

Informe d'impacte de gènere dels pressuposts 2018



Octubre 2017



Sumari

Introducció.....	11
1. Procés de treball	12
1.1 Passos fets i instruments amb què comptam	12
1.1.1 Formació	12
1.1.2 Mesures del Pacte contra les Violències Masclistes	13
1.1.3 Institut Balear de la Dona	13
1.1.4 Fitxa per a la identificació dels programes o subprogrames amb més incidència des d'una perspectiva de gènere	13
1.1.4.1 Com s'ha d'emplenar la fitxa per seleccionar els programes o subprogrames	13
1.1.4.2 Com s'ha d'emplenar la fitxa per a cada programa o subprograma seleccionat... ..	14
2. Anàlisi del capítol 1	16
2.1 Serveis generals de la CAIB	17
2.1.1 Despesa total desagregada per sexe en els serveis generals de la CAIB	18
2.1.2 Despesa anual per sexe i grup funcional	20
2.1.3 Anàlisi de la bretxa salarial entre homes i dones a serveis generals de la CAIB.....	21
2.1. Conclusions del capítol 1 dels serveis generals de la CAIB	26
2.2 Educació: personal docent.....	28
2.2.1 Despesa total que destina educació als docents per sexe.....	28
2.2.1.1 Despesa anual per sexe i grup funcional	29
2.2.1.2 Anàlisi de la bretxa salarial entre homes i dones del personal docent	30
2.2.2 Conclusions del capítol 1 d'educació, personal docent	33
2.3 Servei de Salut de les Illes Balears	34
2.3.1 Despesa total que destina el Servei de Salut a homes i dones.....	34
2.3.1.1 Despesa anual per sexe i grup funcional	35
2.3.1.2 Anàlisi de la bretxa salarial entre homes i dones al Servei de Salut.....	35
2.3.2 Conclusions del capítol 1 del Servei de Salut de les Illes Balears	36



3. Anàlisi de la despesa destinada a programes	37
3.1 Selecció de programes.....	37
3.2 Eficàcia, eficiència i equitat.....	39
3.2 Anàlisi agregada de les fitxes dels programes	39
3.2.1 Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere en els programes.....	40
3.2.2 Anàlisi de l'impacte de gènere de la despesa dels programes	43
3.2.3 Anàlisi del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació dels programes	45
3.2.4 Conclusions de l'anàlisi de la despesa per programes i subprogrames	46
4. Propostes de millora	48
Annex I	50
Annex II. Descripció de tots els programes	53
Gestió i inspecció tributària.....	55
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	55
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	55
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	55
Suport gestió tributària	56
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	56
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	56
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	56
REACCIONA Formació adreçada a centres educatius sobre com fer projectes de centre en coeducació	57
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	57
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	57
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	57
REACCIONA Assignació d'una persona responsable, amb temps efectiu de dedicació a tots els centres educatius	58
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	58

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	59
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	59
REACCIONA Inclusió de la perspectiva de la coeducació als plans de formació del professorat, amb formació específica i permanent	60
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	60
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	60
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	61
Actuació de policies.....	62
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	62
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	62
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	63
Salut i prevenció de riscos laborals a l'Administració	64
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	64
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	64
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	64
Suport financer a ajuntaments i altres ens locals.....	65
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	65
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	65
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	65
Serveis Generals de la Presidència del Govern.....	67
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	67
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	67



Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	67
Publicitat institucional	69
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	69
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	69
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	69
Comunicació institucional	70
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	70
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	70
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	70
Polítiques en matèria d'igualtat (Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere)	71
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	71
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	72
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	73
Relacions amb el Parlament	75
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	75
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	75
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	75
Col·laboracions en matèria de justícia.....	76
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	76
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	76
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	76
Relacions de cooperació amb altres administracions públiques i ens públics i privats —foment de l'acció cívica	77

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	77
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	77
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	77
Foment i relacions amb les comunitats balears a l'exterior	79
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	79
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	79
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	79
Cooperació internacional.....	81
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	81
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	81
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	81
Suport a la infància i a la família	82
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	82
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	82
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	82
Innovació	83
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	83
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	83
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	83
Formació i selecció del personal.....	84
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	84
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	84



Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	84
Transversalitat i polítiques d'igualtat.....	86
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	86
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	86
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	86
Violències Masclistes.....	87
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	87
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	87
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	87
Formació Pla d'estudis.....	88
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	88
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	88
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	88
Formació professional per a l'ocupació	89
Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes.....	89
Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.....	89
Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere	89

Relació de taules i gràfics

Taula 1. Despesa del capítol 1 per sexe	18
Taula 2. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe	19
Taula 3. Despesa anual per sexe i grup funcional.....	20
Taula 4. Bretxa salarial mensual	21
Taula 5. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements)	22
Taula 6. Bretxa salarial per règim jurídic	23
Taula 7. Bretxa salarial per forma de provisió del lloc	23
Taula 8. Bretxa salarial per nivell educatiu	24
Taula 9. Bretxa salarial per organismes/conselleries.....	25
Taula 10. Despesa del capítol 1 per sexe	28
Taula 11. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. Concertada.....	29
Taula 12. Despesa anual per sexe i grup funcional.....	30
Taula 13. Bretxa salarial mensual	31
Taula 14. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements)	31
Taula 15. Bretxa salarial per règim jurídic. Educació pública.....	32
Taula 16. Despesa del capítol 1 per sexe.	34
Taula 17. Despesa anual per sexe i grup funcional.....	35
Taula 18. Bretxa salarial mensual	35
Taula 19. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements)	36
Taula 20. Programes i subprogrames seleccionats, rellevància de gènere i assignació pressupostària	38



Introducció

Els pressuposts *de gènere* o *pressuposts amb perspectiva o enfocament de gènere* pretenen **analitzar els pressuposts públics per tal d'establir l'impacte diferenciat dels pressuposts sobre les dones i els homes**. D'aquesta manera es vol reflectir el compromís governamental amb la igualtat d'oportunitats d'homes i dones, i alhora modificar l'aparent neutralitat dels pressuposts en qüestions de gènere i fomentar la transparència, l'eficiència, l'eficàcia, l'equitat social i de gènere i la rendició de comptes.

Amb els pressuposts de gènere **impulsarem la transformació de les polítiques públiques** a partir de l'anàlisi de les desigualtats existents entre dones i homes per contribuir a una societat més justa i igualitària.

Les lleis de pressuposts han de ser un element actiu en la consecució de manera efectiva de l'objectiu de la igualtat entre dones i homes. En aquest sentit, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, recull en l'article 15 la transversalitat del principi d'igualtat entre homes i dones. El IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2020, dins l'eix «Treball i Economia», la mesura 1.5.2 inclou «iniciar la implementació dels pressuposts en perspectiva de gènere». La **Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat entre dones i homes**, estableix en l'article 6 que s'han d'incorporar en les memòries dels programes pressupostaris que s'integren en els pressuposts les actuacions per adequar la despesa a les necessitats específiques de dones i homes amb la finalitat d'avançar en l'erradicació de les desigualtats. En aquest sentit, han de fer visible l'impacte diferenciat dels pressuposts sobre les dones i els homes. En l'apartat 3 d'aquest mateix article 6 s'estableix també que la conselleria competent en matèria d'hisenda ha de verificar, amb la participació de l'Institut Balear de la Dona, la incorporació de la perspectiva de gènere en les memòries dels programes pressupostaris que s'integren en els pressuposts de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (CAIB), mitjançant l'emissió d'un informe d'impacte de gènere sobre l'avantprojecte de llei de pressuposts.

És en aquest context on sorgeix aquest **primer informe d'impacte de gènere dels pressuposts de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears**, que respon alhora al mandat legal i a la voluntat política que els pressuposts constitueixin una eina més per a l'assoliment de la igualtat de dones i homes. Entenem aquest primer informe com l'inici d'un procés que ens ha de dur en el futur a poder analitzar la totalitat pressupostària i determinar l'impacte de gènere dels pressuposts de la CAIB, i també com un instrument per assolir la igualtat.

1. Procés de treball

L'elaboració del present informe d'impacte de gènere dels pressuposts per a l'any 2018 ha implicat un esforç, d'una banda, de totes les conselleries, ens del sector públic instrumental de la CAIB i organismes autònoms per tal com són els que han hagut de facilitar les dades corresponents, i, de l'altra, de l'Institut Balear de la Dona, el qual ha dissenyat, organitzat i centralitzat el procés de recollida de dades i l'anàlisi pertinent.

Conscients del fet que no disposam de tota la informació necessària —indicadors, dades desagregades per sexe, anàlisi prèvia, etc.— per a l'anàlisi amb perspectiva de gènere dels pressuposts i de la insuficient formació en la matèria, i amb la voluntat de facilitar l'elaboració dels pressuposts amb perspectiva de gènere que prescriu la Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes, en el pressupost per a l'any 2018 analitzarem el capítol 1 de despesa i alguns dels programes o subprogrames que tenen més impacte pel que fa a l'assoliment de la igualtat de gènere i dels quals disposam d'informació suficient.

Amb la voluntat d'anar avançant en aquest àmbit, es preveu que els pressuposts de 2019 vagin incorporant en l'anàlisi d'impacte de gènere més programes o subprogrames. Per assolir aquest objectiu, és imprescindible que s'impulsi la concreció de nous indicadors per a cada programa, es realitzin anàlisis prèvies, estiguin disponibles les dades desagregades per sexe i es fomenti la formació en gènere entre el personal de les diferents conselleries, entre d'altres. Tots aquests passos s'hauran d'anar assolint al llarg del proper any per poder completar així, en el transcurs del temps, l'anàlisi de tot el pressupost amb perspectiva de gènere.

1.1 PASSOS FETS I INSTRUMENTS AMB QUÈ COMPTAM

A continuació s'especifiquen i s'expliquen els diferents passos i actuacions que s'han dut a terme durant el darrer any per poder elaborar l'informe d'impacte de gènere per als pressuposts de 2018. Cada un d'aquests passos ha estat imprescindible per poder fer l'anàlisi present.

1.1.1 FORMACIÓ

Amb la voluntat de donar eines al personal de les conselleries per a l'organització de la informació i la recollida de dades necessàries, el 16 de juny de 2017 la Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques, per mitjà de l'EBAP, va dur a terme una acció formativa especialitzada en matèria de pressuposts amb perspectiva de gènere adreçada a totes les conselleries i ens del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma. A aquesta acció formativa hi varen assistir responsables de la gestió pressupostària de les conselleries.

1.1.2 MESURES DEL PACTE CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

El Consell de Govern va aprovar el 21 d'octubre de 2016 un paquet de mesures contra les violències masclistes per al període 2016-2020. Les 135 mesures compromeses entre les diferents conselleries s'han de preveure a l'hora d'elaborar els pressuposts i poden servir de referència en haver d'escollir quins programes o subprogrames se seleccionaran per fer l'anàlisi de gènere.

Cada conselleria ha designat una persona per fer el seguiment de les mesures, cosa que fa recomanable que hi hagi una coordinació a l'hora d'elaborar els pressuposts i d'emplenar la fitxa que s'adjunta per emetre l'informe d'impacte de gènere dels pressuposts de 2018.

1.1.3 INSTITUT BALEAR DE LA DONA

Entre les funcions de l'Institut Balear de la Dona (IBDona) hi ha la d'assessorar els diferents departaments del Govern de les Illes Balears i de col·laborar-hi per aconseguir els fins proposats. Per això, ha designat personal tècnic per donar suport a les diferents conselleries pel que fa als dubtes que poden anar sorgint en l'elaboració de les fitxes relatives als programes i subprogrames (annexos 1 i 2).

1.1.4 FITXA PER A LA IDENTIFICACIÓ DELS PROGRAMES O SUBPROGRAMES AMB MÉS INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

L'eina utilitzada per poder seleccionar els programes i subprogrames per incloure en l'anàlisi de l'impacte de gènere s'ha concretat en el model de fitxa que s'adjunta en l'annex 1. La fitxa va ser tramesa per la Direcció General de Pressuposts a totes les conselleries juntament amb la resta d'informació per elaborar els pressuposts.

La fitxa consta de dues parts: una primera part, orientada a identificar diferents programes de la conselleria, ens del sector públic instrumental o organisme autònom corresponent; i una segona part, orientada a recollir informació dels programes o subprogrames escollits per incloure en l'anàlisi.

1.1.4.1 Com s'ha d'emplenar la fitxa per seleccionar els programes o subprogrames

La primera part de la fitxa consta de tres apartats, cada un dels quals s'ha d'omplir amb la informació següent :

Apartat 1) En primer lloc, s'ha de donar resposta a les preguntes de l'apartat 1, i valorar de 0 a 3 (0 gens, 1 poc, 2 bastant, 3 totalment) cada un dels criteris:

- (A) En quin grau el programa/subprograma incorpora la perspectiva de gènere
- (B) En quin grau el programa/subprograma incideix en les desigualtats entre dones i homes
- (C) En l'àmbit d'actuació del programa/subprograma hi ha desigualtats entre dones i homes

Per donar resposta a aquestes preguntes, es valora la finalitat del programa: a qui va adreçat, quines expectatives/demandes tenen les persones destinatàries, quins serveis es presten, com incideix el programa o subprograma en les desigualtats existents i a la vida de les persones (dones i homes), com afecta l'oci de dones i homes, com afecta a l'accés a la cura adequada, a un entorn domèstic segur i adient, a ingressos econòmics de dones i homes, a l'esport de dones i homes, a una mobilitat i ordenació del territori adequada, a la participació de dones i d'homes, a un treball remunerat, a l'educació i al coneixement, a la salut, a una vida sense violències...

Apartat 2) S'ha d'establir la prelación dels programes o subprogrames amb més incidència.

Dels resultats obtinguts de les respostes a les preguntes de l'apartat 1 s'estableix la prelación dels programes o subprogrames per analitzar partint dels que tinguin la incidència més alta fins a arribar als que la tenen més baixa.

Apartat 3) S'han de prendre en consideració els programes o subprogrames.

Partint de l'ordre de prelación resultant, de la informació disponible (dades desagregades per sexe, indicadors de gènere, anàlisi prèvia...) i del nivell més alt de pressupost assignat, es prendran en consideració els programes o subprogrames que es considerin més adequats (mínim 2 programes o subprogrames).

1.1.4.2 Com s'ha d'emplenar la fitxa per a cada programa o subprograma seleccionat

Un cop seleccionats els programes o subprogrames de cada una de les conselleries, ens del sector públic instrumental i organismes autònoms de la CAIB sobre la base dels criteris de pertinença, contribució i incidència en les desigualtats de gènere, s'ha emplenat la segona part de la fitxa (annex 1), la qual conté els ítems següents:

- La valoració (0 a 3) de les preguntes A, B, C que figuraven també en la primera part.
- La descripció de com el programa o subprograma seleccionat contribueix a la igualtat entre homes i dones.
- Les accions i decisions preses per al pressupost de 2018 del programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva.
- Els indicadors del programa que incorporen la visió de gènere, els que ja estan prevists i si se n'incorporen de nous. Cal recordar que alguns programes o subprogrames poden estar recollits en el IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2020, document en què ja hi ha determinats indicadors de gènere.

2018

Pressuposts Generals



GOVERN
ILLES
BALEARS

2. Anàlisi del capítol 1

El capítol 1 del pressupost és aquell al qual s'imputen les despeses de personal de la CAIB. Les dades pressupostàries analitzades en aquest informe corresponen a l'any 2016, atès que és el darrer any del qual estan disponibles totes les dades. En aquest sentit, s'ha de tenir en compte que les dades poden presentar variacions en relació amb les dades dels pressuposts que acompanyen aquest informe; per exemple, alguns complements salarials poden haver-se modificat o suprimit.

Les despeses de personal estan formades bàsicament de salaris i complements salarials. En l'estructura retributiva de la CAIB, comuna a totes les administracions i vinculada a l'estructura salarial pròpia de la funció pública, el pes dels complements salarials respecte al salari base és en alguns casos elevat. Per tant, en els casos en què sigui possible, és important centrar també l'anàlisi en els complements salarials per tal de ser capaços de detectar diferències entre col·lectius en la despesa del capítol 1. Tal com hem esmentat anteriorment, s'inclouen en l'anàlisi les despeses del capítol 1 dels serveis generals de la CAIB, d'educació i del Servei de Salut de les Illes Balears.

Lògicament, la variable central de l'anàlisi és el salari brut mensual i els diferents complements. Dins els complements trobam una gran varietat en funció també del cos que estiguem analitzant (per exemple, els docents tenen uns complements diferents dels del personal de serveis generals de la CAIB).

Més enllà de les variables centrades en la quantitat destinada a pagar els salaris de treballadors i treballadores, l'anàlisi s'ha centrat també en altres variables per tal de poder explorar més detalladament les diferències salarials entre homes i dones. Aquestes variables s'han incorporat a l'anàlisi en els casos en què han estat disponibles, i són les següents:

- Grup professional
- Règim jurídic
- Forma de provisió del lloc
- Nivell educatiu
- Nombre de triennis

A més, l'anàlisi de la despesa del capítol 1 incorpora, en els casos en què està disponible, la variable de la **parcialitat en la jornada de treball**, amb el benentès que aquesta parcialitat no només redueix el salari anual que reben les persones que es troben en aquesta situació sinó que també els pot dificultar les oportunitats professionals.

Per tal de dur a terme l'anàlisi de l'impacte de gènere de la despesa prevista en el capítol 1, els següents apartats s'estructuren en dues parts que exploren les qüestions següents:

- La despesa total que els serveis/conselleries analitzats destinen a homes i dones.
- Les diferències salarials entre dones i homes utilitzant com a eina d'anàlisi la bretxa salarial. És a dir, s'han analitzat els principals conceptes retributius desagregats per sexe.

