



I PLA D'IGUALTAT DEL PARLAMENT DE LES ILLES BALEARS



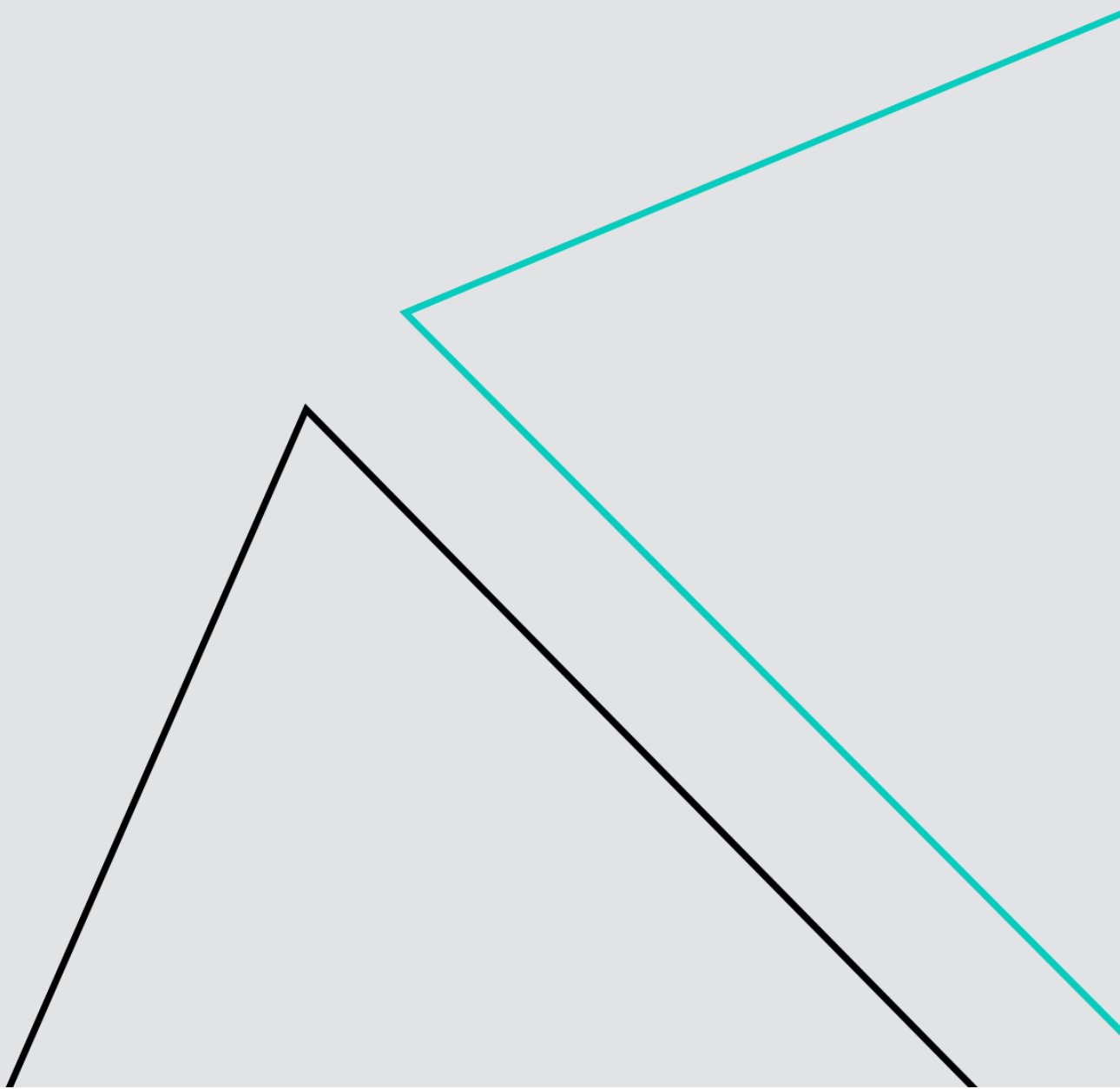
Parlament de
les Illes Balears

1. INTRODUCCIÓ	3
2. MARC NORMATIU	5
NORMATIVA INTERNACIONAL	6
NORMATIVA EUROPEA	7
NORMATIVA NACIONAL	8
NORMATIVA AUTONÒMICA: ILLES BALEARS	10
3. ÀMBIT I VIGÈNCIA	11
4. DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT	13
5. METODOLOGIA	15
6. ANÀLISI DIAGNÒSTICA	17
<i>ORGANIGRAMA</i>	<i>18</i>
<i>ANÀLISI DELS DIPUTATS I LES DIPUTADES, EL PERSONAL FUNCIONARI I EL PERSONAL EVENTUAL</i>	<i>19</i>
<i>CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL</i>	<i>61</i>
<i>CONDICIONS DE TREBALL, PER SEXE</i>	<i>67</i>
<i>EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL</i>	<i>69</i>
<i>INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA</i>	<i>69</i>
<i>PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE</i>	<i>70</i>
<i>PROCÉS I METODOLOGIA UTILITZADA PER DUR A TERME EL DIAGNÒSTIC</i>	<i>71</i>
7. OBJECTIUS, MESURES I INDICADORS	72
8. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ	92
9. MITJANS I RECURSOS	95
10. AVALUACIÓ I SEGUIMENT	97

1



INTRODUCCIÓ



INTRODUCCIÓ

El Parlament de les Illes Balears és conscient de la importància de la igualtat de gènere i del paper fonamental que exerceix en la construcció d'una societat més justa i igualitària. Per això, s'ha elaborat un pla d'igualtat que reflecteix el compromís de la cambra amb la promoció de la igualtat real i efectiva entre dones i homes a totes les àrees de la institució.

A la nostra societat, la igualtat de gènere ha experimentat importants avanços legislatius en els últims anys, però encara hi ha molts desafiaments per superar. És per això que el Parlament de les Illes Balears assumeix el compromís de continuar treballant per la igualtat real i efectiva entre dones i homes i d'establir mesures concretes per erradicar qualsevol forma de discriminació per raó de gènere.

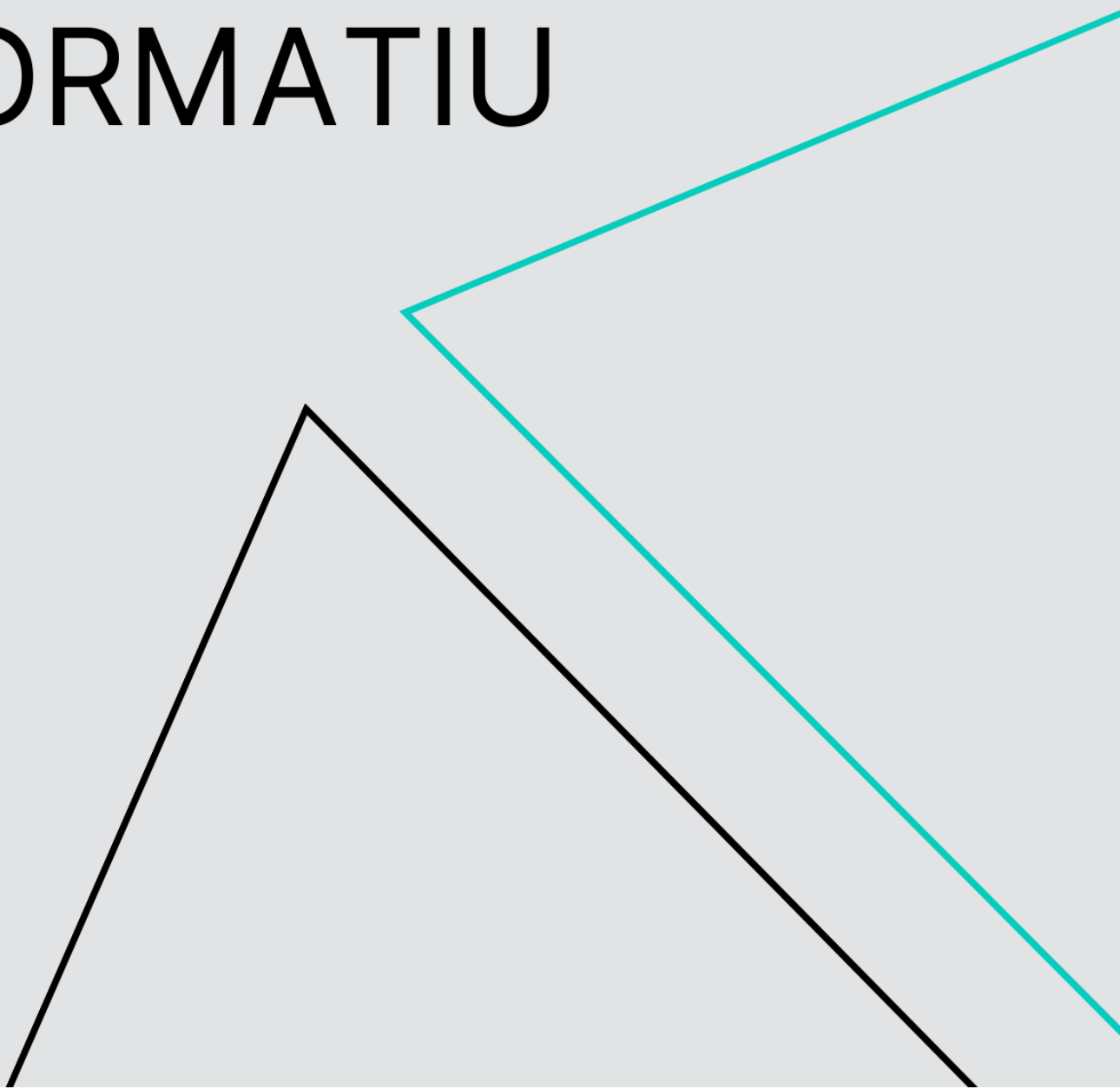
Aquest pla d'igualtat és una eina fonamental per identificar i corregir possibles desigualtats existents a la institució i garantir que es respectin els drets fonamentals de totes les persones, independentment del seu gènere o sexe. A través d'aquest pla, la institució parlamentària es compromet a adoptar mesures concretes per fomentar la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral, la representació política i l'activitat legislativa.

En definitiva, el Parlament de les Illes Balears és ben conscient que la igualtat de gènere és una tasca pendent a la nostra societat i que s'ha de continuar treballant per aconseguir-la. Amb aquest pla d'igualtat, es reafirma el compromís de continuar avançant en la promoció d'una societat més justa i més igualitària per a totes les persones.

2



MARC NORMATIU

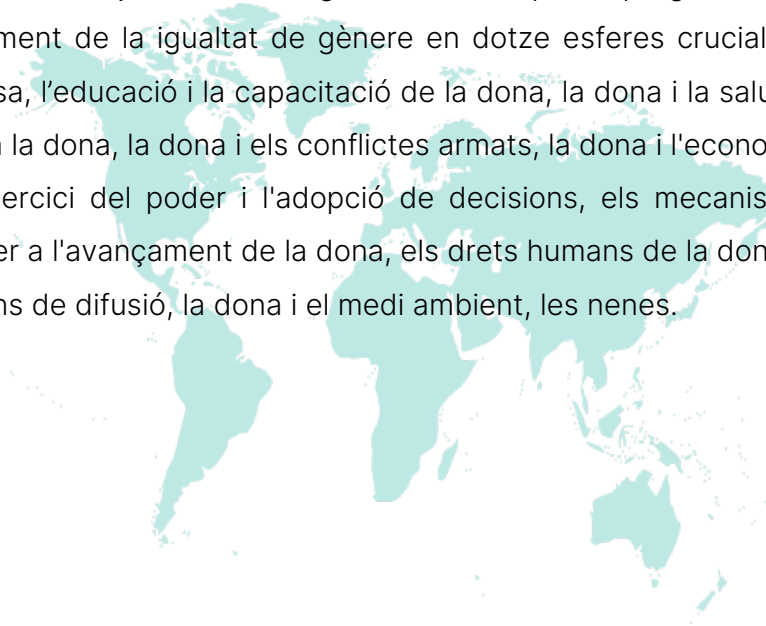


MARC NORMATIU

El context jurídic que s'ha de tenir en compte per a l'elaboració i la implantació del Pla d'Igualtat dels Parlament de les Illes Balears és un context ampli i complex, amb una llarga trajectòria d'àmbit internacional, europeu, nacional i regional.

NORMATIVA INTERNACIONAL

- Carta de les Nacions Unides de 1945: primer instrument que, ja al preàmbul, reconeix la igualtat entre els homes i dones. “Els pobles de les Nacions Unides estan resolts a reafirmar la fe en els drets fonamentals de l'home, en la dignitat i en el valor de la persona humana, en la igualtat de drets d'homes i dones i de les nacions grans i petites.”
- Declaració Universal de Drets Humans de 1948: “Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets”. “Tota persona té tots els drets i les llibertats proclamats en aquesta declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, naixement o qualsevol altra condició”.
- Conferència de Pequín 1975: La Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín estableix una sèrie d'objectius estratègics i mesures per al progrés de les dones i l'assoliment de la igualtat de gènere en dotze esferes crucials: la dona i la pobresa, l'educació i la capacitació de la dona, la dona i la salut, la violència contra la dona, la dona i els conflictes armats, la dona i l'economia, la dona en l'exercici del poder i l'adopció de decisions, els mecanismes institucionals per a l'avançament de la dona, els drets humans de la dona, la dona i els mitjans de difusió, la dona i el medi ambient, les nenes.



NORMATIVA EUROPEA

- ▶ Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació.
- ▶ Directiva 2011/99/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 13 de desembre de 2011, per la qual es crea l'ordre europea de protecció «destinada a protegir una persona contra actes delictius d'una altra que puguin posar en perill la seva vida, la seva integritat física o psicològica i la seva dignitat, la seva llibertat individual o la seva integritat sexual».
- ▶ Compromís estratègic per a la igualtat de gènere 2016-2019, centrat en els cinc àmbits prioritaris següents: augment de la participació de la dona en el mercat laboral i igual independència econòmica; reducció de les bretxes de gènere en matèria de remuneració i pensions i, per consegüent, lluita contra la pobresa entre les dones; promoció de la igualtat entre dones i homes en la presa de decisions; lluita contra la violència de gènere i protecció i suport a les víctimes; i promoció de la igualtat de gènere i dels drets de les dones a tot el món.
- ▶ Pla d'Acció en matèria de gènere 2016-2020: es destaca la necessitat d'aconseguir plenament el gaudi íntegre i en condicions d'igualtat de tots els drets humans i les llibertats fonamentals per part de les dones i les nenes, així com la consecució de l'objectiu de la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones i les nenes.
- ▶ Agenda Objectius Desenvolupament Sostenible (ODS) 2030: ODS 5, «Aconseguir la igualtat de gènere i apoderar totes les dones i les nenes».



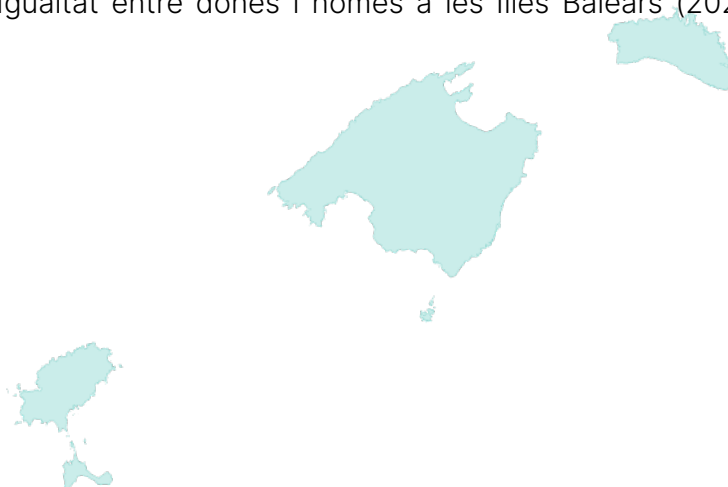
NORMATIVA NACIONAL

- ▶ Constitució Espanyola de 1978: “Article 14. Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.”
- ▶ Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: En el títol segon, capítol primer s'estableixen les pautes generals d'actuació dels poders públics en relació amb la igualtat, es defineix el principi de transversalitat i els instruments per a la seva integració en l'elaboració, l'execució i l'aplicació de les normes.
- ▶ Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic i Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic: “Disposició addicional setena. 1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. 2. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.
- ▶ Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació: “Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si n'és el cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries: a) Procés de selecció i contractació. b) Classificació professional. c) Formació. d) Promoció professional. e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes. f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral. g) Infrarepresentació femenina. h) Retribucions. i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.”

- ▶ Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- ▶ Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- ▶ Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

NORMATIVA AUTONÒMICA: ILLES BALEARS

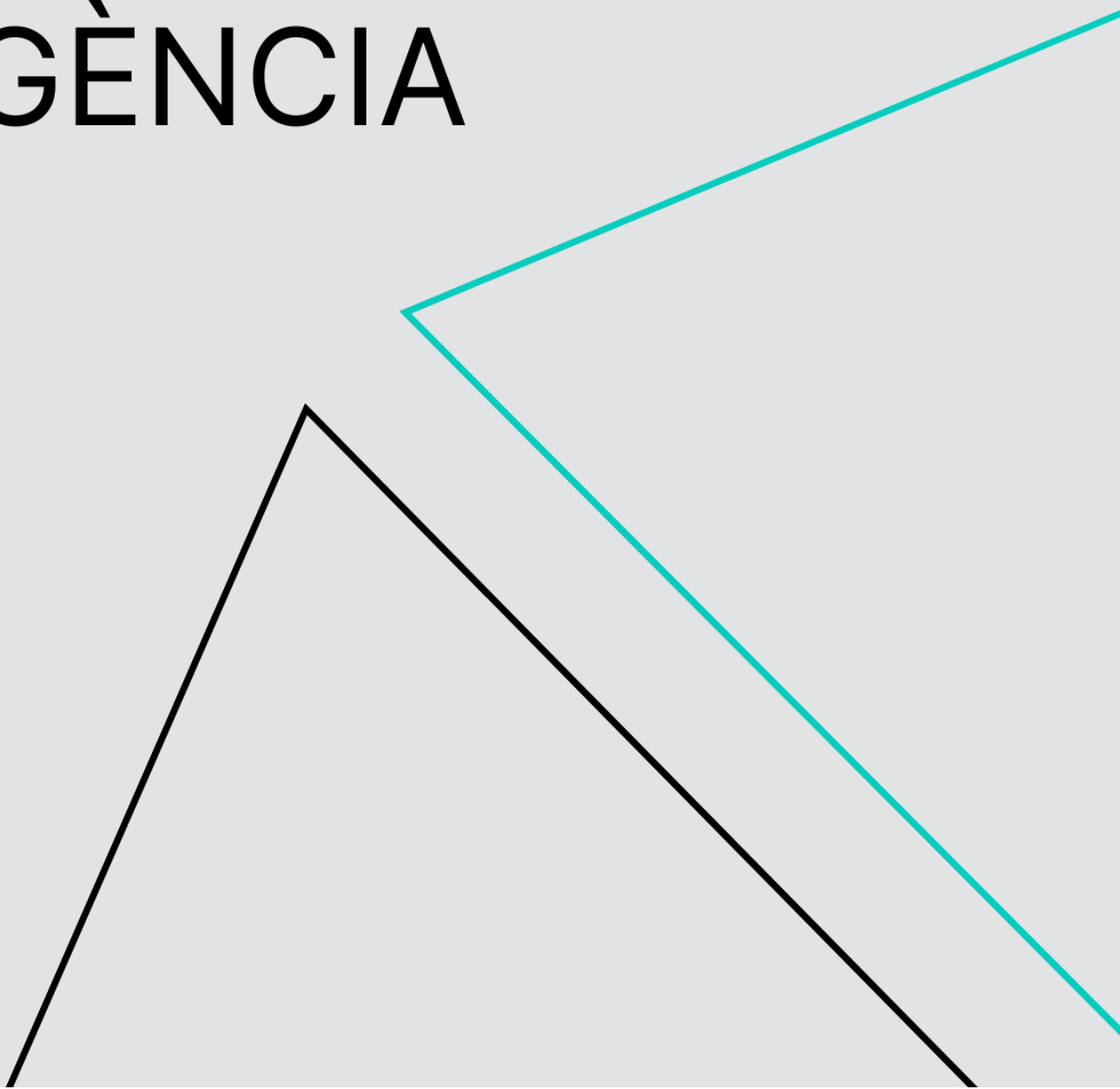
- ▶ Acord del Consell de Govern de 8 de juliol de 2016 en relació amb l'elaboració i la implantació dels plans d'igualtat per al personal docent, el personal estatutari i el personal de la resta d'ens que integren el sector públic de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- ▶ Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'LGTBI fòbia.
- ▶ Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
- ▶ Decret 7/2020, de 31 de gener, pel qual es regulen els permisos, les llicències, les vacances i altres mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal funcionari al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- ▶ Acord del Consell de Govern de 9 de novembre de 2020 per aprovar la segona fase d'implantació de plans d'igualtat per al personal dels ens que integren el sector públic de la comunitat autònoma de les Illes Balears amb plantilles iguals o superiors a cinquanta persones.
- ▶ Acord del Consell de Govern de 13 de setembre de 2021 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 19 de juliol de 2021 relatiu a l'adopció de mesures tendents a facilitar la conciliació de la vida familiar i professional del personal funcionari.
- ▶ III Pla Igualtat del personal de serveis generals de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears (2021-2024)
- ▶ V Pla Estratègic d'Igualtat entre dones i homes a les Illes Balears (2021-2023).



3



ÀMBIT I VIGÈNCIA



ÀMBIT I VIGÈNCIA

ÀMBIT PERSONAL

El Pla d'Igualtat del Parlament de les Illes Balears s'aplica a totes les persones que conformen la institució, independentment del seu càrrec o funció. El seu objectiu és promoure la igualtat efectiva entre dones i homes, i per a això pretén involucrar i sensibilitzar tots els membres de la institució parlamentària.

ÀMBIT TERRITORIAL

El present pla d'igualtat regirà en el centre de treball del Parlament de les Illes Balears situat al carrer Conqueridor, 11, 07001 Palma, Illes Balears.

ÀMBIT TEMPORAL

El Pla d'Igualtat del Parlament de les Illes Balears entra en vigor amb caràcter general dia 8 de març de 2023, la seva durada serà de quatre anys i finalitzarà dia 8 de març de 2027. Aquest pla quedarà automàticament sense validesa al seu venciment, i les parts integrants del Comitè d'Igualtat es comprometen a iniciar la negociació d'un nou pla.

4



DETERMINACIÓ DE LES PARTS



DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat del Parlament de les Illes Balears ha estat elaborat per la consultora externa DataInfo Consultoria i Assessoria, que compta amb àmplia experiència i coneixement en la matèria. L'objectiu de comptar amb una consultora externa ha estat assegurar la qualitat i la professionalitat en l'elaboració d'un pla que vol promoure la igualtat efectiva entre dones i homes en el si de la institució parlamentària.

