

**2020**

Pressuposts Generals



# **INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DELS PRESSUPOSTS**

ANY 2020

Palma, octubre 2019

## Sumari

### Introducció

#### 1. Procés de treball

##### 1.1 Passes fetes i instruments amb els quals comptam

###### 1.1.1 Formació

###### 1.1.2 Mesures del Pacte Social contra les Violències Masclistes.

###### 1.1.3 Institut Balear de la Dona (IBDona)

###### 1.1.4 Fitxa per a la identificació dels programes o subprogrames amb més incidència des d'una perspectiva de gènere

###### 1.1.4.1 Com emplenar la fitxa per seleccionar les activitats (annex II)

###### 1.1.4.2 Com emplenar la fitxa per cada activitat seleccionada (annex II)

#### 2. Anàlisi de la despesa del capítol 112

##### 2.1 Serveis Generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears<sup>14</sup>

###### 2.1.1 Despesa total desagregada per sexe als serveis generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears<sup>14</sup>

###### 2.1.2 Despesa anual per sexe i grup funcional<sup>17</sup>

###### 2.1.3 Anàlisi de la bretxa salarial entre homes i dones en els Serveis Generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears<sup>18</sup>

###### 2.1.4 Conclusions del capítol 1 dels Serveis Generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears<sup>26</sup>

##### 2.2 Educació: Personal docent de centres de titularitat pública<sup>29</sup>

###### 2.2.1 Despesa, personal i nombre de nòmines<sup>29</sup>

###### 2.2.2 Diferències retributives segons sexe a l'educació pública<sup>30</sup>

###### 2.2.1.1 Diferències retributives segons règim jurídic<sup>31</sup>

###### 2.2.1.2 Diferències retributives segons cos<sup>33</sup>

###### 2.2.1.3 Diferències retributives segons grup<sup>34</sup>

###### 2.2.1.4 Diferències retributives segons grup<sup>36</sup>

###### 2.2.1.5 Diferències retributives segons forma de provisió de lloc<sup>37</sup>

###### 2.2.1.6 Diferències retributives segons triennis<sup>38</sup>

##### 2.3 Educació: Personal docent de centres de titularitat concertada<sup>40</sup>

2.3.1	Despesa total i personal a l'educació concertada	40
2.3.2	Diferències retributives segons sexe a l'educació concertada	42
2.3.3	Conclusions del capítol 1 d'educació (personal docent)	44
2.4	Servei de Salut de les Illes Balears	46
2.4.1	Conclusions del capítol 1 del Servei de Salut de les Illes Balears	47
2.5	Sector públic instrumental	48
2.5.1	Agència d'estratègia turística de les Illes Balears	48
2.5.2	Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears	48
2.5.3	Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel	49
2.5.4	Fundació per a l'Esport Balear	49
2.5.5	Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia	49
2.5.6	Conclusions del capítol 1 del Sector Públic Instrumental	49
3.	Anàlisi de la despesa destinada a programes	51
3.1	Selecció de programes	51
3.2	Eficàcia, eficiència i equitat	58
3.3	Anàlisi agregada de les fitxes dels programes	58
3.3.1	Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats	59
3.3.2	Anàlisi de l'impacte de gènere de la despesa de les activitats	63
3.3.3	Anàlisi del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació de les activitats	65
3.3.4	Conclusions de l'anàlisi de la despesa per activitats	68
4.	Propostes de millora	70
	Annex I. Dades del primer informe d'impacte de gènere dels pressuposts	74
	Annex II	84
	Annex III	86
	Fitxes rebudes	86

## Relació de taules i gràfics

- Taula 1. Despesa de capítol 1 per sexe. 201815
- Taula 2. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 201816
- Taula 3. Despesa anual per sexe i grup funcional. 201818
- Taula 4. Bretxa salarial mensual. 201819
- Taula 5. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements). 201820
- Taula 6. Bretxa salarial per règim jurídic. 201821
- Taula 7. Bretxa salarial per forma de provisió del lloc 201822
- Taula 8. Bretxa salarial per nivell educatiu. 201823
- Taula 9. Bretxa salarial per organismes/conselleries. 201824
- Taula 10. Retribucions anuals sense gratificacions, nòmines i personal docent segons sexe a l'educació pública 201829
- Taula 11. Despesa de capítol 1 a l'educació pública per sexe<sup>31</sup>
- Taula 12. Diferències retributives segons sexe i règim jurídic<sup>32</sup>
- Taula 13. Despesa de capítol 1 a l'educació pública per sexe i cos<sup>34</sup>
- Taula 14. Diferències retributives segons sexe i grup<sup>35</sup>
- Taula 15. Diferències retributives segons nivell<sup>35</sup>
- Taula 16. Diferències retributives segons grup (personal laboral)<sup>36</sup>
- Taula 17. Diferències retributives segons forma de provisió de lloc<sup>38</sup>
- Taula 18. Retribucions per nòmina i bretxa salarial segons sexe i nombre de triennis<sup>39</sup>
- Taula 19 Despesa en retribucions per nivells educatius i sexe<sup>41</sup>
- Taula 20. Distribució de la despesa en retribucions per nivells educatius i sexe<sup>41</sup>
- Taula 21. Diferències retributives de l'educació concertada segons sexe<sup>44</sup>
- Taula 22. Diferències retributives als serveis generals de l'IB Salut segons sexe<sup>46</sup>
- Taula 23. Retribucions, persones i retribució mitjana per persona del Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears segons sexe<sup>49</sup>
- Taula 24. Activitats seleccionades, rellevància de gènere i assignació pressupostària. 2020<sup>52</sup>
- Taula 25. Despesa de capítol 1 per sexe. Serveis Generals. 2017<sup>74</sup>
- Taula 26. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. Serveis Generals. 2017<sup>74</sup>
- Taula 27. Despesa anual per sexe i grup funcional. Serveis Generals. 2017<sup>75</sup>
- Taula 28. Bretxa salarial mensual. Serveis Generals. 2017<sup>75</sup>
- Taula 29. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements). Serveis generals. 2017<sup>76</sup>
- Taula 30. Bretxa salarial per règim jurídic. Serveis Generals. 2017<sup>76</sup>
- Taula 31. Bretxa salarial per forma de provisió del lloc. Serveis Generals. 2017<sup>77</sup>



- Taula 32. Bretxa salarial per nivell educatiu. Serveis Generals. 201777
- Taula 33. Bretxa salarial per organismes/conselleries. Serveis Generals. 201778
- Taula 34. Despesa de capítol 1 per sexe. Educació. 201778
- Taula 35. Despesa de capítol 1 per sexe. Educació. 201779
- Taula 36. Despesa anual per sexe i grup funcionarial. Educació. 201779
- 
- Gràfic 1. Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe. 201816
- Gràfic 2. Distribució de triennis en les dones i els homes (%). 201825
- Gràfic 3. Comparació entre distribució de la despesa en retribucions, del personal docent i de nòmines segons sexe a l'educació pública 201830
- Gràfic 4. Comparació entre distribució de la despesa en retribucions segons sexe del personal laboral i del personal funcionari31
- Gràfic 5. Distribució de les retribucions a l'educació pública segons cos i sexe 201833
- Gràfic 6. Distribució de les retribucions a l'educació pública segons grup i sexe34
- Gràfic 7. Distribució de les retribucions a l'educació pública segons grup36
- Gràfic 8. Distribució de les retribucions a l'educació pública segons forma de provisió de lloc37
- Gràfic 9. Distribució de les retribucions segons sexe i nombre de triennis38
- Gràfic 10. Distribució de les retribucions40
- Gràfic 11. Distribució de dones i homes als nivells educatius42
- Gràfic 12. Distribució de dones i homes i retribucions ala serveis generals de l'IB Salut46
- Gràfic 13. Distribució del personal i de la despesa en capítol 1 al Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears segons sexe48
- Gràfic 14. Distribució de les activitats analitzades en relació amb el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG). 202060
- Gràfic 15. Distribució pressupostària analitzada de les activitats segons el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere. 202062
- Gràfic 16. Quantia de pressupost analitzat en relació amb el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG) de les activitats. 202062
- Gràfic 17. Distribució de les activitats analitzades segons el grau d'incidència en les desigualtats de gènere. 202063
- Gràfic 18. Distribució pressupostària de les activitats segons la incidència en les desigualtats de gènere. 202064
- Gràfic 19. Quantia del pressupost en relació amb la incidència en les desigualtats de gènere. 202064
- Gràfic 20. Distribució de les activitats en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. 202065

Gràfic 21. Distribució pressupostària de les activitats en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. 202067

Gràfic 22. Quantia del pressupost en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. 202068

Gràfic 23. Distribució dels programes en relació amb el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG). Serveis Generals. 202079

Gràfic 24. Distribució pressupostària dels programes segons el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere. Serveis Generals. 202080

Gràfic 25. Distribució dels programes segons el grau d'incidència en les desigualtats de gènere. Serveis Generals. 202080

Gràfic 26. Distribució pressupostària dels programes segons la incidència en les desigualtats de gènere. Serveis Generals. 202081

Gràfic 27. Quantia del pressupost en relació amb la incidència en les desigualtats de gènere. Serveis Generals. 202081

Gràfic 28. Distribució dels programes en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. Serveis Generals. 202082

Gràfic 29. Distribució pressupostària dels programes en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. Serveis Generals. 201882

Gràfic 30. Quantia del pressupost en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. Serveis Generals. 202083

## Introducció

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 tercer Informe, relatiu als pressuposts de l'any 2020, s'ha continuat el camí traçat pels anteriors, 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 els informes anteriors, 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 de 28 de juny de 2019 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 2020, 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 segon informe, s'ha passat de recollir informació de 31 entitats a recollir-ne de 36. 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 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 2018, 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 pressuposts 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'IBDona 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 prelación 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 prelación 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 prelación 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).

**Encapçalament:** hi ha de figurar el nom de l'organisme i la secció corresponent. 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



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.<sup>1</sup> 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 2018 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 Balears —IEB— i l'Institut Balear d'Infraestructures i Serveis Educatius —IBISEC). Per tant, no inclou personal de l'Agència Tributària, personal docent i estatutari, 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 BALEARS

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, la plantilla de la qual té més dones que homes: del total de 4.765 treballadors/es (236 més que el 2017), 1.540 són homes (un 32,32%) i 3.225 són dones (un 67,68%). Es pot afirmar que aquestes proporcions són similars en comparació amb les dades de l'any 2017

---

1La 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).

Aquest annex inclou, a mode informatiu, dades del primer informe d'impacte de gènere dels pressuposts, realitzat a octubre de 2018. No s'inclouen totes les dades del primer informe, sinó aquelles més significatives.

Les dades de capítol 1 fan referència a l'any 2017.

Les dades d'inclusió de la perspectiva de gènere als pressuposts fan referència a la previsió que es tenia a 2018 de l'any 2019.

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

Taula 25, annex I), malgrat un lleuger augment de la proporció de dones.

La despesa total corresponent al capítol 1 és de 174.242.861,86€, de la qual, un 36,35% es dedica a pagar els salaris dels treballadors homes i un 63,65% a pagar salaris de les treballadores.

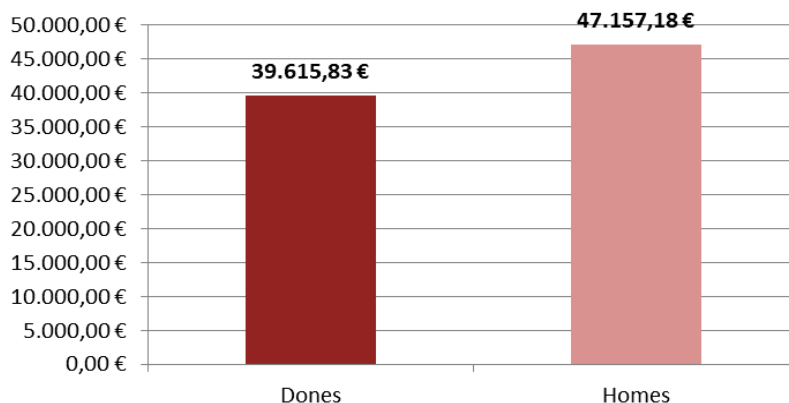
Les dades assenyalen, en termes relatius, que mentre les dones representen el 67,68% de la plantilla, reben el 63,76% del total de la despesa del capítol 1. Els homes, en canvi, suposen el 32,32% de la plantilla i perceben el 36,24% del pressupost. Anàlisis posteriors que incloguin més dades (categoria professional, nivell d'estudis, reduccions, etc.) hauran d'orientar-nos sobre les raons d'aquest desequilibri.

**Taula 1. Despesa de capítol 1 per sexe. 2018**

<i>Sexe</i>	<i>Persones (n)</i>	<i>Persones (%)</i>	<i>Mitjana brut anual + complements (€)</i>	<i>Despesa total en salaris</i>	<i>Despesa total en salaris (%)</i>
Dones	3.225	67,68	39.615,83	127.761.056,59	63,76
Homes	1.540	32,32	47.157,18	72.622.054,70	36,24
<b>Total/mitjana</b>	<b>4.765</b>	<b>100</b>	<b>43.386,5</b>	<b>200.383.111,29</b>	<b>100</b>

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 7.541,35€ 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 39.615,83€, mentre que el dels homes ascendeix fins als 47.157,18€.

**Gràfic 1. Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe. 2018**



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 74,35% són dones. De l'altra, del total de 410 persones que gaudeixen o han gaudit durant l'any 2018 d'una jornada inferior a les 35 hores setmanals, 301 són dones i 109, homes. Per tant, són les dones —un 75,37%— qui majoritàriament opten per fer jornades parcials, mentre que els homes representen un 24,63% 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. Cosa que troba una explicació en el fet que tradicionalment són les dones les que tenen cura dels fills i de les persones dependents i, per tant, les que acostumen a sol·licitar aquest tipus de mesures de conciliació.

En comparació amb les dades del 2017 s'ha enregistrat un lleuger increment en el percentatge d'homes que sol·liciten la reducció de jornada. 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. 2018**

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	191	72,35	301	75,37	25	86,21	29	85,29
Homes	73	27,65	109	24,63	4	13,79	5	14,71
<b>TOTAL</b>	<b>264</b>	<b>100</b>	<b>410</b>	<b>100</b>	<b>29</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

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. Excepció a aquesta tendència és el grup 5, al qual, 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 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. El percentatge total de dones contractades i el percentatge de despesa anual en salaris destinat a dones presenta un cert desequilibri (al voltant del 3,59%), cosa que s'agreuja si mirem la proporció de dones contractades i la proporció de despesa anual en complements, que és del 60,97%, mentre que les dones representen un 67,68% del total de la plantilla dels serveis generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. D'aquesta manera, podem afirmar que existeix un cert desequilibri en la despesa total que s'incrementa en el cas de la despesa en complements salarials.

**Taula 3. Despesa anual per sexe i grup funcional. 2018**

Grup	Personal contractat				Despesa en salari brut anual				Despesa en complements			
	Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes	
	n	%	n	%	€	%	€	%	€	%	€	%
1	22	59,46	15	40,54	898.605,02	59,83	603.230,13	40,17	47.226,60	51,30	44.841,22	48,70
2	14	63,64	8	36,36	390.729,62	60,26	257.683,01	39,74	34.399,33	58,75	24.155,87	41,25
3	2	22,22	7	77,78	ND*		194.680,96		ND*		20.667,94	
4	17	65,39	9	34,61	378.343,12	58,91	263.937,03	41,09	44.337,72	64,71	24.180,62	35,29
5	291	85,34	50	14,66	7.653.104,34	85,83	1.263.267,37	14,17	728.406,64	85,21	126.431,61	14,79
6	58	47,93	63	52,07	1.524.677,85	43,36	1.991.601,36	56,64	160.613,14	37,90	263.213,95	62,10
7	26	44,83	32	55,17	666.563,10	47,28	743.331,01	52,72	65.395,09	43,81	83.883,65	56,19
8	235	92,54	27	7,46	4.610.722,94	90,50	483.778,81	9,50	588.633,06	89,63	68.124,46	10,37
A1	654	57,22	489	42,78	34.854.979,35	56,11	27.264.614,70	43,89	6.485.256,96	54,51	5.411.144,31	45,49
A2	469	71,71	185	28,29	17.020.504,99	67,60	8.157.393,47	32,40	2.633.741,31	64,78	1.432.028,35	35,22
AP	270	67,17	132	32,83	6.105.527,21	66,85	3.028.036,67	33,15	920.984,56	66,47	464.628,91	33,53
C1	279	58,37	199	41,63	9.589.767,30	57,14	7.192.299,92	42,86	1.628.698,69	53,30	1.426.992,92	46,70
C2	888	73,27	324	26,73	23.338.415,25	73,22	8.533.989,58	26,78	3.601.675,03	71,22	1.455.094,28	28,78
<b>TOTAL</b>	<b>3.225</b>	<b>67,68</b>	<b>1.540</b>	<b>32,32</b>	<b>107.031.940,08</b>	<b>64,09</b>	<b>59.977.844,01</b>	<b>35,91</b>	<b>16.939.368,12</b>	<b>60,97</b>	<b>10.845.388,09</b>	<b>39,03</b>

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

En comparació amb les dades de l'any 2017 (Taula 27, annex I), hi ha hagut certes variacions. En el cas del 2017 hi havia cinc grups (1,5, AP, C1 i C2) en els quals el muntant proporcional de la despesa destinada a les dones era superior a la proporció de dones dins cadascun d'aquests grups. En canvi, al 2018 només el grup 5 manté aquesta tendència. Pel que fa a la despesa en complements, malgrat el desequilibri que s'hi observa, les variacions respecte de l'any anterior no són significatives.

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 plantilla<sup>2</sup>, d'una banda, sobre la base del salari total (és a dir, salari base i complements), i de l'altra, sobre la base dels complements. L'anàlisi, a més, incorpora les variables grup professional, règim jurídic, forma de provisió del lloc, i nivell educatiu.

En primer lloc, la Taula 4 mostra de manera separada les dades sobre la bretxa salarial mensual (incloent els complements) i la bretxa exclusivament en els complements. La bretxa que es dona quan sumam el salari i els complements (gratificacions i específics) és del 15,99 a favor dels homes; és a dir, mensualment els homes perceben un salari un 15,99% més alt. Quan calculam la bretxa només dels complements, aquesta continua essent favorable als homes i s'eleva fins el 25,41%. Podem afirmar, doncs, que la bretxa és més àmplia en relació amb els complements que en relació amb el salari.

Cal destacar que, en comparació amb les dades de l'any 2017 (Taula 28 annex I) les dues dades sobre la bretxa salarial han augmentat considerablement. Per a l'any 2017, la bretxa del salari sumats els complements era del 8,53%; i la bretxa dels complements era del 15,66%. Podem afirmar que, lluny de disminuir, la bretxa té una tendència clarament a l'alça i a més de manera significativa.

**Taula 4. Bretxa salarial mensual. 2018**

<b>Mitjana de salari + complements</b>			<b>Complements</b>		
<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Bretxa</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Bretxa</b>
2.829,71 €	3.368,36 €	15,99%	375,42 €	503,34 €	25,41%

S'observen les dades de la bretxa salarial per grups funcionaris<sup>3,4</sup>: 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.

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

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.

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 2, 4, 6 i A2, essent del 13,81; 22,33; 18,81 i 19,15 respectivament. Els grups on la bretxa és favorable a les dones, tot i que en cap cas superior al 9%, són els següents: el 5, el 7 i el 8. Cal tenir present que d'aquests tres grups les dones són significativament més nombroses que els homes en els grups 5 i 8, mentre que el nombre d'homes és superior en el grup 7.

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 (19,15). 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 2018 la bretxa salarial és favorable a les dones en tres grups funcionaris, podem afirmar que, en termes generals, es mantenen les dades relatives a l'any 2017 (Taula 29 annex I): la bretxa és favorable majoritàriament als homes i aquesta s'accentua sobretot en analitzar exclusivament els complements.

**Taula 5. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements). 2018**

Grup	Salari + complements mensuals			Complements mensuals		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
1	3.070,88 €	3.086,05 €	0,49%	153,33 €	213,53 €	28,19%
2	2.169,03 €	2.516,42 €	13,81%	175,51 €	215,68 €	18,63%
3	ND	ND	ND	ND	ND	ND
4	1.775,97 €	2.286,65 €	22,33%	186,29 €	191,91 €	2,93%
5	2.057,32 €	1.985,28 €	-3,63%	178,79 €	180,62 €	1,01%
6	2.075,48 €	2.556,48 €	18,81%	197,80 €	298,43 €	33,72%
7	2.010,87 €	1.846,46 €	-8,90%	179,66 €	187,24 €	4,05%
8	1.580,35 €	1.460,06 €	-8,24%	178,92 €	180,22 €	0,73%
A1	4.515,10 €	4.772,97 €	5,40%	708,31 €	790,41 €	10,39%
A2	2.993,34 €	3.702,48 €	19,15%	401,12 €	552,91 €	27,45%
AP	1.858,87 €	1.889,97 €	1,65%	243,65 €	251,42 €	3,09%
C1	2.872,11 €	3.093,79 €	7,17%	416,97 €	512,20 €	18,59%
C2	2.167,00 €	2.202,18 €	1,60%	289,71 €	320,79 €	9,69%

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 14,84% més alt que les dones, mentre que en el cas dels personal laboral, la



bretxa és del 15,66% favorable als homes. Les desigualtats en les quanties 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 22,21%; de l'altra, la bretxa entre el personal laboral és del 18,91% favorable als homes.

En comparació a les dades del 2017 (Taula 30 annex I), cal destacar que les dues bretxes s'han incrementat lleugerament en el cas del cos funcional i han minvat, també lleugerament, en el cas del personal laboral.

**Taula 6. Bretxa salarial per règim jurídic. 2018**

	Nombre			Salari Brut mensual + Complements (€)			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Funcionari	2.560	1.329	3.889	3001,19	3524,14	14,84%	426,04	547,65	22,21%
Laboral	665	211	876	1915,15	2270,71	15,66%	180,08	222,07	18,91%
<b>TOTAL</b>	<b>3.225</b>	<b>1.540</b>	<b>4.765</b>						

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 (9,88% favorable als homes); en canvi, són les places de concurs (14,82%) i les de contracte laboral (10,88%) 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 (22,55%) malgrat que ha disminuït en relació a les dades del 2017.

Podem afirmar que, en termes generals, les dades referents a la bretxa han patit certes variacions respecte a les de l'any 2017. Així, la bretxa entre les persones que han accedit mitjançant un contracte laboral ha minvat lleugerament (-4,89%), mentre que la bretxa dels complements d'aquest col·lectiu s'ha incrementat (3,88%). Quelcom semblant, encara que més atenuadament, ha succeït en el cas de les persones que han accedit mitjançant el sistema de concurs/oposició. Per la seva banda, el personal de lliure designació ha vist incrementada la seva bretxa.

Taula 7. Bretxa salarial per forma de provisió del lloc 2018

	Persones		Brut mensual + complements (€)			Complements mensual(€)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
<b>Concurs</b>	2.892	1.324	2717,28	3189,98	14,82%	348,33	449,72	22,55%
<b>Contracte laboral</b>	113	34	1902,48	2132,828	10,80%	173,87	214,08	18,78%
<b>Lliure designació</b>	220	182	4225,46	4688,476	9,88%	835,22	943,98	11,52%

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 8<sup>5</sup>. 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 4,27 %9 dones i 23 homes. A excepció del personal del qual el seu nivell d'estudis és desconegut i que presenta una bretxa favorable del 34,65%, la bretxa salarial més àmplia és entre el personal que ha assolit com a màxim una diplomatura: els homes perceben mensualment un 11,70 % 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 a excepció de la que es dona entre les persones que han assolit el graduat escolar i les que disposen d'una diplomatura. Totes les bretxes són favorables als homes, i en tots els casos per sobre del 10% i, fins i tot, en alguns casos per damunt del 20%. Cal assenyalar, com es pot veure a la taula, que només en un cas la bretxa és favorable a les dones pel que fa als complements. Es tracta d'aquelles persones de les quals el seu nivell d'estudis és desconegut. En aquest cas la bretxa és força alta, en concret un 177,68%.

En termes generals, comparant les dades de l'any 2018 amb les de l'any anterior (Taula 32 annex I) podem afirmar que no s'han produït canvis rellevants, exceptuant el que hem comentat, en els paràgrafs anteriors, respecte de les persones amb un nivell d'educatiu desconegut. En anàlisis futures s'haurà de parar atenció en les possibles tendències que es donin a més mig i llarg termini.

