

2019

Pressuposts Generals



INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DELS PRESSUPOSTS

ANY 2019



G CONSELLERIA
O PRESIDÈNCIA
I INSTITUT
B BALEAR DONA

Llei, memòria i resums

Palma, octubre 2018



Sumari

Introducció	11
1. Procés de treball	12
1.1 Passes fetes i instruments amb els quals comptam	12
1.1.1 Formació.....	13
1.1.2 Mesures del Pacte Social contra les Violències Masclistes.....	13
1.1.3 Institut Balear de la Dona (IBDona).....	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 emplenar la fitxa per seleccionar les activitats (annex II)	14
1.1.4.2 Com emplenar la fitxa per cada activitat seleccionada (annex III)	14
2. Anàlisi de la despesa del capítol 1.....	16
2.1 Serveis Generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.....	18
2.1.1 Despesa total desagregada per sexe als serveis generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.....	18
2.1.2 Despesa anual per sexe i grup funcional	21
2.1.3 Anàlisi de la bretxa salarial entre homes i dones en els Serveis Generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.....	23
2.1.4 Conclusions del capítol 1 dels Serveis Generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears	31
2.2 Educació: Personal docent de centres de titularitat pública	33
2.2.1 Despesa, personal i nombre de nòmines	33
2.2.2 Diferències retributives segons sexe a l'educació pública.....	34
2.2.1.1 Diferències retributives segons règim jurídic.....	35
2.2.1.2 Diferències retributives segons cos.....	37
2.2.1.3 Diferències retributives segons grup	39
2.2.1.4 Diferències retributives segons grup	41
2.2.1.5 Diferències retributives segons forma de provisió de lloc.....	42
2.2.1.6 Diferències retributives segons triennis	43
2.3 Educació: Personal docent de centres de titularitat concertada.....	44
2.3.1 Despesa total i personal a l'educació concertada.....	45
2.3.2 Diferències retributives segons sexe a l'educació concertada	48

2.3.3	Conclusions del capítol 1 d'educació (personal docent)	49
2.4	Servei de Salut de les Illes Balears	50
2.4.1	Conclusions del capítol 1 del Servei de Salut de les Illes Balears	51
2.5	Sector públic instrumental	52
2.5.1	Agència de Turisme de les Illes Balears	52
2.5.2	Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears	53
2.5.3	Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel	54
2.5.4	Fundació per a l'Esport Balear	54
2.5.5	Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia	56
2.5.6	Conclusions del capítol 1 del Sector Públic Instrumental.....	57
3.	Anàlisi de la despesa destinada a programes	59
3.1	Selecció de programes	59
3.2	Eficàcia, eficiència i equitat	66
3.3	Anàlisi agregada de les fitxes dels programes	66
3.3.1	Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats..	67
3.3.2	Anàlisi de l'impacte de gènere de la despesa de les activitats	70
3.3.3	Anàlisi del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació de les activitats..	73
3.3.4	Conclusions de l'anàlisi de la despesa per activitats	76
4.	Propostes de millora	78
Annex I.	Dades del primer Informe d'impacte de gènere dels pressuposts.....	82
Annex II.	95
Fitxa per identificar les activitats amb més incidència des d'una perspectiva de gènere. Pressuposts 2019.....		95
Annex III		96
Fitxa per cada activitat seleccionada.		96
Annex IV.....		97
Descripció de totes les activitats		97
Consorti de Transports de Mallorca		101
REACCIONA Assignació d'una persona responsable de la coeducació, amb temps efectiu de dedicació a tots els centres educatius.....		102
REACCIONA Formació adreçada a centres educatius sobre com realitzar projectes de centre en coeducació.....		105



REACCIONA Inclusió de la perspectiva de la coeducació als plans de formació del professorat, amb formació específica i permanent.	106
REACCIONA Revisió del Protocol de prevenció, detecció i intervenció de l'assetjament escolar de les Illes Balears per incloure aspectes relacionats amb les violències masclistes	108
Cooperació internacional	110
Convocatòria de subvenció adreçada a entitats que treballen amb joves embarassades amb dificultats econòmiques i socials	111
SOIB Dona.....	112
Convocatòria de subvencions per a projectes d'intervenció, recerca i publicacions de caràcter innovador en matèria de joventut per a 2019	113
Consolidació del Consell de la Joventut de les Illes Balears (CJIB)	115
Promoció i foment de l'esport.....	117
Formació tècnica esportiva per a dones esportistes	118
Ajuts a equips femenins de categoria nacional	119
Transferència del Coneixement – subprograma pressupostari 542A01	120
Comunicació de Govern	121
Publicitat institucional	122
Avaluar els riscos que puguin afectar a la seguretat i salut dels empleats públics, determinar les prioritats en l'adopció de les mesures preventives adequades i vigilar-ne l'eficàcia, incorporant la perspectiva de gènere.....	123
Vigilar la salut dels treballadors tal com recull l'article 37 del Reglament dels serveis de prevenció, i específicament les revisions mèdiques específiques i periòdiques, i prestar els primers auxilis als treballadors accidentats, incorporant la perspect	125
Col·laboracions en matèria de justícia	127
Celebració del Dia de les Illes Balears.....	128
Convocatòria de subvencions.....	129
Foment i relacions amb les comunitats balears a l'exterior	130
Línia BAIB-ISBA 2019 – Bonificació especial als interessos i al cost de l'aval d'ISBA en el finançament d'inversions productives de la dona empresària	131
Programa 731A (específicament l'apartat de lluita contra la pobresa energètica)	132
Programa 572A (qualitat de l'aire)	133

Formació i selecció de personal.....	34
Promoure les competències digitals a la població en general i fomentar vocacions científicotècniques entre els/les joves, eliminant estereotips de gènere.....	136
Acord federació de Rugby.....	137
Acord federació de Taekwondo.....	138
Acte simbòlic dia internacional de la dona.....	139
Cartell informatiu drets persones LGTBI.....	140
Incorporació de la variable sexe en les operacions estadístiques que siguin susceptibles d'incloure-la.....	141
Foment de la investigació i actuació en matèria de salut laboral, i contractació de personal tècnic en prevenció de riscos laborals.....	143
Impuls de la normativa en matèria d'igualtat.....	144
Desenvolupament d'accions per dur a terme el Pla Estratègic de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere 2017-2019 que tenen a veure amb activitats de sensibilització, formació i atenció a persones LGTBI i les seves famílies.....	145
Convocatòria de subvencions per dissenyar i implementar projectes relacionats amb la diversitat sexual i de gènere adreçats al col·lectiu LGTBI per al 2018 ...	147
Elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del sector agrari.....	149
Formació a les treballadores i treballadors de la Direcció General per reconèixer i combatre les violències masclistes i micromasclismes.....	150
Elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del sector pesquer.....	151
Formació als treballadors i a les treballadores de la Direcció General per reconèixer i combatre les violències masclistes i micromasclismes.....	152
Planificació i ordenació de la política econòmica.....	153
Ordenació i promoció comercial.....	154
Promoció empresarial.....	155
Innovació.....	158
Revisió de l'estat de les explotacions inactives (ECA).....	159
Creació i adaptació tràmits UDIT.....	160
Millores informàtiques simplificació administrativa.....	161



Contractació d'Inspeccions a Organismes de Control Autoritzas (OCA)	162
Fomentar l'elaboració de plans d'igualtat en empreses no obligades	163
Incentivar la contractació de col·lectius prioritaris.....	164
Promocionar l'ocupació autònoma.....	165
Fomentar l'ocupació en empreses d'economia social.....	166
Elaboració de la diagnosi de la situació de la dona al sector agrari	167
Elaboració de la diagnosi de situació de la dona al sector pesquer	168
Formació als treballadors de Serveis de Millora Agrària i Pesquera per reconèixer i combatre les violències masclistes i micromasclismes.....	169
Incorporació de la variable sexe en les operacions estadístiques que siguin susceptibles d'incloure-la.....	170
Manifest Pacte contra les violències masclistes.....	172
Contractació Personal.....	173
Catàleg bones pràctiques establiments turístics per tal d'evitar abusos, assetjament i agressions sexuals	174
Guia recursos Illes Balears per acudir en cas de violències masclistes.....	175
Orientació i Formació Laboral.....	176
Foment de l'ocupació. Dones	177
Formació professional dirigida a desocupats	178
Camps de Treball Igualtat de Gènere	179
Formació Igualtat de Gènere al temps lliure.....	180
Violències masclistes	181
Transversalitat i polítiques d'igualtat	183
Casal d'acollida Ariadna	185

Relació de taules i gràfics

Taula 1. Despesa de capítol 1 per sexe. 2017	19
Taula 2. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2017	20
Taula 3. Despesa anual per sexe i grup funcional. 2017	22
Taula 4. Bretxa salarial mensual. 2017	23
Taula 5. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements). 2017	25
Taula 6. Bretxa salarial per règim jurídic. 2017	26
Taula 7. Bretxa salarial per forma de provisió del lloc 2017	27
Taula 8. Bretxa salarial per nivell educatiu. 2017	28
Taula 9. Bretxa salarial per organismes/conselleries. 2017	29
Taula 10. Retribucions anuals sense gratificacions, nòmines i personal docent segons sexe a l'educació pública	34
Taula 11. Despesa de capítol 1 a l'educació pública per sexe	35
Taula 12. Diferències retributives segons sexe i règim jurídic	37
Taula 13. Despesa de capítol 1 a l'educació pública per sexe i cos	39
Taula 14. Diferències retributives segons sexe i grup	40
Taula 15. Diferències retributives segons nivell	40
Taula 16. Diferències retributives segons grup (personal laboral)	42
Taula 17. Diferències retributives segons forma de provisió de lloc	43
Taula 18. Retribucions per nòmina i bretxa salarial segons sexe i nombre de triennis	44
Taula 19. Despesa en retribucions per nivells educatius i sexe	46
Taula 20. Distribució de la despesa en retribucions per nivells educatius i sexe	47
Taula 21. Diferències retributives de l'educació concertada segons sexe	49
Taula 22. Diferències retributives segons grups de titulació al Servei de Salut de les Illes Balears	51
Taula 23. Retribucions, persones i retribució mitjana per persona de l'Agència de Turisme de les Illes Balears segons sexe	53
Taula 24. Retribucions, persones i retribució mitjana per persona del Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears segons sexe	54
Taula 25. Retribucions, persones i retribució mitjana per persona de la Fundació per a l'Esport Balear segons sexe	55
Taula 26. Bretxa salarial segons categoria a la Fundació per a l'Esport Balear	56
Taula 27. Retribucions, persones i retribució mitjana per persona de la Fundació d'Innovació i Tecnologia segons sexe	57
Taula 28. Bretxa salarial segons categoria a la Fundació d'innovació i Tecnologia	57



Taula 29. Activitats seleccionades, rellevància de gènere i assignació pressupostària. 2019	60
Taula 30. Despesa de capítol 1 per sexe. Serveis Generals. 2016	82
Taula 31. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. Serveis Generals. 2016.....	82
Taula 32. Despesa anual per sexe i grup funcional. Serveis Generals. 2016.....	83
Taula 33. Bretxa salarial mensual. Serveis Generals. 2016	83
Taula 34. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements). Serveis generals. 2016	84
Taula 35. Bretxa salarial per règim jurídic. Serveis Generals. 2016	84
Taula 36. Bretxa salarial per forma de provisió del lloc. Serveis Generals. 2016.....	85
Taula 37. Bretxa salarial per nivell educatiu. Serveis Generals. 2016	85
Taula 38. Bretxa salarial per organismes/conselleries. Serveis Generals. 2016.....	86
Taula 39. Despesa de capítol 1 per sexe. Educació. 2016.....	87
Taula 40. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. Concertada. 2016.....	87
Taula 41. Despesa anual per sexe i grup funcional. Educació. 2016	87
Taula 42. Bretxa salarial mensual. Educació. 2016	88
Taula 43. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements). Educació. 2016	88
Taula 44. Bretxa salarial per règim jurídic. Educació pública. 2016	88
Taula 45. Despesa de capítol 1 per sexe. Educació. 2016.....	88
Taula 46. Despesa anual per sexe i grup funcional. Educació. 2016	89
Taula 47. Bretxa salarial mensual. Educació. 2016	89
Taula 48. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements). Educació. 2016.....	89

Gràfic 1. Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe.	20
Gràfic 2. Distribució de triennis en les dones i els homes (%). 2017.....	31
Gràfic 3. Comparació entre distribució de la despesa en retribucions, del personal docent i de nòmines segons sexe a l'educació pública	34
Gràfic 4. Comparació entre distribució de la despesa en retribucions segons sexe del personal laboral i del personal funcionari	36
Gràfic 5. Distribució de les retribucions a l'educació pública segons cos i sexe	38
Gràfic 6. Distribució de les retribucions a l'educació pública segons grup i sexe ..	39
Gràfic 7. Distribució de les retribucions a l'educació pública segons grup	41
Gràfic 8. Distribució de les retribucions a l'educació pública segons forma de provisió de lloc	42
Gràfic 9. Distribució de les retribucions segons sexe i nombre de triennis	43
Gràfic 10. Distribució de les retribucions	45
Gràfic 11. Distribució de dones i homes als nivells educatius.....	48
Gràfic 12. Distribució del personal i de la despesa en capítol 1 a l'Agència de Turisme de les Illes Balears segons sexe	53
Gràfic 13. Distribució del personal i de la despesa en capítol 1 al Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears segons sexe.....	54
Gràfic 14. Distribució del personal i de la despesa en capítol 1 a la Fundació per a l'Esport Balear	55
Gràfic 15. Distribució del personal i de la despesa en capítol 1 a la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia	56
Gràfic 16. Distribució de les activitats analitzades en relació amb el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG). 2019.....	68
Gràfic 17. Distribució pressupostària analitzada de les activitats segons el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere. 2019	69
Gràfic 18. Quantia de pressupost analitzat en relació amb el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG) de les activitats. 2019.....	70
Gràfic 19. Distribució de les activitats analitzades segons el grau d'incidència en les desigualtats de gènere. 2019.....	71
Gràfic 20. Distribució pressupostària de les activitats segons la incidència en les desigualtats de gènere. 2019	72
Gràfic 21. Quantia del pressupost en relació amb la incidència en les desigualtats de gènere. 2019	73
Gràfic 22. Distribució de les activitats en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. 2019	74
Gràfic 23. Distribució pressupostària de les activitats en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. 2019	75
Gràfic 24. Quantia del pressupost en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. 2019	76



Gràfic 25. Salari brut anual mitjà per sexe. Educació. 2016.....	90
Gràfic 26. Distribució de triennis en les dones i els homes a la concertada. 2016..	90
Gràfic 27. Distribució dels programes en relació amb el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG). Serveis Generals. 2018.....	91
Gràfic 28. Distribució pressupostària dels programes segons el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere. Serveis Generals. 2018.....	91
Gràfic 29. Distribució dels programes segons el grau d'incidència en les desigualtats de gènere. Serveis Generals. 2018.....	92
Gràfic 30. Distribució pressupostària dels programes segons la incidència en les desigualtats de gènere. Serveis Generals. 2018.....	92
Gràfic 31. Quantia del pressupost en relació amb la incidència en les desigualtats de gènere. Serveis Generals. 2018.....	93
Gràfic 32. Distribució dels programes en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. Serveis Generals. 2018.....	93
Gràfic 33. Distribució pressupostària dels programes en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. Serveis Generals. 2018.....	94
Gràfic 34. Quantia del pressupost en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. Serveis Generals. 2018.....	94

L'any 2017, el Govern de les Illes Balears va presentar el seu primer Informe d'impacte de gènere dels pressuposts de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. En tant que era una tasca nova i que requeria de la implicació d'un gran nombre d'àrees, va ser una tasca complexa i amb una participació limitada.

De forma general, els pressuposts amb perspectiva de gènere cerquen analitzar els pressuposts públics per tal d'establir **l'impacte diferenciat dels pressuposts sobre les dones i els homes**. Si es coneixen les diferències, s'hi pot actuar. Aquest exercici de portar la igualtat a l'aparent neutralitat dels pressuposts també és un exercici de transparència i rendició de comptes, alhora que pretén treballar en l'eficiència, l'eficàcia i l'equitat social i de gènere.

L'article 6 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat entre dones i homes, estableix, en el punt 2, que les lleis de pressuposts de la Comunitat Autònoma han de ser un element actiu en la consecució de manera efectiva de l'objectiu de la igualtat entre dones i homes. Dins aquest marc teòric, 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'eradicació de les desigualtats. En aquest sentit, han de fer visible l'impacte diferenciat dels pressuposts sobre les dones i els homes.

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, mitjançant l'emissió d'un informe d'impacte de gènere sobre l'avantprojecte de llei de pressuposts. Per aquest motiu, l'Institut Balear de la Dona ha realitzat el present informe.

En aquest segon Informe, relatiu als pressuposts de l'any 2019, s'ha continuat el camí traçat per l'anterior, amb l'esperança que la perspectiva de gènere acabi arrelant a totes les àrees pressupostàries de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, ja que si alguna cosa caracteritza uns pressuposts amb perspectiva o enfocament de gènere és que tenen vocació transversal.



1. Procés de treball

Igual que l'informe anterior, aquest informe ha requerit un esforç important per part de les conselleries, ens del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i organismes autònoms. A requeriment de l'Ordre de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques d'11 de juny de 2018 per la qual es dicten les normes per a l'elaboració dels pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2019, s'ha facilitat la recollida de les dades demanades. L'Institut Balear de la Dona ha estat l'encarregat de dissenyar, organitzar i centralitzar el procés de recollida de dades, anàlisi i redacció de propostes.

En comparació amb el primer informe, s'ha passat de recollir informació de 12 entitats a recollir-ne de 31. Com l'any anterior, s'hi han incorporat dades del capítol 1 referents als serveis generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, a educació (centres concertats i públics) i a sanitat.

Les dades de capítol 1 s'han analitzat de forma independent. No ha estat sempre possible la comparació amb l'any anterior, atès que el sistema de dades no està estandarditzat.

Les dades de programes s'han unificat per tal d'analitzar-les de manera anàlisi conjunta.

1.1 PASSES FETES I INSTRUMENTS AMB ELS QUALS COMPTAM

A continuació s'especifiquen i s'expliquen les diferents passes 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 2019. Cada una d'aquestes actuacions ha estat imprescindible per poder fer aquesta anàlisi.

1.1.1 FORMACIÓ

Per tal d'avançar en els pressuposts amb perspectiva de gènere, l'Escola Balear d'Administració Pública ha organitzat el Curs d'elaboració de pressuposts amb perspectiva de gènere, que va tenir lloc els dies 6 i 7 de novembre de 2017, amb una durada de 10 hores. Els objectius d'aquest Curs eren, entre d'altres, els següents:

- Elaborar pressuposts amb perspectiva de gènere (PPG).
- Identificar el valor afegit que els pressupost amb perspectiva de gènere poden injectar als resultats de les polítiques públiques.
- Utilitzar eines conceptuals i metodològiques que facilitin una progressiva incorporació de la perspectiva de gènere al pressupost.

1.1.2 MESURES DEL PACTE SOCIAL CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

El 21 d'octubre de 2016, el Consell de Govern va aprovar un paquet de mesures contra les violències masclistes per al període 2016-2020. Aquestes mesures, compromeses entre les diferents conselleries i organismes autònoms, s'han de preveure a l'hora d'elaborar els pressuposts i han servit de referència a l'hora de seleccionar els objectius específics en matèria d'igualtat.

Cada conselleria ha designat una persona per fer el seguiment de les mesures. És recomanable que, a l'hora d'elaborar els pressuposts, les memòries i la fitxa que s'adjunta, hi hagi coordinació entre les persones que elaboren les memòries, les que s'han format en matèria de pressuposts amb perspectiva de gènere i en igualtat i les que fan el seguiment de les mesures del Pacte Social contra les Violències Masclistes.

1.1.3 INSTITUT BALEAR DE LA DONA (IBDONA)

Entre les funcions de l'IBDonna hi ha la d'assessorar els diferents departaments del Govern de les Illes Balears i col·laborar-hi per aconseguir els fins proposats. Amb aquest objectiu, 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 que s'adjunten (annexos II i III).

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

L'eina per identificar i analitzar l'impacte de gènere de les activitats s'ha concretat en el model de fitxa que s'adjunta (annexos II i III).



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

1.1.4.1 COM EMPLENAR LA FITXA PER SELECCIONAR LES ACTIVITATS (ANNEX II)

Encapçalament: hi han de figurar el nom de l'organisme i la secció pressupostària corresponent. Els organismes del SPI han de marcar una X.

Apartat 1: s'han de respondre les preguntes de l'apartat 1(A, B, C) i valorar de 0 a 3 segons els criteris (0 gens, 1 poc, 2 bastant, 3 totalment).

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

Apartat 2: establir una prelació de les activitats amb més incidència.

A partir dels resultats obtinguts en les respostes a les preguntes de l'apartat 1, s'ha d'establir la prelació de les activitats que s'han d'analitzar partint de les que tenen una incidència més alta fins arribar a les que en tenen una de més baixa.

Apartat 3: prendre en consideració les activitats.

Partint de l'ordre de prelació resultant, de la informació disponible (dades desagregades per sexe, indicadors de gènere, anàlisi prèvia...) i del nivell més alt de pressupost assignat, prendrem en consideració les activitats que considerem més adients (mínim 2 activitats). S'ha d'identificar el nom de l'activitat, el número d'objectiu, el programa pressupostari, la lletra i/o número d'activitat de l'objectiu que figura en la memòria i el pressupost assignat.

1.1.4.2 COM EMPLENAR LA FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA (ANNEX III)

L'eina que s'ha d'utilitzar per **cada activitat** que hem pres en consideració segons l'apartat 3 de la fitxa de l'annex II, s'ha concretat en el model de fitxa que s'adjunta (annex III).



2019

G
O
I
B
/

Pressuposts Generals



GOVERN
ILLES
BALEARS

Encapçalament: hi ha de figurar el nom de l'organisme i la secció c

Els organismes del SPI han de marcar una X.

S'ha d'identificar el nom de l'activitat, el número d'objectiu, el programa pressupostari, la lletra i/o número d'activitat que figura en la memòria i el pressupost assignat.

Apartat: pertinença, contribució, incidència de gènere de l'activitat

En aquest apartat hi ha de figurar:

- La valoració (0 a 3) corresponent a l'activitat de les preguntes A, B, C que figuraven en l'apartat 1 de l'annex II.
- La descripció de la manera com l'activitat seleccionada contribueix a la igualtat entre homes i dones.
- Les accions i decisions preses per al pressupost de 2019 per incloure-hi la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva.
- Els indicadors de l'activitat que incorporen la visió de gènere, els que ja s'hi han previst i si se n'hi incorporen de nous. Cal recordar que algunes activitats poden estar previstes 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.



2. Anàlisi de la despesa del capítol 1

El capítol 1 del pressupost és el capítol al qual s'imputen les despeses de personal de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Les dades pressupostàries analitzades en aquest informe corresponen a l'any 2017, 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 es poden haver modificat o suprimit.

Les despeses de personal es componen bàsicament de salaris i complements salarials. En l'estructura retributiva de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, comuna a totes les administracions i vinculada a l'estructura salarial pròpia de la funció pública, el pes dels complements salarials respecte del 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 desigualtats en la realització de la despesa de capítol 1. Tal com hem mencionat anteriorment, en l'anàlisi s'hi inclouen les despeses de capítol 1 dels serveis generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, de la Conselleria d'Educació i Universitat i del Servei de Salut de les Illes Balears, així com d'ens, entitats i del sector públic instrumental.

L'Ordre de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques d'11 de juny de 2018 per la qual es dicten les normes per a l'elaboració dels pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2019, recollida en el BOIB de 14 de juny de 2018, estableix que una sèrie d'entitats, a més a més de preveure almenys un objectiu específic en matèria d'igualtat de gènere i les actuacions que s'implementaran per assolir-lo, han de transmetre dades desagregades per sexe a la Direcció General de Pressuposts i Finançament.

Aquestes ens són:

- L'Agència de Turisme de les Illes Balears
- El Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears
- L'Institut Balear de l'Habitatge
- Els Serveis de Millora Agrària i Pesquera
- L'Institut Balear de la Joventut
- La Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència i de Promoció de l'Autonomia Personal
- La Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel
- La Fundació per a l'Esport Balear
- La Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia



2019

G
O
I
B
/

Pressuposts Generals



GOVERN
ILLES
BALEARS

En aquest informe s'hi incorporen les dades de l'Agència de Turisme de les Illes Balears, del Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears, de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel, de la Fundació per a l'Esport Balear i de la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia. La resta no ha aportat dades del capítol 1 en el temps establert, tot i que algunes (el Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears, els Serveis de Millora Agrària i Pesquera i l'Institut Balear de la Joventut) sí que han aportat dades sobre despesa corresponents als capítols 2 i 4.

Lògicament, la variable central de l'anàlisi és el salari brut mensual i els diferents complements. Quant als complements, n'hi pot haver una gran varietat si també es té en compte el cos que s'analitza.

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 dones i homes. Aquestes variables s'han incorporat a l'anàlisi en els casos en què han estat disponibles, i són les següents:

- El grup Professional
- El règim jurídic
- La forma de provisió del lloc
- El nivell educatiu
- El nombre de triennis

A més, l'anàlisi de la despesa del capítol 1 incorpora, en els casos en què està disponible, la variable del caràcter parcial de la jornada de treball, entenent que aquest caràcter parcial 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 apartats que s'exposen a continuació s'estructuren en dues parts que exploren les qüestions següents:

- La despesa total que els serveis o les 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 en l'anàlisi s'hi han inclòs 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 referides a les hores treballades a la setmana, a partir de la quantificació del nombre del personal que treballa a jornada completa i a jornada parcial (i quin tipus de reducció tenen).

2.1 SERVEIS GENERALS DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES

BALEARS

En aquest apartat s'analitza, des d'una perspectiva de gènere, la despesa de 2017 efectuada per la Direcció General de Funció Pública (DGFP) en la partida del capítol 1. Concretament, les despeses inclouen el personal funcionari i laboral dels serveis generals (que inclouen 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 (Ports de les Illes Balears, l'Institut d'Estudis Baleàrics —IEB— i l'Institut Balear d'Infraestructures i Serveis Educatius —IBISEC). Per tant, no inclou personal de l'Agència Tributària, personal docent i estatutari, del Servei de Salut, 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 incorporant la variable de grup funcional. En tercer lloc, es fa una anàlisi de la bretxa salarial, incloent-hi variables relatives al grup funcional, el règim jurídic dels treballadors i les treballadores, del nivell educatiu i dels organismes o conselleries on treballen. Finalment, s'analitza el nombre de triennis reconeguts a homes i dones.

Les dades de personal inclouen totes les persones que han treballat durant tot l'any natural, amb exclusió de les persones que varen treballar només uns quants mesos.

2.1.1 DESPESA TOTAL DESAGREGADA PER SEXE ALS SERVEIS GENERALS DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARNS

En la Taula 1 es mostren les dades relatives al nombre de treballadors i treballadores dels serveis generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears,

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. Font:

<https://www.idescat.cat/pub/?id=ees&n=6145&m=m#a6> (consulta: octubre de 2018).

la plantilla de la qual té més dones que homes: del total de 4.529 treballadors 1.465 són homes (un 32,35 %) i 3.064 són dones (un 67,65 %). Es pot afirmar que aquestes proporcions són similars en comparació amb les dades de l'any 2016 (Aquest annex inclou, a mode informatiu, dades del primer Informe d'impacte de gènere dels pressuposts, realitzat a octubre de 2017. No s'inclouen totes les dades del primer informe, sinó aquelles més significatives.

Les dades de capítol 1 fan referència a l'any 2016.

Les dades d'inclusió de la perspectiva de gènere als pressuposts fan referència a la previsió que es tenia a 2017 de l'any 2018.

Les dades referents al capítol 1 d'educació no són comparables, donat el canvi metodològic d'obtenció de dades.

Taula 30, annex I), malgrat un lleuger augment de la proporció de dones.

La despesa total corresponent al capítol 1 és de 174.163.771,86 €, de la qual, un 36,15 % es dedica a pagar els salaris dels treballadors homes i un 63,85 % a pagar salaris de les treballadores.

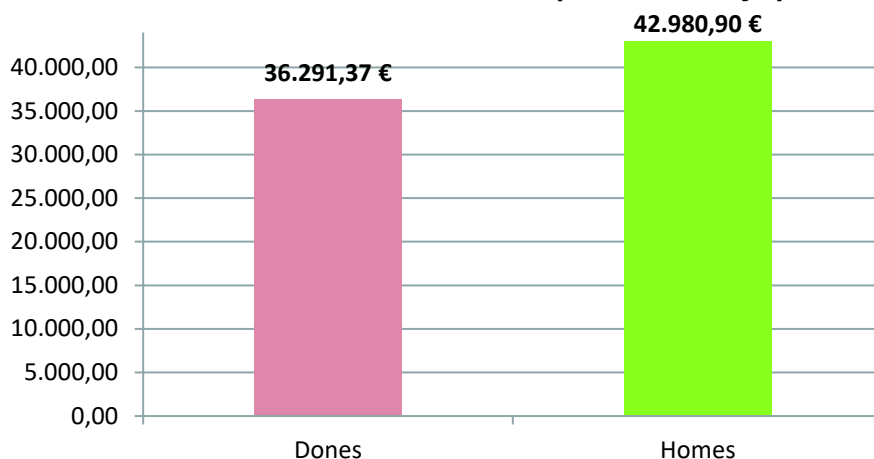
Les dades assenyalen, en termes relatius, que mentre les dones representen el 67,65 % de la plantilla, reben el 63,85 % del total de la despesa del capítol 1. Els homes, en canvi, suposen el 32,35 % de la plantilla i perceben el 36,15 % del pressupost. Anàlisis posteriors que incloguin més dades (categoria professional, nivell d'estudis, reduccions, etc.) hauran d'orientar-nos sobre les raons d'aquest desequilibri.

Taula 1. Despesa de capítol 1 per sexe. 2017

Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Mitjana brut anual + complements (€)	Despesa total en salaris	Despesa total en salaris (%)
Dones	3.064	67,65	36.291,37	111.196.752,54	63,85
Homes	1.465	32,35	42.980,90	62.967.019,32	36,15
Total/mitjana	4.529	100	39.636,13	174.163.771,86	100

Les dades relatives al salari brut anual mitjà que perceben homes i dones que treballen a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears indiquen que aquest difereix en 6.690,5 € a favor dels homes. Concretament, de mitjana, les dones que treballen en els serveis generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears perceben un salari brut anual de 36.291,37 €, mentre que el dels homes ascendeix fins als 42.980,90 €.

Gràfic 1. Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe. 2017



Aquestes desigualtats es podrien explicar en part pel fet que qui fa (i sol·licita) **jornades parcials** són més dones que homes. Concretament, les dades mostren, d'una banda, que del total de treballadors que sol·licita una reducció de jornada, el 74,8 % són dones. De l'altra, del total de 1.102 persones que gaudeixen o han gaudit durant l'any 2017 d'una jornada inferior a les 35 hores setmanals, 852 són dones i 250, homes. Per tant, són les dones —un 77,31 %— qui majoritàriament opten per fer jornades parcials, mentre que els homes representen un 22,69 % 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 sol·liciten i fan jornades de treball parcial.