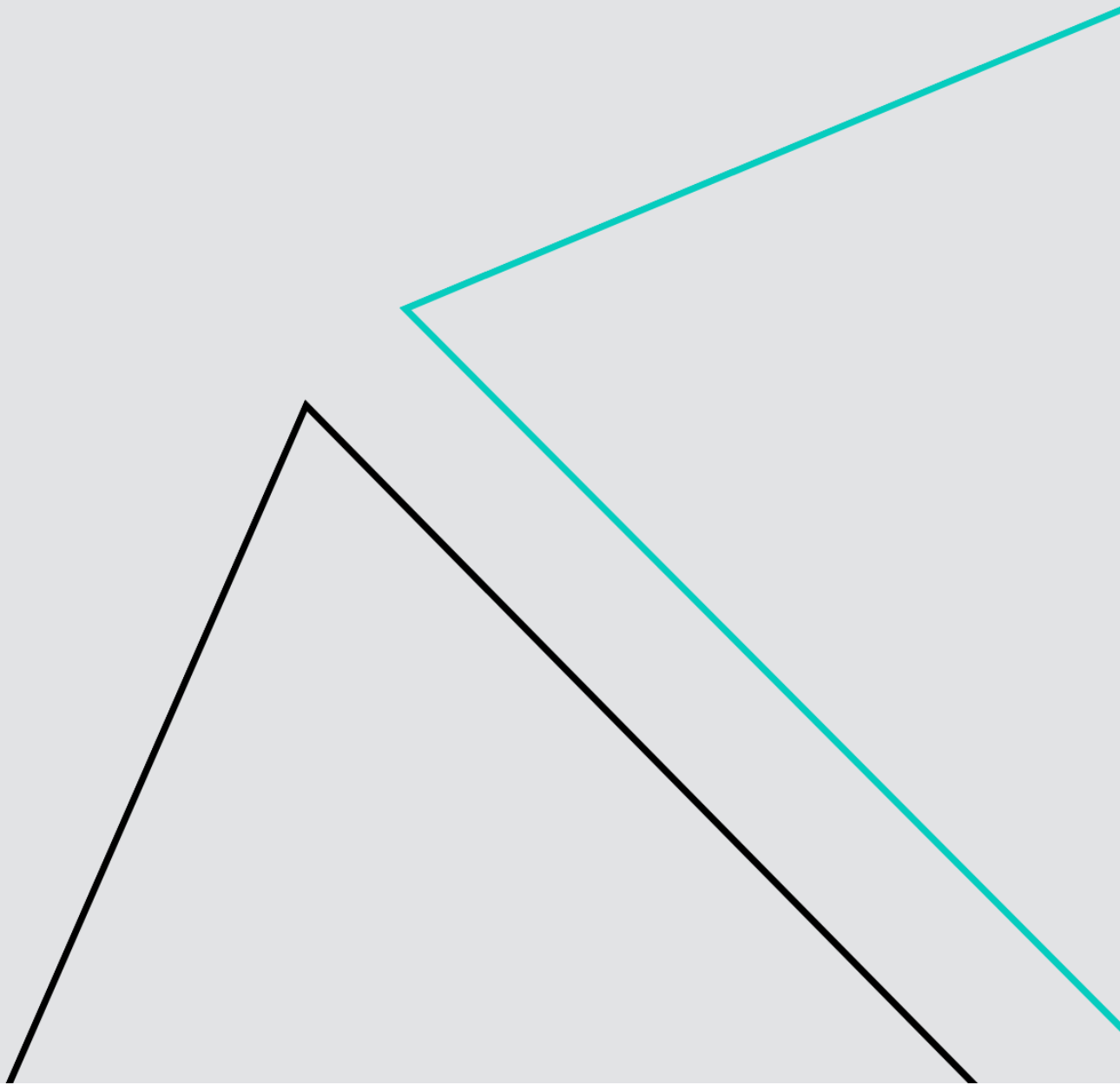
S'ha realitzat un diagnòstic rigorós de la situació actual a la institució i s'han identificat les àrees on s'han d'implementar mesures específiques per aconseguir la igualtat de gènere en l'àmbit laboral. D'aquesta manera, s'han definit objectius clars i s'han dissenyat mesures concretes per aconseguir-los.

El Pla d'Igualtat ha estat aprovat per la Mesa del Parlament de les Illes Balears - òrgan rector de la institució, encarregat d'adoptar decisions i d'aprovar les polítiques i mesures que s'implementen en aquesta administració-, a la sessió de dia 8 de març de 2023, la qual cosa demostra el compromís del Parlament amb la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.

5



METODOLOGIA



METODOLOGIA

El Pla d'Igualtat del Parlament de les Illes Balears ha estat elaborat tenint en compte el context social, territorial i històric de la institució parlamentària de què es tracta. És un document que respon a una sèrie de qüestions bàsiques, que han permès estructurar-lo amb una metodologia clara i concisa i desenvolupar-lo de manera consensuada entre les persones representants de la institució i les persones treballadores.

Aquestes qüestions bàsiques s'exposen a continuació:



Per aconseguir un pla d'igualtat complet i efectiu, s'han realitzat reunions presencials de la consultora amb el grup de treball del Parlament de les Illes Balears, on s'ha mantingut un diàleg fluid i participatiu. D'aquesta manera, s'han pogut identificar les necessitats i preocupacions específiques de la institució parlamentària per així dissenyar mesures ajustades a la seva realitat.

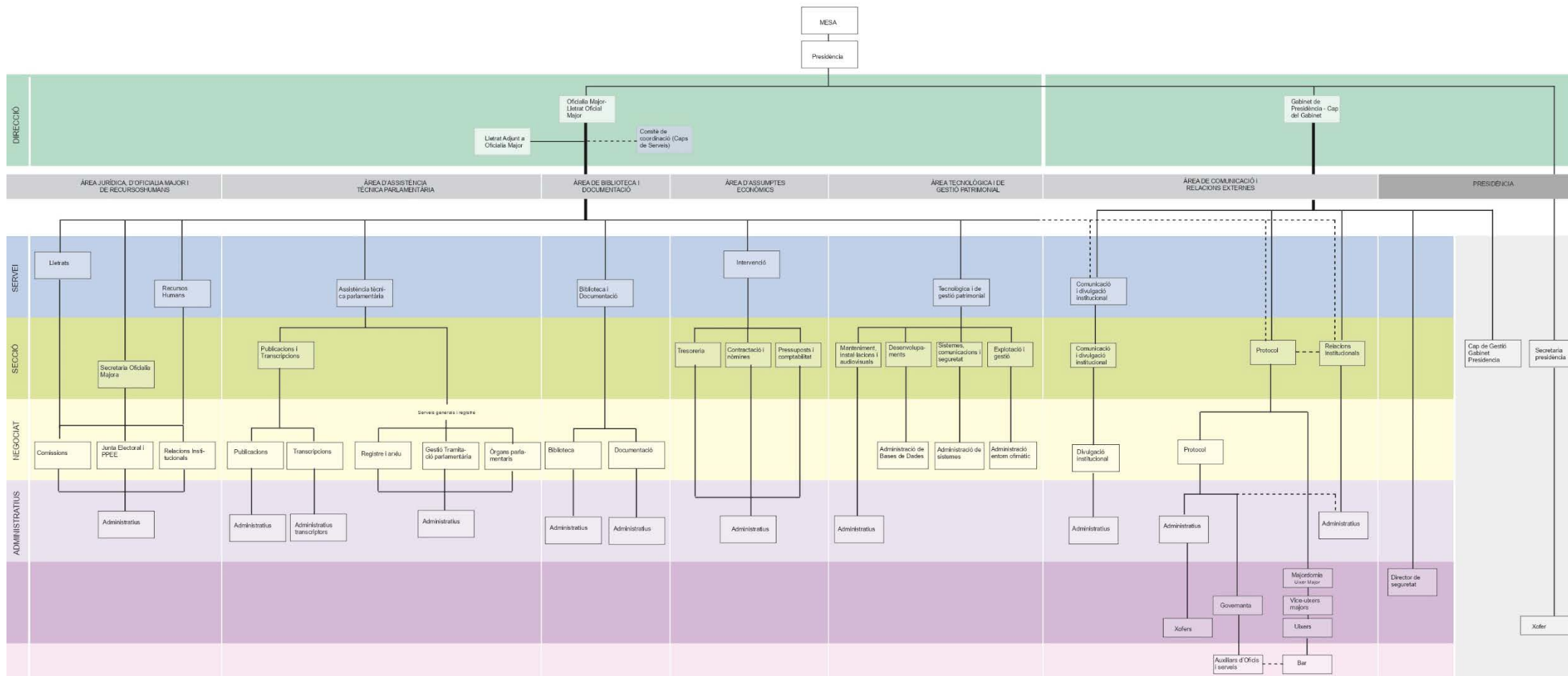
6



ANÀLISI DIAGNÒSTICA



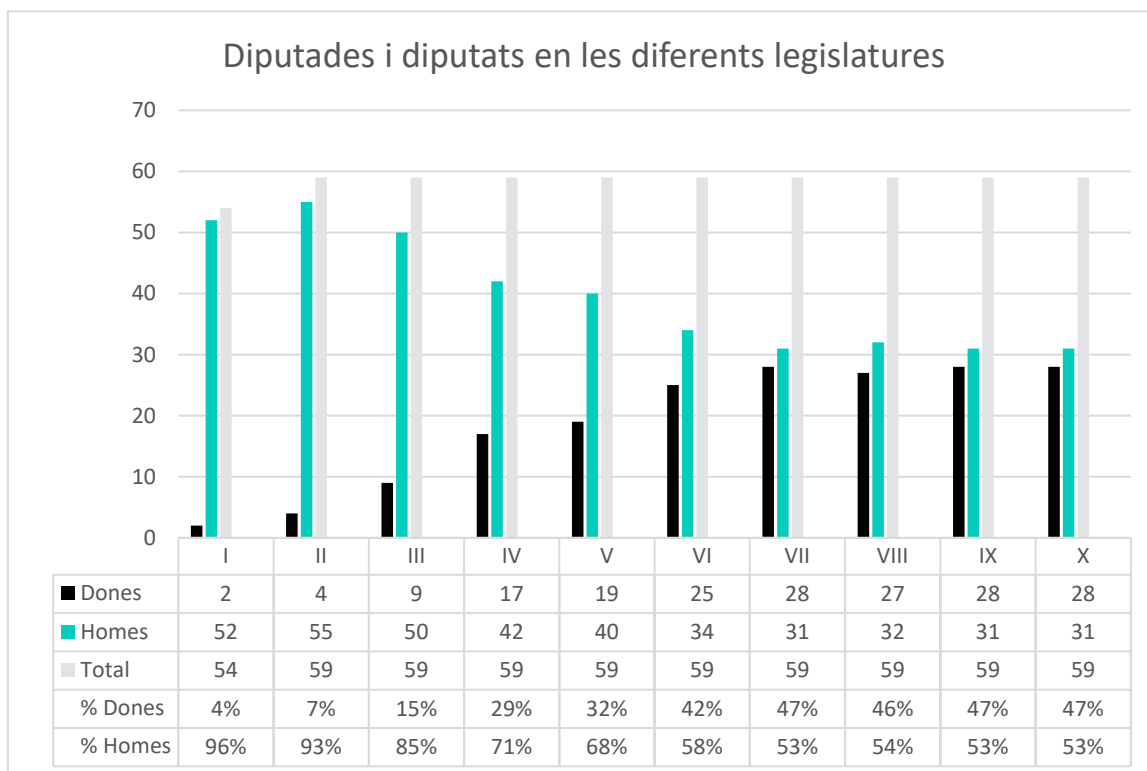
ORGANIGRAMA



ANÀLISI DELS DIPUTATS I LES DIPUTADES, EL PERSONAL FUNCIONARI I EL PERSONAL EVENTUAL

I. Diputades i diputats des de l'any 1983

LEGISLATURES	DONES	HOMES
I	2	52
II	4	55
III	9	50
IV	17	42
V	19	40
VI	25	34
VII	28	31
VIII	27	32
IX	28	31
X	28	31



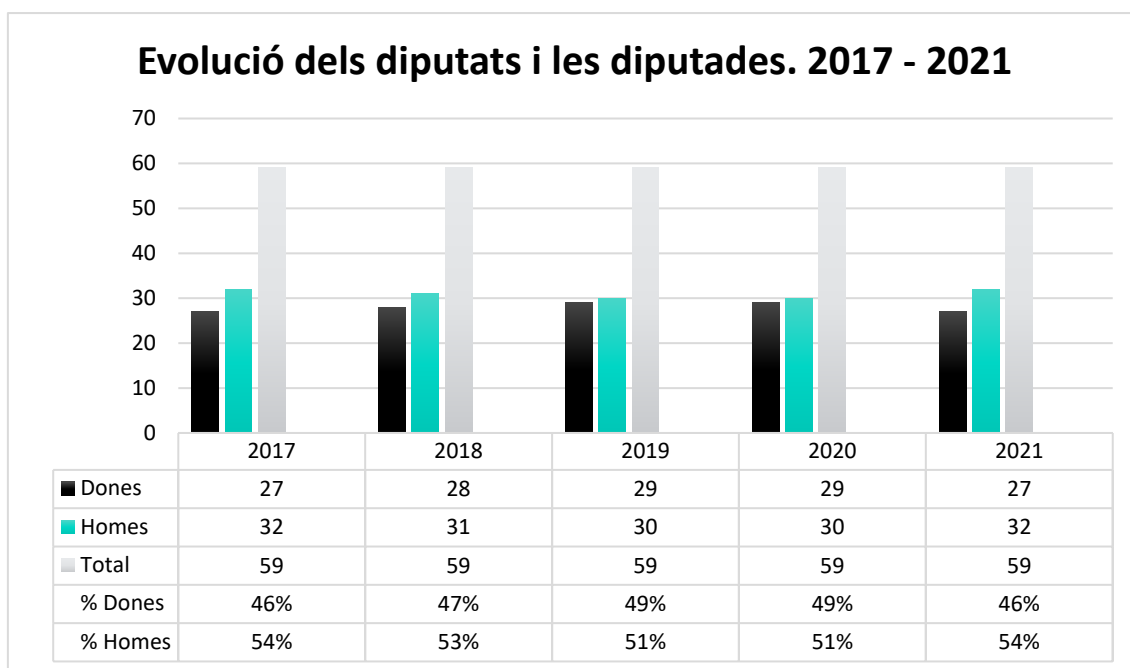
Durant les primeres legislatures en el Parlament de les Illes Balears la proporció de dones era molt baixa, a la I legislatura només arribà a un 4. No obstant això, s'observa una tendència a l'equitat, ja que al llarg del temps el percentatge de diputades i

diputats s'apropa notòriament. A la X legislatura el percentatge de diputades ha estat del 47%.

II. Distribució total

a. Distribució dels diputats i les diputades

	DONES	HOMES
2021	27	32
2020	29	30
2019	29	30
2018	28	31
2017	27	32



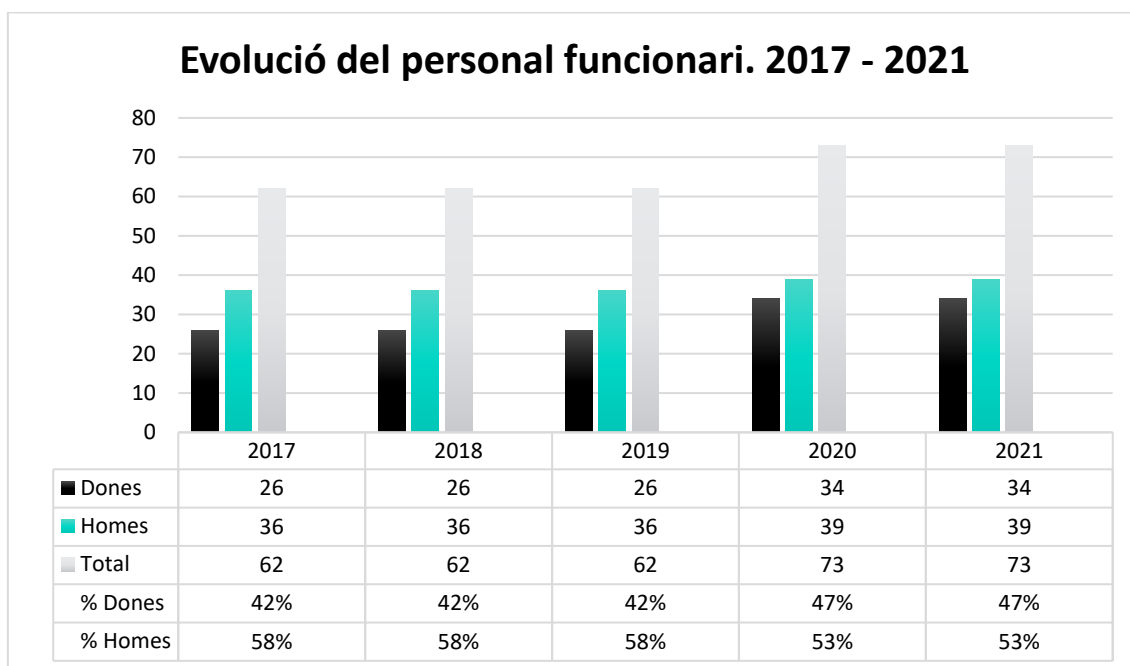
El nombre de diputats i diputades del Parlament de les Illes Balears es manté estable en nombre total de persones durant tot el temps analitzat.

No obstant això, la proporció de dones i homes varia cada any. Durant l'any 2017 les dones representen el 46% del total i els homes el 54%. Durant l'any 2018 el percentatge passa a una relació de dones i homes de 47% i 53%, respectivament. Durant els anys 2019 i 2020 la diferència s'atenua, ja que les dones conformen el 49% del total i els homes el 51%. No obstant això, l'any 2021 es torna a les proporcions de partida: el 46% del total són dones i el 54% homes.

El total del Parlament de les Illes Balears, diputats i diputades, personal funcionari i personal eventual, presenta paritat, ja que s'hi observen una proporció del 60%- 40% dels sexes.

b. Distribució del personal funcionari

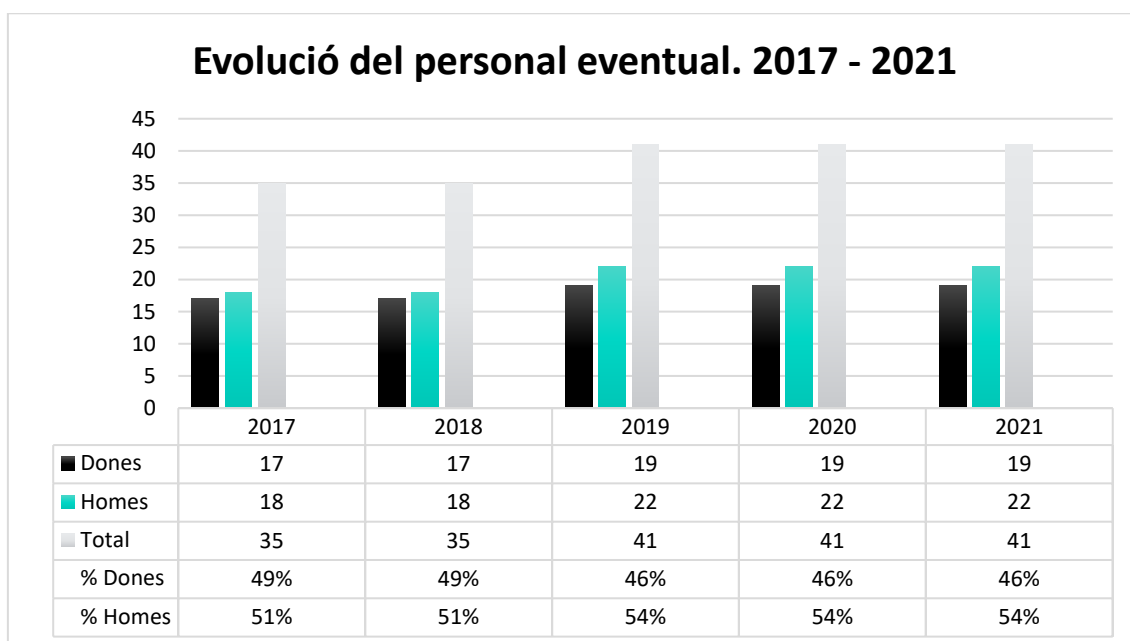
	DONES	HOMES
2021	34	39
2020	34	39
2019	26	36
2018	26	36
2017	26	36



En relació amb el personal funcionari del Parlament de les Illes Balears, es pot observar, tal com es mostra a la gràfica i a la taula anteriors, com aquest augmenta a partir de l'any 2020 i com, a més, es redueix la diferència entre dones i homes en aquest any, per la qual cosa durant els dos anys següents, el funcionariat està integrat per un 47% de dones i un 53% d'homes.

c. Distribució del personal eventual

	DONES	HOMES
2021	19	22
2020	19	22
2019	19	22
2018	17	18
2017	17	18



El personal eventual del Parlament de les Illes Balears es va incrementar l'any 2019, any a partir del qual s'ha mantingut estable.

Les proporcions existents entre dones i homes canvien a partir de 2019, tal com es pot observar a la taula anterior. Durant els anys 2017 i 2018 les dones representaren el 49% del personal eventual, mentre que els homes representaren un 51%. A partir de 2019, la proporció ha estat: 46% de dones i 54% d'homes.

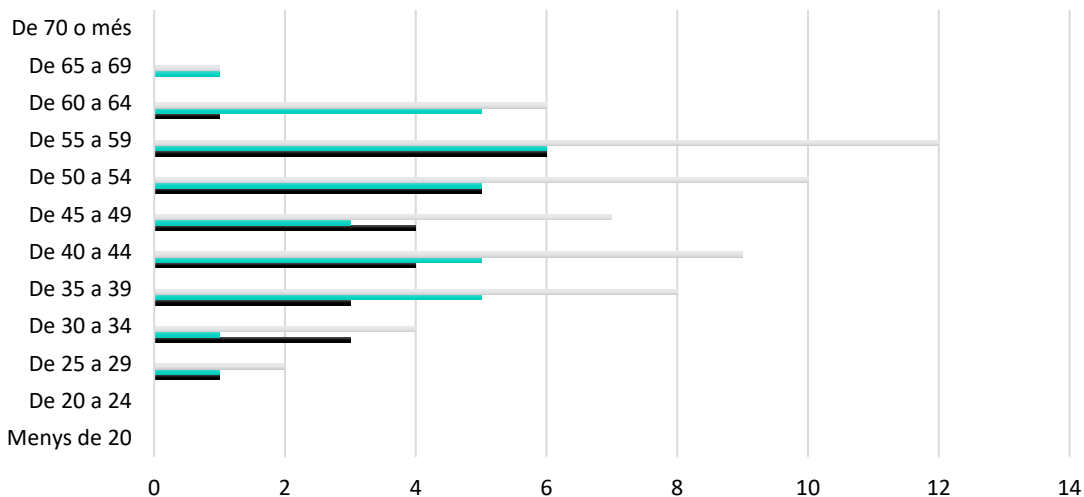
Pel que s'ha exposat anteriorment, es pot apreciar un lleuger increment del percentatge masculí, circumstància que s'ha de tenir en compte per tal d'intentar corregir aquesta tendència.

III. Distribució del personal per edat i sexe

a. Distribució dels diputats i les diputades

	DONES	HOMES
Menys de 20 anys	0	0
De 20 a 24 anys	0	0
De 25 a 29 anys	1	1
De 30 a 34 anys	3	1
De 35 a 39 anys	3	5
De 40 a 44 anys	4	5
De 45 a 49 anys	4	3
De 50 a 54 anys	5	5
De 55 a 59 anys	6	6
De 60 a 64 anys	1	5
De 65 a 69 anys	0	1
De 70 o més anys	0	0

Diputats i diputades per edat i sexe. 2021



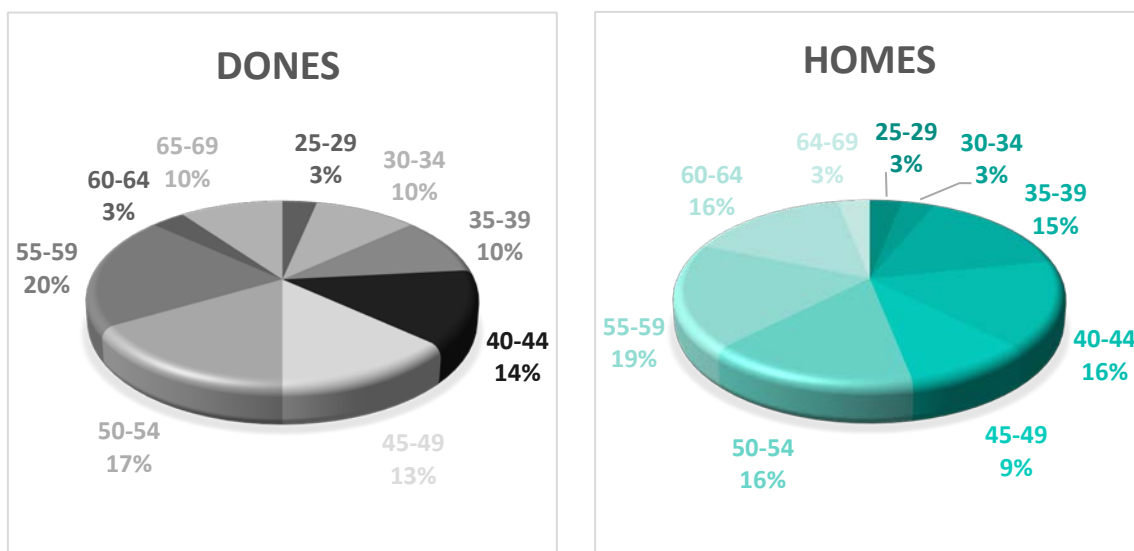
	Menys de 20	De 20 a 24	De 25 a 29	De 30 a 34	De 35 a 39	De 40 a 44	De 45 a 49	De 50 a 54	De 55 a 59	De 60 a 64	De 65 a 69	De 70 o més
% sobre el total	0%	0%	3%	7%	14%	15%	12%	17%	20%	10%	2%	0%
%Homes	0%	0%	50%	25%	63%	56%	43%	50%	50%	83%	100%	0%
% Dones	0%	0%	50%	75%	38%	44%	57%	50%	50%	17%	0%	0%
Total	0	0	2	4	8	9	7	10	12	6	1	0
Homes	0	0	1	1	5	5	3	5	6	5	1	0
Dones	0	0	1	3	3	4	4	5	6	1	0	0

En el cas dels diputats i les diputades, el grup d'edat amb major representació és el de 55 a 59 anys amb un 20% sobre el total. El següent grup d'edat on s'inclouen més persones és el de 50 a 54 anys.