L'anàlisi de la bretxa salarial s'ha dut a terme calculant el salari brut mensual. Cal tenir en compte que s'han inclòs en l'anàlisi tant les persones que treballen a jornada completa com les persones que fan una jornada reduïda. El fet que la majoria de treballadors que fan jornades reduïdes són dones haurà influït en els resultats de l'anàlisi. Per corregir el possible biaix s'hauria de calcular la bretxa a partir del salari/hora, tal com estableix la metodologia europea.¹ Per a futures anàlisis seria convenient poder estimar les dades d'hores treballades a la setmana, a partir de la quantificació del nombre de personal que treballa a jornada completa i a jornada parcial (i quin tipus de reducció tenen).

2.1 SERVEIS GENERALS DE LA CAIB

En el present apartat s'analitza l'impacte de gènere de la despesa de 2016 efectuada per la Direcció General de Funció Pública (DGFP) en la partida del capítol 1. Concretament, les despeses inclouen personal funcionari i laboral dels serveis generals (totes les conselleries), organismes autònoms (l'Escola Balear d'Administració Pública —EBAP—, el Servei d'Ocupació de les Illes Balears —SOIB—, l'Institut d'Estadística de les Illes Balears —IBESTAT— i l'Institut Balear de la Dona —IBDona—) i entitats públiques (el Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears —FOGAIBA—, Ports de les Illes Balears, l'Institut d'Estudis Balears —IEB— i l'Institut Balear d'Infraestructures i Serveis Educatius —IBISEC—). Per tant, no inclou personal de l'Agència Tributària, personal docent i estatutari ni personal laboral del sector públic instrumental.

En primer lloc, s'analitza la despesa total destinada als salaris de dones i homes, complementada amb una anàlisi del personal que gaudeix de reduccions i excedències. En segon lloc, s'analitza la despesa en salaris destinada a dones i homes amb la incorporació de la variable de grup funcional. En tercer lloc, es fa una anàlisi de la bretxa salarial, amb la inclusió de variables relatives al grup funcional, al règim jurídic dels treballadors i les treballadores, al nivell educatiu i als organismes o conselleries on treballen. Finalment, s'analitza el nombre de triennis reconeguts a homes i dones.

1 La *bretxa salarial entre homes i dones* es defineix com la diferència entre la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i la mitjana del guany salarial brut per hora de les dones com a percentatge de la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes. Per a més informació:
<http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=7&id=8205>

2 L'article 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret

Les dades de personal inclouen totes les persones que han treballat durant tot l'any natural, de manera que s'exclouen les persones que varen treballar només alguns mesos.

2.1.1 DESPESA TOTAL DESAGREGADA PER SEXE EN ELS SERVEIS GENERALS DE LA CAIB

En la

Taula 1 es mostren les dades relatives al nombre de treballadors i treballadores dels serveis generals de la CAIB, la plantilla dels quals té més dones que homes: del total de 4.359 treballadors i treballadores, 1.441 són homes (un 33,1 %) i 2.918 són dones (un 66,9 %). La despesa total en el capítol 1 és de 136.643.824€, de la qual un 36,4 % es dedica a pagar els salaris dels treballadors homes i un 63,6 % a pagar els salaris de les treballadores dones (

Taula 1).

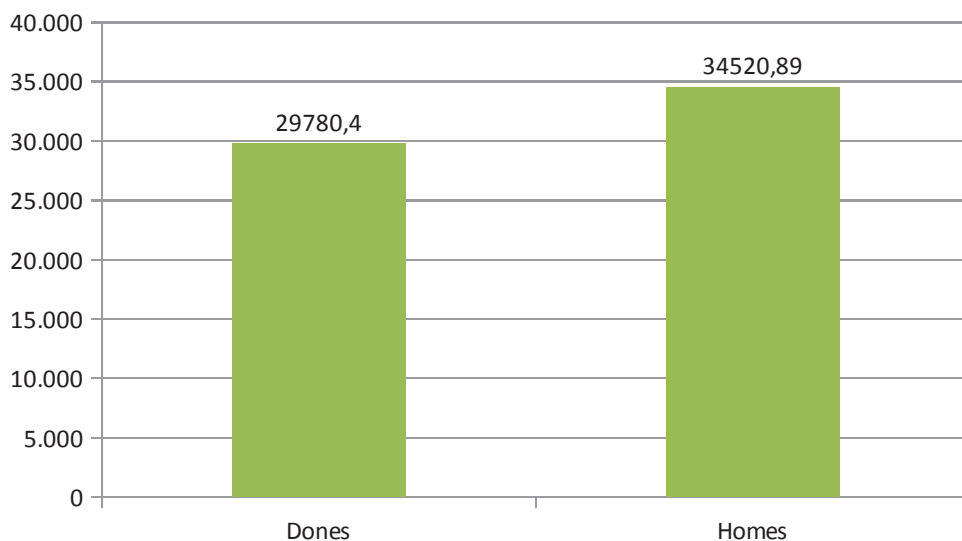
Les dades assenyalen, en termes relatius, que les dones representen el 66,9 % de la plantilla i reben el 63,6 % del total de la despesa del capítol 1. Els homes, en canvi, suposen el 33,1 % de la plantilla i perceben el 36,4 % del pressupost. Anàlisis posteriors que incloguin més dades (categoria professional, nivell d'estudis, reduccions, etc.) hauran d'orientar-nos cap a les raons d'aquest desequilibri.

Taula 1. Despesa del capítol 1 per sexe

Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Brut anual (€)	Despesa total en salaris	Despesa total en salaris (%)
Dones	2.918	66,94	29.780	86.899.219	63,6
Homes	1.441	33,06	34.521	49.744.605	36,4
Total/mitjana	4.359	100	32.151	136.643.824	100

Les dades relatives al salari brut anual mitjà que perceben homes i dones que treballen a la CAIB indiquen que aquest difereix en 4.740 € a favor dels homes. Concretament, de mitjana les dones que treballen en els serveis generals de la CAIB perceben un salari brut anual de 29.780 €, mentre que el dels homes ascendeix als 34.521€ (

Gràfic 1. Salari brut anual mitjà per sexe



Aquestes desigualtats es podrien explicar en part pel fet que qui fa jornades parcials són més dones que homes. Concretament, les dades de la

Taula 2 mostren com del total de 359 persones que treballen una jornada inferior a les 35 hores setmanals, 270 són dones i 89, homes. Això significa que són les dones —un 75,2 %— les qui majoritàriament opten per fer jornades parcials, mentre que els homes representen un 24,8 % del total de persones que gaudeixen d'una reducció. Aquestes dades ens mostren un escenari poc equitatiu quant a la distribució per sexe de les persones que fan jornades de treball parcial.

Taula 2. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe

Sexe	Persones	Gaudeixen reducció	Percentatge	Gaudeixen excedència	Percentatge
Dones	2.918	270	75,21	25	92,59
Homes	1.441	89	24,79	2	7,41
TOTAL	2.918	359	100	27	100

A continuació analitzarem com poden influir la resta de variables en la distribució diferenciada del pressupost del capítol 1 entre dones i homes.

2.1.2 DESPESA ANUAL PER SEXE I GRUP FUNCIONARIAL

La incorporació de la variable de grup funcional a l'anàlisi ens permet mostrar la despesa en salaris desagregant sou base i complements, per a dones i homes (

Taula 3). Tal com estableix el Decret 85/1990 pel qual es regula el règim retributiu dels funcionaris al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, les gratificacions es refereixen al reconeixement de serveis extraordinaris fets fora de la jornada normal de treball legalment establerta i encomanats per l'autoritat competent; aquestes no poden ser fixes ni en la quantia ni ser periòdiques en el venciment. Els complements específics estan associats al lloc de treball.

Taula 3. Despesa anual per sexe i grup funcional

Grup	Número		Salari brut anual		Complements		Salari + Complementos	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
1	23	15	710.774	596.255	43.355	38.175	754.129	634.430
2	13	7	428.361	270.751	30.834	19.029	459.195	289.780
3	2	7	76.833	211.770	16.298	18.373	93.130	230.143
4	16	16	366.896	364.920	37.034	46.551	403.931	411.471
5	273	46	6.396.267	1.095.442	599.540	101.942	6.995.808	1.197.384
6	58	59	1.379.411	1.651.309	146.841	216.065	1.526.252	1.867.374
7	28	33	590.956	699.037	61.607	73.988	652.563	773.025
8	218	26	3.871.437	467.682	479.356	57.423	4.350.794	525.105
A1	573	449	27.423.859	21.559.405	5.583.201	4.561.123	33.007.060	26.120.528
A2	386	174	13.208.078	6.874.074	2.112.937	1.299.428	15.321.016	8.173.502
AP	252	116	5.085.500	2.367.706	769.358	366.474	5.854.858	2.734.180
C1	280	182	8.351.707	5.720.609	1.488.117	1.260.742	9.839.825	6.981.351
C2	796	311	18.671.220	7.302.681	2.929.969	1.234.339	21.601.189	8.537.020
TOTAL	2.918	1.441	86.561.300	49.181.640	14.298.449	9.293.652	100.859.749	58.475.292
%	66,94	33,06	63,77	36,23	60,61	39,39	63,30	36,70

Les dades mostren com, lògicament, en els grups professionals als quals es destina més despesa a dones que a homes hi ha més dones que homes. Més enllà de les dades absolutes, però, és interessant analitzar la distribució de la despesa agregada. Com ja hem esmentat anteriorment, les dones representen un 66,94 % de la plantilla i a elles s'hi destina un 63,77 % de la despesa en salaris bruts. Quant a la despesa destinada a gratificacions i a específics (complements), el percentatge destinat a dones també és un percentatge menor del que representa el seu pes proporcional dins els serveis generals de la CAIB: un 60,61 % es destina a dones. Lògicament, la situació dels homes és la contrària: se'ls destina una despesa en salari (36,23 %) i en complements (39,39 %) superior al pes que representen dins la CAIB (33,96 %).

D'aquesta manera, podem afirmar que hi ha un desequilibri més gran quant a la despesa en complements salarials que en la despesa del salari en si mateix.

Per veure les desigualtats que es puguin donar en la distribució de despesa, cal dur a terme una anàlisi de bretxa, la qual es fa en l'apartat següent.

2.1.3 ANÀLISI DE LA BRETXA SALARIAL ENTRE HOMES I DONES A SERVEIS GENERALS DE LA CAIB

A continuació s'analitzen les diferències salarials entre homes i dones de la plantilla dels serveis generals de la CAIB, emmarcades en el capítol 1 del pressupost. Per fer-ho, tal com s'ha explicat anteriorment, s'utilitza el concepte de bretxa salarial que s'analitzarà per al conjunt de la plantilla, d'una banda, sobre la base del salari total (és a dir, salari base i complements), i, de l'altra, sobre la base dels complements. L'anàlisi, a més, incorpora les variables grup professional, règim jurídic, forma de provisió del lloc i nivell educatiu.

En primer lloc, la

Taula 4 mostra de manera separada les dades sobre la bretxa salarial mensual (amb la inclusió dels complements) i la bretxa exclusivament en els complements. La bretxa que es dona quan sumam el salari i els complements (gratificacions i específics) és del 4,6 a favor dels homes; és a dir, mensualment els homes perceben un salari un 4,6 % més alt. Quan calculam la bretxa només dels complements, aquesta continua sent favorable als homes, però es redueix fins al 3,2 %. Sembla, doncs, que la bretxa es dona més en el salari que no pas en els complements.

Taula 4. Bretxa salarial mensual

Mitjana de salari + complements			Complements		
Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
2.296,34	2.407,24	4,6	208,84	290,15	3,2

En la Taula 5 s'observen les dades de la bretxa salarial per grups funcionaris:² tant si analitzam conjuntament el salari i els complements salarials com si analitzam només els complements, en tots els grups la bretxa és

2 L'article 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, estableix els grups de classificació professional del personal funcionari de carrera. Els cossos i les escales es classifiquen, d'acord amb la titulació exigida per accedir-hi, en els grups següents:

Grup A. Dividit en dos subgrups, A1 i A2. Per accedir als cossos o escales d'aquest grup s'exigeix tenir el títol universitari de grau. En els supòsits en què la Llei exigeixi un altre títol universitari, és aquest el que s'ha de tenir en compte. La classificació dels cossos i escales en cada subgrup està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'exercir i de les característiques de les proves d'accés.

Grup B. Per accedir als cossos o escales del grup B s'exigeix tenir el títol de tècnic superior.

Grup C. Dividit en dos subgrups, C1 i C2, segons la titulació exigida per ingressar-hi.

El personal laboral es classifica en els grups següents:

1 i 2 (equivalent al grup A1 i A2 de funcionariat)

3 i 4 (equivalent al grup B)

5 i 6 (equivalent al grup C1)

favorable als homes, excepte en el grup 3, en què la bretxa és favorable a les dones. No obstant això, cal tenir present que el grup 3 és el menys nombrós, atès que té només amb 9 treballadors (2 dones i 7 homes).

Els grups en què la bretxa del conjunt del salari (salari més complements) és més alta és en el grup 1, el 6 i l'A2, on trobam bretxes del 22,48 %, del 16,86 % i del 15,5 %, respectivament, a favor dels homes. Coincideix que són també aquests tres grups on la bretxa en els complements també és més alta: 25,93 %, 30,87 % i 26,7 % respectivament.

En termes generals, les dades semblen indicar que hi ha una bretxa més gran en els complements que en el salari percebut.

Taula 5. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements)

Grup	Salari + complements mensuals			Complements mensual		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
1	2.342,02	3.021,09	22,48	134,64	181,79	25,93
2	2.523,05	2.956,94	14,67	169,42	194,17	12,75
3	3.326,08	2.348,40	-41,63	582,06	187,48	-210,46
4	1.803,26	1.836,92	1,83	165,33	207,82	20,44
5	1.830,40	1.859,29	1,55	156,87	158,29	0,90
6	2.192,89	2.260,74	16,86	180,84	261,58	30,87
7	1.664,70	1.673,21	0,51	157,16	160,15	1,86
8	1.425,55	1.442,60	1,18	157,06	157,76	0,44
A1	4.114,57	4.155,35	0,98	695,99	725,60	4,08
A2	2.835,13	3.355,30	15,50	391,00	533,43	26,70
AP	1.659,54	1.683,61	1,43	218,07	225,66	3,36
C1	2.510,16	2.739,93	8,39	379,62	494,80	23,28
C2	1.938,37	1.960,73	1,14	262,92	283,50	7,26

La

Taula 6

Taula 6 mostra les dades de la bretxa salarial entre homes i dones segons el règim jurídic sota el qual treballen. Cal destacar, en primer lloc, que la bretxa és en tots els casos favorable als homes. En segon lloc, les dades indiquen que la bretxa és més gran quan analitzam només les gratificacions i els específics (els complements) que no pas quan analitzam conjuntament el salari brut mensual i els complements. Per tant, de la mateixa manera que hem apuntat anteriorment, una part important de la bretxa salarial s'explica per les desigualtats que hi ha en les gratificacions i els específics.

7 i 8 (equivalent al grup C2).

En tercer lloc, cal destacar que la bretxa en el salari entre dones i homes és més elevada entre el personal laboral (un 17,18 %) que no entre el funcionariat (13,59 %), mentre que la bretxa en les gratificacions i els específics és més elevada entre el personal funcionari (un 20,42 %) que no entre el laboral (18,01 %).

Taula 6. Bretxa salarial per règim jurídic

	Número		Salari Brut mensual + Complementos			Complementos mensual		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Funcionari	2.287	1.232	2.646,36	3.062,59	13,59	402,37	505,64	20,42
Laboral	631	209	1.724,14	2.081,84	17,18	160,16	195,33	18,01
TOTAL	2.918	1.441						

La

Taula 7

Taula 7 mostra les dades relatives a la bretxa salarial segons la forma de provisió del lloc; és a dir, si s'ha accedit al lloc de treball per mitjà de concurs, per mitjà d'un contracte laboral o bé és un lloc de lliure designació. Els llocs de treball en què la bretxa salarial és menor és en els llocs de lliure designació (6,06 punts favorables als homes); en canvi, és en les places de concurs (15,23) i en les de contracte laboral (17,74) on la bretxa és més alta i favorable als homes. Una possible explicació és que les reduccions de jornades es donen en menor mesura en els llocs de lliure designació.

La bretxa salarial, no obstant això, és favorable a les dones en el cas dels complementos per a les persones amb contracte laboral. També cal dir que és la forma de provisió de lloc més minoritària (102 persones en total).

Taula 7. Bretxa salarial per forma de provisió del lloc

	Persones		Brut mensual + complementos			Complementos mensual		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Concurs	2.619	1.249	2.359,08	2.782,96	15,23	317,98	413,14	23,03
Contracte laboral	75	27	1.802,27	2.191,00	17,74	160,52	156,05	-2,87
Lliure designació	224	165	3.743,42	3.984,79	6,06	787,98	871,16	9,55

Les dades relatives a la bretxa salarial entre dones i homes treballant en els serveis generals de la CAIB per nivell educatiu es mostren en la

Taula 8.

Taula 8³ És rellevant comentar que la bretxa salarial entre dones i homes és per a tots els nivells educatius favorable als homes. En calcular la bretxa sumant la quantitat del salari i els complementos veiem com aquesta és menys elevada en els nivells educatius superiors: un 4,42 % favorable als homes amb una llicenciatura o

3 Amb la finalitat de simplificar l'anàlisi, s'han eliminat les persones que no estaven classificades en cap nivell educatiu; en total sumen 271 persones, un 6,2 % del total de la plantilla.

grau, i un 3,35 % favorable als homes amb un doctorat. En els altres nivells educatius, la bretxa se situa entre el 8,59 % (graduado escolar o FP grau mitjà) i el 13,14 % (certificat d'escolaritat). En aquest sentit, podem afirmar que la bretxa salarial és més accentuada entre les treballadores amb un nivell educatiu més baix.