En comparació amb les dades del 2016 (Taula 31 annex I), els percentatges de dones i homes que gaudeixen d'una reducció de jornada és similar, malgrat que ha augmentat lleugerament el percentatge de dones i ha disminuït el percentatge d'homes. En els propers anys s'haurà de fer un seguiment de les dades per tal d'analitzar quina és la tendència a més llarg termini.

Taula 2. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2017

Sexe	Sol·liciten reducció		Han gaudit o gaudeixen d'una reducció		Sol·liciten excedència		Han gaudit o gaudeixen d'una excedència	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Dones	190	74,80	852	77,31	11	84,62	29	93,55
Homes	64	25,20	250	22,69	2	15,38	2	6,45
TOTAL	254	100	1.102	100	13	100	31	100

A continuació analitzarem com poden influir la resta de variables en la distribució diferenciada del pressupost de 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 (en què s'inclouen les gratificacions i els complements específics), per a dones i homes. 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 realitzats 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 feina.

En la Taula 3 es mostren les dades per a cada grup funcional i desglossades per sexe relatives al nombre de personal contractat, la despesa total en salaris i la despesa total en complements. La finalitat és analitzar possibles desequilibris i desigualtats en el percentatge de despesa destinada en salaris a homes i dones per a cada un dels grups funcionals. No s'han analitzat les dades relatives al grup 3, atès que no totes estaven disponibles i no permetien fer una anàlisi completa; no obstant això, cal tenir en compte que només consten 9 persones contractades en aquest grup.

L'anàlisi del percentatge destinat a salaris i complements en comparació al percentatge de dones i homes contractats en cada un dels grups funcionals ens porta a afirmar que, en relació amb el pes que representen homes i dones dins de cada grup, en la majoria dels grups es destina més percentatge de despesa en salaris i complements als homes que a les dones. Excepcions a aquesta tendència són els grups 1, 5, A1, AP, C1 i C2, als quals proporcionalment es destina més despesa de salaris a les dones que als homes. Cal destacar també que, en relació amb la despesa en complements, en tots els grups (excepte el 5 i l'AP) el percentatge destinat a homes és superior a la proporció que representen dins de cada grup.

Més enllà de les dades absolutes i per a cada un dels grups professionals, però, és interessant analitzar la distribució de la despesa agregada. Mentre que el percentatge total de dones contractades i el percentatge de despesa anual en salaris destinat a dones estan equilibrats (al voltant del 67,5 %), no ho està la proporció de dones contractades i la proporció de despesa anual en complements, que és del 60,92 %, mentre que les dones representen un 67,75 % del total de la plantilla dels serveis generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. D'aquesta manera, podem afirmar que existeix un clar desequilibri quant a la despesa en complements salarials.



Taula 3. Despesa anual per sexe i grup funcional. 2017

Grup	Personal contractat				Despesa en salari brut anual				Despesa en complements			
	Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	22	59,5	15	40,5	839.875,22	62,88	495.708,31	37,12	41.642,25	51,92	38.557,00	48,08
2	14	66,7	7	33,3	457.395,37	63,58	262.005,62	36,42	33.357,68	63,45	19.219,01	36,55
3	ND*		ND		ND		ND		ND		ND	
4	17	60,7	11	39,3	401.289,91	56,31	311.364,79	43,69	39.619,71	52,43	35.942,40	47,57
5	293	86,9	44	13,1	7.819.003,57	88,11	1.055.054,98	11,89	649.835,66	86,83	98.531,86	13,17
6	56	47,9	61	52,1	1.460.247,74	43,68	1.882.623,01	56,32	142.910,36	38,26	230.583,91	61,74
7	30	44,8	37	55,2	726.281,96	47,07	816.785,94	52,93	67.074,75	43,88	85.801,93	56,12
8	232	88,9	29	11,1	4.766.210,12	90,05	526.386,91	9,95	514.502,73	88,74	65.299,78	11,26
A1	615	57,5	455	42,5	35.400.661,65	60,23	23.371.124,62	39,77	5.883.914,74	54,84	4.845.726,42	45,16
A2	437	71,1	178	28,9	18.008.433,45	71,73	7.096.295,26	28,27	2.394.460,37	63,80	1.358.586,75	36,20
AP	256	67,7	122	32,3	6.165.688,55	70,08	2.632.116,36	29,92	788.511,11	66,90	390.158,94	33,10
C1	265	57,4	197	42,6	9.648.394,68	60,25	6.366.072,80	39,75	1.468.117,11	53,43	1.279.700,26	46,57
C2	825	73,2	302	26,8	22.964.021,96	75,85	7.313.106,17	24,15	3.065.746,14	71,32	1.233.128,36	28,68
TOTAL	3.062	100	1.458	100	108.657.504,19	100	52.128.644,77	100	15.089.692,61	100	9.681.236,61	100
%	67,74		32,26		67,58		32,42		60,92		39,08	

*ND=no hi ha dades disponibles per a tots els camps.

En comparació amb les dades de l'any 2016 (Taula 32, annex I), podem afirmar que les variacions que hi ha hagut no són rellevants.

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

**2.1.3 ANÀLISI DE LA BRETXA SALARIAL ENTRE HOMES I DONES EN ELS SERVEIS
GENERALS DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS**

A continuació s’analitzen les diferències salarials d’homes i dones de la plantilla dels Serveis Generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, emmarcades en el capítol 1 del pressupost. Per a fer-ho, tal com s’ha explicat anteriorment, s’utilitza el concepte de bretxa salarial que s’analitzarà pel conjunt de la plantilla², d’una banda, en base al salari total (és a dir, salari base i complementos), i de l’altra, en base als complementos. 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 (incloent els complementos) i la bretxa exclusivament en els complementos. La bretxa que es dona quan sumam el salari i els complementos (gratificacions i específics) és del 8,53 a favor dels homes; és a dir, mensualment els homes perceben un salari un 8,53 % més alt. Quan calculam la bretxa només dels complementos, aquesta continua essent favorable als homes i s’eleva fins el 15,66 %. Podem afirmar, doncs, que la bretxa és més àmplia en relació amb els complementos que en relació amb el salari.

Cal destacar que, en comparació amb les dades de l’any 2016 (Taula 33 annex I) les dues dades sobre la bretxa salarial han augmentat considerablement. Per a l’any 2016, la bretxa del salari sumats els complementos era del 4,6; i la bretxa dels complementos era del 3,2. Atès l’augment rellevant d’aquesta dada, s’haurà d’analitzar en els propers anys quina tendència segueix.

Taula 4. Bretxa salarial mensual. 2017

Mitjana de salari + complementos			Complementos		
Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
2.256,36	2.466,79	8,53	257,22	304,96	15,66

² De nou, s’han exclòs de l’anàlisi les dades relatives al grup 3; en no estar completes, impedièen calcular la bretxa.



S'observen les dades de la bretxa salarial per grups funcionaris^{3,4}: tant si analitzam conjuntament el salari i els complements salarials, com si analitzam només els complements, en la majoria dels grups la bretxa és favorable als homes.

Quant a la bretxa en el salari total (salari més complements), cal destacar que aquesta és especialment favorable als homes en el cas dels grups 4 i 6, essent del 25,24 i 24,73 respectivament. Els grups on la bretxa és favorable a les dones, tot i que en cap cas superior al 8 %, són els següents: l'1, el 5 i el 8. Cal tenir present que en aquests tres grups les dones són més nombroses que els homes, essent especialment accentuada la diferència en els grups 5 i 8.

Entre aquells grups que concentren més treballadors/es (A1, A2, AP, C1 i C2), la bretxa del conjunt del salari (salari més complements) és favorable als homes en tots ells, essent més alta en el grup A2 (13,24). La bretxa s'amplia si ens centram només en l'anàlisi dels complements: en tots els grups la bretxa és favorable als homes i, en termes generals, és superior que la bretxa en el conjunt del salari (salari més complements).

Malgrat que segons les dades de 2017 la bretxa salarial és favorable a les dones en més grups funcionaris, podem afirmar que, en termes generals, es mantenen les dades relatives a l'any 2016 (Taula 34 annex I): la bretxa és favorable majoritàriament als homes i aquesta s'accentua sobretot en analitzar exclusivament els complements.

³ L'article 76 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic estableix els grups de classificació professional del personal funcionari de carrera. Els cossos i 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 a l'ingrés.

El personal laboral es classifica en els següents grups:

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)

7 i 8 (equivalent al grup C2).

⁴ De nou, s'han exclòs de l'anàlisi les dades relatives al grup 3 atès que no estaven disponibles.

Taula 5. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements). 2017

Grup	Salari + complements mensuals			Complements mensuals		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
1	2.726,87	2.544,12	-7,18	135,20	183,60	26,36
2	2.333,65	2.869,64	18,68	170,19	196,11	13,22
3	ND*	ND	ND	ND	ND	ND
4	1.686,09	2.255,24	25,24	166,47	233,39	28,67
5	1.906,14	1.872,71	-1,79	158,42	159,95	0,96
6	1.862,56	2.474,48	24,73	182,28	270,00	32,49
7	1.729,24	1.742,45	0,76	159,70	165,64	3,59
8	1.467,43	1.457,36	-0,69	158,41	160,84	1,51
A1	4.111,58	4.429,65	7,18	683,38	760,71	10,17
A2	2.943,52	3.392,81	13,24	391,38	545,18	28,21
AP	1.720,34	1.769,48	2,78	220,01	228,43	3,69
C1	2.600,65	2.772,22	6,19	395,72	464,00	14,71
C2	1.988,23	2.021,34	1,64	265,43	291,66	8,99

ND: no hi ha dades disponibles.

La 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. Les dades relatives al salari brut sumat als complements indiquen que els homes funcionaris perceben mensualment un salari un 14,07 % més alt que les dones, mentre que en el cas dels personal laboral, la bretxa és del 16,39 favorable als homes. Les desigualtats en les quantitats que perceben els treballadors i les treballadores relatives als complements augmenten: d'una banda, entre el personal funcionari, la bretxa és favorable als homes en un 21,91 %; de l'altra, la bretxa entre el personal laboral és del 20 % favorable als homes.

En comparació a les dades del 2016 (Taula 35 annex I), cal destacar que les bretxes salarials analitzades en la taula 6 no han patit canvis rellevants.



Taula 6. Bretxa salarial per règim jurídic. 2017

	Nombre			Salari Brut mensual + Complements			Complements mensuals		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Funcionari	2.398	1.254	3.064	2.758,19	3.209,79	14,07	405,19	518,84	21,91
Laboral	666	211	877	1.786,18	2.136,37	16,39	160,46	200,57	20,00
TOTAL	3.064	1.465	4.529						

La 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 a través de concurs, a través d'un contracte laboral, o bé és un lloc de lliure designació. En primer lloc, cal dir que la majoria de treballadors i treballadores han accedit al seu lloc de treball a través d'un concurs. En segon lloc, cal destacar que aquells llocs de treball on la bretxa salarial (del salari brut mensual més complements) és menor és en els llocs de lliure designació (6,7 punts favorables als homes); en canvi, són les places de concurs (14,58) i les de contracte laboral (15,69) on la bretxa és més elevada i favorable als homes. Una possible explicació és que les reduccions de jornades es donen en menor mesura en els llocs de lliure designació i entre les persones que tenen un contracte laboral.

Analitzant la bretxa salarial dels complements, aquesta continua essent favorable en tots els casos als homes. Cal destacar que la bretxa és més elevada en el cas de les persones que han accedit al lloc de treball a través d'un concurs (23,22 punts).

Podem afirmar que, en termes generals, les dades referents a la bretxa són similars a les de l'any 2016 (Taula 36 annex I), excepte la bretxa dels complements per al personal amb contracte laboral: mentre que al 2016 la bretxa era favorable a les dones, al 2017 és favorable als homes. De nou, caldrà parar atenció a l'evolució en els propers anys per esbrinar si aquestes variacions responen a alguna tendència a mig o llarg termini o a condicions conjunturals.

Taula 7. Bretxa salarial per forma de provisió del lloc 2017

	Persones		Brut mensual + complements			Complements mensual		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Concurs	2.742	1.257	2.484,16	2.908,14	14,58	324,75	422,93	23,22
Contracte laboral	106	32	1.834,74	2.176,16	15,69	154,72	181,81	14,90
Lliure designació	216	176	3.880,10	4.153,99	6,59	795,97	883,36	9,89

Les dades relatives a la bretxa salarial entre dones i homes treballant en els Serveis Generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per nivell educatiu es mostren en la Taula 8⁵. És rellevant comentar que la bretxa salarial (salari brut mensual més complements) entre dones i homes és per a tots els nivells educatius favorable als homes, excepte entre aquelles persones que tenen un doctorat (les dones perceben un salari mensual un 2,8 % més elevat), que és el col·lectiu menys nombrós, amb un total de 41 persones, 18 dones i 23 homes. La bretxa salarial més àmplia és entre el personal que ha assolit com a màxim el certificat d'escolaritat: els homes perceben mensualment un 17,68 % més de salari que les dones amb el mateix nivell educatiu.

Si analitzam la bretxa que es dona només en els complements, el valor de les bretxes augmenten en termes generals. Són especialment altes en els nivells educatius mitjos, graduat escolar/FP mitjà, Batxillerat/FP grau superior, on se situen en 23,56 i 22,15 punts respectivament. En canvi, la bretxa és inferior en el cas de les persones que tenen un doctorat: una bretxa del 1,1 % favorable als homes.

En termes generals, comparant les dades de l'any 2017 amb les de l'any anterior (Taula 37 annex I) podem afirmar que no s'han produït canvis rellevants. En anàlisis futures s'haurà de parar atenció en les possibles tendències que es donin a més mig i llarg termini.

⁵ Amb la finalitat de simplificar l'anàlisi, no s'han inclòs aquelles persones que no estaven classificades en cap nivell educatiu; en total sumen 419 persones, un 8,85 % del total de la plantilla.

**Taula 8. Bretxa salarial per nivell educatiu. 2017**

	<i>Salari brut mensual + complements</i>			<i>Complements mensuals</i>		
	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Bretxa</i>	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Bretxa</i>
Certificat d'escolaritat	1.527,46	1.855,45	17,68	173,43	210,30	17,53
Graduat escolar / FP grau mitjà	1.839,31	2.037,42	9,72	204,73	267,84	23,56
Batxillerat / FP grau superior	2.001,33	2.200,40	9,05	244,32	313,82	22,15
Primer cicle / diplomatura	2.460,01	2.778,03	11,45	333,63	415,21	19,65
Segon cicle / llicenciatura / grau	3.520,28	3.859,09	8,78	543,38	649,73	16,37
Doctorat	4.017,87	3.908,58	-2,80	625,60	632,53	1,10

La Taula 9 recull les dades de la bretxa salarial entre homes i dones per als diferents organismes i conselleries on treballen. Dels 23 organismes/conselleries analitzats, la bretxa salarial –sumant-hi els complements– és favorable a les dones en 8 casos (marcats en diferent color en la taula). Entre aquests, cal destacar els casos de l'Institut d'Estadística de les Illes Balears i de l'Institut Balear de la Dona, on la bretxa és favorable a les dones, del 42,31 % i del 29,93 % respectivament. Entre els organismes/conselleries on la bretxa és favorable als homes, destacar que la més elevada és la de Ports de les Illes Balears, on arriba als 84,05 punts.

A l'hora de calcular la bretxa només per als complements, les favorables per a les dones es donen també en 8 conselleries o organismes. En el cas dels complements, la bretxa és especialment elevada, de nou, a l'Institut d'Estadística de les Illes Balears (100,49 %) i a l'Institut Balear de la Dona (60,5 %). Entre els organismes o conselleries on la bretxa és favorable als homes, cal destacar el Consell Econòmic i Social de les Illes Balears (39,24 %) i la Conselleria d'Educació i Universitat (29,62 %).

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. 2017

Organisme	Salari brut mensual + complements			Gratificacions + Específics Mensuals		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Conselleria de Salut	3.028,32	3.322,44	8,85	407,46	455,45	10,54
Conselleria de Presidència	3.475,78	3.385,68	-2,66	642,53	627,19	-2,45
Ports de les Illes Balears	487,78	3.058,10	84,05	487,78	471,26	-3,51
Presidència de les Illes Balears	2.757,43	2.943,86	6,33	454,67	505,16	9,99
Institut d'Estudis Baleàrics		2.547,01	100,00		311,78	100,00
Conselleria d'Educació i Universitat	1.974,94	2.309,08	14,47	226,25	321,49	29,62
Institut Balear de la Dona (IBDona)	2.942,87	2.264,92	-29,93	326,93	203,69	-60,50
Consell Consultiu de les Illes Balears (CCI)	3.223,29	1.651,92	53,11	725,66	369,82	49,03
Conselleria d'Innovació, Recerca i Turisme	3.112,14	3.510,66	11,35	434,52	518,46	16,19
Conselleria de Treball, Comerç i Indústria	2.910,99	3.067,14	5,09	466,60	534,45	12,70
Conselleria de Serveis Socials i Cooperació	2.596,70	2.901,06	10,49	318,73	370,55	13,99
Conselleria de Territori, Energia i Mobilitat	2.850,46	3.357,23	15,09	460,88	534,88	13,83
Consell Econòmic i Social de les Illes Balears (CES)	3.656,19	4.138,94	11,66	489,61	805,80	39,24
Conselleria de Cultura, Participació i Esports	2.704,72	2.625,09	-3,03	376,66	398,84	5,56
Conselleria de Medi Ambient, Agricultura i Pesca	2.879,02	3.232,02	10,92	418,36	543,03	22,96
Escola Balear d'Administració Pública (EBAP)	2.981,15	2.937,83	-1,47	466,70	438,76	-6,37
Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques	3.403,48	3.928,58	13,37	607,88	712,93	14,74
Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB)	2.485,14	2.700,80	7,99	288,37	328,14	12,12
Servei de Salut de les Illes Balears (IB-SALUT)	2.451,68	2.705,01	9,37	338,85	355,23	4,61
Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT)	4.421,53	3.107,05	-42,31	810,39	404,21	-100,49
Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears (FOGAIBA)	2.660,36	3.378,03	21,24	399,19	532,11	24,98
Institut Balear d'Infraestructures i Serveis Educatius i Culturals (IBISEC)	3.028,32	3.420,22	-6,19	673,04	589,51	-14,17



O
I
B
/

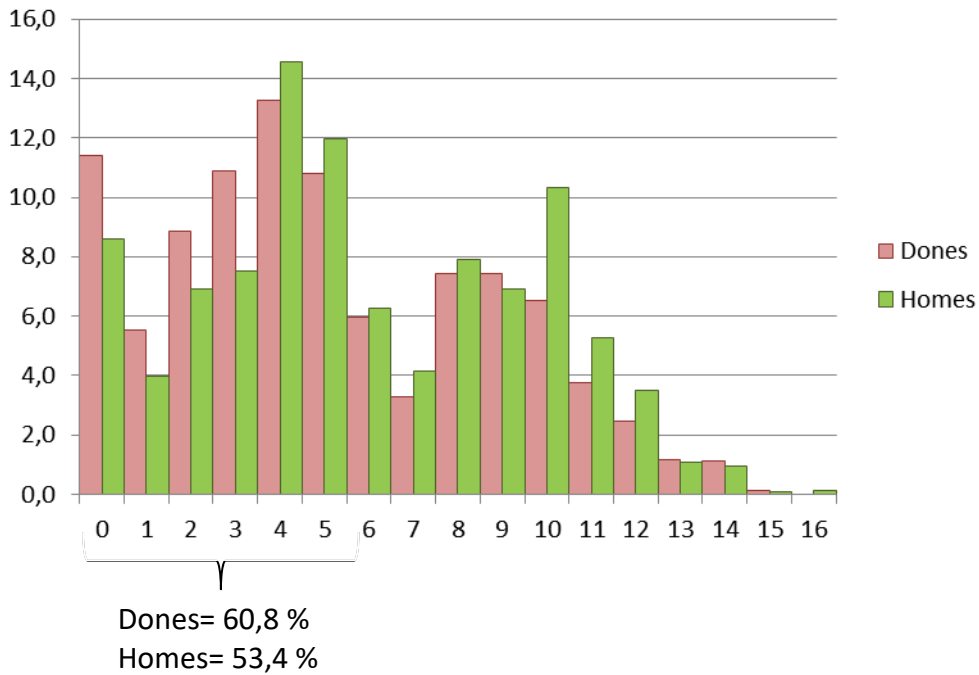
Finalment, apuntar que el reconeixement dels triennis⁶ és una altra variable que influeix en la quantitat salarial percebuda i per tant podria explicar en part la bretxa entre homes i dones. En el gràfic de la pàgina següent observam com es distribueixen les dones i els homes en funció del nombre de triennis acumulats per a cada un dels col·lectius. Atès el diferent pes de dones i homes que representen sobre el total de treballadors, els percentatges per a cada un dels grups s'ha calculat, no sobre el total de treballadors, sinó sobre el total de treballadores dones o sobre el total de treballadors homes.

En termes generals, tant les dones com els homes es concentren sobretot entre els triennis 0 i 5. Concretament, el 60,8 % de les dones es concentren en aquests triennis, mentre que ho fa el 53,4 % dels homes. Les dades indiquen també que els homes representen, amb alguna excepció, uns percentatges superiors entre els triennis 6 i 16. El fet que les dones s'acumulin sobretot en els triennis 0 a 5, es podria deure a una incorporació més tardana a la funció pública de les dones o bé a una presència més intermitent en el treball productiu. Aquestes diferents distribucions podrien explicar en part la bretxa salarial.

Tal com es pot preveure en el Gràfic 2, les dades sobre la distribució de triennis entre les treballadores i entre els treballadors no presenta grans diferències en comparació a les dades de l'any 2016.

⁶ 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 què accedeixi.

Gràfic 2. Distribució de triennis en les dones i els homes (%). 2017



2.1.4 CONCLUSIONS DEL CAPÍTOL 1 DELS SERVEIS GENERALS DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS

Els principals resultats de l'anàlisi de la despesa en capítol 1 dels Serveis Generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears són els següents:

- De mitjana, les dones que treballen en els Serveis Generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears perceben un salari brut anual de 36.291,4 €, mentre que el dels homes ascendeix fins als 42.981,9 €.
- Les dones representen un 67,65 % del total de la plantilla dels Serveis Generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i reben el 63,85 % del total de la despesa. En canvi, els homes són el 32,35 % de la plantilla i reben el 36,15 % del total del pressupost de capítol 1. El desequilibri és més gran en els complements: mentre que les dones perceben un 60,92 % de la despesa total en complements salarials, els homes en perceben un 39,08 %.
- Per tant, es destina una despesa més elevada als salaris dels treballadors que de les treballadores.
- Una part d'aquestes desigualtats es podria explicar en part pel fet que qui realitza **jornades parcials** són més dones que homes: del total de persones que gaudeixen o han gaudit d'una reducció de la jornada durant l'any 2017, un 77,31 % són dones.



En relació a la bretxa salarial entre homes i dones treballadores dels Serveis Generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, podem afirmar que:

- En conjunt, la **bretxa salarial** mensual (incloent complements) és del **8,53 a favor dels homes**. En relació únicament als complements, la bretxa ascendeix fins als 15,66 punts.
- L'anàlisi per grups funcionaris mostra que en la majoria de grups la bretxa és favorable als homes. Aquells grups on la bretxa del conjunt del salari (salari més complements) és més alta són el 4, el 6 i el 2; en els grups 1, 5 i 8 la bretxa és favorable a les dones. La bretxa en els complements favorable als homes és més alta és en el grup 1, el 4, 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 16,39 %) que entre el funcionariat (14,07 %), mentre que la bretxa en les gratificacions i els específics és lleugerament més elevada entre el personal funcionari (un 21,91 %) que entre el laboral (20 %).
- 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 (6,59) i més alta en les places de concurs (14,58) i les de contracte laboral (15,69).
- En relació a 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, la tendència en relació amb les bretxes és que aquestes són majors 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, aquelles que compten amb un nombre baix de triennis reconeguts són un percentatge més elevat que la proporció d'homes treballadors. En canvi, els homes amb més nombre de triennis representen una proporció més elevada que les dones.

Recomanacions

- Per tal de poder realitzar una anàlisi més completa de la bretxa salarial, s'hauria de realitzar un diagnòstic més detallat centrat en les remuneracions amb la finalitat d'identificar possibles discriminacions indirectes, sobretot en els complements salarials, que ja hem vist que tenen una bretxa més alta que el salari base.
- Les dades indiquen que els complements salarials tenen un pes important en l'explicació de la bretxa salarial; per tant, s'hauria de dur a terme una anàlisi acurada dels criteris de valoració i d'assignació d'aquests.

- El gaudi de reduccions de jornada probablement també expliqui la bretxa salarial, malgrat que hem de tenir present que la proporció de treballadors/es que en gaudeixen és minoritari. No obstant això, es podria analitzar l'adequació de posar en marxa diferents mesures de conciliació de la vida familiar i laboral que afavoreixin la coresponsabilitat i tendeixin a equilibrar els percentatges d'homes i dones que gaudeixen de reduccions.
- Per a futurs informes d'impacte de gènere dels pressuposts i poder calcular de manera més acurada la bretxa salarial, s'hauria de treballar per obtenir les dades del salari/hora.

2.2 EDUCACIÓ: PERSONAL DOCENT DE CENTRES DE TITULARITAT PÚBLICA

La despesa en personal docent és una de les més quantioses del Govern de les Illes Balears. Estudiar les diferències entre dones i homes resulta doncs un dels punts centrals en l'anàlisi. En aquest apartat s'analitza l'impacte de gènere de la despesa realitzada l'any 2017 per als centres d'educació pública.

Cal aclarir alguns aspectes metodològics. Educació compta amb una alta rotació: hi ha persones que estan contractades tot l'any, però d'altres van realitzant substitucions de dies, setmanes o mesos. Per tant, l'aparentment senzilla tasca d'establir el nombre de persones a comptabilitzar no resulta tan senzilla. Per aquest motiu, diferenciam dos tipus de dades: nombre de persones i nombre de nòmines. Ambdues compten amb avantatges i inconvenients metodològics.

- Per una part, el nombre de persones que treballen a un moment donat. La data de referència ha estat desembre de 2017. Es tracta d'una dada que dona una bona referència sobre composició del personal docent.
- Per altra, el nombre de nòmines. És d'especial utilitat a l'hora de calcular la bretxa de gènere.

S'aporten dades de despesa total en complements procedents de la Direcció General de Personal Docent, de la Conselleria d'Educació i Universitat.

2.2.1 DESPESA, PERSONAL I NOMBRE DE NÒMINES

Segons les dades proporcionades, la despesa ha estat de 358.136.494,46 €, una despesa un 2,8 % més alta que la de l'any anterior (9.904.104,39 € més).

Un 71,1 % d'aquesta partida la cobren dones (254.961.006,53 €), tot i que elles suposen el 72,8 % de les nòmines (o el 71,3 % del personal a un moment determinat –desembre de 2017 en aquest cas-). Així doncs, els homes reben en conjunt una retribució superior a la que correspondria segons el seu pes com a personal docent: reben el 28,9 % del còmput total de gratificacions

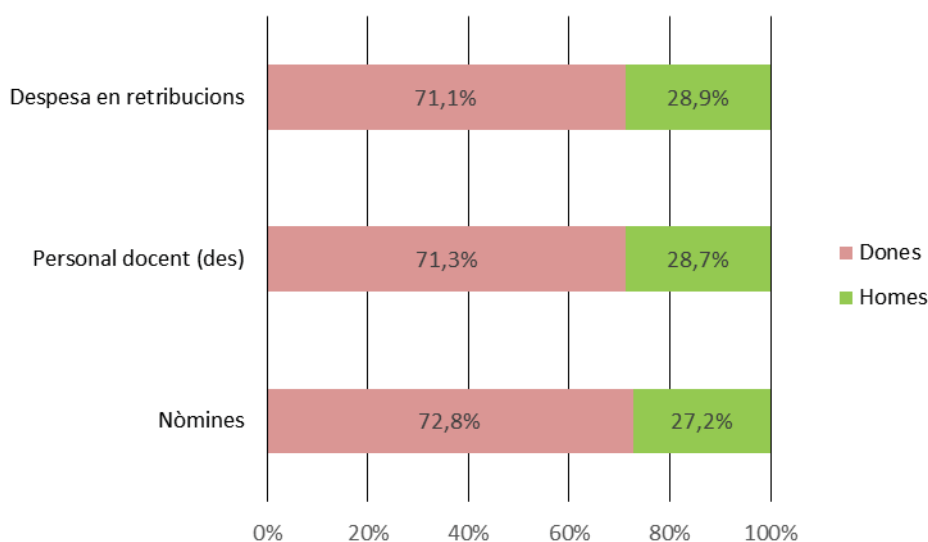


(103.472.491,93 €) quan són el 28,9 % de les nòmimes (o el 28,7 % del personal a desembre de 2017).

Taula 10. Retribucions anuals sense gratificacions, nòmimes i personal docent segons sexe a l'educació pública

	Retribucions anuals sense gratificacions		Nòmimes		Personal desembre 2017 (n)	
	Total	%	Total	%	Total	%
Dones	254.691.006,53 €	71,1 %	100.505	72,8 %	9.337	71,3 %
Homes	103.472.491,93 €	28,9 %	37.467	27,2 %	3.750	28,7 %
Total	358.163.498,46 €	100,0 %	137.972	100,0 %	13.087	100,0 %

Gràfic 3. Comparació entre distribució de la despesa en retribucions, del personal docent i de nòmimes segons sexe a l'educació pública



2.2.2 DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS SEXE A L'EDUCACIÓ PÚBLICA

En conseqüència amb les diferències observades (el pes de les dones és superior al pes de les retribucions que reben en conjunt), veurem que elles cobren una retribució mitjana menor.

Si calculem les retribucions anuals tenint en compte la xifra de docents en un moment donat, la xifra de retribucions anuals mitjanes observades és de 27.367,88 € per al conjunt de personal docent dels centres públics. Aquesta xifra mitjana es distingeix per a homes i dones, amb una diferència de 304,78 € anuals a favor dels homes: ells cobren 27.280,53 € anuals front als 27.584,31 € de les dones. Un 1,1 % menys.

En canvi, si calculam la mitjana per nòmina, les diferències es fan més petites: elles cobren de mitjana 1.951,34 € per nòmina front als 2.198,88 € deis homes. Una diferència mensual 247,53 €. Un 11,3 % menys.

Aquestes dades suposen una millora respecte a l'any anterior, quan la bretxa mitjana per persona estava 1,2 punts per damunt i la bretxa per nòmina, 1 punt per damunt.