Cal assenyalar que el 100% de les persones que tenen entre 65 i 69 anys són homes (és 1 persona) i que, també, els homes són majoria en els grups d'edat de 35 a 39 anys, de 40 a 44 anys i de 60 a 64 anys.

En els grups d'edat de 25 a 29 anys, de 50 a 54 anys i de 55 a 59 anys, hi ha una proporció de 50% de cadascun dels sexes.

Així mateix, els grups d'edat en els quals les dones són majoria són el de 30 a 34 anys i el de 45 i 49 anys.



La distribució dels diputats i les diputades per sexe en relació amb la seva edat mostra que, en el cas de les dones, el grup d'edat amb major representació és el de 55 a 59 anys amb un 20%, igual que el dels homes amb un 19%.

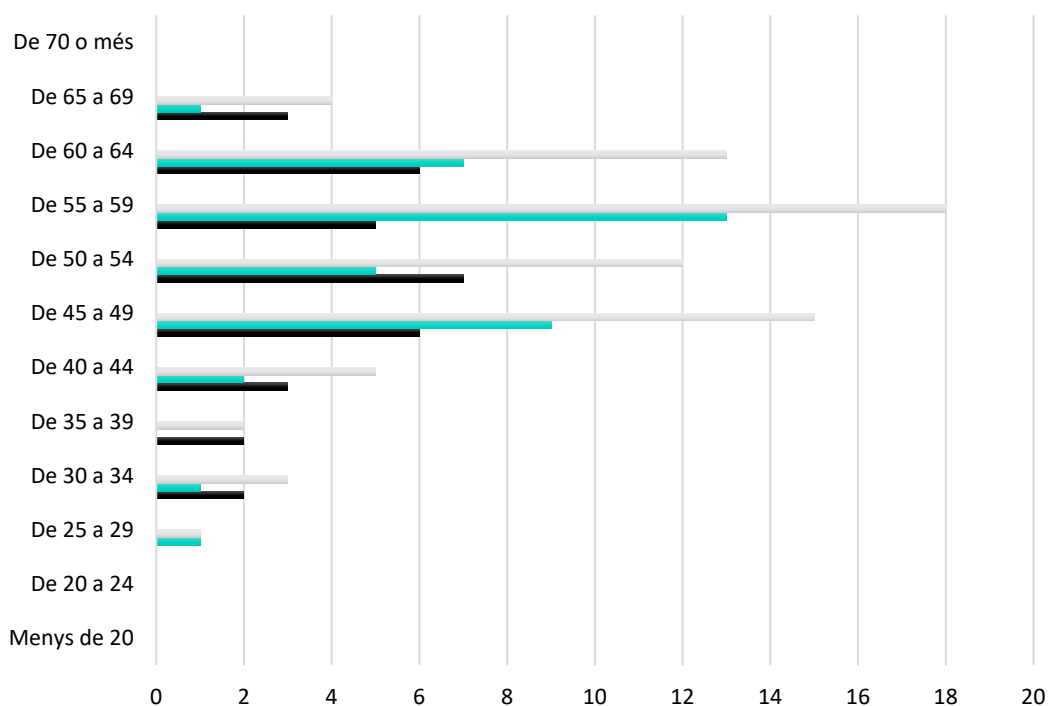
A més, en tots dos casos, homes i dones, els grups de 50 a 54 anys i de 40 a 44 anys, són els següents amb major nombre de persones.

La mitjana dels diputats i les diputades presenta una edat entre els 45 i els 49 anys.

b. Distribució del personal funcionari

	DONES	HOMES
Menys de 20 anys	0	0
De 20 a 24 anys	0	0
De 25 a 29 anys	0	1
De 30 a 34 anys	2	1
De 35 a 39 anys	2	0
De 40 a 44 anys	3	2
De 45 a 49 anys	6	9
De 50 a 54 anys	7	5
De 55 a 59 anys	5	13
De 60 a 64 anys	6	7
De 65 a 69 anys	3	1
De 70 o més anys	0	0

Personal funcionari per edat i sexe. 2021

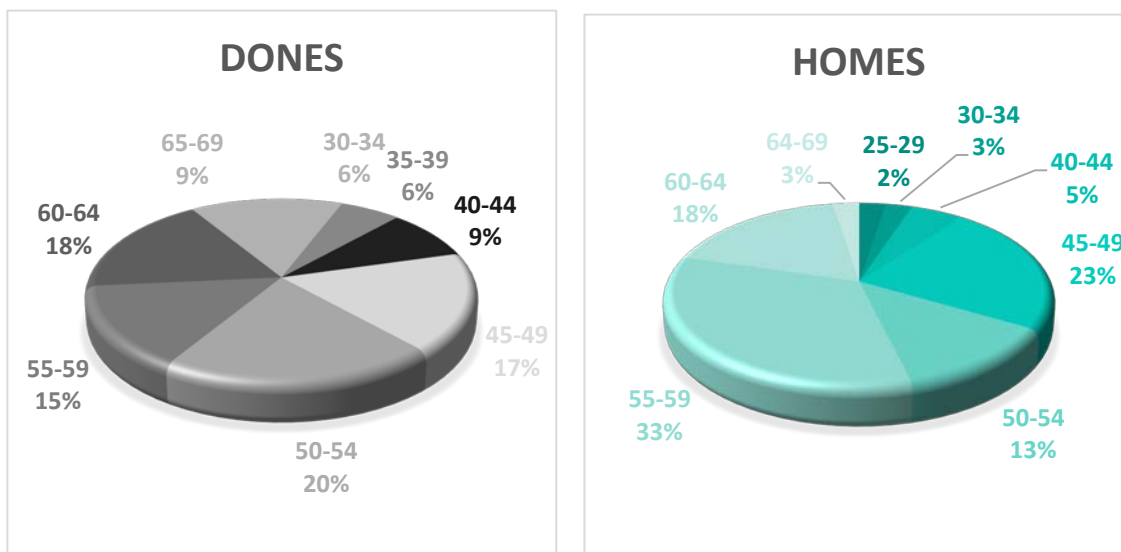


	Menys de 20	De 20 a 24	De 25 a 29	De 30 a 34	De 35 a 39	De 40 a 44	De 45 a 49	De 50 a 54	De 55 a 59	De 60 a 64	De 65 a 69	De 70 o més
% sobre el total	0%	0%	1%	4%	3%	7%	21%	16%	25%	18%	5%	0%
%Homes	0%	0%	100%	33%	0%	40%	60%	42%	72%	54%	25%	0%
% Dones	0%	0%	0%	67%	100%	60%	40%	58%	28%	46%	75%	0%
Total	0	0	1	3	2	5	15	12	18	13	4	0
Homes	0	0	1	1	0	2	9	5	13	7	1	0
Dones	0	0	0	2	2	3	6	7	5	6	3	0

En el cas del personal funcionari el grup d'edat més representat és el de 55 a 59 anys amb el 25% del funcionariat del Parlament de les Illes Balears, seguit del grup d'entre 45 i 49 anys amb el 21% de les persones que conformen aquest personal.

Cal assenyalar que entre els 35 i els 39 anys el 100% de les persones són dones. A més, les dones són majoria en els grups d'edat de 30 a 34 anys, de 40 a 44 anys, de 50 a 54 anys i de 65 a 69 anys.

Els grups d'edat amb majoria masculina són els de 45 a 49 anys, de 55 a 59 anys i de 60 a 64 anys.



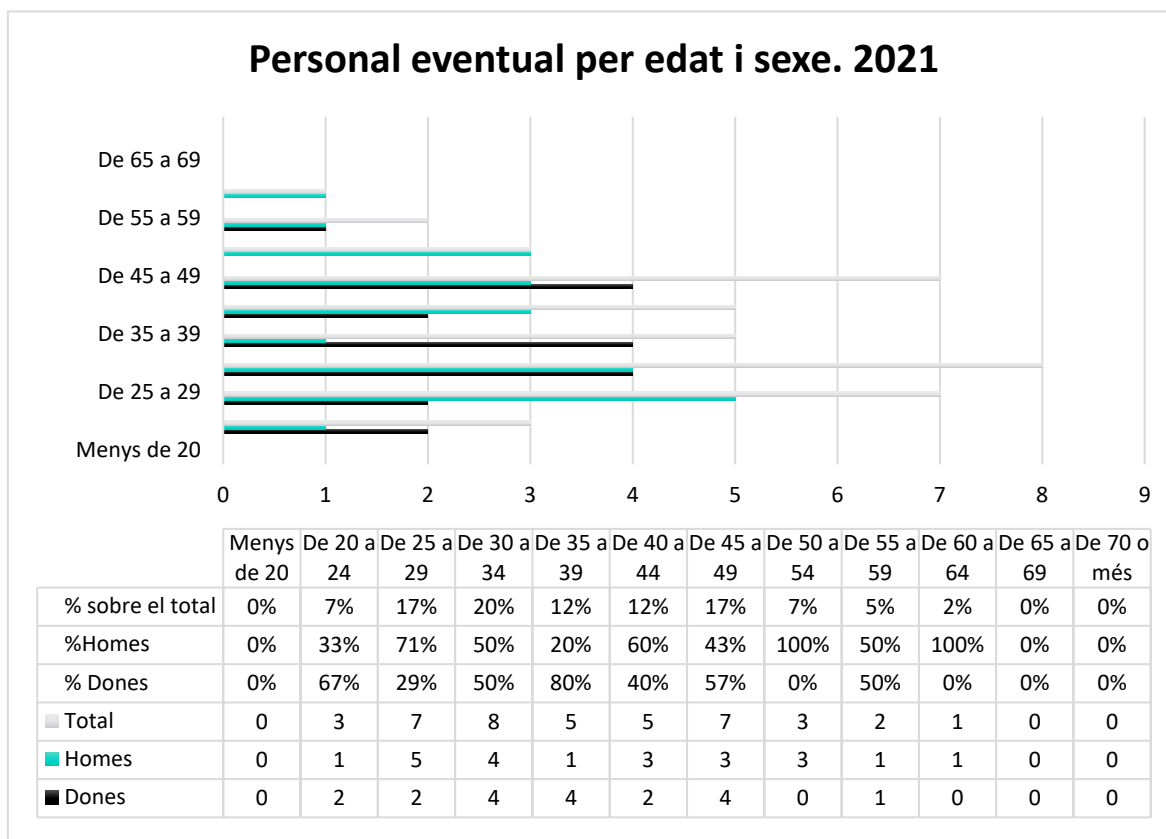
En el cas del personal funcionari diferenciat per sexe s'observa que el grup d'edat que major nombre de dones presenta és el de 50 a 54 anys d'edat amb un 20% de les funcionàries del Parlament; de tal manera que el 52% de les dones tenen entre 45 i 59 anys.

En el cas dels homes el 33% tenen entre 55 i 59 anys, de tal manera que 51% dels funcionaris tenen entre 55 i 64 anys d'edat.

c. Distribució del personal eventual

	DONES	HOMES
Menys de 20 anys	0	0
De 20 a 24 anys	2	1
De 25 a 29 anys	2	5
De 30 a 34 anys	4	4
De 35 a 39 anys	4	1
De 40 a 44 anys	2	3
De 45 a 49 anys	4	3
De 50 a 54 anys	0	3
De 55 a 59 anys	1	1

De 60 a 64 anys	0	1
De 65 a 69 anys	0	0
De 70 o més anys	0	0

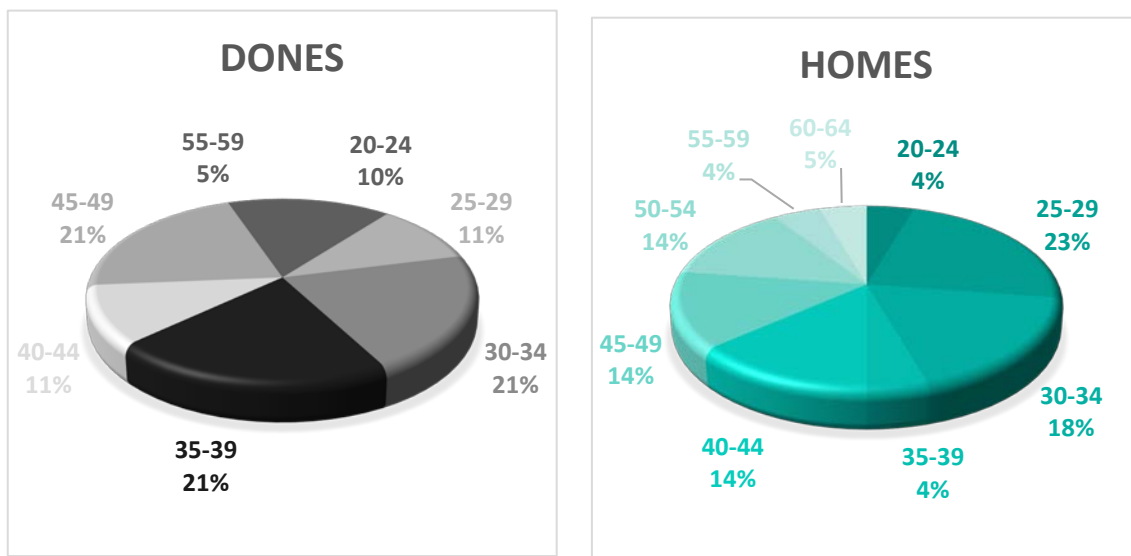


El grup d'edat més representat és el de 30 a 34 anys amb el 20% del personal eventual. A aquest grup d'edat li segueixen el de 25 a 29 anys i el de 45 a 49 anys amb una representació del 17% del personal eventual.

Cal assenyalar que el 100% de les persones entre 60 i 64 anys i les del grup de 50 a 54 anys són homes. A més, els homes són majoria en els grups de 25 a 29 anys i de 40 a 44 anys.

En el cas de les franges d'edat compreses entre els 30 i els 34 anys i entre els 55 i 59 anys, els sexes estan repartits per igual al 50%.

Els grups d'edat on les dones són majoria són els de 20 i 24 anys, de 35 a 39 anys i de 45 a 49 anys.



Pel que fa al personal eventual, el 42% de les dones es troba en el grup d'edat comprès entre els 30 i els 39 anys; i el 41% dels homes s'engloba en el grup d'edat de 25 a 34 anys.

La mitjana d'edat d'aquest personal és de 35 a 39 anys.

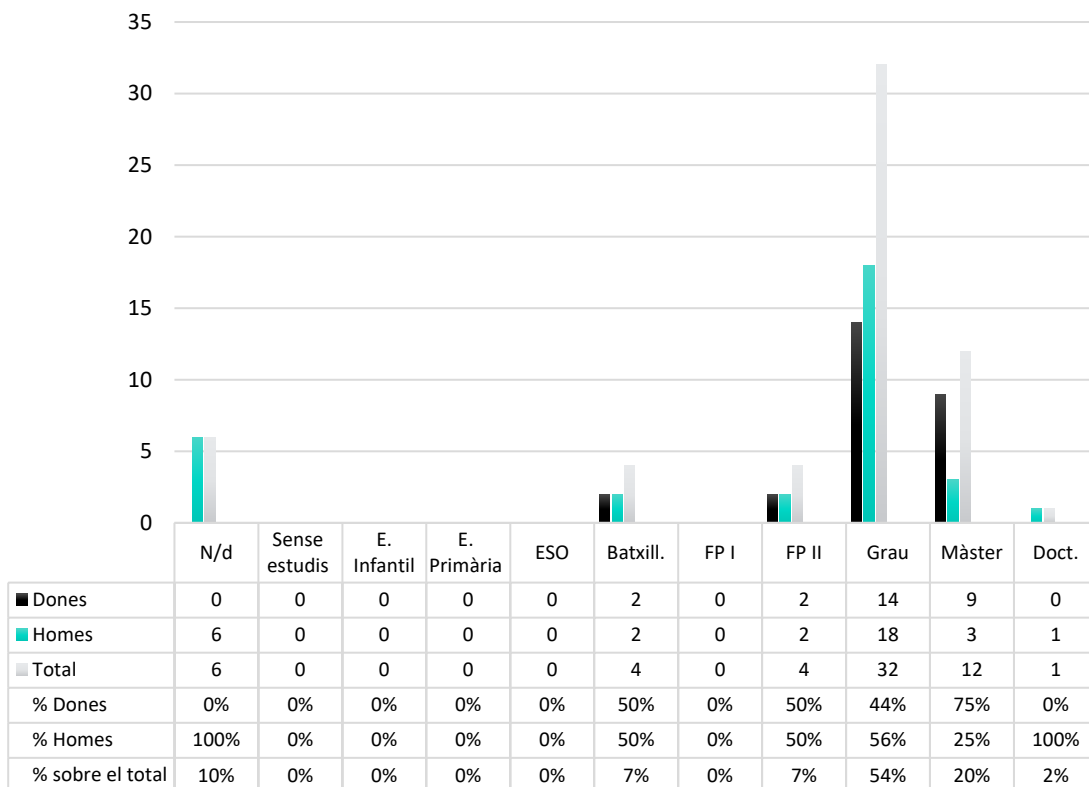
Ateses aquestes dades, es pot apuntar que el personal eventual se situa en un rang mitjà d'edat més jove respecte del personal funcionari, que té una edat mitjana més elevada, entre 50 i 59 anys, la qual cosa pot respondre al fet que als llocs de feina ocupats per personal funcionari s'hi ha d'accedir a través d'oposició.

IV. Distribució del personal per nivell formatiu i sexe

a. Distribució dels diputats i les diputades

	DONES	HOMES
N/d	0	6
Sense estudis	0	0
Educació Infantil	0	0
Educació Primària	0	0
Educació Secundària Obligatoria	0	0
Batxillerat	2	2
Formació Professional I	0	0
Formació Professional II	2	2
Grau	14	18
Màster o postgrau	9	3
Doctorat	0	1

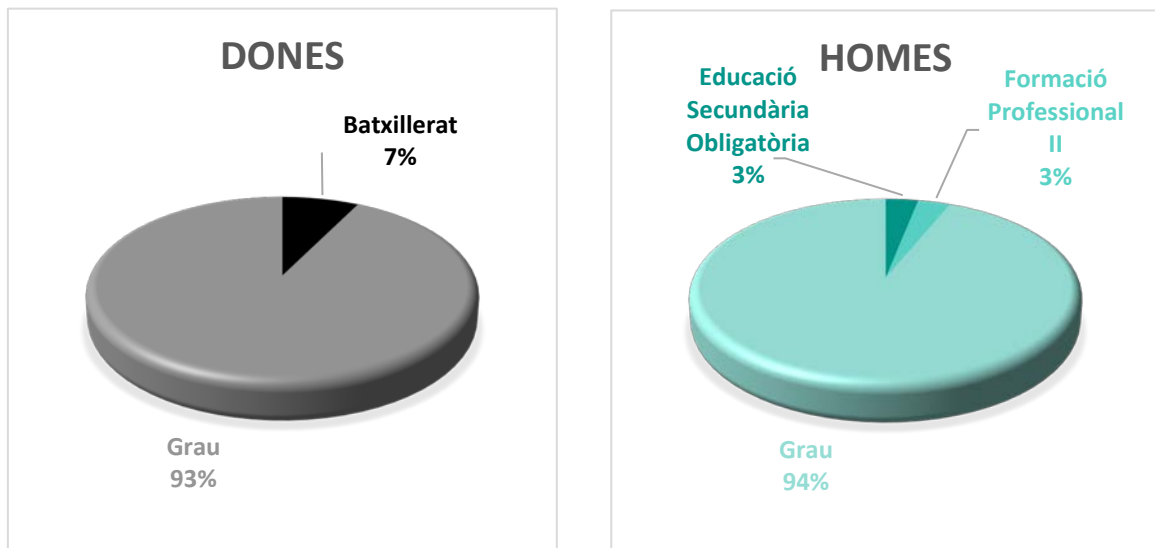
Diputats i diputades per nivell d'estudis. 2021



Es pot veure com el 54% tenen estudis complets de grau i com aquest és el principal nivell entre els diputats i les diputades. D'altra banda, es pot percebre com altres nivells educatius representen el 20% (estudis de màster o postgrau), el 7% del total (batxillerat i accés universitari), el 7% (formació professional) i el 2% (estudis de doctorat).

Cal assenyalar que d'un 10% es desconeix la seva formació acadèmica.

En relació amb la representació dels sexes a cada nivell educatiu, en els estudis de grau el 56% són homes. En el cas dels estudis de màster o postgrau el 75% són dones, mentre que amb estudis de doctorat el 100% són homes. En el cas del nivell de batxillerat i de formació professional s'observa una proporció del 50% per a cada sexe.



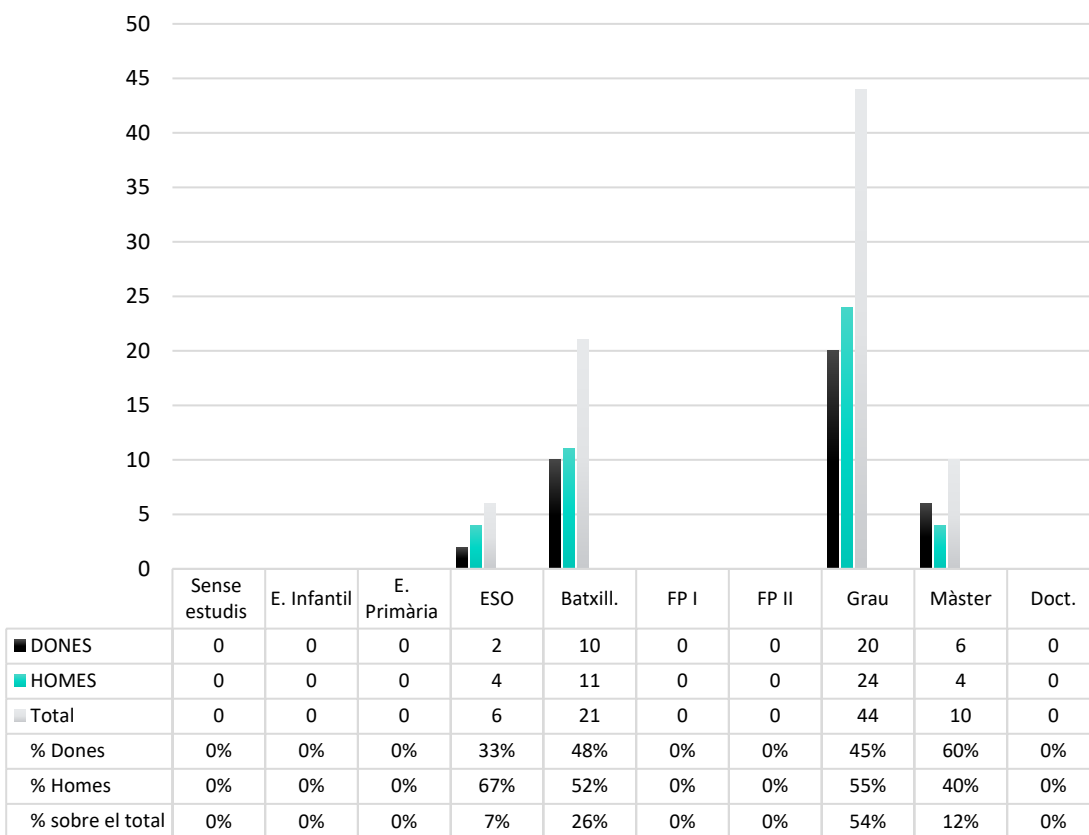
Partint del sexe dels diputats i les diputades, s'observa que tant la majoria de les dones (52%) com dels homes (56%) tenen un nivell d'estudis de grau.

En el cas de les dones, a més, un 33% tenen un nivell d'estudis de màster o postgrau, un 8% de batxillerat o amb accés a la universitat i 7% de formació professional.