<sup>5</sup>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. 2018

	Salari brut mensual + complements			Complements mensuals		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Sense informació	2.429,61	2.608,31	6,85	277,55	370,32	25,05
Desconegut	1.904,41	2.914,21	34,65	666,71	240,10	-177,68
Certificat d'escolaritat	1.799,13	1.849,66	2,73	196,02	231,12	15,19
Graduat escolar / FP grau mitjà	1.966,08	2.176,31	9,66	226,50	292,34	22,52
Batxillerat / FP grau superior	2.158,73	2.426,75	11,04	268,75	348,79	22,95
Primer cicle / diplomatura	2.695,46	3.052,56	11,70	358,48	425,84	15,82
Segon cicle / llicenciatura / grau	3.776,81	4.234,32	10,80	553,68	674,94	17,97
Doctorat	4.580,04	4.392,32	-4,27	629,00	724,80	13,22

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 6 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, en els quals la bretxa és favorable a les dones, del 49,36 % i del 18,22 % respectivament. Entre els organismes/del Consell Consultiu de les Illes Balears (CCI), en el qual arriba als 49,69 punts. Cal fer esment al cas de l'Institut d'Estudis Baleàrics, organisme en el qual, sempre segons les dades rebudes, no hi fa feina cap dona.

A l'hora de calcular la bretxa només per als complements, les favorables per a les dones es donen també en 6 conselleries o organismes. En el cas dels complements, la bretxa és especialment elevada, de nou, a l'Institut d'Estadística de les Illes Balears (121,81 %) i a l'Institut Balear de la Dona (62,34 %). Entre els organismes o conselleries en els quals la bretxa és favorable als homes, cal destacar el Consell Econòmic i Social de les Illes Balears (40,34 %) i Ports de les Illes Balears (28,24 %).

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. 2018

Organisme	Salari brut mensual + complements (€)			Gratificacions + Específics Mensuals (€)		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Conselleria de Salut	3.349,39	4.140,44	19,11	430,51	470,78	8,55
Conselleria de Presidència	3.971,66	3.734,07	6,36	675,71	668,47	-1,08
Ports de les Illes Balears	2.836,10	3.659,50	22,50	404,37	563,50	28,24
Presidència de les Illes Balears	2.871,03	3.239,80	11,38	472,20	531,47	11,15
Institut d'Estudis Baleàrics		2.649,41	100,		329,02	100,00
Conselleria d'Educació i Universitat	2.165,58	2.538,43	14,69	250,84	346,32	27,57
Institut Balear de la Dona (IB Dona)	3.355,12	2.838,03	-18,22	364,17	224,33	-62,34
Consell Consultiu de les Illes Balears (CCI)	2.034,54	4.044,38	49,69	325,94	293,56	-11,03
Conselleria d'Innovació, Recerca i Turisme	3.236,01	3.614,76	10,48	470,68	551,52	14,66
Conselleria de Treball, Comerç i Indústria	2.910,65	3.403,99	14,49	447,39	546,10	18,08
Consell consultiu de les illes balears (CCB)	7.192,96	7.168,99	-0,33	1738,54	1691,38	-2,79
Conselleria de Serveis Socials i Cooperació	2.778,16	3.132,71	11,32	338,18	388,82	13,03
Conselleria de Territori, Energia i Mobilitat	3.184,91	3.611,90	11,82	492,06	557,49	11,74
Consell Econòmic i Social de les Illes Balears (CES)	4.094,28	4.448,93	7,97	537,89	901,64	40,34
Conselleria de Cultura, Participació i Esports	2.748,20	2.877,93	4,51	411,89	417,24	1,28
Conselleria de Medi Ambient, Agricultura i Pesca	3.047,05	3.615,39	15,72	420,15	573,22	26,70
Escola Balear d'Administració Pública (EBAP)	3.267,15	2.978,96	-9,67	471,61	493,58	4,45
Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques	3.762,32	4.272,61	11,94	627,52	751,24	16,47
Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB)	2.630,60	2.909,57	9,59	311,02	359,92	13,59
Servei de Salut de les Illes Balears (IB-SALUT)	2.737,89	2.987,70	8,36	361,84	407,91	11,29
Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT)	4.745,74	3.177,33	-49,36	823,93	371,45	-121,81
Institut balear de seguretat i salut laboral (IBASSAL)	3.331,44	4.313,40	22,77	481,33	629,21	23,50
Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears (FOGAIBA)	2.968,01	3.810,58	22,11	425,25	607,02	29,94
Institut Balear d'Infraestructures i Serveis Educatius i Culturals (IBISEC)	3.940,28	3.701,53	-6,45	671,52	559,72	-19,97

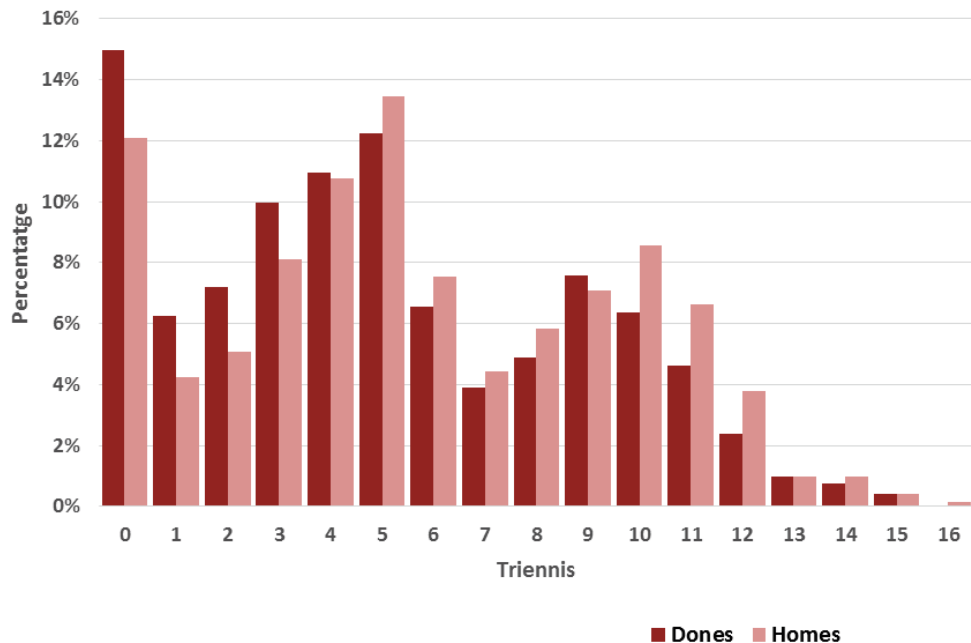
Finalment, apuntar que el reconeixement dels triennis<sup>6</sup> és una altra variable que influeix en la quantitat salarial percebuda i per tant podria explicar en part la bretxa entre homes i dones. En el gràfic de la pàgina següent observem com es distribueixen les dones i els homes en funció del 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.

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.

En termes generals, tant les dones com els homes es concentren sobretot entre els triennis 0 i 5. Concretament, el 61,58 % de les dones es concentren en aquests triennis, mentre que ho fa el 53,70% dels homes. Les dades indiquen també que els homes representen, amb alguna excepció, uns percentatges superiors entre els triennis 5 i 16. El fet que les dones s'acumulin sobretot en els triennis 0 a 4, 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 2017.

**Gràfic 2. Distribució de triennis en les dones i els homes (%). 2018**



{  
 Dones=61,58%  
 Homes=53,70%  
 }

### **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 39.615,83€, mentre que el dels homes ascendeix fins als 47.157,18€.
- Les dones representen el 67,68% de la plantilla, reben el 63,76% del total de la despesa del capítol 1. Els homes, en canvi, suposen el 32,32% de la plantilla i perceben el 36,24% del pressupost. El desequilibri és més gran en els complements: mentre que les dones perceben un 60,97% de la despesa total en complements salarials, els homes en perceben un 39,03%. Xifres força semblants a les de l'any 2017.
- 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 2018, un 75,37% són dones.

En relació amb 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 **15,99 % a favor dels homes**. En relació únicament amb els complements, la bretxa ascendeix fins als 25,41 punts percentuals. Podem afirmar que, lluny de disminuir, la bretxa té una tendència clarament a l'alça i a més de manera significativa.
- 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 l'A2; en els grups 5, 7 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 6 i l'A2, en tots tres casos per sobre del 25%. Cal assenyalar que en la bretxa dels complements és favorable als homes en tots els grups.
- Segons el règim jurídic, la bretxa en el salari entre dones i homes és més elevada entre el personal laboral (un 15,66%) que entre el funcionariat (14,84%), mentre que la bretxa en les gratificacions i els específics és lleugerament més elevada entre el personal funcionari (un 22,21%) que entre el laboral (18,91%). Val a dir que en el cas del personal laboral, les dues bretxes (salari+complements i només complements) s'ha reduït lleugerament, mentre que les bretxes del personal funcionari s'ha incrementat, també de manera diàfana.

- 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 (9,88%) i més alta en les places de concurs (14,82%) i les de contracte laboral (10,80%).
- En relació amb la bretxa salarial en funció del nivell educatiu, aquesta és favorable als homes i més accentuada entre les treballadores amb un nivell educatiu més alt, a excepció de les persones que ostenten un doctorat, cas en el qual la bretxa és favorable a les dones. És necessari precisar que malgrat que en les persones que tenen un Doctorat la bretxa és favorable a les dones, quan parlem dels complements la bretxa és clarament favorable als homes.
- 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 expliquen en part 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.
- Les dades, en línies generals ens permeten d'esbrinar les quanties de les bretxes salarials entre homes i dones, però pensam que per a una anàlisi més acurada caldria identificar més en profunditat les causes d'aquestes bretxes dins cada conselleria, departament o organisme de l'Administració de la CAIB. Així caldria veure l'existència tant de la segregació vertical<sup>7</sup> com la segregació horitzontal<sup>8</sup> i de l'anomenat sostre de vidre<sup>9</sup>.

7 La segregació vertical fa referència a la concentració de dones i homes en diferents nivells jeràrquics dins de les empreses; els homes acostumen a ocupar posicions d'alta responsabilitat, i les dones es situen en llocs de menor valor jeràrquic.

8 Parlem de segregació horitzontal en el treball quan es refereix a les dificultats de les persones a accedir a determinades professions. Es verifica en la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i la dificultat de les dones per accedir a càrrecs generalment estipulats com "masculins".

9 En els estudis de gènere, es denomina sostre de vidre a la limitació soterrada de l'ascens laboral de les dones a l'interior de les organitzacions. Es tracta d'un sostre que limita les seves carreres professionals,



- Per a futures Propostes d'informe 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.

---

difícil de traspasar i que els impedeix seguir avançant. És invisible perquè no existeixen lleis o dispositius socials establerts i oficials que imposin una limitació explícita en la carrera laboral a les dones.



## 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'analiza l'impacte de gènere de la despesa realitzada l'any 2018 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 2018. 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

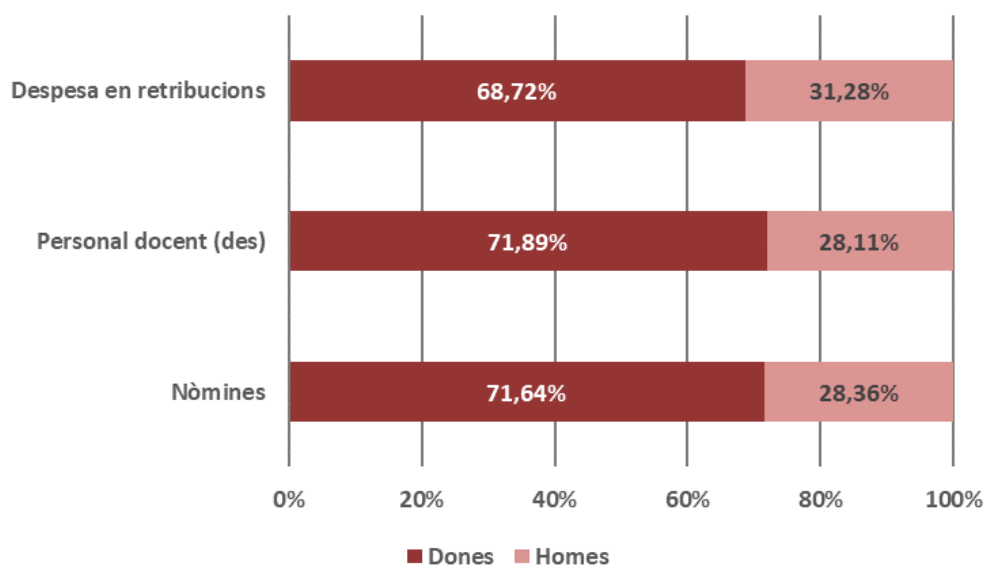
Segons les dades proporcionades, la despesa ha estat de 359.962.955,54€, una despesa un 0,5% més alta que la de l'any anterior (1.799.457,08€ més).

Un 68,72% d'aquesta partida la cobren dones (247.370.437,70€), tot i que elles suposen el 71,64% de les nòmines (o el 71,89% del personal a un moment determinat –desembre de 2018 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 31,28% del còmput total de gratificacions (112.592.517,84€) quan són el 28,36% de les nòmines (o el 28,11% del personal a desembre de 2018).

**Taula 10. Retribucions anuals sense gratificacions, nòmines i personal docent segons sexe a l'educació pública 2018**

	Retribucions anuals sense gratificacions		Nòmines		Personal desembre 2018 (n)	
	Total	%	Total	%	Total	%
Dones	247.370.437,70€	68,72%	113.387	71,64%	9.701	71,89%
Homes	112.592.517,84€	31,28%	44.879	28,36%	3.794	28,11%
Total	359.962.955,54€	100%	158.266	100%	13.087	100%

**Gràfic 3. Comparació entre distribució de la despesa en retribucions, del personal docent i de nòmines segons sexe a l'educació pública 2018**



### **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 calculam les retribucions anuals tenint en compte la xifra de docents en un moment donat, la xifra de retribucions anuals mitjanes observades és de 27.587,97€ per al conjunt de personal docent dels centres públics. Aquesta xifra mitjana es distingeix per a homes i dones, amb una diferència de 4.176,99€ anuals a favor dels homes: ells cobren 29.676,47€ anuals front als 25.499,48€ de les dones. Un 14,08% menys.

En canvi, si calculam la mitjana per nòmina, les diferències es fan molt més grans: elles cobren de mitjana 2.181,65€ per nòmina front als 2.508,80€ dels homes. Una diferència mensual de 327,15€. Un 13,04% menys.

Aquestes dades suposen un empitjorament respecte de l'any anterior, quan la bretxa mitjana per persona estava 1,1 punts per damunt i la bretxa per nòmina, 11,30% per damunt.

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

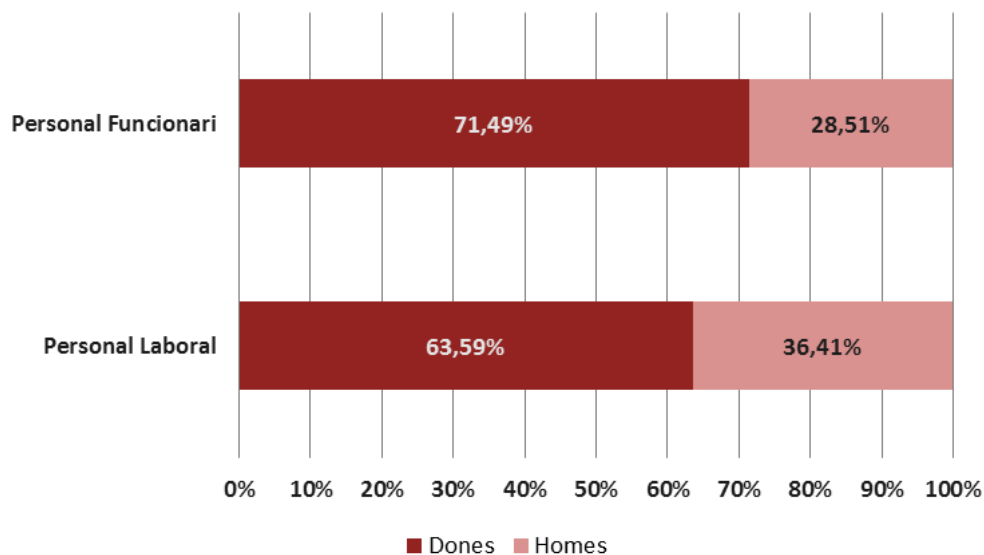
Sexe	Persones (n)	Despesa total	Mitjana (€)	Nòmines	Retribució mitjana per nòmina
Dones	9701	247.370.437,70€	25.499,48€	113.387	2.181,65€
Homes	3794	112.592.517,84€	29.676,47€	44.879	2.508,80€
Total	13495	359.962.955,54€	27.587,97€	158.266	2.345,25€
Bretxa			14,08%		13,04%

### 2.2.1.1 DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS RÈGIM JURÍDIC

Segons les dades aportades, el 98,57% de la despesa en retribucions sense gratificacions correspon a personal funcionari, i l'1,43% restant, a personal laboral.

Entre el personal funcionari els homes cobren el 28,51% de la despesa, un percentatge que se supera àmpliament entre el personal laboral (36,41% 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 2018 el 27,82 % (0,69 punts per davall de la proporció de la despesa) del personal funcionari i el 44,26% del personal laboral (7,85 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, en el cas del personal funcionari, elles reben de mitjana per nòmina 195,51€ menys que els homes, resultant una bretxa salarial del 6,81 %. Entre el personal laboral, succeeix el contrari: en aquesta ocasió, són ells qui reben de mitjana una menor quantitat, i

substancial: 232,97€ per nòmina, resultant una bretxa de -14,93%. Caldria estudiar amb més detall el perquè d'aquesta menor retribució.

La dada d'una menor retribució entre els homes malgrat que sorprèn en tant que és distinta a la tònica general, incrementa la tendència iniciada l'any 2017, any en que elles cobraven un 11% més que els homes.

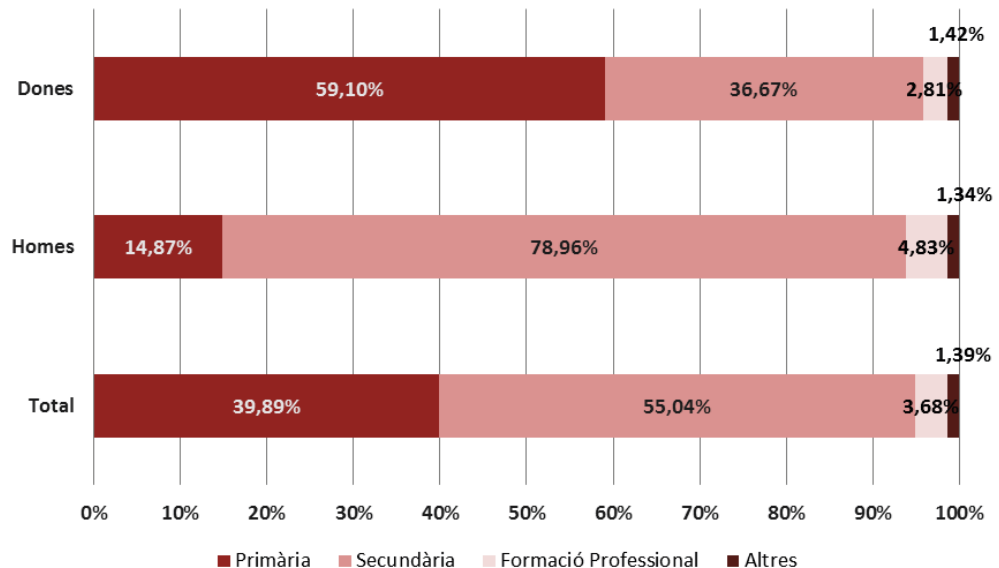
**Taula 12. Diferències retributives segons sexe i règim jurídic**

	SEXE	Funcionari	Laboral
Total	Dones	258.096.307,35€	3.332.665,28€
	Homes	102.917.114,21€	1.908.153,13€
	Total general	361.013.421,56€	5.240.818,41€
Mitjana per nòmina	Dones	2.676,25€	1.793,88€
	Homes	2.871,76€	1.560,91€
	Total	2.774,00€	1.677,40€
Bretxa		6,81%	-14,93%

### 2.2.1.2 DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS COS

Més de la meitat de la despesa prevista (el 55,04%, concretament), pertany a l'educació secundària. Li segueix l'educació primària, amb un 39,89% de la despesa. La formació professional suposa el 3,68%. L'1,39% restant correspon a altres categories, com ara inspecció<sup>10</sup>. 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 59,10%, en detriment de la resta de cossos. En el cas dels homes, les diferències són més intenses, fins al punt que més de les tres quartes parts de la despesa en remuneracions va a parar a l'educació secundària (78,96%) i només un 14,87% en primària, revertint la situació de les dones.

**Gràfic 5. Distribució de les retribucions a l'educació pública segons cos i sexe 2018**



Ateses 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, les dones cobren un 12,50% menys de mitjana per nòmina, i a formació professional 9,87%. Al cos de secundària, la bretxa s'incrementa: és d'un 17,65% a secundària. En el cas de la categoria "Altres" trobem una bretxa favorable a les dones del 35,87%.

En comparació amb l'exercici anterior, trobam una increment important a primària, de 4,6 punts i a secundària del 8,15%. A altres, s'ha passat d'una bretxa favorable als homes del 17,80% el 2017 a una bretxa favorable a les dones del 34,87% un any després. A la formació professional, la bretxa s'ha reduït en un 8,13%.

<sup>10</sup> En aquest apartat també s'inclouen les dades del personal laboral.

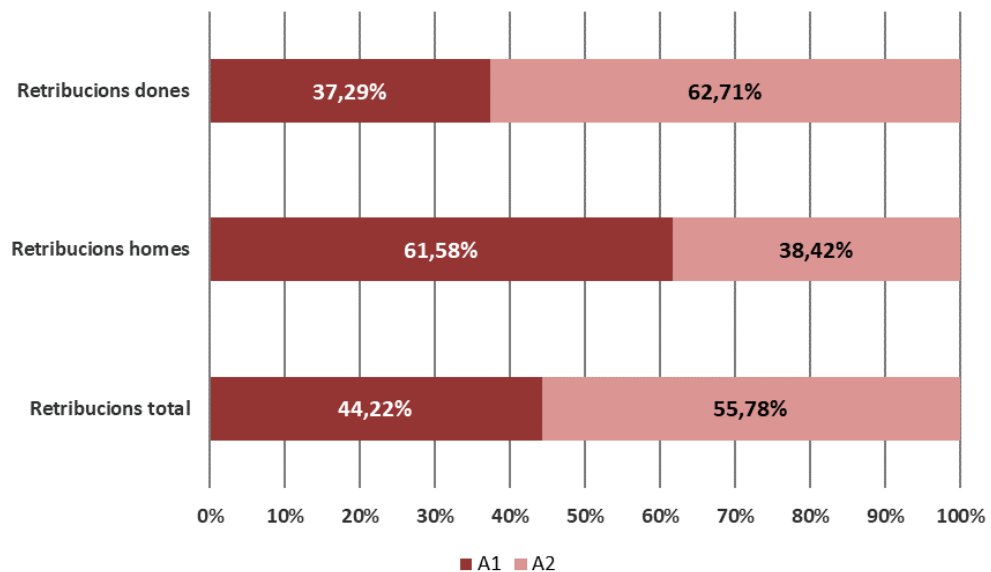
**Taula 13. Despesa de capítol 1 a l'educació pública per sexe i cos**

	SEXE	Primària	Secundària	Formació professional	Altres
Total	Dones	154.497.720,00 €	95.877.514,59 €	7.342.507,44 €	3.711.230,60 €
	Homes	29.852.902,08 €	158.465.773,64 €	9.686.220,35 €	2.697.885,86 €
	<b>Total general</b>	<b>184.350.622,08 €</b>	<b>254.343.288,23 €</b>	<b>17.028.727,79 €</b>	<b>6.409.116,46 €</b>
Mitjana per nòmina	Dones	2.160,32 €	2.321,83 €	2.169,90 €	3.759,74 €
	Homes	2.469,02 €	2.819,59 €	2.407,56 €	2.787,71 €
	<b>Total</b>	<b>2.314,67 €</b>	<b>2.570,71 €</b>	<b>2.288,73 €</b>	<b>3.273,73 €</b>
Bretxa		12,50%	17,65%	9,87%	-34,87%

### 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 55,78% a persones del grup A2, i el 44,22% 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 37,29%) va destinat a persones del grup A1, front el 61,58% 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 3,52% entre el personal del grup A2 i de l'11,25% 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	96.256.079,91 €	161.840.227,00 €
	Homes	63.377.991,78 €	39.539.122,43 €
	<b>Total general</b>	159.634.071,69 €	201.379.349,43 €
Mitjana per nòmina	Dones	2.706,96 €	2.655,77 €
	Homes	3.050,26 €	2.752,75 €
	<b>Total</b>	2.878,61 €	2.704,26 €
Bretxa		11,25%	3,52%

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 4,62%, una reducció de 20 punts respecte de l'any anterior. A la resta de nivells, la bretxa és del 2,37% al nivell 21 i 10,297% al nivell 24.