Taula 11. Despesa de capítol 1 a l'educació pública per sexe

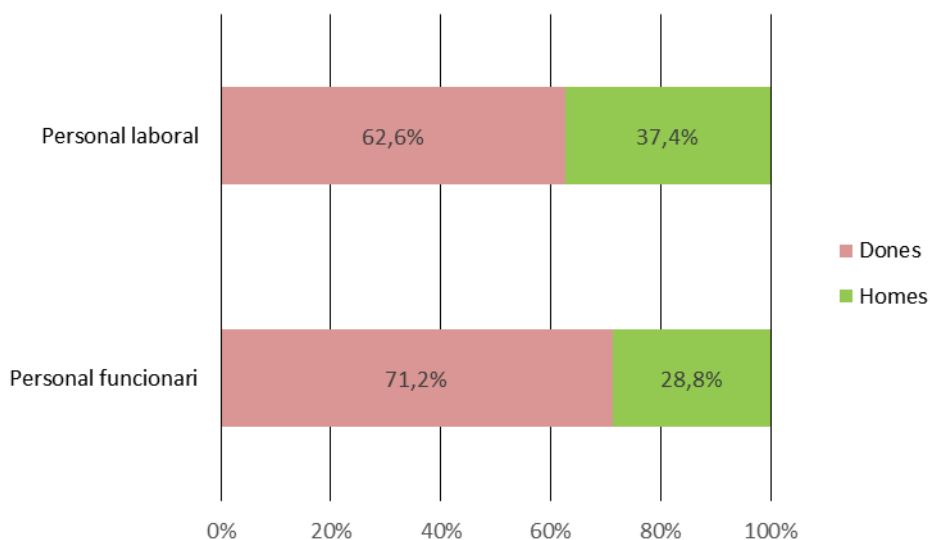
Sexe	Persones (n)	Despesa total	Mitjana (€)	Nòmines	Retribució mitjana per nòmina
Dones	9.336	254.691.006,53 €	27.280,53 €	130.521	1.951,34 €
Homes	3.751	103.472.491,93 €	27.585,31 €	47.057	2.198,88 €
Total	13.087	358.163.498,46 €	27.367,88 €	177.578	2.016,94 €
Bretxa			1,1 %		11,3 %

2.2.1.1 DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS RÈGIM JURÍDIC

Segons les dades aportades, el 98,6 % de la despesa en retribucions sense gratificacions correspon a personal funcionari, i l'1,4 % restant, a personal laboral.

Entre el personal funcionari els homes cobren el 28,8 % de la despesa, un percentatge que se supera àmpliament entre el personal laboral (37,4 % de la despesa). Aquestes dades no expressen *per se* diferències segons sexe, ja que el que reflecteixen és una desigual distribució de homes i dones segons règim jurídic. Efectivament, ells representen a desembre de 2017 el 28,0 % (0,8 punt per davall de la proporció de la despesa) del personal funcionari i el 39,5 % del personal laboral (0,9 punts per damunt de la despesa).

Gràfic 4. Comparació entre distribució de la despesa en retribucions segons sexe del personal laboral i del personal funcionari



Si s'observen les dades segons mitjana per nòmina, elles reben de mitjana per nòmina 244,13 € menys que els homes, resultant una bretxa salarial del 8,8 %. Entre el personal laboral, succeeix el contrari: en aquesta ocasió, són ells qui reben de mitjana una menor quantitat, i substancialment: 208,76 € per nòmina, resultant una bretxa de l'11,0 %. Caldria estudiar amb més detall el perquè d'aquesta menor retribució.

La dada d'una menor retribució entre els homes no només sorprèn en tant que és distinta a la tònica general, sinó també en què resulta molt distinta de les dades recollides l'any anterior, on es donava la situació contrària: elles eren qui cobraven un 8,6 % menys que els homes.

Taula 12. Diferències retributives segons sexe i règim jurídic

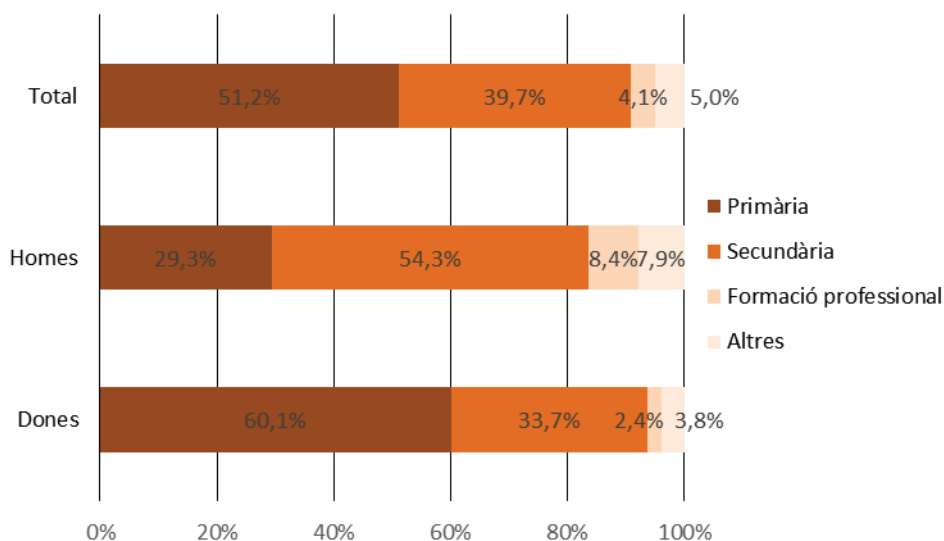
	SEXE	Funcionari	Laboral
Total	Dones	251.595.997,04 €	3.095.009,49 €
	Homes	101.622.295,99 €	1.850.195,94 €
	Total general	353.218.293,03 €	4.945.205,43 €
Mitjana per nòmina	Dones	2.540,58 €	2.108,32 €
	Homes	2.784,71 €	1.899,59 €
	Total	2.606,32 €	2.025,06 €
Bretxa		8,8 %	-11,0 %

2.2.1.2 DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS COS

La meitat de la despesa prevista (el 51,2 %, concretament), pertany a l'educació primària. Li segueix l'educació secundària, amb un 39,7 % de la despesa. La formació professional suposa el 4,1 %. El 5 % restant correspon a altres categories, com ara inspecció⁷. Però tal com s'observa en el Gràfic 5, aquesta distribució és molt distinta quan s'analitzen les dades d'homes i dones. En el cas de les dones, la despesa en educació primària s'incrementa fins al 60,1 %, en detriment de la resta de cossos. En el cas dels homes, les diferències són més intenses, fins al punt que més de la meitat de la despesa en remuneracions va a parar a l'educació secundària (54,3 %) i només un 29,3 % en primària, revertint la situació de les dones. També és molt destacable el percentatge de retribucions que van a parar a homes que treballen a la formació professional: 8,4 % front al 2,3 % de les dones.

⁷ En aquest apartat també s'inclouen les dades del personal laboral.

Gràfic 5. Distribució de les retribucions a l'educació pública segons cos i sexe



Vistes les diferències anteriors, passam a estudiar la bretxa salarial. Aquesta es dona a tots els cossos, però de manera més intensa als cossos més minoritaris (formació professional i altres). Així, a educació primària, on hi ha una majoria de dones, la bretxa està per davall de la mitjana. Concretament, les dones cobren un 7,9 % menys de mitjana per nòmina, i a formació professional 9,5 %. A la resta de cossos, la bretxa s'incrementa: és d'un 18,0 % a secundària i de 17,8 % a la categoria d'altres.

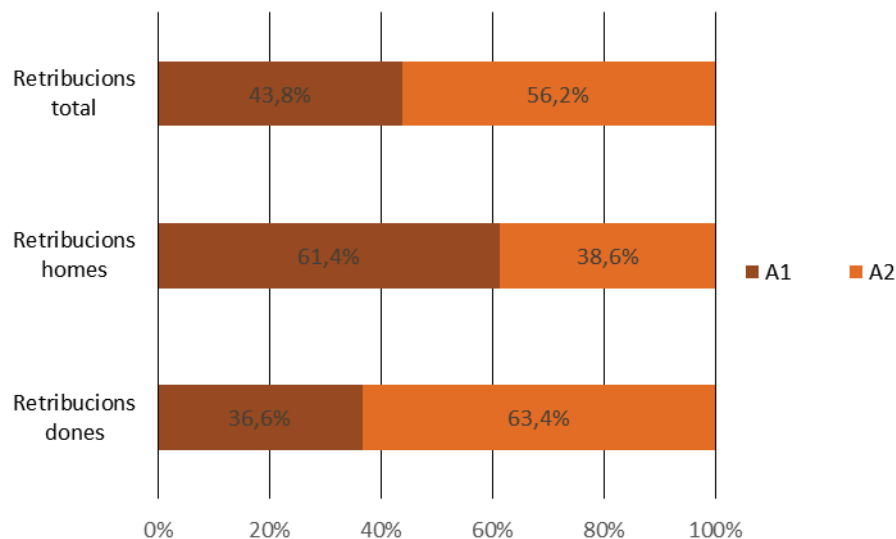
En comparació amb l'exercici anterior, trobam una disminució considerable a primària i secundària, del voltant de 3,5 punts en ambdós casos. A altres, la reducció tot just ha estat de 0,8 punts. A la formació professional, s'ha incrementat en 1,1 punts.

Taula 13. Despesa de capítol 1 a l'educació pública per sexe i cos

	SEXE	Primària	Secundària	Formació professional	Altres
Total	Dones	153.166.716,04 €	85.783.392,26 €	6.097.984,45 €	9.642.913,78 €
	Homes	30.330.378,29 €	56.229.527,45 €	8.734.146,42 €	8.178.439,77 €
	Total general	183.497.094,33 €	142.012.919,71 €	14.832.130,87 €	17.821.353,55 €
Mitjana per nòmina	Dones	2.579,95 €	2.559,78 €	1.998,68 €	2.110,97 €
	Homes	2.802,40 €	2.828,87 €	2.436,98 €	2.569,41 €
	Total	2.614,25 €	2.659,97 €	2.235,44 €	2.299,23 €
Bretxa		7,9 %	9,5 %	18,0 %	17,8 %

2.2.1.3 DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS GRUP

La despesa en retribucions entre el personal funcionari de l'educació pública va a parar en un 56,2 % a persones del grup A2, i el 43,8 % restant, a persones del grup A1. Tenint en compte que les dones tenen més pes a l'educació primària, és d'esperar que aquesta proporció presenti diferències entre homes i dones. Efectivament, entre les dones trobam que només una tercera part (el 36,6 %) va destinat a persones del grup A1, front el 61,4 % en el grup dels homes.

Gràfic 6. Distribució de les retribucions a l'educació pública segons grup i sexe




D'altra banda, ni tan sols quan es comparen les retribucions mitjanes segons grup desapareix la bretxa salarial: és de l'ordre del 6,0 % entre el personal del grup A2 i de l'11,3 % entre el personal del grup A1. La diferència és més gran com més gran és la presència relativa d'homes.

Taula 14. Diferències retributives segons sexe i grup

	SEXE	A1	A2
Total	Dones	92.143.722,89 €	159.452.274,15 €
	Homes	62.395.370,68 €	39.226.925,31 €
	Total general	154.539.093,57 €	198.679.199,46 €
Mitjana per nòmina	Dones	2.459,20 €	2.489,50 €
	Homes	2.773,50 €	2.649,39 €
	Total	2.577,11 €	2.519,52 €
Bretxa		11,3 %	6,0 %

Les diferències es mantenen quan s'observen les dades per nivell, i s'incrementen notablement al nivell amb mitjana per nòmina més alt, el 26: en aquest nivell, la bretxa ascendeix a un 24,7 %, un increment de 0,7 punts respecte de l'any anterior. A la resta de nivells, la bretxa és menor: 7,9 % al nivell 21 i 10,2 % al nivell 24.

Taula 15. Diferències retributives segons nivell

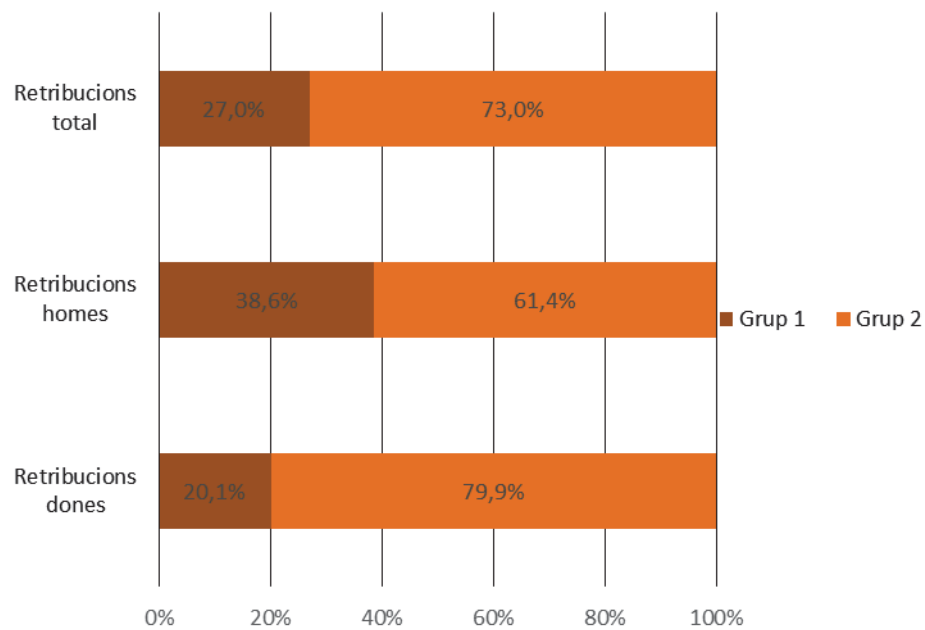
	SEXE	21	24	26
Total	Dones	153.042.350,19 €	97.234.343,03 €	1.319.303,82 €
	Homes	30.271.800,41 €	69.244.169,86 €	2.106.325,72 €
	Total general	183.314.150,60 €	166.478.512,89 €	3.425.629,54 €
Mitjana per nòmina	Dones	2.515,70 €	2.412,58 €	3.462,74 €
	Homes	2.732,36 €	2.687,42 €	4.598,96 €
	Total	2.549,07 €	2.519,77 €	4.082,99 €
Bretxa		7,9 %	10,2 %	24,7 %

La bona notícia és que amb l'excepció del nivell 26, la bretxa ha minvat entre 3 i 4 punts percentuals.

2.2.1.4 DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS GRUP

Entre el personal laboral també es donen diferències en la distribució de la despesa retributiva: si en conjunt el 73,0 % de la despesa destinada a personal laboral va a parar a persones del Grup 2, en el cas de les dones aquest percentatge s'incrementa (79,9 %) i en el de les homes, disminueix (61,4 %).

Gràfic 7. Distribució de les retribucions a l'educació pública segons grup



Anteriorment havíem vist que entre el personal laboral les dones cobren més en conjunt. Això no és igual als dos grups, ja que entre el grup 1 elles cobren 413,40 € menys de mitjana, el que suposa una bretxa del 18,9 %. On la bretxa és negativa per als homes és al grup 2, i de forma molt considerable: ells cobren un 22,9 % menys que les dones.

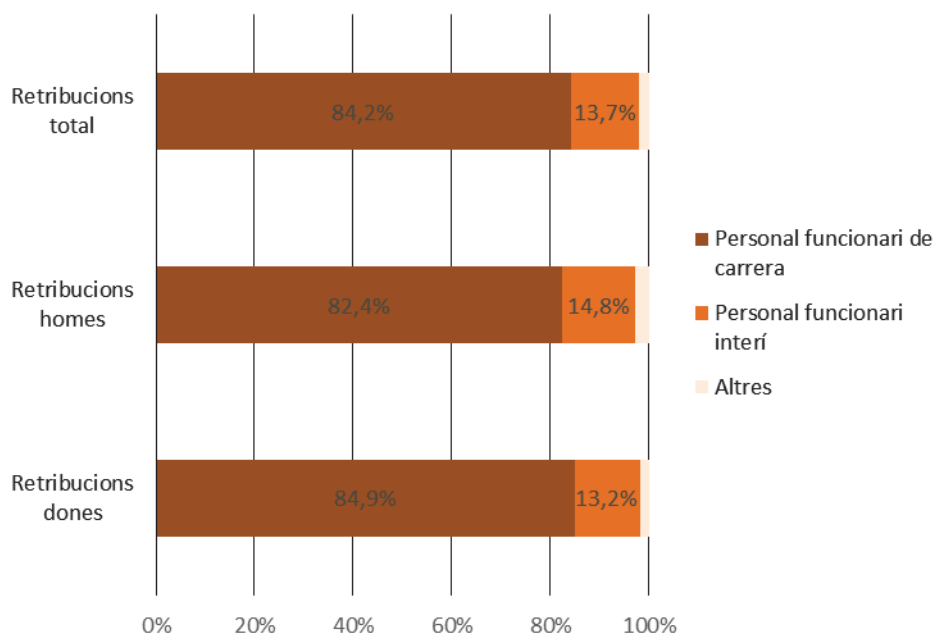
Taula 16. Diferències retributives segons grup (personal laboral)

	SEXE	Grup 1	Grup 2
Total	Dones	622.515,13 €	2.472.494,36 €
	Homes	714.596,15 €	1.135.599,79 €
	Total general	1.337.111,28 €	3.608.094,15 €
Mitjana per nòmina	Dones	1.778,61 €	1.717,01 €
	Homes	2.192,01 €	1.396,80 €
	Total	1.977,98 €	1.601,46 €
Bretxa		18,9 %	-22,9 %

2.2.1.5 DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS FORMA DE PROVISIÓ DE LLOC

En aquesta ocasió, trobam escassa diferència en la distribució de les retribucions de dones i homes en funció de la forma de provisió del lloc que ocupen: el 84,2 % de les retribucions de les dones van a parar a funcionàries de carrera, un percentatge no molt per damunt en el cas dels homes (82,4 %). La resta va a parar principalment a personal funcionari interí.

Gràfic 8. Distribució de les retribucions a l'educació pública segons forma de provisió de lloc



Però tot i una distribució semblant entre dones i homes segons forma de provisió de lloc, la bretxa salarial segueix present. Entre el personal funcionari de carrera la bretxa és de l'11,9 %, i entre el personal funcionari interí, del 10,1 %. A la resta de categories, en conjunt, les dones cobren un 4,2 % més que els homes.

En relació amb l'any anterior, la bretxa ha minvat 3,9 punts entre el personal funcionari de carrera i 1,4 punts entre el personal funcionari interí. Cal comentar que a la categoria altres, les dones cobraven un 7,1 % menys que els homes, situació que s'ha revertit.

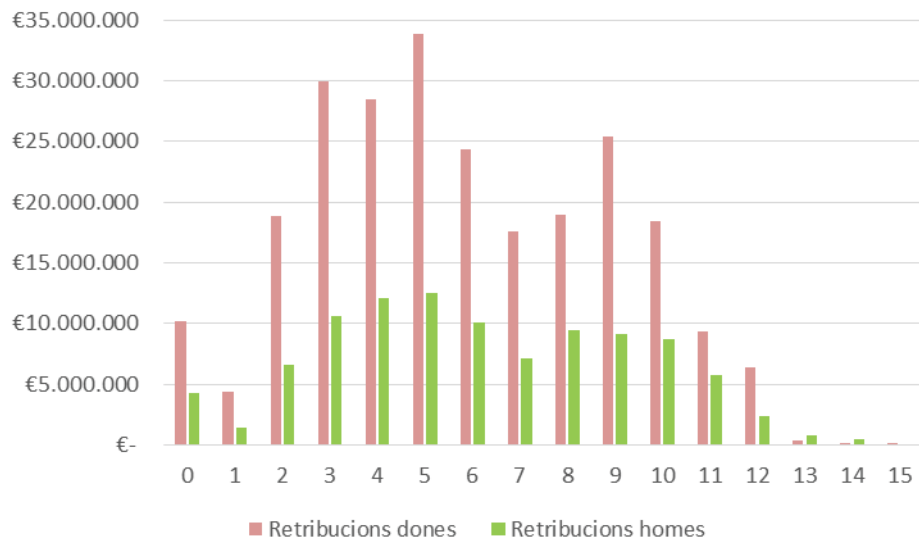
Taula 17. Diferències retributives segons forma de provisió de lloc

	SEXE	Personal funcionari de carrera	Personal funcionari interí	Altres
Total	Dones	216.243.173,68 €	33.715.157,01 €	4.732.675,84 €
	Homes	85.253.977,90 €	15.310.668,22 €	2.907.845,81 €
	Total general	301.497.151,58 €	49.025.825,23 €	7.640.521,65 €
Mitjana per nòmina	Dones	3.187,45 €	1.115,84 €	1.933,28 €
	Homes	3.618,13 €	1.241,04 €	1.855,68 €
	Total	3.298,48 €	1.152,14 €	1.902,99 €
Bretxa		11,9 %	10,1 %	-4,2 %

2.2.1.6 DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS TRIENNIS

El Gràfic 9 mostra com es distribueixen les retribucions entre dones i homes en funció del nombre de triennis acumulats. *Grosso modo*, elles acaparen entre el 60 i el 75 % de les retribucions de cada agrupació de triennis, tendència que es manté fins als 12 triennis. A partir de llavors elles reben menys d'una tercera part de les retribucions totals. A mode d'informació, val a dir que aquest canvi de tendència coincideix amb l'època de l'inici de la democràcia a Espanya.

Gràfic 9. Distribució de les retribucions segons sexe i nombre de triennis





Existeix bretxa salarial quan s'estudien les dades segons triennis? Novament, sí, si bé en aquesta ocasió hi ha alguna excepció. Entre les dones i homes que han acumulat dos trienni, hi ha una diferència de 122,63 € a favor de les dones, el que suposaria una bretxa negativa de 7,0 %. I el que més sorprèn: entre les dones que han acumulat 14 triennis, elles cobren un 43,67 % més que els homes. Donat que no segueixen una tendència lineal, la millor manera de conèixer la bretxa salarial en funció del nombre de triennis és observant-la en la taula següent.

Taula 18. Retribucions per nòmina i bretxa salarial segons sexe i nombre de triennis

	Dones	Homes	Total general	Bretxa
0	1.093,76 €	1.213,65 €	1.127,22 €	9,88 %
1	1.132,90 €	1.268,25 €	1.164,26 €	10,67 %
2	1.887,38 €	1.764,74 €	1.855,72 €	-6,95 %
3	2.193,01 €	2.236,01 €	2.204,02 €	1,92 %
4	2.507,41 €	2.733,17 €	2.569,48 €	8,26 %
5	2.675,52 €	2.782,20 €	2.703,83 €	3,83 %
6	2.950,04 €	3.116,15 €	2.994,00 €	5,33 %
7	2.989,28 €	3.464,40 €	3.116,67 €	13,71 %
8	3.191,16 €	3.510,74 €	3.282,23 €	9,10 %
9	3.370,51 €	3.788,42 €	3.481,97 €	11,03 %
10	3.522,74 €	3.958,58 €	3.645,10 €	11,01 %
11	3.417,51 €	3.642,74 €	3.495,41 €	6,18 %
12	3.271,15 €	3.811,09 €	3.407,59 €	14,17 %
13	3.999,24 €	4.360,68 €	4.152,28 €	8,29 %
14	4.994,08 €	3.475,98 €	3.714,36 €	-43,67 %
15	4.480,29 €	5.491,12 €	4.985,70 €	18,41 %
Total general	2.534,26 €	2.761,70 €	2.596,03 €	8,24 %

2.3 EDUCACIÓ: PERSONAL DOCENT DE CENTRES DE TITULARITAT

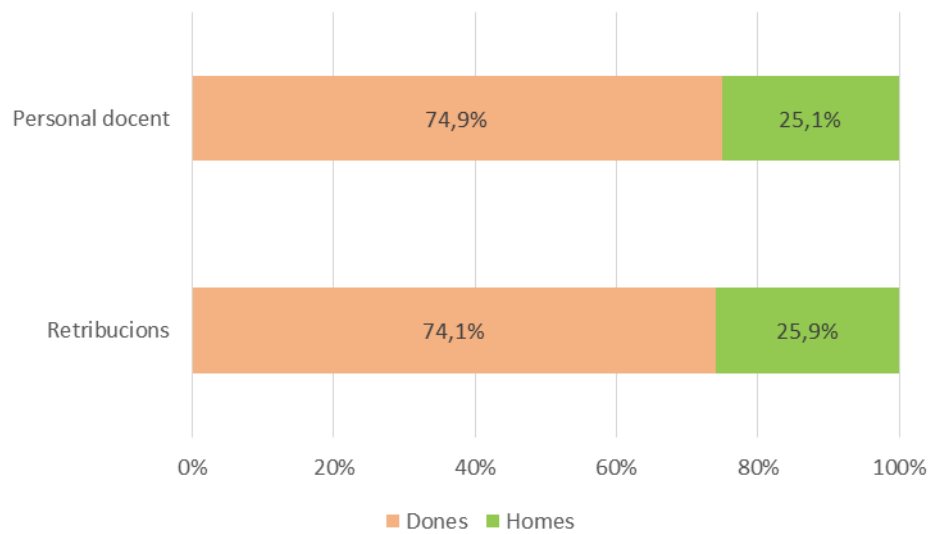
CONCERTADA

En aquest capítol s'analitzen les dades proporcionades per la Conselleria d'Educació i Universitat referent a la despesa en capítol 1 del personal docent de centres de titularitat concertada. No és possible la comparació de dades en tant que la metodologia utilitzada ha estat distinta. Aquesta limitació posa de manifest la necessitat de comptar amb una metodologia unificada i assentada que permeti comparar les diferències en bretxa salarial entre dones i homes a l'educació pública i la concertada, així com detectar canvis any rere any.

2.3.1 DESPESA TOTAL I PERSONAL A L'EDUCACIÓ CONCERTADA

Segons les dades proporcionades, l'any 2017 treballaren 3.527 dones i 1.183 homes als centres concertats de les Illes Balears. Durant el mateix any, va haver-hi una despesa total en retribucions a personal docent de centres de titularitat concertada de 121.896.316,51 €. Tres quartes parts d'aquesta xifra (el 74,1 %, concretament) han estat retribucions per a dones, una proporció propera però inferior al pes de les dones dins el personal docent (74,9 %).

Gràfic 10. Distribució de les retribucions



La Taula 19 i la Taula 20 mostren la desigual distribució de la despesa en retribucions per nivells educatius segons sexe. En conjunt, més d'una tercera part va destinada als honoraris del personal docent d'educació primària (35,5 %). Educació infantil i secundària de primer cicle (persones llicenciades) es duen cadascú el 15,5 %-15,6 % de la despesa. Batxillerat suposa el 5,7 % i educació especial, el 4,2 %. La resta de nivells sumen el 6,4 % de la despesa. Les diferències més destacables entre distribució de la despesa per a homes i dones és que entre els primers suposa una partida més elevada la despesa a secundària de segon cicle, secundària primer cicle persones llicenciades i batxillerat, alhora que la despesa en educació infantil és molt minsa en relació amb la de les dones (2,6 % vs. 20,2 %, respectivament).



Taula 19 Despesa en retribucions per nivells educatius i sexe

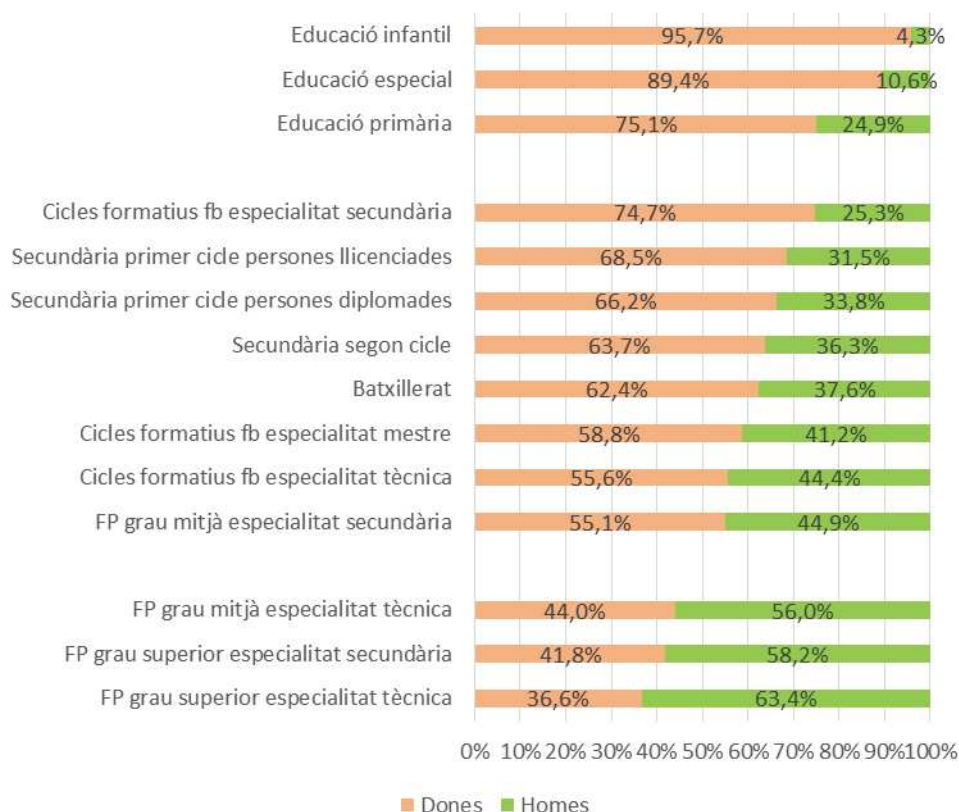
	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Total general</i>
Educació infantil	16.264.110,96 €	729.006,72 €	16.993.117,68 €
Educació primària	29.014.372,91 €	9.620.510,52 €	38.634.883,43 €
Educació especial	4.097.309,70 €	488.262,44 €	4.585.572,14 €
Secundària primer cicle persones diplomades	2.014.153,70 €	1.030.409,19 €	3.044.562,89 €
Secundària primer cicle persones llicenciades	11.549.887,88 €	5.306.539,64 €	16.856.427,52 €
Secundària segon cicle	11.782.714,78 €	6.728.771,47 €	18.511.486,25 €
Cicles formatius formació bàsica especialitat secundària	271.992,67 €	92.002,03 €	363.994,70 €
Cicles formatius formació bàsica especialitat tècnica	341.795,78 €	273.063,51 €	614.859,29 €
Batxillerat	3.897.178,34 €	2.351.584,83 €	6.248.763,17 €
FP grau mitjà especialitat secundària	703.575,81 €	573.708,99 €	1.277.284,80 €
FP grau mitjà especialitat tècnica	380.858,79 €	484.440,92 €	865.299,71 €
FP grau superior especialitat secundària	222.800,85 €	309.586,97 €	532.387,82 €
FP grau superior especialitat tècnica	75.252,92 €	130.203,01 €	205.455,93 €
Cicles formatius educació bàsica especialitat mestre	57.541,46 €	40.300,30 €	97.841,76 €
Total	80.673.546,55 €	28.158.390,54 €	108.831.937,09 €

Taula 20. Distribució de la despesa en retribucions per nivells educatius i sexe

	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Total general</i>
Educació infantil	20,2 %	2,6 %	15,6 %
Educació primària	36,0 %	34,2 %	35,5 %
Educació especial	5,1 %	1,7 %	4,2 %
Secundària primer cicle persones diplomades	2,5 %	3,7 %	2,8 %
Secundària primer cicle persones llicenciades	14,3 %	18,8 %	15,5 %
Secundària segon cicle	14,6 %	23,9 %	17,0 %
Cicles formatius formació bàsica especialitat secundària	0,3 %	0,3 %	0,3 %
Cicles formatius formació bàsica especialitat tècnica	0,4 %	1,0 %	0,6 %
Batxillerat	4,8 %	8,4 %	5,7 %
FP grau mitjà especialitat secundària	0,9 %	2,0 %	1,2 %
FP grau mitjà especialitat tècnica	0,5 %	1,7 %	0,8 %
FP grau superior especialitat secundària	0,3 %	1,1 %	0,5 %
FP grau superior especialitat tècnica	0,1 %	0,5 %	0,2 %
Cicles formatius educació bàsica especialitat mestre	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Vist des d'un altre angle, observam la desigual distribució de despesa segons sexe als diferents nivells educatius, fruit de la desigual presència de dones i homes en aquests. Més del 75 % del capítol 1 a Educació infantil, especial i primària gasten va a parar a dones. A l'altre extrem trobam els FP de grau superior i mitjà especialitat tècnica i l'FP grau superior especialitat secundària, on la despesa dirigida a dones no supera el 50 %.

