



G CONSELLERIA
O FAMÍLIES
I I AFERS SOCIALS
B INSTITUT BALEAR
/ DONA

Informe d'impacte de gènere en l'Avantprojecte de llei de pressuposts

Any 2024

Palma, octubre 2023

Sumari

Introducció	6
1. Procés de treball	7
1.1 Passes fetes i instruments de què disparam.....	7
1.1.1 Formació	8
1.1.2 Mesures del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere	8
1.1.3 Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes a les Illes Balears (2021-2023) .	9
1.1.4 Institut Balear de la Dona (IBDONA).....	9
1.1.5 Fitxa per a la identificació dels programes o subprogrames amb més incidència des d'una perspectiva de gènere	10
1.1.5.1 Com emplenar la fitxa per seleccionar les activitats (annex II).....	10
2. Anàlisi de la despesa del capítol 1	11
2.1 Serveis generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears	13
2.1.1 Despesa total desagregada per sexe als serveis generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears	13
2.1.2 Despesa anual per sexe i grup funcional.....	17
2.1.3 Anàlisi de la bretxa salarial entre homes i dones en els serveis generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.....	18
2.1.4 Conclusions del capítol 1 dels serveis generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears	27
2.2 Educació: personal docent de centres de titularitat pública	30
2.2.1 Despesa total desagregada per sexe	30
2.2.2 Diferències retributives segons sexe a l'educació pública.....	31
2.2.2.1 Diferències retributives segons règim jurídic	32
2.2.2.2 Diferències retributives segons grup funcional.....	33
2.2.2.3 Diferències retributives segons grup laboral.....	34
2.3 Educació: personal docent de centres de titularitat concertada	36
2.3.1 Despesa total i personal a l'educació concertada.....	36
2.3.2 Diferències retributives segons sexe a l'educació concertada	36
2.3.3 Conclusions del capítol 1 d'educació (personal docent).....	37
2.4 Servei de Salut de les Illes Balears	39
2.4.1 Despesa total desagregada per sexe al Servei de Salut de les Illes Balears	39
2.4.2 Diferències retributives segons sexe a l'IBSALUT.....	40
2.4.2.1 Diferències retributives segons règim jurídic	40
2.4.5 Conclusions del capítol 1 del Servei de Salut de les Illes Balears	41
2.5 Sector públic instrumental	42



2.5.1	Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears	42
2.5.2	Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears (FOGAIBA)	44
2.5.2.1.	Diferències retributives segons sexe al FOGAIBA.....	45
2.5.2.2.	Diferències retributives segons règim jurídic	45
2.5.2.3.	Diferències retributives segons grup funcional.....	46
2.5.2.4.	Diferències retributives segons grup laboral.....	47
2.5.3	Institut Balear de l'Habitatge.....	49
2.5.4	Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera (IRFAP)	51
2.5.4.1	Despesa total desagregada per sexe	51
2.5.4.2	Diferències retributives segons sexe a l'Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera.....	52
2.5.4.3	Diferències retributives segons règim jurídic	52
2.5.5	Institut Balear de la Joventut	54
2.5.6.	Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència	56
2.5.7	Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel	58
2.5.8	Fundació per a l'Esport Balear.....	59
2.5.9	Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia	60
2.5.10	Institut d'Indústries Culturals de les Illes Balears	61
2.5.11	Direcció General de Funció Pública	62
2.5.12	Conclusions del capítol 1 del sector públic instrumental.....	63
3.	Anàlisi de la despesa destinada a programes.....	64
3.1	Selecció de programes	64
3.2	Eficàcia, eficiència i equitat.....	72
3.3	Anàlisi agregada de les fitxes dels programes.....	72
3.3.1	Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats	72
3.3.2	Anàlisi de l'impacte de gènere de la despesa de les activitats	76
3.3.3	Anàlisi del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació de les activitats.....	78
3.3.4	Conclusions de l'anàlisi de la despesa per activitats	80
4.	Transversalitat de la igualtat	82
	Fundació per a l'Esport Balear.....	83
	Direcció General d'Esports	86
	Direcció General de Turisme	87
	Conselleria d'Educació i Universitat.....	88
	Direcció General de Relacions Institucionals i de Relacions amb el Parlament.....	90
	Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears	95
	Escola Balear d'Administració Pública	96



Conselleria de Presidència i Administracions Públiques	98
Institut Balear d'Estadística.....	100
Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral.....	102
Direcció General de Treball i Salut Laboral	103
Servei d'Ocupació de les Illes Balears.....	106
Institut Balear de la Joventut.....	108
Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel.....	109
Direcció General d'Indústria i Polígons Industrials	113
Institut Balear de l'Habitatge (IBAVI)	117
Servei de Salut de les Illes Balears	119
Direcció General del Tresor, Política Financera i Patrimoni.....	120
Institut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes Balears.....	121
Institut Balear de la Dona.....	125
Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears.....	130
Institut d'Indústries Culturals	131
Servei d'Alimentació Sostenible.....	132
Direcció General de Funció Pública	133
Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia	134
Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears (FOGAIBA)	137
Direcció General d'Emergències i Interior. ISPIB.....	138
Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència.....	139
Agència Tributària de les Illes Balears	141
Gabinet de la Presidència.....	148
Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia.....	150
Conselleria de Família i Afers Socials.....	151
Direcció General d'Habitatge i Arquitectura	157
Conselleria de Turisme, Cultura i Esports.....	158
Conselleria d'Economia, Hisenda i Innovació. Direcció General de Recerca, Innovació i Transformació Digital	160
Institut per a l'Educació de la Primera Infància	164
Institut d'Estudis Autonòmics	168
Direcció General de Prestacions, Farmàcia i Consum.....	169
Agència de Salut Pública de les Illes Balears.....	170
Direcció General de Coordinació i Transparència.....	174
5. Propostes de millora.....	177
Annex I. Dades de la sisena proposta d'informe d'impacte de gènere dels pressuposts	180

Annex II. Fitxa.....	189
Annex III. Fitxes rebudes.....	191
DIRECCIÓ GENERAL D'ESPORTS	194
DIRECCIÓ GENERAL DE TURISME.....	196
CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL	197
DIRECCIÓ GENERAL DE RELACIONS INSTITUCIONALS I DE RELACIONS AMB EL PARLAMENT.....	199
CONSORCI ESCOLA D'HOTELERIA DE LES ILLES BALEARS.....	203
ESCOLA BALEAR D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA	204
CONSELLERIA DE PRESIDÈNCIA I ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES	206
INSTITUT BALEAR D'ESTADÍSTICA	208
INSTITUT BALEAR DE SEGURETAT I SALUT LABORAL	209
DIRECCIÓ GENERAL DE TREBALL I SALUT LABORAL	211
SERVEI D'OCUPACIÓ DE LES ILLES BALEARS.....	213
INSTITUT BALEAR DE LA JOVENTUT.....	215
FUNDACIÓ INSTITUT SOCIOEDUCATIU S'ESTEL	216
DIRECCIÓ GENERAL D'INDÚSTRIA I POLÍGONS INDUSTRIALS.....	220
INSTITUT BALEAR DE L'HABITATGE (IBAVI)	224
SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS	226
DIRECCIÓ GENERAL DEL TRESOR, POLÍTICA FINANCERA I PATRIMONI.....	228
INSTITUT DE RECERCA I FORMACIÓ AGROALIMENTÀRIA I PESQUERA DE LES ILLES BALEARS	230
INSTITUT DE RECERCA I FORMACIÓ AGROALIMENTÀRIA I PESQUERA DE LES ILLES BALEARS	235
INSTITUT BALEAR DE LA DONA	240
AGÈNCIA D'ESTRATÈGIA TURÍSTICA DE LES ILLES BALEARS	245
INSTITUT D'INDÚSTRIES CULTURALS.....	246
SERVEI ALIMENTACIÓ SOSTENIBLE	247
DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIÓ PÚBLICA.....	249
CONSELLERIA D'EMPRESA OCUPACIÓ I ENERGIA	251
FONS DE GARANTIA AGRÀRIA I PESQUERA DE LES ILLES BALEARS (FOGAIBA).....	253
DIRECCIÓ GENERAL D'EMERGÈNCIES I INTERIOR. ISPIB	255
FUNDACIÓ D'ATENCIÓ I SUPORT A LA DEPENDÈNCIA	257
AGÈNCIA TRIBUTÀRIA DE LES ILLES BALEARS	259
GABINET DE PRESIDÈNCIA	266
FUNDACIÓ BALEAR D'INNOVACIÓ I TECNOLOGIA	268
CONSELLERIA D'AFERS SOCIALS I ESPORTS	270
DIRECCIÓ GENERAL D'HABITATGE I ARQUITECTURA.....	275
CONSELLERIA DE TURISME, CULTURA I ESPORTS.....	277



CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I INNOVACIÓ. DIRECCIÓ GENERAL DE INVESTIGACIÓ, INNOVACIÓ Y TRANSFORMACIÓ DIGITAL	278
INSTITUT PER A L'EDUCACIÓ DE LA PRIMERA INFÀNCIA	280
INSTITUT D'ESTUDIS AUTONÒMICS	284
DIRECCIÓ GENERAL DE PRESTACIONS, FARMÀCIA I CONSUM	286
AGÈNCIA DE SALUT PÚBLICA DE LES ILLES BALEARS	288
DIRECCIÓ GENERAL DE COORDINACIÓ I TRANSPARÈNCIA	292

Relació de taules i gràfics

Taula 1 Despesa de capítol 1 per sexe. 2022	14
Taula 2 Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2022.....	15
Taula 3 Despesa anual per sexe i grup funcional. 2022	18
Taula 4 Bretxa salarial mensual. 2022.....	19
Taula 5 Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements). 2022	21
Taula 6 Bretxa salarial per règim jurídic. 2022	21
Taula 7 Bretxa salarial per forma de provisió del lloc. 2022	23
Taula 8 Bretxa salarial per nivell educatiu. 2022.....	24
Taula 9 Bretxa salarial per organismes/conselleries. 2022	25
Taula 10 Despesa dels centres de titularitat pública per sexe. 2022.....	30
Taula 11 Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2022.....	31
Taula 12 Despesa de capítol 1 a l'educació pública per sexe. 2022.....	32
Taula 13 Diferències retributives segons sexe i règim jurídic a l'educació pública. 2022	33
Taula 14 Diferències retributives segons sexe i grup a l'educació pública. 2022.....	34
Taula 15 Diferències retributives segons grup (personal laboral) de l'educació pública. 2022.....	35
Taula 16 Diferències retributives de l'educació concertada segons sexe. 2022	37
Taula 17 Despesa de capítol 1 per sexe a l'IBSALUT. 2022	39
Taula 18 Despesa de capítol 1 a l'educació pública per sexe a l'IBSALUT. 2022.....	40
Taula 19 Diferències retributives als serveis generals de l'IBSALUT. 2022.....	41
Taula 20 Despesa de capítol 1 a l'Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears per sexe. 2022.....	42
Taula 21 Diferències retributives als serveis generals de l'Agència d'Estratègia Turística segons sexe. 2022.....	42
Taula 22 Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe a l'Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears. 2022	43
Taula 23 Despesa del FOGAIBA per sexe. 2022	44
Taula 24 Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2022.....	45
Taula 25 Despesa de capítol 1 al FOGAIBA per sexe. 2022.....	45
Taula 26 Diferències retributives segons sexe i règim jurídic al FOGAIBA. 2022	46
Taula 27 Diferències retributives segons sexe i grup al FOGAIBA. 2022.....	47
Taula 28 Diferències retributives segons grup (personal laboral) al FOGAIBA. 2022.....	49
Taula 29 Distribució del personal i de la despesa de capítol 1 a l'Institut Balear de l'Habitatge de les Illes Balears segons sexe. 2022	50
Taula 30 Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2022.....	50
Taula 31 Diferències retributives segons grup a l'Institut Balear de l'Habitatge de les Illes Balears. 2022.....	50
Taula 32 Despesa de l' Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera per sexe. 2022	51

Taula 33 Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2022.....	52
Taula 34 Despesa de capítol 1 a l'Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera per sexe. 2022.....	52
Taula 35 Diferències retributives segons sexe i règim jurídic a l'Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera per sexe. 2022.....	53
Taula 36 Distribució del personal i de la despesa de capítol 1 a l'Institut Balear de la Joventut de les Illes Balears segons sexe. 2022	54
Taula 37 Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2022.....	55
Taula 38 Diferències retributives segons grup a a l'Institut Balear de la Joventut de les Illes Balears segons sexe. 2022	55
Taula 39 Despesa de capítol 1 a la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència per sexe. 2022.....	56
Taula 40 Diferències retributives als serveis generals de la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència segons sexe. 2022.....	56
Taula 41 Personal amb reducció de jornada o excedència a la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència segons sexe. 2022	57
Taula 42. Despesa de capítol 1 a la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel per sexe. 2022.....	58
Taula 43 Diferències retributives als serveis generals de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel segons sexe. 2022	58
Taula 44 Despesa de capítol 1 a la Fundació per a l'Esport Balear per sexe. 2022	59
Taula 45. Diferències retributives als serveis generals de la Fundació per a l'Esport Balear segons sexe. 2022	59
Taula 46 Despesa de capítol 1 a la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia per sexe. 2022.....	60
Taula 47 Diferències retributives als serveis generals de la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia segons sexe. 2022	60
Taula 48 Personal amb reducció de jornada o excedència a la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia segons sexe. 2022.....	61
Taula 49 Despesa de capítol 1 a la Direcció General de Funció Pública per sexe. 2022.	62
Taula 50 Diferències retributives als serveis generals de la Direcció General de Funció Pública segons sexe. 2022.....	63
Taula 51 Activitats seleccionades, rellevància de gènere i assignació pressupostària. 2023.....	65
Taula 52 Despesa de capítol 1 per sexe. Serveis generals. 2021	180
Taula 53 Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. Serveis generals. 2021	180
Taula 54 Despesa anual per sexe i grup funcional. Serveis generals. 2021	181
Taula 55 Bretxa salarial mensual. 2021.....	181
Taula 56. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements). 2021	181
Taula 57. Bretxa salarial per règim jurídic. 2021	182

Taula 58 Bretxa salarial per forma de provisió del lloc. 2021	182
Taula 59 Bretxa salarial per nivell educatiu. 2021	182
Taula 60 Bretxa salarial per organismes/conselleries. 2021	183
Gràfic 1 Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe. 2022	14
Gràfic 2 Evolució del percentatge de dones sobre el total de persones que sol·liciten, gaudeixen o han gaudit reduccions de jornada. 2017-2022	16
Gràfic 3. Evolució del percentatge de dones sobre el total de persones que sol·liciten, gaudeixen o han gaudit excedències. 2017-2022	16
Gràfic 4 Evolució de la bretxa salarial mensual. 2017-2022.....	20
Gràfic 5 Distribució de triennis en les dones i els homes (%). 2021	27
Gràfic 6 Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe. 2022	31
Gràfic 7 Comparació entre distribució de la despesa en retribucions segons sexe del personal laboral i del personal funcionari a l'educació pública. 2022	32
Gràfic 8 Distribució de les retribucions a l'educació pública segons grup i sexe a l'educació pública. 2022	34
Gràfic 9 Distribució de les retribucions a l'educació pública segons grup a l'educació pública. 2022.....	35
Gràfic 10. Distribució de les retribucions a l'educació concertada. 2022.....	36
Gràfic 11 Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe a l'IBSALUT. 2022	39
Gràfic 12. Comparació entre distribució de la despesa en retribucions segons sexe del personal laboral i del personal funcionari a l'IBSALUT. 2022.....	41
Gràfic 13. Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe. 2022	44
Gràfic 14. Comparació entre distribució de la despesa en retribucions segons sexe del personal laboral i del personal funcionari al FOGAIBA. 2022	45
Gràfic 15. Distribució de les retribucions al FOGAIBA segons grup i sexe. 2022	46
Gràfic 16 Distribució de les retribucions al FOGAIBA segons grup laboral. 2022	47
Gràfic 17. Distribució del personal i de la despesa de capítol 1 a l'Institut Balear de l'Habitatge de les Illes Balears segons sexe. 2022	49
Gràfic 18 Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe. 2022	51
Gràfic 19 Comparació entre distribució de la despesa en retribucions segons sexe del personal laboral i del personal funcionari a l'Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera per sexe. 2022.....	53
Gràfic 20 Distribució del personal i de la despesa de capítol 1 a l'Institut Balear de la Joventut de les Illes Balears segons sexe. 2022	54
Gràfic 21 Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe. 2022	62
Gràfic 22 Distribució de les activitats analitzades en relació amb el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG). 2024.....	74
Gràfic 23 Distribució pressupostària analitzada de les activitats segons el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere. 2024	75