Si analitzam per separat la bretxa que es dona en els complements, els percentatges augmenten. Són especialment altes les bretxes en els nivells educatius mitjans —graduado escolar / FP mitjana, batxillerat / FP grau superior, primer cicle / diplomatura—, on se situen al voltant del 23 %. En canvi, la bretxa és inferior en el cas de les persones que tenen un doctorat: una bretxa del 3,71 % favorable als homes.

Taula 8. Bretxa salarial per nivell educatiu

	Salari brut mensual + complements			Complements mensuals		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Certificat d'escolaritat	1.639,86	1.888,02	13,14	177,61	210,92	15,79
Graduat escolar / FP grau mitjà	1.758,73	1.923,95	8,59	203,43	261,45	22,19
Batxillerat / FP grau superior	1.933,54	2.160,06	10,49	246,75	322,66	23,53
Primer cicle / diplomatura	2.411,93	2.748,21	12,24	326,15	421,53	22,63
Segon cicle / llicenciatura / grau	3.523,82	3.686,74	4,42	549,83	623,42	11,80
Doctorat	3.795,85	3.927,52	3,35	634,70	659,17	3,71

La

Taula 9

Taula 9 recull les dades de la bretxa salarial entre homes i dones per als diferents organismes i conselleries on treballen. Dels 22 organismes/conselleries analitzats, la bretxa salarial —sumant-hi els complements— és favorable a les dones en 6 casos (marcats en diferent color a la taula). Entre aquests, cal destacar els casos de l'Institut Balear de la Dona, on la bretxa és del 44,87 % favorable a les dones, i la Conselleria de Presidència, on la bretxa és del 17,92 % favorable a les dones. Entre els organismes/conselleries en què la bretxa és favorable als homes, cal destacar que la més elevada és la del Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears, amb un 22,53 %.

A l'hora de calcular la bretxa només per als complements, les favorables per a les dones es donen en 5 casos. D'aquests, cal destacar-ne dos perquè són especialment elevades: a l'Institut Balear de la Dona, la bretxa dels complements és del 76,42 % i a l'Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT), del 59,74 %. Entre els organismes o conselleries en què la bretxa és favorable als homes, cal destacar la Conselleria d'Educació i Universitat (28,88 %), la Conselleria de Medi Ambient, Agricultura i Pesca (26,48 %) i el Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears (25,12 %).

Hem de ser prudents a l'hora d'analitzar aquestes dades, atès que es calcula la bretxa per a tot el conjunt del personal d'un mateix organisme o conselleria i, per tant, a partir de mitjanes. Això comporta que no es té en compte, per exemple, el grup funcional a què pertanyen homes i dones, variable que probablement explica, en part, les diferències salarials entre homes i dones.

Taula 9. Bretxa salarial per organismes/conselleries

Organisme	Salari brut mensual + complements			Gratificacions + Específics		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
CCB- Consell consultiu de les IB	6.777,23	6.354,42	-6,65	1.836,01	1.645,83	-11,56
CCI- Consell consultiu de les IB	2.776,59	0,00	-	360,92	0,00	-
Escola Balear d'Administració Pública (EBAP)	2.836,08	2.761,24	-2,71	411,45	488,63	15,80
Conselleria d'Educació i Universitat	1.862,52	2.236,17	16,71	225,82	317,50	28,88
Fons de Garantia Agrària i Pesquera IB	2.733,16	3.527,93	22,53	397,44	530,76	25,12
Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques	3.164,57	3.584,43	11,71	599,58	693,26	13,51
Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT)	4.232,62	4.382,62	3,42	840,67	526,28	-59,74
Institut d'Estudis Baleàrics	0,00	2.429,05	100,00	0,00	308,69	100,00
Institut Balear de la Dona (IBDona)	2.765,84	1.909,14	-44,87	355,81	201,67	-76,43
Conselleria d'Innovació, Recerca i Turisme	2.931,03	3.580,46	18,14	425,99	542,37	21,46
Institut Balear d'Infraestructures i Serveis Educatius i Culturals (IBISEC)	3.336,22	3.655,35	8,73	650,60	650,60	0,00
Conselleria de Medi Ambient, Agricultura i Pesca	2.761,64	3.178,91	13,13	406,44	552,81	26,48
Ports de les Illes Balears	0,00	2.957,91	100,00	0,00	445,46	100,00
Conselleria de Presidència	3.854,30	3.268,66	-17,92	653,44	579,60	-12,74
Presidència de les Illes Balears	2.541,10	2.902,20	12,44	429,78	520,27	17,39
Conselleria de Transparència , Cultura i Esports	2.553,93	2.334,23	-9,41	411,75	361,45	-13,92
Conselleria de Salut	2.929,67	3.278,59	10,64	411,31	429,21	4,17
Servei de Salut de les Illes Balears (IB-salut)	2.342,67	2.627,40	10,84	320,67	325,83	1,58
Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB)	2.433,68	2.427,32	-0,26	288,49	292,24	1,28
Conselleria de Serveis Socials i Cooperació	2.610,78	2.767,19	5,65	325,95	381,26	14,51
Conselleria de Treball, Comerç i Indústria	2.708,01	2.945,29	8,06	442,64	488,61	9,41
Conselleria de Territori, Energia i Mobilitat	2.837,31	2.988,64	5,06	432,59	545,79	20,74

Finalment, s'ha d'apuntar que el reconeixement dels triennis⁴ és una altra variable que influeix en la quantitat salarial percebuda i, per tant, podria explicar en part la bretxa entre homes i dones. En el

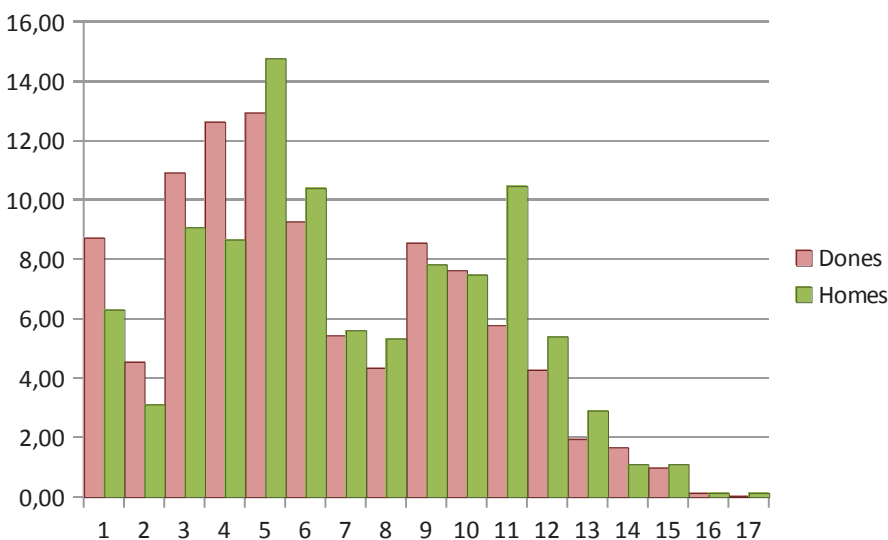
4 Segons el Decret 85/1995, de 20 de setembre, pel qual es regula el règim retributiu dels funcionaris al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, es meritara un trienni per cada tres anys de servei en el cos o escala i consistirà en una quantitat igual per a cada grup. Es percebrà en les quanties que, per a cadascun d'aquests determini la llei de pressuposts generals de l'Estat per a cada exercici. En el cas de canvi d'un grup a un altre, el funcionari conservarà els drets als triennis complets abans, en les quanties a aquests grups assignades, i les fraccions de temps de servei que no completin trienni s'acumularan al nou grup al qual accedeixi.

Gràfic 2

Gràfic 2 observam la distribució del nombre de triennis entre dones i homes; així, veiem quin percentatge de dones i d'homes tenen diferent nombre de triennis.

En termes generals, cal comentar que les dones amb un nombre de triennis menor —sobretot 1, 2, 3 i 4— representen una proporció més gran; és a dir, del total de dones treballadores, les que tenen un nombre baix de triennis reconeguts representen un percentatge més gran que la proporció d'homes treballadors. En canvi, els homes amb un nombre de triennis més elevat representen una proporció més gran que les dones. Aquestes distribucions diferents podrien explicar en part la bretxa salarial.

Gràfic 2. Distribució de triennis en les dones i en els homes



2.1. CONCLUSIONS DEL CAPÍTOL 1 DELS SERVEIS GENERALS DE LA CAIB

Els resultats principals de l'anàlisi de la despesa en el capítol 1 dels serveis generals de la CAIB són els següents:

- De mitjana, les dones que treballen en els serveis generals de la CAIB perceben un salari brut anual de 29.780 €, mentre que el dels homes ascendeix als 34.521 €.
- Les dones representen un 66,9 % del total de la plantilla de serveis generals de la CAIB i reben el 63,6 % del total de la despesa. En canvi, els homes són el 33,1 % de la plantilla i reben el 36,4 % del total del pressupost del capítol 1. El desequilibri és més gran en els complements: mentre que les dones perceben un 60,61 % de la despesa total en complements salarials, els homes en perceben un 39,39 %.
- Per tant, es destina una despesa més gran als homes que a les dones.

- Una part d'aquestes desigualtats es podria explicar en part pel fet que qui fa **jornades parcials** són més dones que homes: del total de persones que gaudeixen d'una reducció de la jornada, un 75,2 % són dones.

En relació amb la bretxa salarial entre homes treballadors i dones treballadores de serveis generals de la CAIB, podem afirmar que:

- En conjunt, la **bretxa salarial** mensual és del **4,6 a favor dels homes**.
- L'anàlisi per grups funcionaris mostra que en la majoria de grups la bretxa és favorable als homes. Els grups on la bretxa del conjunt del salari (salari més complements) i la bretxa en els complements és més alta són el grup 1, el 6 i l'A2.
- Segons el règim jurídic, la bretxa en el salari entre dones i homes és més elevada entre el personal laboral (un 17,18 %) que entre el funcionariat (13,59 %), mentre que la bretxa en les gratificacions i els específics és més elevada entre el personal funcionari (un 20,42 %) que entre el laboral (18,01 %).
- La bretxa salarial segons la forma de provisió del lloc de treball és favorable als homes en tots els casos. Malgrat això, aquesta és menor en els llocs de lliure designació (6,06) i més alta en les places de concurs (15,23) i les de contracte laboral (17,74).
- En relació amb la bretxa salarial en funció del nivell educatiu, aquesta és favorable als homes i més accentuada entre les treballadores amb un nivell educatiu més baix.
- En termes generals, les bretxes són més grans en els complements que en el sou base percebut.
- El reconeixement de **triennis** és una variable que pot ajudar a explicar les bretxes: del total de dones treballadores, les que tenen un nombre baix de triennis reconeguts són un percentatge major que la proporció d'homes treballadors. En canvi, els homes amb més nombre de triennis representen una proporció major que la de les dones.

Recomanacions

- Per poder fer una anàlisi més completa de la bretxa salarial, s'hauria de dur a terme un diagnòstic centrat en les remuneracions per tal d'identificar possibles discriminacions indirectes, sobretot en els complements salarials, que ja hem vist que tenen una bretxa més alta que el salari base.
- Atès que els complements salarials tenen un pes important en l'explicació de la bretxa salarial, s'hauria de fer una revisió dels criteris de valoració i assignació d'aquests.
- Les reduccions de jornada probablement també expliquen en part la bretxa salarial. Per això, és important que es posin en marxa diferents mesures de conciliació de la vida familiar i laboral que afavoreixin la corresponsabilitat. Per tant, d'una banda, les mesures haurien de desincentivar les dones per demanar la reducció de jornada, i, de l'altra, incentivar que els homes demanin més sovint una reducció de jornada, amb la finalitat d'equilibrar els percentatges d'homes i dones que gaudeixen de reduccions.

2.2 EDUCACIÓ: PERSONAL DOCENT

En aquest apartat s'analitza l'impacte de gènere de la despesa efectuada el 2016 destinada a pagar les retribucions del personal docent. Les dades es presenten desagregades per despesa en personal de l'educació pública i de l'educació concertada.

2.2.1 DESPESA TOTAL QUE DESTINA EDUCACIÓ ALS DOCENTS PER SEXE

La

Taula 10

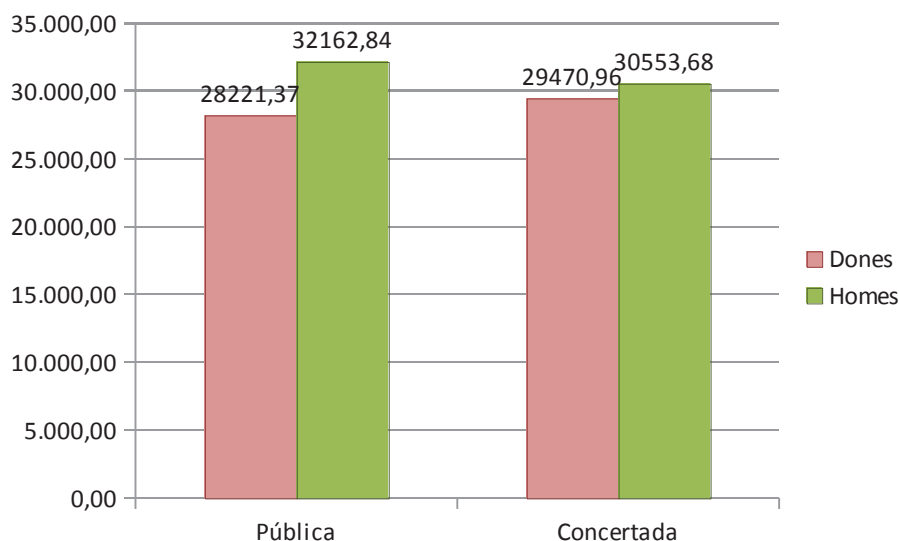
Taula 10 mostra diferents dades desagregades per sexe referents a la despesa total destinada al personal docent. La despesa total destinada als salaris del personal docent va ser de 376.061.667 € a l'educació pública i de 105.331.116 € a l'educació concertada. El salari mitjà del personal docent a l'educació pública va ser de 30.192 € anuals i a l'educació concertada, de 30.012 € —en tots dos casos va ser una mica menor per a les dones i major per als homes.

Taula 10. Despesa del capítol 1 per sexe

	Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Brut anual mitjana (€)	Despesa total en salaris	Despesa en salaris (%)
Pública	Dones	9.144	71,37	28.221,37	258.056.207,28	68,62
	Homes	3.669	28,63	32.162,84	118.005.459,96	31,38
	Total/mitjana	12.813	100,00	30.192	376.061.667	100,00
Concertada	Dones	2.641	74,58	29.470,96	77.832.804,96	73,89
	Homes	900	25,42	30.553,68	27.498.310,67	26,11
	Total/mitjana	3.541	100,00	30.012,32	105.331.116	100,00

En aquest sentit, en el gràfic següent es mostra la mitjana del salari anual per homes i per dones. Cal destacar que tant en l'educació pública com en la concertada, els homes perceben un salari més elevat que les dones. En el cas de la pública, la diferència és de 3.941,47 €; a la concertada, la diferència és menor: 1.082,72 €.

Gràfic 3. Salari brut anual mitjana per sexe



La Taula 11 mostra les dades del personal en excedència, baixes de maternitat/paternitat i permisos sense sou de l'educació concertada. Veiem com la gran majoria de personal que gaudeix d'aquest tipus de permisos són dones. Elles representen un 100 % de les persones que gaudeixen d'excedència, un 93,95 % de les que agafen la baixa de maternitat i un 88,08 % de les que tenen un permís sense sou.

Taula 11. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. Concertada

Sexe	Persones	Gaudeixen d'excedència	Percentatge	Baixes maternitat/paternitat	Percentatge	Permís sense sou	Percentatge
Dones	2.641	477	100	15.407	93,95	229	88,08
Homes	900	0	0	993	6,05	31	11,92
TOTAL	3.541	477	100	16.400	100,00	260	100

2.2.1.1 Despesa anual per sexe i grup funcional

En la Taula 12 es mostren les dades sobre la despesa anual per sexe i grup funcional per als docents de l'educació pública i la concertada. En el cas de la pública, les dones representen una proporció del 71,37 del total de la plantilla, mentre que reben el 58,86 % de la despesa en salaris i complements. Si centram l'atenció només en els complements, les dones perceben el 47,5 %. En canvi, els homes representen un 28,63 % del total de docents de l'educació pública i reben el 41,14 % de la despesa en salaris; quant als complements, reben el 52,5 % del total de la despesa.

En el cas de la concertada, aquests percentatges estan molt més equilibrats. Les dones representen el 74,55 % del total de docents i reben el 73,86 % del total de pressupost destinat a pagar els salaris i els complements. En el cas dels homes, aquests representen el 25,45 % del total de docents i reben el 26,14 % de la despesa en salaris i complements.