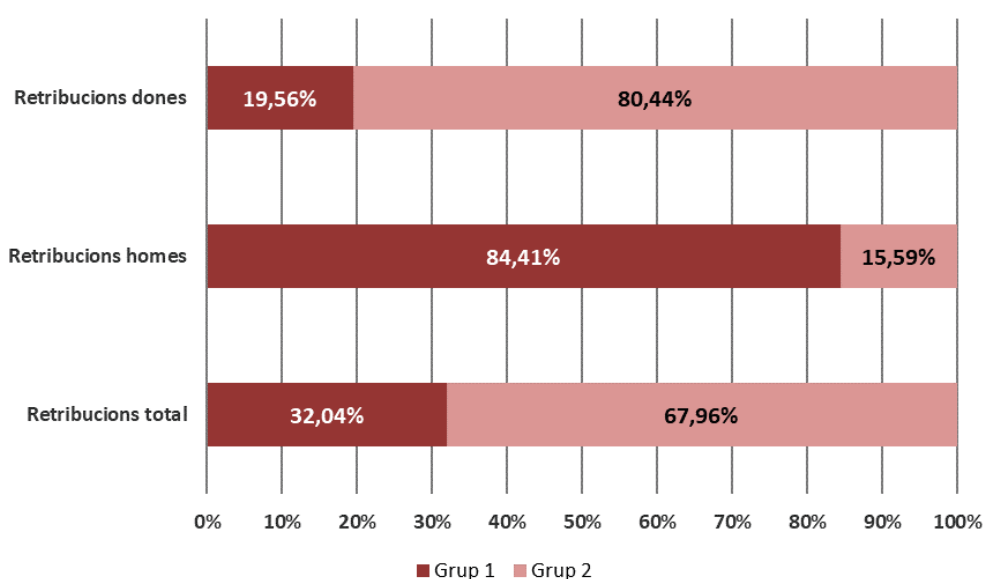
**Taula 15. Diferències retributives segons nivell**

	SEXE	21	24	26
Total	Dones	154.373.132,55 €	102.550.643,60 €	1.172.531,25 €
	Homes	29.791.288,70 €	71.446.540,06 €	1.679.285,45 €
	<b>Total general</b>	184.164.421,25 €	173.997.183,66 €	2.851.816,70 €
Mitjana per nòmina	Dones	1.997,58 €	1.684,84 €	4.066,99 €
	Homes	2.046,10 €	1.892,49 €	4.263,84 €
	<b>Total</b>	2.021,84 €	1.788,67 €	4.165,42 €
Bretxa		2,37%	10,97%	4,62%

### 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 67,96% 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 (80,44%) i en el de les homes, disminueix (15,59%).

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 218,84€ menys de mitjana, el que suposa una bretxa del 10,51%. On la bretxa és negativa per als homes és al grup 2, i de forma molt considerable: ells cobren un 65,80% menys que les dones.

Taula 16. Diferències retributives segons grup (personal laboral)

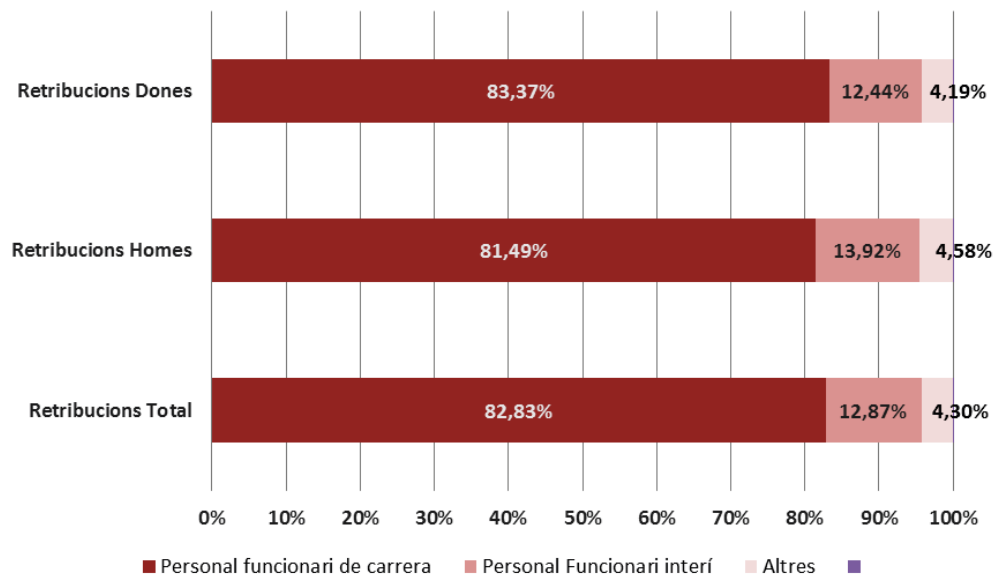
	SEXE	Grup 1	Grup 2
Total	Dones	651.955,20 €	2.680.710,08 €
	Homes	670.264,52 €	123.788,61 €
	Total general	1.322.219,72 €	2.804.498,7 €
Mitjana per nòmina	Dones	1.862,73 €	1.725,04 €
	Homes	2.081,57 €	1.040,24 €
	Total	1.972,15 €	1.382,64 €
Bretxa		10,51%	-65,80%



### 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 83,37% de les retribucions de les dones van a parar a funcionàries de carrera, un percentatge no molt per damunt en el cas dels homes (81,49%). 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 del 5,24%, i entre el personal funcionari interí, del 8,05%. A la resta de categories, en conjunt, les dones cobren un 21,19% més que els homes.

En relació amb l'any anterior, la bretxa ha minvat 5,95 punts entre el personal funcionari de carrera i 1,96 punts entre el personal funcionari interí. Cal comentar que a la categoria altres, les dones han vist incrementada la bretxa al seu favor en 16,99 punts percentuals.

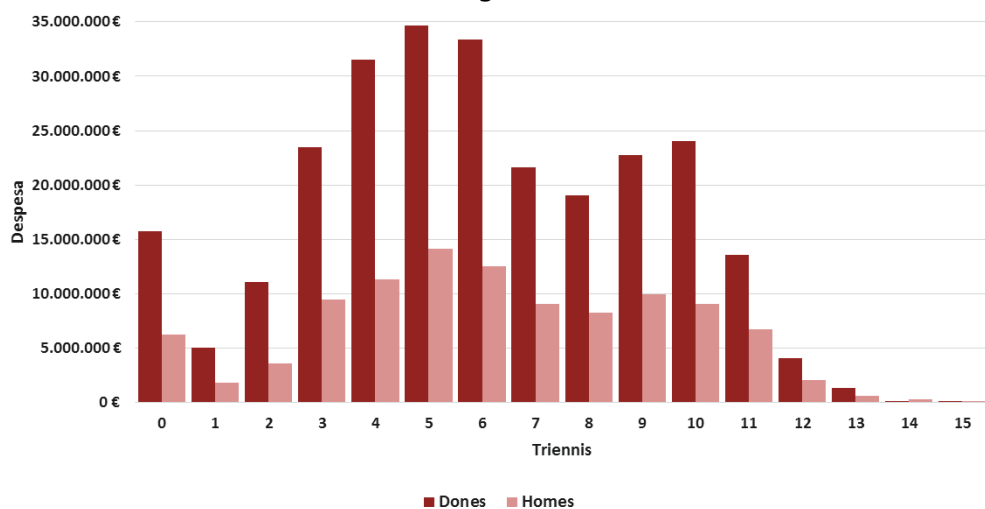
Taula 17. Diferències retributives segons forma de provisió de lloc

	SEXE	Personal funcionari de carrera	Personal funcionari interí	Altres
Total	Dones	217.953.917,02 €	32.529.979,55 €	10.945.076,06 €
	Homes	85.426.139,73 €	14.594.383,75 €	4.804.743,86 €
	<b>Total general</b>	<b>303.380.056,75 €</b>	<b>47.124.363,30 €</b>	<b>15.749.819,92 €</b>
Mitjana per nòmina	Dones	2.841,42 €	679,80 €	1.278,55 €
	Homes	2.998,46 €	739,33 €	1.054,98 €
	<b>Total</b>	<b>2.919,94 €</b>	<b>709,57 €</b>	<b>1.166,76 €</b>
Bretxa		5,24%	8,05%	-21,19%

### 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, per bé que en aquesta ocasió hi ha alguna excepció. Entre les dones i homes que han acumulat dotze triennis, hi ha una diferència de 30,33€ a favor de les dones, el que suposaria una bretxa negativa de l'1,05%, mentre que entre aquelles persones que han acumulat 13 triennis la bretxa a favor de les dones s'enlaira fins el 9,92%. Atès 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	1.181,85 €	1.278,86 €	1.207,84 €	7,59 %
1	1.162,05 €	1.387,66 €	1.213,66 €	16,26 %
2	1.561,32 €	1.635,52 €	1.578,76 €	4,54 %
3	1.889,65 €	2.078,75 €	1.940,25 €	9,10 %
4	2.044,61 €	2.398,57 €	2.127,55 €	14,76 %
5	2.285,62 €	2.565,67 €	2.360,15 €	10,92 %
6	2.502,96 €	2.768,30 €	2.570,16 €	9,58 %
7	2.649,70 €	3.104,58 €	2.769,48 €	14,65 %
8	2.571,35 €	2.986,07 €	2.683,49 €	13,89 %
9	2.762,87 €	3.349,52 €	2.917,96 €	17,51 %
10	2.804,38 €	3.399,63 €	2.945,44 €	17,51 %
11	2.952,72 €	3.440,63 €	3.097,81 €	14,18 %
12	2.924,40 €	2.894,07 €	2.914,27 €	-1,05 %
13	3.341,89 €	3.040,33 €	3.244,43 €	-9,92 %
14	4.839,07 €	5.614,67 €	5.364,48 €	13,81 %
15	5.203,99 €	6.066,01 €	5.815,75 €	14,21 %
<b>Total general</b>	2.845,23 €	3.200,59 €	2.983,43 €	11,10

## 2.3 EDUCACIÓ: PERSONAL DOCENT DE CENTRES DE TITULARITAT

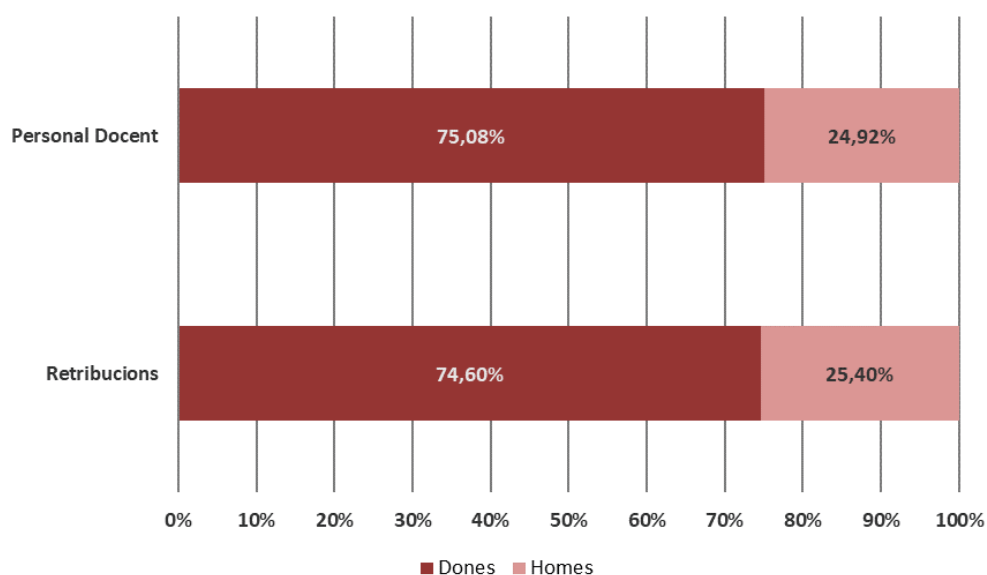
### CONCERTADA

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, el desembre de 2018 treballaren un total de 3.208 dones i 1.065 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 114.716.632,00€. Tres quartes parts d'aquesta xifra (el 74,60%, concretament) han estat retribucions per a dones, una proporció propera però inferior al pes de les dones dins el personal docent (75,08%).

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 (35,11%). Secundària segon cicle aglutina el 17,40% de la despesa total. Educació infantil i secundària de primer cicle (persones llicenciades) es duen cadascú el 15,93%-15,30% de la despesa. Batxillerat suposa el 5,61% i educació especial, el 4,2. La resta de nivells sumen el 6,18% 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 (2,43% vs. 20,52%, respectivament).

**Taula 19 Despesa en retribucions per nivells educatius i sexe**

	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Total general</i>
Educació infantil	17.561.555,55 €	707.069,87 €	18.268.625,42€
Educació primària	30.338.137,62 €	9.937.756,75 €	40.275.894,37€
Educació especial	4.496.707,73 €	656.500,67 €	5.153.208,40€
Secundària primer cicle persones diplomades	2.045.941,93 €	1.025.395,94 €	3.071.337,87€
Secundària primer cicle persones llicenciades	12.133.108,31 €	5.413.377,52 €	17.546.485,83€
Secundària segon cicle	12.880.688,01 €	7.078.623,43 €	19.959.311,44€
Cicles formatius formació bàsica especialitat secundària	237.384,06 €	115.908,31 €	353.292,37€
Cicles formatius formació bàsica especialitat tècnica	352.424,26 €	282.631,83 €	635.056,09€
Batxillerat	4.029.237,94 €	2.406.624,50 €	6.435.862,44€
FP grau mitjà especialitat secundària	528.220,70 €	331.622,95 €	859.843,65€
FP grau mitjà especialitat tècnica	610.507,01 €	720.557,53 €	1.331.064,54€
FP grau superior especialitat secundària	206.902,13 €	292.213,32 €	499.115,45€
FP grau superior especialitat tècnica	115.659,15 €	166.192,83 €	281.851,98€
Cicles formatius educació bàsica especialitat mestre	40.853,00 €	4.829,15 €	45.682,15€
<b>Total</b>	<b>85.577.327,40 €</b>	<b>29.139.304,60 €</b>	<b>114.716.632,0€</b>

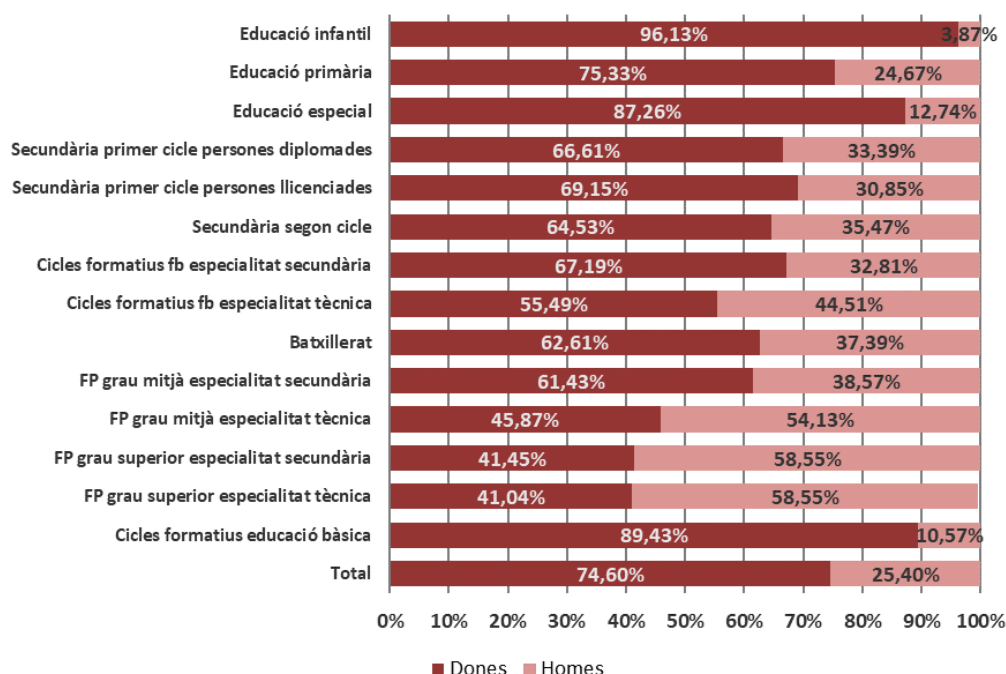
**Taula 20. Distribució de la despesa en retribucions per nivells educatius i sexe**

	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Total general</i>
Educació infantil	20,52%	2,43%	15,93%
Educació primària	35,45%	34,10%	35,11%
Educació especial	5,25%	2,25%	4,49%
Secundària primer cicle persones diplomades	2,39%	3,52%	2,68%
Secundària primer cicle persones llicenciades	14,18%	18,58%	15,30%
Secundària segon cicle	15,05%	24,29%	17,40%
Cicles formatius formació bàsica especialitat secundària	0,28%	0,40%	0,31%
Cicles formatius formació bàsica especialitat tècnica	0,41%	0,97%	0,55%
Batxillerat	4,71%	8,26%	5,61%

FP grau mitjà especialitat secundària	0,62%	1,14%	0,75%
FP grau mitjà especialitat tècnica	0,71%	2,47%	1,16%
FP grau superior especialitat secundària	0,24%	1,00%	0,44%
FP grau superior especialitat tècnica	0,14%	0,57%	0,25%
Cicles formatius educació bàsica especialitat mestre	0,05%	0,02%	0,04%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Vist des d'un altre angle, observam la desigual distribució de despesa segons sexe als distints nivells educatius, fruit de la desigual presència de dones i homes en aquests. Més del 80% 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 contractades a 31 de desembre de 2018, la qual cosa pot provocar esbiaixos. 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 2.050,91€, mentre que els homes cobren de mitjana 2.000,33€. En el cas de les dones que ocupen llocs on es requereix una llicenciatura, el salari augmenta fins

als 2.233,17€, envers els 2.150,32€. En tots dos casos la bretxa és favorable a les dones, però en cap cas supera el 4%.

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

	Salari brut mensual mitjà + complements			Mitjana mensual Complementos		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
<b>Diplomats</b>	2.050,91 €	2.000,33 €	-2,53%	775,33 €	758,37 €	-2,24%
<b>Llicenciats</b>	2.233,17 €	2.150,32 €	-3,85%	873,17 €	845,18 €	-3,31%

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)

- Cal establir un criteri únic per a la recopilació i l'anàlisi de les dades tant en l'àmbit públic com en l'educació concertada. Si parlem de quanties mitjanes anuals de despesa no és raonable agafar com a variable independent el nombre de persones en un moment concret, en aquest cas el 31 de desembre de 2018, atès que això provoca un esbiaix dels resultats de l'anàlisi. En aquest sentit caldria fer la mitjana anual de persones que han treballat en docència i disgregar les dades en funció del temps que han estat treballant, tipus de jornada, etc.
- 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 2017, s'ha notat una disminució generalitzada en la bretxa de gènere. Aquesta disminució és molt més accentuada en el cas de l'educació concertada atès que les bretxes són, en tots els casos favorables a les dones.
- 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 68,72% en el cas de l'educació pública i 74,60% 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 3,17 punts percentuals per damunt de la despesa en l'educació pública i 0,48 punts en el cas de la concertada.
- Quan s'observen les dades mitjanes per nòmina, en alguns casos, es donen diferències importants en les quanties percebudes per dones i homes, especialment en l'educació pública, i gairebé sempre, amb algunes excepcions, favorablement als homes. En el cas de l'educació concertada les diferències



existeixen però són menors que les de l'àmbit públic i sempre a favor de les dones.

- La metodologia empleada dificulta enormement la formulació de conclusions més enllà que en conjunt els homes reben majors retribucions, també quan s'analitzen les dades segons les variables estudiades.

### **Recomanacions**

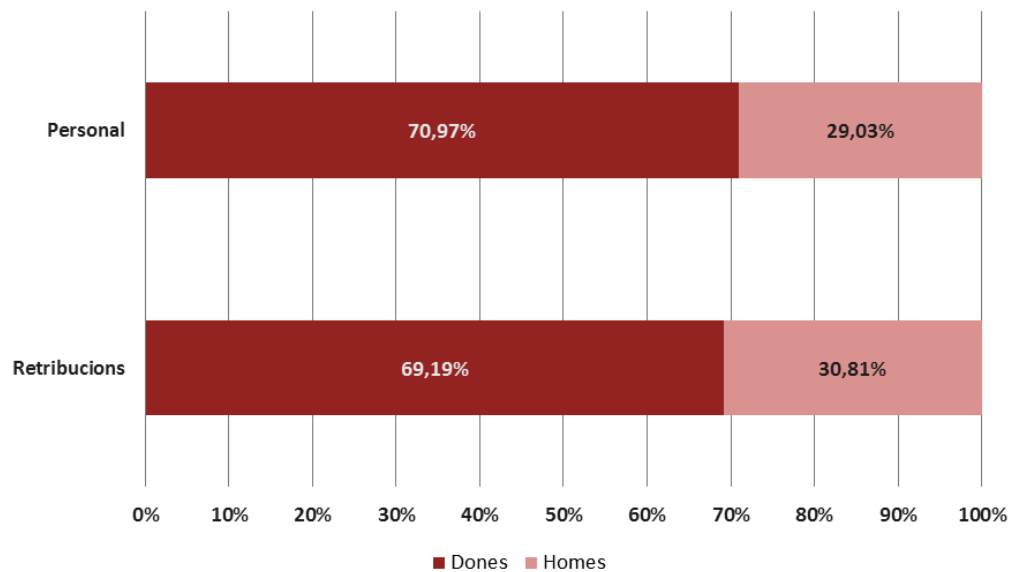
- Es fa necessari trobar una metodologia comú entre centres públics i privats que estableixi com es comptabilitzen les persones (són totes les que han treballat? O només les que han treballat tot l'any?), els complements (quins s'inclouen i quins no a l'anàlisi) i les possibles ponderacions (tenint en 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'aquesta informe d'impacte de gènere als pressuposts. Caldria realitzar una tasca aprofundida i de més durada.

## 2.4 SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS

Del Servei de Salut de les Illes Balears no disposem de cap dada més ella de les facilitades per la Direcció General de Funció Pública i que corresponen a les persones destinades a cobrir els Serveis Generals d'aquest organisme. No tenim dades corresponents al personal facultatiu (metges/es, infermers/es, etc.) i subaltern que treballen als centres d'atenció primària ni dels hospitals adscrits a l'IB Salut, la qual cosa posa de manifest el poc interès que, en alguns casos, genera la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere dintre de l'administració pública de la nostra Comunitat, malgrat que la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits d'actuació està establerta legislativament.

Si bé les dones adscrites als serveis generals de l'IB Salut representen el 70,97% del personal destinat a aquest servei, la quantia de despesa total durant el 2018 assignada a cobrir les retribucions destinades a elles només representa el 69,19% del total.

**Gràfic 12. Distribució de dones i homes i retribucions als serveis generals de l'IB Salut**



El que sí que observam és una àmplia bretxa salarial entre homes i dones: de mitjana mensual (salari brut+complements), elles cobren 249,81 euros menys, el que suposa una bretxa salarial del 8,36%. Si mirem només els complements, la bretxa s'enlaira fins l'11,29%.

**Taula 22. Diferències retributives als serveis generals de l'IB Salut segons sexe**



Salari brut mensual mitjà + complements			Mitjana mensual Complementes		
Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
2.737,89€	2.987,70€	8,36%	361,84€	407,91€	11,29%

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

- La bretxa salarial als serveis generals del Servei de Salut és del 8,36%. Aquesta bretxa s'incrementa si només calculem els complements, fins a situar-se a l'11,29 %.
- No obstant caldria disposar de dades del personal adscrits als centres sanitaris de titular pública per poder establir la bretxa total d'aquest organisme i no només dels serveis generals.

#### **Recomanacions**

- Exigir que l'organisme faciliti, dins el termini establert, les dades necessàries per a poder elaborar l'anàlisi de la bretxa salarial en tots els nivells.

## 2.5 SECTOR PÚBLIC INSTRUMENTAL

En aquest apartat es comenten les dades de l'Agència d'Estratègia Turística 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.