En el cas dels homes, un 10% presenta estudis de màster o postgrau, un 6% de formació professional, un altre 6% de batxillerat i un 3% de doctorat. Cal assenyalar que d'un 19% dels homes se'n desconeix el nivell formatiu.

b. Distribució del personal funcionari

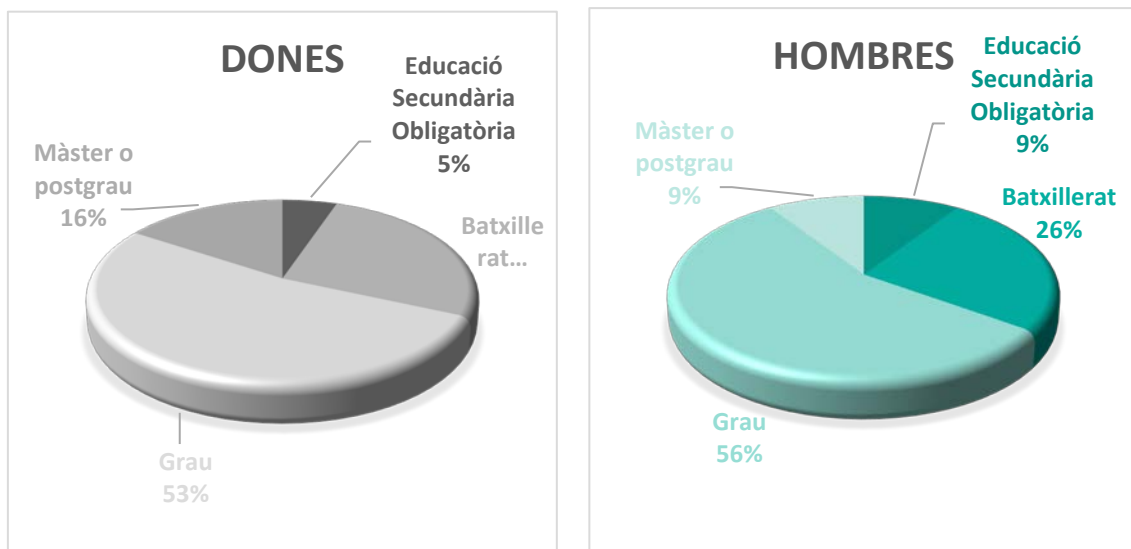
	DONES	HOMES
Sense estudis	0	0
Educació Infantil	0	0
Educació Primària	0	0
Educació Secundària Obligatoria	2	4
Batxillerat	10	11
Formació Professional I	0	0
Formació Professional II	0	0
Grau	20	24
Màster o postgrau	6	4
Doctorat	0	0

Personal funcionari per nivell d'estudis. 2021


En el cas del personal funcionari el grup de nivell d'estudis amb major representació és el que compta amb grau universitari amb un 52% de les persones funcionàries. A aquest nivell d'estudis li segueix el grup de les persones amb batxillerat, amb un 25%.

En relació amb la proporció de dones i homes a cada nivell educatiu, únicament en el nivell de màster o postgrau les dones representen el 60% de les persones amb aquesta titulació, és a dir, són majoria. A la resta de nivells la majoria de persones amb aquesta titulació són homes, és especialment destacable el cas del nivell d'educació secundària obligatòria, ja que és el que menor proporció de dones té.

Cal assenyalar que, per a aquest grup laboral, no hi ha persones que tinguin un nivell d'estudis inferior a l'educació secundària obligatòria.



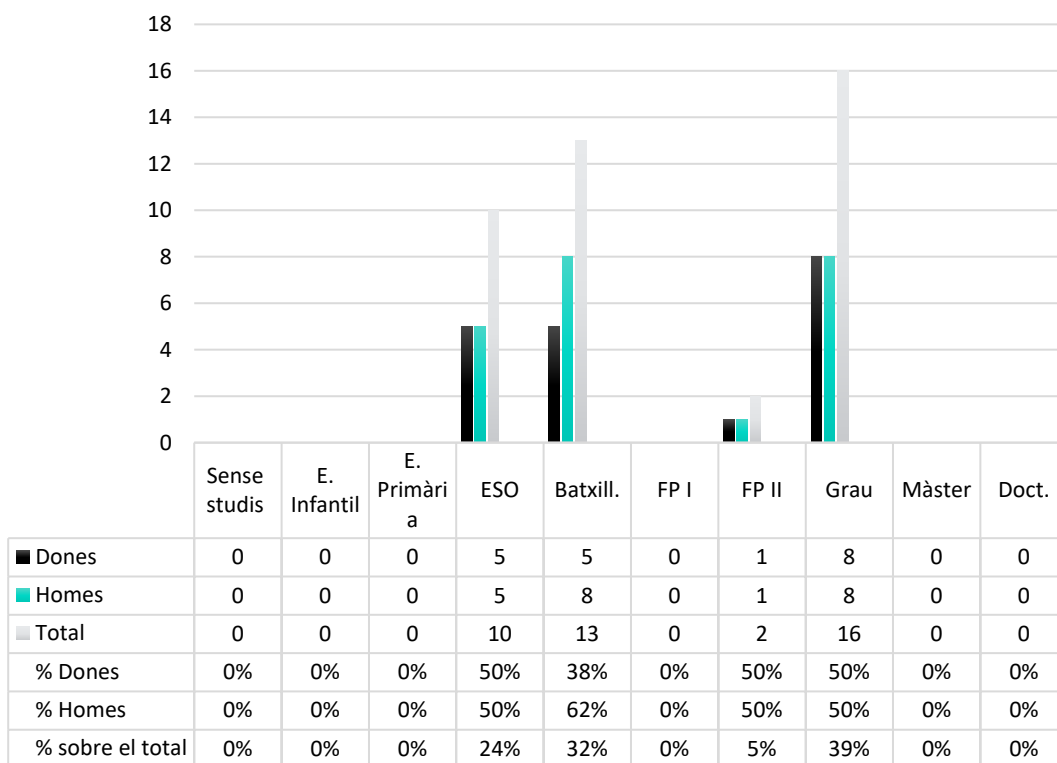
En el personal funcionari es pot observar que tant homes com dones (un 56% i un 53%, respectivament) tenen un nivell d'estudis de grau universitari o similar.

El següent grup més representat tant per a dones com per a homes és el nivell educatiu de batxillerat, amb un 26%.

c. Distribució del personal eventual

	DONES	HOMES
Sense estudis	0	0
Educació Infantil	0	0
Educació Primària	0	0
Educació Secundària Obligatoria	5	5
Batxillerat	5	8
Formació Professional I	0	0
Formació Professional II	1	1
Grau	8	8
Màster o postgrau	0	0
Doctorat	0	0

Personal eventual per nivell d'estudis. 2021

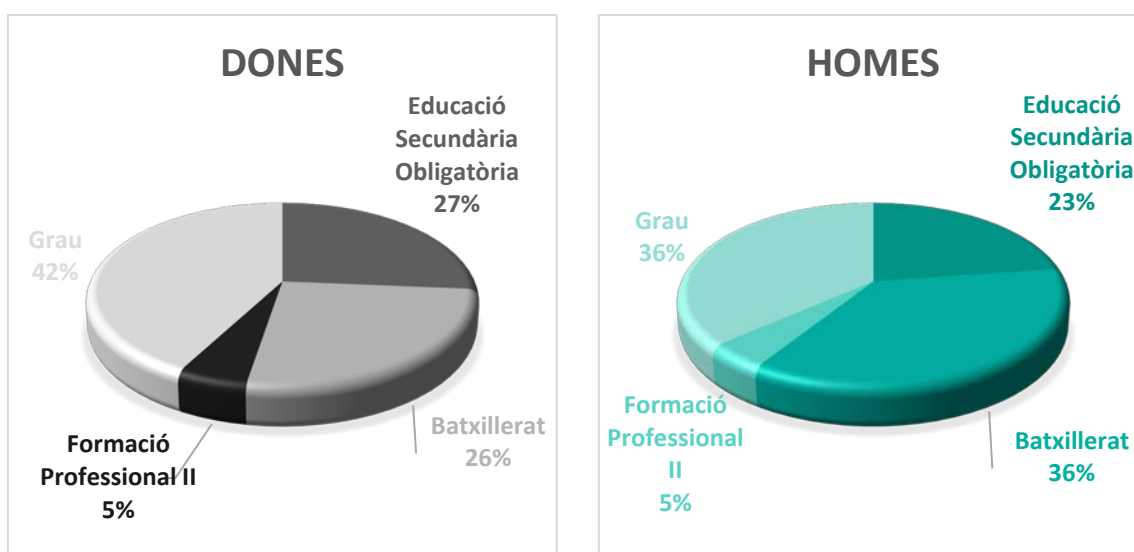


La majoria de les persones que conformen el personal eventual del Parlament de les Illes Balears tenen un nivell d'estudis de grau i representen concretament un 39% del

personal. El següent grup amb major representació és el que compta amb un nivell educatiu de batxillerat, amb un 32%.

Cal assenyalar que a tots els grups de nivell d'estudis amb representació es recull un percentatge del 50% de dones i d'homes, exceptuant el nivell corresponent a batxillerat en el qual es concentra una majoria masculina.

Cal assenyalar que no hi ha persones en aquest grup que tinguin un nivell formatiu inferior a l'educació secundària obligatòria ni tampoc un nivell superior a estudis de grau.



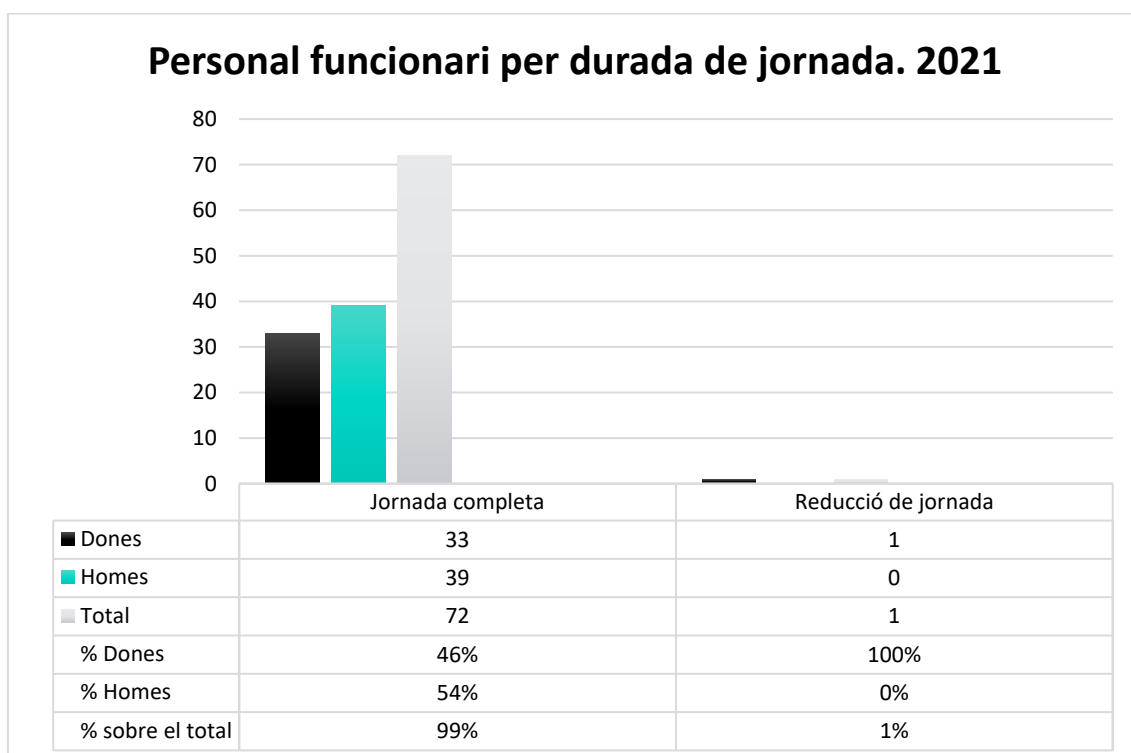
En relació amb cadascun dels sexes, les dones que conformen el personal eventual compten amb una presència majoritària en el nivell d'estudis de grau, amb un 42%. En segon lloc, el grup que major nombre de dones engloba és el de batxillerat, amb un 26%.

Els homes, d'altra banda, tenen una major presència en els grups de nivell d'estudis de grau i de batxillerat, amb un 36% cadascun.

V. Distribució del personal per tipus de jornada

a. Distribució del personal funcionari

	DONES	HOMES
JORNADA COMPLETA	33	39
REDUCCIÓ DE JORNADA	1	0



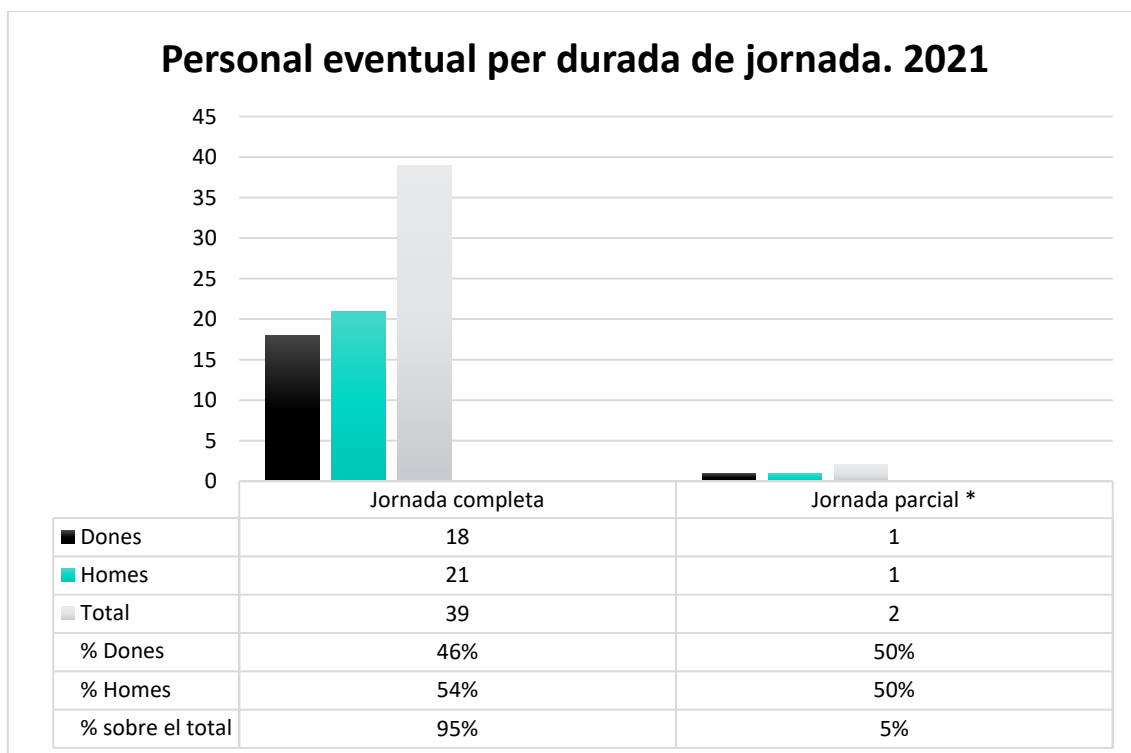
El 99% de les persones que integren el personal funcionari tenen jornada completa i únicament un home té jornada parcial.

El 54% de les persones que tenen jornada completa són homes i un 46%, dones. Aquesta proporció de dones i homes no és d'estranyar tenint en compte que la proporció de dones i homes que integren el funcionariat del Parlament és de 47% i 53%, respectivament.

b. Distribució del personal eventual

	DONES	HOMES
JORNADA COMPLETA	18	21
JORNADA PARCIAL *	1	1

* El personal eventual es pot acollir a la jornada parcial.



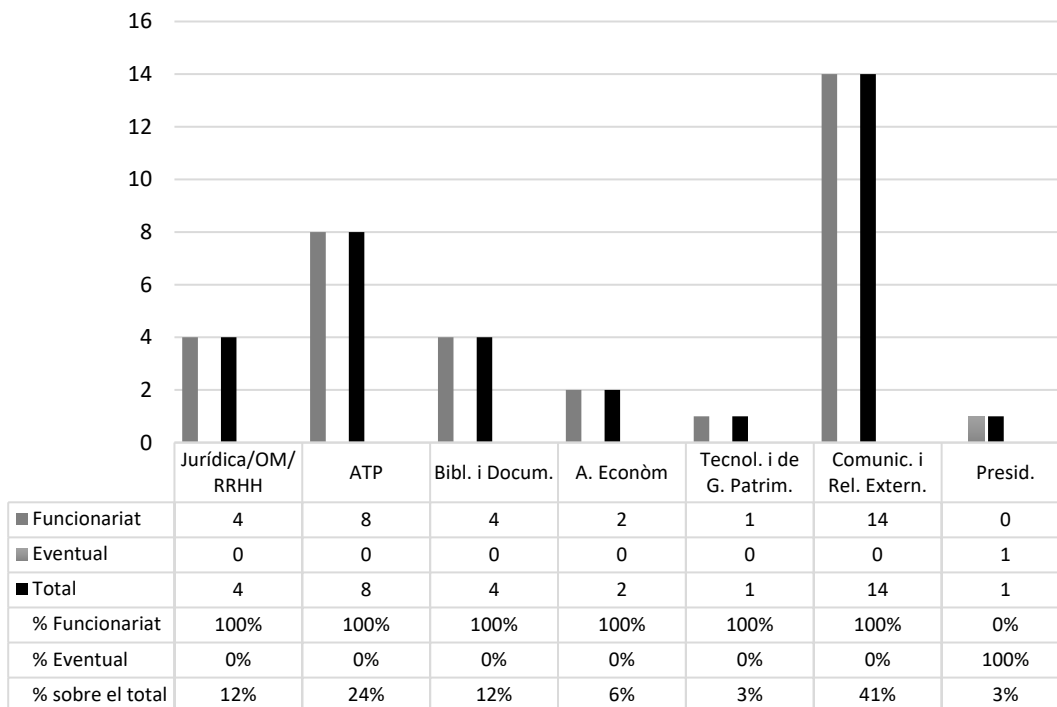
El 95% del personal eventual del Parlament de les Illes Balears té una jornada completa i només 2 persones (un home i una dona) tenen una jornada parcial.

Les persones amb jornada completa es distribueixen en un 54% per homes i en un 46% per dones, percentatge que coincideix amb la proporció d'homes i dones en aquest grup laboral.

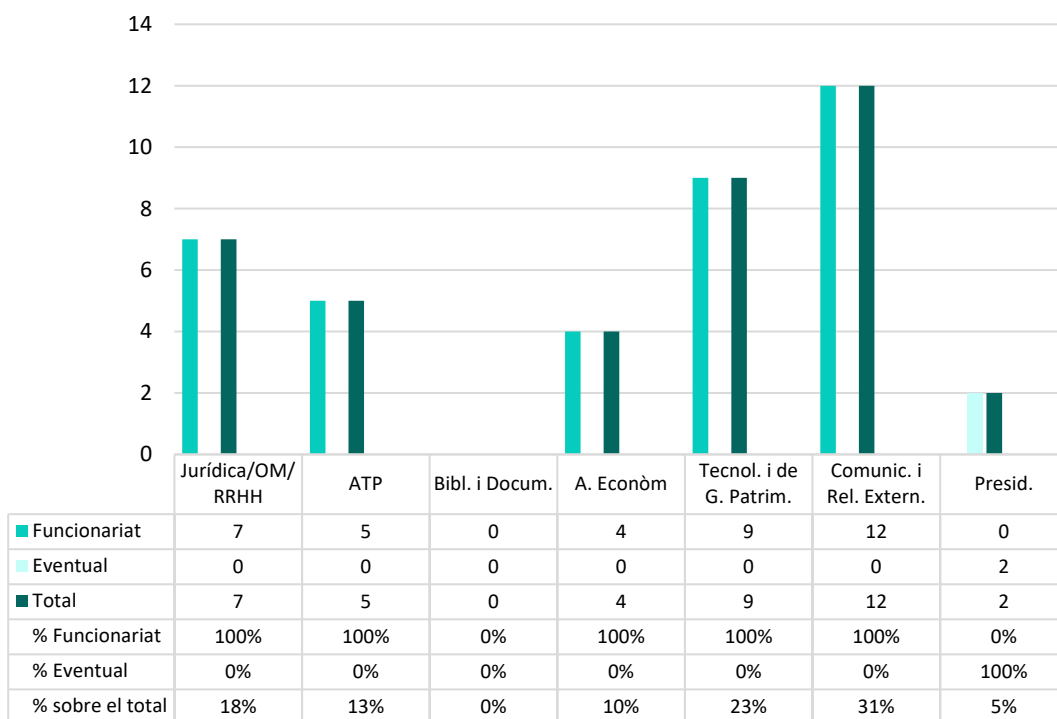
VI. Distribució del personal per àrees

ÀREES	DONES		HOMES	
	FUNC.	EVENTUAL	FUNC.	EVENTUAL
Àrea jurídica. Oficialia Major. Recursos Humans	4	0	7	0
Àrea d'Assistència Tècnica Parlamentària	8	0	5	0
Àrea de Biblioteca i Documentació	4	0	0	0
Àrea d'Assumptes Econòmics	2	0	4	0
Àrea Tecnològica i de Gestió Patrimonial	1	0	9	0
Àrea de Comunicació i Relacions Externes	14	0	12	0
Presidència	0	1	0	2

Dones per àrees. 2021



Homes per àrees. 2021



	Homes	Dones
Àrea jurídica. Oficialia Major. Recursos Humans	64%	36%
Àrea d'Assistència Tècnica Parlamentària	38%	62%
Àrea de Biblioteca i Documentació	0%	100%
Àrea d'Assumptes Econòmics	67%	33%
Àrea Tecnològica i de Gestió Patrimonial	90%	10%
Àrea de Comunicació i Relacions Externes	46%	54%
Presidència	67%	33%

Cal assenyalar que tot el personal que integra aquestes àrees és funcionari, a excepció de la l'àrea de Presidència, ocupada per personal eventual.

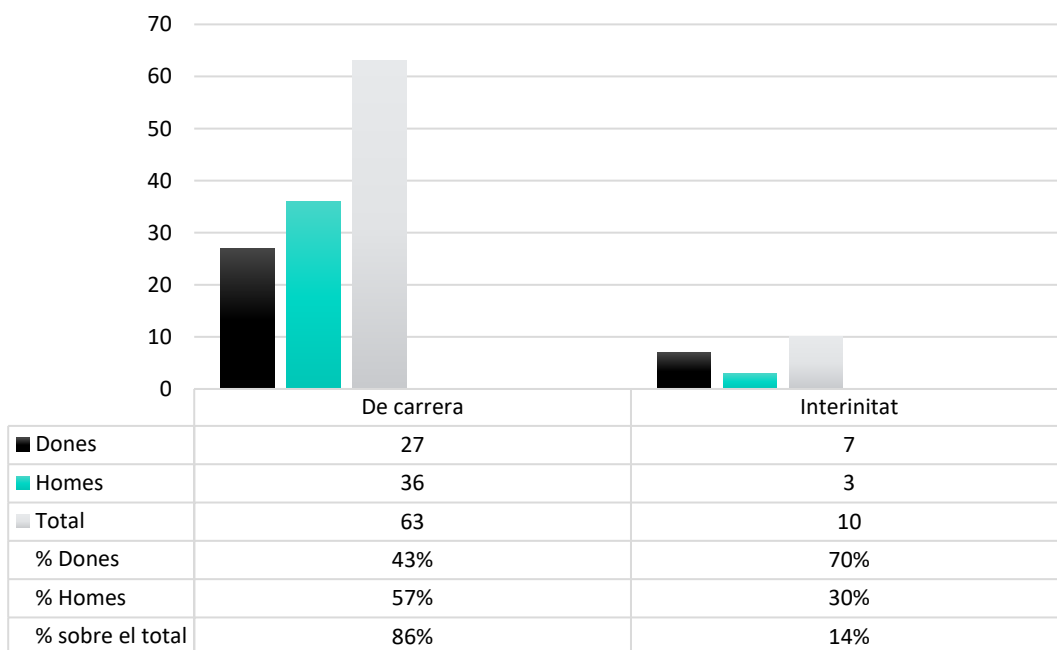
En relació amb els llocs segons el sexe s'observa una distribució irregular de la distribució de la plantilla. Hi ha àrees que estan més feminitzades com l'Àrea d'Assistència Tècnica Parlamentària amb un 62% de presència femenina o l'Àrea de Comunicació i Relacions externes amb un 54% de dones i l'Àrea de Biblioteca i

Documentació, coberta íntegrament per dones. La resta de les àrees estan ocupades principalment per homes.