Gràfic 24. Quantia de pressupost analitzat en relació amb el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG) de les activitats. 2024.....	75
Gràfic 25 Distribució de les activitats analitzades segons el grau d'incidència en les desigualtats de gènere. 2024.....	76
Gràfic 26 Distribució pressupostària de les activitats segons la incidència en les desigualtats de gènere. 2024.....	77
Gràfic 27 Quantia del pressupost en relació amb la incidència en les desigualtats de gènere. 2024	77
Gràfic 28 Distribució de les activitats en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2024.....	78
Gràfic 29 Distribució pressupostària de les activitats en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2024	79
Gràfic 30 Quantia del pressupost en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2024.....	79
Gràfic 31 Distribució de les activitats analitzades en relació amb el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG). 2023.....	184
Gràfic 32 Distribució pressupostària analitzada de les activitats segons el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere. 2023	184
Gràfic 33 Quantia de pressupost analitzat en relació amb el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG) de les activitats. 2023.....	185
Gràfic 34 Distribució de les activitats analitzades segons el grau d'incidència en les desigualtats de gènere. 2023.....	185
Gràfic 35 Distribució pressupostària de les activitats segons la incidència en les desigualtats de gènere. 2023.....	186
Gràfic 36 Quantia del pressupost en relació amb la incidència en les desigualtats de gènere. 2023	186
Gràfic 37 Distribució de les activitats en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2023	187
Gràfic 38 Distribució pressupostària de les activitats en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2023	187
Gràfic 39 Quantia del pressupost en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2023.....	188

Introducció

L'any 2017, el Govern de les Illes Balears va presentar la seva primera proposta d'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 la implicació d'un gran nombre d'àrees, va ser una tasca complexa i amb una participació limitada.

De manera 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'erradicació 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'una proposta d'informe d'impacte de gènere sobre l'Avantprojecte de llei de pressuposts. Per aquest motiu, l'Institut Balear de la Dona ha elaborat aquesta proposta d'informe.

En aquesta sisena proposta d'informe, relativa als pressuposts de l'any 2024, s'ha continuat el camí traçat per les anteriors, amb l'esperança que la perspectiva de gènere acabi arrelant en 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 la proposta d'informe anterior, aquesta proposta d'informe ha requerit un esforç important per part de les conselleries, els ens del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i els organismes autònoms. A requeriment de l'Ordre 21/2023 del conseller d'Economia, Hisenda i Innovació 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 2024, 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 l'anterior proposta d'informe, s'ha passat de recollir informació de 46 entitats a recollir-ne de 40. 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 del capítol 1 s'han analitzat de forma independent. L'any 2022 es va introduir, per primera vegada, un sistema estandarditzat per homogeneïtzar la recollida de dades i permetre'n el seguiment al llarg del temps. L'any 2023 s'ha donat continuïtat aquest sistema.

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

1.1 PASSES FETES I INSTRUMENTS DE QUÈ DISPOSAM

A continuació s'especifiquen i s'expliquen les diferents passes i actuacions que s'han duit a terme durant el darrer any per poder elaborar la proposta d'informe d'impacte de gènere per als pressuposts de 2024. 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 va organitzar, l'any 2021, el Curs d'elaboració de pressuposts amb perspectiva de gènere, d'una durada de 10 hores. Els objectius d'aquest curs varen ser, 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 D'ESTAT CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

El Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere de 2017 incideix en tots els àmbits de la societat i conté un total de 292 mesures estructurades en 10 eixos d'acció:

- L'eix 1. Ruptura del silenci: sensibilització i prevenció.
- L'eix 2. Millora de la resposta institucional: coordinació. Treball en xarxa.
- L'eix 3. Perfeccionament de l'assistència, ajuda i protecció a les víctimes.
- L'eix 4. Assistència i protecció dels menors.
- L'eix 5. Impuls de la formació que garanteixi la millor resposta assistencial.
- L'eix 6. Seguiment estadístic.
- L'eix 7. Recomanacions a comunitats autònomes, entitats locals i altres institucions.
- L'eix 8. Visualització i atenció d'altres formes de violència contra les dones.
- L'eix 9. Compromís econòmic.
- L'eix 10. El seguiment del Pacte.

Per dur a terme les mesures recollides en el Pacte, s'ha arribat a un compromís econòmic global que suposa un increment de mil milions d'euros durant cinc anys.

A través d'aquest Pacte es garanteix la millora i el perfeccionament del sistema per a l'erradicació de la violència de gènere en totes les seves formes; és un compromís de tots els partits i institucions plasmat en mesures i objectius concrets, mesurables i avaluable.

Per al desenvolupament del Pacte, el Govern, a través de la Delegació de Govern per a la Violència de Gènere, impulsa les mesures en coordinació amb la resta de ministeris i organismes autònoms dependents, així com amb les comunitats autònomes i entitats locals representades per la Federació Espanyola de Municipis i Províncies.

Des de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, mitjançant els fons del Pacte d'Estat, s'ha transversalitzat el principi d'igualtat de gènere i l'erradicació de les violències masclistes.

1.1.3 PLA ESTRATÈGIC D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A LES ILLES BALEARS (2021-2023)

El V Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes de les Illes Balears s'ha elaborat a partir del marc normatiu vigent, integrat principalment per les normes següents:

- Els acords i els convenis internacionals i la normativa europea sobre la matèria que estableixen la igualtat entre homes i dones com a principi jurídic universal.
- La Constitució espanyola (principalment, els articles 9.2 i 14).
- La legislació bàsica de l'Estat (en concret, la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones).
- L'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, en la redacció de la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer (en particular, l'article 16.3, que estableix el principi de plena igualtat entre homes i dones; l'article 17, sobre la no-discriminació per raó de sexe, i l'article 22, sobre els ajuts als grups més desvalguts, en concret a les dones maltractades).
- La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
- El Decret 46/2018, de 21 de desembre, de traspàs als consells insulars de les funcions i els serveis inherents a les competències pròpies d'aquests consells insulars que actualment exerceix l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en matèria de polítiques de gènere i dona.

A més, a l'hora de prioritzar els eixos, els objectius i les mesures que s'han de dur a terme, s'han tingut en compte els acords programàtics següents:

- La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes
- Els acords de governabilitat del Govern de les Illes Balears (2019).
- El Pla Autonòmic de Reactivació i Transformació Econòmica i Social de les Illes Balears (2020).

1.1.4 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.

1.1.5 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.

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

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

Apartat 1: hi han de figurar el nom de l'organisme i la secció pressupostària corresponent. Els organismes del SPI han de marcar una X.

Així mateix, s'han d'incloure els diferents programes de despesa.

Apartat 2: en aquest apartat s'han d'incloure els ítems següents:

- Nom del programa de despesa.
- Pertinència de gènere del programa. S'ha de valorar de 0 a 3 segons els criteris (0 gens, 1 poc, 2 bastant, 3 totalment).
- Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere.
- Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (indicador, unitat de mesura, valor del 2023 i valor previst per al 2024).
- Observacions.

Nota informativa

Les dades que componen el capítol 1 corresponen al 2022, atès que és el darrer any del qual es tenen les dades disponibles en la seva totalitat. Les comparacions es fan amb l'any 2021, les dades del qual van servir per elaborar l'informe d'impacte de gènere dels pressuposts de 2023.

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 aquesta proposta d'informe corresponen a l'any 2022, atès que és el darrer any del qual hi ha 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 aquesta proposta d'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'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 el sector públic instrumental.