Gràfic 11. Distribució de dones i homes als nivells educatius



2.3.2 DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS SEXE A L'EDUCACIÓ CONCERTADA

La Conselleria d'Educació i Universitat ha calculat el salari brut mensual mitjà, així com els complements. El càlcul s'ha realitzat tenint en compte només a les persones que hagin estat contractades ininterrompudament de dia 1 de gener a 31 de desembre de 2017, per tal d'evitar biaixos. S'ha exclòs al personal religiós i a l'autònom.

Segons les dades proporcionades, les dones que ocupen llocs on és requisit una diplomatura tenen un salari brut mensual mitjà, incloent-hi complements, de 2.474,57 €. En el cas de les dones que ocupen llocs on es requereix una llicenciatura, el salari augmenta fins als 2.566,23 €. En el cas dels homes es dona una bretxa del 5,4 % en el cas del personal diplomad i d'1,6 % en el cas del personal llicenciat.

Taula 21. Diferències retributives de l'educació concertada segons sexe

Concertada	Salari brut mensual mitjà + complements			Mitjana mensual Complementos		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Diplomats	2.474,57	2.615,26	5,4 %	214,58	261,38	17,9 %
Llicenciats	2.566,23	2.608,78	1,6 %	272,45	302,32	9,9 %

No es pot establir una comparació amb l'any anterior ja que la metodologia empleada no coincideix.

2.3.3 CONCLUSIONS DEL CAPÍTOL 1 D'EDUCACIÓ (PERSONAL DOCENT)

- Les dades no han permès establir una comparació amb els centres públics i concertats.
- Tampoc s'ha pogut entrar a analitzar amb més detall el perquè de les diferències retributives entre dones i homes.
- De forma general, respecte a l'any 2016, s'ha notat una disminució generalitzada en la bretxa de gènere.
- Tant a l'educació pública com a la privada, existeix una distribució molt diferenciada de dones i homes segons nivells educatius. Les principals diferències s'observen a l'educació infantil i a la formació professional, però no només en aquests àmbits.
- Conseqüentment, la despesa en retribucions reflecteix aquestes diferències. La despesa en capítol 1 en educació va a parar principalment a dones: el 71,1 % en el cas de l'educació pública i 74,1 % en la concertada.
- La proporció de dones i homes no té una coincidència exacta amb la despesa en retribucions que suposen dones i homes. I, efectivament, les dones surten malparades: la seva presència està 0,2 punts percentuals per damunt de la despesa en l'educació pública i 0,8 punts en el cas de la concertada.
- Quan s'observen les dades mitjanes per nòmina, les diferències són molt elevades s'estudii el paràmetre que s'estudii: forma de provisió de lloc, grup, nivell, règim jurídic, etc. També als triennis, si bé en aquest cas es donen algunes excepcions. També es dona una notable excepció entre el personal laboral, centralitzat al grup 2.
- La metodologia empleada dificulta enormement la formulació de conclusions més enllà de que en conjunt els homes reben majors retribucions, també quan s'analitzen les dades segons les variables estudiades.



Recomanacions

- Es fa necessari trobar una metodologia comú entre centres públics i privats que estableixi com es comptabilitzen les persones (són totes les que han treballat? O només les que han treballat tot l'any?), els complements (quins s'inclouen i quins no a l'anàlisi) i les possibles ponderacions (tenint en compte baixes, reduccions de jornades, etc.). A petició del personal responsable de les dades, caldria un acompanyament metodològic per part de l'IBESTAT.
- Cal aprofundir en l'anàlisi de diferències salarials entre dones i homes als centres. Realitzar aquesta anàlisi supera l'àmbit d'aquest informe d'impacte de gènere als pressuposts. Caldria realitzar una tasca més aprofundida i de més durada.

2.4 SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS

De cara al seu Pla d'Igualtat, el Servei de Salut de les Illes Balears ha realitzat una acurada diagnosi sobre la situació de dones i homes on s'inclouen les diferències retributives entre dones i homes. No s'ha pogut comptar amb aquest, més enllà d'una única taula on es recull la bretxa salarial segons grup de titulació. Així, al contrari de l'anterior informe sobre perspectiva de gènere, no es pot proporcionar dades sobre despesa global o per sexe, així com tampoc de composició de la plantilla o els complements salarials.

El que sí que observam és una àmplia bretxa salarial entre homes i dones: de mitjana, elles cobren 2.994,84 euros menys a l'any, el que suposa una bretxa salarial de 8,0 %.

Aquesta bretxa es manté en tots els grups de titulació, i amb més intensitat en els que requereixen una titulació més elevada o menys elevada. Entre el grup A1 la bretxa és del 15,9 %, quatre punts per damunt de la bretxa registrada al grup AP (12,0 %). A la resta de grups no supera el 6 %. Concretament, la bretxa registrada al grup A2 és del 3,4 %; al grup CA, del 5,9 %; i al grup C2, del 2,8 %

Taula 22. Diferències retributives segons grups de titulació al Servei de Salut de les Illes Balears

	Bretxa	Dif. total
A1	-15,91 %	-9.496,63 €
A2	-3,4 %	-1.016,37 €
C1	-5,93 %	-1.514,44 €
C2	-2,84	-573,71 €
AP	- 11,97	-2.373,22 €
Total	-8,01	-2.994,87 €

En comparació amb l'exercici anterior, la bretxa ha disminuït en 1,6 punts percentuals, fet que suposa a priori una bona notícia donades les importants diferències registrades. No obstant, quan es comparen les dades grup a grup pràcticament no es registren variacions⁸.

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

- La bretxa salarial al Servei de Salut és del 8,0 %. Aquesta bretxa s'incrementa considerablement en els grups que requereixen una titulació més elevada o menys elevada: augmenta 4 punts percentuals en el grup AP i 6,9 punts percentuals en el grup A1, fins a situar-se al 15,91 %.
- A priori, sembla ser que la bretxa de gènere ha disminuït al Servei de Salut de les Illes Balears en 1,6 punts.
- No obstant, es tracta d'una dada que no podem confirmar amb vehemència ja que les dades proporcionades resulten contradictòries.
- La no possibilitat de comptar amb dades que ja han estat treballades a una diagnosi prèvia al Pla d'Igualtat de Salut posa de manifest l'escàs arrelament que té a hores d'ara l'informe d'impacte de gènere en els pressuposts de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- La bretxa salarial mitjà 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 l'AP, els quals tenen una composició de sexe més equilibrada.

⁸ Provablement ens trobem davant d'una metodologia de càlcul distinta per a calcular els grups i/o el total en els dos anys. No obstant això, no hem pogut esbrinar el motiu metodològic que provoca aquesta incongruència.



Recomanacions

- L'exercici anterior es va proposar que s'aprofundís en l'anàlisi de l'impacte del pressupost destinat al capítol 1 al Servei de Salut de les Illes Balears. Restam a l'espera de saber si la diagnosi prèvia al seu Pla d'Igualtat ha tingut en compte aquest aspecte.
- De no ser així, es manté la recomanació anterior: aprofundir en les diferències salarials existents, tot tenint en compte dades sobre reducció de jornada, excedències, etc.
- Afegiríem que aquesta anàlisi hauria de ser més intensa en els grups en què es requereix una titulació més elevada i menys elevada: A1 i AP.

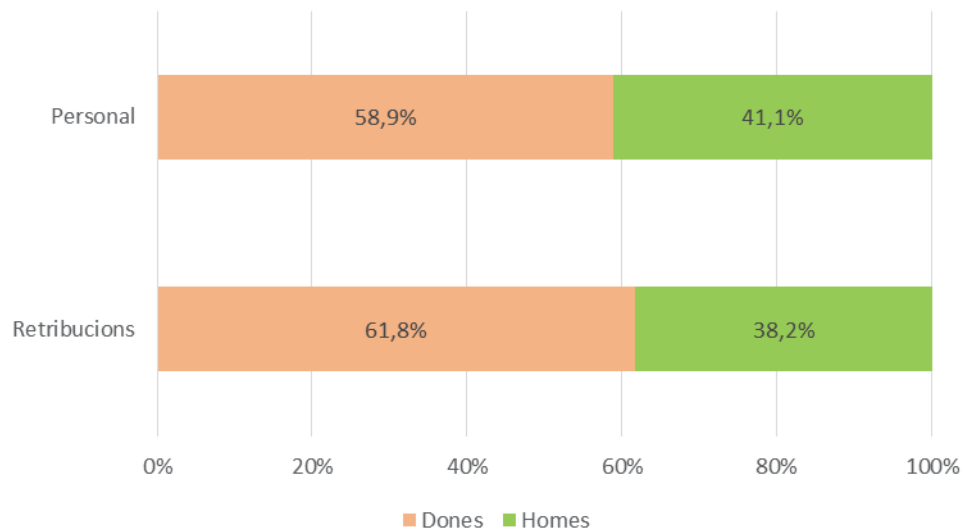
2.5 SECTOR PÚBLIC INSTRUMENTAL

En aquest apartat es comenten les dades de L'Agència de Turisme de les Illes Balears, del Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears, de la Fundació Institut Socioeducatiu s'Estel, de la Fundació per a l'Esport Balear i de la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia.

2.5.1 AGÈNCIA DE TURISME DE LES ILLES BALEARS

L'Agència de Turisme de les Illes Balears va fer una despesa de 1.913.102,52 € en capítol 1 durant l'any 2017. El 61,8 % d'aquesta despesa va anar a parar a dones. Al contrari del que hem anat veient anteriorment, aquest percentatge està per damunt de la presència relativa de dones dins l'entitat: de les 56 persones en nòmina, ells són 33, el 58,9 %. S'espera, doncs, que la bretxa de gènere en aquest cas sigui negativa.

Gràfic 12. Distribució del personal i de la despesa en capítol 1 a l'Agència de les Illes Balears segons sexe



Efectivament, tal com s'observa en la Taula 23, es dona una bretxa a favor de les dones del 12,5 %.

Taula 23. Retribucions, persones i retribució mitjana per persona de l'Agència de Turisme de les Illes Balears segons sexe

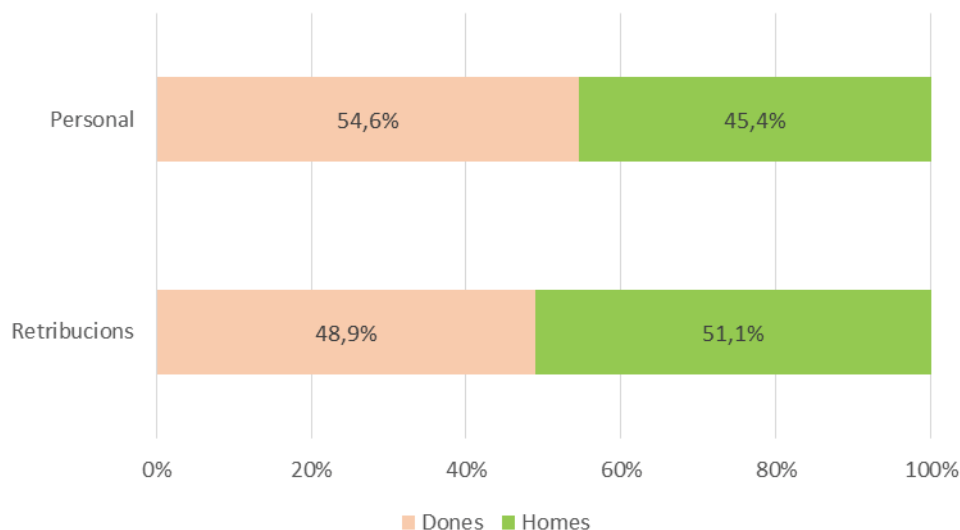
	<i>Salaris</i>	<i>Complements</i>	<i>Total retribucions anuals</i>	<i>Nombre de persones</i>	<i>Retribució mitjana per persona</i>
Dones	1.094.769,16 €	86.573,40 €	1.181.342,56 €	33	35.798,26 €
Homes	681.395,00 €	50.364,96 €	731.759,96 €	23	31.815,65 €
Total	1.776.164,16 €	136.938,36 €	1.913.102,52 €	56	34.162,55 €
Bretxa					-12,5 %

2.5.2 FONS DE GARANTIA AGRÀRIA I PESQUERA DE LES ILLES BALEARS

La despesa en capítol 1 del Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears va ascendir a 5.352.365,89 €. Un 48,9 % d'aquesta quantitat va anar a parar a dones, tot i que el seu pes relatiu és del 54,6 % (83 dones sobre un total de 152 persones).



Gràfic 13. Distribució del personal i de la despesa en capítol 1 al Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears segons sexe



En aquest cas es registra una important bretxa de gènere: elles cobren de mitjana una cinquena part que els homes, concretament un 20,6 %.

Taula 24. Retribucions, persones i retribució mitjana per persona del Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears segons sexe

	Total retribucions anuals	Nombre de persones	Retribució mitjana per persona
Dones	2.614.936,02 €	83	31.505,25 €
Homes	2.737.429,87 €	69	39.672,90 €
Total	5.352.365,89 €	152	35.212,93 €
Bretxa			20,6 %

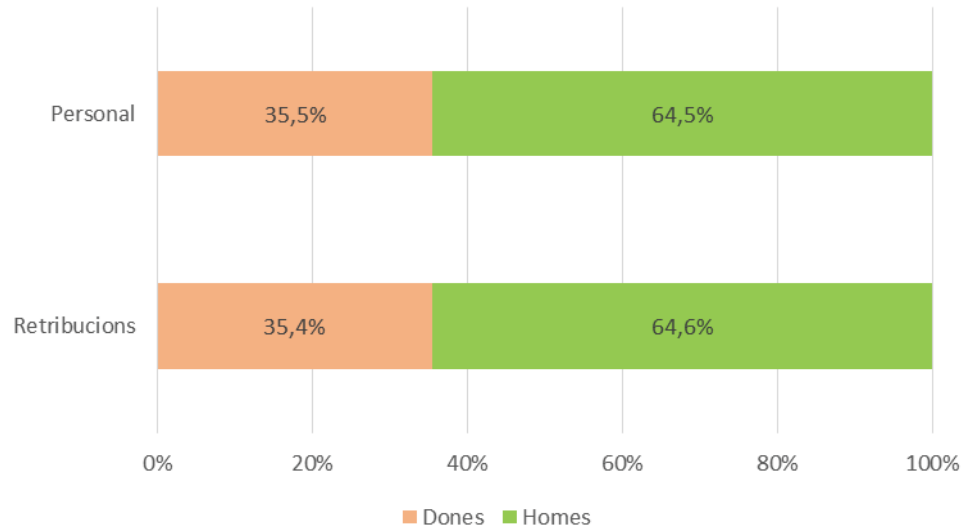
2.5.3 FUNDACIÓ INSTITUT SOCIOEDUCATIU S'ESTEL

Les dades proporcionades per la Fundació revelen una despesa en capítol 1 de 7.855.227 €, repartits entre 190 persones, el 70,0 % de les quals són dones. No desagrega aquesta despesa entre dones i homes, de manera que no es pot estudiar en aquest cas si es dona una bretxa salarial a l'entitat.

2.5.4 FUNDACIÓ PER A L'ESPORT BALEAR

L'any 2017 la Fundació per a l'Esport Balear, ens on treballaren 76 persones, va gastar 2.371.457,00 € en capítol 1. Un 35,5 % del personal de l'entitat són dones, un percentatge pràcticament idèntic al de les retribucions que reben les dones. De forma global, doncs, la fundació no presentarà bretxa de gènere.

Gràfic 14. Distribució del personal i de la despesa en capítol 1 a la Fundació de l'Esport Balear



Efectivament, la bretxa de gènere és del 0,5 %, pràcticament inexistent.

Taula 25. Retribucions, persones i retribució mitjana per persona de la Fundació per a l'Esport Balear segons sexe

	Total retribucions anuals	Nombre de persones	Retribució mitjana per persona
Dones	839.602,00 €	27	31.096,37 €
Homes	1.531.855,00 €	49	31.262,35 €
Total	2.371.457,00 €	76	31.203,38 €
Bretxa			0,5 %

La Fundació ha proporcionat dades detallades per categoria laboral. La presenta la bretxa de cadascuna de les categories presents. S'observen importants diferències: si bé a l'alta direcció hi ha una bretxa petita tot i que significativa (les dones d'aquesta categoria cobren un 3,5 % menys), a les altres dues categories les diferències són més elevades, i no van sempre en la mateixa direcció: elles cobren més entre el personal administratiu (un 12,5 %) i ells, entre el personal tècnic (un 31,8 %).



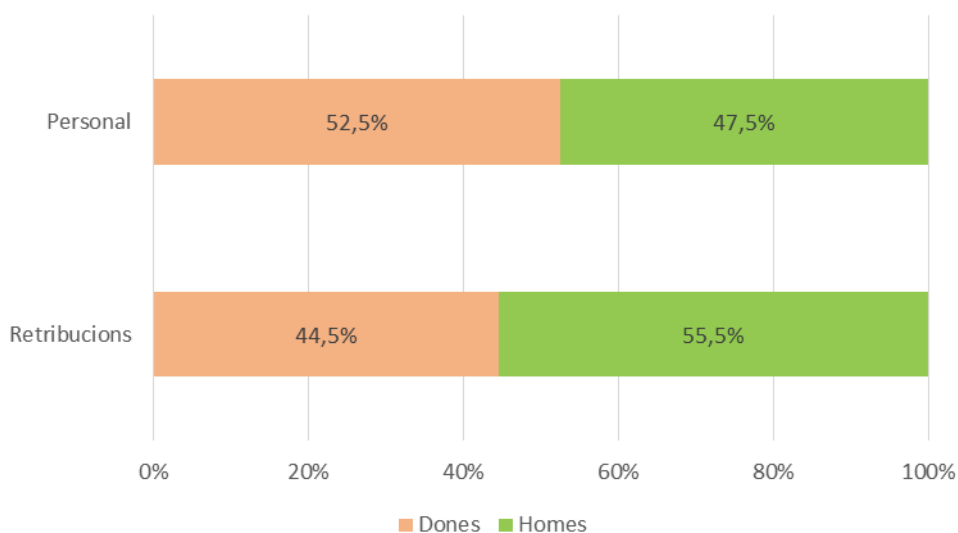
Taula 26. Bretxa salarial segons categoria a la Fundació per a l'Esport Balear

	Nombre de persones	Bretxa
Alta direcció	3	3,5 %
Administració	18	-12,5 %
Personal tècnic	52	31,8 %
Personal operari	3	-

2.5.5 FUNDACIÓ BALEAR D'INNOVACIÓ I TECNOLOGIA

La fundació Balear d'Innovació i Tecnologia va ocupar a 261 persones l'any 2017. El 52,5 % d'aquestes persones són dones. No obstant això, la despesa en capítol 1 que va a parar al col·lectiu tot just representa el 44,5 %.

Gràfic 15. Distribució del personal i de la despesa en capítol 1 a la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia



Donat el desequilibri anterior, és d'esperar una alta bretxa salarial. Efectivament, si el sou mitjà de les dones a l'entitat és de 27.809,28 €, els dels homes està més de 10.500 € per damunt, el que suposa una bretxa global del 27,5 %.

Taula 27. Retribucions, persones i retribució mitjana per persona de la Fundació d'Innovació i Tecnologia segons sexe

	Total retribucions anuals	Nombre de persones	Retribució mitjana per persona
Dones	3.809.870,68 €	137	27.809,28 €
Homes	4.753.769,95 €	124	38.336,85 €
Total	8.563.640,63 €	261	32.810,88 €
Bretxa			27,5 %

Novament comptam en aquest cas amb dades desagregades per categoria. Si hi param atenció, observam que es donen diferències considerables. Les categories on les dones, en conjunt, cobren un 10 % menys que els homes són cap de projectes, cos facultatiu superior, cos facultatiu tècnic, teleoperador/a i alt càrrec. Aquest darrer destaca per una bretxa del 21,2 %. Trobam tres categories on elles cobren de mitjana més que els homes, si bé només una d'elles per damunt del 10 %: personal de vigilància (bretxa negativa per als homes de 25,6 %), coordinació d'equips i serveis (-6,0 %) i coordinació call (-0,9 %).

Taula 28. Bretxa salarial segons categoria a la Fundació d'innovació i Tecnologia

	Bretxa
Alt càrrec	21,2 %
Coord./cap d'àrea	1,0 %
Coordinació equips/serveis	-6,0 %
Cap projectes/gestió	10,2 %
Consultor/a gestor/a innovació	6,4 %
Cos facultatiu superior	11,4 %
Cos facultatiu tècnic	13,8 %
Operador/a informàtic	4,1 %
Coordinador/a call	-0,9 %
Teleoperador/a	18,2 %
Personal vigilància	-25,6 %
Altres	14,7 %

2.5.6 CONCLUSIONS DEL CAPÍTOL 1 DEL SECTOR PÚBLIC INSTRUMENTAL

- Es troben a faltar les dades dels ens que no han aportat dades de capítol 1 desagregades per sexe. Els motius per a aquesta falta de dades els hem de cercar en l'encara escàs arrelament de la necessitat de treballar l'impacte de gènere en els pressuposts, en la dificultat presentada per alguna entitat de



disposar de les dades de forma desagregada o en la confusió de com presentar les dades.

- Quan s'han aportat dades, aquestes han estat desiguals. Només en dos casos s'han desagregat les dades per categoria laboral. En cap cas s'han aportat desagregats els complements.
- Només a un cas dels estudiats (Agència de Turisme de les Illes Balears) presenta una bretxa de gènere negativa per als homes. En aquest cas, i al contrari del vist a la majoria de casos vist a l'informe, elles cobren en conjunt un 12,5 % més.
- A canvi, la Fundació d'Innovació i Tecnologia i el Fons de Garantia Agrària i Pesquera presenten, en conjunt, una important bretxa de gènere, del 27,5 % i del 20,6 %, respectivament.
- Les dades aportades per la Fundació per a l'Esport Balear posen de manifest la importància de disposar no només de dades globals, sinó també desagregades per categories laborals. En aquest cas concret, s'aprecia que tot i que en termes globals homes i dones cobren el mateix de mitjana, aquesta equitat desapareix quan s'observen les dades per categories.
- Com a observació general, les entitats que han proporcionar dades segons categoria laboral, no ha aplicat un llenguatge igualitari a totes les categories.

Recomanacions

- Cada entitat del sector públic instrumental estudiada presenta unes característiques pròpies, fet que destaca la necessitat de comptar amb anàlisi detallat i detallat sobre la distribució del capítol 1 entre dones i homes.
- El diagnòstic previ als plans d'igualtat de cadascuna de les entitats han de profunditzar en l'anàlisi de les diferències detectades, tot estudiant un volum més gran de variables quantitatives (reducció de jornada, excedències, complements, triennis) i aspectes qualitius (concordança de les funcions atribuïdes a la RLT amb les retribucions de cada lloc).
- Els plans d'igualtat d'aquestes entitats hauran de preveure les mesures que creguin convenientes per a limitar la bretxa salarial quan es detectin els motius.
- De cara a un proper informe d'impacte de gènere als pressuposts, caldria imitar el sistema de fitxes utilitzat per conèixer els programes de capítol 2 i 4 a l'hora d'obtenir informació, tot comptant amb dades amb complements desagregats, per categories laborals i amb informació sobre reduccions de jornada i excedències.

3. Anàlisi de la despesa destinada a program

Per a l'elaboració del present informe s'ha demanat també informació a les diferents conselleries d'algunes activitats pressupostades per l'any 2019 per tal d'analitzar el pressupost invertit en aquestes, com incorporen la perspectiva de gènere en el seu disseny i en quina mesura impacten en la reducció de les desigualtats de gènere.

A continuació, en primer lloc s'assenyalen alguns aspectes metodològics relatius al disseny i l'emplenament de les fitxes. En segon lloc, es presenta l'anàlisi agregada de les activitats de les quals les conselleries han enviat la informació completa.

Cal tenir present que, atès que les dades analitzades corresponen a les quantitats previstes en el pressupost del 2019, poden haver-hi variacions en les quantitats finalment assignades a les activitats analitzades.

3.1 SELECCIÓ DE PROGRAMES

Donat el considerable volum pressupostari de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, s'han seleccionat algunes activitats per a ésser analitzades en aquest informe, planificant anar incloent-ne més any rere any. En aquest sentit, l'any passat es varen analitzar un total de 23 programes i subprogrames, mentre que en el present informe s'inclouran en l'anàlisi un total de 87 activitats⁹. Tal com s'ha explicat en l'apartat 1.1.4 del present informe, l'eina utilitzada per seleccionar les activitats ha estat la fitxa de l'annex II.

Aquesta fitxa consta de dues parts: una primera 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 (essent 0, gens; 1 poc; 2, bastant; 3, totalment) als següents criteris:

- A. En quin grau l'activitat incorpora la perspectiva de gènere
- B. En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes
- C. En l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes

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

⁹ L'Institut Balear de la Dona va rebre un total de 91 fitxes, quatre de les quals no s'han pogut analitzar atès que no hi constaven les dades necessàries de la part 1 de la fitxa.



L'aplicació d'aquests criteris ha resultat en una selecció final de 87 activitats, detallades en la Taula 29.

Taula 29. Activitats seleccionades, rellevància de gènere i assignació pressupostària. 2019

<i>Conselleria/ Organisme</i>	<i>Nom de l'activitat</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>Pressupost assignat als programes i subprogrames</i>
Consorti de Transports de Mallorca	Consorti de Transports de Mallorca	1	0	0	
Conselleria d'Educació i Universitat	REACCIONA Assignació d'una persona responsable de la coeducació, amb temps efectiu de dedicació a tots els centres educatius	3	3	2	800.000 €
	REACCIONA Formació adreçada a centres educatius sobre com realitzar projectes de centre en coeducació.	3	3	2	20.000 €
	REACCIONA Inclusió de la perspectiva de la coeducació als plans de formació del professorat, amb formació específica i permanent.	3	3	2	190.800 €
	REACCIONA Revisió del Protocol de prevenció, detecció i intervenció de l'assetjament escolar de les Illes Balears per incloure aspectes relacionats amb les violències masclistes	3	2	2	48.931 €
Conselleria de Serveis Socials i Cooperació	Cooperació internacional	3	3	3	2.275.100 €
	Convocatòria de subvenció adreçada a entitats que treballen amb joves embarassades amb dificultats econòmiques i socials	3	3	2	72.000 €
	SOIB DONA	3	3	3	175.531,73 €
Direcció General d'Esports i Joventut	Convocatòria de subvencions per a projectes d'intervenció, recerca i publicacions de caràcter innovador en matèria de joventut per a 2019	2	1	2	150.000 €
	Consolidació del Consell de la Joventut de les Illes Balears (CJIB)	2	1	2	125.500 €
	Promoció i foment de l'esport	3	3	2	86.000 €

Conselleria/ Organisme	Nom de l'activitat	Pressuposts Generals			Cost assignat als programes i subprogrames
		A	B	C	
Direcció General d'Innovació i Recerca	Transferència del Coneixement – subprograma pressupostari 542A01	1	0	1	8.076.525 €
Direcció General de Comunicació	Comunicació de Govern	3	3	0	964.000 €
	Publicitat institucional	3	3	0	2.175.241 €
Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques	Avaluar els riscos que puguin afectar a la seguretat i salut dels empleats públics, determinar les prioritats en l'adopció de les mesures preventives adequades i vigilar-ne l'eficàcia, incorporant la perspectiva de gènere.	2	2	2	
	Vigilar la salut dels treballadors tal com recull l'article 37 del Reglament dels serveis de prevenció, i específicament les revisions mèdiques específiques i periòdiques, i prestar els primers auxilis als treballadors accidentats, incorporant la perspectiva de gènere.	2	2	2	
Direcció General de Relacions Institucionals i Acció Exterior	Col·laboracions en matèria de justícia	2	2	2	50.000 €
	Relacions de cooperació amb altres administracions públiques i ens públics i privats	2	1	1	400.000 €
	Relacions de cooperació amb altres administracions públiques i ens públics i privats	1	1	1	60.000 €
	Foment i relacions amb les comunitats balears a l'exterior	1	1	1	75.000 €
	Foment de la participació de centres i cases regionals a les Illes Balears	0	0	1	
	Coordinació de l'acció exterior del Govern	0	0	0	
Direcció General del Tresor, Política Financera i Patrimoni	Línia BAIB-ISBA 2019 – Bonificació especial als interessos i al cost de l'aval d'ISBA en el finançament d'inversions productives de la dona empresarial	2	2	1	2.458.212,7 €
Direcció General Energia i Canvi Climàtic	Programa 731A (específicament l'apartat de lluita contra la pobresa energètica)	1	2	2	



Conselleria/ Organisme	Nom de l'activitat	A	B	C	Pressupost assignat als programes i subprogrames
	Programa 731A (energies renovables)	0	0	2	
	Programa 572A (qualitat de l'aire)	1	1	1	840.478 €
Escola Balear d'Administració Pública	Formació i selecció de personal	2	2	1	4.952.474 €
Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia	Promoure les competències digitals a la població en general i fomentar vocacions científicotècniques entre els/les joves, eliminant estereotips de gènere.	3	1	1	
Fundació per a l'Esport Balear	Acord Federació de Rugbi	3	3	3	1.300 €
	Acord Federació de Taekwondo	3	3	2	1.300 €
	Acte simbòlic Dia Internacional de la Dona	3	2	2	
	Cartell informatiu drets persones LGTBI	3	3	2	100 €
Institut Balear d'Estadística	Incorporació de la variable sexe en les operacions estadístiques que siguin susceptibles d'incloure-la	2	0	0	765.901 €
Institut Balear de Salut Laboral	Foment de la investigació i actuació en matèria de salut laboral, i contractació de personal tècnic en prevenció de riscos laborals	2	2	2	200.000 €
Direcció General de Relacions amb el Parlament	Relacions amb el Parlament	0	0	0	
	Coordinació i seguiment de l'activitat normativa del Govern	3	0	0	
	Coordinació del desplegament normatiu de l'Estatut d'autonomia	3	0	0	
	Impuls de la normativa en matèria d'igualtat	3	3	3	
	Coordinació dels processos de transferència de funcions i serveis	0	0	0	
	Resolució extrajudicial de discrepàncies en el si de la CBC	0	0	0	
	Registre de Convenis i Inventari d'òrgans col·legiats	0	0	0	
	Relacions amb el Consell Consultiu i altres òrgans	0	0	0	

Conselleria/ Organisme	Nom de l'activitat	Pressuposts Generals			Cost assignat als programes i subprogrames
		A	B	C	
Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere	Desenvolupament d'accions per dur a terme el Pla Estratègic de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere 2017-2019 que tenen a veure amb activitats de sensibilització, formació i atenció a persones LGTBI i les seves famílies	3	2	3	57.750 €
	Convocatòria de subvencions per dissenyar i implementar projectes relacionats amb la diversitat sexual i de gènere adreçats al col·lectiu LGTBI per al 2018	3	2	3	50.000 €
Direcció General d'Agricultura i Ramaderia	Elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del sector agrari	3	2	2	2.500 €
	Formació a les treballadores i treballadors de la Direcció General per reconèixer i combatre les violències masclistes i micromasclismes	3	3	1	1.500 €
Direcció General de Pesca	Elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del sector pesquer	3	2	2	2.500 €
	Formació als treballadors i a les treballadores de la Direcció General per reconèixer i combatre les violències masclistes i micromasclismes	3	3	1	1.500 €
Direcció General d'Economia	Planificació i ordenació de la política econòmica	0	0	0	
Direcció General de Comerç	Promoció empresarial	1	1	2	1.405.000 €
	Innovació	0	0	0	218.750 €
Direcció General de Política Industrial	Revisió de l'estat de les explotacions inactives (ECA)	1	1	1	34.557 €
	Creació i adaptació tràmits UDIT	2	3	1	63.627 €
	Millores informàtiques simplificació administrativa	2	3	1	18.000 €
	Contractació d'Inspeccions a Organismes de Control Autoritzats (OCA)	1	1	1	30.250 €



Conselleria/ Organisme	Nom de l'activitat	A	B	C	Pressupost assignat als programes i subprogrames
Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral	Fomentar l'elaboració de plans d'igualtat en empreses no obligades	3	2	2	100.000 €
	Incentivar la contractació de col·lectius prioritaris	2	2	2	200.000 €
	Promocionar l'ocupació autònoma	2	2	2	500.000 €
	Fomentar l'ocupació en empreses d'economia social	2	2	2	60.000 €
Serveis de Millora Agrària i Pesquera	Elaboració de la diagnosi de la situació de la dona al sector agrari	3	2	2	9.000 €
	Elaboració de la diagnosi de situació de la dona al sector pesquer	3	2	2	3.000 €
	Formació als treballadors de Serveis de Millora Agrària i Pesquera per reconèixer i combatre les violències masclistes i micromasclismes	3	3	1	1.500 €
Agència Tributària	Manifest pacte contra les violències masclistes	3	1	1	
Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears	Formació per la qualitat del sector	3	3	0	
	Contractació Personal	3	3	0	27.211 €
	Catàleg bones pràctiques establiments turístics per tal d'evitar abusos, assetjament i agressions sexuals	3	3	0	
	Guia recursos Illes Balears per acudir en cas de violències masclistes	3	3	0	2.000 €
Servei d'Ocupació de les Illes Balears	Direcció i Serveis Generals SOIB	3	1	1	
	Orientació i Formació Labora	3	1	1	3.542.862,3 €
	Formació per a l'ocupació	3	1	1	
	Gestió de programes mixtos. Tallers.	3	1	1	
	Foment de l'ocupació. Dones	3	1	1	2.000.000 €
	Formació professional dirigida a desocupats	3	1	1	685.900,02 €
	Formació professional dirigida a ocupats	3	1	1	

Conselleria/ Organisme	Nom de l'activitat	Pressuposts Generals			Assignat als programes i subprogrames
		A	B	C	
	Oportunitats d'ocupació i formació. SE	3	1	1	
	Oportunitats d'ocupació i formació. Vulnerables	3	1	1	
	Oportunitats d'ocupació i formació. CP	3	1	1	
	Beques per formació professional	3	1	1	
	Foment de l'ocupació. Agents	3	1	1	
	Foment de l'ocupació. Visibles	3	1	1	
	Teleformació + Dual	3	1	1	
Institut Balear de la Joventut	Camps de Treball Igualtat de Gènere	3	3	2	15.000 €
	Formació Igualtat de Gènere al temps lliure	3	3	2	5.000 €
	Anuari de la Joventut. Anàlisi de Gènere	2	2	2	
Institut Balear de la Dona	Violències masclistes	3	3	3	5.080.380 €
	Transversalitat i polítiques d'igualtat	3	3	3	275.000 €
Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel	Casal d'acollida Ariadna	3	3	3	690.247 €



3.2 EFICÀCIA, EFICIÈNCIA I EQUITAT

Atès que en moltes ocasions tant el disseny de les activitats com els indicadors establerts són cecs al gènere, s'ha 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 l'activitat contribueix a la igualtat de dones i homes; quines accions i decisions s'han pres pel pressupost 2019 per tal d'incloure la visió de gènere en l'activitat i promoure la igualtat efectiva entre dones i homes; i quins indicadors de l'activitat incorporen la visió de gènere.