VII. Distribució del personal per tipus de contracte

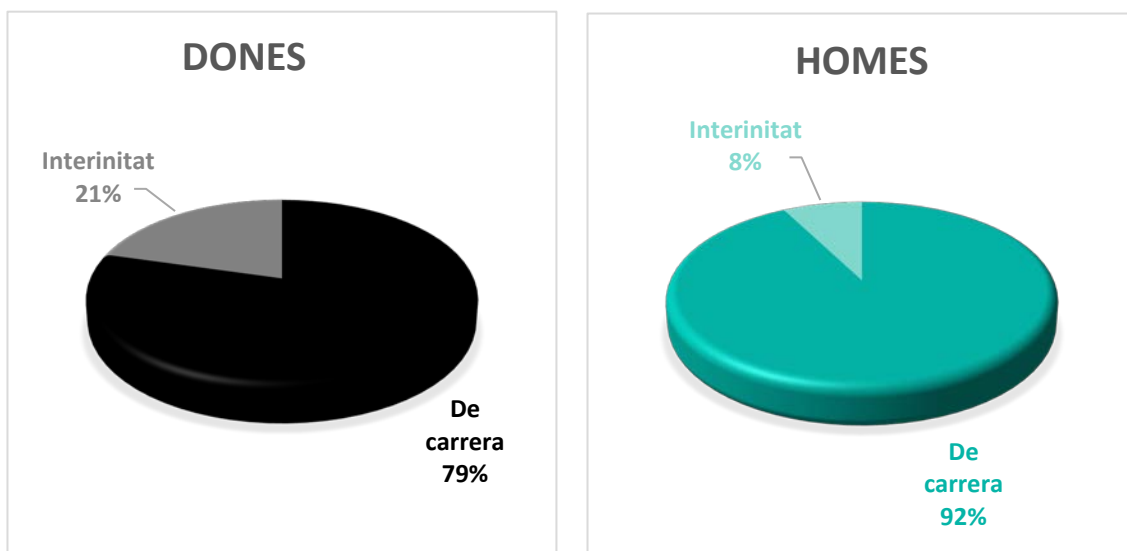
	DONES	HOMES
FUNCIONARIAT DE CARRERA	27	36
CONTRACTE INDEFINIT	0	0
CONTRACTE D'OBRA I SERVEI	0	0
CONTRACTE TEMPORAL DE SUBSTITUCIÓ (REFORMA LABORAL 22)	0	0
CONTRACTE TEMPORAL PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ	0	0
CONTRACTE D'INTERINITAT	7	3
CONTRACTE TEMPORAL PERSONES AMB DISCAPACITAT	0	0
CONTRACTE RELLEU	0	0
CONTRACTE JUBILACIÓ PARCIAL	0	0
CONTRACTE PRÀCTIQUES	0	0
CONTRACTE FORMACIÓ	0	0
ALTRES CONTRACTES TEMPORALS	0	0

Personal funcionari per tipus de contracte. 2021



En relació amb els contractes de les persones funcionàries del Parlament de les Illes Balears, el 86% del funcionariat és personal funcionari de carrera i l'altre 14% és personal amb un contracte d'interinitat.

Quant a la disposició dels sexes a cadascun dels contractes: el funcionariat de carrera està representat per un 57% per homes i un 43% de dones; mentre que les persones funcionàries amb contracte d'interinitat són en un 30% homes i en un 70% dones.



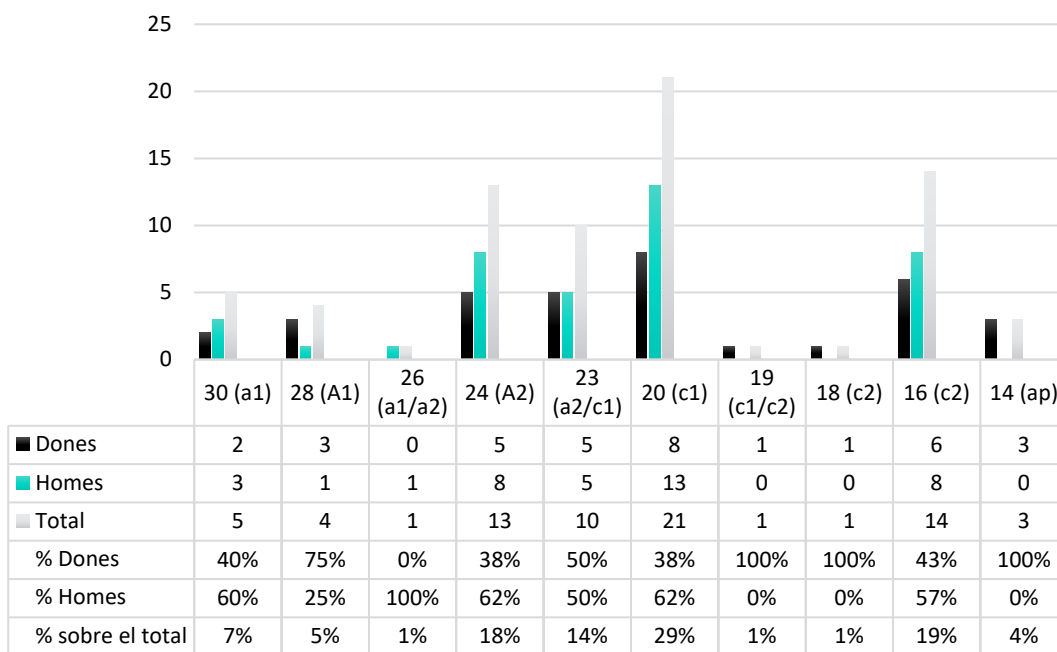
Així, el 79% de les dones funcionàries tenen un contracte de funcionària de carrera i el 21%, un contracte d'interinitat.

En el cas dels homes, el 92% tenen un contracte de funcionari de carrera i el 8% tenen un contracte d'interinitat.

a. Distribució del personal funcionari per grups i nivells

NIVELLS (GRUP)	DONES	TOTAL GRUP DONES	HOMES	TOTAL GRUP HOMES
30 (A1)	2	0	3	0
28 (A1)	3	0	1	0
26 (A1/A2)	0	0	1	0
24 (A2)	5	0	8	0
23 (A2/C1)	5	0	5	0
20 (C1)	8	0	13	0
19 (C1/C2)	1	0	0	0
18 (C2)	1	0	0	0
16 (C2)	6	0	8	0
14 (AP)	3	0	0	0

Personal funcionari per grups i nivells. 2021



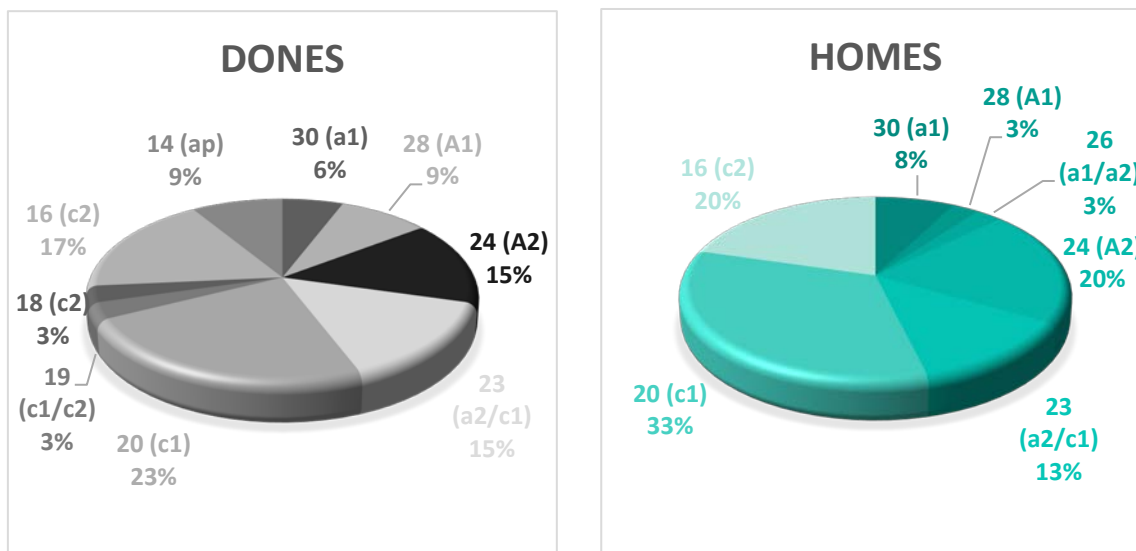
La majoria del personal funcionari es troba en el grup o nivell 20 (c1) que suma el 29% del funcionariat del Parlament de les Illes Balears. A aquest grup li segueix el 16 (c2) amb el 19% de les persones funcionàries, el 24 (A2) amb el 18% del personal funcionari i el 23 (a2/*c1) amb el 14%.

D'altra banda, els grups amb menys representació són el 19 (c1/*c2), el 18 (c2) i el 26 (a1/*a2) amb un 1% de la plantilla funcionària cadascun. A aquests grups o nivells els segueixen el 14 (ap) amb un 4% del personal, el 28 (A1) amb un 5% i el 30 (a1) amb un 7%.

En relació amb la proporció de dones i homes en cada grup i categoria, s'observa que els grups 19 (c1/*c2), 18 (c2) i 14 (ap) tenen únicament representació masculina. A més, els homes són majoria en els grups o nivells 30 (a1), 24 (A2), 20 (c1) i 16 (c2).

En el cas del nivell 23 (a2/*c1) hi ha paritat total, ja que el grup o nivell està integrat per un 50% de cada sexe.

Finalment, les dones són majoria en el grup o nivell 28 (A1).



Així, la majoria de les dones estan situades en el grup 20 (c1) amb un 23% de les dones funcionàries. A aquest grup o nivell li segueixen el 24 (A2) i el 23 (a2/*c1) amb el 15% de les funcionàries cadascun.

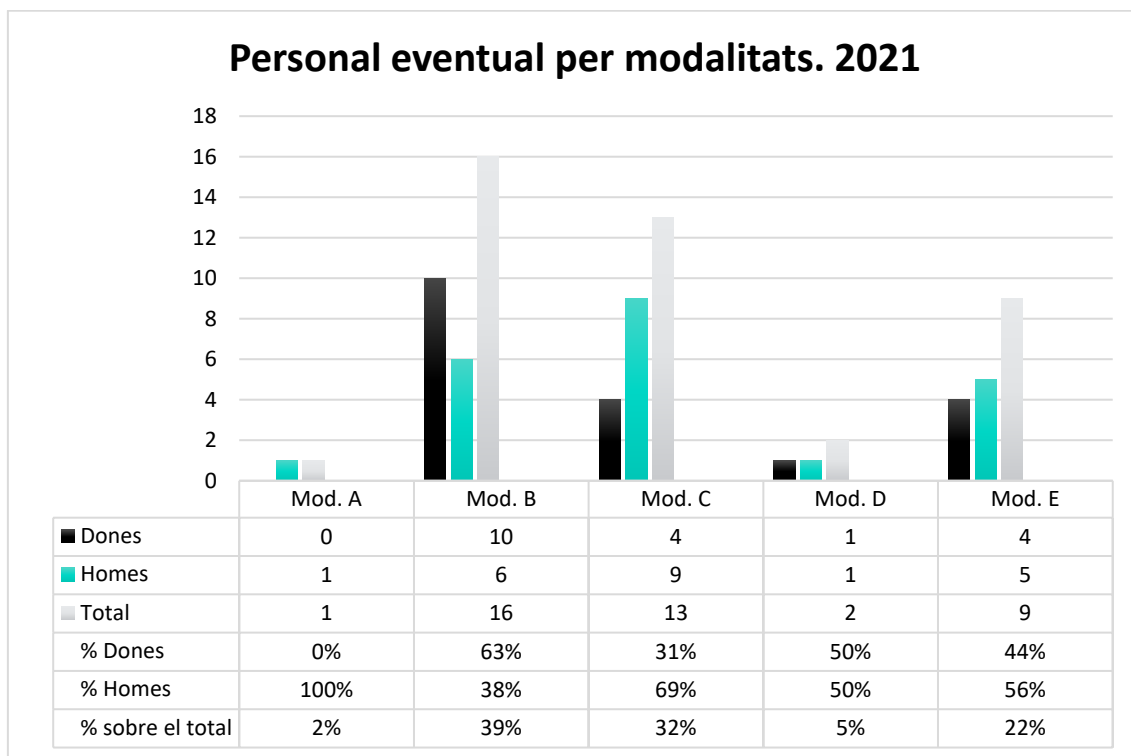
Igualment, el grup o nivell que presenta més homes és el 20 (c1) amb el 33%, seguit dels grups o nivells 16 (c2) i 24 (A2) que presenten el 20% cadascun dels homes que treballen com a funcionaris al Parlament.

b. Distribució del personal eventual per modalitats

MODALITATS	DONES	HOMES
A	0	1
B	10	6
C	4	9
D	1	1
E	4	5

Aquestes modalitats responen a cada una de les metodologies de contractació i a les seves característiques econòmiques de què pot ser objecte el personal eventual. Cada grup parlamentari compta amb un nombre de places d'acord amb un sistema proporcional a la seva importància numèrica a la cambra. A aquells grups parlamentaris

formats per 14 o més diputats els correspon una plaça de la modalitat A o dues de la modalitat D de dedicació parcial.

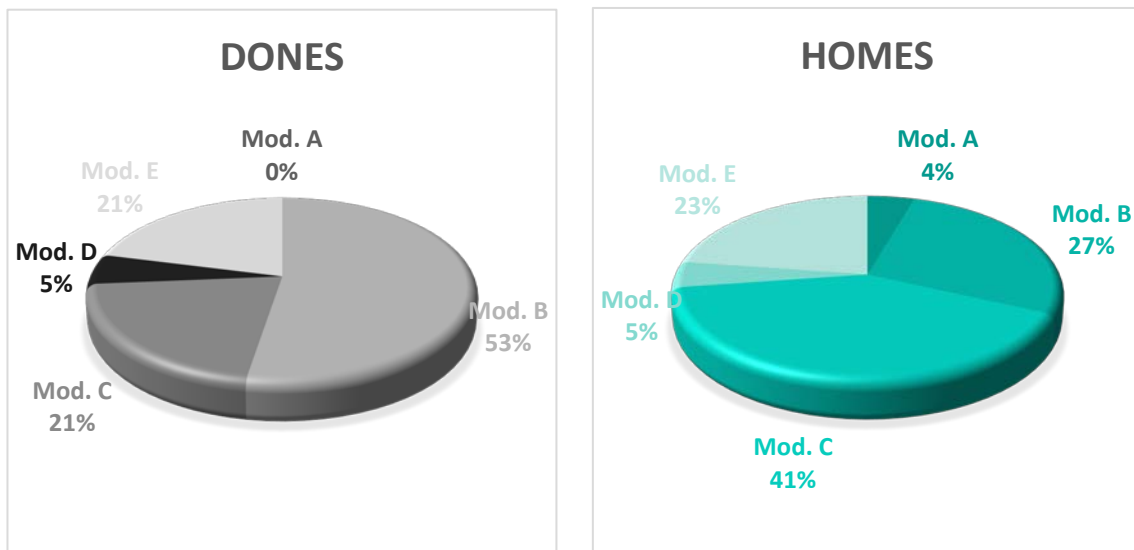


El personal eventual del Parlament s'engloba principalment la modalitat B, en un percentatge del 39%, i està integrat en major mesura per dones (un 63%).

La següent modalitat que presenta un major nombre de persones és la modalitat C, amb un 32% de les persones eventuales, de les quals el 69% són homes.

La modalitat E representa un 22% del personal eventual, del qual un 56% són homes i un 44%, dones.

Les modalitats amb menys representació són la modalitat D, amb un home i una dona; i la modalitat A, amb un sol home.

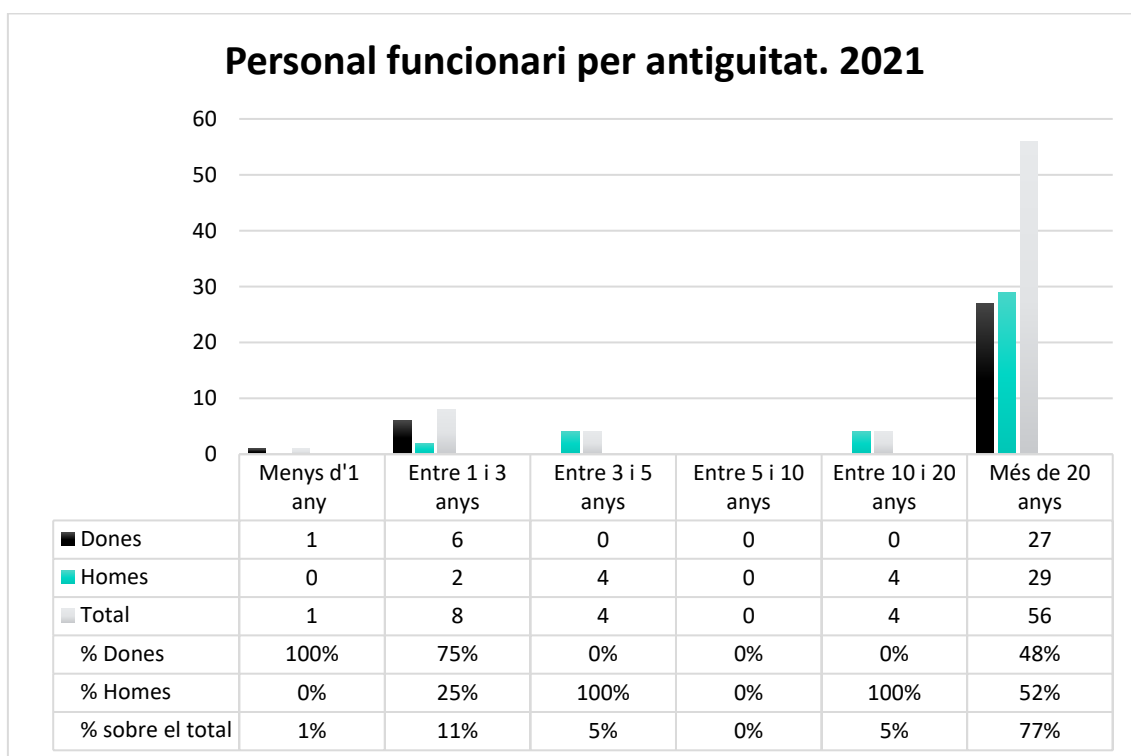


La modalitat on més dones hi ha és la B que abasta el 56%, seguida de la modalitat C amb un 21%.

Al seu torn, la modalitat on més homes hi ha és la C amb un 41% de representació. A aquesta li segueix la modalitat B on se situa el 27% dels homes en plantilla eventual.

VIII. Distribució del personal per antiguitat

ANTIGUITAT	DONES	HOMES
Menys d'1 any	1	0
Entre 1 i 3 anys	6	2
Entre 3 i 5 anys	0	4
Entre 5 i 10 anys	0	0
Entre 10 i 20 anys	0	4
Més de 20 anys	27	29



El 77% del personal funcionari del Parlament de les Illes Balears té una antiguitat superior a 20 anys. L'11% de les persones funcionàries té una antiguitat d'entre 1 i 3 anys; el 5% es troba entre els 10 i els 20 anys d'antiguitat; el 5% té una antiguitat d'entre 3 i 5 anys; i, finalment, un 1% té una antiguitat inferior a l'any.

En relació amb la proporció per sexes, s'ha d'assenyalar que les últimes incorporacions són principalment femenines, ja que el grup de persones amb una antiguitat inferior a

l'any són en un 100% dones (1 dona) i el grup de persones amb una antiguitat d'entre 1 i 3 anys ho són en un 75%.

Contràriament, les persones amb una antiguitat d'entre 3 i 5 anys i d'entre 10 i 20 anys són en un 100% homes.

En el cas de les persones amb una antiguitat superior a 20 anys, el 52% són homes i el 48%, dones.

a. Distribució del personal funcionari per nivell, sexe i antiguitat

DONES

Dones	NIVELL									
	30	28	26	24	23	20	19	18	16	14
Menys d'1 any	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 1 i 3 anys	0	1	0	1	0	0	0	0	5	0
Entre 3 i 5 anys	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 5 i 10 anys	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 10 i 20 anys	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Més de 20 anys	2	2	0	4	5	8	1	1	1	3

HOMES

Homes	NIVELL									
	30	28	26	24	23	20	19	18	16	14
Menys d'1 any	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 1 i 3 anys	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
Entre 3 i 5 anys	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 5 i 10 anys	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 10 i 20 anys	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Més de 20 anys	2	1	1	6	5	13	0	0	7	0

b. Distribució del personal eventual per modalitat, sexe i antiguitat
DONES

Dones	NIVELL				
	A	B	C	D	E
Menys d'1 any	0	0	0	0	0
Entre 1 i 3 anys	0	0	0	0	0
Entre 3 i 5 anys	0	10	4	1	4
Entre 5 i 10 anys	0	0	0	0	0
Entre 10 i 20 anys	0	0	0	0	0
Més de 20 anys	0	0	0	0	0

HOMES

Homes	NIVELL				
	A	B	C	D	E
Menys d'1 any	0	0	0	0	0
Entre 1 i 3 anys	0	0	0	0	0
Entre 3 i 5 anys	1	6	9	1	5
Entre 5 i 10 anys	0	0	0	0	0
Entre 10 i 20 anys	0	0	0	0	0
Més de 20 anys	0	0	0	0	0

El 100% de les persones eventuais presenten una antiguitat d'entre 3 i 5 anys.

IX. Promoció professional

En el Parlament de les Illes Balears no ha tengut lloc cap promoció interna durant l'any d'estudi.

X. Formació

a. Distribució de les persones funcionàries que han rebut formació

Segons tipus o matèria de formació

	DONES	HOMES
FORMACIÓ TRANSVERSAL	34	39
FORMACIÓ DE CARRERA PROFESSIONAL	34	39
FORMACIÓ D'ESPECIALITZACIÓ TÈCNICA	34	39

El 100% de les persones funcionàries del Parlament de les Illes Balears han rebut formació transversal, formació de carrera professional i formació d'especialització tècnica.

Segons l'horari de formació

	DONES	HOMES
DURANT LA JORNADA LABORAL	34	39
FORA DE LA JORNADA LABORAL	0	0

Totes les persones que han rebut formació (el 100% del personal funcionari) l'han rebuda durant la jornada laboral.

XI. Conciliació

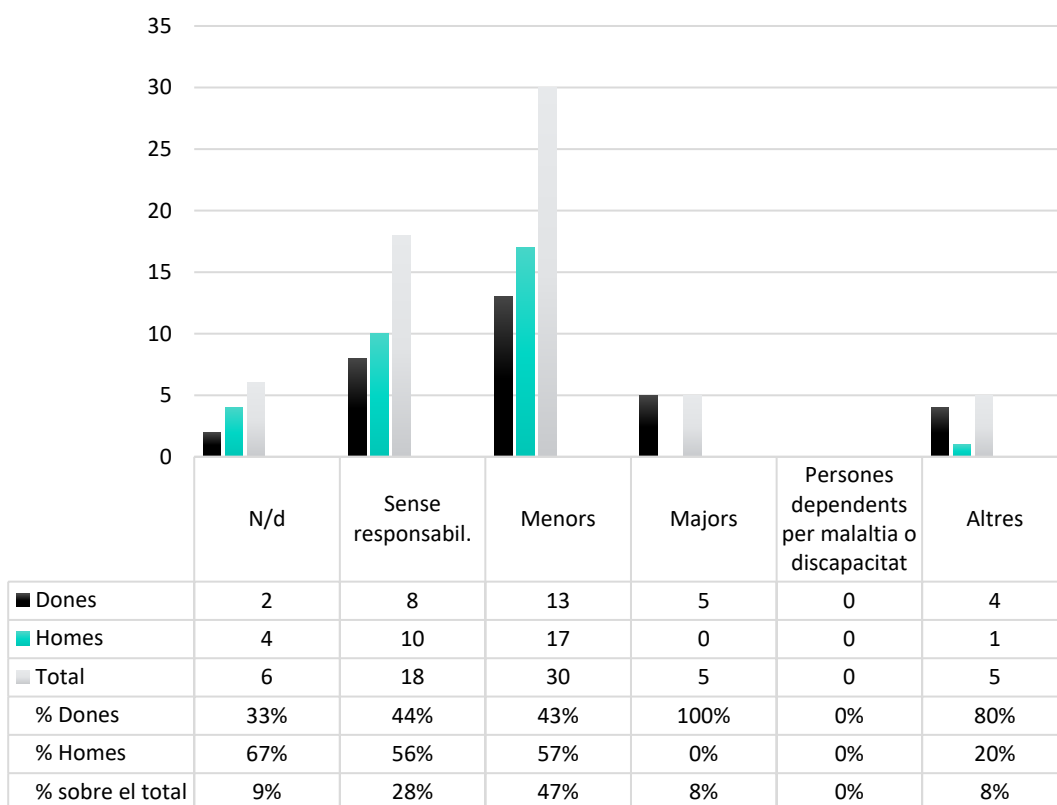
a. Distribució de la plantilla segons responsabilitats familiars

Diputats i diputades

	DONES	HOMES
N/d	2	4
SENSE RESPONSABILITATS	8	10
MENORS	13	17
MAJORS	5	0
PERSONES DEPENDENTS PER MALALTIA O DISCAPACITAT	0	0
ALTRES	4	1

*Nota: algunes persones d'aquest grup tenen més d'una responsabilitat familiar per la qual cosa el nombre de diputades i diputats no coincideix amb el nombre de responsabilitats.