L'Ordre 21/2023 del conseller d'Economia, Hisenda i Innovació 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 2024 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.

Aquests ens són:

- Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears
- Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears
- Institut Balear de l'Habitatge
- Institut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes Balears (IRFAP)
- Institut Balear de la Joventut

- Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència i de Promoció de l'Autonomia Personal
- Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel
- Fundació per a l'Esport Balear
- Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia

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 del personal, 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 duit 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 o treballadores que fan jornades reduïdes siguin dones haurà influït en els resultats de l'anàlisi. Per corregir el possible biaix s'hauria de calcular la bretxa a partir

del salari/hora, tal com estableix la metodologia europea.¹ Per a futures anàlisis seria convenient poder estimar les dades referides a les hores treballades a la setmana, a partir de la quantificació del nombre de persones que treballen 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 2022 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), a més del personal docent —públic i concertat—, el del Servei de Salut i el personal 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 treballadores, el nivell educatiu i els organismes o les 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, incloent-hi les persones que varen treballar només uns quants mesos, setmanes o dies.

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 5.039 treballadors o treballadores (130 més que el 2021), 1.573 són homes (un 31,22 %) i 3.466 són dones (un 68,78 %). Es pot afirmar que aquestes proporcions són similars en comparació amb les dades de l'any 2021, però val a dir que les dones han ocupat 124 llocs de treball més aquest darrer exercici, mentre que per als homes aquest augment ha estat de 6 llocs de treball.

La despesa total corresponent al capítol 1 és de 235.962.856,03 €, de la qual un 33,70 % es dedica a pagar els salaris dels treballadors homes i un 66,30 % a pagar els salaris de les treballadores.

Les dades assenyalen, en termes relatius, que mentre que les dones representen el 68,78 % de la plantilla, reben el 66,30 % del total de la despesa del capítol 1. Els homes,

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 2021).

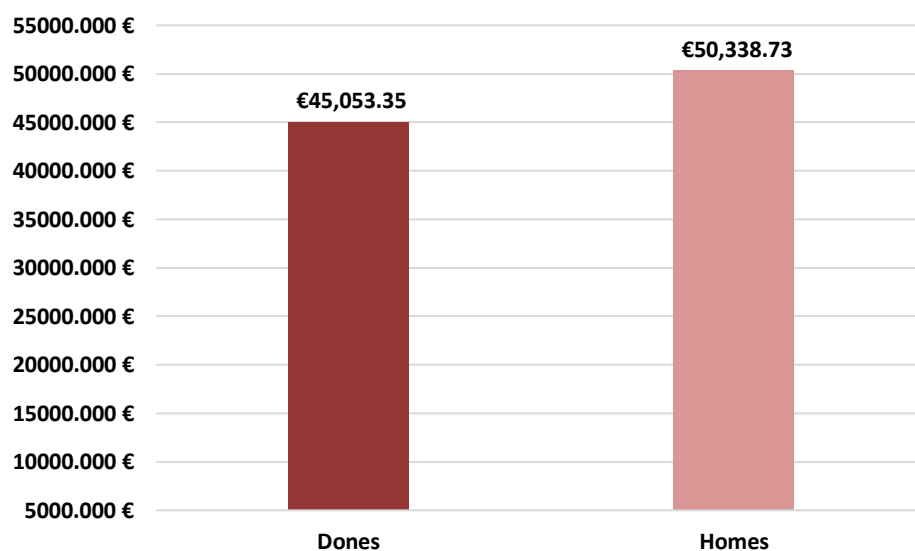
en canvi, suposen el 31,22 % de la plantilla i perceben el 33,70 % del pressupost. Anàlisis posteriors que incloguin més dades (categoria professional, nivell d'estudis, reduccions, etc.) hauran d'orientar-nos sobre les raons d'aquest desequilibri.

Taula 1 Despesa de capítol 1 per sexe. 2022

Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Mitjana brut anual + complements (€)	Despesa total en salaris	Despesa total en salaris (%)
Dones	3466	68,78	45.053,35	156.154.927,13	66,33
Homes	1573	31,22	50.388,73	79.261.479,95	33,67
Total/mitjana	5039	100	47.721,04	235.416.407,08	100

Les dades relatives al salari brut anual mitjà que perceben els homes i les dones que treballen a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears indiquen que difereix en 5.285,38 € 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 45.053,35 €, mentre que el dels homes ascendeix fins als 50.388,73 €.

Gràfic 1 Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe. 2022



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 o treballadores que sol·liciten una reducció de jornada, el 66,86 % són dones. De l'altra, del total de 288 persones que gaudeixen o han gaudit durant l'any 2022 d'una jornada inferior a les 35 hores setmanals, 193 són dones, i 95, homes. Per tant, són les dones —un 67,01 %— que majoritàriament opten per fer jornades parcials, mentre que els homes representen un 32,99 % 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 les filles i de les persones dependents i, per tant, les que acostumen a sol·licitar aquest tipus de mesures de conciliació. A més, el fet que tenguin salaris més

baixos que els seus cònjuges fa que la reducció de les jornades laborals de les dones afecti menys l'economia familiar.

En comparació amb les dades del 2021, la tendència en el percentatge d'homes que sol·liciten reducció de jornada descendeix lleugerament (1,45 punts percentuals). 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.

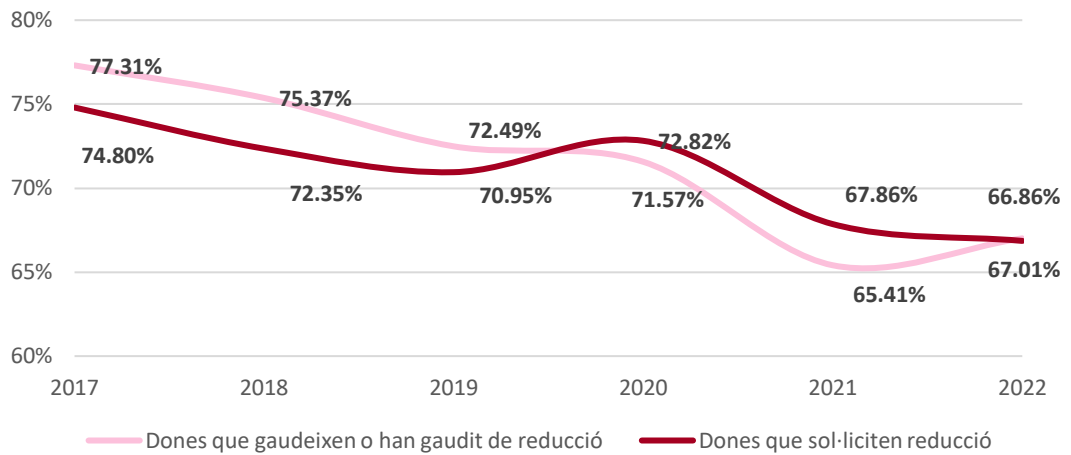
Taula 2 Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2022

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	115	66,86	193	67,01	21	87,5	27	90,00
Homes	57	33,14	95	32,99	3	12,5	3	10,00
TOTAL	172	100	288	100	24	100	30	100