3.3 ANÀLISI AGREGADA DE LES FITXES DELS PROGRAMES

En el present apartat es presenten les dades relatives a l'impacte de gènere al pressupost destinat a les actuacions que s'implementaran per la consecució dels objectius en matèria d'igualtat de gènere, segons s'especifica a Ordre de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques d'11 de juny de 2018 per la qual es dicten les normes per a l'elaboració dels pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2019. L'anàlisi d'impacte de gènere d'aquestes s'ha realitzat sobre la base de la informació aportada per les Conselleries i organismes autònoms en relació: al seu pressupost; a com el programa contribueix a la igualtat de dones i homes; a com les actuacions proposades incideixen en la igualtat de gènere; i als indicadors aportats. A partir d'aquesta anàlisi s'han classificat les activitats en funció del grau en què l'activitat incorpora la perspectiva de gènere, l'impacte de gènere de l'activitat i el grau de desigualtats en l'àmbit que es du a terme l'activitat. Cada una de les fitxes d'anàlisi de les activitats pot consultar-se a l'annex IV.

En l'anàlisi del pressupost d'aquestes activitats s'ha de tenir present que en alguns casos la despesa d'aquestes es concentra en el capítol 1 –i per tant no entra en l'anàlisi realitzada en aquest apartat-, però majoritàriament és pressupost que es destina a la realització d'accions positives.

Finalment, apuntar que del total de 91 fitxes rebudes, se n'han analitzat 87 respecte de la informació recollida en la primera part de la fitxa (valoració incorporació de la perspectiva de gènere, incidència de l'activitat en les desigualtats de gènere, i existència de desigualtats de gènere en l'àmbit d'actuació). En relació a l'anàlisi del pressupost, s'han pogut incloure en l'anàlisi 52 fitxes, que són aquelles que comptaven amb la informació completa tan de la primera part de la fitxa com la relativa al pressupost.

3.3.1 ANÀLISI DE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE E

ACTIVITATS

El gràfic següent (Gràfic 16) mostra la distribució de les activitats analitzades en funció del grau d'incorporació de la perspectiva de gènere que identifica cada una de les Conselleries.

Observam com, de les activitats incloses a l'anàlisi, un **59,8 %** presenta una **incorporació alta de la perspectiva de gènere**, fet que implica que en la descripció del programa, les seves actuacions i indicadors es visibilitza la realitat de les dones, les desigualtats que existeixen i que es treballa tenint aquesta realitat en compte. Cal destacar que en comparació als programes i subprogrames analitzats en l'informe del 2017 (Gràfic 27 annex I), el percentatge d'aquest tipus d'activitats ha augmentat en 16,3 punts.

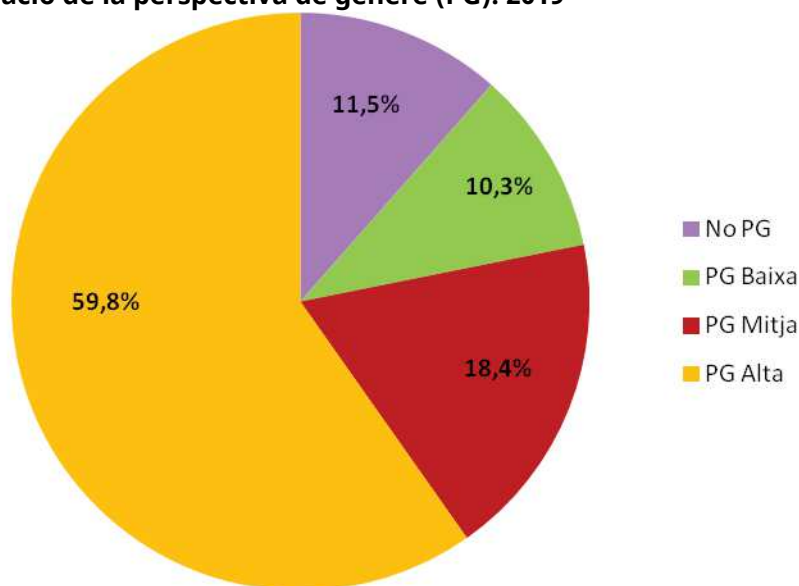
Un **18,4 % de les activitats incorporen en part la perspectiva de gènere** en el seu disseny, actuacions i indicadors. En total són 16 programes que presenten una incorporació mitja de la perspectiva de gènere. En comparació amb les dades de l'any passat, aquest percentatge ha disminuït en 3,3 punts.

Les activitats que **incorporen només molt parcialment la perspectiva de gènere són un 10,3 %**, -9 activitats en nombres absoluts-, percentatge que representa una disminució d'11,4 punts respecte dels programes i subprogrames analitzats el darrer any.

Finalment, són una minoria aquells **programes que no incorporen la perspectiva de gènere**: del total analitzat, en representen un **11,5 %**, percentatge lleugerament inferior al de l'any anterior (13 %).

L'anàlisi indica que es considera que la gran majoria de les activitats incorporen la perspectiva de gènere en el seu disseny; a més, en relació amb el darrer any, aquest percentatge ha augmentat. Serà important en els següents anys seguir la tendència de la incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats i programes analitzats i identificar si la tendència positiva es manté en el temps.

Gràfic 16. Distribució de les activitats analitzades en relació amb el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG). 2019



L'anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere també cal fer-la des del punt de vista del volum pressupostari que representen les activitats seleccionades. Cal tenir en compte que, del total de 91 fitxes rebudes, aquesta anàlisi n'incorpora 57. En alguns casos el pressupost assignat a l'activitat és majoritàriament de capítol 1, i per tant no s'inclou en l'anàlisi d'aquest apartat; en d'altres casos, no s'ha tramès la informació sobre el pressupost assignat a l'activitat.

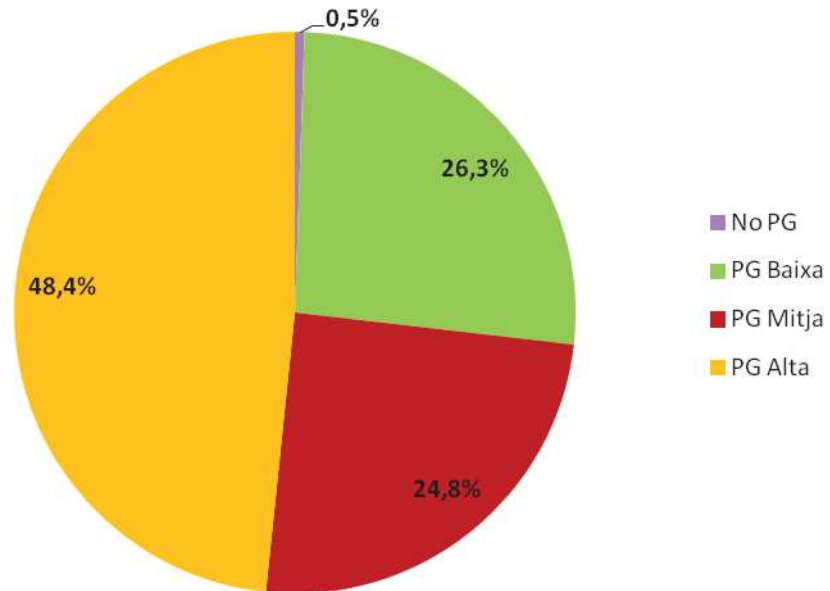
En el següent gràfic es mostra que les activitats que tenen una **incorporació alta de la perspectiva de gènere suposen un 48,4 % del pressupost analitzat; els que la incorporen en un grau mig, un 24,8 %; els que tenen una baixa incorporació, un 26,3 %; i els que no la incorporen, un 0,5 %**. Per tant, la majoria del pressupost analitzat correspon a activitats que tenen una incorporació alta de la perspectiva de gènere.

En la comparació amb les dades del darrer informe, cal destacar que ha augmentat de manera important el percentatge de pressupost que s'inverteix en activitats que tenen una alta incorporació de la perspectiva de gènere; en aquest sentit, mentre que les dades del primer informe (Gràfic 28 annex I) indicaven que els programes i subprogrames que declaraven tenir una alta incorporació de la perspectiva de gènere eren l'11,9 %, aquest percentatge ha augmentat fins el 48,4 %. També cal destacar que el percentatge de pressupost analitzat destinat a activitats que no incorporen la perspectiva de gènere ha disminuït notablement: ha passat del 61,8 % el 2018, al 0,5 %.

Així, l'anàlisi indica que malgrat les activitats que no incorporen la perspectiva de gènere representen l'11,5 % del total de les activitats analitzades, el pressupost

assignat a aquestes només té un pes del 0,5 % del total analitzat. Ca també que les activitats que incorporen de manera molt parcial la perspectiva de gènere són un 10,3 % del total, i el pressupost destinat a aquestes s'eleva fins el 26,3 %.

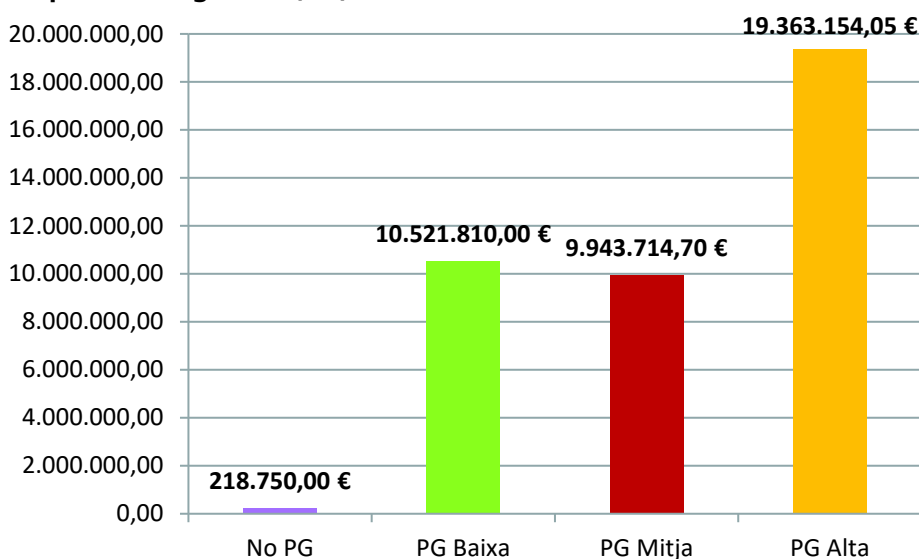
Gràfic 17. Distribució pressupostària analitzada de les activitats segons el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere. 2019



Per quantia pressupostària, a les **activitats que incorporen de manera plena la perspectiva de gènere se'ls destina un total de 19.363.154,05 €**. Les segueixen les activitats que incorporen molt parcialment la perspectiva de gènere i les que la incorporen de forma parcial, amb un pressupost assignat de 10.521.810 € i 9.943.714,7 € respectivament. Finalment, el pressupost assignat a les activitats que no incorporen la perspectiva de gènere només és de 218.750 €.



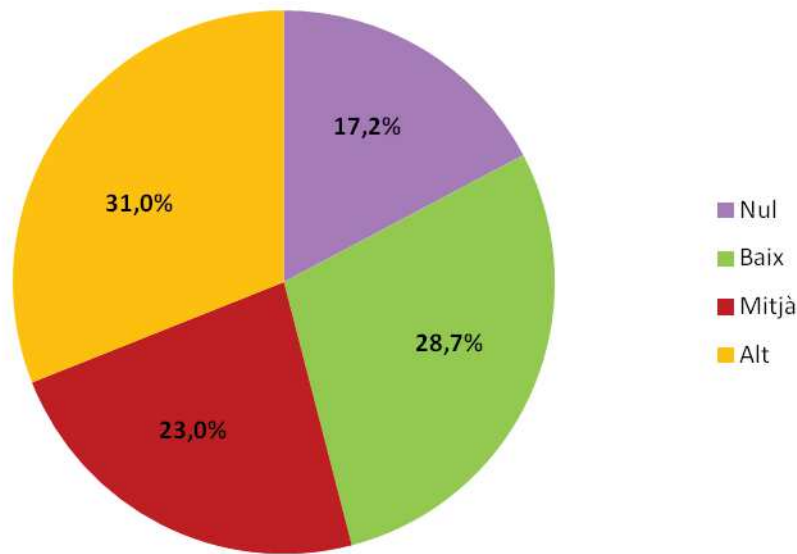
Gràfic 18. Quantia de pressupost analitzat en relació amb el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG) de les activitats. 2019



3.3.2 ANÀLISI DE L'IMPACTE DE GÈNERE DE LA DESPESA DE LES ACTIVITATS

Del total de les 57 activitats de les quals s'ha analitzat l'impacte de gènere de la seva despesa, en un **31 % es considera que l'impacte és alt** (Gràfic 19); un 28,7 % s'estima que té un impacte baix; un 23 %, que té un impacte mitjà; i un 17,2 %, té un impacte nul sobre les desigualtats de gènere. Per tant, en relació amb la majoria de les activitats incloses en l'anàlisi es declara que tenen un impacte alt sobre les desigualtats de gènere, en comparació al 26,1 % del darrer any (Gràfic 29 annex I). Cal destacar que del total d'activitats que incorporen totalment la perspectiva de gènere (un total de 52), un 48,1 % es declara que tenen un alt impacte en les desigualtats de gènere. En aquest sentit, les dades indiquen que la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny i implementació de l'activitat no assegura per si mateixa que es generi un impacte positiu sobre les desigualtats de gènere.

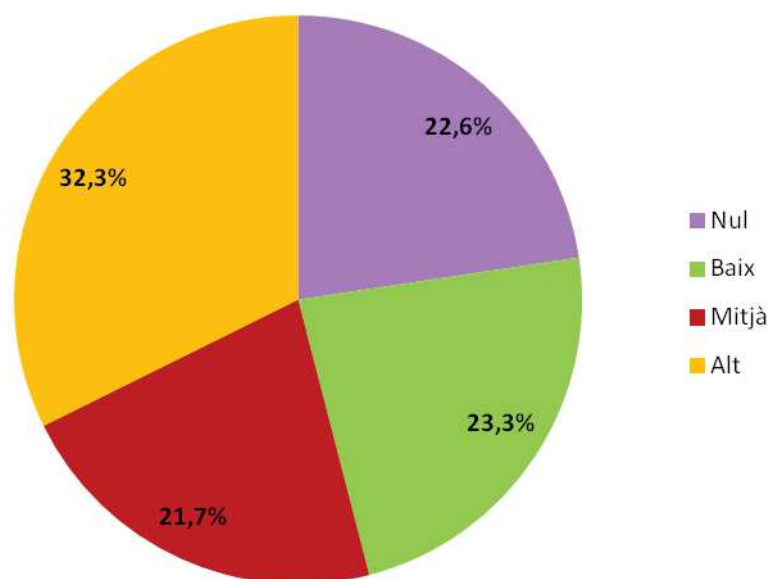
Gràfic 19. Distribució de les activitats analitzades segons el grau d'incidència en les desigualtats de gènere. 2019



Del total del pressupost analitzat en funció de l'impacte en les desigualtats de gènere, aquest es distribueix de la següent manera (Gràfic 20): **un 32,3 %** correspon a programes que tenen un **alt grau d'incidència en les desigualtats de gènere**; un 23,3 %, a programes que tenen una incidència baixa; un 22,6 % del pressupost està assignat a activitats que tenen una incidència nul·la en les desigualtats de gènere; i un 21,7 %, a activitats que tenen una incidència mitjana. La comparació amb les dades de l'any passat ens porta a destacar que el percentatge de pressupost destinat a activitats amb una alta incidència en les desigualtats de gènere ha passat de ser del 9,6 % (Gràfic 30 annex I) a ser del 32,3 %.



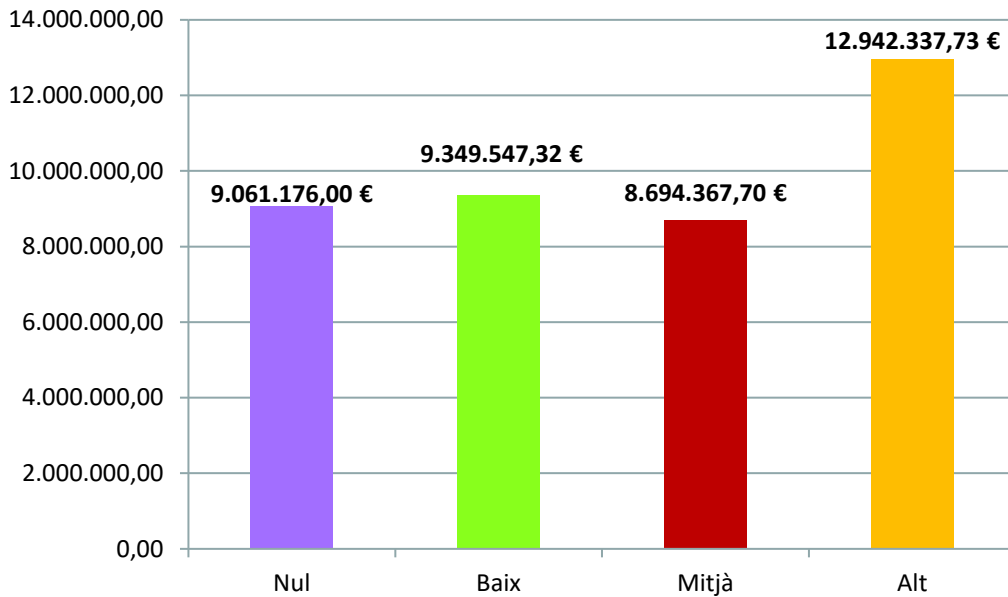
Gràfic 20. Distribució pressupostària de les activitats segons la incidència en les desigualtats de gènere. 2019



El Gràfic 21 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 de les activitats que tenen una alta incidència en les desigualtats de gènere: 12.942.337,73 €.** En importància de pressupost, les altres tres categories d'activitats en funció de la incidència representen quantitats similars, estant cada una d'elles al voltant dels 9 milions d'euros.

De nou, cal destacar l'augment del pressupost analitzat destinat a activitats que tenen un alt impacte en les desigualtats de dones i homes, el qual, en comparació amb les dades del darrer any, ha passat de ser de 5.773.291 € a ser de 12.942.337,73 €.

Gràfic 21. Quantia del pressupost en relació amb la incidència en les desigualtats de gènere. 2019



3.3.3 ANÀLISI DEL GRAU DE DESIGUALTATS EN L'ÀMBIT D'ACTUACIÓ DE LES ACTIVITATS

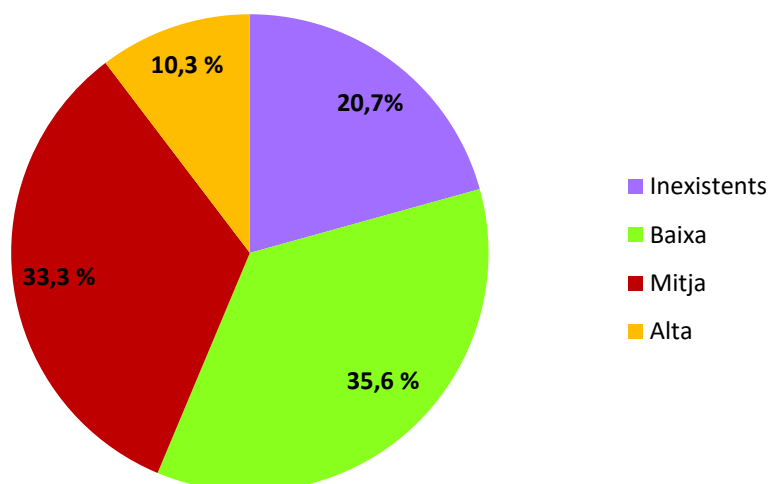
En aquest apartat es presenta l'anàlisi del grau de desigualtats identificades en l'àmbit d'actuació de cada una de les activitats.

En el Gràfic 22 s'observa que només un **10,3 % de les activitats analitzades actuen en un àmbit on es considera que el grau de desigualtats és alt**. La majoria de les activitats (un 35,6 %) actuen en un àmbit on s'estima que el grau de desigualtat de dones i homes és poc; un 33,3 % de les activitats incideixen en una àrea on es consideren que les desigualtats són considerables i un 20,7 % de les activitats actuen en àmbits on les desigualtats de dones i homes són nul·les.

La comparació amb les dades de 2018 (Gràfic 32 annex I) mostra que hi ha hagut una disminució de 7 punts dels programes que actuen en àmbits on el grau de desigualtat és alt, mentre que augmenten en 9 punts aquells programes que es duen a terme en àrees on es considera que les desigualtats de gènere són escasses.



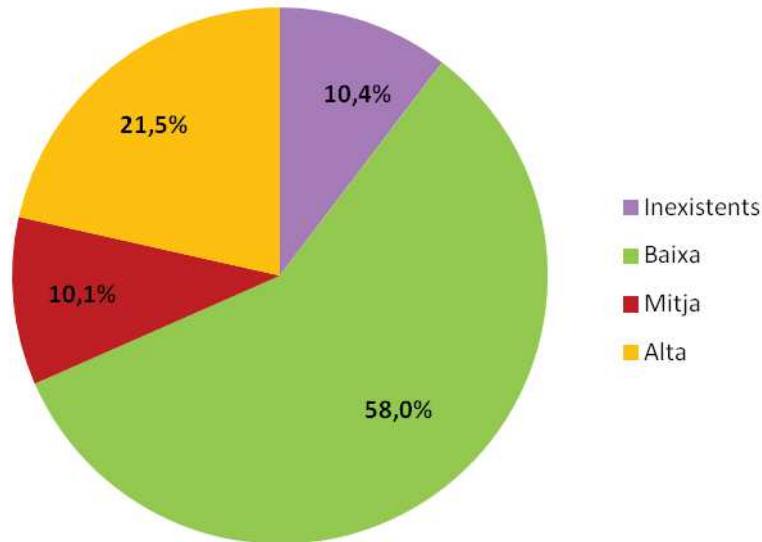
Gràfic 22. Distribució de les activitats en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. 2019



Quant a la distribució pressupostària (Gràfic 23), les dades mostren que la majoria del pressupost analitzat, **un 58 %, es destina a activitats que es duen a terme en àmbits on les desigualtats de gènere es consideren escasses**, mentre que un 21,5 % del pressupost analitzat correspon a activitats que actuen en àrees on les desigualtats són altes.

Cal destacar, en comparació amb les dades de 2018, la disminució en 14 punts del pressupost destinat a activitats dutes a terme en àmbits on les desigualtats són escasses. Malgrat aquesta evolució positiva, la major part del pressupost analitzat (un 68,4 %) s'inverteix en àmbits on s'estima que les desigualtats de gènere són inexistents o escasses.

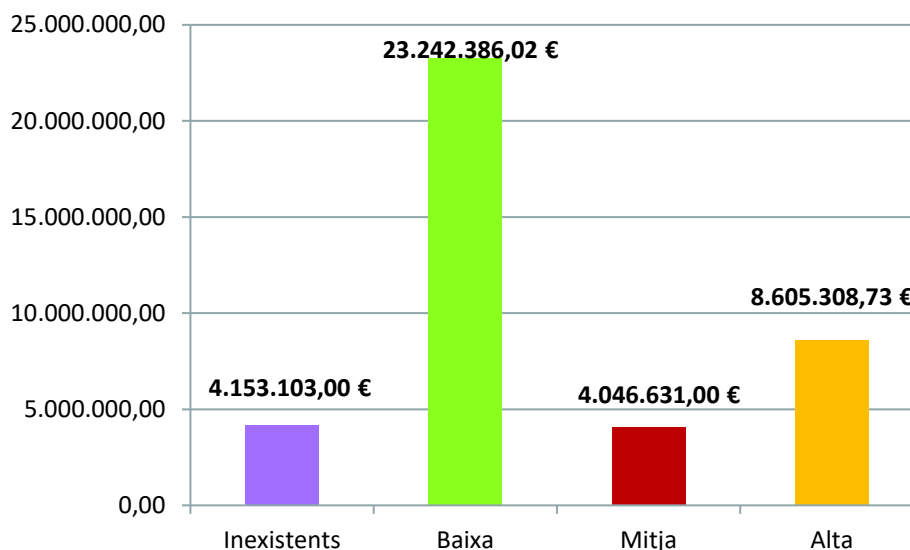
Gràfic 23. Distribució pressupostària de les activitats en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. 2019



En nombres absoluts, les dades del Gràfic 24 mostren que el pressupost invertit en àmbits on es considera que les desigualtats són escasses ascendeix fins als 23.242.386,02 €, essent el tipus d'activitats que aglutina més quantia de pressupost. D'altra banda, el pressupost destinat a activitats dutes a terme en àmbits on les desigualtats es perceben altes és de 8.605.308,73 €, mentre que el pressupost assignat a activitats dirigides a àrees on les desigualtats són mitjanes o inexistents supera lleugerament els 4 milions d'euros en ambdós casos.

En comparació amb les dades del 2018 (Gràfic 34 annex I), cal destacar que la quantia de pressupost destinat a activitats realitzades en àrees on es considera que les desigualtats són altes s'ha més que duplicat, passant de ser 3.866.055 € a ser de 8.605.308,73 €. D'altra banda, ha disminuït el pressupost analitzat assignat a activitats que incideixen en àmbits on les desigualtats de dones i homes es consideren inexistents.

Gràfic 24. Quantia del pressupost en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. 2019



3.3.4 CONCLUSIONS DE L'ANÀLISI DE LA DESPESA PER ACTIVITATS

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:

- Un **59,8 %** presenta una **incorporació alta de la perspectiva de gènere**, fet que implica que en la descripció del programa, les seves actuacions i indicadors visibilitza la realitat de les dones. En termes de pressupost assignat, aquestes activitats representen el 48,4 % del pressupost analitzat.
- El **31 %** de les activitats analitzades s'estima que tenen un **impacte alt** en les desigualtats de gènere, les quals representen un **32,3 % del pressupost analitzat**, que en termes absoluts signifiquen 12.942.337,73 €.
- D'un total de 52 d'activitats analitzades que incorporen totalment la perspectiva de gènere, un 48,1 % es declara que tenen un alt impacte en les desigualtats de gènere. Per tant, les dades posen de manifest que la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny de l'activitat no és condició suficient per a què aquestes tinguin un impacte alt en les desigualtats de gènere.
- El **10,3 % de les activitats** analitzades es duen a terme en àrees on es considera que el **grau de desigualtats és alt**. La distribució pressupostària de les activitats analitzades mostra que **un 58 % del pressupost** inclòs en l'anàlisi **es destina a activitats** que es duen a terme en **àmbits on les desigualtats de gènere es consideren escasses**, percentatge que en termes absoluts representen 23.242.386,02 €.

Recomanacions

- Atès que les dades mostren que la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny i implementació de l'activitat no assegura per si mateixa un impacte positiu sobre les desigualtats de gènere, és rellevant comptar amb indicadors adients per avaluar aquest impacte més rigorosament.
- Atès que un volum important d'activitats es duen a terme en àrees en què es percep que les desigualtats de gènere són escasses o inexistents, és important, d'una banda, formar en perspectiva de gènere al personal tècnic implicat en el disseny, implementació i avaluació de programes. D'altra banda, s'haurien de realitzar diagnòstics sobre la desigualtat de gènere existent en les diferents àrees per tal de poder dissenyar els programes i les activitats en base a evidències.



4. Propostes de millora

Aquest informe continua la tasca que ja s'havia proposat en el primer informe pioner: avançar en l'anàlisi de l'impacte de gènere dels pressuposts, en tant que són una eina mitjançant la qual es pot quantificar el compromís de l'Administració en pro de la igualtat i visibilitzar l'esforç transversal de les Conselleries, dels ens del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i dels organismes autònoms.