Diputats i diputades segons responsabilitats familiars. 2021

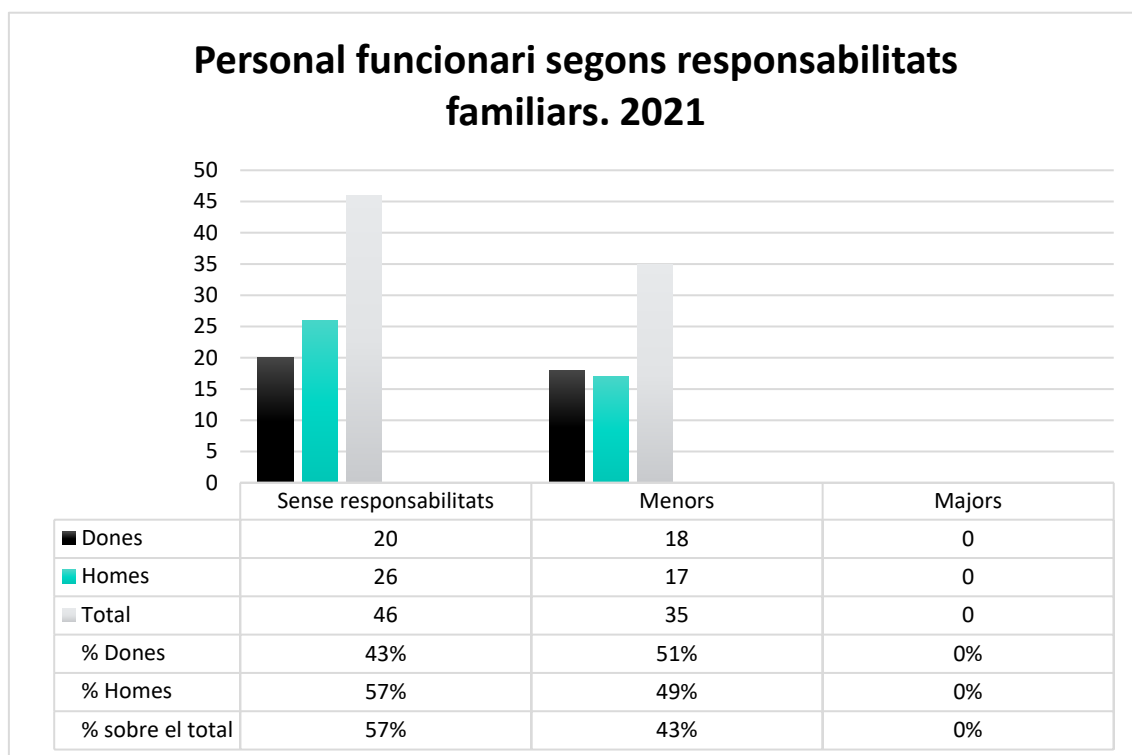


El 47% de les responsabilitats familiars dels diputats i les diputades es refereix a menors a càrrec; el 8% es refereix a persones majors a càrrec; i el 8% a altres persones a càrrecs com, per exemple, fills i filles majors d'edat.

Cal assenyalar que es desconeix la responsabilitat d'algunes persones, per la qual cosa s'han afegit de manera independent.

Personal funcionari

	DONES	HOMES
SENSE RESPONSABILITATS	20	26
MENORS	18	17
MAJORS	0	0
PERSONES DEPENDENTS PER MALALTIA O DISCAPACITAT	0	0

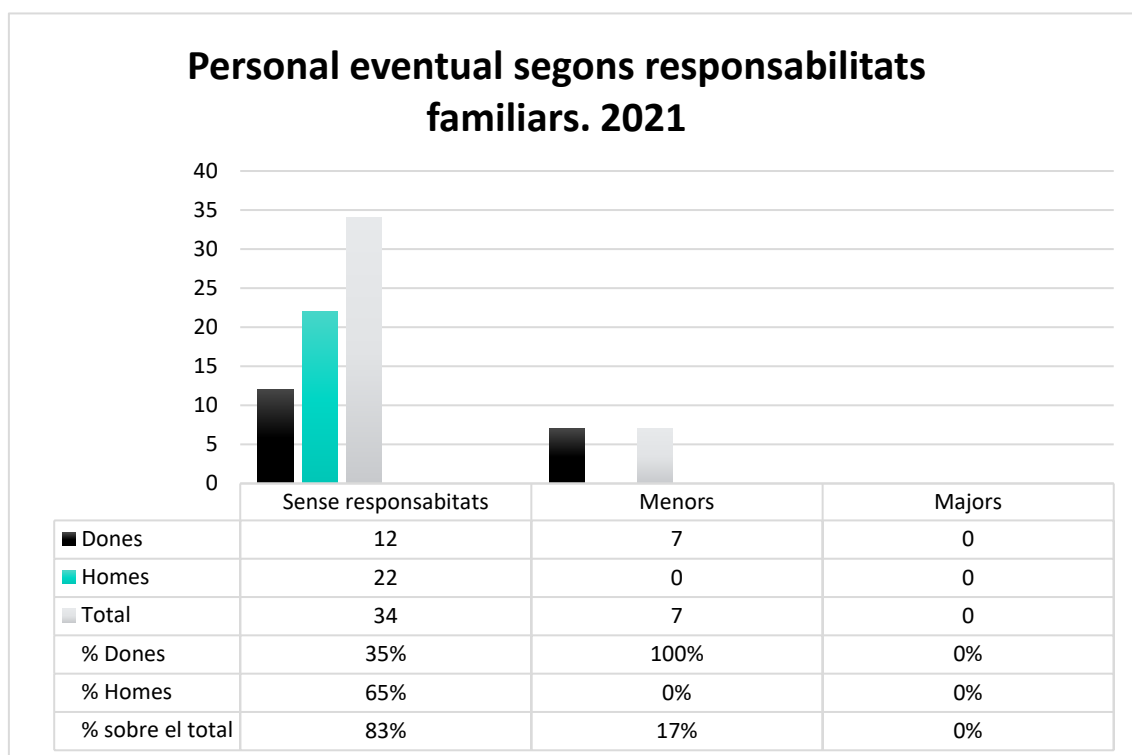


El 57% del personal funcionari del Parlament de les Illes Balears no té cap responsabilitat familiar. El 43% restant té com a responsabilitat familiar fills o filles a càrrec.

En relació amb el sexe de les persones funcionàries, s'observa que hi ha una certa paritat en les responsabilitats. No obstant això, en el cas de les persones sense responsabilitats la proporció masculina és lleugerament superior.

Personal eventual

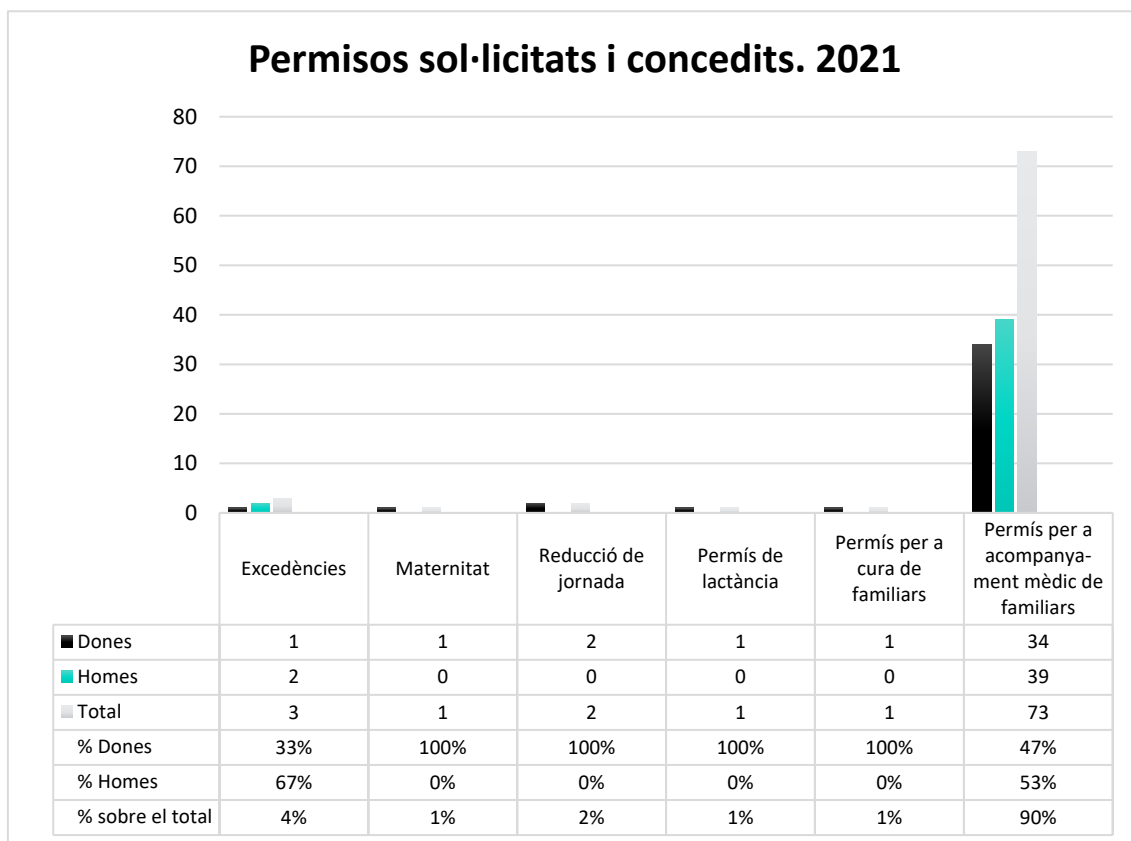
	DONES	HOMES
SENSE RESPONSABILITATS	12	22
MENORS	7	0
MAJORS	0	0
PERSONES DEPENDENTS PER MALALTIA O DISCAPACITAT	0	0



El 83% de les persones eventuales no tenen responsabilitats familiars i el 17% restant tenen filles o fills menors a càrrec. D'aquestes persones amb menors a càrrec el 100% són dones.

b. Permisos sol·licitats i concedits

	DONES	HOMES
EXCEDÈNCIES	1	2
MATERNITAT	1	0
PATERNITAT	0	0
REDUCCIÓ DE JORNADA	2	0
SUSPENSIO PER RISC DURANT L'EMBARÀS	0	0
SUSPENSIO PER RISC DURANT LA LACTÀNCIA	0	0
PERMÍS DE LACTÀNCIA	1	
PERMÍS PER A LA PREPARACIÓ AL PART I EXÀMENS PRENATALS	0	0
PERMÍS PER A CURA DE FAMILIARS	1	
PERMÍS PER A ACOMPANYAMENT MÈDIC DE FAMILIARS	34	39



El major volum de permisos són per a l'acompanyament al metge de familiars amb un 90% dels permisos sol·licitats i concedits, que han estat sol·licitat en un 47% per dones i en un 53% per homes.

El següent permís més sol·licitat fa referència a les excedències, amb un 4%, aquestes han estat sol·licitades en un 67% per homes i en un 33% per dones (2 homes i 1 dona).

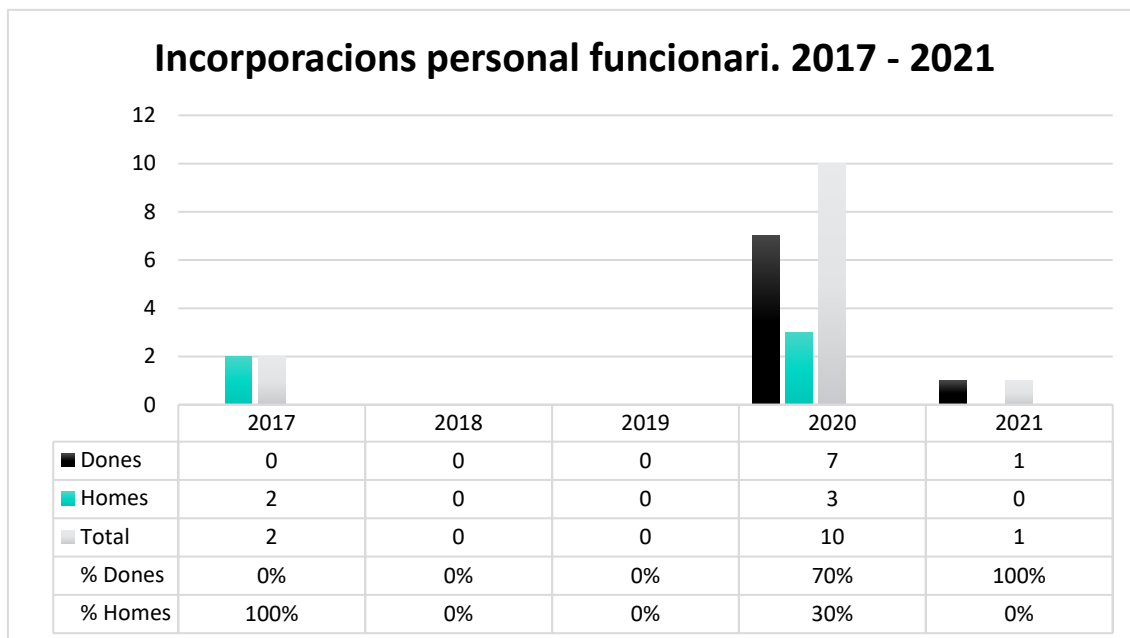
A més, en menor mesura se situen els permisos per maternitat, per reducció de jornada, per permís de lactància i per permís de cura de familiars, tots sol·licitats íntegrament per dones.

XII. Altes i baixes en el Parlament de Illes Balears

a. Incorporacions al Parlament

Personal funcionari

	DONES	HOMES
2021	1	0
2020	7	3
2019	0	0
2018	0	0
2017	0	2



Les incorporacions del personal funcionari són inestables, ja que en els anys 2018 i 2019 no se'n va produir cap.

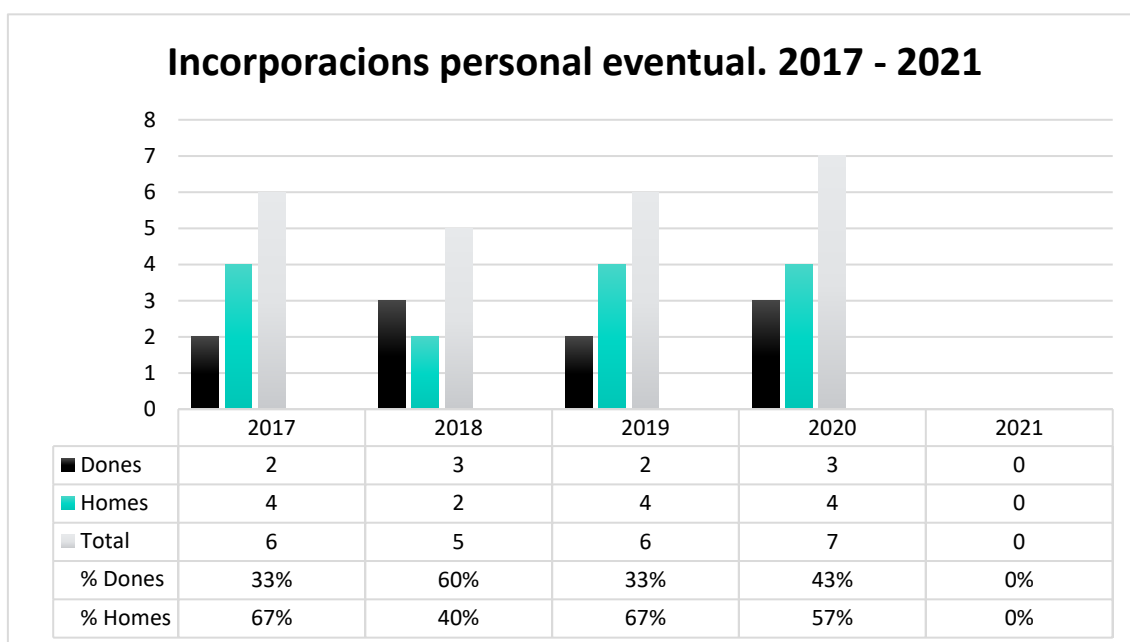
L'any amb un major nombre d'incorporacions és l'any 2020 amb la incorporació de 10 persones funcionàries, de les quals el 70% són dones.

L'any 2021 també es tengué lloc la incorporació d'una dona; mentre que l'any 2017 varen ser dos homes els que es varen incorporar al Parlament com a funcionaris.

Es pot afirmar que les incorporacions en funcionariat dels últims anys han estat marcadament femenines.

Personal laboral i eventual

	DONES	HOMES
2021	0	0
2020	3	4
2019	2	4
2018	3	2
2017	2	4



L'any 2021 no hi ha hagut cap incorporació de personal eventual. En els anys previs s'han produït incorporacions de manera més o menys estable: els anys 2017 i 2019 es varen incorporar 6 persones, de les quals el 67% eren homes.

L'any 2018 es van incorporar 5 persones, de les quals el 60% eren dones i el 40%, homes.

L'any 2020 és l'any en què s'incorpora un major nombre de personal de caràcter eventual (7) en tot el període analitzat, del qual el 57% eren homes.

XIII. Incorporacions al Parlament per categories, nivells i/o modalitats

Personal funcionari

NIVELL (GRUP)	DONES	TOTAL GRUP DONES	HOMES	TOTAL GRUP HOMES
30 (A1)	0	0	1	0
28 (A1)	1	0	0	0
26 (A1/A2)	0	0	0	0
24 (A2)	2	0	1	0
23 (A2/C1)	0	0	0	0
20 (C1)	0	0	0	0
19 (C1/C2)	0	0	0	0
18 (C2)	0	0	0	0
16 (C2)	5	0	1	0
14 (AP)	0	0	0	0

Personal eventual

MODALITAT	DONES	HOMES
A	0	2
B	9	7
C	3	9
D	1	1
E	3	4

a. Cessaments en el Parlament

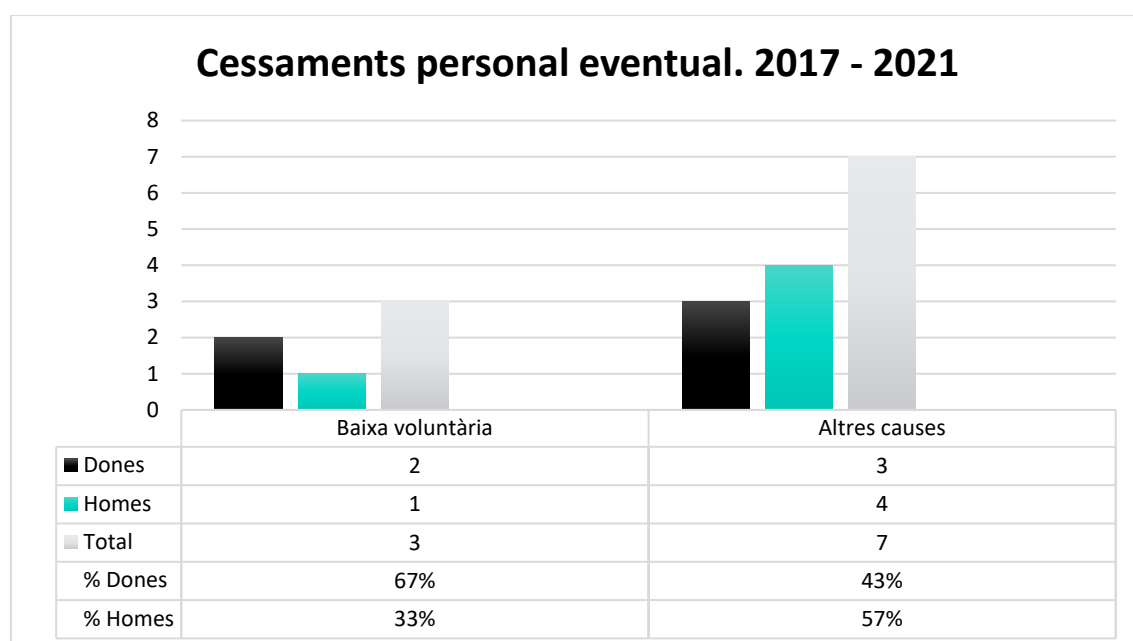
Personal funcionari

	DONES	HOMES
JUBILACIÓ	3	2

Les persones funcionàries deixen el seu lloc de feina, en el 100% dels casos, per motiu de jubilació.

Personal eventual

	DONES	HOMES
ACOMIADAMENT	0	0
FINAL DE CONTRACTE	0	0
INCAPACITAT	0	0
JUBILACIÓ	0	0
BAIXA VOLUNTÀRIA	2	1
CANVI D'OCUPACIÓ	0	0
ALTRES CAUSES	3	4



L'any 2021 es produïren 10 cessaments de personal eventual, dels quals 3 van ser per baixa voluntària i 7 per altres causes.

Les dones representen la majoria dels cessaments per baixa voluntària, un 67% (2 dones enfront d'1 home); mentre que els homes són majoria en els cessaments per altres causes: un 57% (4 homes enfront de 3 dones).

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Descripció dels sistemes i criteris de valoració dels llocs de treball i dels sistemes i/o criteris de classificació professional utilitzats

El Parlament de les Illes Balears compta amb diputats i diputades, personal funcionari i personal eventual. L'article 3 de l'Estatut de Personal del Parlament de les Illes Balears defineix com a funcionaris de carrera els que, en virtut de nomenament legal, hagin estat incorporats amb caràcter permanent al seu servei mitjançant una relació professional regulada estatutàriament i retribuïda amb càrrec al pressupost del Parlament de les Illes Balears.

De forma supletòria, n'és d'aplicació la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que regulen els drets retributius i assenyalen que els funcionaris de carrera perceben retribucions classificades en bàsiques (sou i triennis) i complementàries (per progressió, dificultat tècnica, responsabilitat o altres factors associats a l'acompliment del lloc). D'altra banda, al personal laboral li és aplicable, amb caràcter general, tota la normativa que preveu l'Estatut de Personal del Parlament de les Illes Balears referida al personal funcionari.

Aquesta normativa també estableix que les administracions públiques estructuraran la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que comprendran, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o les escales, si n'és el cas, a què les persones estiguin adscrites, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries.

En aquest cas, el personal funcionari s'agrupa en cossos, escales, especialitats o altres sistemes que incorporen competències, capacitats i coneixements comuns acreditats a través d'un procés selectiu. Els cossos i les escales es classifiquen, d'acord amb la titulació exigida per a l'accés, en els següents grups:

Grup A: dividit en dos subgrups, A1 i A2

Per a l'accés als cossos o les escales d'aquest grup s'exigirà estar en possessió del títol universitari de grau. En aquells supòsits en els quals la llei exigeixi un altre títol universitari serà aquest el que es tingui en compte.

La classificació dels cossos i les escales a cada subgrup serà en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a exercir i de les característiques de les proves d'accés.

Grup B

Per a l'accés als cossos o les escales del grup B s'exigirà estar en possessió del títol de tècnic superior.

Grup C: dividit en dos subgrups, C1 i C2

Per a l'accés al subgrup C1 es demana el títol de batxiller o tècnic.

Per a l'accés al subgrup C2 es requereix el títol de graduat en Educació Secundària Obligatòria.

El personal eventual depèn de cadascun dels grups parlamentaris que conformen la institució. El Parlament disposa d'una dotació pressupostària a aquest efecte per a cadascun dels grups dependent de la seva representativitat a la cambra.

Per analitzar el nivell de transparència retributiva, l'auditoria salarial es constitueix com una eina per aconseguir una igualtat real i efectiva en l'àmbit salarial i així evitar qualsevol risc de discriminació directa o indirecta que pugui donar-se en la política retributiva i organitzativa de la institució. A través de l'auditoria salarial s'adquireix una percepció real en relació amb el grau de compliment de les obligacions jurídicolaborals del Parlament.

En el diagnòstic es veuran reflectits tots els valors mitjans dels salaris de les persones treballadores, incloent-hi els complements salarials, les percepcions extrasalarials, les hores extraordinàries, les hores complementàries, etc. El registre s'ha realitzat de

manera que les dades estan desagregades per sexes i distribuïdes per grups professionals, categories o llocs de treball d'igual valor.

Una vegada dut a terme el diagnòstic, s'emetrà una conclusió que pot donar lloc a quatre resultats:

Opinió neta o sense excepcions: l'informe d'auditoria mostra un resultat totalment favorable, indica que la política retributiva de la institució és conforme a la normativa vigent i no hi ha cap mena de discriminació per raó de sexe en qüestions salarials.

Opinió amb excepcions: l'informe reflecteix un resultat positiu, però amb unes certes desviacions, per a les quals es proposen mesures correctives.

Opinió adversa o negativa: les desigualtats detectades en el diagnòstic són importants i poden posar en risc el compliment de la normativa en matèria d'igualtat de l'entitat.

Abstenció o opinió denegada: la persona auditora no ha tingut accés a la informació necessària per a una correcta elaboració de l'auditoria, i ha estat la institució qui ha negat l'accés a aquesta informació.

En aquest cas i per adaptar els resultats a l'exigit en matèria d'igualtat (RD 902/2020), s'han examinat tant els salaris totals com la desagregació d'aquests salaris i s'han analitzat en cada cas les possibles bretxes salarials.

OPINIÓ SENSE EXCEPCIONS	OPINIÓ AMB EXCEPCIONS	OPINIÓ ADVERSA O NEGATIVA	ABSTENCIÓ O OPINIÓ DENEGADA
Totalment favorable	Favorable amb excepcions	Desfavorable	No s'aporten les dades necessàries

En el cas que ens ocupa, s'ha utilitzat la metodologia sistema de valoració de punts de factor per a la valoració dels llocs de treball i la posterior política salarial.