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

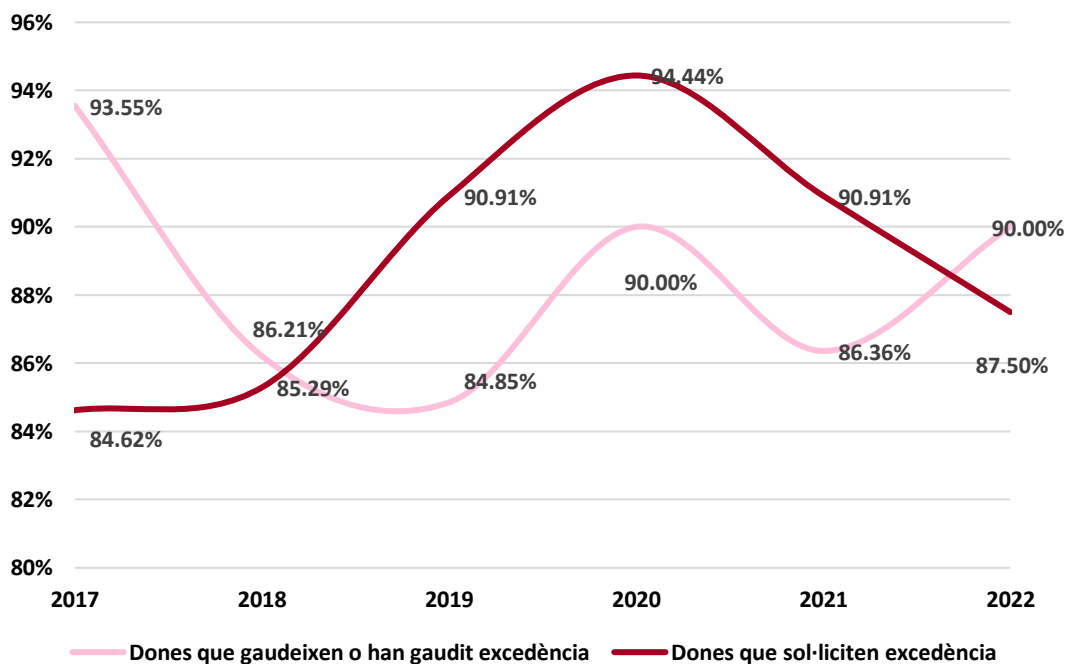
En el gràfic 2 s'observa l'evolució del nombre de dones que sol·liciten, gaudeixen o han gaudit reduccions de jornada. En el cas de les sol·licituds, observam un descens continuat entre el 2017 i el 2019 per repuntar el 2020, tornar a disminuir el 2021 i seguir aquesta tendència l'any 2022. El repunt en el nombre de sol·licituds corresponent a l'any 2020 pot ser conseqüència, probablement, de la situació generada per la crisi sanitària provocada per la COVID-19 i la necessitat de tenir cura dels nins i nines, els quals no van poder acudir als centres educatius, o de les persones dependents. No obstant això, es pot observar que, si hi ha un descens en les peticions, no es pot apreciar en el nombre de dones que finalment han gaudit o gaudeixen de reduccions de jornada, atès que, en comparació amb les dades de 2021, hi ha hagut una pujada de 1,6 punts percentuals.

Gràfic 2 Evolució del percentatge de dones sobre el total de persones que sol·liciten, gaudeixen o han gaudit reduccions de jornada. 2017-2022



En el gràfic 3 s'observa l'evolució del nombre de dones que sol·liciten, gaudeixen o han gaudit excedències. En el cas de les sol·licituds, observam un augment continuat entre el 2017 i el 2020 per descendir el 2021 i continuar aquesta tendència l'any 2022. En canvi, el nombre de dones que gaudien o havien gaudit d'una excedència presenta alts i baixos, probablement a causa de la variació del nombre de treballadores als serveis generals de la CAIB, i, com es pot veure en el gràfic, l'any 2022 els valors s'equiparen completament a l'any 2020.

Gràfic 3. Evolució del percentatge de dones sobre el total de persones que sol·liciten, gaudeixen o han gaudit excedències. 2017-2022



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, de 20 de setembre, pel qual es regula el règim retributiu del personal funcionari 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 gratificacions no poden ser fixes en la quantia ni ser periòdiques en el venciment. Els complements específics estan associats al lloc de treball.

En la taula 3 es mostren les dades per a cada grup funcional i desglossades per sexe relatives al nombre de persones contractades, 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.

L'anàlisi del percentatge destinat a salaris i complements en comparació amb el 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 cada grup, el salari brut anual sembla assolir cert equilibri sobre el pes relatiu de cada col·lectiu. En els grups 2 i 6 hi ha una excepció d'aquesta tendència, atès que en aquests grups, proporcionalment, es destina més despesa de salaris als homes que a les dones, mentre que en el grup 7, es veu la tendència contrària.

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 cada grup, amb l'excepció dels grups 8 i AP, en els quals la despesa és inferior al pes de cada grup de gènere.

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 (en concret, una diferència de 2,49 punts), malgrat que ha augmentat respecte del 2021 (en concret, un 1,13 %), però aquest desequilibri s'agreuja si observem la despesa en complements. Així, les dones representen el 68,78 % del total de la plantilla dels serveis generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, mentre que el percentatge de despesa en complements destinat a aquest grup representa el 63,16 % del total (un desequilibri del 5,62 %). Aquesta tendència segueix la línia de l'informe de 2021 i ha augmentat en un 0,85% respecte de les dades de 2021.

Taula 3 Despesa anual per sexe i grup funcional. 2022

Grup	Personal contractat				Despesa en salari brut anual				Despesa en complements			
	Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes	
	n	%	n	%	€	%	€	%	€	%	€	%
1	14	60,86	9	39,14	630.495,69	59,43	430.366,16	40,57	35.473,48	57,41	26.316,36	42,59
2	11	78,57	3	21,43	457.398,77	75,12	151.526,73	24,88	35.809,76	71,62	14.186,48	28,38
3	-	-	6	-	-	-	236.240,75	100,00	0	0,00	18.544,96	0
4	9	60,00	6	40,00	301.438,98	59,72	203.316,72	40,28	28.087,08	59,59	19.044,20	40,41
5	338	88,71	43	11,29	9.806.883,56	90,21	1.064.762,13	9,79	989.326,24	88,63	126.888,72	11,37
6	44	44,00	56	56,00	1.419.593,04	41,61	1.992.428,82	58,39	140.717,22	34,99	261.487,66	65,01
7	33	47,82	36	52,18	852.996,73	51,07	817.121,42	48,93	97.648,32	47,23	109.115,44	52,77
8	205	90,70	21	9,30	4.767.161,30	91,10	465.580,58	8,90	600.428,92	90,72	61.404,84	9,28
A1	785	59,83	527	40,17	44.235.541,48	59,09	30.627.713,13	40,91	8.077.427,96	56,87	6.127.135,56	43,13
A2	481	72,00	187	28,00	19.916.055,27	70,59	8.295.839,93	29,41	3.053.454,46	67,84	1.447.740,28	32,16
AP	276	67,32	134	38,68	6.723.839,65	67,71	3.205.810,95	32,29	1.090.678,40	66,83	541.365,44	33,17
C1	307	59,96	205	40,04	11.370.206,52	59,40	7.770.721,38	40,60	1.948.291,52	56,66	1.490.184,36	43,34
C2	963	73,90	340	26,10	27.344.419,11	73,74	9.737.823,81	26,26	4.356.569,98	72,08	1.687.243,04	27,92
TOTAL	3.466	68,78	1.573	31,22	127.826.030,09	66,29	64.999.252,52	33,71	20.453.913,34	63,16	11.930.657,34	36,84

En comparació amb les dades de l'any 2021, hi ha hagut certes variacions. En el cas del 2021, hi havia tres grups (1, 5 i 7) en els quals la suma proporcional de la despesa destinada a les dones (salari brut anual) era superior a la proporció de dones dins cadascun d'aquests grups. En canvi, el 2022, són els grups 5, 7, 8 i AP els que presenten 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 en tots els grups, però sí que hi ha variacions: en les dones, augmenten els percentatges en els grups 2, 4, 5, 7, 8, A1 i A2, mentre que davallen en els grups 1, 6, AP, C1 i C2. En el cas dels homes, davallen tots els percentatges llevat dels grups 1, A1 i AP, en què són superiors en relació amb l'any passat.

Per a una anàlisi més acurada de les desigualtats que es puguin produir 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 fer-ho, tal com s'ha explicat anteriorment, s'utilitza el concepte de

bretxa salarial, que s'analitzarà per al conjunt de la plantilla, d'una banda, a partir del salari total (és a dir, salari base i complements) i, de l'altra, a partir 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 (que inclou els complements) i la bretxa exclusivament en els complements. La bretxa que es produeix quan sumam el salari i els complements (específics, segons les dades recollides) és de 10,87 punts a favor dels homes; és a dir, mensualment, els homes perceben un salari un 10,87 % més alt. Quan calculam la bretxa només dels complements, continua sent favorable als homes i s'eleva fins al 22,19 %. Podem afirmar, doncs, que la bretxa és més àmplia en relació amb els complements que en relació amb el salari.