La participació de l'Institut Balear de la Dona ha estat clau a l'hora d'engegar i continuar amb aquest procés. En aquesta nova ocasió, l'Ordre de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques d'11 de juny de 2018 per la qual es dicten les normes per a l'elaboració dels pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2019 ha facilitat la tasca: s'ha passat de les 12 conselleries i ens participants a 31. Volem pensar que, a més a més d'aquesta profitosa col·laboració, l'increment d'entitats participants també és el reflex d'un aprofundiment més gran en la transversalitat de les polítiques públiques en pro de la igualtat.

En aquest sentit, cal comentar que part de les accions/decisions que afirmen haver realitzat les conselleries i resta d'entitats han treballat aquesta transversalitat des d'àrees diverses, com ara esports, educació, model energètic o ocupació, per citar-ne algunes. D'altres han destacat accions de natura diversa, si bé podem destacar la realització d'instruccions o disposicions reglamentàries per al desplegament de la Llei 11/2016; plans d'igualtat específic o suport per a la realització d'aquests; convocatòries de subvencions on es valoren aspectes relacionats amb la igualtat, o per a fomentar accions positives; ús d'un llenguatge no sexista... De forma molt positiva, i seguint una de les propostes de l'anterior informe, algunes han vinculat les seves actuacions al Pacte contra les Violències Masclistes; d'altres, tot just han comentat de forma genèrica que inclouran el principi d'igualtat de gènere a les seves actuacions, sense especificar el com.

En referència a la despesa en capítol 1, és difícil mantenir l'argument de què no existeixen diferències retributives a l'Administració Pública amb l'argument de què es cobra en base a una taula salarial quan s'observa que la bretxa de gènere afecta a les dones gairebé de manera generalitzada independentment de la variable que s'estudii. D'altra banda, també és difícil quantificar categòricament la bretxa salarial quan les dades mesuren coses distintes i no ponderen les diferències que provoquen les reduccions de jornada i les excedències.

A tot això s'uneix la diferent metodologia d'anàlisi que s'utilitza en funció de la font.

D'altra banda, l'anàlisi mostra que la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny i implementació de l'activitat no assegura per si mateixa un impacte positiu sobre les desigualtats de gènere. Moltes àrees consideren que les

desigualtats de gènere són escasses o inexistents, fet que mostra feblesa en la sensibilització en aquests temes. Tot i així, cal posar en valor que s'ha recollit molta més informació que a l'any anterior.

De forma sintetitzada, es considera imprescindible l'avanç en quatre àmbits: aprofundiment del calat de les polítiques de transversalitat; recerca de sinergies; formació i sensibilització; homogeneïtzació de les dades que s'analitzen. Per a tot això, es fa necessari un compromís per part de les Conselleries competents en pressuposts i personal.

Aprofundiment del calat de les polítiques de transversalitat

- S'ha complert la proposta feta a l'informe anterior d'incrementar el nombre de programes que tinguin una significació especial en termes d'igualtat. La passa següent seria ampliar-ho a programes que no tinguin a priori tanta significació, ja que molts més dels recollits en són susceptibles de millorar les polítiques d'igualtat.
- S'ha de treballar perquè l'informe d'impacte de gènere no sigui pres com una feina aliena que cal fer abans dels pressuposts. Caldria cercar sinergies que permetin que l'informe d'impacte de gènere no sigui un element extern que una vegada a l'any els demana dades, sinó que s'ha d'integrar i incorporar en el calendari de les agendes anuals.

Recerca de sinergies

- Com a exercici de coherència i eficiència, podrien cercar-se sinergies amb els plans d'igualtat.
- L'avaluació del Pla d'Igualtat Intern dels serveis generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears preveu una anàlisi detallada de dades retributives. Caldria trobar punts de trobada entre l'enfocament per a l'informe d'impacte dels pressuposts i l'avaluació. En referència amb aquest punt, també seria interessant poder fer coincidir la metodologia d'estudi de l'informe d'impacte de gènere amb l'avaluació del Pla d'Igualtat.
- Els ens del sector públic instrumental i organismes autònoms també podrien participar d'aquestes sinergies, tot tenint en compte que, tal com ha quedat palès, cada entitat té una realitat distinta, i han de cercar de forma específica el perquè de les diferències detectades.

Formació i sensibilització

- Sembla necessari continuar amb la formació de pressuposts amb perspectiva de gènere, parant atenció a la importància de la transversalitat i la creació d'indicadors robusts. Durant el procés de recollida s'han detectat dificultats a



l'hora d'omplir les fitxes, tant per motius tècnics (no saber què fer) com de sensibilització (no saber per a què fer-ho, o no detectar diferències). També ens hem topat amb diversos exemples d'ús de llenguatge sexista..

- Aquesta formació es pot entendre de forma general (cursos amb format estàndard de lliure concurrència) o dirigida a l'objectiu de crear un grup de professionals que liderin aquest exercici de transversalitat que són els pressuposts amb perspectiva de gènere. Si s'optés per aquesta segona opció, se simplificaria el sistema de recollida de dades i s'homogeneïtzarien els resultats.
- En qualsevol cas, cal seguir sensibilitzant i formant a les plantilles per tal que sàpiguen detectar les àrees on existeixen les desigualtats i les nombroses actuacions que es poden fer des de tots els llocs de feina per treballar per a la igualtat.

Lideratge més ferm i compromès per a l'homogeneïtzació de les dades analitzades

- S'ha de seguir avançant en la construcció, recollida i anàlisi d'indicadors que mesurin de manera adequada l'impacte de les polítiques de l'Administració.
- Les dades referents als serveis generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears estan estudiades amb atenció i cura, però podrien enriquir-se amb elements qualitius que expliquin el per què de les diferències detectades. Aquelles conselleries i organismes on s'ha detectat bretxa de gènere (de forma generalitzada, la gran majoria) haurien d'aprofundir en els motius i incorporar les mesures correctives que trobin adients, dins el marc del seu pla d'igualtat. Només amb una informació més acurada podran fer-se propostes adequades.
- En qualsevol cas, caldria de cara al proper exercici homogeneïtzar el tipus d'informació que es requereix de cara a la recollida de dades de capítol 1. Aquí insistim en la proposta ja realitzada durant el primer informe d'impacte de gènere d'avançar en conèixer l'indicador de salari per hora. Per a poder arribar en aquest punt, cal establir una metodologia comú i consensuada entre els organismes que intervenen. Es tracta d'una proposta ambiciosa en la que, a més a més de l'Institut Balear de la Dona hauria de col·laborar IBESTAT i Funció Pública.

Moltes de les propostes realitzades convergeixen en una de les propostes realitzades al primer informe i que no han avançat: crear un grup de treball, liderat per la conselleria competent en matèria pressupostària i amb el suport de l'Institut Balear de la Dona. Aquest seria l'encarregat de vetllar i impulsar l'elaboració de pressuposts amb perspectiva de gènere, i, en conseqüència, de fer més profunda la transversalitat de les polítiques. Es tractaria d'un grup que



2019

G
O
I
B
/

Pressuposts Generals



GOVERN
ILLES

BALEARS

treballaria tot l'any més enllà del temps estrictament necessari per a l'elaboració d'aquest informe i que faria possible que algunes de les propostes llençades en el present informe fossin factibles de dur a terme.

Recordem també una de les recomanacions ja realitzades, sobre impulsar les unitats d'igualtat per tal de fer efectiva la igualtat a cadascuna de les Conselleries, tal com estableix l'article 19 de la Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes.

Annex I. Dades del primer Informe d'impacte de gènere dels pressuposts

Aquest annex inclou, a mode informatiu, dades del primer Informe d'impacte de gènere dels pressuposts, realitzat a octubre de 2017. No s'inclouen totes les dades del primer informe, sinó aquelles més significatives.

Les dades de capítol 1 fan referència a l'any 2016.

Les dades d'inclusió de la perspectiva de gènere als pressuposts fan referència a la previsió que es tenia a 2017 de l'any 2018.

Les dades referents al capítol 1 d'educació no són comparables, donat el canvi metodològic d'obtenció de dades.

Taula 30. Despesa de capítol 1 per sexe. Serveis Generals. 2016

<i>Sexe</i>	<i>Persones (n)</i>	<i>Persones (%)</i>	<i>Brut anual (€)</i>	<i>Despesa total en salaris</i>	<i>Despesa total en salaris (%)</i>
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

Taula 31. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. Serveis Generals. 2016

<i>Sexe</i>	<i>Persones</i>	<i>Gaudeixen reducció</i>	<i>Percentatge</i>	<i>Gaudeixen excedència</i>	<i>Percentatge</i>
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

Taula 32. Despesa anual per sexe i grup funcional. Serveis Generals. 2016

Grup	Nombre		Salari brut anual		Complements		Salari + Complements	
	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

Taula 33. Bretxa salarial mensual. Serveis Generals. 2016

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

**Taula 34. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements).
Serveis generals. 2016**

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

Taula 35. Bretxa salarial per règim jurídic. Serveis Generals. 2016

	Nombre		Salari Brut mensual+ Complements			Complements 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						

Taula 36. Bretxa salarial per forma de provisió del lloc. Serveis Generals. 2016

	Persones		Brut mensual + complements			Complements 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

Taula 37. Bretxa salarial per nivell educatiu. Serveis Generals. 2016

	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



Taula 38. Bretxa salarial per organismes/conselleries. Serveis Generals. 2016

O
I
B
/

Organisme	Salari brut mensual + complements			Gratificacions + Específics		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
CCB- Consell Consultiu de les Illes Balears	6.777,23	6.354,42	-6,65	1.836,01	1.645,83	-11,56
CCI- Consell Consultiu de les Illes Balears	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

Taula 39. Despesa de capítol 1 per sexe. Educació. 2016

	Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Brut anual mitjà (€)	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

Taula 40. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. Concertada. 2016

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

Taula 41. Despesa anual per sexe i grup funcional¹⁰. Educació. 2016

	Grup	Nombre		Salari brut anual + Complementes		Complementes	
		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

¹⁰ Per calcular la despesa total anual de l'educació pública en *salari brut anual + complementes* 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 complementes, i per tant s'han necessitat menys càlculs per obtenir els totals.

Taula 42. Bretxa salarial mensual. Educació. 2016

	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

Taula 43. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements). Educació. 2016

	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

Taula 44. Bretxa salarial per règim jurídic. Educació pública. 2016

	Nombre		Salari Brut mensual+ Complements (mitjà)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa
Funcionari	9.008	3.587	1.209,38	1.229,73	1,65
Laboral	137	82	1.143,92	1.140,38	-0,31
TOTAL	9.145	3.669			

Taula 45. Despesa de capítol 1 per sexe. Educació. 2016

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

Taula 46. Despesa anual per sexe i grup funcional. Educació. 2016

Grup	Nombre		Despesa en salari brut anual + Complements	
	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

Taula 47. Bretxa salarial mensual. Educació. 2016

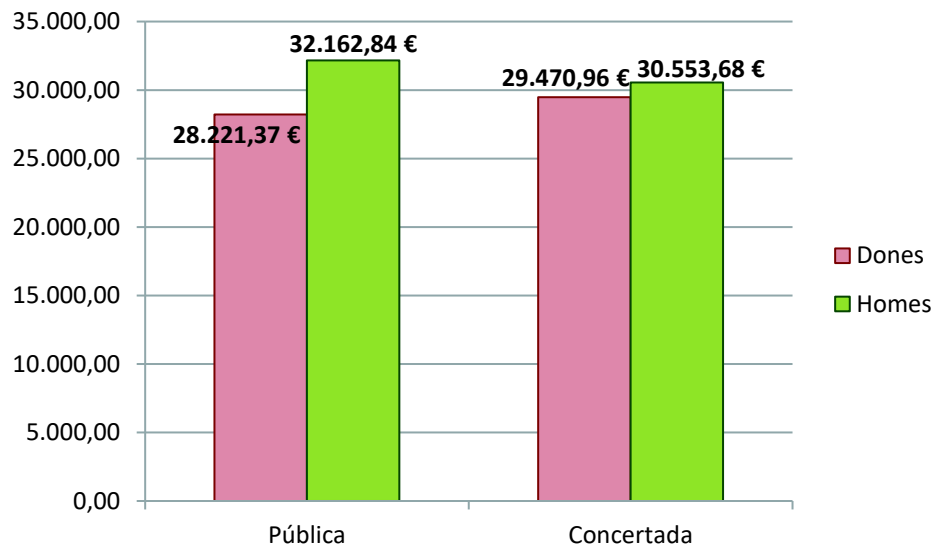
Mitjana de salari anual + complements		
Dones	Homes	Bretxa
28.076,55	31.071,42	9,64

Taula 48. Bretxa salarial mensual segons grups funcionals (salari i complements). Educació. 2016

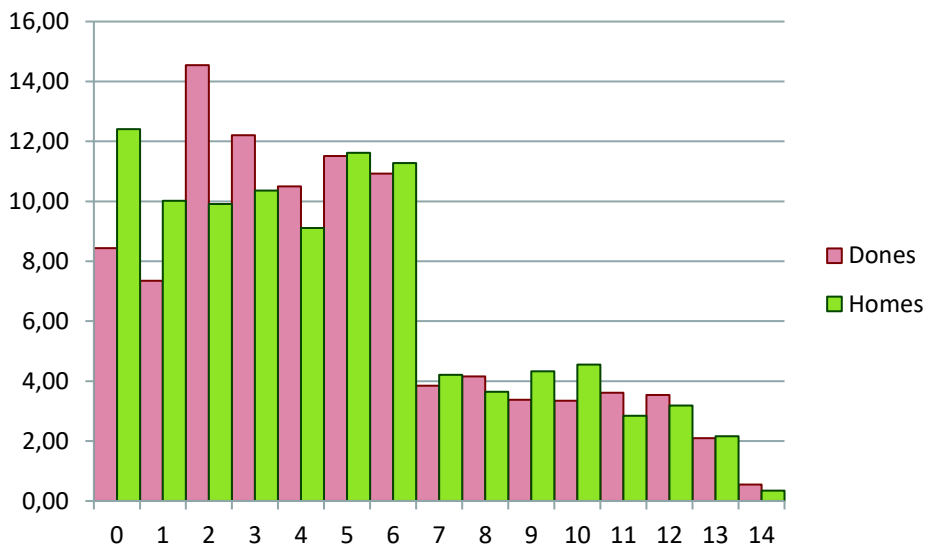
Grup	Salari + complements mensuals			Composició per sexe	
	Dones	Homes	Bretxa	% de dones	% d'homes
A1	50.229,13	59.725,76	15,90	54,17	45,83
A2	29.065,73	30.082,10	3,38	81,73	18,27
C1	24.053,59	25.568,03	5,92	75,37	24,63
C2	19.595,31	20.169,02	2,84	86,66	13,34
AP	17.438,98	19.812,20	11,98	49,69	50,31



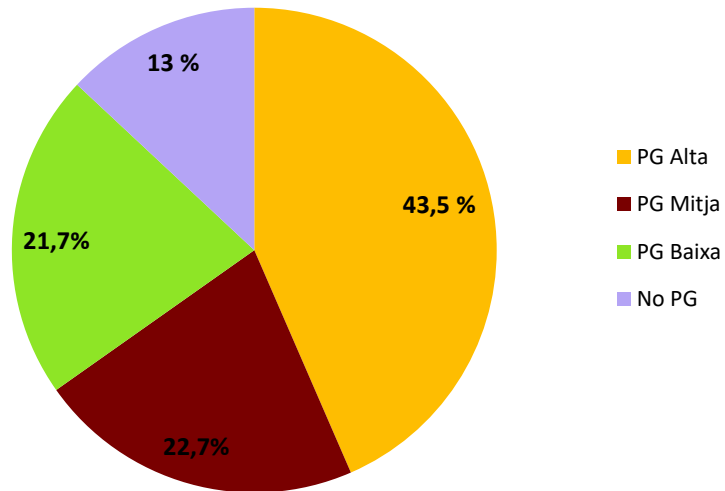
Gràfic 25. Salari brut anual mitjà per sexe. Educació. 2016



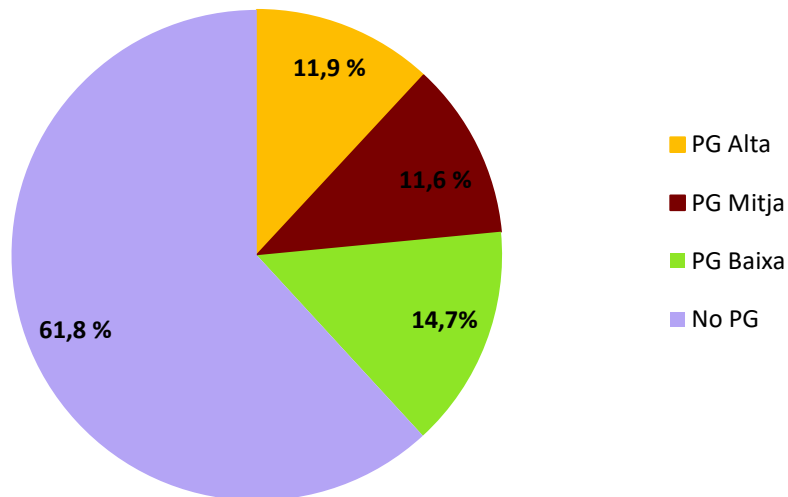
Gràfic 26. Distribució de triennis en les dones i els homes a la concertada. 2016



Gràfic 27. Distribució dels programes en relació amb el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG). Serveis Generals. 2018

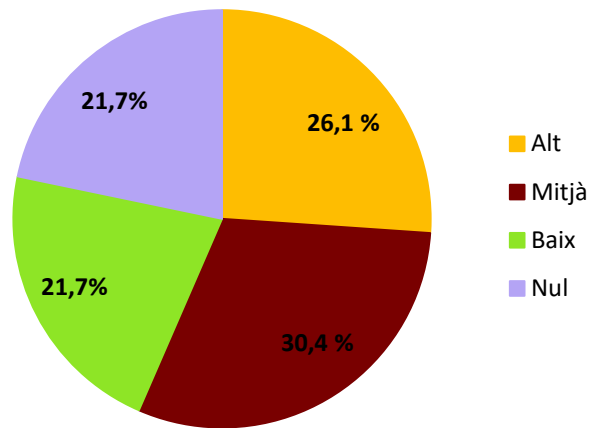


Gràfic 28. Distribució pressupostària dels programes segons el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere. Serveis Generals. 2018

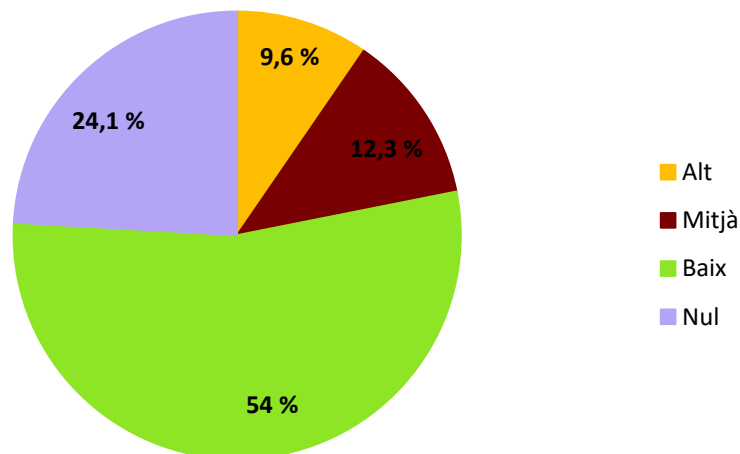




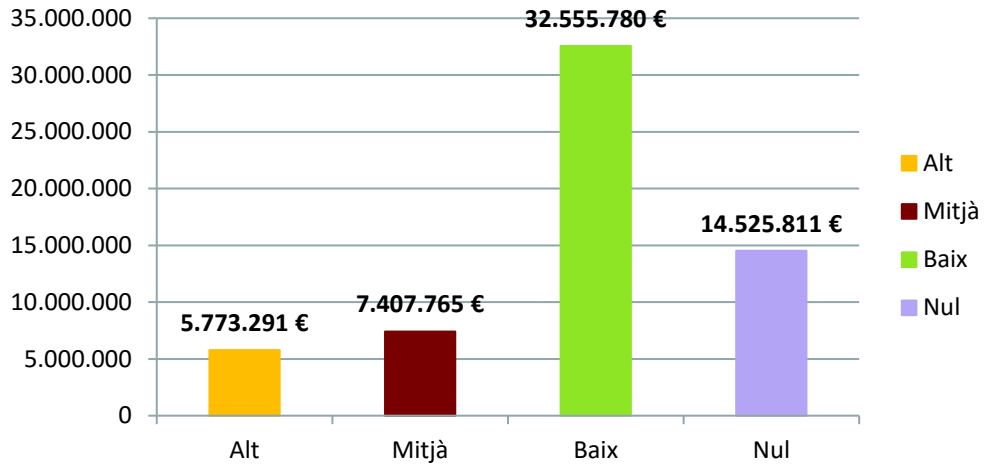
Gràfic 29. Distribució dels programes segons el grau d'incidència en les desigualtats de gènere. Serveis Generals. 2018



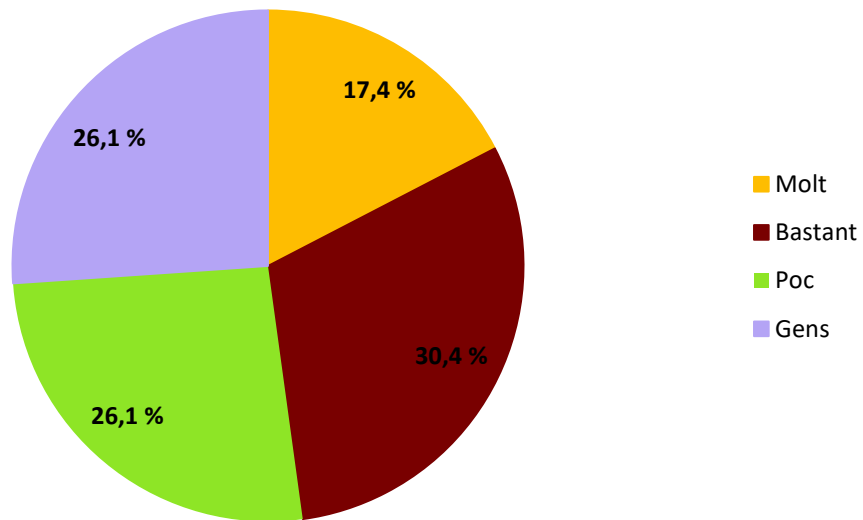
Gràfic 30. Distribució pressupostària dels programes segons la incidència en les desigualtats de gènere. Serveis Generals. 2018



Gràfic 31. Quantia del pressupost en relació amb la incidència en les desigualtats de gènere. Serveis Generals. 2018

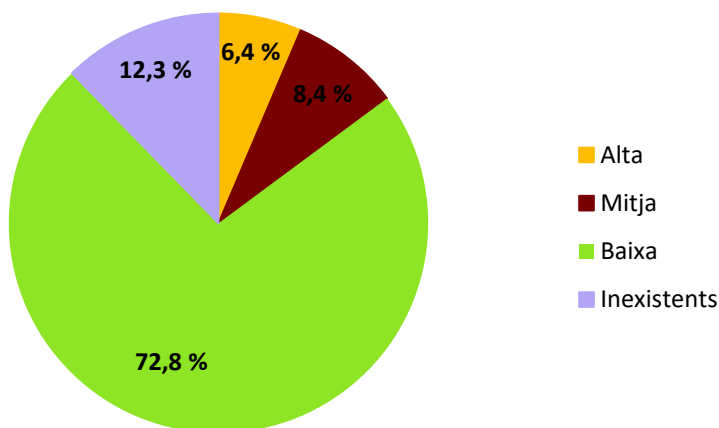


Gràfic 32. Distribució dels programes en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. Serveis Generals. 2018

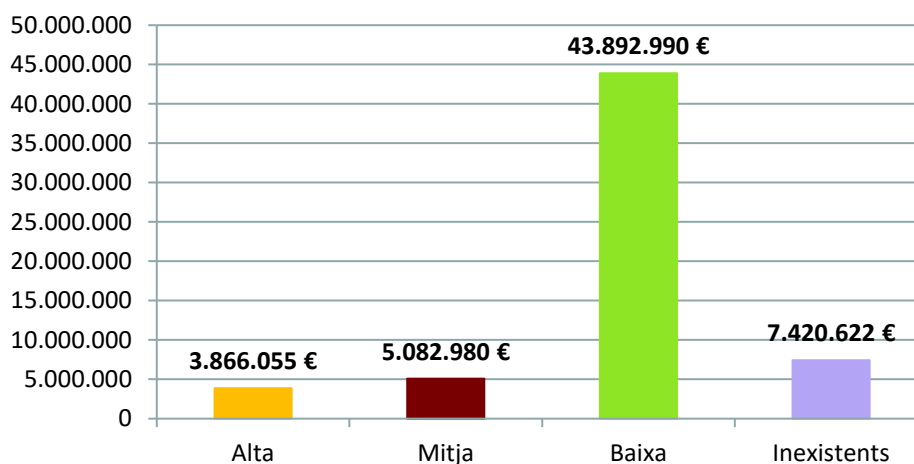




Gràfic 33. Distribució pressupostària dels programes en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. Serveis Generals. 2018



Gràfic 34. Quantia del pressupost en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. Serveis Generals. 2018



Annex II

Fitxa per identificar les activitats amb més incidència des d'una perspectiva de gènere. Pressuposts 2019

IDENTIFICACIÓ DE L'ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI

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

- A) En quin grau l'activitat incorpora la perspectiva de gènere? ()
- B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes? ()
- C) En l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ()

Apartat 2) Prelació de les activitats amb més incidència

Nom de l'activitat	Valoració A	Valoració B	Valoració C

Apartat 3) Prendre en consideració les activitats

Partint de l'ordre de prelación resultant, de la informació disponible i del nivell més alt de pressupost assignat, s'han pres en consideració les següents activitats per aconseguir els objectius específics d'igualtat que figuren en la memòria:

Nom de les activitats preses en consideració	Programa	Núm. de l'objectiu	Lletra/núm. de l'activitat	Pressupost assignat



Annex III

Fitxa per cada activitat seleccionada.

S'ha d'emplenar una fitxa per cada activitat de l'apartat 3 presa en consideració. Pressuposts 2019

IDENTIFICACIÓ DE L'ORGANISME	SECCIÓ	SPI

Nom de les activitats preses en consideració	Programa	Núm. de l'objectiu	Lletra/núm. de l'activitat	Pressupost assignat

Pertinença / contribució / incidència de gènere de l'activitat

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	
En l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	

Descripció de la manera com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes	
---	--

Accions i decisions preses en el pressupost de 2019 en relació amb l'activitat per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	
2	
3	
4	

Indicadors de l'activitat que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019

Annex IV.

Descripció de totes les activitats

A continuació es presenten les anàlisis particulars de part 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.

Les fitxes reflecteixen la informació proporcionada per les conselleries/organismes. No s'inclouen les fitxes de les activitats, programes o subprogrames que no han detallat la informació.

Conselleria / Organisme	Nom de l'activitat
Consorci de Transports de Mallorca	Consorci de Transports de Mallorca
Conselleria d'Educació i Universitat	REACCIONA Assignació d'una persona responsable de la coeducació, amb temps efectiu de dedicació a tots els centres educatius
	REACCIONA Formació adreçada a centres educatius sobre com realitzar projectes de centre en coeducació.
	REACCIONA Inclusió de la perspectiva de la coeducació als plans de formació del professorat, amb formació específica i permanent.
	REACCIONA Revisió del Protocol de prevenció, detecció i intervenció de l'assetjament escolar de les Illes Balears per incloure aspectes relacionats amb les violències masclistes
Conselleria de Serveis Socials i Cooperació	Cooperació internacional
	Convocatòria de subvenció adreçada a entitats que treballen amb joves embarassades amb dificultats econòmiques i socials
	SOIB DONA
Direcció General d'Esports i Joventut	Convocatòria de subvencions per a projectes d'intervenció, recerca i publicacions de caràcter innovador en matèria de joventut per a 2019
	Consolidació del Consell de la Joventut de les Illes Balears (CJIB)
	Promoció i foment de l'esport
Direcció General d'Innovació i Recerca	Transferència del Coneixement - subprograma pressupostari 542A01
Direcció General de Comunicació	Comunicació de Govern
	Publicitat institucional



Conselleria / Organisme	Nom de l'activitat
Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques	Avaluar els riscos que puguin afectar a la seguretat i salut dels empleats públics, determinar les prioritats en l'adopció de les mesures preventives adequades i vigilar-ne l'eficàcia, incorporant la perspectiva de gènere. Vigilar la salut dels treballadors tal com recull l'article 37 del Reglament dels serveis de prevenció, i específicament les revisions mèdiques específiques i periòdiques, i prestar els primers auxilis als treballadors accidentats, incorporant la perspectiva de gènere.
Direcció General de Relacions Institucionals i Acció Exterior	Col·laboracions en matèria de justícia Foment i relacions amb les comunitats balears a l'exterior Coordinació de l'acció exterior del Govern
Direcció General del Tresor, Política Financera i Patrimoni	Línia BAIB-ISBA 2019 – Bonificació especial als interessos i al cost de l'aval d'ISBA en el finançament d'inversions productives de la dona empresària
Direcció General d'Energia i Canvi Climàtic	Programa 731A (específicament l'apartat de lluita contra la pobresa energètica) Programa 572A (qualitat de l'aire)
Escola Balear d'Administració Pública	Formació i selecció de personal
Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia	Promoure les competències digitals a la població en general i fomentar vocacions científicotècniques entre els/les joves, eliminant estereotips de gènere.
Fundació per a l'Esport Balear	Acord Federació de Rugbi Acord federació de Taekwondo Acte simbòlic dia internacional de la dona Cartell informatiu drets persones LGTBI
Institut Balear d'Estadística	Incorporació de la variable sexe en les operacions estadístiques que siguin susceptibles d'incloure-la
Institut Balear de Salut Laboral	Foment de la investigació i actuació en matèria de salut laboral, i contractació de personal tècnic en prevenció de riscos laborals

Conselleria / Organisme	Nom de l'activitat
Direcció General de Relacions amb el Parlament	Impuls de la normativa en matèria d'igualtat
Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere	Desenvolupament d'accions per dur a terme el Pla Estratègic de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere 2017-2019 que tenen a veure amb activitats de sensibilització, formació i atenció a persones LGTBI i les seves famílies
	Convocatòria de subvencions per dissenyar i implementar projectes relacionats amb la diversitat sexual i de gènere adreçats al col·lectiu LGTBI per al 2018
Direcció General d'Agricultura i Ramaderia	Elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del sector agrari
	Formació a les treballadores i treballadors de la Direcció General per reconèixer i combatre les violències masclistes i micromasclismes
Direcció General de Pesca	Elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del sector pesquer
	Formació als treballadors i a les treballadores de la Direcció General per reconèixer i combatre les violències masclistes i micromasclismes
Direcció General d'Economia	Planificació i ordenació de la política econòmica
Direcció General de Comerç	Promoció empresarial
	Innovació
Direcció General de Política Industrial	Revisió de l'estat de les explotacions inactives (ECA)
	Creació i adaptació tràmits UDIT
	Millores informàtiques simplificació administrativa
	Contractació d'Inspeccions a Organismes de Control Autoritzats (OCA)
Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral	Fomentar l'elaboració de plans d'igualtat en empreses no obligades
	Incentivar la contractació de col·lectius prioritaris
	Promocionar l'ocupació autònoma
	Fomentar l'ocupació en empreses d'economia social
Serveis de millora Agrària i Pesquera	Elaboració de la diagnosi de la situació de la dona al sector agrari
	Elaboració de la diagnosi de situació de la dona al sector pesquer
	Formació als treballadors de Serveis de Millora Agrària i Pesquera per reconèixer i combatre les violències masclistes i micromasclismes
Agència Tributària	Manifest pacte contra les violències masclistes
	Contractació Personal



Conselleria / Organisme	Nom de l'activitat
Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears	Catàleg bones pràctiques establiments turístics per tal d'evitar abusos, assetjament i agressions sexuals
	Guia recursos Illes Balears per acudir en cas de violències masclistes
	Foment de l'ocupació. Dones
	Formació professional dirigida a desocupats
Institut Balear de la Joventut	Camps de Treball Igualtat de Gènere
	Formació Igualtat de Gènere al temps lliure
Institut Balear de la Dona	Violències masclistes
	Transversalitat i polítiques d'igualtat
Fundació Institut Socioeducatiu s'Estel	Casal d'acollida Ariadna

Programa o subprograma:

CONSORCI DE TRANSPORTS DE MALLORCA

ConSORCI de Transports de Mallorca

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

Incorporar mesures relacionades amb el col·lectiu de dones víctimes de violències masclistes a la xarxa del transport públic interurbà.