Per al càlcul de bretxes salarials, s'ha tingut en compte l'indicat en l'Eina d'Autodiagnòstic de Bretxa Salarial del Ministeri d'Igualtat, amb aplicació de la següent fórmula:

Bretxa salarial =

$$\frac{\text{Salari homes} - \text{Salari dones}}{\text{Salari homes}}$$

Si bé és cert que de l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors es pot extreure que la bretxa salarial hauria de ser calculada dividint entre els salaris de les dones, tant la Guia del Ministeri d'Igualtat, com ONU Dones, indiquen que la bretxa salarial ha de calcular-se de la manera exposada, és a dir, que el divisor haurà de ser el salari dels homes.

La valoració de llocs de treball s'ha realitzat mitjançant el sistema de valoració de llocs de treball per punts de factor. Mitjançant aquest sistema obtenim una valoració objectiva dels diferents llocs de treball, basat en els següents conceptes:

CONDICIONS LABORALS I FACTORS ESTRICTAMENT RELACIONATS AMB L'ACOMPLIMENT

Entorn

Condicions organitzatives

CONDICIONS PROFESSIONALS I FORMACIÓ

Coneixements i comprensió

Aptituds

Habilitats socials

CONDICIONS EDUCATIVES

Ensenyament reglat

NATURALESIA DE LES FUNCIONS O TASQUES

Polivalència

Esforç físic

Esforç mental

Esforç emocional

Responsabilitat d'organització, coordinació i supervisió

Responsabilitats funcionals

Autonomia

El personal funcionari es regeix pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, on s'estableixen els drets retributius i grups professionals.

LLOCS DE TREBALL	GRUP PROFESSIONAL
CAP DE SERVEI (196)	GRUP A1
TÈCNICA ARXIVERA (196)	
LLETRAT (196)	
OFICIAL/A MAJOR (196)	
INTERVENTOR/A (196)	
ADMIN. ENTORN OFIMÀTIC (191)	GRUP A2
RESPONSABLE DE L'ÀREA DE SISTEMES (191)	
CAP DE SECCIÓ (191)	
CAP DE RRHH (191)	
RESPONSABLE D'EXPLORACIÓ I GESTIÓ (191)	
RESPONSABLE DE L'ÀREA DE DESENVOLUPAMENT (191)	GRUP B
ADMIN. BASES DE DADES (143)	
TÈCNIC/A EN IMATGE I SO (143)	GRUP C1
CAP DE NEGOCIAT (114)	
CAP DE NEGOCIAT DE TRANSCRIPCIONS (114)	
CAP DE SECCIÓ COMPTABILITAT I PRESSUPOSTS (114)	GRUP C2
DIRECTOR/A DE SEGURETAT (100)	
GOVERNANTA (100)	
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS (86)	
UIXER/A (86)	
XOFER (86)	

Per a aquest cas, s'ha realitzat un registre salarial de les persones funcionàries, tenint en compte tant el salari base com els complements salarials i extrasalarials. En el cas dels complements al salari base cal assenyalar que la seva retribució es deu a factors objectius. Per aquest motiu es conclou que les diferències salarials es deuen a raons objectives, basades en característiques pròpies del lloc de feina que s'ocupa.

En el cas de la plantilla eventual, els salaris i les responsabilitats del lloc de treball depenen directament de cadascun dels grups parlamentaris. Les retribucions s'han de

determinar en el pressupost del Parlament, tal com prescriu l'article 5.4 de l'Estatut de Personal, i es contenen a la Resolució de retribucions aprovada per la Mesa cada legislatura.

Conclusions

CICLE DE LA PERSONA OCUPADA		COMENTARIS	MESURES DE CORRECCIÓ/MILLORA	TERMINIS	RESPONSABILITAT
Relació de llocs de treball		S'observa que no existeix una relació de llocs de treball actualitzada.	Es proposa la possible elaboració d'una relació objectiva de llocs de treball amb els seus corresponents criteris bàsics d'accés.	6 mesos	Recursos Humans

Pel que es pot apreciar, aquest informe d'auditoria és favorable amb excepcions, per la qual cosa es proposen mesures correctores a complir en uns terminis per part del departament de Recursos Humans del Parlament de les Illes Balears.

Dades desagregades per sexe relatives al salari base, als complements i als restants conceptes salarials i extrasalarials

Sobre la base de les dades quantitatives aportades per l'administració parlamentària concloem que hi ha diferències salarials en les mateixes àrees d'estudi en el personal. Aquestes diferències es justifiquen a causa de les diferents jornades i l'antiguitat. Un alt percentatge de les jornades les trobem entre les dones, no obstant això, cal destacar que aquestes són pròpies del lloc a exercir, i en aquest cas, tenen lloc a llocs feminitzats.

El Parlament de les Illes Balears basa la seva política salarial en criteris objectius i no discriminatoris, establerts normativament, i les condicions salarials es fixen sobre la base de la legislació aplicable.

Criteris sobre la base dels quals s'estableixen els diferents conceptes salarials

Els conceptes salarials del personal funcionari es perceben sobre la base del que s'estableix a la normativa relativa a empleats i empleades públiques, en aquest cas, l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic –EBEP– (Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre).

CONDICIONS DE TREBALL, PER SEXE

Jornada, horari i distribució del temps, incloses hores extraordinàries i complementàries

La plantilla del Parlament de les Illes Balears es regeix per l'Estatut de Personal del PIB i per les Normes horàries aprovades per acord de la Mesa de dia 21 de juny de 2016. El Parlament té aprovats un organigrama i una relació de llocs de treball (RLT), on consten els complements específics i les condicions de cada lloc de treball.

Sistema de remuneració i quantia salarial, inclosos els sistemes de primes i incentius

El sistema salarial del personal ocupat en administracions públiques està regulat en l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.

Mesures de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere

Com a administració pública, el Parlament de les Illes Balears estudia els possibles riscos laborals i els té en compte a l'hora d'aplicar mesures de prevenció adaptades a les persones treballadores. No obstant això, no disposa d'un protocol formal amb perspectiva de gènere.

No obstant això, es vetlla pel compliment del que s'estableix a l'article 27 de la Llei 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva d'homes i dones, sobre la integració del principi d'igualtat en la política de salut.

També es remet a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que estableix que les administracions públiques han de promoure "l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, considerant les variables relacionades amb el sexe tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi i la recerca generals en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en les quals els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe dels treballadors".

Sistema de classificació professional i promoció en el treball, amb detall del lloc d'origen i la destinació

Com ja s'ha especificat, en ser una entitat pública, els sistemes de classificació i promoció vénen establerts normativament.

Implementació, aplicació i procediments resolts en el marc del protocol de lluita contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe implantat en la institució

En el Parlament de les Illes Balears no s'ha produït cap denúncia relacionada amb situacions d'assetjament sexual ni d'assetjament per raó de sexe.

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Mesures implantades per la institució per facilitar la conciliació personal, familiar i laboral i per promoure l'exercici responsable d'aquests drets

El Parlament de les Illes Balears promou la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i facilita que les persones treballadores gaudeixin dels permisos legals que requereixin a través de la seva petició formal. No obstant això, actualment, no disposa de mesures protocol·litzades.

INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

Dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals i la seva evolució en els quatre anys anteriors a l'elaboració del diagnòstic

En relació amb la representació femenina, s'observa que de manera generalitzada el percentatge de dones i homes és gairebé paritari amb una proporció de 47% homes i 53% dones en el cas del personal funcionari.

En el cas de la seva distribució segons les àrees, s'observa una certa irregularitat, ja que segons la tipologia hi ha àrees més feminitzades, com el cas de l'Àrea d'Assistència Tècnica Parlamentària, l'Àrea de Comunicació i Relacions Externes o l'Àrea de Biblioteca i Documentació, o més masculinitzades, com l'Àrea jurídica, Oficialia major i Recursos Humans, l'Àrea d'Assumptes Econòmics o l'Àrea Tecnològica i de Gestió Patrimonial.

A l'Àrea de Presidència també hi ha majoria masculina, tot i que aquesta és ocupada íntegrament per personal eventual.

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Declaració de principis, definició d'assetjament sexual i per raó de sexe i identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament

Actualment, el Parlament de les Illes Balears no disposa d'un document formal propi que reflecteixi les definicions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe ni de conductes constitutives d'assetjament. Per a això, ens remetem a la Llei 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva d'homes i dones.

Procediment d'actuació enfront de l'assetjament per tractar les queixes o denúncies que puguin produir-se, i mesures cautelars i/o correctives aplicables

Malgrat no disposar d'un protocol d'actuació propi enfront de situacions d'assetjament, el Parlament vetlla pel compliment de la normativa vigent sobre aquest tema. En aquest cas, la Llei 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva d'homes i dones conté tot el referent a definicions, tutela judicial efectiva i criteris d'actuació dels poders públics. També estableix la necessitat d'aprovar un protocol, la qual cosa serà valorada pel Parlament sobre la base del present diagnòstic.

Identificació de les mesures reactives enfront de l'assetjament i, si pertoca, del règim disciplinari

L'assetjament està regulat com a falta molt greu pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.

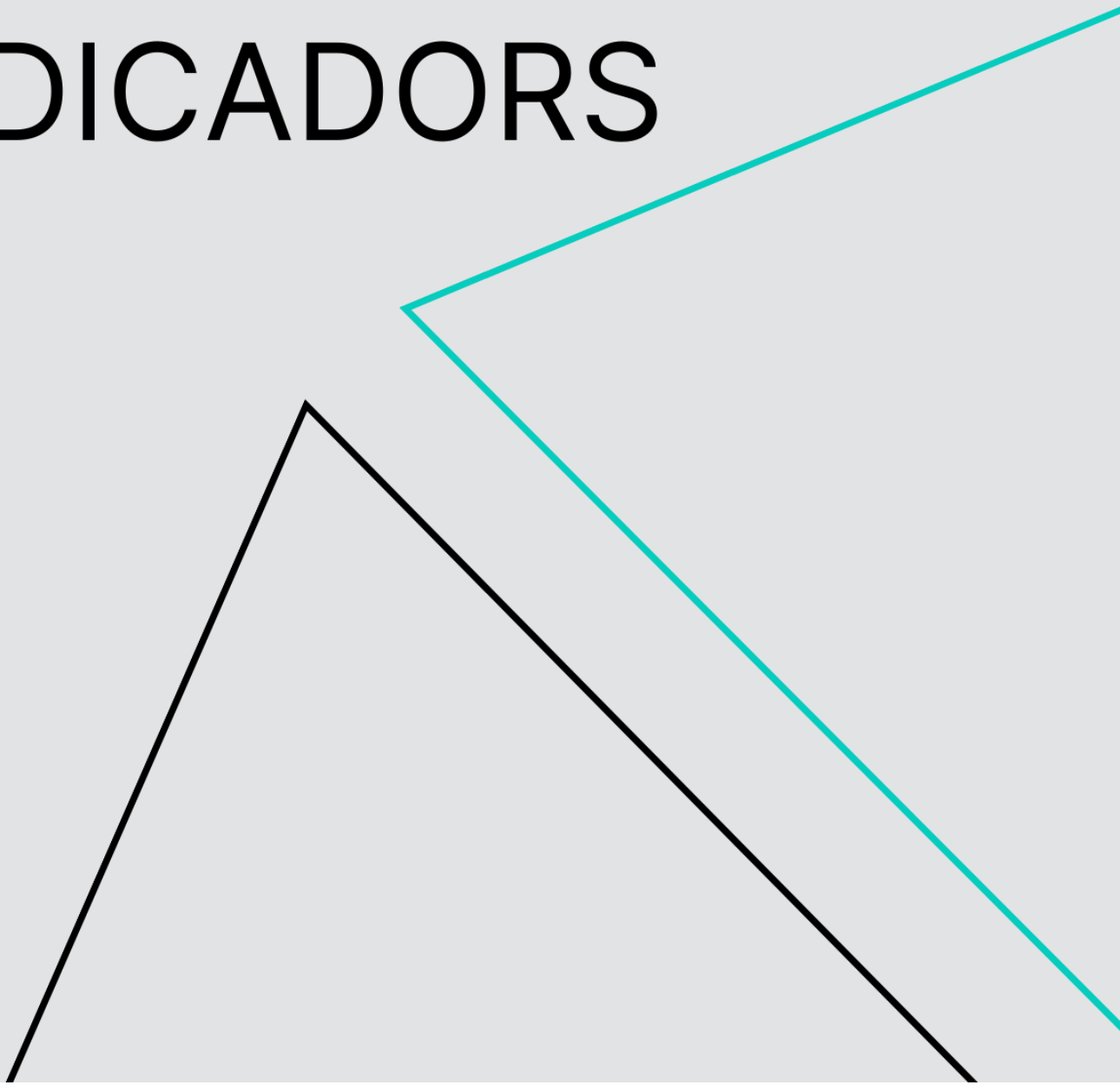
PROCÉS I METODOLOGIA UTILITZADA PER DUR A TERME EL DIAGNÒSTIC

L'elaboració d'aquest diagnòstic inicial es dur a terme mitjançant una anàlisi de dades recollides de manera exhaustiva. D'aquesta manera, es pretenen identificar possibles mancances en matèria d'igualtat dins l'administració parlamentària per tal de valorar la necessitat i la conveniència d'instaurar mesures específiques.

7



OBJECTIUS, MESURES I INDICADORS



OBJECTIUS, MESURES I INDICADORS

COMPROMÍS DE LA INSTITUCIÓ AMB LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

Objectiu general: Consolidar el compromís de la institució amb la igualtat de tracte i d'oportunitats en tots els seus àmbits d'intervenció.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES	INDICADORS	RESPONSABILITAT
Posar en marxa la implantació del Pla d'Igualtat.	1.1. Aprovació del Pla d'Igualtat	Aprovació del Pla d'Igualtat.	Mesa del Parlament
	1.2. Difusió del Pla d'Igualtat entre totes les persones que integren el Parlament de les Illes Balears.	Documents de difusió.	Recursos Humans Àrea de Comunicació i Relacions Externes
Consolidar la responsabilitat social corporativa.	1.3. Reforç del compromís del Parlament de les Illes Balears en la promoció del principi d'igualtat i no-discriminació.	Documents de difusió.	Oficialia Major

Elaborar una comissió de seguiment.	1.4. Nomenament d'una comissió de seguiment igualtat encarregada de vetllar pel compliment del present pla d'igualtat.	Acta de constitució de la comissió.	Oficialia Major
-------------------------------------	--	-------------------------------------	-----------------

TEMPORALITZACIÓ

	2023				2024				2025				2026			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1.1.																
1.2.																
1.3.																
1.4.																

CULTURA DE LA INSTITUCIÓ

Objectiu general: Aplicar la perspectiva de gènere i la igualtat entre dones i homes en la cultura corporativa.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES	INDICADORS	RESPONSABILITAT
Fomentar un ús no sexista del llenguatge en tots els àmbits de la institució.	2.1. Elaboració d'una guia d'ús no sexista del llenguatge per a la seva aplicació interna i externa.	Elaboració i difusió efectiva de la guia i del protocol	Comissió de Seguiment. Recursos Humans Àrea de Comunicació i Relacions Externes
	2.2. Revisió dels documents interns per a l'ús de llenguatge no sexista.	Nombre de documents revisats.	Comissió de seguiment Àrea d'Assistència Tècnica Parlamentària
	2.3. Promoció d'un ús no sexista del llenguatge en tots els departaments del Parlament de les Illes Balears.	Sistemes de promoció utilitzats.	Comissió de seguiment Recursos Humans
Sensibilitzar totes les persones que integren l'administració parlamentària	2.4. Promoció de la igualtat a través de mesures de sensibilització en els dies més significatius en matèria d'igualtat (cartelleria, sessions de formació, xerrades o tallers, etc.)	Nombre de mesures realitzades, tipologia i temàtica.	Mesa del Parlament Protocol

sobre diferents temàtiques relacionades amb la igualtat entre dones i homes.	2.5. Difusió de càpsules formatives entre les persones que integren el Parlament de les Illes Balears.	Càpsules difoses i temàtica a tractar.	Recursos Humans
Establir un posicionament contra la violència de gènere i contra tota mena de violència cap a les dones.	2.6. Elaboració d'un protocol d'actuació per a casos de treballadores víctimes de violència de gènere en el Parlament.	Protocol i contingut.	Oficialia Major
	2.7. Distribució del protocol a tota la plantilla.	Sistemes de difusió utilitzats i persones aconseguides.	Recursos Humans
	2.8. Elaboració d'un pla contra la violència de gènere.	Document elaborat.	Mesa del Parlament Comissió de seguiment

TEMPORALITZACIÓ

	2023				2024				2025				2026			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
2.1.																
2.2.																
2.3.																
2.4.																
2.5.																
2.6.																
2.7.																
2.8.																

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Objectiu general: Garantir la igualtat d'oportunitats a través de la revisió dels processos de selecció.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES	INDICADORS	RESPONSABILITAT
Instaurar un llenguatge inclusiu en els sistemes de contractació.	3.1. Revisió dels documents de convocatòries de places i ús d'un llenguatge no sexista.	Nombre de documents revisats.	Recursos Humans Tribunals de selecció
Actualitzar les convocatòries incloent-hi la perspectiva de gènere.	3.2. Aplicació transversal de la perspectiva de gènere en totes les convocatòries d'accés o de promoció.	Documents revisats	Recursos Humans Tribunals de selecció
Mantenir la perspectiva de gènere en els processos selectius.	3.3. En totes les convocatòries es tindrà en compte el deure del tribunal de selecció de mantenir la perspectiva de gènere i de vetllar per la igualtat d'oportunitats.	Accions realitzades (formació al tribunal, tribunals mixtos, etc.)	Mesa del Parlament Tribunals de selecció
	3.4. Creació de tribunals de selecció paritaris i formats en igualtat de gènere.	Registre dels tribunals, fent recompte de dones i homes.	Mesa del Parlament Recursos Humans

Avaluar la participació paritària en política.	3.5. Elaboració i manteniment d'un informe sobre la presència de dones i homes en el Parlament i en les formacions a què pertanyen.	Informe realitzat.	Mesa del Parlament Recursos Humans
--	---	--------------------	---------------------------------------

TEMPORALITZACIÓ

	2023				2024				2025				2026			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
3.1.																
3.2.																
3.3.																
3.4.																
3.5.																

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Objectiu general: Fomentar la presència de criteris d'igualtat en tots els processos de promoció.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES	INDICADORS	RESPONSABILITAT
Establir un sistema de promoció transparent amb criteris objectius.	4.1. Elaboració i comunicació a tota la plantilla dels possibles itineraris professionals de la institució dirigits al personal funcionari.	Processos de comunicació realitzats.	Oficialia Major
Registrar les promocions realitzades.	4.2. Elaboració d'un informe de les promocions efectuades desagregades per sexe.	Elaboració de l'informe.	Recursos Humans

TEMPORALITZACIÓ

	2023				2024				2025				2026			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
4.1.																
4.2.																

CONDICIONS DE TREBALL

Objectiu general: Estudiar i analitzar les condicions laborals a través d'auditories i mesures recollides en el Pla d'Igualtat del Parlament de les Illes Balears.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES	INDICADORS	RESPONSABILITAT
Realitzar un estudi de la bretxa salarial.	5.1. Realització d'un registre i d'una auditoria salarial anual per tal d'analitzar les possibles bretxes que es puguin manifestar.	Document estudi bretxa salarial.	Recursos Humans Personal extern
Evitar la bretxa salarial mitjançant el seu seguiment.	5.2. Manteniment periòdic del registre salarial.	Document registre salarial.	Recursos Humans Personal extern
Crear un sistema de comunicació anònima de la plantilla amb les persones responsables de la direcció per recollir necessitats i suggeriments.	5.3. Establiment d'una bústia digital o física on les persones treballadores puguin expressar-se.	La bústia física o digital.	Recursos Humans
	5.4. Promoció de l'existència d'aquesta bústia.	Actuacions per donar a conèixer aquesta bústia.	Recursos Humans
	5.5. Atenció de les diferents necessitats i suggeriments.	Nombre de propostes ateses.	Recursos Humans

TEMPORALITZACIÓ

	2023				2024				2025				2026			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
5.1.																
5.2.																
5.3.																
5.4.																
5.5.																

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Objectiu general: Descriure i valorar els llocs de treball i perfils competencials, eliminar possibles biaixos de gènere i establir criteris objectius des de la perspectiva de gènere per a la valoració de l'acompliment.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES	INDICADORS	RESPONSABILITAT
Evitar qualsevol segregació horitzontal o vertical per sexe en la classificació professional.	6.1. Descripció dels llocs de treball amb criteris objectius.	Valoració de llocs de treball.	Recursos Humans Personal extern
Elaborar una descripció objectiva dels llocs de treball i les competències de cadascun sota criteris no discriminatoris.	6.2. Realització i manteniment d'una base de dades de les persones que integren el Parlament, amb detall del nombre d'homes i dones per departament, del tipus de contracte/conveni, del grup professional, del grup parlamentari (si s'escau).	Informe periòdic.	Recursos Humans Personal extern

TEMPORALITZACIÓ

	2023				2024				2025				2026			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
6.1.																
6.2.																

FORMACIÓ

Objectiu general: Sensibilitzar i formar en matèria d'igualtat d'oportunitats i d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES	INDICADORS	RESPONSABILITAT
Potenciar la formació en igualtat d'oportunitats el conjunt de la institució.	7.1. Amb la finalitat que tota la plantilla estigui formada en igualtat, es realitzarà un curs de sensibilització en matèria d'igualtat, d'oportunitats i d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	Formació realitzada on s'especifiqui el nombre de sessions, les hores impartides, el material aportat, etc.	Recursos Humans Personal formador extern.
Formar de manera específica la Comissió de seguiment.	7.2. Formació a les persones que integren la Comissió de seguiment, en matèria d'igualtat, assetjament sexual i per raó de sexe.	Formació realitzada on s'especifiqui el nombre de sessions, les hores impartides, el material aportat, etc.	Recursos Humans Comissió de seguiment Personal formador extern

Formar el Departament de Recursos Humans	7.3. S'inclourà en el Pla de formació de l'entitat una formació específica en comunicació inclusiva (llenguatge, imatges i canals) per al departament de Recursos Humans.	Formació realitzada on s'especifiqui el nombre de sessions, les hores impartides, el material aportat, etc.	Recursos Humans Personal formador extern
Fomentar la formació amb perspectiva de gènere.	7.4. En la mesura que sigui possible, el Parlament intentarà que les formacions realitzades per les persones treballadores es realitzin durant la jornada laboral, sense llevar temps de la vida familiar i personal.	Registre de formacions assenyalant el sexe, l'horari de formació i el tipus de formació realitzada.	Recursos Humans
	7.5. Foment de la participació de les persones treballadores en la seva formació en aptituds i capacitats per a l'acompliment del seu ús sense importar el departament on treballin.	Qüestionari realitzat i nivell d'atenció a les peticions.	Recursos Humans

Facilitar la promoció entre les persones funcionàries.	7.6. Realització de formacions orientades a la promoció dels sexes menys representats a cada departament.	Recompte de formacions realitzades, desagregant per sexe.	Recursos Humans Personal formador extern
Promoure la participació de les dones en posicions d'importància dins del Parlament.	7.7. Realització de formacions en lideratge polític per a dones	Formacions realitzades	Recursos Humans Personal formador extern
	7.8. Creació d'un sistema de pràctiques-mentor/a.	Implantació del sistema	Recursos Humans

TEMPORALITZACIÓ

	2023				2024				2025				2026			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
7.1.																
7.2.																
7.3.																
7.4.																
7.5.																
7.6.																
7.7.																
7.8.																

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Objectiu general: Difondre les mesures conciliadores i fomentar la corresponsabilitat.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES	INDICADORS	RESPONSABILITAT
Garantir que tots els drets de conciliació siguin coneguts i accessibles per totes les persones funcionàries, eventuais i diputats i diputades.	8.1. Es donarà difusió dels diferents permisos, drets i mesures de conciliació familiar que preveu la legislació, així com de les millores per conveni amb l'objectiu que tota la plantilla pugui utilitzar aquestes mesures.	Mitjans de difusió.	Recursos Humans
		Nombre de persones a les quals ha arribat.	Comissió de seguiment
Protocol·litzar les mesures de conciliació existents i les previstes en el present Pla d'Igualtat.	8.2. Creació d'un protocol de conciliació on es prevegin les mesures de conciliació ja existents a la institució.	Protocol de conciliació i difusió.	Recursos Humans Personal extern.
Sensibilitzar en matèria de conciliació.	8.3. Realització d'actuacions de conscienciació sobre la importància de la conciliació laboral i personal dirigides a tot el personal de la institució.	Nombre d'actuacions desenvolupades en aquest sentit.	Recursos Humans
		Formació realitzada, amb	Comissió de seguiment

	8.4. Formació específica en corresponsabilitat de la vida laboral, familiar i personal.	nombre d'hores i contingut.	Personal extern
Planificar jornades de convivència per sensibilitzar en matèria de conciliació i corresponsabilitat.	8.5. Jornades de convivència entre les persones treballadores, on es realitzin activitats en les quals es treballi el repartiment equitatiu de tasques.	Jornades realitzades.	Recursos Humans

TEMPORALITZACIÓ

	2023				2024				2025				2026			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
8.1.																
8.2.																
8.3.																
8.4.																
8.5.																