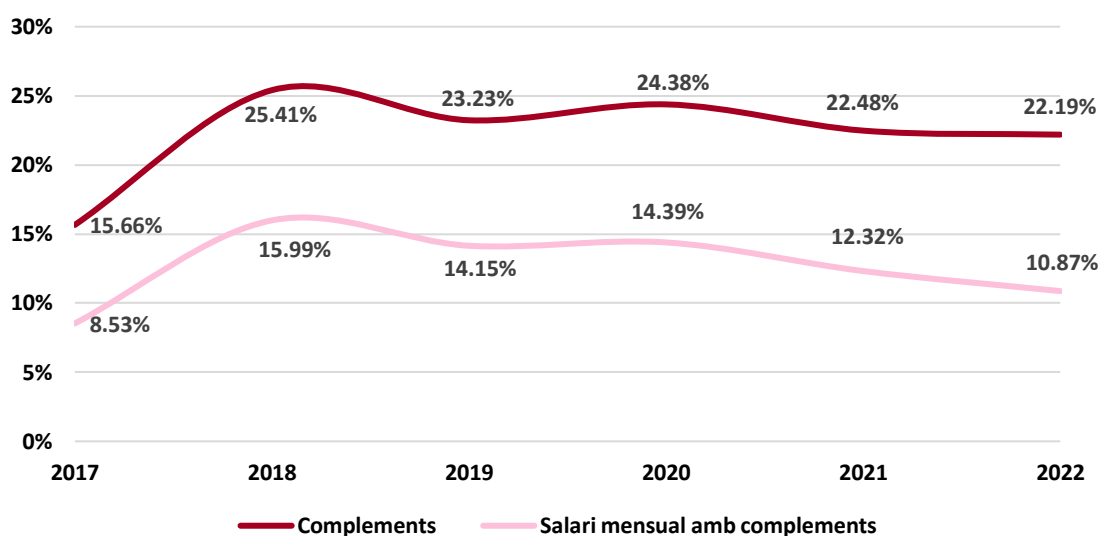
Cal destacar que, en comparació amb les dades de l'any 2021, hi ha variacions en ambdues. Per a l'any 2021, la bretxa del salari sumats els complements era del 12,32 %, amb una disminució d'1,45 punts, i la bretxa dels complements era del 22,48 %, la qual ha disminuït lleugerament en 0,29 punts. Així doncs, la bretxa disminueix en ambdós casos.

Taula 4 Bretxa salarial mensual. 2022

<i>Mitjana de salari + complements</i>			<i>Complements</i>		
<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Bretxa</i>	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Bretxa</i>
3.288,35 €	3.689,49 €	10,87%	491,78 €	632,05 €	22,19%

En el gràfic 4 s'observa l'evolució de la bretxa, tant del salari mensual (amb complements) com dels complements. Es poden apreciar alts i baixos durant el sexenni, amb un increment important el 2018, un descens el 2019 i un lleuger repunt el 2020 per tornar a decreixer el 2021. El 2022, com ja hem comentat, la bretxa disminueix molt lleugerament en el cas dels complements, mentre que en el cas del salari brut més els complements disminueix seguint la tendència marcada des del 2020.

Gràfic 4 Evolució de la bretxa salarial mensual. 2017-2022



S'observen les dades de la bretxa salarial per grups funcionaris^{2,3}: tant si analitzam conjuntament el salari i els complements salarials, com si analitzam només els complements, en la majoria dels grups la bretxa és favorable als homes.

Quant a la bretxa en el salari total (salari més complements), cal destacar que és especialment favorable als homes en el cas dels grups 2 i 6, amb 19,00 i 12,27 punts percentuals, respectivament. Els grups en què la bretxa és favorable a les dones són els següents: 5, 7, 8 i AP. Cal tenir present que, d'aquests quatre grups, en tres les dones són més nombroses que els homes (concretament en els grups 5, 8 i AP). Aquestes diferències es poden deure a la idiosincràsia dels llocs de treball que integren aquests grups, així com a aspectes com l'antiguitat. Caldria analitzar la relació de llocs de treball d'aquests grups per poder determinar les causes d'aquestes diferències amb més profunditat.

Entre els grups que concentren més treballadors o treballadores (5, A1, A2, AP, C1 i C2), la bretxa del conjunt del salari (salari més complements) és favorable als homes en quatre (A1, A2, C1 i C2) i és més alta en el grup A2 (8,58); en el cas de les dones, la bretxa és favorable en 4 quatre grups (5, 7, 8 i AP, i destaca la més alta en el grup 5, amb un

² 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 les escales es classifiquen, d'acord amb la titulació exigida per accedir-hi, en els grups següents:

Grup A. Dividit en dos subgrups, A1 i A2. Per accedir als cossos o les 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 grups següents:

- 1 i 2 (equivalent al grup A1 i A2 de funcionariat)
- 3 i 4 (equivalent al grup B)
- 5 i 6 (equivalent al grup C1)
- 7 i 8 (equivalent al grup C2)

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

14,98 %). La bretxa s'amplia si ens centram només en l'anàlisi dels complements: en tots els grups la bretxa és favorable als homes menys al grup 8 (en què es favorable a les dones en 0,17 punts) i, en termes generals, és superior que la bretxa en el conjunt del salari (salari més complements).

Segons les dades de 2021, la bretxa salarial era favorable a les dones en tres grups funcionaris, si bé trobam diferències en relació amb l'exercici anterior i observam canvis en les puntuacions percentuals entre 0,03 i 14,02 punts, segons el grup de pertinença. A més, com ja hem dit, la bretxa és favorable majoritàriament als homes i s'accentua sobretot en analitzar exclusivament els complements, i en alguns casos ha augmentat respecte del 2021.

Taula 5 Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements). 2022

Grup	Persones		Salari + complements mensuals (€)			Complements mensuals		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
1	14	9	3.427,97 €	3.659,27 €	6,32 %	211,15 €	243,67 €	13,35 %
2	11	3	3.241,41 €	4.001,85 €	19,00 %	271,29 €	394,07 €	31,16 %
3	-	6	-	3.069,96 €	-	-	257,57 €	-
4	9	6	2.652,44 €	2.684,94 €	1,21 %	260,07 €	264,50 €	1,68 %
5	338	43	2.316,38 €	2.014,62 €	-14,98 %	243,92 €	245,91 €	0,81 %
6	44	56	2.571,04 €	2.930,48 €	12,27 %	266,51 €	389,12 €	31,51 %
7	33	36	2.092,90 €	1.873,85 €	-11,69 %	246,59 €	252,58 €	2,37 %
8	205	21	1.905,11 €	1.827,28 €	-4,26 %	244,08 €	243,67 €	-0,17 %
A1	785	527	4.882,55 €	5.120,09 €	4,64 %	857,48 €	968,87 €	11,50 %
A2	481	187	3.486,55 €	3.813,93 €	8,58 %	529,01 €	645,16 €	18,00 %
AP	276	134	2.069,44 €	2.045,52 €	-1,17 %	329,31 €	336,67 €	2,19 %
C1	307	205	3.174,32 €	3.313,33 €	4,20 %	528,85 €	605,77 €	12,70 %
C2	963	340	2.405,21 €	2.459,30 €	2,20 %	377,00 €	413,54 €	8,84 %

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 10,13 % més alt que les dones (reduït en 2,31 punts respecte l'any 2021), mentre que en el cas dels personal laboral, la bretxa és del 7,75 % favorable als homes (reduïda en aquest cas en 6,98 punts respecte de l'any 2021). Les desigualtats en les quanties que perceben els treballadors i treballadores funcionaris relatives als complements augmenten aquestes dades: 18,74 %. D'altra banda, la bretxa entre el personal laboral és del 16,72 % favorable als homes.

En comparació amb les dades del 2021, cal destacar que, si bé la bretxa referent al salari brut més els complements ha disminuït (considerablement en el cas del personal laboral), respecte als complements per si sols es manté equiparada amb la de l'exercici anterior (ha pujat un 0,01 en el cas del personal funcionari i un 0,93 per al laboral).