Taula 12. Despesa anual per sexe i grup funcional⁵

	Grup	Nombre		Salari brut anual + Complements		Complements	
		Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Pública	A1	3.393	2.180	142.108.047	95.460.680	88.898.681,76	61.273.702,10
	A2	5.615	1.407	76.223.432	57.497.599	84.144,00	38.418.706,70
	1	27	31	841.642	1.118.097	418.225,20	631.952,29
	2	110	51	3.897.688	1.841.809	2.406.090,35	1.150.249,92
	TOTAL	9.145	3.669	223.070.808,81	155.918.184,95	91.807.141	101.474.611
	%	71,37	28,63	58,86	41,14	47,50	52,50
Concertada	Llicenciat	965	462	28.962.876,07	14.004.127,50	30.758.443	11.234.991
	Diplomat	1.598	413	46.344.724,45	12.651.698,41	29.818.062	10.794.664
	TOTAL	2.563	875	75.307.600,52	26.655.825,91	60.576.505	22.029.655
	%	74,55	25,45	73,86	26,14	73,33	26,67

2.2.1.2 Anàlisi de la bretxa salarial entre homes i dones del personal docent

A continuació es fa una anàlisi de les diferències salarials entre homes i dones que formen part del personal docent, emmarcades en el capítol 1 del pressupost. Per fer-ho, tal com s'ha explicat anteriorment, s'utilitza el concepte de *bretxa salarial*, que s'analitzarà per al conjunt de la plantilla, d'una banda, sobre la base del salari total (és a dir, salari base i complements), i, de l'altra, sobre la base dels complements. L'anàlisi, a més, incorpora les variables grup professional i règim jurídic.

En primer lloc, la

Taula 13

Taula 13 mostra de manera separada les dades sobre la bretxa salarial mensual (incloent els complements) i la bretxa exclusivament en els complements. La bretxa que es dona quan sumam el salari i els complements (gratificacions i específics) és del 12,25 a l'educació pública i de 3,54 a l'educació concertada, en ambdós casos a favor dels homes. Quan calculem la bretxa només dels complements, aquesta continua essent a favor dels homes; en el cas de l'educació pública la bretxa és lleugerament menor (11,25) i en el cas de la concertada és

⁵ Per calcular la despesa total anual de l'educació pública en «salaris bruts anuals + complements» s'ha multiplicat el salari base establert a la llei pel nombre de dones i homes que hi ha a cada grup funcional i alhora per 14 (pagues anuals). En el cas de la concertada, s'han facilitat les dades de la despesa anual en sou base i dels complements, i per tant s'han necessitat menys càlculs per obtenir els totals.

lleugerament major (5,21). Sembla ser, doncs, que la bretxa es dóna més en el salari en el cas de l'educació pública i més en els complements en l'educació concertada.

Taula 13. Bretxa salarial mensual

	Mitjana de salari anual + complements			Complements		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Pública	2.015,81	2.297,35	12,25	125,07	140,93	11,25
Concertada	2.105,07	2.182,41	3,54	44,16	46,59	5,21

La taula següent mostra les dades de la bretxa salarial existent entre dones i homes per al personal de l'educació pública i la concertada. Cal destacar que és només en el cas del grup 2 de l'educació pública on la bretxa salarial és favorable a les dones, tant per a la suma del salari i els complements. En tots els altres casos, la bretxa salarial és favorable als homes.

Malgrat aquesta tendència, cal diferenciar que hi ha diferents graus. En aquest sentit, la bretxa salarial entre homes i dones llicenciats a l'educació concertada és del 0,99 mentre que a l'educació pública és del 11,59 per al grup A1. Les dades mostren també com és en els complements en què la bretxa és més gran.

Taula 14. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements)

	Grup	Salari + complements mensuals			Complements mensuals		
		Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Pública	A1	3.643,23	4.120,87	11,59	2.523,08	3.000,72	15,92
	A2	3.143,46	3.305,63	4,91	2.174,89	2.337,06	6,94
	1	2.445,10	2.743,00	10,86	1.324,95	1.622,85	18,36
	2	2.431,36	2.127,24	-14,30	1.462,79	1.158,67	-26,25
Concertada	Llicenciat	2.143,81	2.165,14	0,99	440,94	485,40	9,16
	Diplomat	2.071,55	2.188,12	5,33	413,43	448,70	7,86

Quant a la bretxa salarial entre dones i homes en funció del règim jurídic, la

Taula 15

Taula 15 mostra que la bretxa és favorable a les dones entre el personal laboral (0,31) i favorable als homes entre el personal funcionari (1,65). De nou, la bretxa salarial és més alta si centram l'anàlisi exclusivament en els

complements: 10,89 punts favorable als homes entre el personal funcionari i 3,69 punts favorable a les dones entre el personal laboral.

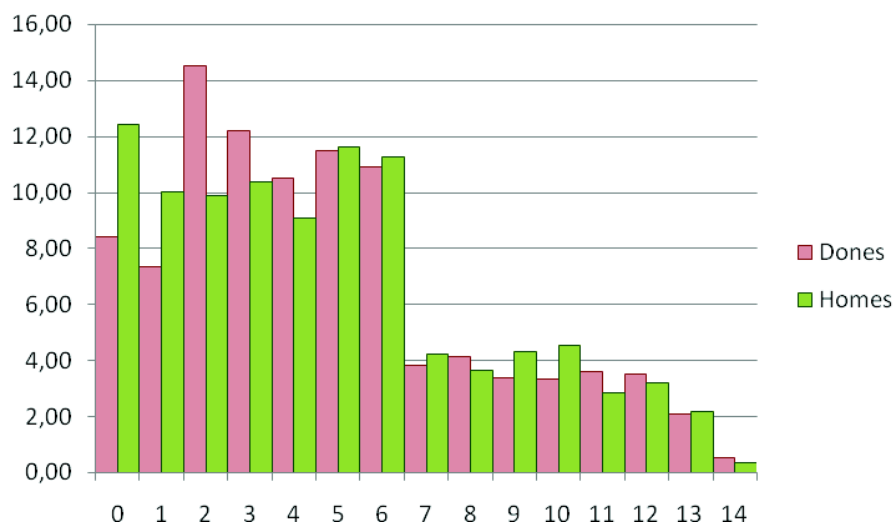
Taula 15. Bretxa salarial per règim jurídic. Educació pública

	Nombre		Salari Brut mensual + Complements (mitjana)			Complements mensual (mitjana)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Funcionari	9.008	3.587	1.209,38	1.229,73	1,65	165,02	185,37	10,98
Laboral	137	82	1.143,92	1.140,38	-0,31	99,56	96,02	-3,69
TOTAL	9.145	3.669						

Finalment, s'ha d'apuntar que el reconeixement dels triennis és una altra variable que influeix en la quantitat salarial percebuda i, per tant, podria explicar en part la bretxa entre homes i dones. En el **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** observam la distribució del nombre de triennis entre dones i homes a l'educació concertada, i hi veiem quin percentatge de dones i d'homes tenen diferent nombre de triennis.

Una primera aproximació a les dades ens permet diferenciar dos grups: un primer grup, molt més nombrós, que acumula entre 1 i 6 triennis; i un segon grup, menys nombrós, que acumula entre 7 i 14 triennis. En segon lloc, les dades deixen entreveure una tendència: les dones representen una proporció més gran entre els grups amb un nombre de triennis menor i els homes tendeixen a representar una proporció més elevada en els grups amb un nombre de triennis més gran. Malgrat que aquestes diferències són lleugeres, s'haurien d'analitzar amb més detall per tal de poder atribuir quin poder explicatiu tenen en relació amb la bretxa salarial.

Gràfic 4. Distribució de triennis en les dones i en els homes a la concertada



2.2.2 CONCLUSIONS DEL CAPÍTOL 1 D'EDUCACIÓ, PERSONAL DOCENT

- Les dades mostren l'existència d'un desequilibri entre la proporció que representen homes i dones dins el personal docent i la despesa destinada a salaris i complements per a les dones i per als homes. Concretament, en el cas de la pública, les dones representen una proporció del 71,37 del total de la plantilla, mentre que reben el 58,86 % de la despesa en salaris i complements. Els homes representen un 28,63 % del total de docents de l'educació pública i reben el 41,14 % de la despesa en salaris.
- En termes generals, la bretxa salarial és favorable als homes. En alguns casos molt puntuals és favorable a les dones.
- La bretxa salarial és més gran entre dones i homes que treballen a l'educació pública que entre dones i homes que treballen a l'educació concertada.
- La bretxa salarial és més gran si analitzam només els complements que si analitzam conjuntament salari base i complements.
- El nombre de triennis reconeguts a l'educació concertada és més desequilibrat entre dones i homes que en tenen pocs (màxim 4) o no en tenen cap, que no entre el personal que n'acumula més.

Recomanacions

- És necessari harmonitzar en la mesura del possible les dades provinents del personal docent de l'educació pública i la concertada per tal de poder establir comparacions.

- Cal aprofundir l'anàlisi de la bretxa salarial feta en aquest informe. En aquest sentit, és aconsellable realitzar un diagnòstic centrat en les remuneracions per tal d'identificar possibles discriminacions indirectes.
- Atès que la bretxa salarial és més elevada si l'analitzam exclusivament per als complements salarials, caldria fer una revisió dels criteris de valoració i assignació d'aquests.
- Les reduccions de jornada probablement també expliquen en part la bretxa salarial. És important analitzar amb detall i amb perspectiva de gènere les dades relatives a les reduccions de jornada.

2.3 SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS

En el present apartat s'analitza l'impacte de gènere de la despesa en personal (capítol 1) efectuada durant l'any 2016 pel Servei de Salut de les Illes Balears. Atès que actualment s'estan analitzant les dades relatives al capítol 1 en el marc de l'elaboració del Pla d'Igualtat del Servei, no s'ha pogut disposar de totes les dades necessàries per realitzar l'anàlisi d'impacte de gènere.

2.3.1 DESPESA TOTAL QUE DESTINA EL SERVEI DE SALUT A HOMES I DONES

La

Taula 16

Taula 16 mostra les dades de despesa del capítol 1 desagregades per sexe. En primer lloc, cal destacar que la plantilla del Servei de Salut de les Illes Balears està formada per un 73,98 % de dones i un 26,02 % d'homes. En desagregar per sexe la dada de despesa en salaris observam que aquests percentatges varien: les dones perceben un 67,55 % de la despesa en salaris i els homes, un 32,45 %, de manera que es produeix un clar desequilibri. Per tant, hi ha un clar desequilibri entre el pes de les dones en el personal (73,98 %) i la despesa en salaris que perceben (67,55 %).

Taula 16. Despesa del capítol 1 per sexe.

Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Despesa total en salaris	Despesa en salaris (%)
Dones	12.328	73,98	371.865.822,72	67,55
Homes	4.336	26,02	178.644.435,80	32,45
Total/mitjana	16.664	100,00	550.510.259	100,00

2.3.1.1 Despesa anual per sexe i grup funcional

Les dades sobre la despesa anual per grups funcionaris desagregada per sexe es mostren en la

Taula 17

Taula 17. De nou, observem com les dades agregades indiquen que hi ha un desequilibri entre el pes que tenen dones i homes en la plantilla i el pes que té la despesa que perceben unes i altres: les dones perceben el 67,55 % de la despesa mentre que representen un 73,98 % de la plantilla i els homes perceben el 32,45 % i representen el 26,02 % del total del personal. L'anàlisi de la bretxa salarial per grups funcionaris aportarà llum per saber si aquest desequilibri es deu solament a una distribució diferent de dones i homes entre els grups funcionaris.

Taula 17. Despesa anual per sexe i grup funcional

Grup	Nombre		Despesa en salari brut anual + Complementos	
	Dones	Homes	Dones	Homes
A1	2.194	1.856	110.202.715,20	110.851.027,18
A2	4.920	1.100	143.003.395,38	33.090.310,26
C1	771	252	18.545.321,69	6.443.146,76
C2	4.471	688	87.610.640,83	13.876.288,92
AP	717	726	12.503.749,62	14.383.662,68
Total	13.073	4.622	371.865.822,72	178.644.435,80
%	73,98	26,02	67,55	32,45

2.3.1.2 Anàlisi de la bretxa salarial entre homes i dones al Servei de Salut

A continuació es presenta l'anàlisi de la bretxa salarial de gènere entre el personal del Servei de Salut. En la Taula 18 Taula 18 les dades corresponen a la bretxa salarial calculada a partir del salari mitjà anual del total del personal. La bretxa és favorable als homes en 9,64 punts; és a dir, que cada mes els homes perceben un salari un 9,64 % més alt que les dones.

Taula 18. Bretxa salarial mensual

Mitjana de salari anual + complementos		
Dones	Homes	Bretxa
28.076,55	31.071,42	9,64

De l'anàlisi de la bretxa salarial per a cada un dels grups funcionaris (Taula 19) cal destacar, en primer lloc, que aquesta és en tots els grups favorable als homes. En segon lloc, és important remarcar que la bretxa és més ampla en els dos extrems: és a dir, en el grup A1 (bretxa del 15,9) i en el grup AP (bretxa del 11,98). Es dona la

coincidència, a més, que en aquests dos grups la proporció que representen dones i homes quant al personal està més equilibrada.

Taula 19. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements)

Grup	Salari + complements mensuals			Composició per sexe	
	Dones	Homes	Bretxa	% de dones	% d'homes
A1	50.229,13	59.725,76	15,90	54,17	45,83
A2	29.065,73	30.082,10	3,38	81,73	18,27
C1	24.053,59	25.568,03	5,92	75,37	24,63
C2	19.595,31	20.169,02	2,84	86,66	13,34
AP	17.438,98	19.812,20	11,98	49,69	50,31

2.3.2 CONCLUSIONS DEL CAPÍTOL 1 DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS

- La despesa del capítol 1 que perceben les dones que treballen al Servei de Salut és del 67,55 %, però representen un 73,98 % del total de la plantilla.
- La bretxa salarial mitjana és favorable als homes en 9,64 punts.
- L'anàlisi de la bretxa per grups funcionaris indica que la bretxa és en tots els casos favorable als homes. La bretxa és més gran en el grup funcional A1 i AP, els quals tenen una composició de sexe més equilibrada.

Recomanacions

- Ateses les desigualtats identificades, és necessari aprofundir en l'anàlisi de l'impacte del pressupost destinat al capítol 1 del Servei de Salut de les Illes Balears. En aquest sentit, és necessari dur a terme una anàlisi més detallada de la bretxa salarial i complementar-la amb dades sobre reduccions de jornada, excedències, etc.
- Amb la finalitat d'elaborar una anàlisi més acurada de la bretxa salarial, és important tenir dades relatives a la quantitat que representen els complements del salari total.

3. Anàlisi de la despesa destinada a programes

Per elaborar aquest informe s'ha demanat també informació a les diferents conselleries de 2 programes o subprogrames per tal d'analitzar el pressupost que s'hi inverteix i com aquest impacta en les desigualtats i s'incorpora la perspectiva de gènere en el disseny.

En primer lloc, s'assenyalen alguns aspectes metodològics; en segon lloc, es presenta l'anàlisi agregada de tots els programes i subprogrames dels quals les conselleries han enviat informació.

Cal tenir present que les dades analitzades corresponen a les quantitats previstes en el pressupost del 2018. Cal matisar que majoritàriament s'han agafat les dades incloses en les fitxes trameses; en aquest sentit, hem de tenir en compte que pot haver-hi variacions en les quantitats finalment assignades als programes i subprogrames analitzats.

3.1 SELECCIÓ DE PROGRAMES

Atès el considerable volum pressupostari de la CAIB, s'han seleccionat alguns programes o subprogrames per ser analitzats en aquest informe, i s'ha planificat incloure la resta de programes en els pròxims anys. Tal com s'ha explicat en l'apartat 1.1.4 d'aquest informe, l'eina utilitzada per seleccionar els programes o subprogrames ha estat la fitxa de l'annex 1.

Aquesta fitxa consta de dues parts: una primera part, orientada a identificar diferents programes de la conselleria o ens del sector públic instrumental. En aquesta primera part es demana que s'assigni una puntuació de 0 a 3 als criteris següents:

- A. En quin grau el programa/subprograma incorpora la perspectiva de gènere
- B. En quin grau el programa/subprograma incideix en les desigualtats entre dones i homes
- C. En l'àmbit d'actuació del programa/subprograma hi ha desigualtats entre dones i homes

A partir dels resultats obtinguts de la puntuació assignada a aquests criteris s'ha fet la prioritització per tal d'identificar els programes i subprogrames amb més incidència en la desigualtat de gènere.

L'aplicació d'aquests criteris ha resultat en una selecció final de 23 programes o subprogrames, detallats a la taula 20.

Taula 20. Programes i subprogrames seleccionats, rellevància de gènere i assignació pressupostària

Conselleria/ Organisme	Programa	A	B	C	Pressupost assignat als programes i subprogrames
Agència Tributària de les Illes Balears	Gestió i inspecció tributària	0	0	0	1.691.038
	Suport gestió tributària	0	0	0	1.175.000
Educació	REACCIONA Formació adreçada a centres educatius sobre com fer un projecte de centre en coeducació	3	3	2	6.000
	REACCIONA Assignació d'una persona responsable de la coeducació, amb temps efectiu de dedicació a tots els centres educatius	3	3	2	600.000
	REACCIONA Inclusió de la perspectiva de la coeducació als plans de formació del professorat, amb formació específica i permanent	3	3	2	106.000
Hisenda i Administracions Públiques	Actuació de policies	2	2	3	21.000
Direcció General de Funció Pública	Salut i prevenció de riscos laborals a l'Administració	2	2	2	6.500
	Suport financer a ajuntaments i altres ens locals	0	1	1	1.484.000
Presidència	Serveis generals de la Presidència del Govern	1	1	1	244.000
	Subprograma: Publicitat institucional	3	0	0	2.175.241
	Subprograma: Comunicació institucional	3	0	0	964.000
	Polítiques en matèria d'igualtat (Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere)	3	2	2	175.000
	Relacions amb el Parlament				0
	Col·laboracions en matèria de justícia	2	2	2	60.500
	Relacions de cooperació amb altres administracions públiques i ens públics i privats –foment de l'acció cívica	1	1	1	80.000
	Foment i relacions amb les comunitats balears a l'exterior	1	1	1	71.000
	Serveis Socials i Cooperació	Cooperació internacional	2	2	3
	Suport a la infància i a la família	3	3	2	711.000
Vicepresidència	Innovació	1	0	1	4.115.562
Escola Balear d'Administració Pública	Formació i selecció del personal	2	2	1	242.958
Institut Balear de la Dona	Transversalitat i polítiques d'igualtat	3	3	3	405.000
	Violències masclistes	3	3	3	1.726.095
Escola d'hoteleria de les Illes Balears	Formació Pla d'Estudis	3	2	0	191.584
	Formació Professional per a l'Ocupació	1	1	0	385.000

3.2 EFICÀCIA, EFICIÈNCIA I EQUITAT

Atès que en moltes ocasions tant el disseny dels programes com els indicadors establerts són cecs al gènere, s'han incorporat en les fitxes aspectes que fan referència exclusivament al gènere. En aquest sentit, s'ha preguntat en la segona part de la fitxa com el programa contribueix a la igualtat de dones i homes; quines accions i decisions s'han pres per al pressupost de 2018 per tal d'incloure la visió de gènere en el programa o subprograma i promoure la igualtat efectiva entre dones i homes, i quins indicadors del programa incorporen la visió de gènere.