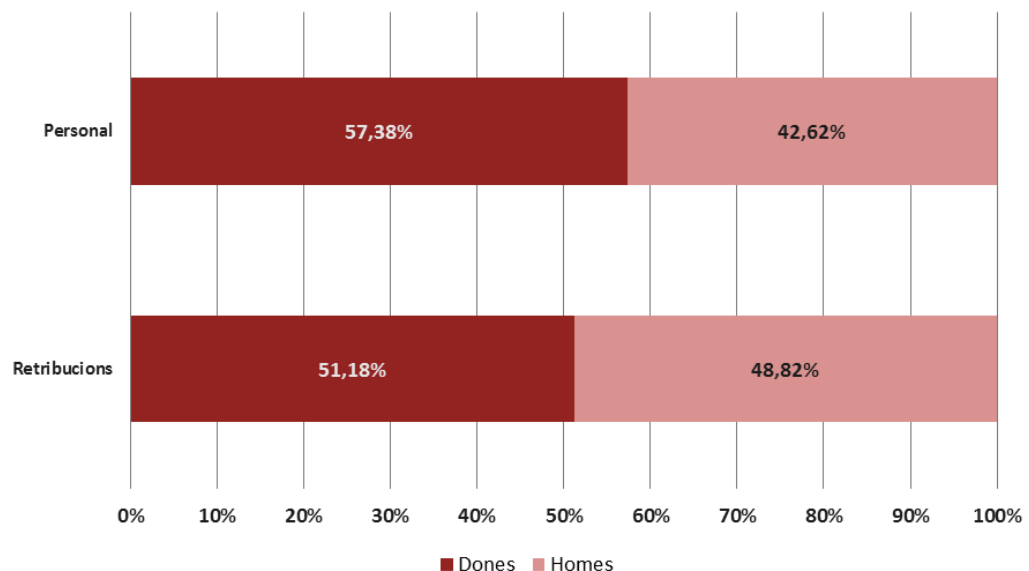
### 2.5.1 AGÈNCIA D'ESTRATÈGIA TURÍSTICA DE LES ILLES BALEARS

L'Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears no ha facilitat cap tipus de dada que ens permeti analitzar l'impacte pressupostària en matèria de gènere en aquest organisme.

### 2.5.2 FONS DE GARANTIA AGRÀRIA I PESQUERA DE LES ILLES BALEARS

Segons les dades rebudes, la despesa en capítol 1 del Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears va ascendir a 2.841.378,23 € €. Un 51,18%% d'aquesta quantitat va anar a parar a dones, tot i que el seu pes relatiu és 57,38 % 35 dones sobre un total de 61 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: ells cobren de mitjana el 22,11% més que les dones.

**Taula 23. Retribucions, persones i retribució mitjana per persona del Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears segons sexe**

	<i>Total retribucions anuals</i>	<i>Nombre de persones</i>	<i>Retribució mitjana per persona</i>
Dones	1.454.325,31 €	35	41.552,15 €
Homes	1.387.052,92 €	26	53.348,19 €
Total	2.841.378,23 €	61	47.450,17 €
Bretxa			22,11 %

### **2.5.3 FUNDACIÓ INSTITUT SOCIOEDUCATIU S'ESTEL**

Les dades proporcionades per la Fundació revelen una despesa en capítol 1 de 7.566.229€, repartits entre 176 persones, el 67,61 % de les quals són dones. Segons s'assenyala en la informació enviada per aquest organisme no hi ha diferències retributives entre dones i homes.

### **2.5.4 FUNDACIÓ PER A L'ESPORT BALEAR**

Aquest organisme tampoc ha facilitat cap dada, per la qual cosa no hem pogut portar a terme l'anàlisi.

### **2.5.5 FUNDACIÓ BALEAR D'INNOVACIÓ I TECNOLOGIA**

Tampoc la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia ens ha proporcionat cap dada de les sol·licitades.

### **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.

#### **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.



- Els plans d'igualtat d'aquestes entitats han 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 programes

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 2020, 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 80 programes i subprogrames, mentre que en el present informe s'inclouran en l'anàlisi un total de 80 activitats<sup>11</sup>. 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.

L'aplicació d'aquests criteris ha resultat en una selecció final de 87 activitats, detallades en la Taula 24.

---

<sup>11</sup> 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.

**Taula 24. Activitats seleccionades, rellevància de gènere i assignació pressupostària. 2020**

<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>
Fundació per a l'Esport Balear	Acte simbòlic Dia Internacional de la Dona	3	2	2	1.200€
	Cartell informatiu drets de les persones LGTIB	3	3	2	0€
	Xerrada IES CTEIB esport i diversitat sexual i de gènere	3	3	2	300€
	Ajuts per formació tècnica esportiva per a dones	3	3	3	20.000€
	Ajuts a equips femenins i mixtes de categoria nacional	3	3	3	100.000€
	Ajuts per programes de seguiment esportiu de les federacions	2	2	2	DGE
	Ajuts per a esportistes de les Illes Balears	2	2	2	DGE
	Ajuts per a l'organització d'esdeveniments esportius d'alt nivell	2	2	2	DGE
	Ajuts per a l'organització de projectes puntuals del foment de l'esport femení	3	3	2	DGE Pendent
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 Posada en marxa en els centres de projectes coeducatius.	3	3		194.067,44€
	REACCIONA Formació a diferents col·lectius professionals en matèria d'Igualtat, eliminació d'estereotips i prevenció de violències masclistes.		2		136.000€
	REACCIONA Inclusió de la perspectiva de la coeducació als plans de formació del professorat, amb formació específica i permanent.	3	3	2	64.800€
	REACCIONA Implementació del nou Protocol de prevenció, detecció i intervenció de l'assetjament escolar de les Illes Balears on ja s'inclou aspectes relacionats amb les violències masclistes.	3	3	2	48.931,20€
	REACCIONA Formació adreçada a centres educatius sobre com realitzar projectes de centre en coeducació.	3	2	2	20.000€





<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>
Conselleria de Serveis Socials i Esports	Cooperació internacional	3	3	3	360.000,00 €
	Cooperació amb entitats	3	3	3	4.180.001,00 €
	Convocatòria de subvenció adreçada a entitats que treballen amb joves embarassades amb dificultats econòmiques i socials	3	3	2	72.000 €
	Gestió OFIM i Casal d'entitats	2	2	3	297.411,00 €
	Finançament de Serveis Socials Comunitaris Bàsics	3	3	3	1.651.282,00 €
	Diferents subvencions d'Afers Socials a famílies i inst. sense ànim de lucre	3	3	3	5.103.346, 00 €
Direcció General d'Innovació i Recerca	Vocacions TIC. Promoure el paper de la dona en la indústria TIC	3	3	3	100.000 €
	Fomentar les vocacions científiques i tecnològiques des de la infància a les dones	3	3	3	200.000 €
Direcció General de Comunicació	Comunicació de Govern	3	3	0	ND
	Publicitat institucional	3	3	0	ND
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	Sense cost addicional
	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	Sense cost addicional

<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>
Direcció General de Relacions Institucionals i amb el Parlament	Col·laboracions en matèria de justícia	2	2	2	ND
	Relacions de cooperació amb altres administracions públiques i ens públics i privats	2	1	1	ND
	Foment i relacions amb les comunitats balears a l'exterior	1	1	1	ND
	Foment de la participació de centres i cases regionals a les Illes Balears	0	0	1	ND
Escola Balear d'Administració Pública	Formació i selecció de personal	2	2	1	4.885.528 €
Institut Balear d'Estadística	Incorporació de la variable sexe en les operacions estadístiques que siguin susceptibles d'incloure-la	2	0	0	300.000€
Institut Balear de Salut Laboral	Foment de la investigació i actuació en matèria de salut laboral	2	2	2	200.000 €

Conselleria/ Organisme	Nom de l'activitat	A	B	C	Pressupost assignat als programes i subprogrames
Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere (Direcció General de Drets i Diversitat)	Desenvolupament d'accions per dur a terme la valoració del Pla Estratègic de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere 2017-2019 i l'elaboració de l'avantprojecte de II Pla Estratègic per als anys 2020-2023 amb mesures d'avaluació de polítiques públiques perquè incloguin la perspectiva de gènere, identitat i orientació sexual, així com accions de sensibilització per erradicar l'LGTBI-fòbia al territori de les Illes Balears	3	2	3	ND
	Incorporació de la perspectiva LGTBI de forma transversal en tot l'àmbit públic implementant un Pla de formació en diversitat per al funcionariat públic, incloent les forces i cossos de seguretat.	3	2	2	ND
	Elaboració de normativa per acabar de desenvolupar reglamentàriament la Lei 8/2016 LGTBI (article 22. 1) i per lluitar contra la violència cap a les persones trans* abans de que hagin pogut realitzar el canvi registral que fa esment al sexe.	3	2	3	ND
Direcció General de Promoció econòmica	Promoció empresarial	1	1	2	
	Innovació	0	0	0	
Direcció General de Política Industrial	Revisió de l'estat de les explotacions inactives (ECA)	1	1	1	63.627€
	Millores informàtiques simplificació administrativa	2	3	1	18.000€
	Contractació d'Inspeccions a Organismes de Control Autoritzats (OCAS)	1	1	1	30.250€
Direcció General de Treball 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 €

Conselleria/ Organisme	Nom de l'activitat	A	B	C	Pressupost assignat als programes i subprogrames
Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears	ND				
Servei d'Ocupació de les Illes Balears	Direcció i Serveis Generals SOIB	3	0	1	ND
	Orientació i Formació Labora	3	0	1	16.981.911,00€
	Formació per a l'ocupació	3	0	1	ND
	Gestió de programes mixtos. Tallers.	3	0	1	ND
	Foment de l'ocupació. Dones	3	0	1	2.000.000€
	Formació professional dirigida a desocupats	3	0	1	ND
	Formació professional dirigida a ocupats	3	0	1	ND
	Oportunitats d'ocupació i formació. SE	3	0	1	10.427.658,00€
	Oportunitats d'ocupació i formació. Vulnerables	3	0	1	ND
	Oportunitats d'ocupació i formació. CP	3	0	1	ND
	Beques per formació professional	3	0	1	ND
	Foment de l'ocupació. Agents	3	0	1	ND
	Foment de l'ocupació. Visibles	3	0	1	ND
	Teleformació + Dual	3	0	1	ND
Institut Balear de la Joventut	Camps de voluntariat	3	3	3	20.000€
	Anuari de la joventut	3	3	3	15.000€
Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel	El·laborar un nou pla d'igualtat de la FISE	3	0	0	2.081,80€
	Disseny del programa de famílies de la FISE	2	0	2	9.635,76€
Direcció General de Comerç	Ordenació i promoció comercial	1	0	2	1.580.780€
	Jocs	0	0	0	425.000€
Servei d'Informació Territorial de les Illes Balears	ND				
Direcció General de Residus i Educació Ambiental	Subvencions educació ambiental entitats sense ànim de lucre	3	0	0	100.000€
Institut Balear de l'Habitatge (IBAVI)	Habitatges cedits a IBDONA pel seus fins				95.760€

Conselleria/ Organisme	Nom de l'activitat	A	B	C	Pressupost assignat als programes i subprogrames
Direcció General de Turisme	ND				ND
ConSORCI Escola d'Hoteleria de les Illes Balears	Formació pla d'estudis	3	2	0	210.000€
	Formació professional per a l'ocupació	1	1	0	360.000€
	Formació contínua	1	1	0	ND
Secretaria General	No hi ha activitats dins el Pla d'Igualtat				ND
Consell Econòmic i Social	No hi ha activitats dins el Pla d'Igualtat				ND
Direcció General de Coordinació	Coordinació de programes de Govern	0	0	0	ND
Direcció General de Política Lingüística	Bonificació del 50 % de l'import de la taxa per la inscripció a les proves de llengua catalana per a les famílies de la lletra c) de l'article 5 de la Llei 8/2018, de 31 de juliol.	3	3	1	ND
Institut Balear de la Salut (IB Salut)	Lluitar, des de l'àmbit sanitari, contra la violència de gènere en totes les seves formes, inclosa la mutilació genital femenina.				ND
	Incloure i integrar la perspectiva de gènere en tots els processos d'atenció sanitària				ND
Conselleria de Presidència, Cultura i Igualtat Delegació de la Presidència per a la Cultura	Convocatòria de subvencions per donar suport a la mobilitat en la projecció exterior de les activitats i dels projectes que promoguin les diferents manifestacions del patrimoni cultural immaterial de les Illes Balears	2	1	1	200.000€
Programes de Salut Pública	ND				76.000€
IB Dona	Violències masclistes	3	3	3	4.068.685,37€
	Transversalitat i polítiques d'igualtat	3	3	3	179.000,00€

### 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 2020 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 aquest 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 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 2020. 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 amb el 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 III.

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 31 fitxes rebudes, se n'han analitzat 31 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 amb l'anàlisi del pressupost, s'han pogut incloure en l'anàlisi 52 fitxes, que són aquelles que comptaven amb la informació completa tant de la primera part de la fitxa com la relativa al pressupost.

### **3.3.1 ANÀLISI DE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES ACTIVITATS**

El gràfic següent (Gràfic 14) 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.

Observem com, de les activitats incloses a l'anàlisi, un **63,38 %** 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 2018 (Gràfic 23 annex I), el percentatge d'aquest tipus d'activitats ha augmentat en 3,58 punts.

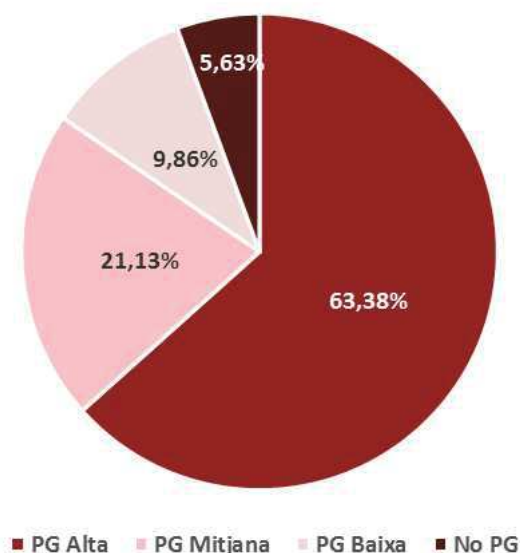
Un **21,13% de les activitats incorporen en part la perspectiva de gènere** en el seu disseny, actuacions i indicadors. En total són 16 programes que presenten una incorporació mitja de la perspectiva de gènere. En comparació amb les dades de l'any passat, aquest percentatge ha augmentat en 2,73 punts.

Les activitats que **incorporen només molt parcialment la perspectiva de gènere són un 9,86 %**, -7 activitats en nombres absoluts-, percentatge que representa una disminució de 0,44 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 **5,63%**, percentatge lleugerament inferior al de l'any anterior (11,5 %).

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 14. Distribució de les activitats analitzades en relació amb el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG). 2020



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 31 fitxes rebudes, aquesta anàlisi n'incorpora 31. 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.

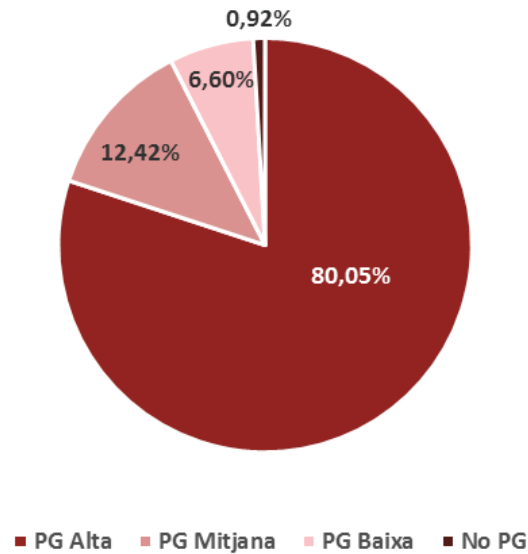
En el següent gràfic es mostra que les activitats que tenen una **incorporació alta de la perspectiva de gènere suposen un 80,5% del pressupost analitzat; els que la incorporen en un grau mitjà, un 12,42%; els que tenen una baixa incorporació, un 6.60%; i els que no l'incorporen, un 0,92%**. Per tant, 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 d'informe (



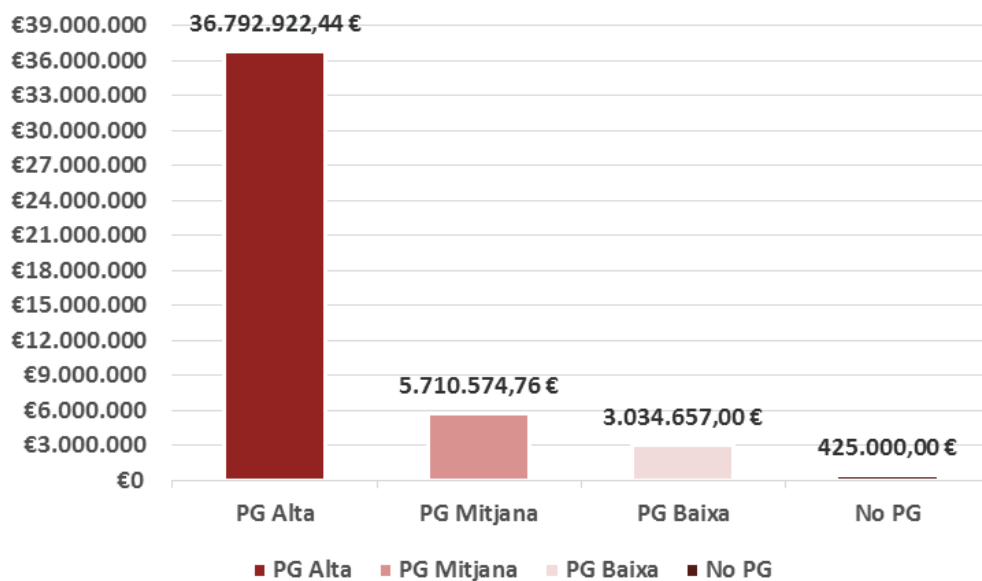
Gràfic 24 annex I) indicaven que els programes i subprogrames que declaraven tenir una alta incorporació de la perspectiva de gènere eren el 48,4%, aquest percentatge ha augmentat fins el 80,05%.

**Gràfic 15. Distribució pressupostària analitzada de les activitats segons el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere. 2020**



Per quantia pressupostària, a les **activitats que incorporen de manera plena la perspectiva de gènere se'ls destina un total de 36.792.922,44€**. Les segueixen les activitats que incorporen de manera parcial la perspectiva de gènere i les que la incorporen molt parcialment, amb un pressupost assignat de 5.710.574,76 € i 3.034.657,00 € respectivament. Finalment, el pressupost assignat a les activitats que no incorporen la perspectiva de gènere només és de 425.000,00€.

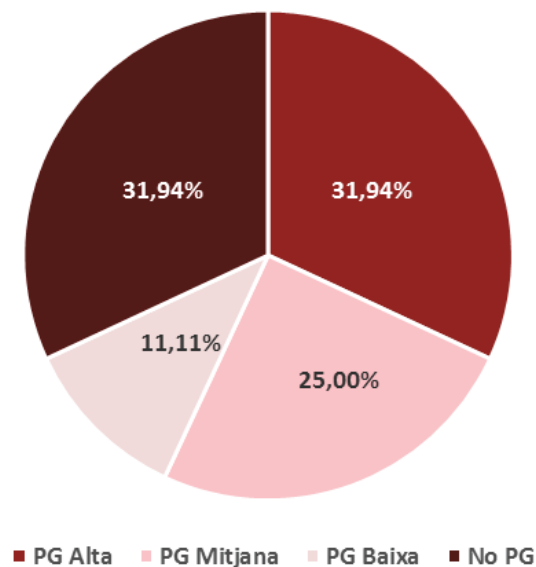
**Gràfic 16. Quantia de pressupost analitzat en relació amb el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG) de les activitats. 2020**



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

Del total de les 31 activitats de les quals s'ha analitzat l'impacte de gènere de la seva despesa, en un **31,94% es considera que l'impacte és alt** (Gràfic 17); un 25,00% s'estima que té un impacte mitjà; un 11,11%, que té un impacte baix; i un 31,94%, 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 31,0% del darrer any (Gràfic 25 annex I).

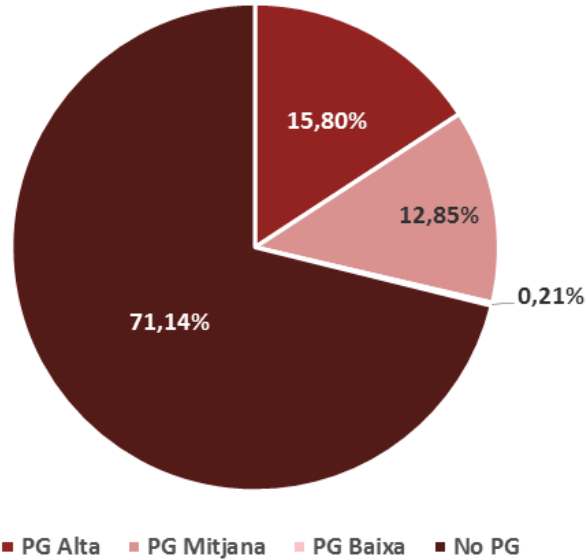
**Gràfic 17. Distribució de les activitats analitzades segons el grau d'incidència en les desigualtats de gènere. 2020**



Del total del pressupost analitzat en funció de l'impacte en les desigualtats de gènere, aquest es distribueix de la següent manera (Gràfic 18): **un 15,80 %** correspon a programes que tenen un **alt grau d'incidència en les desigualtats de gènere**; un 12,85%, a programes que tenen una incidència mitjana; un 71,14% del pressupost està assignat a activitats que tenen una incidència nul·la en les desigualtats de gènere; i un 0,21%, a activitats que tenen una incidència baixa.

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 28,7% (annex I) a ser del 15,80%.

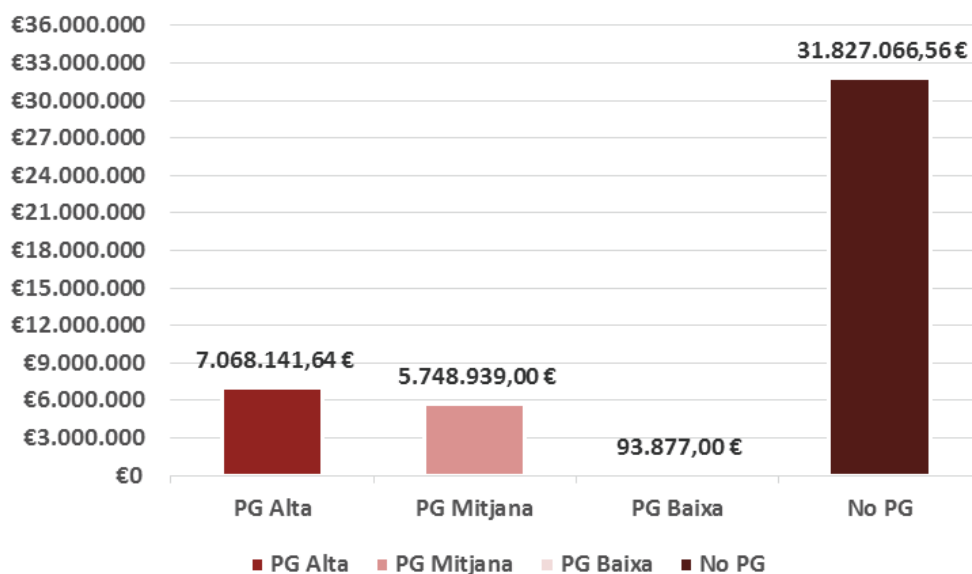
**Gràfic 18. Distribució pressupostària de les activitats segons la incidència en les desigualtats de gènere. 2020**



El Gràfic 19 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: 7.068.141,64 €.**

Cal destacar la disminució 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 se de 12.942.337,73€ a ser de 7.068.141,64 €.

**Gràfic 19. Quantia del pressupost en relació amb la incidència en les desigualtats de gènere. 2020**



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

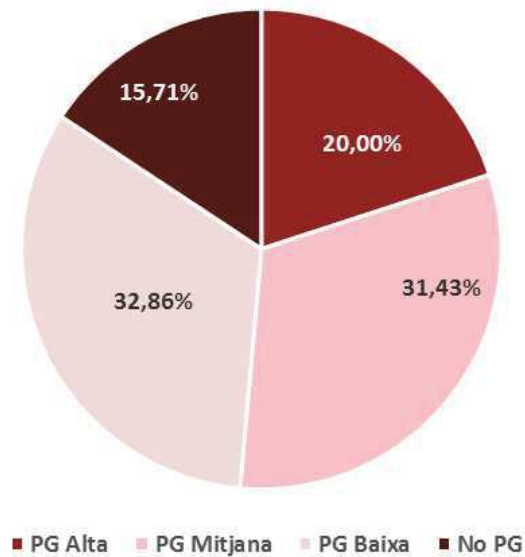
En aquest apartat es presenta l'anàlisi del grau de desigualtats identificades en l'àmbit d'actuació de cada una de les activitats.