Taula 6 Bretxa salarial per règim jurídic. 2022

	Nombre			Salari brut mensual + complements (€)			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Funcionari	2.812	1.393	4.205	3.432,79	3.819,52	10,13 %	549,03	675,62	18,74 %
Laboral	654	180	834	2.294,88	2.487,67	7,75 %	245,60	294,90	16,72 %
TOTAL	3.466	1.573	5.039						

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 (i tres llocs de treball en què la procedència es desconeix; cal dir en aquest punt que, encara que el nombre de llocs es ínfim en relació amb la totalitat de la plantilla, es una situació que només afecta les dones i caldria una anàlisi més exhaustiva per resoldre la procedència d'aquestes persones i els salaris tan baixos que hi estan relacionats). En primer lloc, la majoria de treballadors i treballadores han accedit al seu lloc de treball a través d'un concurs. En segon lloc, cal destacar que els llocs de treball en què la bretxa salarial (del salari brut mensual més complements) és més baixa és en els llocs de lliure designació (6,10 % favorable als homes); en canvi, en les places de concurs (9,88 %) i les de contracte laboral (-44,76 % %) la bretxa és més elevada; en la primera, la bretxa és favorable als homes, i, en la segona, a les dones (es recomana analitzar d'una manera més àmplia aquesta diferència).

La bretxa salarial dels complements és 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 (19,19 %), i ha disminuït en relació amb les dades del 2021 (concretament 0,45 punts).

Podem afirmar que, en termes generals, les dades referents a la bretxa han patit certes variacions respecte a les de l'any 2021. Així, la bretxa entre les persones que han accedit al lloc mitjançant un contracte laboral ha canviat sensiblement: ha passat del 10,16 % del 2021 favorable als homes al -44,76 % favorable a les dones, mentre que la bretxa dels complements ha disminuït en totes les formes de provisió respecte de l'exercici anterior.

Taula 7 Bretxa salarial per forma de provisió del lloc. 2022

	Persones		Brut mensual + complements (€)			Complements mensual(€)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Concurs	3.114	1.360	3.109,16	3.450,00	9,88 %	448,43	554,94	19,19 %
Contracte laboral	99	21	2.309,92	1.595,67	-44,76 %	242,42	264,47	8,34 %
Lliure designació	250	192	4.945,84	5.267,12	6,10 %	1133,55	1.218,46	6,97 %
Desconeguda	3	0	234,96	-	-	234,96	-	-

Les dades relatives a la bretxa salarial entre dones i homes que treballen en els serveis generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per nivell educatiu es mostren en la taula 8. 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 les persones de les quals es desconeix el nivell educatiu (les dones perceben un 44,96 % més que els homes) i entre les que tenen un nivell educatiu de doctorat (les dones perceben un 6,80 % més que els homes). La bretxa salarial més àmplia és entre el personal del qual es desconeix el nivell educatiu, i, com ja hem dit, és favorable a les dones.

Si analitzam la bretxa que es produeix només en els complements, el valor de les bretxes ha experimentat disparitat de canvis, amb augments i descensos, però són molt similars als del 2021. En termes generals, a excepció de la que es produeix entre les persones de les quals es desconeix el nivell d'estudis, totes les bretxes són favorables als homes. Com comentam, només en un cas la bretxa és favorable a les dones pel que fa als complements. Es tracta de les persones de les quals es desconeix el nivell d'estudis, i en aquest cas la bretxa és força alta, en concret un 101,61 % (0,96 % més que l'any 2021).

En termes generals, comparant les dades de l'any 2021 amb les de l'any anterior podem afirmar que la bretxa en els complements ha disminuït; observam un descens de la bretxa en 6 dels 8 grups de classificació per estudis.

Taula 8 Bretxa salarial per nivell educatiu. 2022

	Salari brut mensual + complements (€)			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Sense informació	2.959,73	3.521,26	15,95 %	422,98	527,95	19,88 %
Desconegut	4.491,15	3.098,12	-44,96 %	664,89	329,80	-101,61 %
Certificat d'escolaritat	2.061,79	2.175,33	5,22 %	265,83	286,74	7,29 %
Graduat escolar / FP grau mitjà	2.228,64	2.445,93	8,88 %	306,63	381,06	19,53 %
Batxillerat / FP grau superior	2.422,11	2.548,59	4,96 %	348,95	420,44	17,00 %
Primer cicle / diplomatura	3.071,01	3.230,76	4,94 %	465,64	535,164	12,99 %
Segon cicle / llicenciatura / grau	4.195,92	4.528,38	7,34 %	694,58	830,73	16,39 %
Doctorat	5.431,33	5.085,49	-6,80 %	951,95	999,77	4,78 %

La taula 9 recull les dades de la bretxa salarial entre homes i dones per als diferents organismes i conselleries en què treballen. Dels 27 (malgrat que només hi ha personal d'ambdós sexes en 26) organismes o conselleries analitzats (1 més que el 2021), 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 el cas de l'Institut d'Estadística de les Illes Balears, IBESTAT, en què la bretxa és favorable a les dones, en un 68,05 % (elevat en un 28,47 % respecte de les dades del 2021), i el cas de l'Institut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes Balears, en un 68,69 % (en aquest cas no es pot comparar amb l'any 2021 perquè no existeixen dades per al període indicat). Entre els organismes o conselleries en què la bretxa és favorable als homes, cal fer especial esment a l'Institut Balear de l'Energia, EPE, en què arriba als 41,92 punts percentuals (0,43 més respecte de l'any 2021).

Especial menció té també el Consell Consultiu de les Illes Balears, en què, si bé les dones no cobren un salari (segons les dades rebudes), sí que cobren complements (situació que no és igual en el cas dels homes, ja que aquests cobren tant salari com complements). Cal fer esment al cas de l'Institut d'Estudis Baleàrics, organisme en el qual, de nou 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 produeixen en 8 conselleries o organismes d'un total de 27 (dues més que l'exercici de 2021). En el cas dels complements, la bretxa és especialment elevada, i favorable al grup femení, a l'Institut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes Balears (66,25 %, però sense poder-la comparar amb l'any 2021 pels motius ja indicats), a l'Institut Balear de la Dona (41,21 %, 64,85 punts menys respecte de l'exercici de 2021) i a l'Institut d'Estadística de les Illes Balears, IBESTAT (32,00 %, 20,85 punts menys respecte de l'exercici de 2021). Entre els organismes o les conselleries en què la bretxa és favorable als homes, destaca l'Institut Balear de l'Energia, EPE (51,76 %, que ha augmentat 0,21 punts respecte del 2021).

Hem de ser prudents a l'hora d'analitzar aquestes dades, atès que la bretxa es calcula 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 ambdós gèneres.