Aconseguir que les fitxes s'emplenassin de manera correcta ha suposat un repte que s'haurà de plantejar com a objectiu de millora de cara a l'any vinent. En primer lloc, des de l'Institut Balear de la Dona, en alguns casos, s'ha fet un acompanyament en la tasca de recollir les dades demanades, atès que ha estat un exercici que en algunes ocasions no s'havia fet anteriorment. En segon lloc, el retorn de fitxes buides denota una baixa incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, la qual segurament s'entén exclusivament com aquella que explícitament va dirigida a les dones o a abordar les desigualtats de gènere.

3.2 ANÀLISI AGREGADA DE LES FITXES DELS PROGRAMES

En aquest apartat es presenten les dades relatives a l'impacte de gènere de la despesa de la CAIB prevista per als programes i subprogrames seleccionats. L'anàlisi d'impacte de gènere d'aquests programes s'ha fet sobre la base de la informació aportada per les conselleries i organismes autònoms en relació amb el seu pressupost, amb com el programa contribueix a la igualtat de dones i homes, amb com les actuacions proposades incideixen en la igualtat de gènere i amb els indicadors aportats. A partir d'aquesta anàlisi s'han classificat els programes o subprogrames en funció del grau en què el programa incorpora la perspectiva de gènere, l'impacte de gènere del programa i el grau de desigualtats en l'àmbit que actua el programa. Cada una de les fitxes d'anàlisi dels programes pot consultar-se a l'annex 2.

En l'anàlisi del pressupost d'aquests programes s'ha de tenir present que en alguns casos la despesa d'aquests es concentra en el capítol 1, però majoritàriament és pressupost que es destina a la realització d'accions positives. És el cas, per exemple, del programa «REACCIONA (Pacte Social Contra les violències masclistes) Assignació d'una persona responsable de la coeducació, amb temps efectiu de dedicació a tots els centres educatius».

3.2.1 ANÀLISI DE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PROGRAMES

El gràfic següent (Gràfic 5) mostra la distribució dels programes i subprogrames analitzats en funció del grau d'incorporació de la perspectiva de gènere que identifica cada una de les conselleries.

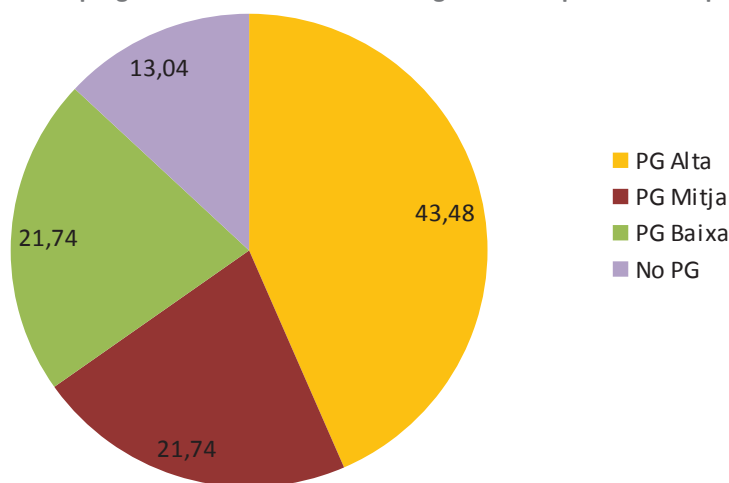
Observem com, dels programes inclosos en l'anàlisi, un **43,5 %** presenta una **incorporació alta de la perspectiva de gènere**, cosa que implica que en la descripció del programa les seves actuacions i indicadors visibilitzen la realitat de les dones i les desigualtats existents, i que es treballa tenint aquesta realitat en compte. En total són 10 programes i cal destacar la importància que incloguin la perspectiva de gènere, atès que la gran majoria són programes amb una alta incidència en les condicions i qualitat de vida de les persones.

Un **21,7 % dels programes incorporen en part la perspectiva de gènere** en el seu disseny, actuacions i indicadors. En total són 5 programes que presenten una incorporació mitjana de la perspectiva de gènere; es tracta de «Actuació de policies» (Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques), «Salut i prevenció de riscos laborals a l'Administració» (Direcció General de Funció Pública), «Col·laboracions en matèria de justícia» (Presidència), «Cooperació internacional» (Conselleria de Serveis Socials i Cooperació) i «Formació i selecció de personal» (EBAP). Com veiem, són programes de diferent naturalesa; és especialment important que els que tenen un impacte més directe en les condicions i qualitat de vida de les persones incorporin plenament la perspectiva de gènere en el disseny, les actuacions i els indicadors.

Els programes que **incorporen només molt parcialment la perspectiva de gènere són un 21,7 %**. En total són 5 programes: «Serveis Generals de la Presidència del Govern», «Relacions de cooperació amb altres administracions públiques i ens públics i privats – foment de l'acció cívica», «Foment i relacions amb les comunitats balears a l'exterior», «Innovació» i «Formació professional per a l'ocupació». De la mateixa manera que hem comentat anteriorment, és especialment rellevant que en aquells programes que tenen més incidència en el dia a dia de les persones es faci un esforç per incorporar plenament la perspectiva de gènere. En aquest cas seria especialment rellevant que el programa de formació professional incorporés tant en el disseny com en les actuacions el reconeixement de la realitat de dones i homes.

Finalment, són una minoria els **programes que no incorporen la perspectiva de gènere**: del total analitzat, en representen un **13 %**.

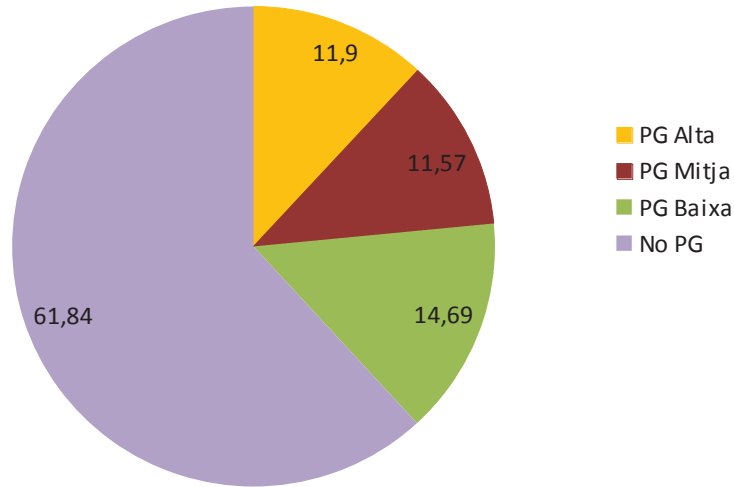
Gràfic 5. Distribució dels programes en relació amb el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG).



L'anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere també cal fer-la des del punt de vista del volum pressupostari que representen els programes. En el gràfic següent es mostra que els programes que tenen una **incorporació alta de la perspectiva de gènere suposen un 11,9 % del pressupost analitzat; els que la incorporen en un grau mitjà, un 11,6 %; els que fan una incorporació baixa, un 14,7 %, i els que no la incorporen, un 61,8 %.**

Així, veiem com els programes que incorporen la perspectiva de gènere són el 43,5 % però que el seu pressupost representa l'11,9 % de l'analitzat. En canvi, els programes que incorporen de manera molt parcial (21,7 %) o gens (13 %) la perspectiva de gènere són els que tenen un volum pressupostari més elevat: un 14,7 % i un 61,8 % respectivament.

Gràfic 6. Distribució pressupostària dels programes segons el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere

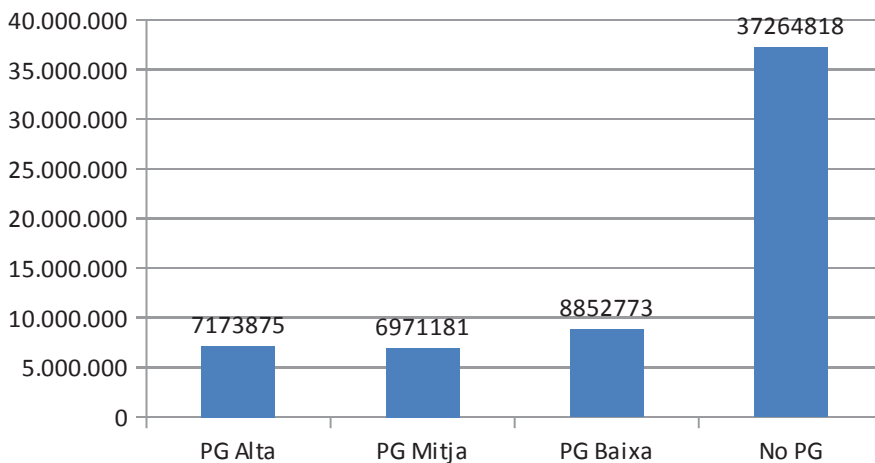


Per quantia pressupostària (

Gràfic 7

Gràfic 7), els programes que no incorporen la perspectiva de gènere representen 37.264.818 €. Els segueixen els programes que incorporen de forma baixa la perspectiva de gènere, amb un pressupost total de 8.852.773 €. Els que fan una incorporació alta de la perspectiva de gènere suposen 7.173.875 €. I, finalment, els que incorporen en part la perspectiva de gènere representen un pressupost de 6.971.181 €. Per tant, podem afirmar que del total del pressupost dels programes i subprogrames analitzats, la part més important del pressupost no incorpora la perspectiva de gènere.

Gràfic 7. Quantia de pressupost en relació amb el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG) dels programes



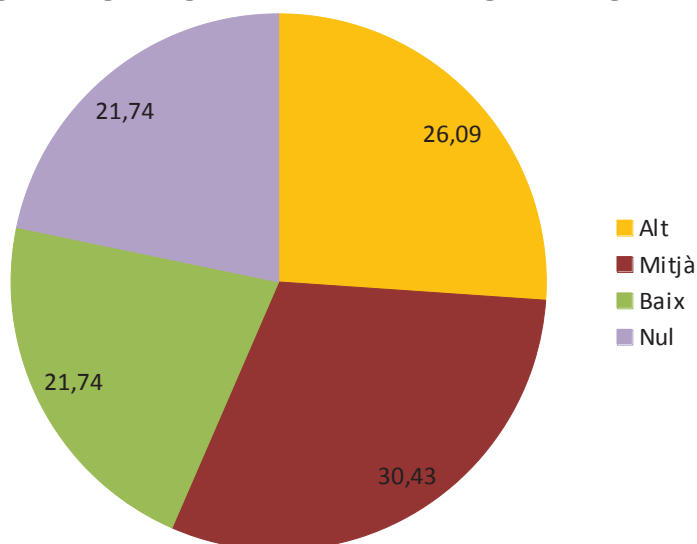
3.2.2 ANÀLISI DE L'IMPACTE DE GÈNERE DE LA DESPESA DELS PROGRAMES

Del total dels 23 programes dels quals s'ha analitzat l'impacte de gènere de la despesa, es considera que un **26,1 % té l'impacte alt**, un 30,4% té un impacte mitjà, un 21,7 % té un impacte baix i un 21,7 %, nul. La majoria dels programes que s'indica que tenen una incidència alta en les desigualtats entre dones i homes són aquells que estan clarament dissenyats per abordar de manera directa les desigualtats; només un no té com a finalitat explícita millorar la situació de desigualtat («Suport a la infància i a la família»).

Les dades indiquen que hi ha més programes que incorporen plenament la perspectiva de gènere (43,5 %) que no pas programes que incideixen de manera clara en les desigualtats de gènere (26,1 %). Sembla, doncs, que per millorar la situació de dones i homes, incloure la perspectiva de gènere en el disseny, les actuacions i els indicadors és una condició imprescindible però no suficient.

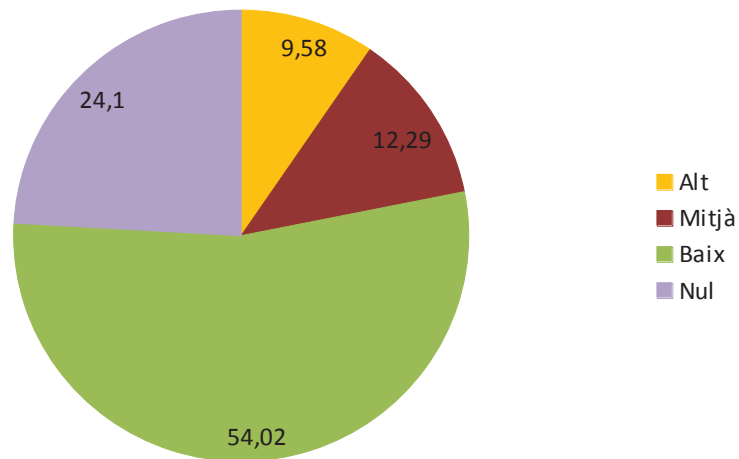
A més, les dades posen de manifest que la perspectiva de gènere no s'ha inclòs de manera generalitzada en els programes, atès que només reconeixen tenir un impacte en les desigualtats els que han estat dissenyats específicament per tenir-lo.

Gràfic 8. Distribució dels programes segons el grau d'incidència en les desigualtats de gènere



Del total del pressupost analitzat, aquest es distribueix de la manera següent (Gràfic 9): **un 9,6 %** correspon a programes que tenen un **alt grau d'incidència en les desigualtats de gènere**; un 12,3 %, a programes que tenen una incidència mitjana. El més destacable, però, és que la majoria de pressupost analitzat té una **baixa incidència en les desigualtats de gènere (un 54 %)** o una **nul·la incidència (24,1 %)**.

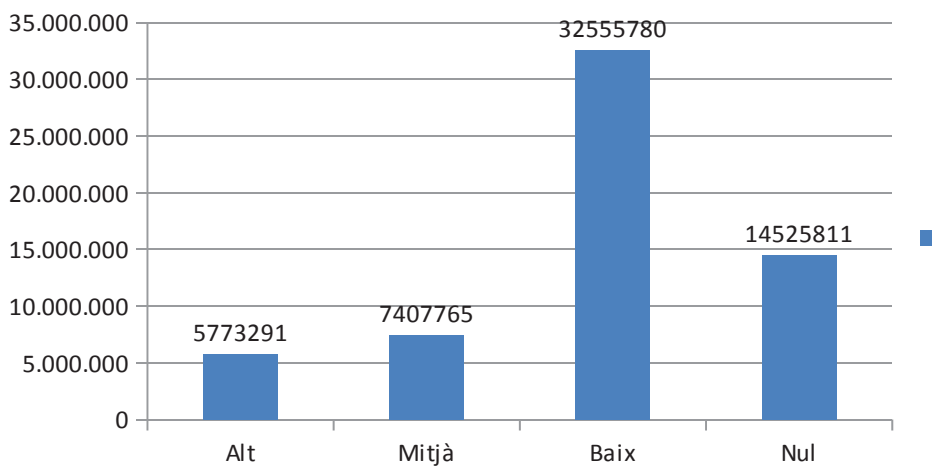
Gràfic 9. Distribució pressupostària dels programes segons la incidència en les desigualtats de gènere



El Gràfic 10 mostra la quantia del pressupost analitzat per a cada un dels graus d'incidència en les desigualtats de gènere. **La quantia pressupostària més elevada és la dels programes que tenen una baixa incidència en les desigualtats de gènere: 32.555.780 €.** En importància de quantia de pressupost els segueixen els programes que tenen nul·la incidència en les desigualtats: 14.525.811 €. El pressupost destinat a programes que tenen una incidència mitjana en les desigualtats de gènere és de 7.407.765 €. La quantia més baixa s'agrupa en programes amb un alt impacte de gènere: 5.773.291 €.