En el Gràfic 20 s'observa que només un **20,00 % de les activitats analitzades actuen en un àmbit on es considera que el grau de desigualtats és alt**. La majoria de les activitats (un 32,86%) actuen en un àmbit on s'estima que el grau de desigualtat de dones i homes és poc; un 31,43% de les activitats incideixen en una àrea on s'estimen que les desigualtats són considerables i un 15,71% de les activitats actuen en àmbits on les desigualtats de dones i homes són nul·les.

La comparació amb les dades de 2017 (

**Gràfic 28** annex I) mostra que hi ha hagut un augment de 9,7 punts dels programes que actuen en àmbits on el grau de desigualtat és alt, mentre que disminueix entorn de 3 punts aquells programes que es duen a terme en àrees on es considera que les desigualtats de gènere són escasses.

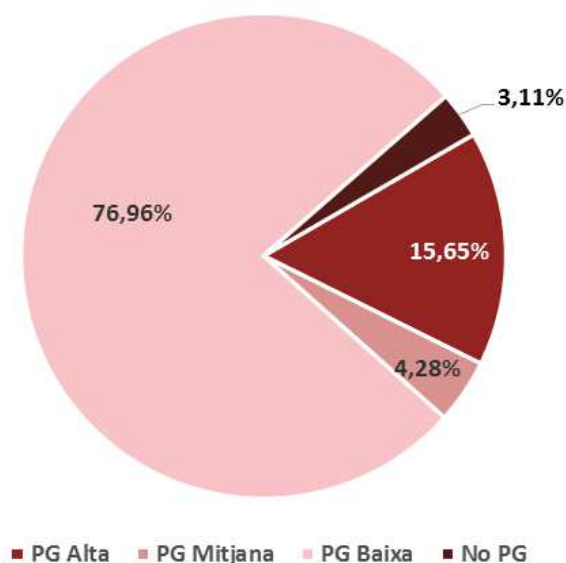
**Gràfic 20. Distribució de les activitats en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. 2020**



Quant a la distribució pressupostària (Gràfic 21), les dades mostren que la majoria del pressupost analitzat, **un 76,96%, es destina a activitats que es duen a terme en àmbits on les desigualtats de gènere es consideren escasses**, mentre que un 15,65% del pressupost analitzat correspon a activitats que actuen en àrees on les desigualtats són altes.

Cal destacar, en comparació amb les dades de 2019, l'increment en 18,96 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 80,10%) s'inverteix en àmbits on s'estima que les desigualtats de gènere són inexistents o escasses.

**Gràfic 21. Distribució pressupostària de les activitats en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. 2020**



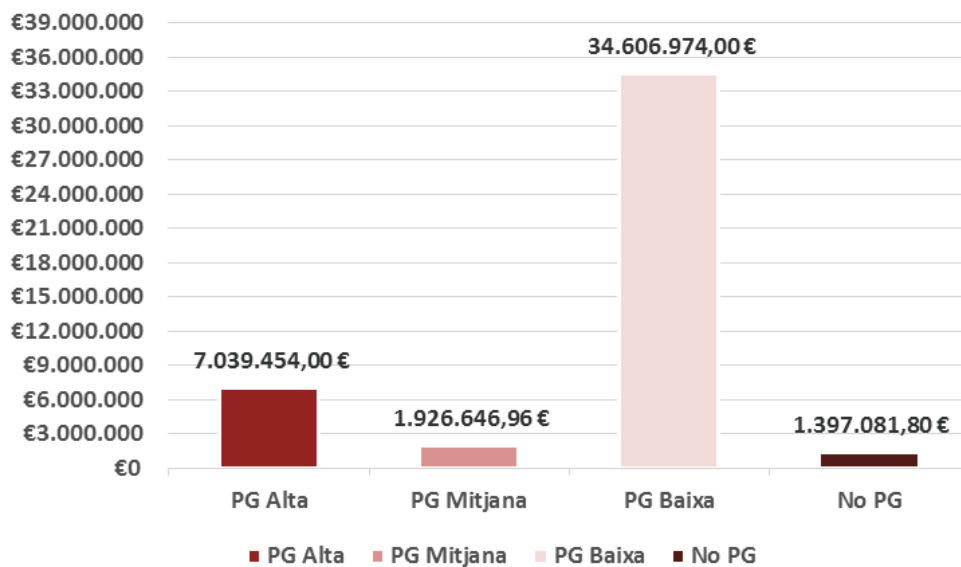
En nombres absoluts, les dades del

**Gràfic 22** mostren que el pressupost invertit en àmbits on es considera que les desigualtats són escasses ascendeix fins als 34.606.974,00€ 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 7.039.454,00€.

En comparació amb les dades del 2018 (

Gràfic 30 1 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 reduït, passant de ser 8.605.308,73€. a ser de 7.039.454,00€. D'altra banda, ha disminuït el pressupost analitzat assignat a activitats que incideixen en àmbits on les desigualtats de dones i homes es consideren inexistent.

**Gràfic 22. Quantia del pressupost en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. 2020**



### 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 **63,38 %** 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 80 % del pressupost analitzat.
- El **31,94%** de les activitats analitzades s'estima que tenen un **impacte alt** en les desigualtats de gènere, les quals representen un **15,80% del pressupost analitzat**, que en termes absoluts signifiquen 7.039.454,00€.
- El **20 % 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 76,96% 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 34.606.974,00€.

#### **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 els altres informes: 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 de 28 de juny de 2019 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 2020 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 dels anteriors informes, algunes han vinculat les seves actuacions al Pacte contra les Violències Masclistes i algunes al Pacte d'Estat 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 a partir d'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 falta de 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 de la incidència 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 de la incidència 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 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 perquè 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 amb vista al proper exercici homogeneïtzar el tipus d'informació que es requereix amb vista a la recollida de dades de capítol 1. Aquí insistim en l'informe ja realitzat i els altres informes d'impacte de gènere per avançar en el coneixement de l'indicador de salari per hora. Per a poder arribar en aquest punt, cal establir una metodologia comuna i consensuada entre els organismes que intervenen. Es tracta d'una proposta ambiciosa en la qual més hi hauria de col·laborar l'IBESTAT, Funció Pública i l'Institut Balear de la Dona.

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 treballaria tot l'any més enllà del temps estrictament necessari per a realitzar un 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 2018. No s'inclouen totes les dades del primer informe, sinó aquelles més significatives.

Les dades de capítol 1 fan referència a l'any 2017.

Les dades d'inclusió de la perspectiva de gènere als pressuposts fan referència a la previsió que es tenia a 2018 de l'any 2019.

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

**Taula 25. Despesa de capítol 1 per sexe. Serveis Generals. 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
<b>Total/mitjana</b>	<b>4.529</b>	<b>100</b>	<b>39.636,13</b>	<b>174.163.771,86</b>	<b>100</b>

**Taula 26. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. Serveis Generals. 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
<b>TOTAL</b>	<b>254</b>	<b>100</b>	<b>1.102</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Taula 27. Despesa anual per sexe i grup funcional. Serveis Generals. 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
<b>TOTAL</b>	<b>3.062</b>	<b>100</b>	<b>1.458</b>	<b>100</b>	<b>108.657.504,19</b>	<b>100</b>	<b>52.128.644,77</b>	<b>100</b>	<b>15.089.692,61</b>	<b>100</b>	<b>9.681.236,61</b>	<b>100</b>
<b>%</b>	<b>67,74</b>		<b>32,26</b>		<b>67,58</b>		<b>32,42</b>		<b>60,92</b>		<b>39,08</b>	

Taula 28. Bretxa salarial mensual. Serveis Generals. 2017

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

**Taula 29. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements). Serveis generals. 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

**Taula 30. Bretxa salarial per règim jurídic. Serveis Generals. 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
<b>TOTAL</b>	<b>3.064</b>	<b>1.465</b>	<b>4.529</b>						



Taula 31. Bretxa salarial per forma de provisió del lloc. Serveis Generals. 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

Taula 32. Bretxa salarial per nivell educatiu. Serveis Generals. 2017

	Salari brut mensual + complements			Complements mensuals		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
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

**Taula 33. Bretxa salarial per organismes/conselleries. Serveis Generals. 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

**Taula 34. Despesa de capítol 1 per sexe. Educació. 2017**

	Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Brut anual mitjà (€)	Despesa total en salaris	Despesa en salaris (%)
Pública	Dones	9.337	71,3 %	35.477,58	254.691.006,53	71,1 %
	Homes	3.750	28,7 %	38.663,75	103.472.491,93	28,9 %
	<b>Total/mitjana</b>	<b>13.087</b>	<b>100,0 %</b>	<b>37.070,67</b>	<b>358.163.498,46 €</b>	<b>100,0 %</b>
Concertada	Dones	3.527	74,88%	29.470,96	80.673.546,55	74,01
	Homes	1.183	25,12%	30.553,68	28.158.390,54	25,9
	<b>Total/mitjana</b>	<b>4.710</b>	<b>100,00</b>	<b>30.012,32</b>	<b>108.831.937,09</b>	<b>100,00</b>

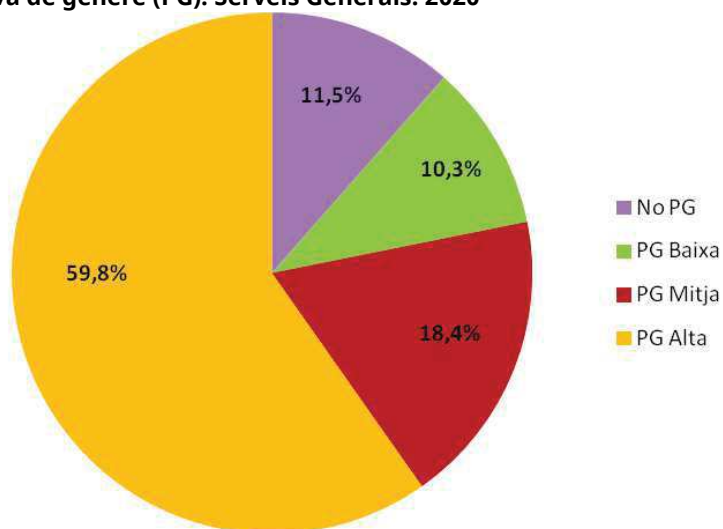
Taula 35. Despesa de capítol 1 per sexe. Educació. 2017

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 €
<b>Total</b>	<b>13.087</b>	<b>358.163.498,46 €</b>	<b>27.367,88 €</b>	<b>177.578</b>	<b>2.016,94 €</b>
<b>Bretxa</b>			1,1 %		11,3 %

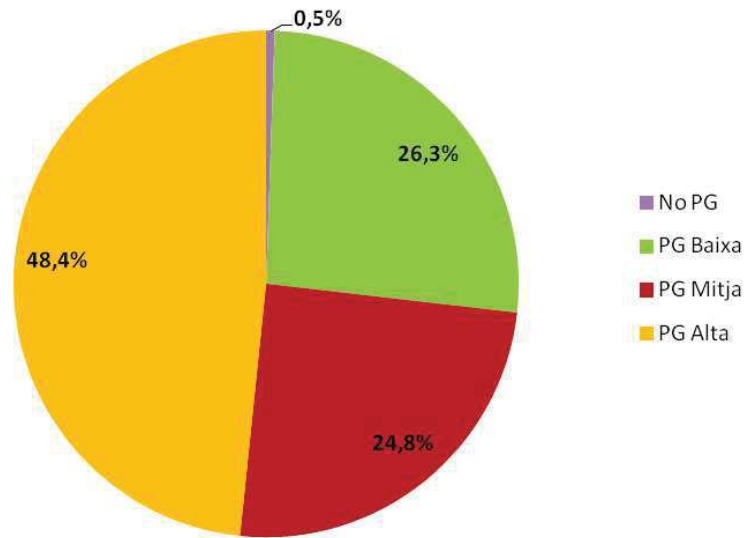
Taula 36. Despesa anual per sexe i grup funcional. Educació. 2017

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

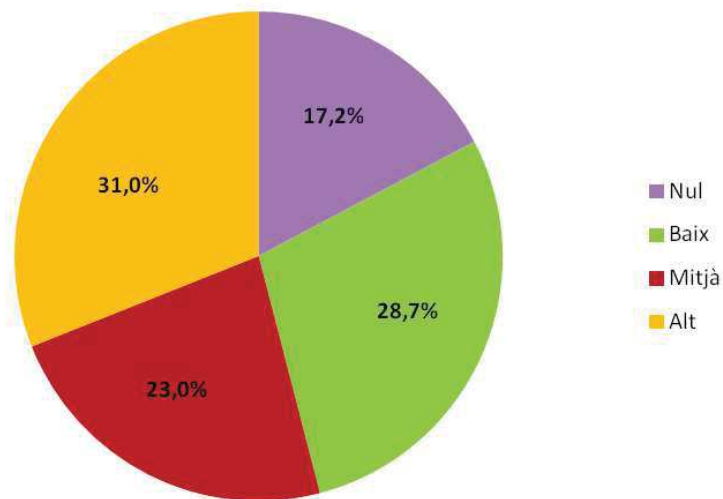
Gràfic 23. Distribució dels programes en relació amb el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG). Serveis Generals. 2020



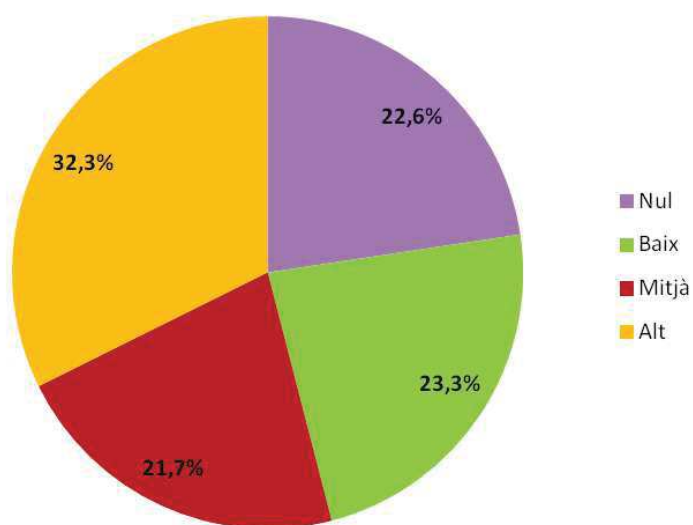
**Gràfic 24. Distribució pressupostària dels programes segons el seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere. Serveis Generals. 2020**



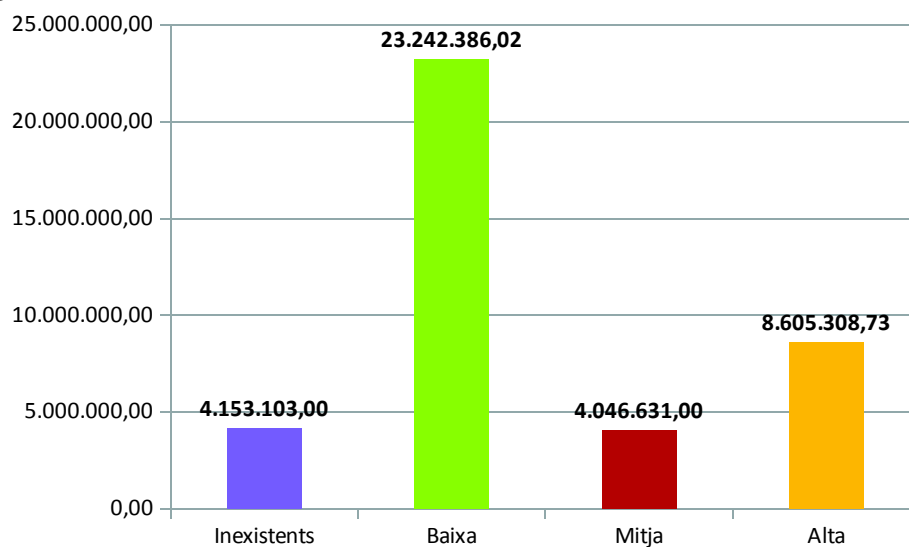
**Gràfic 25. Distribució dels programes segons el grau d'incidència en les desigualtats de gènere. Serveis Generals. 2020**



**Gràfic 26. Distribució pressupostària dels programes segons la incidència en les desigualtats de gènere. Serveis Generals. 2020**

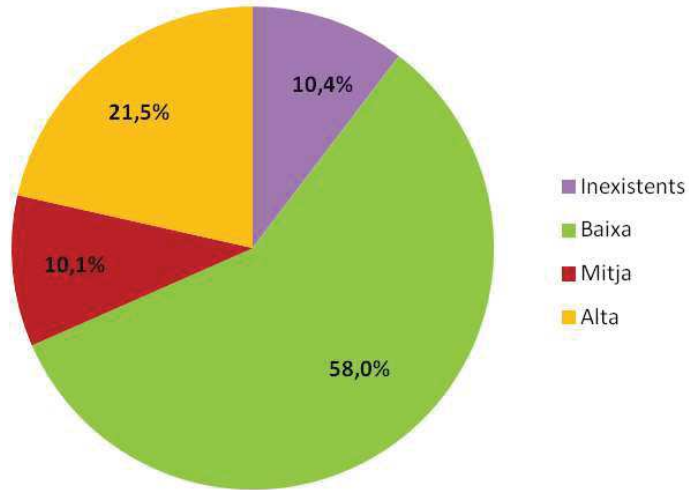


**Gràfic 27. Quantia del pressupost en relació amb la incidència en les desigualtats de gènere. Serveis Generals. 2020**

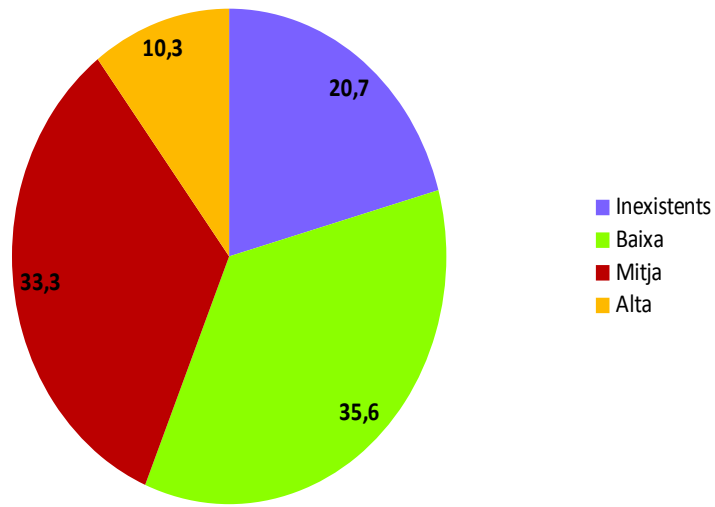


**Gràfic 28. Distribució dels programes en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. Serveis Generals. 2020**

**Gràfic 29. Distribució pressupostària dels programes en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. Serveis Generals. 2018**



Gràfic 30. Quantia del pressupost en funció del grau de desigualtats en el seu àmbit d'actuació. Serveis Generals. 2020





**Annex II**

**F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)**

**FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE**

IDENTIFICACIÓ 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 ( 0 )  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes ( 0 )  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( 0 )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major 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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT





## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM 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	
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	

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

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	
2	
3	
4	

## INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020



### **Annex III.**

#### **Fitxes rebudes**

A continuació es presenten 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.

## FUNDACIÓ PER A L'ESPORT BALEAR

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Fundació per a l'Esport Balear		x

**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) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Acte simbòlic Dia Internacional de la Dona	3	2	2
Cartell informatiu drets de les persones LGTIB	3	3	2
Xerrada IES CTEIB esport i diversitat sexual i de gènere Cartell informatiu drets de les persones LGTIB	3	3	2
Ajuts per formació tècnica esportiva per a dones Cartell informatiu drets de les persones LGTIB	3	3	3
Ajuts a equips femenins i mixtes de categoria nacional	3	3	3
Ajuts per programes de seguiment esportiu de les federacions	2	2	2
Ajuts per a esportistes de les Illes Balears	2	2	2
Ajuts per a l'organització d'esdeveniments esportius d'alt nivell	2	2	2
Ajuts per a l'organització de projectes puntuals del foment de l'esport femení	3	3	2

**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Ajuts a equips femenins i mixtes de categoria nacional				100.000€ DGE
Ajuts per formació tècnica esportiva per a dones				20.000€ DGE
Acte simbòlic Dia Internacional de la Dona				1200€
Xerrada IES CTEIB esport i diversitat sexual i de gènere				300€
Cartell informatiu drets de les persones LGTIB				0€
Ajuts per programes de seguiment esportiu de				DGE



les federacions				
Ajuts per a esportistes de les Illes Balears				DGE
Ajuts per a l'organització d'esdeveniments esportius d'alt nivell				DGE
Ajuts per a l'organització de projectes puntuals del foment de l'esport femení				DGE PENDENT

**F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)**

**ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.**

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Ajuts a equips femenins i mixtes de categoria nacional				100.000€ DGE

**PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT**

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	3
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	3

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Es subvencionen als clubs esportius de les Illes Balears amb equips femenins i mixtos d'esports individuals i col·lectius que participin en competicions de categoria nacional i que promocionin les Illes Balears.
--	---

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Col·laboració tècnica amb la DGE per l'elaboració de les bases de les ajudes
2	Revisió de la part tècnica dels expedients
3	Avaluació
4	Comissió tècnica

**INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020



## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Ajuts per formació tècnica esportiva per a dones				20.000€ DGE

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	3
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	3

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Es subvenciona la formació tècnica esportiva a les dones nascudes o residents a les Illes Balears.
--	--

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Col·laboració tècnica amb la DGE per l'elaboració de les bases de les ajudes
2	
3	
4	

## INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020



F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Acte simbòlic Dia Internacional de la Dona				1200€

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	2
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Realització d'un acte simbòlic per tal de donar suport i visualitzar a les dones esportistes.
--	---

ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Elaboració de varies lones amb fotografies de dones esportistes
2	Col·locació de les lones a diferents zones del poliesportiu Prínceps d'Espanya
3	Difusió a xarxes socials
4	

INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020





## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Xerrada IES CTEIB sobre esport i diversitat sexual i de gènere				300€

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	3
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Xerrada a l'IES CTEIB sobre esport i diversitat sexual i de gènere
--	--

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Xerrada dirigida als alumnes del CTEIB i a tots els esportistes del centre de Tecnificació
2	
3	
4	

## INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020



**F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)**

**ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.**

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Cartell informatiu drets de les persones LGTIB				0€

**PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT**

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	3
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Promoció i difusió de les bones practiques en matèria d'igualtat i contra la violència i la discriminació cap a les persones LGTBI.
--	---

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 EN RELACIO AMB L'ACTIVITAT PER A LA INCLUSIÓ DE LA VISIÓ DE GÈNERE I LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES**

Accions/decisiones	
1	Cartell informatiu ubicat a diferents zones del poliesportiu i de l'IES CTEIB
2	
3	
4	

**INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020



## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Ajuts per programes de seguiment esportiu de les federacions				DGE

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	2
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	2
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Dins la convocatòria d'ajuts per a programes de seguiment esportiu de les federacions esportives de les Balears, s'aplica un factor corrector de 1,20 a la puntuació obtinguda en cas que hi hagi un percentatge igual o superior al 50% dels esportistes del programa que siguin dones. En cas contrari el corrector serà d'1,00.
--	--

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Col·laboració tècnica amb la DGE per l'elaboració de les bases de les ajudes
2	Revisió de la part tècnica dels expedients
3	Avaluació
4	

## INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)  
ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Ajuts per a esportistes de les Illes Balears				DGE

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	2
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	2
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Ajuts als esportistes de les Illes Balears perquè puguin millorar els seus mitjans d'entrenament i l'accés a les competicions. S'aplica un coeficient corrector per a la promoció de l'esport femení. En el cas de les esportistes que presentin la sol·licitud, la seva puntuació es multiplicarà per un factor corrector d'1,10, sempre que aquesta sigui superior a 10 punts abans d'aplicar aquest corrector.
--	---

ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Col·laboració tècnica amb la DGE per l'elaboració de les bases de les ajudes
2	Revisió de la part tècnica dels expedients
3	Avaluació
4	Comisió tècnica

INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020



## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Ajuts per a l'organització d'esdeveniments esportius d'alt nivell				DGE

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	2
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	2
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Convocatòria d'ajuts per a l'organització d'esdeveniments esportius d'alt nivell per a federacions esportives, delegacions territorials i clubs esportius. S'aplica un factor corrector per promocionar l'esport femení a esdeveniments mixtes amb més participació femenina que masculina s'aplica un corrector d'1'10.
--	--

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Col·laboració tècnica amb la DGE per l'elaboració de les bases de les ajudes
2	Revisió de la part tècnica dels expedients
3	Avaluació
4	Comissió tècnica

## INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Ajuts per a l'organització de projectes puntuals del foment de l'esport femení				Pendent DGE

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	3
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Es té previst afegir una línia d'ajut a la convocatòria d'esport i inclusió per a projectes puntuals i/o organització d'esdeveniments que fomentin l'esport femení.
--	---

ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Col·laboració tècnica amb la DGE per l'elaboració de les bases de les ajudes
2	Revisió de la part tècnica dels expedients
3	Avaluació
4	Comissió tècnica

INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020

## CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I UNIVERSITAT

### F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

#### FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Conselleria d'educació, universitat i recerca		

**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) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
REACCIONA Assignació d'una persona responsable de la coeducació, amb temps efectiu de dedicació a tots els centres educatius.	3	3	2
REACCIONA Posada en marxa en els centres de projectes coeducatius.	3	3	2
REACCIONA Formació a diferents col·lectius professionals en matèria d'Igualtat, eliminació d'estereotips i prevenció de violències masclistes.	3	3	2
REACCIONA Inclusió de la perspectiva de la coeducació als plans de formació del professorat, amb formació específica i permanent.	3	3	2
REACCIONA Implementació del nou Protocol de prevenció, detecció i intervenció de l'assetjament escolar de les Illes Balears on ja s'inclou aspectes relacionats amb les violències masclistes.	3	2	2
REACCIONA Formació adreçada a centres educatius sobre com realitzar projectes de centre en coeducació.	3	3	2



**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
REACCIONA Assignació d'una persona responsable de la coeducació, amb temps efectiu de dedicació a tots els centres educatius	DGPOC DGICE (CONVIVEXIT)	1.1.2.		800.000€
REACCIONA Posada en marxa en els centres de projectes coeducatius.	DGICE (CONVIVEXIT) IBDona Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad	1.1.3		194.067,44€
REACCIONA Formació a diferents col·lectius professionals en matèria d'Igualtat, eliminació d'estereotips i prevenció de violències masclistes.	DGFPEAS	4.5.1		136.000€
REACCIONA Inclusió de la perspectiva de la coeducació als plans de formació del professorat.	DGICE (Formació al professorat)	1.1.4.		64.800€
REACCIONA Implementació del nou Protocol de prevenció, detecció i intervenció de l'assetjament escolar de les Illes Balears on ja s'inclou aspectes relacionats amb les violències masclistes.	DGICE (CONVIVEXIT)	1.2.5.		48.931,20€
REACCIONA Formació adreçada a centres educatius sobre com realitzar projectes de centre en coeducació .	DGICE (Formació al professorat) IBDona	1.1.1.		20.000€

**F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)****ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.**

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Conselleria d'educació, universitat i recerca		

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
REACCIONA Assignació d'una persona responsable de la coeducació, amb temps efectiu de dedicació a tots els centres educatius	DGPOC DGICE	1.1.2		800.000€

**PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT**

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	3
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	<p>La persona responsable de la coeducació al centre educatiu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Elaborarà un pla d'igualtat o incorporarà un programa d'igualtat dins el pla de convivència.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- Realitzarà i dinamitzarà propostes d'activitats i d'accions de formació per a professorat, famílies i associacions de mares i</li> </ul>
--	--

	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vetllarà per a que s'inclouguin criteris no sexistes en l'organització d'activitats de caràcter complementari, i si escau, donar suport a qui les organitzi (AMIPAs, etc.)</li> <li>- 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.</li> <li>- Vetllarà i promourà que els materials didàctics del centre i els que es produeixin 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.</li> <li>- 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.</li> </ul> <p><u>Formació per al personal docent com a agent de coeducació.</u> 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 2020. 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 a l'àmbit educatiu i impulsar la figura d'agent coeducatiu en els centres.</p>
--	---

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 EN RELACIO AMB L'ACTIVITAT PER A LA INCLUSIÓ DE LA VISIÓ DE GÈNERE I LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES**

Accions/decisiones	
1	Incorporació a les instruccions de centres 2019/20 (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 DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Nombre d'agents de coeducació.	Nombre de persones	63	141	241
Accions coeducatives als centres.	Nombre accions centre		224	250
Nombre de docents formats com agents de coeducació.	Nombre agents formats	120	162	240
Nombre d'agents de coeducació que s'han reunit anualment.	Nombre docents/ any	50	100	150



F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Conselleria d'educació, universitat i recerca		

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
REACCIONA Posada en marxa en els centres de projectes coeducatius.	DGICE IBDona Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad	1.1.3		194.067,44€

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	3
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	<p>Al Pacte d'Estat en matèria de violència de gènere es fa palès la necessitat de construir una societat lliure de violència contra les dones. És dins aquest pacte que a l'eix 1.1 és dedica exclusivament a l'educació per aconseguir una educació igualitària fonamentada en els valors de la diversitat i la tolerància.</p> <p>Amb l'ajut del finançament de l'IB-Dona ens proposan dur a terme aquestes accions:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sensibilitzar, formar i implicar a la comunitat educativa en matèria d'Igualtat de gènere i coeducació.</li> <li>1.1. Ofertar formació i recursos per garantir que el professorat, les famílies i els càrrecs directius dels centres educatius disposin de qualificació en matèria de coeducació, diversitat afectivo sexual i violència masclista violències masclistes.</li> <li>1.2. Realitzar campanyes de sensibilització en coeducació, diversitat afectivo sexual i violència masclista violències masclistes dirigides a tota la comunitat educativa.</li> </ol>
--	--



	<p>1.3.Fomentar la participació de la comunitat educativa en matèria de coeducació, diversitat afectivo sexual i violència masclista les violències masclistes</p> <p>2. Incorporar la perspectiva de gènere a la coeducació i desenvolupar accions sobre la prevenció, detecció i resposta de la violència masclista les violències masclistes.</p> <p>2.1.Organitzar, gestionar i fomentar que els centres educatius realitzin una promoció real de la igualtat i de la prevenció de la violència masclista les violències masclistes.</p> <p>2.2.Intervenir en l'àmbit educatiu per prevenir, detectar i actuar davant la violència masclista les violències masclistes.</p> <p>3. Incorporar mesures favorables per a que els centres integrin els models coeducatius al seu projecte educatiu i documents que el conformen.</p> <p>3.1 Desenvolupar el currículum des de la perspectiva de gènere i incorporar-la com element estratègic en tots els documents de planificació.</p> <p>3.2 Aplicar la perspectiva de gènere en la tutoria i l'orientació acadèmica i professional.</p> <p>3.3 Analitzar i corregir els materials didàctics per eliminar els prejudicis i els estereotips discriminatoris.</p> <p>3.4 Impulsar i afavorir la pràctica escolar inclusiva i equitativa, mitjançant la utilització d'un llenguatge no sexista i inclusiu en les seves expressions visuals, orals, escrites i entorns digitals.</p> <p>4. Conèixer i acceptar la capacitat personal per expressar i establir relacions afectives, sexuals i de convivència afavorint el respecte i el creixement personal en igualtat.</p> <p>Oferir una educació Afectivo-Sexual integral, amb perspectiva de gènere, que atengui la diversitat sexual, les diferents identitats de gènere i la diversitat familiar, promoguent l'establiment de relacions positives, saludables i igualitàries.</p>
--	---

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 EN RELACIO AMB L'ACTIVITAT PER A LA INCLUSIÓ DE LA VISIÓ DE GÈNERE I LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES**

Accions/decisiones	
1	Seguiment i avaluació continua de la implementació del Pla de Coeducació.
2	Assessor a l'agent de coeducació del centre en l'articulació i dinamització del pla de coeducació.
3	Assessorament i acompanyament en els disseny i posada en pràctica de projectes coeducatius i de les diferents programacions didàctiques i activitats complementàries i extraescolars.
4	Articulació i dinamització d'una xarxa de Centres Coeducatius.
5	Difusió de bones pràctiques en coeducació.
6	Comprovar que els materials didàctics integradors.
7	Creació d'un llistat de recursos tant institucionals com privats que fomentin la coeducació i l'ajuda contra tot tipus de violència masclista.
8	Difusió de les actuacions realitzades per altres entitats que afectin al món educatiu.

**INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Centres que volen fer el pla de coeducació	Nombre que sol·liciten la adhesió			
Centres que tenen pla de coeducació	Nombre de centres que apliquen el pla			
Consulta de l'agent de coeducació	Nombre de cridades telefòniques atesses i actuacions presencials			
Consultes del centre sobre els dissenys del projecte	Nombre de actuacions fetes			
Consultes del centre per programacions didàctiques	Nombre de actuacions fetes			
Consultes del centre sobre activitats complementàries i extraescolars	Nombre de actuacions fetes			
Nombre de centres adherits a la xarxa de centres coeducatius	Centres que fan feina conjuntament.			
Material didàctic integrador	Nombre de material consultat			



Publicacions fetes de recursos tants institucionals, com privats	Nombre de publicacions duites a terme			
--	---------------------------------------	--	--	--

## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Conselleria d'educació, universitat i recerca		

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
REACCIONA Formació a diferents col·lectius professionals en matèria d'Igualtat, eliminació d'estereotips i prevenció de violències masclistes.	DGFPEAS	1.1.4		136.000€

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	3
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	<p>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 d'igualtat de gènere. S'imparteix en el centre integrat de formació professional (CIFP) Son Llebre, ubicat a Marratxí.</p> <p>Durant el curs 2019/20 es donarà impuls a aquest estudis i ja es constituirà la segona promoció de titulats superiors.</p> <p>El pressupost global d'aquesta acció és d'uns 126.000€ de capítol 1 i 4.800€ de dotació per a despeses de funcionament.</p> <p>Mitjançant la difusió de Fes-Pro el que es vol és eliminar els estereotips sexistes que hi ha vinculats a diferents estudis de Formació Professional. Es preten mostrar models de masculinitat i feminitat igualitaris a l'hora de triar uns estudis. Durant el curs 2019/20 es durà a terme aquesta acció mitjançant campanyes publicitàries a les quals hi ha destinats 10.000€ del capítol 8.</p>
--	---

ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 EN RELACIO AMB L'ACTIVITAT PER A

LA INCLUSIÓ DE LA VISIÓ DE GÈNERE I LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES

Accions/decisiones	
1	La continuació del cicle de grau superior, que s'imparteix a poques comunitats autònomes, està vinculada a l'existència de matrícula.
2	Campanya publicitària per impulsar l'elecció d'uns estudis professionals sense estereotipus sexistes.

INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Nombre d'alumnes matriculats		25	34	40
Nombre d'alumnes titulats			15	25
Nombre d'homes matriculats a estudis amb estereotip feminitzat			30%	50%
Nombre de dones matriculades a estudis amb estereotip masculinitzat			30%	50%

## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Conselleria d'educació, universitat i recerca		

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
REACCIONA Inclusió de la perspectiva de la coeducació als plans de formació del professorat	DGICE	1.1.4		64.800€

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	3
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	<p>Es vol proporcionar eines didàctiques i metodològiques que promoguin la igualtat per afavorir la inclusió i en contra de la violència de gènere als docents.</p> <p>Des de la DGICE s'ha dissenyat i aprovat el <u>Pla quadriannual de Formació del Professorat</u>.</p> <p>Desplega les <b>8 línies estratègiques</b> de la formació, que inclou:</p> <p><b>Línia 4:</b> 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.</p> <p>Aquesta línia estratègica, a més de materialitzar-se amb activitats formatives, cal que sigui un eix transversal a totes les formacions del professorat.</p> <p>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.</p> <p>El pressupost global d'aquesta acció és de 60.000€</p>
--	--



ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 EN RELACIO AMB L'ACTIVITAT PER A LA INCLUSIÓ DE LA VISIÓ DE GÈNERE I LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES

Accions/decisiones	
1	Les accions formatives tendran continuïtat i es cofinançaran amb IBDona. El seu 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».

INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Nombre de centres demandants		9	22	33
Nombre de docents formats		18	44	66



## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Conselleria d'educació, universitat i recerca		

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
REACCIONA Implementació del nou Protocol de prevenció, detecció i intervenció de l'assetjament escolar de les Illes Balears on ja s'inclou aspectes relacionats amb les violències masclistes.	DGICE	1.2.5.		48.931,20

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	3
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	<p>Dònar a conèixer i aplicar el protocol de prevenció, detecció i intervenció de l'assetjament escolar.</p> <p>Comprovar els indicadors conducta de l'escala cíclica de la violència masclista en adolescents afegit a l'annexe.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
--	---



	coeducació la comunitat educativa, incloquin 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, tinguin 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.
--	---

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 EN RELACIO AMB L'ACTIVITAT PER A LA INCLUSIÓ DE LA VISIÓ DE GÈNERE I LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES**

Accions/decisiones	
1	Comprovar els indicadors conducta de l'escala cíclica de la violència masclista en adolescents afegit a l'annexe.
2	Formació coordinada per l'Institut per a la Convivència (dgice)
3	Avaluació per part de l'Institut per a la Convivència (dgice)

**INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Formacions	Nombre de persones		162	240
Notificacions fetes (violència masclista)			7	15
Notificacions fetes (diversitat sexual)			0	5

## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Conselleria d'educació, universitat i recerca		

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
REACCIONA Formació adreçada a centres educatius sobre com realitzar projectes de centre en coeducació	DGICE IB-Dona	1.1.1		20.000€

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	3
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Convocatòria del programa de formació i transferència als centres docents "Cap a la coeducació als centres educatius", publicada al 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·laboratiu 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.
--	---

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Aquestes accions tendran 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 docents.



INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Augmentar el nombre de centres	Nombre de centres demandants	10	22	30



## CONSELLERIA DE SERVEIS SOCIALS I ESPORTS

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Conselleria d'Afers Socials i Esports	17	

**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) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Cooperació internacional	3	3	3
Cooperació amb entitats	3	3	3
Convocatòria de subvenció adreçada a entitats que treballen amb joves embarassades amb dificultats econòmiques i socials	3	3	2
Gestió OFIM i Casal d'entitats	2	2	3
Finançament de Serveis Socials Comunitaris Bàsics	3	3	3
Diferents subvencions d'Afers Socials a famílies i inst. sense ànim de lucre	3	3	3

**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Cooperació internacional	232A02	02		360.000,00 €
Cooperació amb entitats	232A01	02		4.180.001,00 €
Convocatòria de subvenció adreçada a entitats que treballen amb joves embarassades amb dificultats econòmiques i socials	313G01	04	A	72.000,00 €
Gestió OFIM i Casal d'entitats	313E01			297.411,00 €
Finançament de Serveis Socials Comunitaris Bàsics	313E01	1	A	1.651.282,00 €
Diferents subvencions d'Afers Socials a famílies i inst. sense ànim de lucre	313E01	2	A,B,C,D,	5.103.346, 00 €

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Conselleria d'Afers Socials i Esports	17	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Cooperació amb entitats	232A01	02		4.180.001,00 €

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	3
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	3

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Promoció de projectes de cooperació i de sensibilització que incorporin la perspectiva de gènere.
--	---

ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	A totes les convocatòries de subvenció s'estableixen com a prioritats generals dels projectes que les entitats poden presentar l'enfocament de gènere i la contribució per transformar els sistemes que generen desigualtats..
2	A les convocatòries 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
3	A la convocatòria de Educació per la Transformació Social un dels possibles objectius als que ha de contribuir els projectes presentats es impulsar iniciatives que tinguin com a eix principal el foment de la equitat entre dones i homes

INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Nombre de projectes amb enfocament	Num projectes	6	6	8

de gènere				
Import subvencionat per a projectes amb enfocament de gènere	Euros	621.387,49 €	650.977,37 €	720.000€

**F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)****ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.**

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Conselleria d'Afers Socials i Esports	17	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Gestió de l'OFIM i Casal d'Entitats	313E01	5	B, D	297.411,00 €

**PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT**

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	2
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	2
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	3

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les usuàries que son víctimes de violència de gènere son qualificades com a urgents i d'atenció immediata per part de l'OFIM.</li> <li>- L'atenció social i jurídica es proporciona sempre amb perspectiva de gènere.</li> <li>- En el cas en el que hagi dones en situació de vulnerabilitat social se les deriva i connecta amb els recursos necessaris.</li> <li>- En els cursos d'Integració social i cultural impartits per l'OFIM i necessaris per a l'obtenció de l'informe favorable d'esforç d'integració s'inclouen continguts sobre igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere.</li> </ul>
--	---

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 EN RELACIO AMB L'ACTIVITAT PER A LA INCLUSIÓ DE LA VISIÓ DE GÈNERE I LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES**

Accions/decisiones	
1	L'enfocament de gènere passarà de ser un mèrit optatiu en el barem de les subvencions (no obligatori) a ser un requisit en tots els projectes i/o entitats que es presentin a les diferents convocatòries de subvencions.
2	Es demanarà a totes les memòries de les entitats que - sempre que sigui rellevant i la naturalesa del projecte ho permeti - presentin dades i indicadors desagregats homes - dones.
3	



INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Número de dones en situació de risc o exclusió social exclusió social acompanyades als serveis socials o altres dispositius d'atenció personal.				
Número de dones víctimes de violència de gènere ateses per l'OFIM.				
Edicions del curs d'integració social i cultural de l'OFIM.				5



## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Conselleria d'Afers Socials i Esports	17	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Finançament de Serveis Socials Comunitaris Bàsics	313E01	1	A	1.651.282,00 €

## PERTINÈNCIA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	3
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	3

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les intervencions dels serveis socials comunitaris bàsics reforcen les seves UTSS (unitats de treball social) per atendre la població immigrada que, molt sovint, son dones que es troben en situació de risc social per motius econòmics o d'aïllament social.</li> <li>- Les activitats comunitàries estan destinades a actuacions dirigides a la integració social de la població immigrada i algunes de elles específicament a dones immigrades.</li> <li>- Es financen els serveis de mediació intercultural que atenen majoritàriament dones i famílies immigrades.</li> </ul> <p>Tots aquest serveis socials comunitaris treballen amb enfocament de gènere tant en mesures de prevenció i abordatge de la violència de gènere com en casos de promoció d'inserció sociolaboral de les dones immigrades.</p>
--	--

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 EN RELACIO AMB L'ACTIVITAT PER A LA INCLUSIÓ DE LA VISIÓ DE GÈNERE I LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES

Accions/decisiones	
1	
2	
3	



INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Nombre de projectes comunitaris en els que les dones immigrades extracomunitàries superen el 15% de les participants / usuàries. Nombre d'usuàries dones immigrades extracomunitàries dels serveis socials comunitaris.				

## DIRECCIÓ GENERAL D'INNOVACIÓ I RECERCA

### ANNEX 1. FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE PRESSUPOSTS 2020

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
CONSELLERIA DE TRANSICIO ENERGÈTICA I SECTORS PRODUCTIUS – DIRECCIÓ GENERAL DE INNOVACIÓ	19501	

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 ( 2 )  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes ( 2 )  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( 2 )

Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
<b>Vocacions TIC. Promoure el paper de la dona en la indústria TIC</b>	3	3	3
<b>Fomentar les vocacions científiques i tecnològiques des de la infància a les dones</b>	3	3	3

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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
<b>Vocacions TIC. Promoure el paper de la dona en la indústria TIC</b>	542A			100.000 €
<b>Fomentar les vocacions científiques i tecnològiques des de la infància a les dones</b>	542A			200.000 €

**ANNEX 2. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.**

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

**PRESSUPOSTS 2020**

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
CONSELLERIA DE TRANSICIO ENERGÈTICA I SECTORS PRODUCTIUS – DIRECCIÓ GENERAL DE INNOVACIO	19501	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
<b>Vocacions TIC. Promoure el paper de la dona en la indústries TIC</b>	542A			100.000 €

**PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT**

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

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Promoure el paper de la dona en la indústries TIC el paper de la dona en la indústries TIC per trobar la igualtat en aquest sector. La bretxa de gènere, tot i que és menor que en altres indústries, encara hi existeix; per això, s'ha de combatre des de l'educació, fomentant les vocacions científicotècniques entre les nenes. Fomentar la presència de les dones en el món tecnològic. L'informe de la Comissió Europea Dones actives en el sector de les TIC revela que en l'àmbit europeu només 29 de cada 1.000 dones graduades trien un títol relacionat amb la informàtica (en comparació amb el 95 d'homes). Aquest nombre és substancialment reduït a 4 quan es parla sobre les TIC. Les dones tendeixen a abandonar el sector al llarg de les seves carreres, la qual cosa significa que solament el 9% que van estudiar TIC encara treballen en aquest camp amb 45 anys. Dins l'OBSI es realitzarà l'estudi de l'ecosistema de les TIC des de la perspectiva de gènere a les Illes Balears.
--	---

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2019 EN RELACIO AMB L'ACTIVITAT PER A LA INCLUSIÓ DE LA VISIÓ DE GÈNERE I LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES**

Accions/decisiones	
1	l'estudi de l'ecosistema de les TIC des de la perspectiva de gènere a les Illes Balears.
2	CineTIC per la divulgació científic-tecnologica
3	Cicle de xerrades per donar visibilitat a les dones que treballen en el sector TIC Illes Balears per tenir referents i despertar VocacionsTIC.
4	Taller de programació gratuït per dones



## INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2020	valor previst 2021	valor previst 2022
Nombre de persones a les que arribi els resultats de l'estudi	Nombre de lectors ( premsa digital, xarxes socials, mitjans comunicació, etc..			
Nombre de assistents CineTIC	Nombre de dones	150	300	600
Nombre assistents a les xerrades	Nombre de dones	600	1200	1800
Nombre de assistents al taller	Nombre de dones	300	600	1000

## ANNEX 2. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

## PRESSUPOSTS 2020

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
CONSELLERIA DE TRANSICIO ENERGÈTICA I SECTORS PRODUCTIUS – DIRECCIÓ GENERAL DE INNOVACIÓ	19501	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
<b>Fomentar les vocacions científiques i tecnològiques des de la infància a les dones</b>	542A			200.000 €

## PERTINÈNCIA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

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

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Fomentar les vocacions científiques i tecnològiques des de la infància. Els i les professionals dels àmbits científics i tecnològics són cada cop més reclamats. Es preveu una important diferència entre oferta i demanda de mercat en aquests perfils en l'àmbit mundial. Aquest desequilibri s'agreuja encara més en el cas de les dones, ja que hi ha una alarmant desigualtat de gènere. Davant d'aquest escenari es prioritari fomentar
--	---

	<p>les vocacions científiques i tecnològiques des de l'etapa infantil fins a secundària, dotant d'eines i recursos tant el professorat com les famílies. El projecte busca posar el focus en la perspectiva de gènere i la desmitificació de la figura de la persona científica lligada a un perfil i estatus socioeconòmic. Per a poder assolir aquets objectiu es faran les següents actuacions: tallers, càpsules de formació, visites a centres científicotecnològics, organització de campus d'estiu tecnològics per a infants, promoure la creació de fab labs públics a les Illes de Mallorca, Menorca i Eivissa per a formar a alumnes i professors en fabricació i alfabetització digital.</p>
--	---

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2019 EN RELACIO AMB L'ACTIVITAT PER A LA INCLUSIÓ DE LA VISIÓ DE GÈNERE I LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES**

Accions/decisiones	
1	Càpsules de formació TIC per a infants ( fomentant la participació de nines)
2	Organització de campus tecnològics per a infants ( fomentant la participació de nines)
3	CineTIC per la divulgació científic-tecnologica per a infants ( fomentant la participació de nines)
4	

**INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2020	valor previst 2021	valor previst 2022
Assistents a les capsules de formació TIC	Nombre de nines participants	200	600	1200
Nombre de assistents als campus tecnològics	Nombre de nines participants	150	300	600
Nombre de assistents CineTIC	Nombre de nines participants	200	600	1200

## DIRECCIÓ GENERAL DE COMUNICACIÓ

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)  
FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Direcció General de Comunicació		

La Direcció General de Comunicació és la responsable de COORDINAR, d'una banda, totes les accions de comunicació institucional i, de l'altra, la publicitat de les conselleries que integren l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears pel que fa als seus continguts, despesa econòmica i la seva adequació a la legislació en matèria de publicitat institucional, d'acord amb els termes que estableix la Instrucció 1/2015 del director general de Comunicació d'establiment dels procediments de coordinació i control de l'actuació administrativa en matèria de publicitat del Govern de les Illes Balears. Per tant, no impulsa d'ofici ni les accions en matèria de comunicació ni les campanyes de publicitat institucional de l'Administració autonòmica, sinó que s'encarrega de gestionar-les, en el primer cas, i de crear-les, executar-les i difondre-les, en el segon, sempre seguint les directrius de les diferents conselleries impulsores.

