre que las características del puesto de trabajo lo permitan, en los casos de infrarrepresentación de uno de los dos sexos en determinados sectores de la plantilla
	Medida 1.1.3. Promover la paridad en todos los órganos colegiados previstos para las convocatorias de procesos de selección y promoción del Servicio de Salud
Objetivo 1.2. Determinar si existe brecha salarial de género	Medida 1.2.1. Elaborar un informe, en aplicación del principio de transparencia retributiva, para determinar si existe brecha salarial de género
	Medida 1.2.2. Hacer un análisis comparativo sobre la posible discriminación salarial por motivos de maternidad o conciliación
Objetivo 1.3. Favorecer sistemas de promoción y desarrollo profesionales objetivos	Medida 1.3.1. Elaborar un informe relativo a los nombramientos de libre designación, desagregado por sexo
	Medida 1.3.2. Implementar acciones específicas para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos o de responsabilidad
	Medida 1.3.3. Promover la paridad en todo tipo de órganos colegiados, comités, grupos de trabajo o grupos técnicos de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres
	Medida 1.3.4. Revisar los criterios y procedimientos de promoción (interna y cargos directivos) para determinar si existen dificultades vinculadas al sexo para la progresión y el desarrollo profesionales

Eje 2. Sensibilización y Formación

Objetivo 2.1. Garantizar el acceso a las acciones formativas en condiciones de igualdad estableciendo mecanismos que favorezcan la compatibilidad de estas con la conciliación de la vida personal y/o familiar y la vida laboral	Medida 2.1.1. Promover metodologías y horarios de seguimiento de las acciones formativas que faciliten la conciliación de la vida personal y/o familiar y la vida laboral (formaciones a distancia, formaciones en el horario laboral, etc.)
	Medida 2.1.2. Facilitar el acceso a las acciones formativas para el personal en situación de excedencia o con permiso por motivo de conciliación
Objetivo 2.2. Mejorar y ampliar la oferta formativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres	Medida 2.2.1. Actualizar y ampliar tanto el número como el contenido de las acciones formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres
	Medida 2.2.2. Impartir cursos formativos de manera transversal, genérica y continua a todos los trabajadores en materia de igualdad entre mujeres y hombres
	Medida 2.2.3. Formar en materia de igualdad de oportunidades a los responsables de recursos humanos de los diferentes centros de trabajo
Objetivo 2.3. Mejorar y ampliar la oferta formativa en materia de violencia contra las mujeres	Medida 2.3.1. Sensibilizar y formar a todos los trabajadores sobre todas las formas de violencia contra las mujeres
	Medida 2.3.2. Sensibilizar y formar de forma transversal, genérica y continua a todos los trabajadores específicamente en materia de violencia de género

Eje 3. Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 3.1. Promover la conciliación de la vida personal y/o familiar y la vida laboral para todo el personal del Servicio de Salud	Medida 3.1.1. Elaborar un documento que sirva de guía sobre las normas, los procedimientos y los criterios sobre permisos, vacaciones y otros derechos de conciliación disponibles en el Servicio de Salud y aplicables al personal
	Medida 3.1.2. Llevar a cabo acciones informativas para dar a conocer la guía sobre conciliación de la vida personal y/o familiar y la vida laboral a todo el personal
	Medida 3.1.3. Elaborar un informe sobre el uso de los permisos relacionados con la conciliación que incluya los que se han concedido y los que se han denegado y por qué motivos

Objetivo 3.2. Facilitar la flexibilidad organizativa del trabajo asegurándose de que no perjudique los derechos de conciliación ni tenga consecuencias negativas en el desarrollo y la promoción de la carrera profesional	Medida 3.2.1. Impulsar un cambio en la metodología de las reuniones de trabajo incorporando la posibilidad de asistir por videoconferencia siempre que sea posible con las finalidades de evitar desplazamientos e innovar en el uso del tiempo
	Medida 3.2.2. Posibilitar el teletrabajo por motivo de conciliación siempre que las necesidades organizativas y las características del puesto de trabajo lo permitan, conservando los derechos laborales y las mismas oportunidades de promoción
Objetivo 3.3. Hacer difusión de la importancia de la corresponsabilidad para fomentar que se acojan más hombres a las medidas de conciliación	Medida 3.3.1. Impartir sesiones informativas para todo el personal sobre la importancia de la corresponsabilidad de las tareas familiares y domésticas y la incidencia social
	Medida 3.3.2. Difundir el contenido de la Guía práctica de corresponsabilidad familiar de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares entre todo el personal
	Medida 3.3.3. Habilitar en la intranet un espacio específico sobre conciliación y corresponsabilidad para todo el personal a fin de facilitar el acceso a la información