Així, en termes de quantitats econòmiques, s'estima que **un volum de pressupost de 5.773.291 € té un impacte de gènere positiu i destacable.**

Gràfic 10. Quantia del pressupost en relació amb la incidència en les desigualtats de gènere

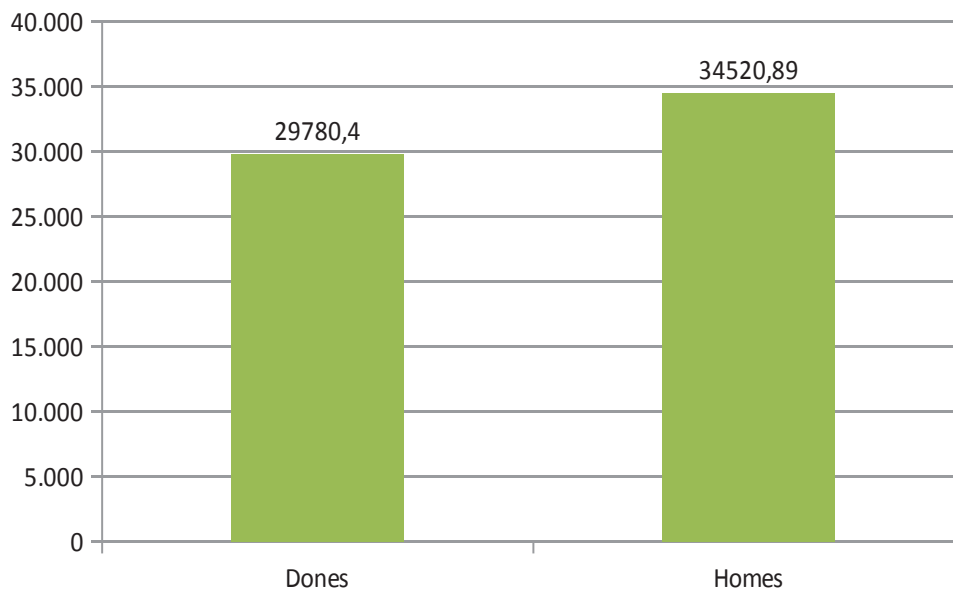


3.2.3 ANÀLISI DEL GRAU DE DESIGUALTATS EN L'ÀMBIT D'ACTUACIÓ DELS PROGRAMES

En aquest apartat es presenta l'anàlisi del grau de desigualtats que s'identifiquen en l'àmbit d'actuació de cada un dels programes.

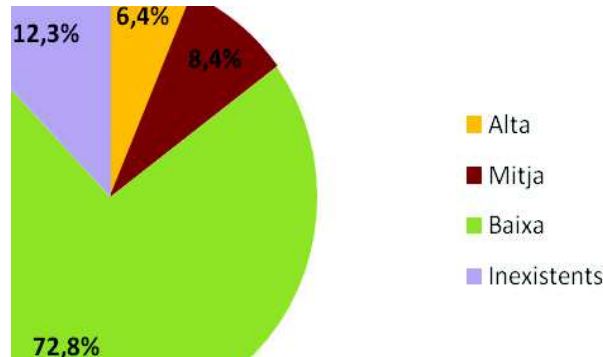
En el Gràfic 11 Gràfic 11 s'observa com un **17,4 % dels programes actuen en un àmbit on el grau de desigualtats és alt; un 30,4 %, mitjà; un 26,1 %, baix; i un 26,1 %, es considera que no hi ha desigualtats en l'àmbit en què actua el programa.**

Gràfic 11. Distribució dels programes en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació



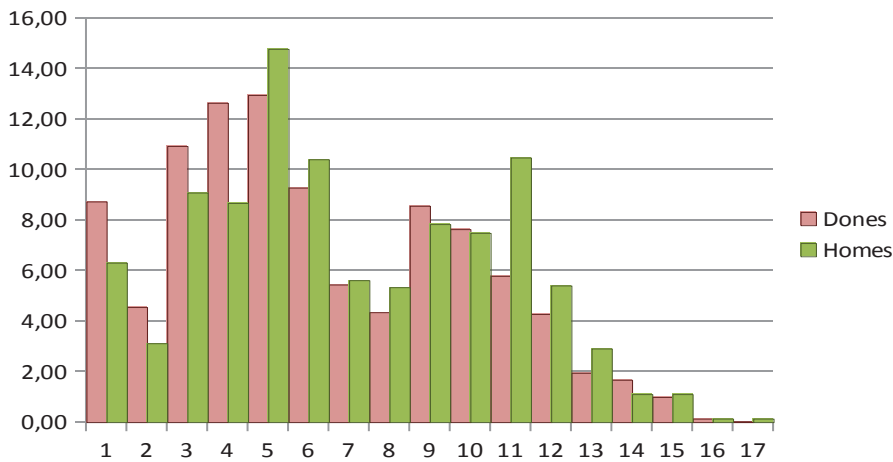
Quant a la distribució pressupostària (Gràfic 12), les dades mostren com només el **6,4 % del pressupost analitzat s'inverteix en un àmbit en què les desigualtats són altes i un 8,4 %, mitjanes.** Per tant, la major part del pressupost analitzat s'inverteix en àmbits on des de l'Administració pública es percep que les desigualtats són baixes (72,8 %) o inexistents (12,3 %).

Gràfic 12. Distribució pressupostària dels programes en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació



En nombres absoluts, les dades del Gràfic 13 mostren que el pressupost invertit en àmbits on es considera que les desigualtats són altes o mitjanes és molt menor (3.866.055 € i 5.082.980 €, respectivament) que no el pressupost invertit en àmbits on es considera que les desigualtats són poques o nul·les (43.892.990 € i 7.420.622 €, respectivament).

Gràfic 13. Quantia del pressupost en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació



3.2.4 CONCLUSIONS DE L'ANÀLISI DE LA DESPESA PER PROGRAMES I SUBPROGRAMES

Els principals resultats en relació amb la incorporació de la perspectiva de gènere, l'estimació de l'impacte de gènere i el grau de desigualtats en els àmbits on actuen els programes són els següents:

- El retorn d'algunes fitxes buides denota una baixa incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, la qual segurament s'entén exclusivament com aquella que explícitament va dirigida a les dones o a abordar les desigualtats de gènere.
- Un **43,5 %** presenta una **incorporació alta de la perspectiva de gènere**, cosa que implica que en la descripció del programa, les seves actuacions i els indicadors visibilitza la realitat de les dones. No obstant això, en quantia pressupostària, aquests programes representen l'11,9 % del pressupost analitzat.
- Els programes que no incorporen la perspectiva de gènere sumen 37.264.818 €, quantitat que representa que la part més important del pressupost analitzat no incorpora la perspectiva de gènere o la incorpora molt poc.
- Quant a l'impacte dels programes, en un 26,1 % es considera que és alt. La majoria dels programes en què s'indica que tenen una incidència alta en les desigualtats entre dones i homes són els que estan clarament dissenyats per abordar de manera directa les desigualtats.
- Les dades posen de manifest que la perspectiva de gènere no s'ha inclòs de manera generalitzada i transversal en els programes, atès que només reconeixen tenir un impacte en les desigualtats els que han estat dissenyats específicament per tenir-lo.
- Quant al grau d'incidència dels programes analitzats, un **54 % del pressupost analitzat té una baixa incidència en les desigualtats entre homes i dones, i un 24,1 % té una nul·la incidència.**

Recomanacions

- Per poder analitzar de manera més completa l'impacte de gènere del pressupost dels capítols 2 i 4 és necessari disposar de dades referents a l'impacte dels programes sobre les desigualtats entre dones i homes. Per tant, és necessari disposar de més indicadors desagregats per sexe i una recollida de dades sistemàtica per tal de poder-lo avaluar més rigorosament.
- És especialment important que es treballi per la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques. En aquest sentit, seria important, d'una banda, formar en perspectiva de gènere el personal tècnic implicat en el disseny, la implementació i l'avaluació de programes. D'altra banda, és igual d'important que els programes incorporin tant en les seves actuacions com en els seus indicadors la realitat específica de les dones en l'àmbit en què actuen.

4. Propostes de millora

El present informe ha suposat el primer pas per avançar cap a una futura realització d'una anàlisi completa de l'impacte de gènere dels pressuposts. L'elaboració de l'informe ha estat un procés complex; no sols per la quantitat d'actors implicats, sinó també perquè ha estat la primera vegada que ens hem acostat a les dades pressupostàries —amb la seva diversitat— des d'una perspectiva de gènere.

En aquest sentit, aquest document pretén ser una primera aproximació a l'anàlisi de l'impacte dels pressuposts amb perspectiva de gènere, anàlisi que haurà d'anar integrant en el temps més complexitats i dades, a partir de la incorporació de determinats procediments en els processos de treball actualment instaurats.

Les propostes de millora que es presenten en aquest apartat s'han d'entendre en aquest sentit: són accions pensades des de les dificultats o obstacles trobats en el procés d'elaboració del present informe i dissenyades amb la voluntat de superar-los i ser capaços d'assolir una anàlisi més completa en els propers anys, amb la implicació de totes les àrees de la CAIB.

En primer lloc, un dels aspectes clau per a l'elaboració de l'informe de l'impacte de gènere dels pressuposts és la recollida d'informació. Per millorar aquest procés, es considera necessari crear un grup de treball, liderat per la conselleria competent en matèria pressupostària i amb el suport de l'Institut Balear de la Dona, el qual seria l'encarregat de vetllar l'elaboració dels pressuposts amb perspectiva de gènere i d'impulsar-la.

La creació del grup de treball també permetria que el procés d'elaboració de l'informe d'impacte de gènere dels pressuposts fos un procés constant al llarg de l'any.

En segon lloc, es considera imprescindible l'impuls de les unitats d'igualtat, per tal que es faci efectiva en cada una de les conselleries, tal com estableix l'article 19 de la Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes. Les persones que formen aquestes unitats també donarien suport al procés d'elaboració dels pressuposts. D'aquesta manera es pretén que hi hagi persones que puguin aportar tant els coneixements sobre pressuposts com coneixements sobre la matèria de gènere, ambdós imprescindibles per poder fer l'anàlisi dels pressuposts amb perspectiva de gènere.

En tercer lloc, i relacionat amb el tractament de les dades del capítol 1, seria interessant poder treballar amb dades que permetessin calcular la bretxa salarial a partir del salari per hora; d'aquesta manera tindríem un nou instrument d'anàlisi que ens ajudaria a poder analitzar amb més profunditat els biaixos de gènere.

Quant a les dades sobre els programes i subprogrames, i ateses les dades analitzades, és important de cara als propers informes incloure no sols un major nombre de programes i subprogrames, sinó també programes i subprogrames amb un major grau d'impacte en les desigualtats de gènere per tal d'elaborar un informe més complet.

Un altre element de millora en l'anàlisi amb perspectiva de gènere seria classificar els programes o subprogrames en funció dels objectius establerts en els documents marc per assolir la igualtat de gènere (Pacte contra les Violències Masclistes i Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes). Aquesta informació complementària contribuiria a analitzar amb més profunditat en quina mesura el pressupost s'assigna als programes amb més orientació a assolir la igualtat.

Finalment, arran del procés de recollida de dades per a l'elaboració del present informe, és necessari augmentar la formació amb matèria de gènere entre el personal de la CAIB. Diversos resultats de l'anàlisi així ho corroboren, com per exemple el fet que moltes fitxes no incloguin indicadors que incorporen la visió de gènere. Un altre aspecte de l'anàlisi que crida l'atenció és que sembla més difícil detectar l'impacte sobre les desigualtats dels programes que no estan específicament dissenyats com a accions positives per disminuir les desigualtats. La identificació de desigualtats en l'àmbit d'actuació dels programes també és un aspecte que s'hauria de treballar amb més profunditat amb vista als futurs informes d'impacte de gènere dels pressuposts; per això, és necessari formar el personal en el disseny, la implementació i l'avaluació de programes amb perspectiva de gènere.

En termes generals, aquesta formació permetria, entre d'altres, millorar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, i no limitar la incorporació de l'objectiu de la igualtat a les accions positives o polítiques específicament d'igualtat, alhora que donaria més eines i coneixements al personal de la CAIB per integrar la perspectiva de gènere en la seva quotidianitat professional.

Amb tot, som conscients que la introducció de la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressuposts i la seva anàlisi és un procés complex que suposa incloure noves dinàmiques. Per això, és imprescindible l'empenta que porti la voluntat política però també la col·laboració i implicació de totes les parts afectades.



Annex I

PART 1a

FITXA PER IDENTIFICAR ELS PROGRAMES O SUBPROGRAMES AMB MÉS INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE. PRESSUPOSTS 2018

Apartat 1) Valorau de 0 a 3 les preguntes segons els criteris (0 gens; 1 poc; 2 bastant; 3 totalment)

- A) En quin grau el programa/subprograma incorpora la perspectiva de gènere ()
 B) En quin grau el programa/subprograma incideix en les desigualtats entre dones i homes ()
 C) En l'àmbit d'actuació del programa/subprograma hi ha desigualtats entre dones i homes ()

Apartat 2) Prelació dels programes o subprogrames amb més incidència

NOM DEL PROGRAMA/SUBPROGRAMA	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C

Apartat 3) Presa en consideració dels programes o subprogrames

Partint de l'ordre de prelación resultant, de la informació disponible i del nivell més alt de pressupost assignat s'han pres en consideració els següents programes o subprogrames (mínim dos):

NOM DEL PROGRAMA/SUBPROGRAMA PRES EN CONSIDERACIÓ	PRESSUPOST	CODI

PART 2a**FITXA PER A CADA PROGRAMA O SUBPROGRAMA SELECCIONAT. PRESSUPOST 2018**

S'ha d'emplenar una fitxa per a cada programa o subprograma que s'ha pres en consideració.

NOM DEL PROGRAMA/SUBPROGRAMA SELECCIONAT	PRESSUPOST	CODI

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DEL PROGRAMA O SUBPROGRAMA

El programa/subprograma incorpora la perspectiva de gènere	
El programa/subprograma incideix en les desigualtats entre dones i homes	
En l'àmbit d'actuació del programa/subprograma hi ha desigualtats entre dones i homes	

Descripció de com el programa o subprograma contribueix a la igualtat entre dones i homes	
--	--

ACCIONS I DECISIONS PRESES PER AL PRESSUPOST DE 2018 EN EL PROGRAMA O SUBPROGRAMA PER A LA INCLUSIÓ DE LA VISIÓ DE GÈNERE I LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES

Accions/decisiones	
1	
2	
3	
4	

INDICADORS DEL PROGRAMA QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018



Annex II. Descripció de tots els programes

A continuació es presenten les anàlisis particulars de cada una de les fitxes rebudes. La informació aportada per cada una de les conselleries o organismes autònoms ha estat la base de l'anàlisi pressupostària. Els programes estan organitzats per conselleries o organismes.

Conselleria/organisme	Programa
Agència Tributària de les Illes Balears	Gestió i inspecció tributària
	Suport gestió tributària
Educació	REACCIONA Formació adreçada a centres educatius sobre com realitzar projecte de centre en coeducació
	REACCIONA Assignació d'una persona responsable de la coeducació, amb temps efectiu de dedicació a tots els centres educatius
	REACCIONA Inclusió de la perspectiva de la coeducació en els plans de formació del professorat, amb formació específica i permanent
Hisenda i Administracions Públiques	Actuació de policies
Direcció General de Funció Pública	Salut i prevenció de riscos laborals a l'Administració
	Suport financer a ajuntaments i altres ens locals
Medi ambient, agricultura i pesca	No trameten cap fitxa
Presidència	Serveis Generals de la Presidència del Govern
	Subprograma: Publicitat institucional
	Subprograma: Comunicació institucional
	Polítiques en matèria d'igualtat (Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere)
	Relacions amb el Parlament
	Col·laboracions en matèria de justícia
	Relacions de cooperació amb altres administracions públiques i ens públics i privats —foment de l'acció cívica
Foment i relacions amb les comunitats balears a l'exterior	
Serveis Socials i Cooperació	Cooperació internacional



	Suport a la infància i a la família
Vicepresidència	Innovació
Centre Balears Europa	Fitxa buida
Escola Balear d'Administració Pública	Formació i selecció del personal
Institut Balear de la Dona	Transversalitat i polítiques d'igualtat
	Violències masclistes
Escola d'Hoteleria de les Illes Balears	Formació pla d'estudis
	Formació professional per a l'ocupació

GESTIÓ I INSPECCIÓ TRIBUTÀRIA

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

Actualment, a l'ATIB no es tenen les eines adequades per poder identificar i analitzar l'impacte de gènere d'aquests programes, ni tampoc es tenen les dades desagregades per sexe o indicadors de gènere per poder donar la informació referent a la perspectiva de gènere dins el pressupost de 2018.

La **despesa total** del Programa de Gestió i Inspecció Tributària és de **9.208.213 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisiones	
1	Per donar compliment a la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, dins el 2018 es posaran en marxa les iniciatives i actuacions en matèria estadística i de tractament de dades per poder obtenir informació desagregada per sexes i altres indicadors que ens donin la informació necessària per identificar i analitzar l'impacte de gènere dels programes que té l'Agència Tributària de les Illes Balears.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018



SUPORT GESTIÓ TRIBUTÀRIA

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

Actualment, a l'ATIB no es tenen les eines adequades per poder identificar i analitzar l'impacte de gènere d'aquests programes, ni tampoc es tenen les dades desagregades per sexe o indicadors de gènere per poder donar la informació referent a la perspectiva de gènere dins el pressupost de 2018.

La **despesa total** del Programa de Suport Gestió Tributària és d'**1.175.000 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Per donar compliment a la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, dins el 2018 es posaran en marxa les iniciatives i actuacions en matèria estadística i de tractament de dades per poder obtenir informació desagregada per sexes i altres indicadors que ens donin la informació necessària per poder identificar i analitzar l'impacte de gènere dels programes que té l'Agència Tributària de les Illes Balears.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018

REACCIONA FORMACIÓ ADREÇADA A CENTRES EDUCATIUS SOBRE COM FER PROJECTES DE CENTRE EN COEDUCACIÓ

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

Convocatòria del programa de formació i transferència als centres docents «Cap a la coeducació als centres educatius», publicada en el BOIB núm. 24, de 25 de febrer de 2017.

Aquest programa té com a objectiu promoure la igualtat entre homes i dones mitjançant la formació als centres docents. Els objectius són: proporcionar eines didàctiques i metodològiques que promoguin la igualtat, desencadenar processos d'ensenyament i aprenentatge col·laboratius per afavorir la inclusió, treballar l'educació afectivosexual als centres educatius per educar en contra de la violència de gènere i impulsar el treball en equip i la creació d'una xarxa de centres per afavorir l'intercanvi d'experiències i recursos.