Per això, es fa una VALORACIÓ GENERAL de l'activitat de la Direcció General de Comunicació com a ens coordinador de la comunicació de tot el Govern i de la publicitat institucional, atès que 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.

**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 ..... ( 3 )  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes ..... ( 3 )  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ..... ( 0 )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Comunicació de Govern	3	3	0
Publicitat institucional	3	3	0

**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT



F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Direcció General de Comunicació		

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Comunicació de Govern				

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	3
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	0

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Gestió i coordinació de les notes informatives de les diferents conselleries.
--	---

ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Vetlar per la igualtat efectiva entre homes i dones (utilització no sexista del llenguatge) en tots els textos en què sigui pertinent.
2	Revisar els biaixos androcèntrics i plantejar-se els supòsits de gènere i estereotips de gènere ocults.
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





## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Direcció General de Comunicació		

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Publicitat institucional				

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	3
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	0

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Gestió i coordinació de les campanyes de publicitat institucional de les diferents conselleries.
--	--

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Vetlar per la igualtat efectiva entre homes i dones (utilització no sexista del llenguatge) en tots els texts en què sigui pertinent.
2	Revisar els biaixos androcèntrics i plantejar-se els supòsits de gènere i estereotips de gènere ocults.
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

## DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIÓ PÚBLICA I ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOST 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIÓ PÚBLICA I ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES	16	

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) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( )

Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
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.	3	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.	3	2	2

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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
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.	121I Salut i Prevenció de riscos laborals a l'Administració	01	1	Sense cost adicional
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.	121I Salut i Prevenció de riscos laborals a l'Administració	01	4	Sense cost adicional

## F002\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIÓ PÚBLICA I ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES	16	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
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.	121I Salut i Prevenció de riscos laborals a l'Administració	1	1	Sense cost adicional

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	2
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes	<p>L'activitat 1. "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." 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 major grau d'estrès per un excés de càrrega de treball i de responsabilitats.</p> <p>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.</p>
---	--

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 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/decisiones	
1	Incloure la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals per poder aplicar mesures preventives diferenciades ajustades a les necessitats reals.
2	

## INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE



Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Percentatge d'avaluacions de riscos laborals que inclouen la perspectiva de gènere sobre el total	percentatge	100	100	100

F002\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

S'ha d'omplir una fitxa per cada activitat de l'apartat 3 presa en consideració

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIÓ PÚBLICA I ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES	14	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
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.	1211 Salut i Prevenció de riscos laborals a l'Administració	1	4	Sense cost adicional

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	2
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes.	2

Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes	<p>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 major grau d'estrès per un excés de càrrega de treball i de responsabilitats.</p> <p>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.</p>
---	---



**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2019 EN RELACIO AMB L'ACTIVITAT PER A LA INCLUSIÓ DE LA VISIÓ DE GÈNERE I LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES**

Accions/decisiones	
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.
2	

**INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Percentatge de revisions mèdiques efectuades que contemplen la perspectiva de gènere sobre el total.	percentatge	100	100	100

## DIRECCIÓ GENERAL DE RELACIONS INSTITUCIONALS I AMB EL PARLAMENT

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)  
FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA  
DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
DIRECCIÓ GENERAL DE RELACIONS INSTITUCIONALS I AMB EL PARLAMENT	11701	

**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) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Col·laboracions en matèria de justícia	2	2	2
Relacions de cooperació amb altres administracions públiques i ens públics i privats	2	1	1
Foment i relacions amb les comunitats balears a l'exterior	1	1	1
Foment de la participació de centres i cases regionals a les Illes Balears	0	0	1

**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Oficina d'assistència a víctimes del delictes a Inca i Manacor	211A Col·laboracions en matèria de justícia			50.000 €
Celebració del Dia de les Illes Balears	131B Relacions de cooperació amb altres administracions públiques i ens públics i privats			400.000 €

Convocatòria de subvencions	131B Relacions de cooperació amb altres administracions públiques i ens públics i privats			90.000 €
Convocatòria de subvencions	231B Foment i relacions amb les comunitats balears a l'exterior			75.000 €



F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)  
ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

Fitxa 1

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
DIRECCIÓ GENERAL DE RELACIONS INSTITUCIONALS I AMB EL PARLAMENT	11	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Oficina d'assistència a les víctimes del delicte a Inca i Manacor	211A			50.000 €

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	2
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	2
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	<p>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 delicte, 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.</p> <p>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.</p>
--	---

ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Col·laborar amb el Ministeri de Justícia per fer possible la creació d'una oficina d'atenció a víctimes del delicte a Inca i a Manacor

INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020



Creació d'una oficina d'atenció a víctimes del delicte a Inca i una a Manacor				100%
Nombre de víctimes de violències masclistes ateses per les oficines d'atenció a les víctimes del delicte 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

Fitxa 2

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
DIRECCIÓ GENERAL DE RELACIONS INSTITUCIONALS I AMB EL PARLAMENT	11	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Celebració del Dia de les Illes Balears	131B			400.000 €

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	2
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	1
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	1

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	<p>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</p> <p>En la concessió dels premis Ramon Llull del Govern de les Illes Balears i la medalla d'or de la comunitat autònoma, s'incorporen criteris de paritat tant en la determinació del jurat com en la concessió dels guardons.</p>
--	---

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
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
3	Presència equilibrada d'homes i dones en el Jurat dels premis Ramon Llull del Govern de les Illes Balears i de la medalla d'or de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears
4	Incorporació de criteris de paritat en la concessió dels guardons premis Ramon Llull del Govern de les Illes Balears

#### INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Nombre d'activitats que incorporen la perspectiva de gènere	Nombre d'activitats		8	10
Presència equilibrada d'homes i dones en el Jurat dels premis Ramon Llull del Govern de les Illes Balears i de la medalla d'or de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears	Cap gènere no supera el 60% dels membres del Jurat			100%
Presència equilibrada d'homes i dones en els guardonats amb el premi Ramon Llull del Govern de les Illes Balears	Cap gènere no supera el 60% dels guardonats			100%

#### Fitxa 3

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Direcció General de Relacions Institucionals i amb el Parlament	11	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Convocatòria de subvencions	131B			60.000

#### PERTINÈNÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	1
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	1
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	1

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Les bases de subvencions de la Conselleria de Presidència preveuen, 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 2020, com ja es va fer el 2019, incorporarà aquest criteri.
--	--

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Incorporar un criteri objectiu de valoració dels projectes o les entitats que es presentin a la convocatòria de subvencions de l'any 20120 que faci referència a la incorporació d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere

**INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Inclusió en la o les 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			100%	100%

Fitxa 4

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Direcció General de Relacions Institucionals i amb el Parlament	11	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Convocatòria de subvencions	231B			75.000

**PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT**

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	1
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	1
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	1

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i</b>	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
--	--



homes	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 i com preveu la Llei 11/2006, de 28 de juliol, d'igualtat d'homes i dones.
-------	---

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Incorporar un criteri objectiu de valoració dels projectes o les entitats que es presentin a la convocatòria de subvencions de l'any 2020 que faci referència a la incorporació d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere

**INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Inclusió en la o les 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			100%	100%





## ESCOLA BALEAR D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
ESCOLA BALEAR D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA	78	

**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) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Formació i selecció de personal	2	2	1

**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Formació i selecció de personal	121G01			4.885.528



F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
ESCOLA BALEAR D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA	78	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Formació i selecció de personal	121G01			4.885.528

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	2
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	2
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	1

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	<p>Els plans i programes de formació que es desenvolupen en el marc d'aquest programa tenen en compte l'impuls de la formació en modalitats en línia, semipresencial i autoformació, que permeten una major conciliació amb la vida familiar i personal.</p> <p>El procés de gestió d'oposicions que podrà executar-se durant l'exercici 2020 té com a base, en relació a la composició dels òrgans de selecció, la regulació establerta a 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.</p> <p>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.</p> <p>En tot cas, tots els procediments gestionats i impulsats per l'Escola a través del seu pressupost tracten de manera igualitària a les dones i homes receptors dels mateixos.</p>
--	--

ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Major impuls de la modalitat formativa en línia
2	Major impuls de la modalitat formativa semipresencial
3	Major impuls de la certificació de coneixements a través del programa d'autoformació
4	

**INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Nombre d'activitats en la modalitat formativa en línia	Nº curs	146	150	160
Nombre d'activitats en la modalitat formativa semipresencial	Nº curs	82	90	150
Nombre de certificats de coneixements a través del programa d'autoformació	Nº Certificats	271	350	400





## INSTITUT BALEAR D'ESTADÍSTICA

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT)	77101	

**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 ( 2 )  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes ( )  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Incorporació de la variable sexe a les operacions estadístiques que siguin susceptibles d'inclourer-la.	X		

**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Incorporació de la variable sexe a les operacions estadístiques que siguin susceptibles d'inclourer-la.	591A	1	1A	300.000 € (20% aproximat)

## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT)	77101	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Incorporació de la variable sexe a les operacions estadístiques que siguin susceptibles d'incloure-la.	591A	1	1A	300.000 € (20% aproximat)

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	2
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	<p>L'IBESTAT du a terme bona part de les estadístiques oficials de la comunitat autònoma que contribueixen a fer un seguiment de la realitat de la societat de les Illes Balears. Les dades que ofereixen aquestes operacions aporten informació, quan escau, sobre la variable sexe. Això permet tenir una visió del grau d'igualtat entre dones i homes en els diferents camps d'estudi d'aquestes estadístiques, així com la seva evolució.</p> <p>Les estadístiques oficials serveixen per prendre decisions i avaluar l'assoliment dels objectius establerts.</p> <p>El total d'operacions estadístiques que preveu dur terme l'IBESTAT l'exercici de 2020, que contempnen la variable de sexe, ascendeixen a un total de 26.</p>
--	--

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
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 2020, 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 incloguin 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 DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Operacions estadístiques de l'IBESTAT	nombre	24	26	26

## INSTITUT BALEAR DE SALUT LABORAL

### ANNEX 1. FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE PRESSUPOSTS 2020

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL)	79101	

#### 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 ( 2 )  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes ( 2 )  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( 2 )

#### Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Foment de la investigació i actuació en matèria de salut laboral	2	2	2

#### 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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Foment de la investigació i actuació en matèria de salut laboral	324A01	25		200.000€

### ANNEX 2. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

S'ha d'emplenar una fitxa per cada activitat de l'apartat 3 presa en consideració PRESSUPOSTS 2020

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL)	79101	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Foment de la investigació i actuació en matèria de salut laboral	324A01	25		200.000€

#### PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	sí
--	----



L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	SÍ
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	SÍ

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	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.
--	--

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Convocatòria per concedir ajuts públics per a projectes i programes d'investigació i actuació en matèria de salut laboral.
2	
3	
4	

**INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Nombre de projectes presentats que hi incloguin mesures que promoguin la igualtat de gènere.	Nombre de projectes	4	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	2

**ANNEX 2. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.**

S'ha d'emplenar una fitxa per cada activitat de l'apartat 3 presa en consideració PRESSUPOSTS 2020

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
-------------------------	--------	-----



## SERVEI DE COORDINACIÓ I ATENCIÓ A LA DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE (DIRECCIÓ GENERAL DE DRETS I DIVERSITAT)

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere (Direcció General de Drets i Diversitat)	11301	

**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 ( 3 )  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes ( 2 )  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( 3 )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Desenvolupament d'accions per dur a terme la valoració del Pla Estratègic de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere 2017-2019 i l'elaboració de l'avantprojecte de II Pla Estratègic per als anys 2020-2023 amb mesures d'avaluació de polítiques públiques perquè incloguin la perspectiva de gènere, identitat i orientació sexual, així com accions de sensibilització per erradicar l'LGTBI-fòbia al territori de les Illes Balears	3	2	3
Incorporació de la perspectiva LGTBI de forma transversal en tot l'àmbit públic implementant un Pla de formació en diversitat per al funcionariat públic, incloent les forces i cossos de seguretat.	3	2	2
Elaboració de normativa per acabar de desenvolupar reglamentàriament la Lei 8/2016 LGTBI (article 22. 1) i per lluitar contra la violència cap a les persones trans* abans de que hagin pogut realitzar el canvi registral que fa esment al sexe.	3	2	3

**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Servei d'atenció telefònica i d'acompanyament a víctimes de discriminació per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.				30.000 € (IVA inclòs)
Pla de formació en diversitat per al funcionariat d'administracions públiques.				35.000 €



## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere (Direcció General de Drets i Diversitat)	121C02	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM. ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Servei d'Atenció Telefònica i d'acompanyament a víctimes de discriminació per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere				30.000 € (IVA inclòs)

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	2
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	3

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	<p>L'Institut Balear de la Dona està elaborant un nou Plec de Prestacions Tècniques per la contractació externa d'aquest Servei per als anys 2020-2021. Atès que serà un nou contracte s'haurà de signar, si escau, un nou conveni amb IBdona. Des del nostre Servei, una vegada valorats els resultats i experimentats els processos de treball, hem proposat el següent:</p> <p>Ampliació de l'horari d'atenció per part de l'empresa adjudicatària que inclogui els matins dels dies laborables de 8.30 h a 15 h., per tant, la primera atenció telefònica es faria sempre des de l'empresa adjudicatària.</p> <p>Incorporar als criteris d'adjudicació l'exigència de que l'empresa adjudicatària disposi de personal experimentat en l'atenció a les persones lesbianes, gais, trans*, bisexuals i intersexuals (LGTBI). En la seva tasca diària aquestes persones tècniques han de tenir coneixement i han d'aplicar la llei 8/2016 LGTBI i Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes, per tant, la seva actuació contribueix de manera efectiva a protegir les víctimes, tenint en compte les discriminacions que puguin patir les lesbianes, bisexuals o trans* pel fet de ser dones, així com també caldrà valorar els casos de persones en situació d'exclusió social o que pateixen discriminacions múltiples.</p>
--	--

ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Dotar al pressupost de manera transversal de les accions que tenen a veure amb la incorporació i el reconeixement de noves realitats en relació amb l'autodeterminació del gènere i amb la inclusió de persones no binàries.
2	Dotar al pressupost de manera transversal de les accions que poden eliminar els obstacles afegits que tenen les dones trans*, lesbianes i bisexuals, pel fet de ser dones.
3	
4	

INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
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 gèneres
Fitxes de recollida d'informació desagregades per gèneres amb incorporació de persones no binàries			Incorporació de la tercera graella "altres identitats"	Incorporació de la tercera graella en el marcador de gènere: "No binari"
Valoració qualitativa de les atencions directes i de la resta d'accions fent paleses les dificultats afegides que pateixen les dones trans*, bisexuals i lesbianes pel fet de ser dones (col·lectiu subordinat)	Entrevistes i atencions telefòniques amb escolta activa			Reflexions i propostes per remoure els obstacles per qüestió de gèneres

## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere (Direcció General de Drets i Diversitat)	121C02	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Pla de formació en diversitat per al funcionariat d'administracions públiques.				35.000 €

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	2
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	El Pla de formació es dissenyarà tenint en compte l'enfocament de gènere i la interseccionalitat amb altres opressions, posant en valor les diversitats en relació amb la identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual de totes les persones, majors i menors d'edat, així com posant esment en el deure d'intervenció que té el personal de les administracions públiques per informar de situacions d'LGTBI-fòbia. Es tractaran de manera expressa les dificultats afegides que tenen les dones trans*, bisexuals i lesbianes pel fet de ser dones.
--	---

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Dotar al pressupost de manera transversal de les accions que tenen a veure amb la incorporació i el reconeixement de noves realitats en relació amb l'autodeterminació del gènere i amb la inclusió de persones no binàries.
2	Dotar al pressupost de manera transversal de les accions que poden eliminar els obstacles afegits que tenen les dones trans*, lesbianes i bisexuals, pel fet de ser dones.
3	
4	



INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Nombre i tipologia d'unitats didàctiques formatives que incorporen informació específica en relació amb el respecte a totes les identitats, expressions de gènere i totes les corporalitats, reafirmant el dret a l'autodeterminació del gènere.	Contingut de les unitats didàctiques			Millorar el coneixement i oferir eines específiques al personal de les administracions públiques
Nombre i tipologia d'unitats didàctiques formatives que incorporen informació específica en relació amb els obstacles i les opressions que tenen les dones trans*, bisexuals i lesbianes pel fet de ser dones i propostes per millorar aquesta situació des de les polítiques públiques.	Contingut de les unitats didàctiques			Millorar el coneixement i oferir eines específiques al personal de les administracions públiques



## DIRECCIÓ GENERAL DE PROMOCIÓ ECONÒMICA

### ANNEX 1

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

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

- A) En quin grau el programa/subprograma incorpora la perspectiva de gènere 0  
 B) En quin grau el programa/subprograma incideix en les desigualtats entre dones i homes 0  
 C) A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes 0

Apartat 2) Prelació dels programes o subprogrames amb major incidència

NOM DEL PROGRAMA/SUBPROGRAMA	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Promoció empresarial	1	1	2
Innovació	0	0	0

Apartat 3) Prendre en consideració els programes o subprogrames

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

NOM DEL PROGRAMA/SUBPROGRAMA PRES EN CONSIDERACIÓ	PRESSUPOST	CODI



ANNEX 2

FITXA PER CADA PROGRAMA O SUBPROGRAMA SELECCIONAT. PRESSUPOST 2020

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

NOM DEL PROGRAMA/SUBPROGRAMA SELECCIONAT	PRESSUPOST	CODI
Promoció empresarial	1.405.000,00	761A02

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DEL PROGRAMA O SUBPROGRAMA

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

<p><b>Descripció de com el programa o subprograma contribueix a la igualtat entre dones i homes</b></p>	<p>Dins el <b>subprograma 761A02 de Promoció Empresarial</b>, el servei de Promoció Empresarial, juntament amb l'IDI, dins l'àmbit competencial de cada un d'ells, treballaran amb els següents objectius:</p> <p><b>OBJECTIU 1.</b> Promoure el procés d'internacionalització</p> <p>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.</p> <p><b>ACTIVITAT 1.-</b> Per assolir aquest objectiu es preveuen tres tipus d'accions de foment:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirigides a projectes d'internacionalització de empreses balears.</li> <li>- Dirigides a la consolidació i implantació a mercats exteriors de les empreses balears.</li> <li>- Dirigides al programa d'internacionalització agrupada d'empreses de les Illes Balears</li> </ul> <p><b>OBJECTIU 02.</b> Promoció de la continuïtat de les empreses de les Illes Balears</p>
---	---



	<p>ACTIVITAT 1.- Donar suport a la continuïtat de les empreses de les Illes Balears mitjançant la planificació dels processos de relleu empresarial.</p> <p>ACTIVITAT 2- 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.</p>
--	---

**ACCIONS I DECISIONS PRESES PEL PRESSUPOST 2020 EN EL PROGRAMA O SUBPROGRAMA PER A LA INCLUSIÓ DE LA VISIÓ DE GÈNERE I LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES**

Accions/decisiones	
1	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.
3	
4	

**INDICADORS DEL PROGRAMA QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**

indicador	unitat de mesura	valor previst 2016	valor previst 2017	valor previst 2018



## DIRECCIÓ GENERAL DE POLÍTICA INDUSTRIAL

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
DIRECCIÓ GENERAL DE POLÍTICA INDUSTRIAL		

**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 ( 3 )  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes ( 3 )  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( 3 )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Revisió de l'estat de les explotacions inactives (ECA)	1	1	1
Millores informàtiques simplificació administrativa	2	3	1
Contractació d'Inspeccions a Organismes de Control Autoritzats (OCAS)	1	1	1

**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Revisió de l'estat de les explotacions inactives (ECA)	722A	6		63.627
Millores informàtiques simplificació administrativa	722A	7		18.000
Contractació d'Inspeccions a Organismes de Control Autoritzats (OCAS)	722A	12		30.250

## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
DIRECCIÓ GENERAL DE POLÍTICA INDUSTRIAL	19401	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Revisió de l'estat de les explotacions inactives (ECA)	722A	6		63.627

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

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

Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre 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 feina de caràcter directiu.
---	--

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	En els plecs de condicions es valorarà que els participants per ser adjudicataris tenen com a mínim un 50% de dones ocupant llocs de feina de caràcter directiu.
2	
3	
4	

## INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Percentatge de dones ocupant càrrecs directius a les empreses adjudicatàries	%	10	30	35

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
DIRECCIÓ GENERAL POLÍTICA INDUSTRIAL	19401	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Millores informàtiques simplificada administrativa	722A	7		18.000

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

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

Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes	Els formularis dirigits al públic s'elaboren tenint en consideració el llenguatge de gènere.
---	--

ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Revisió de tots els formularis dirigits al públic tenint en consideració el llenguatge de gènere inclusiu
2	
3	
4	

INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Percentatge de formularis amb errades a corregir en relació amb llenguatge de gènere	%	50	40	20



## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
DIRECCIÓ GENERAL POLÍTICA INDUSTRIAL	19401	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Contractació d'Inspeccions en els Organismes de Control Autoritzats	722A	12		30.250

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

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

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	S'ha de tenir en compte que els inspectors i tècnics dels Organismes de contron tenen al manco un 50% de dones en els llocs de feina de caràcter directiu
--	---

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	En els plecs de condicions es valorarà que els participants per ser adjudicatari del contracte tinguin un 50% de dones com a mínim ocupant càrrecs directius.
2	
3	
4	

## INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Percentatge de dones en càrrecs directius en les empreses adjudicatàries	%	10	20	30

## DIRECCIÓ GENERAL DE TREBALL I SALUT LABORAL

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
DIRECCIÓ GENERAL DE TREBALL I SALUT LABORAL	12	

**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 (2)  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes (2)  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes (2)

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Fomentar l'elaboració de plans d'igualtat en empreses no obligades	3	2	2
Incentivar la contractació de col·lectius prioritàris	2	2	2

**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Fomentar l'elaboració de plans d'igualtat en empreses no obligades	322B01	25		100.000€
Incentivar la contractació de col·lectius prioritàris	322A01	30		200.000€





F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)  
ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
DIRECCIÓ GENERAL DE TREBALL I SALUT LABORAL	129601	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Fomentar l'elaboració de plans d'igualtat en empreses no obligades	322B01	25		100.000€

**PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT**

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

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	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.
--	---

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Convocatòria d'ajuts per fomentar la implantació de plans d'igualtat
2	
3	
4	



INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Nombre d'empreses de menys de 250 treballadors a qui s'han concedit ajuts per elaborar un pla d'igualtat.	Nombre d'empreses	-	25	40
Nombre de dones contractades per treballadores autònomes per conciliar la vida laboral i familiar	Nombre de dones	-	20	35



F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)  
ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
DIRECCIÓ GENERAL DE TREBAL I SALUT LABORAL	12	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
INCENTIVAR LA CONTRACTACIÓ DE COL·LECTIUS PRIORITARIS	322A01	30		200.000 €

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

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

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	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.
--	--

ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
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.
2	
3	
4	

INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Nombre de dones la contractació de les	Nombre	30	30	30



quals ha sigut objecte d'incentius	de dones			
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



## AGÈNCIA D'ESTRATÈGIA TURÍSTICA DE LES ILLES BALEARS

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears		X

**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) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVAT	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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVAT	PRESSUPOST ASSIGNAT



F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears		X

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM 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	
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	

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

ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	
2	
3	
4	

INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020

## SERVEI D'OCUPACIÓ DE LES ILLES BALEARS

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Servei d'Ocupació de les Illes Balears	76	

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 ( 3 )  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes ( 0 )  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( 0 )

Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Direcció i Serveis Generals SOIB	3	0	1
Orientació i Formació Laboral	3	0	1
Formació per a l'ocupació	3	0	1
Gestió de programes mixtos. Tallers.	3	0	1
Foment de l'ocupació. Dones	3	0	1
Formació professional dirigida a desocupats	3	0	1
Formació professional dirigida a ocupats	3	0	1
Oportunitats d'ocupació i formació. SE	3	0	1
Oportunitats d'ocupació i formació. Vulnerables	3	0	1
Oportunitats d'ocupació i formació. CP	3	0	1
Beques per formació professional	3	0	1
Foment de l'ocupació. Agents	3	0	1
Foment de l'ocupació. Visibles	3	0	1
Teleformació + Dual	3	0	1

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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Orientació i Formació Laboral	322D02			16.981.911,00
Oportunitats d'ocupació i formació. Sectors Estratègics	322D08			10.427.658,00
Foment de l'ocupació. Dones	322D05			2.000.000



F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Servei d'Ocupació de les Illes Balears	76	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Orientació i Formació Laboral	322D02			16.981.911,00

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	0
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	1

Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre 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
---	---

ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Convocatòria Itineraris Integrals d'Inserció (PI)
2	Pràctiques no laborals (PNL)
3	Instruccions específiques als orientadors
4	

INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Accions realitzades			1	1
Persones participants per sexe			234 dones- 304 homes	





## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Servei d'Ocupació de les Illes Balears	76	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Oportunitats d'ocupació i formació. Sectors Estratègics	322D08			10.427.658,00

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	0
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	1

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Convocatòria de subvencions en formació i ocupació en empreses de sectors estratègics que contribueixen a la igualtat entre homes i dones
--	---

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Convoactòria DUAL sectors estratègics
2	
3	
4	

## INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Expedientes tramitats	Núm.		234	250





F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Servei d'Ocupació de les Illes Balears	76	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Foment de l'ocupació. Dones	322D05			2.000.000

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	0
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	1

Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes	integració al mercat de treball de dones desocupades víctimes de violència masclista
---	--

ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	finançar les despeses que derivin del cost salarial
2	millorar-ne l'ocupabilitat i la posterior inserció en l'empresa ordinària.
3	
4	

INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Num expedients tramitats			140	120



## INSTITUT BALEAR DE LA JOVENTUT

### F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

#### FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Institut Balear de la Joventut	17	sí

#### 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 ( 3 )  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes ( 3 )  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( 3 )

#### Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Camps de voluntariat	3	3	3
Anuari de la Joventut	3	3	3

#### 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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Camps de voluntariat	-	-	M	20.000 €
Anuari de la Joventut	-	-	I	15.000 €

**F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)**

**ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.**

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Institut Balear de la Joventut	17	sí

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Camps de voluntariat	-	-	M	20.000 €

**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	
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	

<p><b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b></p>	<p>Són activitats en les quals un grup de joves de diferents procedències es compromet de forma voluntària i desinteressada a desenvolupar, durant un període de dos a quatre setmanes, un treball de projecció social que reverteix en benefici per a la comunitat en la qual es desenvolupa i que és combina amb activitats complementàries:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofereixen la possibilitat de conèixer nous llocs i formes de cultura, a més de compartir experiències i col·laborar amb altres joves de realitats diferents.</li> <li>• Constitueixen un mitjà per fomentar uns determinats valors com la convivència, tolerància, solidaritat, participació, aprenentatge intercultural, i la igualtat de gènere com a eix transversal en totes les seves activitats, ja siguin camps de voluntariat centrats específicament en aquest tema, o bé centrats en altres temes.</li> </ul>
---	---

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones
1

**INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Número de camps que tracten el tema.	Camps.	8	8	10



## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

S'ha d'omplir una fitxa per cada activitat de l'apartat 3 presa en consideració

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Institut Balear de la Joventut	17	si

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Anuari de la Joventut	-	-	I	15.000 €

## 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	
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	L'Anuari de la Joventut de les Illes Balears és una publicació anual fruit de la col·laboració de la Conselleria d'Afers Socials i Esports del Govern de les Illes Balears a través de l'IBJOVE; el Consell de Mallorca, a través de la Direcció Insular de Participació i Joventut, la Universitat de les Illes Balears, a través del Grup d'investigació i Formació Educativa i Social i la Fundació Guillem Cifre de Colònia. Dins l'anuari s'hi tracten temes molt diversos referits tots ells al món dels i les joves i la incidència del món actual en les seves vides, i a la inversa. De la mateixa manera, molts dels textos que hi apareixen fan referència a qüestions relacionades directament i indirecta amb la igualtat de gènere.
--	---

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	

## INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Número d'articles referits al tema	Articles.	11 de 20	13 de 25.	?