Despesa:

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Oferir descomptes en els viatges en transport públic interurbà a les dones víctimes de violència de gènere. S'inclou aquest col·lectiu en el perfil pensionista de la Targeta Intermodal. D'aquesta manera les dones poden gaudir d'un descompte del 50 % en el bitllet senzill i poden aprofitar els abonaments de transport T20 i T40
2	Millorar la seguretat a les parades amb il·luminació, en alguns casos, a les noves marquesines.
3	Incorporar sistemes de videovigilància als busos. Mesura prevista a partir de 2019.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
1. Altes de targeta intermodal perfil pensionista (codi intern VG)		-	No hi ha previsió. Per ara 8 dones gaudeixen ja d'aquest descompte.	24
2. Nre. de parades amb il·luminació		-	-	Pendent de confirmar
3. Nre. de busos amb sistemes de videovigilància		-	-	212



Programa o subprograma:

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

Conselleria d'Educació i Universitat

Descripció de la manera 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 desenvolupament dels currículums, incorporant una visió transversal de gènere destinada a promoure la igualtat real entre dones i homes, la prevenció de les violències masclistes i LGTBI-fòbic, 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, dinamitzarà i donarà suport al professorat, 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 veritable protagonista de 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.
- Realitzarà 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 coresponsabilitat.
- Vetllarà per a que s'incloguin criteris no sexistes en l'organització d'activitats de caràcter complementari, i si escau, donar suport a qui les organitzi (AMIPA, etc.).
- Col·laborarà activament en la prevenció de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, aprendre a identificar-les i a actuar de manera coordinada tant amb altres xarxes educatives responsables com amb altres recursos específics de suport.

- Vetllarà i promourà que els materials didàctics del centre i els produïxins des del mateix centre incorporin la perspectiva de gènere i facin un ús no sexista del llenguatge i la imatge, així com la seva inclusió en els objectius curriculars, incorporant referents LGTBI positius que serveixin per visibilitzar la diversitat sexual i de gènere i en coordinació amb Inspecció Educativa. Inclourà en la memòria final del curs les actuacions coeducatives que s'han realitzat, l'avaluació processual i les propostes de millora que es deriven d'aquesta.

Formació per al personal docent com a agent de coeducació. Gestionat per l'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar.

Formació, de 30 hores de durada, que se durà a terme de forma semipresencial a través dels CEP de les Illes Balears durant l'any 2019. Pretén assentar la igualtat al currículum educatiu per tal d'educar en igualtat, proporcionar eines i recursos al professorat per al foment de 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.

Despesa: 80.0000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Incorporació a les instruccions de centres 2018/2019 (DGPOC)
2	Formació coordinada per l'Institut per a la Convivència (DGICE)
3	Coordinació amb les figures des de l'Institut per a la Convivència (DGICE)
4	Avaluació a través de la memòria de convivència des de l'Institut per a la Convivència (DGICE)



Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

O
I
B
/

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Nombre d'agents de coeducació	Percentatge de centres		% de centres	Augmentar el % de centres
Accions coeducatives als centres	Nombre accions centre			
Nombre de docents formats com agents de coeducació	Nombre agents formats		120	240
Nombre d'agents de coeducació que s'han reunit anualment	Nombre docents/any		50	100

Programa o subprograma:

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

Conselleria d'Educació i Universitat

Descripció de la manera 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. 22, de 17 de febrer de 2018. 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

Despesa: 20.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost 2019 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	Aquestes accions tindran continuïtat i es cofinançaran amb IbDona. El cost és el càlcul de les hores dels assessors dels Centres de Formació del Professorat que es destinaran a l'assessorament i dinamització del programa de formació i transferència als centres docent

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Augmentar el nombre de centres	Nombre de centres demandants	0	10	22



Programa o subprograma:

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

Conselleria d'Educació i Universitat

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

Des de la DGFFFP s'ha dissenyat i aprovat el Pla Quadriennal de Formació del Professorat.

Desplega les vuit 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 la 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 amb activitats formatives, cal que sigui un eix transversal a totes les formacions del professorat.

A més de les formacions en centres i intercentres s'organitzarà un cicle de conferències de filosofia feta per dones i un altre sobre dona, ciència i tecnologia.

El pressupost global d'aquesta acció és de 60.000 €.

Cicle formatiu de GSFP de promoció d'igualtat de gènere. Per tal de millorar i diversificar l'oferta de cicles d'FP, es va implantar en el curs 2017-2018 un nou cicle formatiu de grau superior de la família professional de serveis socioculturals i a la comunitat: promoció de la igualtat de gènere.

S'imparteix al centre integrat de formació professional (CIFP) Son Llebre, ubicat a Marratxí.

Durant el curs 2018-2019 s'ha d'implantar el segon curs i l'alumnat que aprovi constituirà la primera promoció de titulats superiors.

El pressupost global d'aquesta acció és d'uns 126.000 € del capítol 1 i 4.800 € de dotació per a despeses de funcionament.

Despesa: 190.800 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Les accions formatives tindran continuïtat i es cofinançaran amb 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 l'ofereixen, està vinculada a l'existència de matrícula.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
A. Nombre de centres demandants				
B. nombre de docents formats			100	augmentar
C. Nombre d'alumnes matriculats		0	25	50
D. Nombre d'alumnes titulats				65 %



Programa o subprograma:

REACCIONA REVISIÓ DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I INTERVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT ESCOLAR DE LES ILLES BALEARS PER INCLOURE ASPECTES RELACIONATS AMB LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

Conselleria d'Educació i Universitat

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

S'ha afegit al protocol un annex que fa referència exclusivament a la violència masclista, on s'inclouen **indicadors de conducta de l'escala cíclica de la violència masclista en adolescents**.

Als centres docents ens podem trobar situacions d'abús de poder per violència masclista. Aquests casos de vegades no compleixen els criteris d'un cas d'assetjament escolar en si i, per tant, tenen una sèrie de característiques que suposen un abordatge diferent en alguns aspectes.

Hem d'aconseguir un model educatiu basat en el desenvolupament integral de la persona al marge dels estereotips i els rols segons el sexe, l'orientació i la identitat sexuals; el rebuig de qualsevol forma de discriminació; el tractament de la diversitat afectiva i sexual, i la garantia d'una orientació acadèmica i professional no esbiaixada pel gènere. Per a això, s'ha de potenciar la igualtat real de dones i homes en totes les seves dimensions: curricular, organitzativa i d'altres.

Als efectes de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, d'acord amb l'article 65, s'entén per violència masclista la que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes pel fet mateix de ser dones.

De cara a la prevenció és important que els centres disposin d'agent de coeducació amb temps de coordinació, formin en matèria d'igualtat i coeducació la comunitat educativa, incloguin la coeducació en el currículum de forma transversal, emprin un llenguatge inclusiu, visibilitzin les dones de forma transversal, hagin modificat els rols i es mostrin models de masculinitat i feminitat igualitaris, tenguin el suport i la implicació de l'equip directiu envers la igualtat, visibilitzin la diversitat d'identitat i d'orientació sexual de forma transversal, hagin inclòs les identitats trans, i siguin llocs segurs i inclusius on les diferents identitats de gènere convisquin en igualtat.

Despesa: 48.931 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 en el programa subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Incorporació al protocol de prevenció, detecció i intervenció de l'assetjament escolar de les illes balears
2	Formació coordinada per l'Institut per a la Convivència (dgice)
3	Avaluació per part de l'Institut per a la Convivència (dgice)

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Formacions	Nombre de persones			
Notificacions fetes (violència masclista)				augmentar
Notificacions fetes (diversitat sexual)				augmentar



Programa o subprograma:

COOPERACIÓ INTERNACIONAL

Conselleria Serveis Socials i Cooperació

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

Promoció de projectes de cooperació que incorporin la perspectiva de gènere.

Despesa: 2.275.100 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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 | A totes les convocatòries de subvencions en matèria de cooperació hi ha un apartat als criteris objectius de valoració dels projectes que atorga fins a 4 punts (sobre un màxim de 100 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 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Nombre de projectes amb enfocament de gènere	Núm. projectes	6	6	6
Import subvencionat per a projectes amb enfocament de gènere	Euros	591.797,61 €	621.387,49 €	650.977,37 €

Programa o subprograma:

CONVOCATÒRIA DE SUBVENCIÓ ADREÇADA A ENTITATS QUE TREBALLEN AMB JOVES EMBARASSADES AMB DIFICULTATS ECONÒMIQUES I SOCIALS

Conselleria Serveis Socials i Cooperació

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

Reforçar la perspectiva de gènere en el món de la salut.
Potenciar l'atenció a dones en situació o en risc d'exclusió social o amb dificultats singulars.

Despesa: 72.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	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 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
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.	Nre. d'entitats	2	2	3
Beneficiaris (joves embarassades sense mitjans per afrontar la maternitat i/o mares i pares joves; i/o familiars dels anteriors, inclosos els menors).	Nre. de persones	747	747	769



Programa o subprograma:

SOIB DONA

Conselleria Serveis Socials i Cooperació

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

L'objectiu d'aquesta convocatòria és el de facilitar la independència econòmica, aquesta convocatòria proposa un pla pilot pioner dirigit a aquelles dones víctimes de violència masclista que a curt termini no poden assolir per elles mateixes una feina en el mercat laboral ordinari.

Despesa: 175.531,73 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	L'ofertament de 26 llocs de treball d'auxiliar administrativa i 3 llocs de treball de tècnica superior per a dones víctimes de violència masclista . Aquests llocs de treball s'ubicaran en diversos departaments i serveis de la Fundació i de la Conselleria de Serveis Socials i Cooperació.
---	---

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Beneficiaris (dones víctimes de violència masclista ocupades).	Nre. de persones	0	15	29
Import per a llocs de feina per a dones víctimes de violència masclista	Euros	0	172.000,00 €	175.531,73 €

Programa o subprograma:

CONVOCATÒRIA DE SUBVENCIONS PER A PROJECTES D'INTERVENCIÓ, RECERCA I PUBLICACIONS DE CARÀCTER INNOVADOR EN MATÈRIA DE JOVENTUT PER A 2019

Direcció General d'Esports i Joventut

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

La convocatòria de subvencions preveu quatre modalitats: el suport a la realització de projectes d'intervenció social (A), de recerca (B), de publicacions (C) i altres projectes (D).

En totes les modalitats, s'incorporen criteris de valoració en relació amb mesures que contribueixin a la igualtat entre homes i dones.

Així mateix, s'incorpora com a requisit específic el fet de no haver estat condemnat o sancionat per conductes contràries a la igualtat.

Es considera que aquests criteris han de contribuir que les entitats beneficiàries incorporin la perspectiva de gènere en els seus projectes d'activitats i en els seus òrgans de decisió.

Despesa: 150.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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 modalitats, es valora com a criteri el fet que aquests projectes incorporin mesures destinades a avançar en la igualtat entre homes i dones.
2	A tota la convocatòria, s'incorpora com a requisit específic el fet de no haver estat condemnat o sancionat per conductes contràries a la igualtat.



Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

O
I
B

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Valoració del criteri que els projectes incorporin mesures destinades a avançar en la igualtat entre homes i dones.	Projectes que reben la puntuació corresponent per incorporar aquestes mesures	En el 2017 tots els projectes aprovats (12 en total)	Tot i que encara està en fase de tramitació, es calcula que totes les iniciatives aprovades incorporaran aquestes mesures	Es calcula que totes les iniciatives aprovades incorporaran aquestes mesures
A tota la convocatòria, s'incorpora com a requisit específic el fet de no haver estat condemnat o sancionat per conductes contràries a la igualtat.	Entitats que queden fora de la convocatòria per incomplir aquest requisit	El 2017 totes les sol·licituds presentades (15) declaraven complir aquest requisit	El 2018 totes les sol·licituds presentades (26) declaren complir aquest requisit	Es preveu que totes les sol·licituds presentades compliran aquest requisit

Programa o subprograma:

CONSOLIDACIÓ DEL CONSELL DE LA JOVENTUT DE LES ILLES BALEARS (CJIB)

Direcció General d'Esports i Joventut

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

El Reglament de funcionament intern d'aquest òrgan de participació preveu, en l'article 26, que cada entitat membre ha de tenir una representació de dues persones. Posteriorment, l'apartat 4 d'aquest article disposa que a l'hora de designar les persones representants, les entitats s'han de regir pel criteri de paritat i de discriminació positiva i nomenar un home i una dona, o dues dones. En cas que la representació no segueixi cap d'aquests criteris, l'entitat només tindrà dret a un vot.

Es considera que aquest requisit pot ser una passa important per recaptar l'entrada de dones a joves en els òrgans de decisió de les entitats juvenils.

Despesa: 125.500 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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 | Cada entitat membre ha de tenir una representació de dues persones. A l'hora de designar les persones representants, les entitats s'han de regir pel criteri de paritat i de discriminació positiva i nomenar un home i una dona, o dues dones. En cas que la representació no segueixi cap d'aquests criteris, l'entitat només tindrà dret a un vot. |
|---|---|



Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Les entitats membre han de complir amb el criteri de paritat establert	Nombre d'entitats membre que compleixen amb el criteri de paritat establert	El desembre de 2017 es va constituir de manera definitiva aquest òrgan. Les 21 entitats que en formen part compleixen els criteris de paritat o de discriminació positiva cap a les dones que preveu el reglament de funcionament intern aprovat el juliol	Les 30 entitats que formen part del CJIB compleixen els criteris de paritat o de discriminació positiva cap a les dones que preveu el reglament de funcionament intern a l'hora de designar els representants	S'espera que el 2019 totes les entitats continuïn complint els criteris de paritat o de discriminació positiva cap a les dones que preveu el reglament de funcionament intern a l'hora de designar els representants

Programa o subprograma:

PROMOCIÓ I FOMENT DE L'ESPORT

Direcció General d'Esports i Joventut

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

Fomentar la practica esportiva federada de les dones esportistes.

Despesa: 86.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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

Promoció de l'esport femení federat. Es considerarà el percentatge de dones sobre el total de federats.

- Percentatge de dones federades igual o superior al 50 % (10 punts).
- Percentatge de dones federades igual o superior al 40 % i inferior al 50 % (8 punts).
- Percentatge de dones federades igual o superior al 30 % i inferior al 40 % (6 punts).
- Percentatge de dones federades igual o superior al 20 % i inferior al 30 % (4 punts).
- Percentatge de dones federades igual o superior al 15 % i inferior al 20 % (2 punts).

El percentatge de diferència s'ha de calcular amb la fórmula següent:

$$\text{Percentatge de dones federades} = \frac{\text{Dones federades}}{\text{Total federats}}$$

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Percentatge de dones federades	%			



Programa o subprograma:

FORMACIÓ TÈCNICA ESPORTIVA PER A DONES ESPORTISTES

Direcció General d'Esports i Joventut

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

Ajudes a la formació tècnica de les dones esportistes.

Despesa: 20.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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

S'assignarà un punt per cada euro del cost total del curs segons el tipus de curs sol·licitat, amb el màxim de punts indicats a la següent taula:

Tipus de curs	Màxim de punts
Cursos d'entrenador esportiu de nivell 1, 2 i 3 que compleixin amb la disposició transitòria primera del Reial Decret 1363/2007, de 24 d'octubre	1.000
Cursos d'entrenador esportiu federatiu de nivell 1, 2 i 3	750
Cursos d'àrbitres o jutges federatius	600
Cursos de formació contínua amb crèdits ECTS	500
Cursos de formació contínua	400

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Nombre de dones esportistes que presenten la sol·licitud d'ajut	Nombre sol·licituds	10	20	30

Programa o subprograma:

AJUTS A EQUIPS FEMENINS DE CATEGORIA NACIONAL

Direcció General d'Esports i Joventut

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

Potenciar la participació d'equips femenins i mixtes de les Illes Balears a les competicions de categoria nacional.

Despesa: 60.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	La següent taula presenta la puntuació corresponent a cada tipus i nivell:		
	Tipus esport	Nivell de competició	Puntuació
	Col·lectiu femení	Màxima categoria	100
		2ª categoria de competició	75
		3ª categoria de competició	50
	Individual femení	Màxima categoria	34
		2ª categoria de competició	25
		3ª categoria de competició	17
	Col·lectiu o individual mixt	Màxima categoria	16
		2ª categoria de competició	12

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Nombre d'equips femenins que participen a competicions de categoria nacional	Nombre d'equips	16	16	16



Programa o subprograma:

**TRANSFERÈNCIA DEL CONEIXEMENT – SUBPROGRAMA PRESSUPOSTARI
542A01**

Direcció General d'Innovació i Recerca

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

A les convocatòries i plecs de prescripcions s'hi fa referència a què no s'hi facin discriminacions en les relacions laborals de les entitats que reben subvencions i/o contractin amb l'Administració. Es procura fer servir un llenguatge no sexista en tots els escrits i/o documents.

Despesa: 8.076.525 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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 a totes les convocatòries i plecs de prescripcions aquesta consideració de no fer discriminació per raó de sexe per a les relacions laborals
2	Es fa servir un llenguatge no sexista

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
No existeixen indicadors				

Programa o subprograma:

COMUNICACIÓ DE GOVERN

Direcció General de Comunicació

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

Gestió i coordinació de les notes informatives de les diferents conselleries. Els objectius específics de cada campanya —entre els quals, els referents a la perspectiva de gènere— són marcats per cada conselleria impulsora de les diferents campanyes.

Despesa: 964.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Vetlar per la incorporació de la perspectiva de gènere (utilització no sexista del llenguatge) en tots els textos en què sigui pertinent.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019



Programa o subprograma:

PUBLICITAT INSTITUCIONAL

Direcció General de Comunicació

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

Gestió i coordinació de les campanyes de publicitat institucional de les diferents conselleries.

Despesa: 2.175.241 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Vetlar per la incorporació de la perspectiva de gènere (utilització no sexista del llenguatge) en tots els texts en què sigui pertinent.
---	--

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019

Programa o subprograma:

AVALUAR ELS RISCS QUE PUGUIN AFECTAR A LA SEGURETAT I SALUT DELS EMPLEATS PÚBLICS, DETERMINAR LES PRIORITATS EN L'ADOPCIÓ DE LES MESURES PREVENTIVES ADEQUADES I VIGILAR-NE L'EFICÀCIA, INCORPORANT LA PERSPECTIVA DE GÈNERE.

Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques

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

L'activitat 1 («Avaluar els riscos que puguin afectar la seguretat i salut dels empleats públics, determinar les prioritats en l'adopció de les mesures preventives adequades i vigilar-ne l'eficàcia, incorporant la perspectiva de gènere») contribueix a la igualtat entre dones i homes en el sentit que aquests estan exposats a diferents riscos, atès els rols diferenciats que juguen en l'organització familiar, laboral i social. Així, moltes vegades la dona es veu abocada a realitzar una doble jornada laboral, per la qual cosa pot ser víctima d'un grau més elevat d'estrès 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 a dones i homes, per així poder dissenyar accions preventives més ajustades a la realitat.

Despesa: sense cost addicional.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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 reials.



Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

O
I
B
/

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Percentatge d'avaluacions de riscos laborals que inclouen la perspectiva de gènere sobre el total	percentatge	60	100	100

Programa o subprograma:

VIGILAR LA SALUT DELS TREBALLADORS TAL COM RECU LL L'ARTICLE 37 DEL REGLAMENT DELS SERVEIS DE PREVENCIÓ, I ESPECÍFICAMENT LES REVISIONS MÈDIQUES ESPECÍFIQUES I PERIÒDIQUES, I PRESTAR ELS PRIMERS AUXILIS ALS TREBALLADORS ACCIDENTATS, INCORPORANT LA PERSPECT

Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques

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

L'activitat 4 («Vigilar la salut dels treballadors tal com recull l'article 37 del Reglament dels serveis de prevenció, i específicament les revisions mèdiques específiques i periòdiques, i prestar els primers auxilis als treballadors accidentats, incorporant la perspectiva de gènere») contribueix a la igualtat entre dones i homes en el sentit que aquests estan exposats a diferents riscos, atès els rols diferenciats que juguen en l'organització familiar, laboral i social. Així, moltes vegades la dona es veu abocada a realitzar una doble jornada laboral, per la qual cosa pot ser víctima d'un grau més elevat d'estrès per un excés de càrrega de treball i de responsabilitats.

Aquesta diferenciació fa que sigui important fer la vigilància de la salut tenint en compte les diferències en els factors de riscos a què estan exposats homes i dones per poder prevenir problemes de salut.

Despesa: sense cost addicional.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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 la vigilància de la salut i els primers auxilis per poder aplicar mesures preventives diferenciades ajustades a les necessitats reals.



Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

O
I
B
/

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Percentatge de revisions mèdiques efectuades que tenen el compte la perspectiva de gènere sobre el total.	percentatge	60	100	100

Programa o subprograma:

COL·LABORACIONS EN MATÈRIA DE JUSTÍCIA

Direcció General de Relacions Institucionals i Acció Exterior

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

En el marc del programa col·laboracions en matèria de justícia, 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 a dia d'avui només n'hi ha una a cada illa, la qual cosa dificulta considerablement l'accés als 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 de Manacor, que no s'haurien de desplaçar a Palma per rebre el servei d'atenció jurídica i psicològica que ofereixen aquestes oficines.

Despesa: 50.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
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



Programa o subprograma:

CELEBRACIÓ DEL DIA DE LES ILLES BALEARS

Direcció General de Relacions Institucionals i Acció Exterior

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

En la celebració del Dia de les Illes Balears s'incorpora la perspectiva de gènere en l'organització de les activitats i s'afavoreix la presència equilibrada d'homes i dones en les activitats que es duen a terme.

Despesa: 400.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Tenir en compte la presència equilibrada d'homes i dones en les activitats que es duen a terme
2	Organitzar activitats que incorporin la perspectiva de gènere o fomentin la igualtat entre homes i dones

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Nombre d'activitats que incorporen la perspectiva de gènere	Nombre d'activitats			
Nombre d'activitats en la realització de les quals hi ha una presència equilibrada d'homes i dones	Nombre d'activitats			

Programa o subprograma:

CONVOCATÒRIA DE SUBVENCIONS

Direcció General de Relacions Institucionals i Acció Exterior

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

L'esborrany de bases de subvencions de la Conselleria de Presidència, actualment en fase d'informació pública, preveu, com a criteri general de valoració de les convocatòries que s'aprovin, d'acord amb la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, la incorporació d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere per part de les entitats sol·licitants, llevat dels casos en què, per la naturalesa de la subvenció o dels sol·licitants, estigui justificat no incorporar-la-hi.

La convocatòria que s'aprovi el 2019 incorporarà aquest criteri.

Despesa: 60.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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 2019 que faci referència a la incorporació d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere
---	--

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Inclusió en la convocatòria o convocatòries de subvencions d'un criteri de valoració referit a la representació equilibrada d'homes i dones en els òrgans de representació i presa de decisions de l'entitat sol·licitant.				



Programa o subprograma:

FOMENT I RELACIONS AMB LES COMUNITATS BALEARS A L'EXTERIOR

Direcció General de Relacions Institucionals i Acció Exterior

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

Es preveu aprovar una convocatòria de subvencions per tal que les comunitats balears a l'exterior, unes entitats reconegudes per l'Estatut d'Autonomia i regulades a la Llei 3/1992, de 15 de juliol, de comunitats balears assentades fora del territori de la comunitat autònoma, puguin dur a terme les seves finalitats de manteniment dels lligams amb les Illes Balears i amb la seva història, cultura i llengua. Aquesta convocatòria incorporaria com un dels criteris de valoració, en el marc del Decret que regula aquests ajuts -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-, la valoració d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere per part de les entitats sol·licitants, tal com preveu la Llei 11/2006, de 28 de juliol, d'igualtat d'homes i dones.

Despesa: 75.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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 2019 que faci referència a la incorporació d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere
---	--

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Inclusió en la convocatòria o convocatòries de subvencions d'un criteri de valoració referit a la representació equilibrada d'homes i dones en els òrgans de representació i presa de decisions de l'entitat sol·licitant.				

Programa o subprograma:

LÍNIA BAIB-ISBA 2019 – BONIFICACIÓ ESPECIAL ALS INTERESSOS I AL COST DE L’AVAL D’ISBA EN EL FINANÇAMENT D’INVERSIONS PRODUCTIVES DE LA DONA EMPRESÀRIA

Direcció General del Tresor, Política Financera i Patrimoni

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

Facilita la incorporació de la dona emprenedora i la dona empresària al món empresarial, amb ajuts al finançament de noves inversions productives.

Despesa: 2.458.212,70 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Mantenir el nivell dels ajuts
---	-------------------------------

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Operacions acollides	nombre	25	31	35



Programa o subprograma:

PROGRAMA 731A (ESPECÍFICAMENT L'APARTAT DE LLUITA CONTRA LA POBRESA ENERGÈTICA)

Direcció General Energia i Canvi Climàtic

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

En l'àmbit de la lluita contra la pobresa energètica es dona suport a les famílies per evitar talls de llum a causa d'impagaments i gestió de les dificultats associades. L'informe del Parlament Europeu sobre pobresa i perspectiva de gènere (2015/2228(INI)) recull que la incidència de la pobresa és superior en les dones que els homes a nivell europeu i que la pobresa energètica afecta amb «molta més força a les dones soles, les famílies monoparentals i les llars amb dones com a cap de família», i per recomana als Estats membres treballar per garantir els subministraments bàsics i erradicar la pobresa energètica com a eina per avançar en la igualtat de gènere.

Despesa: el pressupost assignat a aquesta tasca va assignat a la Conselleria de Serveis Socials i Cooperació; tot i que la gestió amb les comercialitzadores es duu a terme des de la Direcció General d'Energia i Canvi Climàtic.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Dotació del fons de lluita contra la pobresa energètica (Conselleria de Serveis Socials i Cooperació)
2	Continuació de la Mesa de lluita contra la pobresa energètica per coordinar consumidors, entitats, serveis socials i empreses en la lluita contra aquesta problemàtica
3	Inclusió de la lluita contra la pobresa energètica en la Llei d'Habitatge

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Acollida de les ajudes contra pobresa energètica.				

Programa o subprograma:

PROGRAMA 572A (QUALITAT DE L'AIRES)

Direcció General Energia i Canvi Climàtic

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

El control de la qualitat de l'aire té com a objectiu la prevenció i informació a persones que pateixin dificultats respiratòries, i per tant podria tenir una incidència en la perspectiva de gènere per les diferències que es puguin trobar pel que fa a malalties respiratòries entre homes i dones.

Així mateix, les mesures per reduir la contaminació atmosfèrica també tenen incidència en la igualtat de gènere: el transport públic i el no motoritzat (a peu i en bicicleta) és més inclusiu; i, d'altra banda, els llocs de feina creats en l'àmbit de les energies que no emeten gasos contaminants són més equitatius.

Despesa: 840.478 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Redacció i seguiment de plans de millora de qualitat de l'aire amb criteris de foment de la mobilitat no motoritzada i del transport públic, i de canvi de model energètic
---	--

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Plans aprovats				



Programa o subprograma:

FORMACIÓ I SELECCIÓ DE PERSONAL

Escola Balear d'Administració Pública

Descripció de la manera 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 augmentar la conciliació amb la vida familiar i personal.

El procés de gestió d'oposicions que podrà executar-se durant l'exercici 2019 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, als articles 51 d i 53 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'article 43 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, i allò previst en la base 8.1 de les bases generals.

Així mateix, a tots els processos selectius 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 concorren 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 de la Dona.

En tot cas, tots els procediments gestionats i impulsats per l'Escola a través del seu pressupost tracten de manera igualitària les dones i els homes que en són destinataris.

Despesa: 4.952.474 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 en el programa subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Impuls de la modalitat formativa en línia
2	Impuls de la modalitat formativa semipresencial
3	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 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019



Programa o subprograma:

PROMOURE LES COMPETÈNCIES DIGITALS A LA POBLACIÓ EN GENERAL I FOMENTAR VOCACIONS CIENTIFICOTÈCNIQUES ENTRE ELS/LES JOVES, ELIMINANT ESTEREOTIPS DE GÈNERE.

Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia

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

Cursos en prioritzarà participació femenina, llenguatge no sexista i exemples de dones.

Despesa:

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Ús no sexista del llenguatge del contingut del curs.
2	Exemples de creació de productes digitals d'autoria femenina.
3	Promoure la participació de les dones

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Material amb perspectiva de gènere	Temes	-	-	100 %
Participació de dones	Percentatge			40 %
Exemples de dones tecnòlogues i/o productes de creació femenina	Percentatge			40 %

Programa o subprograma:

ACORD FEDERACIÓ DE RUGBY

Fundació per a l'Esport Balear

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

Programa de pretecnificació esportiva femení que a través de diverses concentracions facilita una millora significativa en la qualificació tècnica, física i psicològica de les esportistes que practiquen el rugbi a les Illes Balears.

Despesa: 1.300 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Destinar 1.300 € al programa de pretecnificació de rugbi

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019



Programa o subprograma:

ACORD FEDERACIÓ DE TAEKWONDO

Fundació per a l'Esport Balear

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

Programa de pretecnificació esportiva femenina que a través de diverses concentracions i competicions faciliti una millora significativa en la qualificació tècnica, física i psicològica de les esportistes que practiquen taekwondo a les Illes Balears.

Despesa: 1.300 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Destinar 1.300 € per al programa de pretecnificació de taekwondo

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019

Programa o subprograma:

ACTE SIMBÒLIC DIA INTERNACIONAL DE LA DONA

Fundació per a l'Esport Balear

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

Cada any realitzam un acte simbòlic per tal de donar suport i visualitzar a les dones esportistes. A aquest acte hi participen tots els esportistes del CTEIB i els treballadors de la Fundació per a l'Esport Balear. Posteriorment, se'n fa difusió a través de les xarxes socials.

Despesa: 0 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Acció de cost 0

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019



Programa o subprograma:

CARTELL INFORMATIU DRETS PERSONES LGTBI

Fundació per a l'Esport Balear

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

Promoció i difusió de les bones pràctiques en matèria d'igualtat i contra la violència i la discriminació cap a les persones LGTBI.