Eje 4. Salud laboral

Objetivo 4.1. Promover la perspectiva de género en materia de salud laboral y en la evaluación de los riesgos laborales	Medida 4.1.1. Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio de daños para la salud derivados del trabajo
	Medida 4.1.2. Analizar las bajas laborales, por categorías profesionales, con perspectiva de género
	Medida 4.1.3. Elaborar protocolos específicos sobre la adaptación o el cambio del puesto de trabajo en los casos de maternidad y paternidad
Objetivo 4.2. Cumplir el Plan Integral de Prevención de las Agresiones en el Ámbito Sanitario Público de las Islas Baleares	Medida 4.2.1. Revisar con perspectiva de género el Plan Integral de Prevención de las Agresiones en el Ámbito Sanitario Público de las Islas Baleares
	Medida 4.2.2. Sensibilizar sobre los recursos de atención a las agresiones contra los trabajadores
	Medida 4.2.3. Promover campañas informativas sobre la aplicación NIRA para notificar y registrar agresiones
	Medida 4.2.4. Crear un registro de los datos de agresiones a los trabajadores desagregadas por sexo

Eje 5. Situaciones de protección especial

Objetivo 5.1. Adoptar las medidas necesarias para que haya un entorno laboral sin acoso sexual o por razón de sexo	Medida 5.1.1. Elaborar e implementar un protocolo de actuación en los casos de sexual o por razón de sexo
	Medida 5.1.2. Llevar a cabo acciones de difusión entre el personal sobre el protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo
	Medida 5.1.3. Impulsar campañas de sensibilización permanente sobre el acoso sexual o por razón de sexo
	Medida 5.1.4. Elaborar un registro sobre la activación del procedimiento del protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo
Objetivo 5.2. Sensibilización, detección, prevención y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género	Medida 5.2.1. Mejorar el conocimiento del personal sobre el Protocolo para la movilidad administrativa en razón de violencia de género
	Medida 5.2.2. Elaborar y difundir un documento recopilatorio informativo sobre los derechos y los recursos de interés para las trabajadoras víctimas de la violencia de género
	Medida 5.2.3. Aplicar las medidas legales que permitan acceder a los permisos por motivo de violencia de género para conseguir que la carrera profesional de las víctimas no resulte afectada por esta situación
Objetivo 5.3. Mejorar e impulsar la Coordinación Autonómica de Salud y Género	Medida 5.3.1. Implementar la figura referente de salud y género y promover las comisiones de violencia de género en cada centro de trabajo

Eje 6. Cultura de la igualdad y medidas organizativas

Objetivo 6.1. Promover el uso de una comunicación no sexista	Medida 6.1.1. Llevar a cabo las acciones necesarias para homogeneizar el lenguaje y las imágenes no sexistas en todos los canales de comunicación del Servicio de Salud
	Medida 6.1.2. Asegurar el uso de un lenguaje no sexista en la publicación de las ofertas de trabajo
	Medida 6.1.3. Llevar a cabo acciones de difusión para fomentar el uso de la Guía per a una comunicació no sexista en llengua catalana en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

Objetivo 6.2. Promover los recursos para la igualdad entre mujeres y hombres que ofrece el Servicio de Salud	Medida 6.2.1. Elaborar un documento en el que se recopilen todos los recursos disponibles en el Servicio de Salud en materia de igualdad entre mujeres y hombres (labores para la igualdad, responsables en materia de igualdad, recursos en línea...)
	Medida 6.2.2. Llevar a cabo acciones de difusión sobre los recursos disponibles en el Servicio de Salud en materia de igualdad entre mujeres y hombres
Objetivo 6.3. Mejorar la sistematización de la información disponible para que pueda ponerse en común entre los diferentes centros de trabajo	Medida 6.3.1. Definir los datos que hay que recopilar para facilitar la fase de diagnóstico de los futuros planos de igualdad
	Medida 6.3.2. Crear un sistema homogéneo de recogida de datos estadísticos y objetivos, desagregados por sexo
	Medida 6.3.3. Implementar el sistema de recogida de datos creado en cada centro de trabajo
Objetivo 6.4. Tomar en consideración las particularidades de cada centro de trabajo en materia de igualdad entre mujeres y hombres para cubrir sus necesidades específicas	Medida 6.4.1. Analizar las especificidades de cada centro de trabajo en materia de igualdad entre mujeres y hombres
	Medida 6.4.2. Determinar la necesidad de elaborar un plan de igualdad propio para cada centro de trabajo



I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2022-2026



G CONSELLERIA
O SALUT I CONSUM
I SERVEI SALUT
B ILLES BALEARS
/