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Objectiu general: Prevenir i atendre les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES	INDICADORS	RESPONSABILITAT
Implantar un protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.	9.1. Disseny i elaboració d'un protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe per a tota la plantilla.	Document Protocol.	Recursos Humans Personal extern
Difusió del protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe a tota la plantilla.	9.2. Es donarà difusió al protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe, entre tota la plantilla per tots els mitjans de comunicació amb els quals es compti per al seu coneixement. S'inclourà en el format que es consideri oportú, així com en la documentació de benvinguda de les noves incorporacions.	Mitjans de difusió utilitzats.	Recursos Humans Comissió de seguiment Personal extern
Impartir formació específica sobre prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.	9.3. Impartició de formació específica sobre prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.	Nombre de formacions efectuades en aquest sentit.	Personal formador extern



Garantir la màxima confidencialitat i eficàcia per vetllar per la intimitat de la víctima.	9.4. Oferiment a les persones afectades i víctimes d'aquestes situacions de la màxima protecció possible. Es vetllarà per garantir la seva confidencialitat des del moment en què es tingui coneixement de la situació. Les persones encarregades de tramitar els casos d'assetjament signaran un document de confidencialitat.	Signatura de documents.	Oficialia Major Comissió de seguiment Personal extern.
--	---	-------------------------	--

TEMPORALITZACIÓ

	2023				2024				2025				2026			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
9.1.																
9.2.																
9.3.																
9.4.																

INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA O MASCULINA

Objectiu general: Fomentar la representació igualitària dels sexes i evitar la infrarepresentació d'homes i dones.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES	INDICADORS	RESPONSABILITAT
Minorar la infrarepresentació dels sexes en les diferents àrees.	10.1. Es garantirà una selecció de personal sense biaixos de gènere, incloent-hi candidatures de tots dos sexes quan sigui possible.	Document de selecció.	Recursos Humans
Analitzar les possibles causes de la infrarepresentació dels sexes en els diferents llocs i àrees amb perspectiva de gènere.	10.2. Anàlisi amb perspectiva de gènere de la infrarepresentació dels sexes en els diferents llocs.	Resultats de l'anàlisi realitzada.	Recursos Humans
			Personal extern

TEMPORALITZACIÓ

	2023				2024				2025				2026			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
10.1.																
10.2.																

RETRIBUCIONS

Objectiu general: Garantir la igualtat de retribucions entre dones i homes per l'acompliment de treballs d'igual valor.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES	INDICADORS	RESPONSABILITAT
Vetllar pel manteniment d'una política retributiva clara i transparent.	11.1. Continuació d'una política retributiva clara i transparent.	Registre salarial anual.	Recursos Humans
	11.2. En la mesura que sigui possible el Parlament facilitarà a la plantilla o posarà a disposició d'aquesta la informació necessària quant a conceptes retributius referents als seus salaris.	Documents de suport.	Recursos Humans

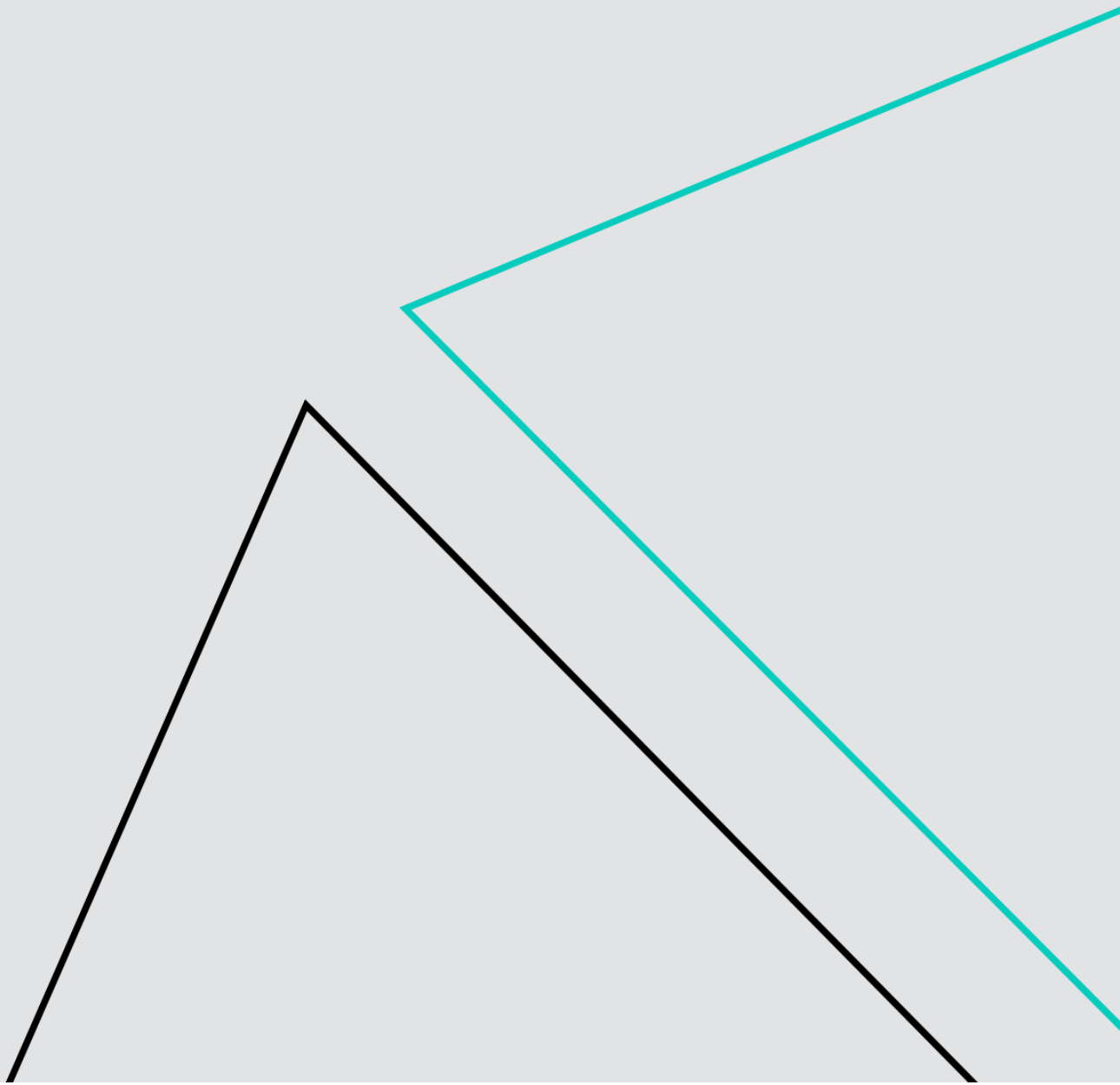
TEMPORALITZACIÓ

	2023				2024				2025				2026			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
11.1.																
11.2.																

8



PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ



PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

El Pla d'igualtat és un document flexible que consta de: mesures, responsables, indicadors, i temporalitat; i tot el que es disposa en aquest projecte podrà ser modificat per decisió de la Comissió d'igualtat en els casos següents:

- a. Si es detecten errors en l'enteniment o en la implantació de la mesura que n'impedeixin l'ús o en fomentin un ús inadequat.
- b. Si no es tenen els indicadors correctes o suficients per al posterior seguiment de l'impacte.
- c. Si es detecta que el període establert és insuficient o, contràriament, massa extens per poder detectar els factors a analitzar correctament.

Per a aquests canvis, es convocarà una reunió per a la seva negociació i acord. La decisió es prendrà pel vot favorable de la majoria de la Comissió, i serà resolta en un període no superior a set dies naturals.

Totes les discrepàncies de lectura d'avaluació o revisió quedaran reflectides a l'acta de reunió, i es podran tenir en compte en l'elaboració de pròxims plans per tal de millorar-los. En cas que la normativa legal o convencional indiqui canvis que afectin el contingut i/o la distribució d'aquest document, s'haurà de modificar per complir amb les obligacions pertinents en el termini que la normativa designi.

El procés de modificació, en cas de ser necessari, estarà basat en els criteris d'avaluació següents:

- 1) **Eficàcia:** Tracta de valorar fins a quin punt s'han aconseguit els objectius establerts i si s'han obtingut els resultats esperats, sense tenir en compte els costos necessaris per a la seva obtenció.
- 2) **Cobertura:** És la relació entre la plantilla que es beneficia d'una activitat i la total que en té la necessitat.
- 3) **Participació:** Sota aquest criteri s'analitza l'oportunitat de totes les parts de participar a totes i cadascuna de les fases de planificació i avaluació de les

accions. Després d'aquests tres criteris s'ha de dur a terme l'avaluació en dos nivells:

- i. Avaluació de mesures: Constitueix el nivell més concret d'avaluació. Serà impulsat per la Comissió d'Igualtat amb caràcter anual.
- ii. Avaluació integral del Pla: El segon nivell d'avaluació és el del Pla en la seva globalitat. L'impuls d'aquest correspon a la Comissió d'Igualtat, que gestionarà l'informe final en el qual s'analitzaran i s'elaboraran les propostes a incloure en el pròxim pla. Les modificacions i revisions es duran a terme segons el calendari del propi Pla d'Igualtat incloent tots els punts que es recullin al llarg del temps en tots els seus nivells.

Davant la necessitat de solucionar alguna discrepància o problema que pogués sorgir en qualsevol de les fases del Pla d'Igualtat (aplicació, seguiment, avaluació o revisió), qualsevol persona interessada podrà notificar aquesta situació a la Comissió d'Igualtat. En aquests casos serà la Comissió d'Igualtat qui acordarà la conveniència d'una reunió extraordinària per escometre l'assumpte o si convé esperar a la següent reunió segons calendari. La decisió es prendrà pel vot favorable de la majoria de la Comissió que ha de resoldre en un període no superior a set dies naturals.

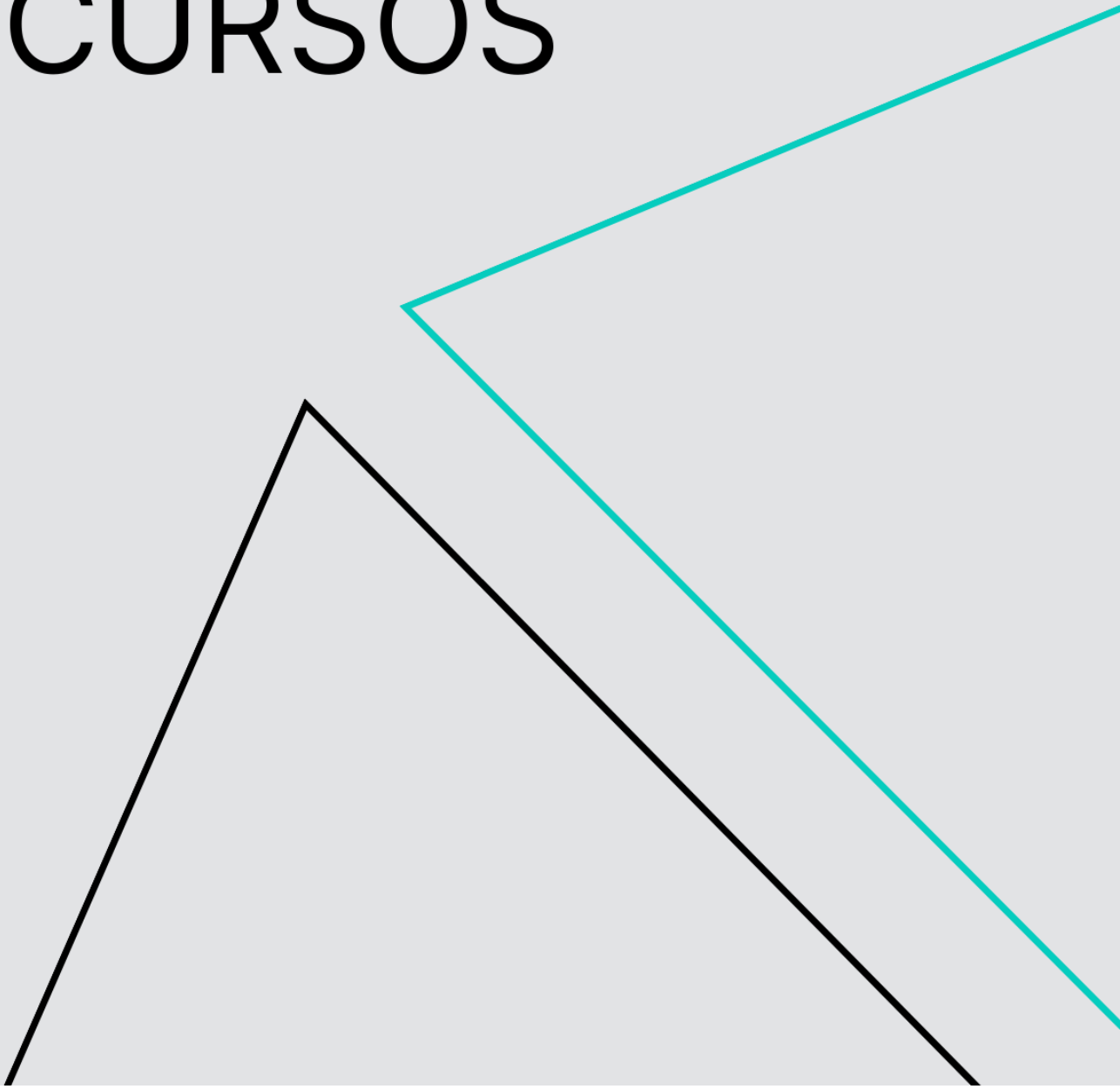
En cas de desacord, la Comissió d'Igualtat podrà acudir a la Mesa del Parlament.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i se signarà per les parts negociadores.

9



MITJANS I RECURSOS



MITJANS I RECURSOS

El Parlament de les Illes Balears posarà a la disposició del Pla tots els mitjans econòmics, materials i humans necessaris per dur a terme les accions del present projecte:

Mitjans humans

Segons l'exposat a l'apartat "Objectius i Mesures", podran identificar-se diferents persones com a responsables en cada actuació, sense perjudici que es puguin involucrar altres àrees o departaments del Parlament. Així mateix, es comptarà amb l'assessorament d'una consultora externa per garantir-ne la correcta actuació.

Mitjans materials

Es posaran a la disposició de les necessitats que sorgeixin del Pla d'Igualtat sales de reunió durant totes les hores que siguin necessàries, així com els mitjans tecnològics necessaris per desenvolupar correctament tant reunions com formacions.

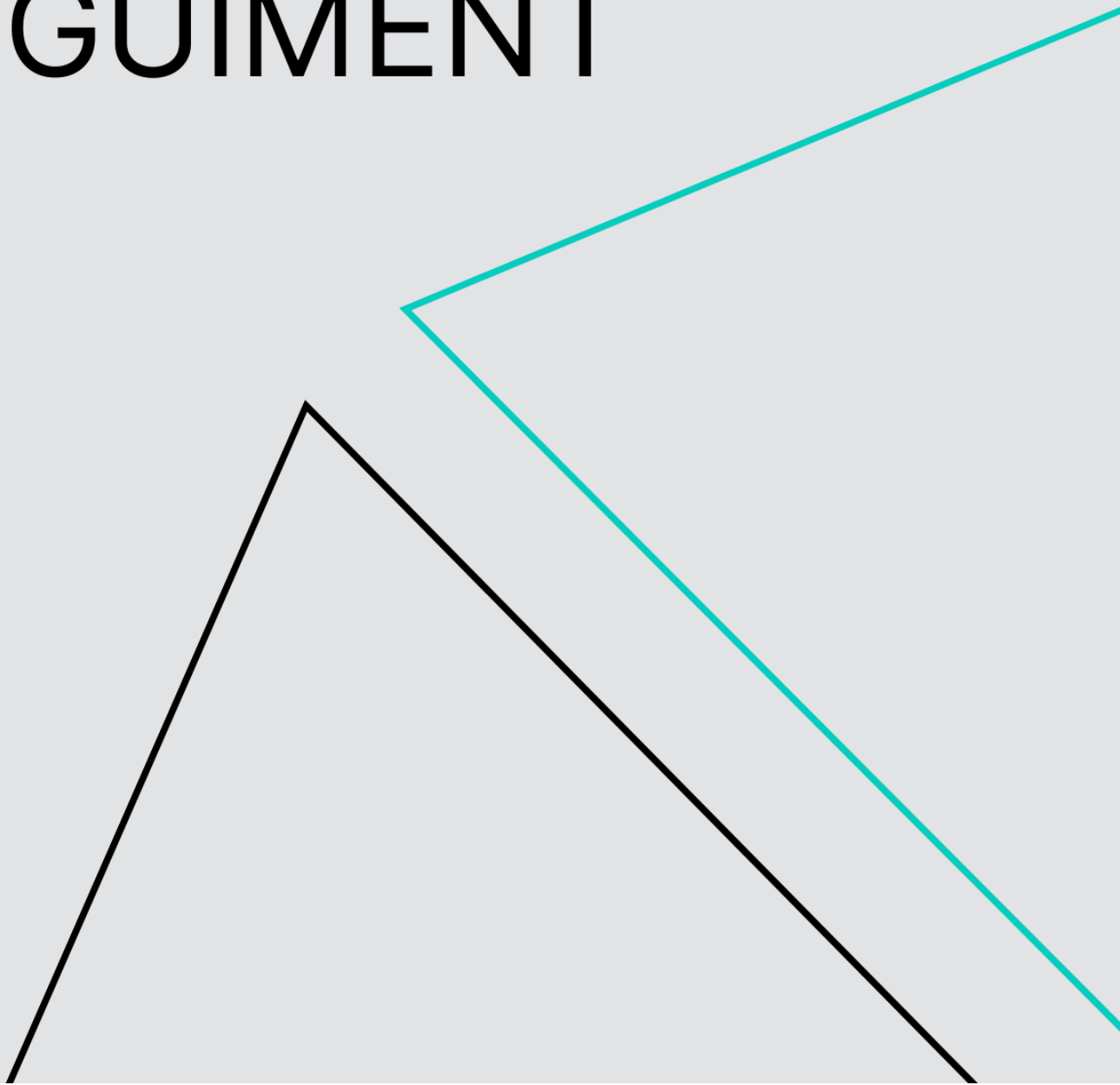
Mitjans econòmics

El disseny i l'elaboració del present pla d'igualtat ha estat sufragat íntegrament a través de mitjans propis del Parlament, circumstància que es continuarà mantenint durant el període de seguiment. No obstant això, es podran valorar totes les opcions que consisteixin en ajudes i subvencions convocades per entitats públiques.

10



AVALUACIÓ I SEGUIMENT



AVALUACIÓ I SEGUIMENT

La metodologia d'avaluació del Pla d'Igualtat consistirà a realitzar una valoració objectiva i sistemàtica del projecte, analitzant-lo des de l'inici fins al final. Cal no oblidar que el present pla d'igualtat està basat en uns objectius a complir mitjançant accions concretes, per la qual cosa resulta imprescindible analitzar la pertinença dels objectius i la consecució d'aquests, la seva eficàcia i la seva eficiència, així com les repercussions de les accions realitzades.

Amb la finalitat d'analitzar el grau de compliment de les actuacions plasmades en el Pla d'Igualtat, així com la consecució d'objectius i l'impacte en la plantilla, s'aplicarà una tècnica metodològica mixta que apliqui criteris quantitatius i qualitatius. Aquesta metodologia permetrà donar compte dels resultats obtinguts per valorar el grau d'execució del Pla.

Els criteris quantitatius ens permetran conèixer objectivament el grau de compliment del Pla d'Igualtat, és a dir, accions concretes que s'han dut a terme, nombre d'assistents, persones beneficiades, etc.

Els criteris qualitatius ens permetran conèixer l'impacte de les accions preses respecte del personal col·legiat i la plantilla de la institució.

També consideram important dur a terme una metodologia basada en tres aspectes rellevants: procés, resultats i impacte. Aquestes tres àrees ens permetran identificar qualsevol deficiència que s'hagi pogut apreciar en el Pla d'Igualtat per, posteriorment, avaluar-lo i proposar millores sobre aquest tema.

1. Avaluació de procés: Com s'ha dut a terme?

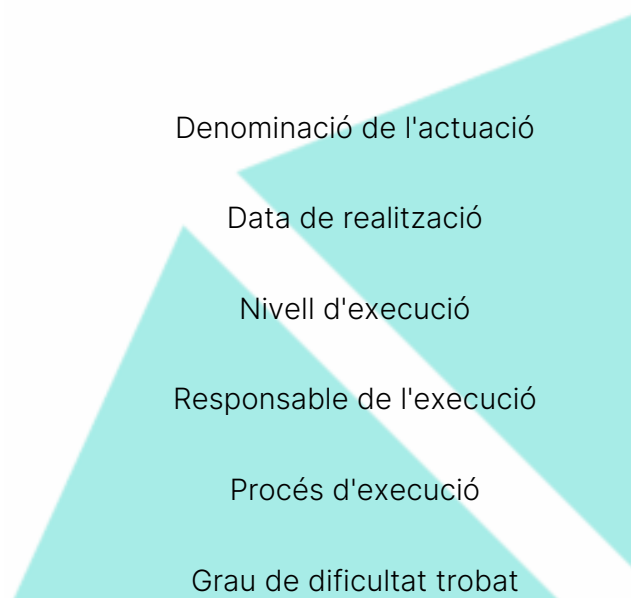
En aquest aspecte, s'identificaran els nivells de desenvolupament de les mesures empreses per mitjà de les actuacions planificades i el tipus de dificultat trobada. Per a això s'analitzarà:

A. Nivell de desenvolupament de les actuacions empreses (quantitatiu).

S'especificaran totes les accions, de tal manera que puguin plasmar-se en un document on figuri si s'han realitzat, estan en procés o no s'han realitzat.

-  Es considera que una acció S'HA REALITZAT quan s'han executat activitats concordants al llarg del període establert.
-  Es considera que una acció S'HA REALITZAT PARCIALMENT quan es donen algun dels següents supòsits:
 - o Si, tot i que s'hagi realitzat alguna de les accions establertes, no s'ha completat íntegrament.
 - o Quan s'hagin donat circumstàncies externes a l'organització que hagin impossibilitat la realització de l'acció establerta.
 - o Si, per motius d'adaptació als objectius del Pla, s'ha substituït l'acció establerta per una altra més pertinent però no s'ha acabat d'executar aquesta acció.
 - o Quan s'hagi realitzat l'acció, però no s'ha realitzat durant el temps de durada establerta en el Pla.
-  Es considera que UNA ACCIÓ NO S'HA REALITZAT quan no s'ha dut a terme cap activitat concordant durant el període d'inici del Pla fins al moment de l'avaluació.
 - a. Grau de dificultat trobat en el desenvolupament de les actuacions.
 - b. Canvis produïts en les actuacions i el desenvolupament del Pla, en els casos en què es puguin donar.

Per conèixer aquestes dades, es proporcionarà un document a emplenar per cadascuna de les actuacions. Aquest document contindrà la informació següent:



2. Avaluació de resultats: Què s'ha fet?

S'identifica la consecució dels objectius específics establerts en el Pla a través del grau de compliment i adequació de les actuacions. Per a això s'analitzarà:

- a. El grau de compliment dels objectius plantejats en el Pla.
- b. El nivell de correcció de les desigualtats.
- c. El grau de consecució dels resultats esperats.

3. Avaluació d'impacte: Què s'ha aconseguit?

S'identifica el grau de consecució dels objectius generals de totes les àrees del Pla. Per a això s'analitzarà:

- El grau d'apropament a la igualtat d'oportunitats a la institució.
- El grau d'apropament de la igualtat a la plantilla.
- Els canvis en la cultura i els d'actituds.
- La reducció de desequilibris en la plantilla.

4. Avaluació global del Pla d'Igualtat

Una vegada finalitzada l'avaluació del Pla d'Igualtat, es farà imprescindible realitzar un informe que reflecteixi totes les conclusions extretes d'aquesta avaluació, amb la finalitat de corregir, en cas que sigui necessari, unes certes mesures o actuacions del Pla d'Igualtat original ja que, com esmentem, un pla d'igualtat és un document viu sotmès a les exigències de les circumstàncies de cada moment. Aquest informe permetrà identificar les àrees de millora per adaptar el Pla d'Igualtat a les esmentades exigències.



"Imagina com seríem de feliços, quanta llibertat tindríem per ser nosaltres mateixos i nosaltres mateixes, si no tinguéssim el pes de les expectatives de gènere."

Chimanda Ngozi Adichie