Despesa: 100 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Acció de cost 0

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019

Programa o subprograma:

INCORPORACIÓ DE LA VARIABLE *SEXE* EN LES OPERACIONS ESTADÍSTIQUES QUE SIGUIN SUSCEPTIBLES D'INCLOURE-LA

IBESTAT

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

1. Del total d'operacions estadístiques assignades a l'IBESTAT, 25 preveuen la variable *sexe*, bàsicament corresponen a dades demogràfiques i sociosanitàries. La resta, un total de 39, no correspon aplicar-hi aquesta variable atès que la majoria són dades de naturalesa econòmica, no es mesura per persones físiques.
2. L'Institut com a organisme coordinador de les estadístiques públiques del SESTIB, una vegada analitzades fa indicacions a les unitats estadístiques perquè s'inclogui la variable *sexe* en aquelles operacions que no la duen i que per la seva naturalesa hauria de dur-la, en compliment del que preveu la normativa vigent.

Despesa: 765.901 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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 el Pla d'Estadística de les Illes Balears 2018-2021, com a un dels objectius, incloure la variable <i>sexe</i> en les operacions estadístiques susceptible d'incloure-la.
2	En el Programa Anual d'Estadística 2019, incloure la variable <i>sexe</i> en les operacions estadístiques susceptible d'incloure-la, amb mostres suficientment àmplies perquè les diverses variables incloses puguin ser tractades i analitzades segons la variable <i>sexe</i> .
3	Com a organisme coordinador de les estadístiques públiques del SESTIB, donar indicacions perquè incloguin la variable <i>sexe</i> en les noves operacions estadístiques que no la inclouen i per la seva naturalesa haurien d'incloure-la, en compliment del que preveu la normativa vigent.



Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

O
I
B
/

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Operacions estadístiques de l'IBESTAT	nombre	24	25	26

Programa o subprograma:

FOMENT DE LA INVESTIGACIÓ I ACTUACIÓ EN MATÈRIA DE SALUT LABORAL, I CONTRACTACIÓ DE PERSONAL TÈCNIC EN PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS

Conselleria de Treball, Comerç i Indústria. Institut Balear de Salut Laboral. IBASAL

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

Amb la convocatòria d'ajuts es pretèn fomentar l'elaboració i execució projectes relatius a l'elaboració de manuals, guies i estudis relatius a la igualtat efectiva entre dones i homes en matèria de prevenció de riscos laborals, com a via per aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats, a més d'eliminar la discriminació per raó de sexe en aquest àmbit.

Despesa: 200.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Convocatòria per concedir ajuts públics per a projectes i programes d'investigació i actuació en matèria de salut laboral, i per a la contractació de personal tècnic en prevenció de riscos laborals.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Nombre de projectes presentats que hi incloquin mesures que promoguin la igualtat de gènere.	Nombre de projectes	-	4	4
Nombre de projectes centrats en la igualtat efectiva entre dones i homes en matèria de prevenció de riscos laborals.	Nombre de projectes	-	2	2



Programa o subprograma:

IMPULS DE LA NORMATIVA EN MATÈRIA D'IGUALTAT

Direcció General de Relacions amb el Parlament

Descripció de la manera 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 pressupostari 131A 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 totalment amb la perspectiva de gènere és el número 4 (impuls de la normativa en matèria d'igualtat), atès que implica portar a terme les accions adients per impel·lir la tramitació de les disposicions reglamentàries que siguin necessàries per desplegar íntegrament i aplicar la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

Despesa: 0 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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 les disposicions reglamentàries que siguin necessàries per desplegar íntegrament i aplicar la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, i que encara no s'hagin aprovat
---	---

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019

Programa o subprograma:

DESENVOLUPAMENT D'ACCIONS PER DUR A TERME EL PLA ESTRATÈGIC DE COORDINACIÓ I ATENCIÓ A LA DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE 2017-2019 QUE TENEN A VEURE AMB ACTIVITATS DE SENSIBILITZACIÓ, FORMACIÓ I ATENCIÓ A PERSONES LGTBI I LES SEVES FAMÍLIES

Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere (Direcció General de Coordinació)

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

Les persones que proporcionen atenció telefònica i acompanyament han estat formades en matèria d'igualtat i tenen formació específica en l'assessorament al col·lectiu LGTBI, tenint en compte les dificultats afegides que poden tenir les dones lesbianes, bisexuals i transsexuals i, si escau, de les intervencions diferenciades en els casos de dones que estiguin en situació d'interseccionalitat amb altres discriminacions.

A més a més, coneixen i han d'aplicar en la seva tasca diària la Llei 8/2016 (LGTBI) i Llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes.

Despesa: 57.750 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Dotar el pressupost, de manera transversal, de l'enfocament de gènere en les accions que tenen a veure amb l'atenció directa



Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

O
I
B
/

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Desagregació per gènere de les estadístiques d'atenció per sectors en els informes de resultats i de procés			Informe de resultats i de procés desagregat per gènere	Informe de resultats i de procés desagregat per gènere
Fitxes de recollida d'informació desagregades per gènere amb incorporació de perspectiva no binària			Incorporació de la tercera graella «altres identitats»	Incorporació de la tercera graella «altres identitats»

Programa o subprograma:

CONVOCATÒRIA DE SUBVENCIONS PER DISSENYAR I IMPLEMENTAR PROJECTES RELACIONATS AMB LA DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE ADREÇATS AL COL·LECTIU LGTBI PER AL 2018

Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere (Direcció General de Coordinació)

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

Atès que la convocatòria de subvencions incorpora criteris objectius de valoració generals i específics que directament atorguen més puntuació als projectes que tinguin incorporat l'enfocament de gènere i/o que prevegin accions positives cap a les dones lesbianes, transsexuals i bisexuals, s'està contribuint de manera indirecta a que els resultats dels projectes millorin la situació de les dones en situació més desafavorida o que l'anàlisi de la realitat es faci tenint en compte les desigualtats existents entre els gèneres.

Despesa: 50.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Dotar el pressupost, de manera transversal, de l'enfocament de gènere en les accions que tenen a veure amb el foment (subvencions)



Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Criteris objectius de valoració dels projectes: nivell d'estimulació i consecució efectiva en la igualtat de gènere (5 punts)			Puntuació màxima en aquest criteri als projectes presentats	Puntuació màxima en aquest criteri als projectes presentats
Criteris específics de valoració dels projectes: Foment de la visibilització i reconeixement de les dones lesbianes, bisexuals i trans* (7 punts)			Puntuació màxima en aquest criteri als projectes presentats	Puntuació màxima en aquest criteri als projectes presentats

Programa o subprograma:

ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DEL SECTOR AGRARI

Direcció General d'agricultura i ramaderia

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

L'elaboració del Pla es realitzarà de manera participativa tant amb les organitzacions agràries, l'unió de cooperatives i les associacions sectorials, i amb homes i dones professionals agraris i serà aprovat pel Consell Agrari Interinsular i portarà associat un calendari d'actuacions.

Despesa: 2.500 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del sector agrari

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del sector agrari	Pla	0	0	1



Programa o subprograma:

FORMACIÓ A LES TREBALLADORES I TREBALLADORS DE LA DIRECCIÓ GENERAL PER RECONÈIXER I COMBATRE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I MICROMASCLISMES

Direcció General d'Agricultura i Ramaderia

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

La formació a les treballadores i als treballadors de la Direcció General per reconèixer i combatre les violències masclistes i micromasclismes pretén posar de manifest una realitat tristament existent i donar eines tant per prevenir-la i evitar-la, com per identificar-ne els casos i saber com actuar.

Despesa: 1.500 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Formació a treballadores i treballadors de la Direcció General per reconèixer i combatre les violències masclistes i micromasclismes.
---	---

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Treballadors i treballadores formats	nombre	0	0	30

Programa o subprograma:

ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DEL SECTOR PESQUER

Direcció General de Pesca

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

L'elaboració del Pla es realitzarà de manera participativa amb professionals del sector pesquer i la Federació de Confraries i portarà associat un calendari d'actuacions.

Despesa: 2.500 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del sector pesquer
---	--

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Treballadores i treballadors formats	nombre	0	0	20



Programa o subprograma:

FORMACIÓ ALS TREBALLADORS I A LES TREBALLADORES DE LA DIRECCIÓ GENERAL PER RECONÈIXER I COMBATRE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I MICROMASCLISMES

Direcció General de Pesca

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

L'elaboració del Pla es realitzarà de manera participativa amb professionals del sector pesquer i la Federació de Confraries i portarà associat un calendari d'actuacions.

Despesa: 1.500 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del sector pesquer
---	--

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del sector pesquer	Pla	0	0	1

Programa o subprograma:

PLANIFICACIÓ I ORDENACIÓ DE LA POLÍTICA ECONÒMICA

Direcció General d'Economia

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

El programa no contribueix a la igualtat ni a la desigualtat entre homes i dones.

Despesa:

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019



Programa o subprograma:

ORDENACIÓ I PROMOCIÓ COMERCIAL

Direcció General de Comerç

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

Dins el subprograma 761A01 d'Ordenació i Promoció Comercial, es durà a terme la gestió, dins l'àmbit del sector del comerç, de les tasques específiques d'ordenació i foment del comerç.

Expedients en matèria d'ordenació i foment del comerç, la tramitació d'autoritzacions de grans establiments comercials i de declaracions de zones de gran afluència turística, la coordinació de temes d'artesanía amb els consells insulars, a més de la promoció i estímul del teixit comercial.

Així mateix es durà a terme el pla d'inspecció de comerç per a l'any 2019 a Mallorca, Menorca, Eivissa i Formentera, que vetllarà per a la correcta aplicació de la normativa reguladora de l'àmbit comercial.

En el sector de l'artesanía s'han de diferenciar les tasques normatives, de competència autonòmica, de les pròpies transferides als consells insulars, sens perjudici de la labor d'estímul de l'artesanía coordinadament amb els consells.

Despesa: 1.290.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Incorporació de clàusules de gènere a las convocatòries de subvencions de l'any 2019.
2	Valorar la inclusió d'indicadors a la bases de dades de gestió de subvencions per fer estadístiques des d'una perspectiva de gènere.

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019

Programa o subprograma:

PROMOCIÓ EMPRESARIAL

Direcció General de Comerç

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

Dins el subprograma 761A02 de Promoció Empresarial, el servei de Promoció Empresarial, juntament amb l'IDI, dins l'àmbit competencial de cada un d'ells, treballaran amb els següents objectius:

OBJECTIU 1. Promoure el procés d'internacionalització

Donar suport al procés d'internacionalització de les microempreses i PIMEs, a fi d'iniciar-ne o consolidar-ne la presència internacional de les empreses de Balears incrementant les exportacions de productes o serveis en els mercats internacionals.

Per assolir aquest objectiu es preveuen tres tipus d'accions de foment:

- Dirigides a projectes d'internacionalització d'empreses balears.
- Dirigides a la consolidació i implantació a mercats exteriors de les empreses balears.
- Dirigides al programa d'internacionalització agrupada d'empreses de les Illes Balears

OBJECTIU 02. Promoció de la continuïtat de les empreses de les Illes Balears

Donar suport a la continuïtat de les empreses de les Illes Balears mitjançant la planificació dels processos de relleu empresarial.

Per assolir aquest objectiu es preveuen activitats de foment destinades a finançar la posada en marxa d'un programa dirigit a afavorir la continuïtat de les empreses a Balears mitjançant la planificació del relleu empresarial, amb l'elaboració d'un protocol d'empresa familiar, i pla de continuïtat, o a través de l'elaboració d'un pla de relleu extern, quan el relleu es pretengui realitzar a treballadors de l'empresa.

OBJECTIU 03. Formació a empresaris i emprenedors

Amb la finalitat del foment de la cultura emprenedora es preveu la creació de la Càtedra empresa - UIB.



Dins aquesta càtedra es preveu crear una especialitat universitària d'expert en gestió internacional per tal de formar professionals capaços de promoure la internacionalització d'empreses.

OBJECTIU 04. Suport al desenvolupament de les funcions publicoadministratives de les cambres de comerç

Per tal de garantir l'exercici de les funcions públic-administratives establertes en l'article 4 de la Llei 1/2017, de 12 maig, de Cambres Oficials de Comerç, Indústria, Serveis i Navegació de les Illes Balears es preveu la concessió d'una subvenció nominativa directa a les Cambres Oficials de les Illes Balears amb la finalitat de dotar-les dels recursos econòmics indispensables pel compliment dels seus objectius, de donar suport al procés d'internacionalització d'empreses i PIMEs, accions de foment de la millora competitiva dels comerços, i de promoció del producte de les Illes.

OBJECTIU 05. Promoció de la renovació dels recintes per fires

Amb l'objectiu d'augmentar la qualitat i el prestigi de les fires realitzades a les Illes Balears i la promoció de les nostres empreses, es preveu la convocatòria d'una línia d'ajudes per la renovació i restauració dels recintes firals a les Illes Balears.

OBJECTIU 06. Promoció del producte de les Illes

Amb l'objectiu d'augmentar el prestigi i consum dels productes de les nostres Illes es preveuen accions de promoció dels nostres productes.

Despesa: 1.405.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Incorporació de clàusules de gènere a las convocatòries de subvencions de l'any 2019.
2	Valorar la inclusió d'indicadors a la bases de dades de gestió de subvencions per fer estadístiques des d'una perspectiva de gènere.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019



Programa o subprograma:

INNOVACIÓ

Direcció General de Comerç

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

Dins el subprograma 542A01 d'Innovació, el servei de Promoció Empresarial, juntament amb l'IDI, amb el fi de perseguir la implantació tecnològica de solucions encaminades a millorar el posicionament competitiu del petit i mitjà comerç balear impulsant el comerç electrònic.

Es preveu amb el cofinançament del Fons FEDER la gestió d'una plataforma d'iCommerç on line i una app. Aquesta plataforma es posarà al servei de les empreses productores del petit i mitjà comerç de les Illes Balears i permetrà fer una identificació de productes locals balears, el seu geoposicionament i la venda on line del producte.

L'objectiu d'aquesta actuació és millorar la competitivitat dels productors i petit i mitjà comerç balear, impulsant i dinamitzant la seva activitat mitjançant la incorporació definitiva a l'àmbit digital.

Despesa: 218750.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Incorporació de clàusules de gènere a las convocatòries de subvencions de l'any 2019.
2	Valorar la inclusió d'indicadors a la bases de dades de gestió de subvencions per fer estadístiques des d'una perspectiva de gènere.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019

Programa o subprograma:

REVISIÓ DE L'ESTAT DE LES EXPLOTACIONS INACTIVES (ECA)

Direcció General de Política Industrial

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

S'ha de tenir en compta que els inspectors i els tècnics de les ECA tenen al manco un 50 % de dones en els llocs de decisió (llocs de feina directius).

Despesa: 34557.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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 de condicions, es valorarà que al manco que els adjudicataris tenen en llocs de decisió directius al manco un 50 % de dones.
---	---

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Percentatge de dones en càrrecs directius a les empreses adjudicataries	%	10	20	30



Programa o subprograma:

CREACIÓ I ADAPTACIÓ TRÀMITS UDI

DIRECCIÓ GENERAL DE POLÍTICA INDUSTRIAL

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

Amb l'emplemament, tenint en consideració el llenguatge de gènere, dels formularis preparats per al públic.

Despesa: 63.627 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Revisió de que tots els formularis tenen en consideració el llenguatge de gènere inclusiu

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Percentatge de formularis amb errades de llenguatge de gènere	%	50	40	20

Programa o subprograma:

MILLORES INFORMÀTIQUES SIMPLIFICACIÓ ADMINISTRATIVA

DIRECCIÓ GENERAL DE POLÍTICA INDUSTRIAL

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

Amb l'emplenament, tenint en consideració el llenguatge de gènere, dels formularis preparats per al públic.

Despesa: 18.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Revisió de que tots els formularis tenen en consideració el llenguatge de gènere inclusiu

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Percentatge de formularis amb errades de llenguatge de gènere	%	50	40	20



Programa o subprograma:

CONTRACTACIÓ D'INSPECCIONS A ORGANISMES DE CONTROL AUTORITZAS (OCA)

DIRECCIÓ GENERAL DE POLÍTICA INDUSTRIAL

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

S'ha de tenir en compte que els inspectors i els tècnics de les ECA tenen al manco un 50 % de dones en els llocs de decisió (llocs de feina directius).

Despesa: 30.250 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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 de condicions, es valorarà que al manco que els adjudicataris tenen en llocs de decisió directius al manco un 50 % de dones.
---	---

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Percentatge de dones en càrrecs directius a les empreses adjudicataris	%	10	20	30

Programa o subprograma:

FOMENTAR L'ELABORACIÓ DE PLANS D'IGUALTAT EN EMPRESES NO OBLIGADES

Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral

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

Amb la convocatòria d'ajuts es pretèn estendre la implantació de plans d'igualtat en les empreses que no estan obligades a tenir-ne a l'objecte que facin un diagnòstic de la situació respecte de la igualtat entre homes i dones i adoptin mesures per aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats com també eliminar la discriminació per raó de sexe.

Despesa: 100.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Convocatòria d'ajuts per fomentar la implantació de plans d'igualtat

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Nombre d'empreses de menys de 250 treballadors a qui s'han concedit ajuts per elaborar un pla d'igualtat.	Nombre d'empreses	-	25	25
Nombre de dones contractades per treballadores autònomes per conciliar la vida laboral i familiar	Nombre de dones	-	20	20



Programa o subprograma:

**INCENTIVAR LA CONTRACTACIÓ DE COL·LECTIUS
PRIORITARIS**

Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral

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

Amb la pretensió que s'incrementi el nombre de dones que s'incorporen al mercat laboral, en la convocatòria d'incentius a la contractació de col·lectius prioritaris es preveuen increments dels ajuts en el cas de contractació de dones. Així mateix s'incrementen els ajuts si es tracte de dones de víctimes de violència de gènere.

Despesa: 200.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Convocatòria d'incentius a la contractació de col·lectius prioritaris entre els quals figuren les dones en general i les dones víctimes de violència de gènere, en particular, i s'hi preveuen millores dels ajuts per ambdós col·lectius.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Nombre de dones la contractació de les quals ha sigut objecte d'incentius	Nombre de dones	30	30	30
Nombre de dones víctimes de violència de gènere la contractació de les quals s'ha subvencionat.	Nombre de dones víctimes de violència de gènere	2	2	2

Programa o subprograma:

PROMOCIONAR L'OCUPACIÓ AUTÒNOMA

Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral

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

Es pretén augmentar el nombre de dones que exerceixin una activitat autònoma i en la convocatòria es preveuen increments dels ajuts en el cas de dones que s'estableixen com a treballadores autònomes. Així mateix s'incrementen els ajuts si es tracte de dones de víctimes de violència de gènere.

Despesa: 500.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Convocatòria d'ajuts per promocionar l'ocupació autònoma amb millores en les quanties destinades a dones que despleguen el treball autònom.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Nombre de dones a qui s'ha concedit subvenció per haver-se establert com a treballadora autònoma	Nombre de dones	100	100	100
Nombre de dones víctimes de violència de gènere a qui s'ha subvencionat per establir-se com a treballadora autònoma.	Nombre de dones víctimes de violència de gènere	2	2	2



Programa o subprograma:

FOMENTAR L'OCUPACIÓ EN EMPRESES D'ECONOMIA SOCIAL

Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral

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

Es pretén augmentar el nombre de dones que s'incorporin com a sòcies en cooperatives i societats laborals, i en la convocatòria es preveuen increments dels ajuts en el cas de dones que s'incorporen com a sòcies. Així mateix s'incrementen els ajuts si es tracte de dones de víctimes de violència de gènere.

Despesa: 60.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Convocatòria d'ajuts per incentivar la incorporació de persones sòcies en empreses d'economia social amb millora dels ajuts si la persona que s'incorpora és una dona. Així mateix es preveuen increments si es tracta d'una dona víctima de violència de gènere.
---	---

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Nombre de dones la incorporació com a sòcies de cooperatives i societats laborals de les quals s'ha subvencionat	Nombre de dones	6	6	10
Nombre de dones víctimes de violència de gènere la incorporació com a sòcia de les quals s'ha subvencionat.	Nombre de dones víctimes de violència de gènere	2	2	2

Programa o subprograma:

ELABORACIÓ DE LA DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ DE LA DONA AL SECTOR AGRARI

Serveis de Millora Agrària i Pesquera

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

L'elaboració de la diagnòsi pretén posar de manifest tant les desigualtats entre dones i homes del sector agrari, com entre dones del sector agrari i d'altres activitats econòmiques. La diagnòsi s'elabora de manera participativa tant amb les organitzacions agràries, l'unió de cooperatives i les associacions sectorials, i amb homes i dones professionals agraris, de manera que el mateix procés servirà per visibilitzar les desigualtats existents, obrirà el debat i s'espera que serveixi per a iniciar canvis.

Despesa: 9.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Elaboració de la diagnosi de la situació de la dona al sector agrari

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Diagnosi elaborada	informe	0	0	1



Programa o subprograma:

ELABORACIÓ DE LA DIAGNOSI DE SITUACIÓ DE LA DONA AL SECTOR PESQUER

Serveis de Millora Agrària i Pesquera

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

L'elaboració de la diagnòsi pretén posar de manifest tant les desigualtats entre dones i homes del sector perquer, com entre dones del sector pesquer i d'altres activitats econòmiques. La diagnòsi s'elaborarà de manera participativa amb homes i dones professionals del sector, de manera que el mateix procés servirà per visibilitzar les desigualtats existents, obrirà el debat i s'espera que serveixi per a iniciar canvis.

Despesa: 3.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Elaboració de la diagnòsi de la situació de la dona al sector pesquer
---	---

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Diagnosi realitzada	informe	0	0	1

Programa o subprograma:

FORMACIÓ ALS TREBALLADORS DE SERVEIS DE MILLORA AGRÀRIA I PESQUERA PER RECONÈIXER I COMBATRE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I MICROMASCLISMES

Serveis de Millora Agrària i Pesquera

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

La formació als treballadors i treballadores de Serveis de Millora Agrària i Pesquera per reconèixer i combatre les violències masclistes i micromasclismes pretén posar de manifest una realitat tristament existent i donar eines tant per prevenir-la i evitar-la, com per identificar-ne els casos i saber com actuar.

Despesa: 1.500 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Formació a treballadors i treballadores per reconèixer i combatre les violències masclistes i micromasclismes

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Treballadors i treballadores amb formació	nombre	0	0	60



Programa o subprograma:

INCORPORACIÓ DE LA VARIABLE SEXE EN LES OPERACIONS ESTADÍSTIQUES QUE SIGUIN SUSCEPTIBLES D'INCLoure-LA

IBESTAT

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

1. Del total d'operacions estadístiques assignades a l'IBESTAT, 25 preveuen la variable sexe, bàsicament corresponen a dades demogràfiques i sociosanitàries. La resta, un total de 39, no correspon aplicar-hi aquesta variable atès que la majoria són dades de naturalesa econòmica, no es mesura per persones físiques.
2. L'Institut, com a organisme coordinador de les estadístiques públiques del SESTIB, una vegada analitzades fa indicacions a les unitats estadístiques perquè s'inclougui la variable sexe en les operacions que no la preveuen i que, per la seva naturalesa, l'haurien d'incloure, en compliment de la normativa vigent.

Despesa: 765.901 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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 el Pla d'Estadística de les Illes Balears 2018-2021, com a un dels objectius, incloure la variable sexe en aquelles operacions estadístiques susceptible d'incloure-la.
2	En el programa anual d'Estadística 2019, incloure la variable de sexe en les operacions estadístiques susceptible d'incloure, amb mostres suficientment àmplies perquè les diverses variables incloses puguin ser tractades i analitzades segons la variable sexe.
3	Com a organisme coordinador de les estadístiques públiques del SESTIB, realitzar indicacions perquè inclouguin la variable sexe en les noves operacions estadístiques que no la duen i per la seva naturalesa haurien de dur-la, en compliment del que preveu la normativa vigent.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Operacions estadístiques de l'IBESTAT	nombre	24	25	26



Programa o subprograma:

MANIFEST PACTE CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

Agència tributària

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

Manifest Pacte Contra les Violències Masclistes, promogut per l'IBDONA i el Govern de les Illes Balears.

Despesa:

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Donarà suport a les dones que han patit o pateixen violències masclistes, tot respectant les seves decisions i els complexos processos on estan immerses.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
No hi ha indicadors				

Programa o subprograma:

CONTRACTACIÓ PERSONAL

Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears

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

Contractació Programa IBDONA.

Despesa: 27.211 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Contractació
---	--------------

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019



Programa o subprograma:

CATÀLEG BONES PRÀCTIQUES ESTABLIMENTS TURÍSTICS PER TAL D'EVITAR ABUSOS, ASSETJAMENT I AGRESSIONS SEXUALS

Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears

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

Disseny d'un catàleg de bones pràctiques com a proposta pels establiments turístics per tal d'evitar abusos, assetjaments i agressions sexuals, així com per millorar-ne la intervenció en cas de produir-se.

Despesa: 0.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Disseny d'un catàleg de bones pràctiques com a proposta pels establiments turístics per tal d'evitar abusos, assetjaments i agressions sexuals, així com per millorar-ne la intervenció en cas de produir-se.
---	---

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019

Programa o subprograma:

GUIA RECURSOS ILLES BALEARS PER ACUDIR EN CAS DE VIOLÈNCIES MASCLISTES

Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears

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

Edició en diferents idiomes i difusió d'una guia de recursos de les Illes Balears i dels principals llocs d'origen del turisme, per saber on acudir en cas de ser víctima de violències masclistes. El cost de 2.000 € és per a disseny i edició, ja que la distribució serà a cost zero.

Despesa: 2.000.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Edició en diferents idiomes i difusió d'una guia de recursos de les Illes Balears i dels principals llocs d'origen del turisme, per saber on acudir en cas de ser víctima de violències masclistes. El cost de 2.000 € és per a disseny i edició, ja que la distribució serà a cost zero.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
No hi ha indicadors				



Programa o subprograma:

ORIENTACIÓ I FORMACIÓ LABORAL

SOIB

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

L'orientació laboral a col·lectius com els aturats de llarga durada, els joves i les persones amb nivells de qualificació alta sense discriminació amb motiu del gènere.

Despesa: 3.542.862,3.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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 Visibles
2	Instruccions específiques als orientadors

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Accions realitzades	nombre	1		
Persones participants, per sexe	nombre	234 dones i 304 homes		

Programa o subprograma:

FOMENT DE L'OCUPACIÓ. DONES

SOIB

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

Integració al mercat de treball de dones desocupades víctimes de violència masclista.

Despesa: 2.000.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	finançar les despeses que derivin del cost salarial
2	millorar-ne l'ocupabilitat i la posterior inserció en l'empresa ordinària.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Usuaris - dones	nombre	100		



Programa o subprograma:

FORMACIÓ PROFESSIONAL DIRIGIDA A DESOCUPATS

SOIB

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

Formació per a l'ocupació, sense discriminació amb motiu del gènere.

Despesa: 685.900,02 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Convocatoria Vulnerables - Desocupats
2	Formació col·lectius vulnerables i contractació posterior
3	Instruccions específiques als orientadors

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Usuaris - dones	nombre	625		

Programa o subprograma:

CAMPS DE TREBALL IGUALTAT DE GÈNERE

Institut Balear de la Joventut

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

Els camps de treball són activitats de voluntariat que es desenvolupen durant l'estiu i de 15 dies de durada. Els voluntaris reben formació i realitzen activitats amb diferents col·lectius per promoure la igualtat de gènere.

Despesa: 15.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Reforçar el pressupost en camps de treball
2	Facilitar les eines necessàries a les entitats que desenvolupen el programa.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Nombre de participants	Pers.		30	30
Activitats realitzades			10	12



Programa o subprograma:

FORMACIÓ IGUALTAT DE GÈNERE AL TEMPS LLIURE

Institut Balear de la Joventut

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

Dues vies principals: formació als cursos de monitors i directores de temps lliure i, d'altra banda, formació específica per a professionals i voluntaris.

Despesa: 5.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Reforçar el pressupost en formació
2	Creació d'accions específiques

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Nombre de participants	Pers.		800	900
Activitats realitzades			40	45

Programa o subprograma:

VIOLÈNCIES MASCLISTES

Institut Balear de la Dona

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

El subprograma contribueix a la igualtat entre dones i homes ja que tot el pressupost es destina a accions per combatre les violències masclistes.

Despesa: 5.080.380 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Pisos IBAVI per víctimes de violència masclista
2	Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere
3	Convenis amb Eivissa, Formentera i Menorca
4	Conveni S'Estel
5	Conveni UIB Càtedra
6	Accions formatives
7	Agents d'Igualtat pel Pacte contra les violències masclistes
8	Contracte assistència psicològica; contracte 24 hores; contracte punts d'informació; contracte teletraducció, contracte programa informàtic
9	Ajudes Art. 27



Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Pisos IBAVI				5
Nombre d'accions de suport al Pacte contra les violències masclistes				50
Convenis amb Eivissa, Formentera i Menorca				3
Conveni S'Estel				1
Conveni UIB				1
Accions formatives: curs atenció a professionals				300
Assistència psicològica a dones víctimes de violència masclista				810
Assistència psicològica a menors víctimes de violència masclista				65
Servei 24 Hores				1400
Punts d'atenció jurídica a Inca i a Manacor				145
Servei de Teletraducció				160
Ajudes Art. 27				2

Programa o subprograma:

TRANSVERSALITAT I POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Institut Balear de la Dona

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

El subprograma contribueix a la igualtat entre dones i homes ja que tot el pressupost és destina a la realització d'accions positives als diferents àmbits (educatiu, cultural, esport, ocupació, salut,..) i de suport a diferents organismes per facilitar la transversalització de la igualtat a les polítiques públiques.

Despesa: 275.000 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Consell de Participació de la Dona
2	Subvencions associacions
3	Conveni UIB Estudis de Gènere
4	Contracte Gestió del Casal
5	Contracte xarxes socials
6	Documental
7	Sensibilització i formació



Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Nombre de reunions del Consell de Participació de la Dona				2
Subvencions associacions				1
Conveni UIB Estudis de Gènere				1
Gestió del Casal				153
Xarxes Socials				3.700 seguidors /seguidores
Documental				1
Sensibilització i formació				

Programa o subprograma:

CASAL D'ACOLLIDA ARIADNA

Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel

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

Centre residencial, situat a un terme municipal de la mancomunitat de Llevant de Mallorca, dona resposta a situacions de violència de gènere, conjugant prestacions d'allotjament i d'orientació psicosocial i educativa des d'un treball integral que possibiliti que la dona i, si escau, els seus fills/es reiniciïn la seva vida en un marc més favorable.

L'encomana del Govern de les Illes Balears a l'any 2016 concreta la tasca de la FISE a la gestió orgànica dels recursos necessaris per a desenvolupar l'activitat del casal a nivell de: recursos humans, prevenció de riscos laborals, gestió administrativa, manteniment i formació que no tingui relació amb matèria específica.

L'Institut Balear de la Dona s'encarrega de la gestió tècnica dels diferents programes d'intervenció.

Despesa: 690.247 €.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2019 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	Mantenir el conveni de col·laboració amb IBDONA per gestionar els recursos necessaris del Casal
---	---

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2017	Valor previst 2018	Valor previst 2019
Usuaris i usuàries: dones i els seus fills i filles	Persones	40/50	40/50	40/50