La **despesa total** del programa de formació adreçada a centres educatius sobre com realitzar projectes de centre en coeducació és de **6.000 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisiones	
1	Aquestes accions tindran continuïtat i es cofinançaran amb l'IBDona. El cost és el càlcul de les hores dels assessors dels centres de formació del professorat que es destinaran a l'assessorament i la dinamització del programa de formació i transferència als centres docents

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
Augmentar el nombre de centres	Nombre de centres demandants			
	Nombre de centres seleccionats		10	

REACCIONA ASSIGNACIÓ D'UNA PERSONA RESPONSABLE, AMB TEMPS EFECTIU DE DEDICACIÓ A TOTS ELS CENTRES EDUCATIUS

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

La persona responsable de la coeducació al centre educatiu:

Proposarà criteris per a la revisió del projecte educatiu, de les normes d'organització i funcionament, i de la planificació i el desenvolupament dels currículums, amb la incorporació d'una visió transversal de gènere destinada a promoure la igualtat real entre dones i homes, la prevenció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, així com el respecte a les orientacions sexuals i identitats de gènere diverses.

Elaborarà un pla d'igualtat o incorporarà un programa d'igualtat dins el pla de convivència.

Coordinarà i dinamitzarà el professorat i li donarà suport, conjuntament amb la persona responsable de la comissió de convivència, en la programació d'iniciatives, activitats, projectes, plans i mesures que contribueixin a impulsar i consolidar projectes coeducatius, amb l'objectiu de desenvolupar un procés d'integració curricular de la igualtat d'oportunitats i de tracte en tots els nivells i dimensions de la vida del centre.

Propiciarà, des de la pràctica de l'aula, que l'alumnat esdevingui el veritable protagonista dels processos transformadors en matèria d'igualtat, de prevenció de les violències masclistes sexistes i de rebuig a l'LGTBI-fòbia, a través de xarxes educatives que transformin la realitat personal, de l'aula i del centre.

Farà i dinamitzarà propostes d'activitats i d'accions de formació per a professorat, famílies i associacions de mares i pares, en matèria d'igualtat entre homes i dones, així com de prevenció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, insistint en el principi de corresponsabilitat.

Vetllarà per tal que s'incloguin criteris no sexistes en l'organització d'activitats de caràcter complementari, i si escau, donarà suport a qui les organitzi (a les AMIPA, entre d'altres).

Col·laborarà activament en la prevenció de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, per aprendre a identificar-les i a actuar de manera coordinada tant amb altres xarxes educatives responsables com amb altres recursos específics de suport.

Vetllarà per tal que els materials didàctics del centre i els que produeixi el mateix centre incorporin la perspectiva de gènere i facin un ús no sexista del llenguatge i la imatge, així com perquè la incloguin en els objectius curriculars incorporant referents LGTBI positius que serveixin per visibilitzar la diversitat sexual i de gènere, en coordinació amb Inspecció Educativa.

Inclourà en la memòria final del curs les actuacions coeducatives que s'han fet, l'avaluació processal i les propostes de millora que se'n deriven.

La **despesa total** del programa d'assignació d'una persona responsable, amb temps efectiu de dedicació a tots els centres educatius, és de **600.000 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	S'ha calculat el pressupost amb els criteris d'una hora a la setmana, un docent per centre.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
Nombre d'agents de coeducació			% de centres	Augmentar % de centres
	Percentatge de centres que en fan			100 %
Accions coeducatives als centres	Grau de satisfacció (enquesta-memòria feta pels centres)		Veure grau satisfacció centres d'aquest curs a les enquestes que s'han tancat el dia 30 de setembre	Augmentar grau satisfacció

REACCIONA INCLUSIÓ DE LA PERSPECTIVA DE LA COEDUCACIÓ ALS PLANS DE FORMACIÓ DEL PROFESSORAT, AMB FORMACIÓ ESPECÍFICA I PERMANENT

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

A. Des de la DGFPFP s'ha dissenyat i aprovat el Pla quadriennal de Formació del Professorat.

Desplega les 8 línies estratègiques de la formació, que inclou:

LÍNIA 4. La formació per al coneixement de les dimensions i les implicacions de la diversitat i per aplicar estratègies d'atenció a l'heterogeneïtat de procedència de l'alumnat des de models organitzatius i educatius inclusius i d'educació per a la igualtat des de la consciència de gènere i de la coeducació. Aquesta línia estratègica de la formació del professorat s'ha de concretar en formació per a la implementació de l'educació i la igualtat de gènere i de la prevenció de la violència masclista als centres educatius.

Aquesta línia estratègica, a més de materialitzar-se en activitats formatives, cal que sigui un eix transversal a totes les formacions del professorat.

B. Formació per al personal docent com a agent de coeducació

Formació, de 30 hores de durada, que s'ha duit a terme en tots els CEP de les Illes Balears durant l'any 2017. Pretén assentar la igualtat al currículum educatiu per tal d'educar en igualtat, proporcionar eines i recursos al professorat per fomentar l'educació en igualtat, potenciar que professors i professores passin a ser agents actius i transformadors de les pràctiques docents sexistes que es donen dins el marc educatiu actual, prevenir la violència de gènere i qualsevol tipus de discriminació en el centre educatiu, reduir les bretxes de gènere detectades en l'àmbit educatiu i impulsar la figura d'agent coeducatiu en els centres.

C. Nou cicle formatiu de GSFP de promoció d'igualtat de gènere

S'ha ofert per al curs 2017-2018 un nou cicle formatiu de grau superior de la família professional de serveis socioculturals i a la comunitat: promoció d'igualtat de gènere. Es farà en el centre integrat de formació professional (CIFP) Son Llebre, ubicat a Marratxí.

La **despesa total** del programa d'inclusió de la perspectiva de la coeducació als plans de formació del professorat, amb formació específica i permanent, és de **106.000 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisiones

1	Les accions formatives tindran continuïtat i es cofinançaran amb l'IBDona. El cost és el càlcul de les hores dels assessors dels centres de formació del professorat que es destinaran a l'assessorament de les formacions: «El personal docent com a agent de coeducació».
2	La implantació del cicle, que actualment no s'imparteix a les Illes Balears i que poques comunitats autònomes ofereixen, està vinculada a l'existència de matrícula.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
Nombre de centres demandants				
Nombre de docents formats			100	Augmentar
Nombre d'alumnes matriculats				
Nombre d'alumnes titulats				65 %

ACTUACIÓ DE POLICIES

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

L'estudi relatiu a la presència de les dones dins l'àmbit de les policies locals de les Illes Balears i la necessitat d'implantar mesures d'acció positiva per fomentar l'equilibri entre dones i homes ha motivat que alguns dels objectius inclosos en el programa 222C Actuació de Polícies se centrin a fomentar actuacions dirigides a contribuir en la igualtat entre homes i dones.

La **despesa total** del programa Actuació de Polícies és de **2.968.316 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisiones	
1	Modificació de la Llei 4/2013, de 17 de juliol, de coordinació de les policies locals, en la qual es regulen mesures adreçades a promoure una composició equilibrada en les plantilles de policia local mitjançant accions positives d'igualtat de gènere que afavoreixin l'entrada de les dones en les cossos de policia local, en els quals tinguin una presència escassa, així com la possibilitat de desenvolupar la seva carrera professional d'accés a categories superiors. En aquest context es fan extensius els plans d'igualtat municipal als cossos de policies locals.
2	Modificació del Decret 28/2015, de 30 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament marc de coordinació de les policies locals de les Illes Balears, una vegada aprovada la modificació de la Llei 4/2013, en el sentit de recollir les normes relatives a la igualtat.
3	Impuls del programa d'educació viària, mitjançant el qual es duen a terme actuacions concretes destinades a fomentar la igualtat entre dones i homes, en especial mitjançant l'ús de llenguatge i imatges no sexistes.
4	Impuls del programa de policia tutor. Les actuacions dels policies tutors són un bon exemple de coordinació entre els professionals i les administracions de l'àmbit socioeducatiu i policial que desenvolupen la seva tasca en el món de la protecció dels menors, i que treballen per a la promoció de la igualtat.
5	Impuls de les actuacions necessàries per a la implantació de nous programes, com els de mediació de conflictes i atenció a la diversitat, que inclouen mesures destinades al foment de la igualtat entre dones i homes.
6	Gestió del Fons de Seguretat Pública, d'acord amb el nou decret que substituirà el Decret 13/2013, de 5 d'abril, i que en aquests moments està en tramitació. Aquesta nova norma introduirà criteris destinats a fomentar la igualtat efectiva entre homes i dones, en

línia amb els objectius establerts en la modificació de la Llei de coordinació de policies locals de les Illes Balears.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018



SALUT I PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS A L'ADMINISTRACIÓ

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

El programa de salut i prevenció de riscos laborals té com a objectiu la promoció i la millora de les condicions de treball del personal funcionari i laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Entre les activitats que desenvolupa per aconseguir aquest objectiu es troba l'avaluació dels factors de risc que puguin afectar la seguretat i salut dels treballadors i de les treballadores en els termes prevists en els articles 16, 25 i 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de PRL.

Les dones i els homes estan exposats a diferents riscos, atès els rols diferenciats que tenen en l'organització familiar, laboral i social. Així, moltes vegades la dona es veu abocada a fer una doble jornada laboral, per la qual cosa pot ser víctima d'un grau d'estrès més elevat per un excés de càrrega de treball i de responsabilitats.

Aquesta diferenciació fa que sigui important fer l'avaluació dels riscos amb una perspectiva de gènere que ens ajudi a detectar aquestes diferències en el tipus de riscos que afecten dones i homes, per així poder dissenyar accions preventives més ajustades a la realitat.

La **despesa total** del programa de salut i prevenció de riscos laborals a l'Administració és d'**1.135.284 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Incloure la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals per poder aplicar mesures preventives diferenciades ajustades a les necessitats reals.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
Percentatge d'avaluacions de riscos laborals que inclouen la perspectiva de gènere sobre el total	Percentatge	0	60%	100%

SUPORT FINANCER A AJUNTAMENTS I ALTRES ENS LOCALS

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

El programa de suport financer a ajuntaments i altres ens locals desenvolupa les competències en matèria d'organització territorial de la Comunitat Autònoma, relacions amb les institucions de govern de les illes i els municipis, relacions de col·laboració i cooperació amb els ens territorials i personal funcionari de l'Administració local amb habilitació de caràcter nacional que presta servei a les corporacions locals.

Per dur a terme aquestes competències es fomenta la col·laboració i l'assistència activa amb les administracions locals de les Illes Balears en el marc de les relacions interadministratives, per així contribuir a una gestió més eficaç de les seves competències. D'altra banda, també es fa un control de legalitat dels actes i acords adoptats per les entitats locals per tal de garantir una correcta aplicació de la normativa vigent.

Aquest programa també contribueix al desenvolupament de les noves lleis i a la seva difusió. En aquest sentit, i atesa l'aprovació de la Llei 11/2016, d'aplicació a totes les administracions públiques de les Illes Balears, aquest servei pot contribuir de manera molt activa i efectiva a l'aplicació del que estableix aquesta Llei en les administracions locals.

La **despesa total** del programa de suport financer a ajuntaments i altres ens locals és de **31.384.780 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisiones	
1	Informar periòdicament les entitats locals de la formació existent en matèria d'igualtat i violència de gènere, perquè el seu personal pugui optar a una formació bàsica en aquesta matèria, tal com estableix l'article 25.1 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
2	Revisar i modificar les bases dels sistemes selectius i de provisió de llocs de treball per adequar-los al que estableix l'article 43 de la Llei 11/2016.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
-----------	------------------	--------------------	--------------------	--------------------



Adaptació de les bases de selecció i provisió de personal al que estableix la Llei 11/2016	Sí/No	-	-	Sí
Percentatge d'ens locals que han rebut informació sobre l'oferta formativa de l'EBAP en matèria d'igualtat i violència de gènere.	Percentatge	0	0	90%

SERVEIS GENERALS DE LA PRESIDÈNCIA DEL GOVERN

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

Els Serveis Generals de la Presidència del Govern, atès que donen suport a la Presidència i això implica unes pautes d'actuació i de models que incideixen en el conjunt tant del Govern com de la societat balear, han de tenir en tot moment en consideració l'impuls de la igualtat de gènere (i d'altres tipus) i evitar qualsevol discriminació. Això implica procurar un llenguatge no sexista, cercar l'equilibri en el tractament de dones i homes, i lluitar contra la perpetuació de models de comportament, amb especial incidència entre el jovent.

La **despesa total** dels Serveis Generals de la Presidència del Govern és de **590.000 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Evitar el llenguatge sexista en la comunicació pública.
2	Incloure la perspectiva de gènere en les activitats desenvolupades directament des de Presidència.
3	Donar valor al paper de la dona en aquells rols tradicionalment reservats als homes.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
Visites guiades al públic en general	Incidència en la progressiva incorporació de la dona al Govern de les Illes Balears	100 %	100 %	
Reconeixements i felicitacions de la presidenta	Nombre de reconeixements, percentatges de dones i homes sobre total	Entre un 60 % / 40 % i un 40 % / 60 %	Entre un 60 % / 40 % i un 40 % / 60 %	
Comunicació de la presidenta	Nombre	0	0	



	d'informacions amb llenguatge sexista			
--	---	--	--	--

PUBLICITAT INSTITUCIONAL

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

Les accions de comunicació i les campanyes institucionals tenen per objectiu comunicar l'acció de govern que, entre altres finalitats, inclou la promoció de la igualtat entre homes i dones, ja sigui explicant els plans i accions específiques o de manera més transversal.

La **despesa total** del programa de publicitat institucional és de **2.579.000 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	En els plecs del concurs de publicitat s'estableix l'obligatorietat que les imatges i els textos incorporin la perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu i no discriminatori ni sexista.
2	Tots els productes que es fan o s'impulsen sota la cobertura d'aquest programa (vídeos, fotografies, infografies, etc.) tenen en compte la perspectiva de gènere i el llenguatge no sexista, i així es fa constar en els plecs dels contractes.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018



COMUNICACIÓ INSTITUCIONAL

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

Les accions de comunicació i les campanyes institucionals tenen per objectiu comunicar l'acció de govern que, entre d'altres finalitats, inclou la promoció de la igualtat entre homes i dones, explicant els plans i accions específiques o de manera més transversal.

La **despesa total** del programa de comunicació institucional és de **964.000 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	En els plecs del concurs de publicitat s'estableix l'obligatorietat que les imatges i els textos incorporin la perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu i no discriminatori ni sexista.
2	Tots els productes que es fan o s'impulsen sota la cobertura d'aquest programa (vídeos, fotografies, infografies, etc.) tenen en compte la perspectiva de gènere i el llenguatge no sexista, i així es fa constar en els plecs dels contractes.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018

POLÍTiques EN MATÈRIA D'IGUALTAT (SERVEI DE COORDINACIÓ I ATENCIÓ A LA DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE)

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

Dins del subprograma «Polítiques en matèria d'igualtat» per donar resposta al que estableix la Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'LGTBI-fòbia en el capítol II («Execució i coordinació de les polítiques LGTBI»), article 8 («Òrgan coordinador de les polítiques LGTBI»), punt 2 («L'òrgan coordinador de les polítiques LGTBI ha d'estar integrat per personal de la mateixa Administració»), s'ha creat dins la Direcció General de Coordinació un nou Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere. Aquest Servei incorpora una visió àmplia del concepte *gènere*, que va més enllà del binomi dona-home perquè té en compte altres identitats de gènere diverses per donar resposta al que preveu l'article 6 («Principis orientadors de l'actuació dels poders públics») de la Llei 8/2016.

Aquest nou paradigma del sistema sexe-gènere no exclou ni nega que hi hagi desigualtats per raó de gènere; més aviat al contrari, pretén visibilitzar aquestes desigualtats i les discriminacions directes o indirectes que poden crear i, al mateix temps, afegir-hi les que es produeixen, a més a més, per raó d'orientació sexual i expressió de gènere, sense deixar de banda que hi pot haver també altres discriminacions múltiples per motius d'interseccionalitat.

El Pla Estratègic de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere 2017-2019 du incorporades 17 mesures contra les violències masclistes 2017-2020 de l'Institut Balear de la Dona (IBDona), atès que conceptualment es considera l'LGTBI-fòbia com una manifestació més de les violències masclistes. Aquestes mesures incorporen accions amb enfocament de gènere des de dues metodologies complementàries: les accions positives i la transversalitat de gènere.

Les accions positives es fonamenten en l'objectiu d'actuar sobre una desigualtat preexistent (la discriminació que, de partida, pateixen les dones pel fet de ser dones i per tenir una orientació sexual o identitat de gènere no normatives, com és el cas de les dones trans*, bisexuals i lesbianes). Per tant, hi ha accions que van encaminades al col·lectiu de dones transsexuals, dones lesbianes i dones bisexuals per contribuir a minvar o eliminar les desigualtats d'accés als recursos i als drets a tots els àmbits, sobretot als que s'han considerat prioritaris i que són: àmbit de la salut (per al procés de transició de gènere, reproducció humana assistida, etc.), àmbit educatiu i àmbit laboral.

La transversalitat de gènere és present perquè dins la finalitat i les competències de la Direcció General de Coordinació en relació amb les polítiques públiques LGTBI, cal incorporar —i vetllar perquè s'hi incorpori— aquest enfocament de gènere en tots els àmbits d'actuació que la Llei 8/2016 considera sensibles i a tots els nivells de decisió (autonòmic, insular, municipal).