## FUNDACIÓ INSTITUT SOCIOEDUCATIU S'ESTEL

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Fundació Institut Socioeducatiu s'Estel	G/313C01/44404/00	SÍ

**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 ( 2 )  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes ( 1 )  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( 2 )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
El·laborar un nou pla d'igualtat de la FISE	3	0	0
Disseny del programa de famílies de la FISE	2	0	2

**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
El·laborar un nou pla d'igualtat de la FISE	Administració, contractació i manteniment de proveïdors de la FISE, gestió del personal, àrea tècnica i qualitat.	12	3	2.081,80€
Disseny i implementació del programa de famílies de la FISE	Centres d'internament	6	1	9.635,76€

## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Fundació Institut Socioeducatiu s'Estel	G/313C01/44404/00	SÍ

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
El·laborar un nou pla d'igualtat de la FISE	Administració, contractació i manteniment de proveïdors de la FISE, gestió del personal, àrea tècnica i qualitat.	12	3	2.081,80€

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	0
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	0

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Pla d'igualtat de la Fundació, efectuat amb la representació sindical, el qual parteix d'una enquesta a tot el personal de l'empresa i un diagnòstic, i que inclou objectius dirigits al personal i a les persones usuàries.
--	--

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Inici d'un nou procediment per a l'el·laboració del tercer pla d'igualtat de la FISE
2	Recabar l'assessorament de la Direcció General de Funció Pública (Dpt. Coordinació i modernització)
3	Desenvolupament de les accions necessàries per a la obtenció del nou pla segons directrius rebudes
4	Implementació del pla.

**INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Existència del pla	Si/no	Sí	Sí	Sí

**F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)**

**ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.**

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Fundació Institut Socioeducatiu s'Estel	G/313C01/44404/00	Sí

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Disseny i implementació del programa de famílies de la FISE	Centres d'internament	6	1	9.635,76€

**PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT**

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	2
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	0
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Accions educatives i terapèutiques individuals i grupals amb les famílies d'usuaris/es per tal de treballar riscos i punts crítics en la relació familiar i la relació d'aquests en la comissió de delictes contra les persones i, per extensió, contra les dones.
--	--

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Disseny del programa per part de l'equip tècnic-educatiu dels centres
2	Aprovació del programa per part de les direccions dels centres i la coordinació de centres.
3	Adequació de l'horari al personal destinat a dur a terme el programa de famílies
4	Execució del programa

**INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
-----------	------------------	--------------------	--------------------	--------------------





## DIRECCIÓ GENERAL DE COMERÇ

### ANNEX 1

FITXA PER IDENTIFICAR ELS PROGRAMES O SUBPROGRAMES AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE. PRESSUPOSTS 2020

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

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

**Apartat 2) Prelació dels programes o subprogrames amb major incidència**

NOM DEL PROGRAMA/SUBPROGRAMA	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
ORDENACIÓ I PROMOCIÓ COMERCIAL	1	0	2
JOCS	0	0	0

**Apartat 3) Prendre en consideració els programes o subprogrames**

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

NOM DEL PROGRAMA/SUBPROGRAMA PRES EN CONSIDERACIÓ	PRESSUPOST	CODI
761A ORDENACIÓ I PROMOCIÓ COMERCIAL	1.580.780	761A01
761B JOCS	425.000	761B01



ANNEX 2

FITXA PER CADA PROGRAMA O SUBPROGRAMA SELECCIONAT. PRESSUPOST 2020

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

NOM DEL PROGRAMA/SUBPROGRAMA SELECCIONAT	PRESSUPOST	CODI
ORDENACIÓ I PROMOCIÓ COMERCIAL	1.580.780	761A01

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DEL PROGRAMA O SUBPROGRAMA

El programa/subprograma incorpora la perspectiva de gènere	1
El programa/subprograma incideix en les desigualtats entre dones i homes	0
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

Descripció de com el programa o subprograma contribueix a la igualtat entre dones i homes	<p>Dins el <b>subprograma 761A01 d'Ordenació i Promoció Comercial</b></p> <p>Es durà a terme la gestió, dins l'àmbit del sector del comerç, de les tasques específiques d'ordenació i foment del comerç.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
---	---

ACCIONS I DECISIONS PRESES PEL 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/decisiones	
1	Incorporació de clàusules de gènere a las convocatòries de subvencions de l'any 2020.
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 2019	valor previst 2020	valor previst 2021

ANNEX 2

FITXA PER CADA PROGRAMA O SUBPROGRAMA SELECCIONAT. PRESSUPOST 2019

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

NOM DEL PROGRAMA/SUBPROGRAMA SELECCIONAT	PRESSUPOST	CODI
JOCS	425.000	761B01

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DEL PROGRAMA O SUBPROGRAMA

El programa/subprograma incorpora la perspectiva de gènere	0
El programa/subprograma incideix en les desigualtats entre dones i homes	0
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	0

<b>Descripció de com el programa o subprograma contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	<p>Essent el <b>subprograma 761B01 de Servei de Jocs</b> un servei estrictament administratiu, de vigilància i control de jocs i apostes, no existeix possibilitat de dotar-lo d'una perspectiva de gènere més enllà de les polítiques que s'hi puguin desenvolupar al Servei mateix (majoritàriament femení).</p> <p>En qualsevol cas, a l'Objectiu 5 Prevenció i tractament de la ludopatia (per a desenvolupar), s'hi incorporaran certs criteris de gènere.</p>
--	---

ACCIONS I DECISIONS PRESES PEL 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/decisiones	
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 2019	valor previst 2020	valor previst 2021



## SERVEI D'INFORMACIÓ TERRITORIAL DE LES ILLES BALEARNS

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ 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) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( )

Apartat 2) Prelació de les activitats amb major 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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT

L'activitat de l'entitat pública empresarial Servei d'Informació Territorial de les Illes Balears (abreujadament SITIBSA) no incideix a la perspectiva de gènere. També és complicat impulsar programes o projectes que tinguin com a objectiu incidir, sigui totalment o parcialment, a la perspectiva de gènere.

## DIRECCIÓ GENERAL DE RESIDUS I EDUCACIÓ AMBIENTAL

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Direcció General de Residus i Educació Ambiental	2020 - 571B01	

**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 ( 3 )  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes ( 0 )  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( 0 )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Subvencions educació ambiental entitats sense ànim de lucre	3	0	0

**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Subvencions educació ambiental entitats sense ànim de lucre	Foment d'educació ambiental			100.000





## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Direcció General de Residus i Educació Ambiental	2020 - 571B01	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Subvencions educació ambiental entitats sense ànim de lucre	Foment d'educació ambiental			100.000

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	si
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	no
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	no

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Incentivarà l'educació ambiental tant per part dels homes com de les dones.
--	---

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	No s'utilitzarà llenguatge sexista
2	La informació va dirigida a tota la comunitat
3	
4	

## INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Destinatari de les activitats d'educació ambiental	%	50	50	50





## INSTITUT BALEAR DE L'HABITATGE

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPE
INSTITUT BALEAR DE L'HABITATGE (Ibavi)		

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 ( 3 )  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes ( 3 )  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( 3 )

Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
HABITATGES CEDITS A IBDONA PEL SEUS FINS	3	3	3

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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
HABITATGES CEDITS A IBDONA PEL SEUS FINS		57		95.760.-€



## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM 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	
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	

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

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	
2	
3	
4	

## INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020



## DIRECCIÓ GENERAL DE TURISME

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Direcció General de Turisme	12	

**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) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
No hi ha activitats dins el Pla d'Igualtat			

**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT



## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Direcció General de Turisme	12	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM 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	
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	

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

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones

## INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020

## CONSORCI ESCOLA D'HOTELERIA DE LES ILLES BALEARS

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Consorti Escola d'Hoteleria de les Illes Balears		si

**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 (2)  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes (1)  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes (0)

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Formació pla d'estudis	3	2	0
Formació professional per a l'ocupació	1	1	0
Formació contínua	1	1	0

**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Formació pla d'estudis				210.000
Formació professional per a l'ocupació				360.000



## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears		si

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Formació pla d'estudis				210.000

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	2
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	0

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Formació adreçada sense distinció de sexe. La igualtat de gènere es tracta de manera transversal a través de diferents assignatures, com recursos humans, seguretat laboral, màrqueting, protocol,...
--	--

## ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones

## INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Gènere dels alumnes matriculats	%hm/dn	50/50	50/50	45/55





**F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)**

**ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.**

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears		si

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Formació professional per a l'ocupació				360.000

**PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT**

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	1
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	1
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	0

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

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 EN RELACIO AMB L'ACTIVITAT PER A LA INCLUSIÓ DE LA VISIÓ DE GÈNERE I LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES**

Accions/decisiones	
1	Començar estadística del gènere dels alumnes matriculats

**INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Gènere dels alumnes matriculats	%hm/dn	50/50	43/57	42/58





## SECRETARIA GENERAL

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Secretaria General	12	

**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 (2)  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes ( )  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
No hi ha activitats dins el Pla d'Igualtat			

**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT



**F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)**

**ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.**

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Secretaria General	12	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM 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	
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	

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

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 EN RELACIO AMB L'ACTIVITAT PER A LA INCLUSIÓ DE LA VISIÓ DE GÈNERE I LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES**

Accions/decisiones

**INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020



## CONSELL ECONÒMIC I SOCIAL

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Consell Econòmic i Social	05	

**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 ( 2 )  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes ( )  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
No hi ha activitats dins el Pla d'Igualtat			

**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT



F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Consell Econòmic i Social	05	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM 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	
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	

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

ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 EN RELACIO AMB L'ACTIVITAT PER A LA INCLUSIÓ DE LA VISIÓ DE GÈNERE I LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES

Accions/decisiones

INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020



## DIRECCIÓ GENERAL DE COORDINACIÓ

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Direcció General de Coordinació	11401	

**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 ( 0 )  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes ( 0 )  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( 0 )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Coordinació de programes de Govern	0	0	0

**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT



F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM 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	
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	

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

ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	
2	
3	
4	

INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020



## DIRECCIÓ GENERAL DE POLÍTICA LINGÜÍSTICA

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MÉS INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Direcció General de Política Lingüística	26	

Apartat 1) Valorau 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 (3)  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes (3)  
 C) En l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes (1)

Apartat 2) Prelació de les activitats amb més incidència

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Bonificació del 50 % de l'import de la taxa per la inscripció a les proves de llengua catalana per a les famílies de la lletra <i>c</i> /de l'article 5 de la Llei 8/2018, de 31 de juliol.	3	3	1

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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM. ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Bonificació del 50 % de l'import de la taxa per la inscripció a les proves de llengua catalana per a les famílies de la lletra <i>c</i> /de l'article 5 de la Llei 8/2018, de 31 de juliol.	455B	01	A, B	





F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

ANNEX 1. FITXA PER A CADA ACTIVITAT SELECCIONADA

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Direcció General de Política Lingüística	26	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM. ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Bonificació del 50 % de l'import de la taxa per la inscripció a les proves de llengua catalana per a les famílies de la lletra <i>c</i> ) de l'article 5 de la Llei 8/2018, de 31 de juliol.	455B	01	A, B	

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

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

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Es preveu incloure en la Llei de pressuposts la bonificació del 50 % de l'import de la taxa per la inscripció a les proves de llengua catalana per a les famílies de la lletra <i>c</i> ) de l'article 5 de la Llei 8/2018, de 31 de juliol.
--	--

ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Bonificació del 50 % de l'import de la taxa per la inscripció a les proves de llengua catalana per a les famílies de la lletra <i>c</i> ) de l'article 5 de la Llei 8/2018, de 31 de juliol.
2	
3	
4	

## INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2018	Valor previst 2019	Valor previst 2020
Ingressos prevists per la taxa per la inscripció a les proves de llengua catalana	Euros	Ingressos prevists: 214.370 €	Ingressos prevists: 306.920 €	Ingressos prevists: 200.000 €

## INSTITUT BALEAR DE LA SALUT

Aquest organisme no ha remès la fitxa, només ha enviat unes ratlles que són les que es mostren a la taula 24.

## CONSELLERIA DE PRESIDÈNCIA, CULTURA I IGUALTAT DELEGACIÓ DE LA PRESIDÈNCIA PER A LA CULTURA

F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)  
FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
Conselleria de Presidència, Cultura i Igualtat Delegació de la Presidència per a la Cultura	11901	-

**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 ( 2 )  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes ( 1 )  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes ( 1 )

**Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència**

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
Convocatòria de subvencions per donar suport a la mobilitat en la projecció exterior de les activitats i dels projectes que promoguin les diferents manifestacions del patrimoni cultural immaterial de les Illes Balears	2	1	1

**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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Convocatòria de subvencions per donar suport a la mobilitat en la projecció exterior de les activitats i dels projectes que promoguin les diferents manifestacions del patrimoni cultural immaterial de les Illes Balears	455A01	48000		150.000
		47000		50.000

## F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)

## ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
Conselleria de Presidència, Cultura i Igualtat Delegació de la Presidència per a la Cultura	11901	-

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
Convocatòria de subvencions per donar suport a la mobilitat en la projecció exterior de les activitats i dels projectes que promoguin les diferents manifestacions del patrimoni cultural immaterial de les Illes Balears	455A01			

## PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	2
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	1
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	1

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	<p>La convocatòria de subvencions preveu donar suport a persones, associacions, entitats i professionals de les Illes Balears a la mobilitat de la projecció exterior d'activitats i projectes que donin a conèixer, fomentin, difonguin i promoguin les diferents manifestacions del patrimoni cultural immaterial de les Illes Balears en tots els seus àmbits.</p> <p>En la redacció del text s'ha tengut en compte la no-discriminació per raó de sexe i s'ha usat un llenguatge neutre i igualitari que no entra en contradicció amb els principis de precisió, claredat i concisió establerts amb caràcter general per al llenguatge administratiu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- S'utilitzen paraules genèriques per designar dones i homes: <i>persona</i></li> <li>- Es fa ús de la forma femenina i masculina per a la denominació del càrrec: la <i>delegada o el delegat de...</i></li> </ul> <p>Suport a activitats: En la convocatòria s'incorporen criteris de valoració en relació amb les accions que contribueixen a la igualtat de gènere</p>
--	---



ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Es valora com a un ítem de qualificació el fet que les activitats o els projectes incorporin mesures destinades a avançar en la igualtat de gènere
2	
3	
4	

INDICADORS DE L' ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Valoració del criteri que els projectes incorporin mesures destinades a avançar en la igualtat entre dones i homes	Accions que contribueixen a la igualtat de gènere: textos, composicions... fets per una dona, grups en què com a mínim el 40 % de l'equip artístic o tècnic siguin dones, que el contingut contribueixi a la sensibilització i l'educació de la societat cap als drets de les dones. (5 punts)		Es calcula que totes les iniciatives aprovades incorporaran aquestes mesures	Tot i que encara està en fase de tramitació es calcula que totes les iniciatives aprovades incorporaran aquestes mesures



## PROGRAMES DE SALUT PÚBLICA

### ANNEX 1

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

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

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

Apartat 2) Prelació dels programes o subprogrames amb major incidència

NOM DEL PROGRAMA/SUBPROGRAMA	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C

Apartat 3) Prendre en consideració els programes o subprogrames

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

NOM DEL PROGRAMA/SUBPROGRAMA PRES EN CONSIDERACIÓ	PRESSUPOST	CODI



ANNEX 2

FITXA PER CADA PROGRAMA O SUBPROGRAMA SELECCIONAT. PRESSUPOST 2020

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

NOM DEL PROGRAMA/SUBPROGRAMA SELECCIONAT	PRESSUPOST	CODI
PROGRAMES DE SALUT PUBLICA	76.000,00 €	413b01

PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DEL PROGRAMA O SUBPROGRAMA

El programa/subprograma incorpora la perspectiva de gènere	2
El programa/subprograma incideix en les desigualtats entre dones i homes	2
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	2

<b>Descripció de com el programa o subprograma contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	Les actuacions pressupostades van encaminades a reduir les desigualtats de gènere que es puguin donar en els diferents àmbits d'actuació de la direcció general de Salut Pública i Participació.
--	--

ACCIONS I DECISIONS PRESES PEL PRESSUPOST 2020 EN EL PROGRAMA O SUBPROGRAMA PER A LA INCLUSIÓ DE LA VISIÓ DE GÈNERE I LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES

Accions/decisiones	
1	Formació dels professionals
2	Valoració de resultats per extracció de dades que indiquin el camí per reduir les desigualtats
3	Campanyes de sensibilització en les quals es donen consell baix la perspectiva de gènere
4	Revisió dels programes existents en tema de prevenció per garantir que estan sota la perspectiva de gènere
5	Incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració de protocols d'actuació

INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE

indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Contingut formatiu en perspectiva de gènere	percentatge			4 accions formatives





## IB DONA

### F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020) FITXA PER IDENTIFICAR LES ACTIVITATS AMB MAJOR INCIDÈNCIA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ PRESSUPOSTÀRIA	SPI
INSTITUT BALEAR DE LA DONA	73	

#### 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 (3 )  
 B) En quin grau l'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes (3 )  
 C) A l'àmbit d'actuació de l'activitat existeixen desigualtats entre dones i homes (3 )

#### Apartat 2) Prelació de les activitats amb major incidència

NOM DE L'ACTIVITAT	VALORACIÓ A	VALORACIÓ B	VALORACIÓ C
VIOLÈNCIES MASCLISTES	3	3	3
TRANSVERSALITAT I POLÍTIQUES D'IGUALTAT	3	3	3

#### 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. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
VIOLÈNCIES MASCLISTES	03			4.068.685,37
TRANSVERSALITAT I POLÍTIQUES D'IGUALTAT	02			179.000,00

**F02\_PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2020)**

**ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.**

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
INSTITUT BALEAR DE LA DONA	73	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
VIOLÈNCIES MASCLISTES	03			4.068.685,37

**PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT**

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	3
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	3

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	El subprograma contribueix a la igualtat entre dones i homes ja que tot el pressupost és destina a accions per combatre les violències masclistes.
--	--

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Convocatòria Cap als Centres Coeducatius
2	Assessoria Tècnica dinamització coeducació i prevenció de les violències masclistes
3	Curs el docent com agent de coeducació
4	Convocatòria subvencions Ajuntaments
5	Traspàs Consells Pacte d'Estat
6	Conveni Ajuntament d'Eivissa
7	Conveni UIB CATEDRA VIOLÈNCIA DE GÈNERE
8	Accions Formatives
9	Contractes 24 hores, teletraducció i Base de dades
10	Ajudes art. 27
11	Pla de Tracta
12	Contracte Taules de coordinació
13	Publicació Revista
14	Atenció a dones víctimes de Tracta (Oblatas)

**INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**



Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Convocatòria Cap als Centres Coeducatius	Núm. centres			50
Assessoria Tècnica dinamització coeducació i prevenció de les violències masclistes	Persones projecte			4
Curs el docent com agent de coeducació	Persones formades			100
Convocatòria subvencions Ajuntaments	Sol.licituds			51
Traspàs Consells Pacte d'Estat	consells			4
Conveni Ajuntament d'Eivissa	n. convenis			1
Conveni UIB CATEDRA VIOLÈNCIA DE GÈNERE	n. convenis			1
Accions Formatives.	Persones formades			300
Contractes 24 hores, teletraducció i Base de dades	Usuaries			1400
Ajudes art. 27	Sol.licituds			2
Pla de Tracta	Accions			6
Contracte Taules de coordinació	Num.taules			25
Publicació Revista	Num. edicions			3
Atenció a dones víctimes de Tracta (Oblatas)	Num.pisos			3



**ANNEX 1. FITXA PER CADA ACTIVITAT SELECCIONADA.**

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

IDENTIFICACIÓ ORGANISME	SECCIÓ	SPI
INSTITUT BALEAR DE LA DONA	73	

NOM DE L'ACTIVITAT PRESA EN CONSIDERACIÓ	PROGRAMA	NÚM. OBJECTIU	LLETRA/NÚM ACTIVITAT	PRESSUPOST ASSIGNAT
TRANSVERSALITAT I POLÍTIQUES D'IGUALTAT	02			179.000,00

**PERTINENÇA/CONTRIBUCIÓ/INCIDÈNCIA DE GÈNERE DE L'ACTIVITAT**

L'activitat incorpora la perspectiva de gènere	3
L'activitat incideix en les desigualtats entre dones i homes	3
A l'àmbit d'actuació de programa/subprograma existeixen desigualtats entre dones i homes	3

<b>Descripció de com l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes</b>	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 (cultural, educatiu, salut, ocupació, ...) i de suport a diferents organismes per facilitar la transversalització de la igualtat de les polítiques públiques en perspectiva de gènere.
--	---

**ACCIONS I DECISIONS PRESES EN EL PRESSUPOST 2020 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/decisiones	
1	Consell de Participació de les Dones
2	Subvencions a associacions
3	Conveni UIB Estudis de Gènere
4	Contracte Xarxes Socials
5	Sensibilització i Formació

**INDICADORS DE L'ACTIVITAT QUE INCORPOREN LA VISIÓ DE GÈNERE**

Indicador	unitat de mesura	valor previst 2018	valor previst 2019	valor previst 2020
Consell de Participació de les Dones	Num.reunions			2
Subvencions a associacions	Sol·licituds			30
Conveni UIB Estudis de Gènere	Num.convenis			1
Contracte Xarxes Socials	seguidors			3700
Sensibilització i Formació	Num.activitats			6