Per tant, aquesta transversalitat queda palesa tant en la planificació estratègica (diagnòstic de la realitat, objectius, accions i avaluació) com més específicament en la normativa que regula el Consell d'LGTBI de les Illes Balears (incorporació de mesures específiques de participació paritàries entre dones i homes dins les vocalies

del ple del Consell d'LGTBI) així com també en els criteris objectius de valoració de la convocatòria de subvencions LGTBI, en què hi ha un criteri de valoració que és el nivell d'estimulació i consecució efectiva en la igualtat de gènere, amb els subapartats específics adreçats a conèixer si l'entitat aplica estratègies específiques d'enfocament de gènere en el funcionament de la seva organització, en les activitats previstes o si preveu i descriu alguna acció positiva per evitar la discriminació directa o indirecta de les dones. Els projectes valorats reben més puntuació si preveuen aquests subapartats amb la finalitat d'aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes, no només en les activitats dels projectes, sinó també en l'estructura i el funcionament de les pròpies entitats que els redacten i executen.

Tant el pla de formació com les accions de sensibilització tindran en compte l'enfocament de gènere per aconseguir una participació paritària entre dones i homes, i per afavorir la incorporació de dones en les situacions en què estan infrarepresentades.

Tots els documents elaborats des del Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere incorporen un llenguatge inclusiu (que no invisibilitza les dones), sigui en els documents interns o en els públics, sigui mitjançant un format en paper o un format digital (notes informatives i procediments de la web de la Direcció General de Coordinació, així com el microsite del Consell d'LGTBI, actualment en proves). Les imatges que es fan servir en aquests mitjans en línia o en les campanyes publicitàries que es fan i es difonen en xarxes socials també incorporen un llenguatge inclusiu i una imatge no estereotipada i respectuosa de les dones, de manera que es visibilitza la diversitat del fet familiar i les circumstàncies de les persones LGTBI, tal com es recull en l'exposició de motius i en l'article 16.3 j) de la Llei 8/2016.

La **despesa total** del programa del Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere és de **245.000 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisiones	
1	El disseny i la posada en marxa del Servei d'Atenció Integral de persones LGTBI i les seves famílies es fa mitjançant projecte d'inversió en immobilitzat immaterial. Aquest projecte incorpora un requisit per al psicòleg o la psicòloga que s'ha d'incorporar, que és que ha de tenir un mínim de 150 hores de formació en matèria d'igualtat, així com un mèrit de disposar de qualsevol formació en diversitat sexual i de gènere.
2	La decisió de contribuir amb 50.000 € del pressupost a la despesa que suposa el servei d'atenció social i d'acompanyament a les víctimes que pateixin violències masclistes i per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'IBDona. S'ha participat també en la redacció del plec de prescripcions tècniques.
3	Continuar incorporant un criteri objectiu de valoració dels projectes que es presentin a la convocatòria de subvencions de l'any 2018 en què es tenguí en compte tant si el projecte

incorpora l'enfocament de gènere a les seves activitats o alguna acció positiva cap a les dones, així com si incorpora la perspectiva feminista en l'estructura o funcionament de l'entitat.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
<p> criteri objectiu de valoració de les subvencions que puntuï el nivell d'estimulació i consecució efectiva en la igualtat de gènere del projecte presentat, així com de l'organització i el funcionament de l'entitat des d'una perspectiva feminista</p>			Assolit	Que tots els projectes presentats disposin de mesures específiques de consecució efectiva de la igualtat de gènere
<p>Desagregació per raó de gènere dels indicadors específics prevists per dur a terme la memòria anual de procés i de resultats i la memòria d'impacte social de la Llei 8/2016 (a partir de juny de 2018)</p>			En procés de creació i pendent de les aportacions dels membres del Ple del Consell d'LGTBI	Que els resultats estiguin desagregats per raó de gènere i comptin amb una valoració específica dels resultats de les accions positives cap a les dones trans, bisexuals i lesbianes
<p>Indicadors específics que ens ajudin a conèixer i vetllar perquè la normativa i els protocols que s'impulsin per desplegar la Llei 8/2016 incorporin l'enfocament de gènere</p>			En procés	Que tota la normativa i tots els protocols que es despleguin contemplin mesures específiques per evitar discriminacions directes o



				indirectes cap a les dones i cap als col·lectius més desafavorits
Tant el pla de formació com les accions de sensibilització tindran en compte l'enfocament de gènere per aconseguir una participació paritària entre dones i homes, i per afavorir la incorporació de dones en les situacions en què estan infrarepresentades i que es visibilitzin les seves aportacions, així com fomentar la seva participació activa				Que no hi hagi una presència de dones que sigui inferior al 40 % en els cursos de formació. Afavorir mitjançant accions positives la presència de dones als cursos, tant com a part del professorat com a part de l'alumnat i promoure la participació activa de les dones en totes les accions formatives i de sensibilització, per visibilitzar les seves necessitats i interessos

RELACIONS AMB EL PARLAMENT

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

D'acord amb les competències de la Direcció General de Relacions amb el Parlament, el programa comprèn objectius i activitats corresponents a relacions de caire institucional amb diferents ens o òrgans i, per tant, no va adreçat a prestar serveis o atendre necessitats o demandes de persones destinatàries concretes; per això, no inclou, en general, aspectes que incideixin en la perspectiva de gènere o en les desigualtats entre homes i dones. L'únic objectiu que —sempre des de la naturalesa institucional de les atribucions pròpies de la Direcció General— està relacionat amb la perspectiva de gènere és el número 14 (impulsar actuacions normatives en matèria d'igualtat d'oportunitats).

La **despesa total** del programa de relacions amb el Parlament és de **0 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Impulsar la tramitació de disposicions reglamentàries —els procediments d'elaboració de les quals no varen poder culminar-se l'any 2017— necessàries per desplegar íntegrament i aplicar la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes (objectiu 14, activitat 1).
2	Revisar, amb la participació de l'Institut Balear de la Dona, la redacció actual del Decret 49/2008, de 18 d'abril, de creació del Consell de Participació de la Dona de les Illes Balears, per configurar-lo de manera efectiva com a màxim òrgan de participació de caràcter autonòmic amb la finalitat d'afavorir l'associacionisme i la participació de les dones en els termes que les puguin afectar (objectiu 14, activitat 1).

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018



COL·LABORACIONS EN MATÈRIA DE JUSTÍCIA

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

En el marc d'aquest programa es preveu continuar els contactes amb el Ministeri de Justícia per tal que es puguin crear a les Illes Balears dues noves oficines d'assistència a les víctimes del delictes, a Inca i a Manacor, seu de partit judicial, atès que avui només n'hi ha una a cada illa, la qual cosa dificulta considerablement l'accés dels ciutadans a un servei essencial.

La creació d'aquestes oficines permetria millorar l'atenció a les víctimes de violències masclistes que acudeixen a les oficines dels jutjats d'Inca i Manacor, que no s'haurien de desplaçar a Palma per rebre el servei d'atenció jurídica i psicològica que ofereixen aquestes oficines.

La **despesa total** del programa de col·laboracions en matèria de justícia és de **60.500 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Col·laborar amb el Ministeri de Justícia per fer possible la creació d'una oficina d'atenció a víctimes del delictes a Inca i a Manacor.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
Creació d'una oficina d'atenció a víctimes del delictes a Inca i una a Manacor				100 %
Nombre de víctimes de violències masclistes ateses per les oficines d'atenció a les víctimes del delictes que es creïn a Inca i Manacor i desagregació per gènere de les dades de la memòria d'actuacions de cada oficina				Creació de l'indicador i disponibilitat de les dades

RELACIONS DE COOPERACIÓ AMB ALTRES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES I ENS PÚBLICS I PRIVATS —FOMENT DE L'ACCIÓ CÍVICA

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

Aquest subprograma té com a finalitat contribuir a l'enfortiment i a l'acció de la xarxa cívica de les Illes Balears: impuls de la seva activitat per potenciar i dinamitzar el teixit social de les Illes Balears, afavorir la seva participació i interacció en distints àmbits, de manera que es promoguin els valors de la cooperació i la participació, s'impulsi la generació i transferència del coneixement a la societat i augmenti el capital social de les Illes Balears.

El programa inclou com a activitat una línia de subvencions per al foment de l'acció cívica, que preveu la consecució de la igualtat de gènere entre els criteris de valoració, en el marc de les bases reguladores —que estableixen com a criteri per aplicar en l'avaluació de les actuacions el nivell d'estimulació i consecució efectiva en la igualtat de gènere—, tal com preveu la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, que, en l'article 11.1, indica que les administracions públiques de les Illes Balears han d'incorporar en les bases reguladores, i també en les convocatòries corresponents, la valoració d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere per part de les entitats sol·licitants.

La **despesa total** del programa de relacions de cooperació amb altres administracions públiques i ens públics i privats —Foment de l'acció cívica— és de **96.000 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Continuar incorporant un criteri objectiu de valoració dels projectes o les entitats que es presentin a la convocatòria o a les convocatòries de subvencions de l'any 2018 que faci referència a la igualtat de gènere.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
Inclusió en la convocatòria o les convocatòries de subvencions d'un criteri de valoració referit al grau de			100 %	100 %



contribució del projecte a la igualtat de gènere				
Inclusió en la convocatòria o les convocatòries de subvencions d'un criteri de valoració referit a la representació equilibrada d'homes i dones ens els òrgans de representació i presa de decisions de l'entitat sol·licitant				100 %

FOMENT I RELACIONS AMB LES COMUNITATS BALEARS A L'EXTERIOR

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

Aquest programa té com a destinatàries les comunitats balears a l'exterior, unes entitats reconegudes per l'Estatut d'autonomia i regulades en la Llei 3/1992, de 15 de juliol, de comunitats balears assentades fora del territori de la comunitat autònoma, que estableix que el Govern ha de promoure la participació dels balears no residents, així com de les seves comunitats vàlidament reconegudes, en la vida social i cultural, i, amb aquesta finalitat, ha de crear llaços de comunicació recíproca i suport que facin real i efectiva la participació d'aquestes en la vida social i cultural de les Illes Balears.

El programa inclou com a activitat una línia de subvencions per tal que aquestes entitats puguin dur a terme les seves finalitats de manteniment dels lligams amb les Illes Balears i amb la seva història, cultura i llengua, que preveu la igualtat de gènere com un dels criteris de valoració, en el marc del Decret que les regula —que estableix, entre els criteris de valoració i qualificació de les sol·licituds, com a actuacions preferents, les referides a la promoció, participació i integració de la dona en la vida social i a la consecució de la igualtat d'oportunitats—, tal com preveu la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, que en l'article 11.1 indica que les administracions públiques de les Illes Balears han d'incorporar a les bases reguladores, i també a les convocatòries corresponents, la valoració d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere per part de les entitats sol·licitants.

La **despesa total** del programa de foment i relacions amb les comunitats balears a l'exterior és de **100.000 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Incorporar un criteri objectiu de valoració dels projectes o les entitats que es presentin a la convocatòria de subvencions de l'any 2018 que faci referència a la igualtat de gènere.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
Inclusió en la convocatòria o les convocatòries de subvencions d'un criteri de valoració referit a la			Percentatge de dones a la junta	Representació equilibrada (40-60 %)



representació equilibrada d'homes i dones ens els òrgans de representació i presa de decisions de l'entitat sol·licitant

directiva superior al 25 %

COOPERACIÓ INTERNACIONAL

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

El programa promou projectes de cooperació que incorporin la perspectiva de gènere.

La **despesa total** del programa Cooperació Internacional és d'**1.494.600 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	En totes les convocatòries de subvencions en matèria de cooperació hi ha un apartat en els criteris objectius de valoració dels projectes que atorga fins a 4 punts (sobre un màxim de 70 punts) als projectes que integren els enfocaments transversals en totes les fases del projecte, entre els quals s'inclou l'enfocament de gènere.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
Nombre de projectes amb enfocament de gènere	Nombre de projectes	5	5	5
Import subvencionat per a projectes amb enfocament de gènere	Euros	436.207,77 €	436.207,77 €	436.207,77 €



SUPORT A LA INFÀNCIA I A LA FAMÍLIA

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

D'una banda, el programa reforça la perspectiva de gènere en el món de la salut. De l'altra, potencia l'atenció a dones en situació o en risc d'exclusió social o amb dificultats singulars.

La **despesa total** del programa de suport a la infància i a la família és de **2.930.196 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisiones	
1	Convocatòria de subvencions adreçades a entitats sense ànim de lucre que treballen amb joves embarassades sense mitjans per afrontar la maternitat i a entitats que treballen amb mares i pares joves, menors de 30 anys, que tenen dificultats econòmiques i socials.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
Nombre d'entitats, subvencionades, sense ànim de lucre que treballen amb joves embarassades sense mitjans per afrontar la maternitat i/o treballen amb mares i pares joves, menors de 30 anys, que tenen dificultats econòmiques i socials	Nombre d'entitats	2	2	2
Joves embarassades sense mitjans per afrontar la maternitat i/o mares i pares joves, menors de 30 anys, que tenen dificultats econòmiques i socials, atesos dins els projectes subvencionats	Nombre de persones	560	560	560

INNOVACIÓ

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

En les convocatòries i en els plecs de prescripcions es fa referència a no fer discriminacions per raó de sexe o gènere en les relacions laborals de les entitats que reben subvencions o contractin amb l'Administració.

A més, es procura fer servir un llenguatge no sexista en tots els escrits o documents.

La **despesa total** del Programa 542A01 és de **7.681.773 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Incloure en totes les convocatòries i plecs de prescripcions aquesta consideració de no fer discriminació per raó de sexe per a les relacions laborals.
2	Fer servir un llenguatge no sexista.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
No hi ha indicadors				



FORMACIÓ I SELECCIÓ DEL PERSONAL

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

Els plans i programes de formació que es desenvolupen en el marc d'aquest programa tenen en compte l'impuls de la formació en modalitats en línia, semipresencial i autoformació, que permeten una major conciliació amb la vida familiar i personal.

El procés de gestió d'oposicions que tindrà lloc durant l'exercici de 2018 té com a base, en relació amb la composició dels òrgans de selecció, la regulació establerta en l'article 60 i concordants de l'EBEP; en els articles 51 d) i 53 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; en l'article 43 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, i en allò previst en la base 8.1 de les bases generals.

Així mateix, en tot el procés selectiu i de provisió s'actua d'acord amb l'article 61 de la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, el qual estableix que quan en un cos, una escala, un grup o una categoria de les administracions públiques de les Illes Balears es verifiqui la infrarepresentació del sexe femení en l'oferta d'ocupació pública, s'ha d'establir en la convocatòria que, si es donen mèrits iguals entre dos candidats o més, s'han de seleccionar les dones, llevat que hi hagi motius no discriminatoris per preferir l'home una vegada considerades objectivament totes les circumstàncies concurrents en els candidats d'ambdós sexes, amb l'informe previ de l'Institut Balear de la Dona.

En tot cas, tots els procediments generats i impulsats per l'Escola a través del seu pressupost tracten de manera igualitària les dones i homes receptores d'aquests.

La **despesa total** del programa de formació i selecció de personal és de **4.040.437 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisiones	
1	Major impuls de la modalitat formativa en línia.
2	Major impuls de la modalitat formativa semipresencial.
3	Major impuls de la certificació de coneixements a través del programa d'autoformació.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
Nombre de campanyes efectuades i				

durada				
Nombre d'accions de suport al Pacte contra les violències masclistes efectuades				



TRANSVERSALITAT I POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

El subprograma contribueix a la igualtat entre dones i homes perquè tot el pressupost es destina a la realització d'accions positives en els diferents àmbits (educació, cultura, esport, ocupació, salut...) i de suport a diferents organismes per facilitar la transversalitat de la igualtat a les polítiques públiques (capítol 6).

És important remarcar que, en el cas de l'IBDona tot el pressupost dels capítols 1, 2 i 4 s'utilitza per executar de manera directa o indirecta els programes d'igualtat (1.343.100 €).

La **despesa total** del programa Transversalitat i Polítiques d'Igualtat és de **405.000 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Suport a l'execució de les mesures transversals del Pacte contra les Violències Masclistes.
2	Posada en marxa de l'Observatori per a la Igualtat.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
Nombre de reunions de coordinació fetes				4
Posada en marxa de l'Observatori				Sí

VIOLÈNCIES MASCLISTES

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

El subprograma contribueix a la igualtat entre dones i homes perquè tot el pressupost es destina a accions per combatre les violències masclistes (capítol 6).

És important remarcar que, en el cas de l'IBDona, tot el pressupost dels capítols 1, 2 i 4 s'utilitza per executar de manera directa o indirecta els programes d'igualtat (1.343.100 €).

La **despesa total** del programa de violències masclistes és d'**1.726.095 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Projecte de suport i atenció a víctimes d'agressions sexuals.
2	Educadores socials dinamitzadores del Pacte contra les Violències Masclistes.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
Nombre de campanyes fetes i durada				1
Nombre d'accions de suport al Pacte contra les Violències Masclistes fetes				50



FORMACIÓ PLA D'ESTUDIS

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

Formació adreçada sense distinció de sexe. La igualtat de gènere es tracta de manera transversal a través de diferents assignatures, com recursos humans, seguretat laboral, màrqueting, protocol...

La **despesa total** del programa de violències masclistes és de **191.584 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
Gènere dels alumnes matriculats	% homes /dones		50/50	50/50

FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ

Descripció de com el (sub)programa contribueix a la igualtat de dones i homes

La **despesa total** del programa de violències masclistes és de **385.000 €**.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2018 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Començar l'estadística del gènere dels alumnes matriculats.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2016	Valor previst 2017	Valor previst 2018
Gènere dels alumnes matriculats	% homes/ dones		50/50	50/50