Taula 9 Bretxa salarial per organismes/conselleries. 2022

Organisme	Salari brut mensual + complements (€)			Gratificacions + Específics mensuals (€)		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Conselleria de Salut i Consum	3.815,20	3.977,20	4,07 %	539,35	628,75	14,22 %
Ports de les Illes Balears	3.158,13	3.897,24	18,96 %	507,52	728,94	30,38 %
Presidència de les Illes Balears	3.032,39	3.377,75	10,22 %	644,53	659,25	2,23 %
Institut d'Estudis Baleàrics	-	2.454,72	-	-	398,73	-
Institut Balear de l'Energia, EPE	3.032,39	5.220,66	41,92 %	423,54	877,95	51,76 %
Conselleria de Mobilitat i Habitatge	3.558,06	3.945,80	9,83 %	596,76	693,15	13,91 %
Conselleria d'Afers Socials i Esports	3.269,97	3.379,93	3,25 %	471,35	508,53	7,31 %
Institut Balear de la Dona (IBDONA)	3.537,68	2.848,63	-24,19 %	561,52	397,66	-41,21 %
Consell Consultiu de les Illes Balears	-	4.075,13	-	569,85	887,74	35,81 %
Conselleria de Medi Ambient i Territori	3.692,15	3.733,42	1,11 %	595,54	651,31	8,56 %
Consell Consultiu de les Illes Balears (II)	6.313,09	6.008,39	-5,07 %	1.524,31	1.521,91	-0,16 %
Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors	4.376,44	4.694,16	6,77 %	913,32	1.071,38	14,75 %
Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació	3.397,19	4.025,09	15,60 %	526,93	679,30	22,43 %
Consell Econòmic i Social de les Illes Balears	3.209,37	4.247,72	24,44 %	961,71	958,28	-0,36 %
Conselleria d'Educació i Universitat	2.516,64	2.754,48	8,63 %	340,24	435,55	21,88 %
Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball	3.441,86	3.526,54	2,40 %	580,46	572,70	-1,36 %
Escola Balear d'Administració Pública (EBAP)	3.223,82	4.048,14	20,36 %	511,48	771,49	33,70 %
Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB)	3.208,09	3.166,09	-1,33 %	416,59	416,44	-0,04 %
Conselleria de Fons Europeus, Universitat i Cultura	3.521,95	3.875,97	9,13 %	580,76	695,81	16,54 %
Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat	4.025,61	4.526,59	11,07 %	784,54	873,93	10,23 %
Servei de Salut de les Illes Balears (IBSALUT)	3.431,50	3.772,65	9,04 %	527,49	711,27	25,84 %
Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT)	5.383,86	3.203,80	-68,05 %	720,68	545,95	-32,00 %
Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL)	3.913,11	4.015,93	2,56 %	736,74	783,42	5,96 %
Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears	3.400,89	3.872,90	12,19 %	578,09	710,35	18,62 %
Conselleria de Transició Energètica, Sectors Productius i Memòria Democràtica	3.253,41	3.827,37	15,00 %	554,00	698,07	20,64 %
Institut Balear d'Infraestructures i Serveis Educatius i Culturals (IBISEC)	4.780,53	4.196,40	-13,92 %	878,33	792,26	-10,86 %
Institut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes Balears	5.115,07	3.032,15	-68,69 %	565,705	340,27	-66,25 %

Les diferències que s'observen en les bretxes indicades, es poden deure a la idiosincràsia de la tasca de l'organisme en qüestió, a la tradicional masculinització o feminització de

les feines que s'hi duen a terme o a aspectes com l'antiguitat o els complements, en especial l'específic, el qual retribueix la dificultat tècnica especial, la responsabilitat, la dedicació o la incompatibilitat que concorren en determinats llocs de treball, o les condicions especials en què s'exerceixen les funcions.

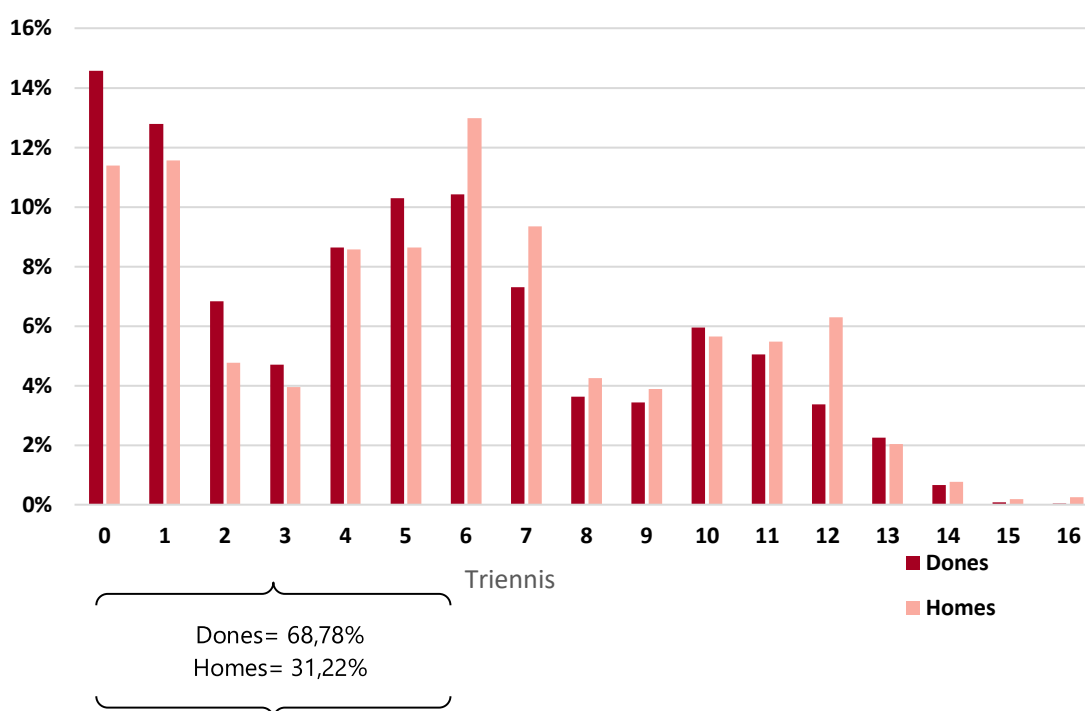
Finalment, cal apuntar que el reconeixement dels triennis⁴ és una altra variable que influeix en la quantitat salarial percebuda i, per tant, podria explicar en part la bretxa entre homes i dones. En el gràfic de la pàgina següent observem com es distribueixen les dones i els homes en funció del nombre de triennis acumulats per a cada un dels grups. A cada un dels grups. Atès el diferent pes de dones i homes que representen sobre el total del personal, els percentatges per a cada un dels grups s'ha calculat no sobre el total de persones, sinó sobre el total de treballadores dones o sobre el total de treballadors homes.

Tal com es pot veure en el gràfic 5, les dades sobre la distribució de triennis entre les treballadores i els treballadors homes no presenta diferències significatives en comparació amb les dades de l'any 2021.

En termes generals, tant les dones com els homes es concentren sobretot entre els triennis 0 i 7. Concretament, el 75,53 % de les dones es concentren en aquests triennis, mentre que ho fa el 71,20 % dels homes. Les dades indiquen també que els homes representen, amb alguna excepció, uns percentatges superiors entre els triennis 6 i 16. El fet que les dones s'acumulin sobretot en els triennis 0 a 6, 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.

⁴ Segons el Decret 85/1995, de 20 de setembre, pel qual es regula el règim retributiu del personal funcionari al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, s'ha de meritjar un trienni per cada tres anys de servei en el cos o escala, i ha de consistir en una quantitat igual per a cada grup. S'ha de percebre 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 complerts abans, en les quanties a aquests grups assignades, i les fraccions de temps de servei que no completin trienni s'acumularan al nou grup al qual accedeixi.

Gràfic 5 Distribució de triennis en les dones i els homes (%). 2021



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 45.053,35 €, mentre que el dels homes ascendeix fins a 50.388,73 €.
- Les dones representen el 68,78 % de la plantilla i reben el 66,29 % del total de la despesa del capítol 1. Els homes, en canvi, suposen el 31,22 % de la plantilla i perceben el 33,71 % del pressupost. El desequilibri és més gran en els complements: mentre que les dones perceben el 63,16 % de la despesa total en complements salarials, els homes en perceben un 36,84 %, xifres força semblants a les de l'any 2021.
- Per tant, es destina una despesa més elevada als salaris dels treballadors que als de les treballadores.
- Una part d'aquestes desigualtats es podria explicar en part pel fet que qui fa jornades parcials són més dones que homes: del total de persones que gaudeixen o han gaudit d'una reducció de la jornada durant l'any 2022, un 67,01 % són dones.

En relació amb la bretxa salarial entre treballadors i 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 10,59 % a favor dels homes. En relació únicament amb els complements, la bretxa ascendeix fins als

22,19 punts percentuals, també a favor dels homes. Podem afirmar que s'aprecia la mateixa tendència respecte de l'any anterior, en el qual la bretxa tendia a disminuir.

- L'anàlisi per grups funcionaris mostra que en la majoria de grups la bretxa és favorable als homes. Els grups en què la bretxa del conjunt del salari (salari més complements) és més alta són el 2 i el 6; en els grups 5, 7, 8 i AP la bretxa és favorable a les dones. La bretxa s'amplia si ens centram només en l'anàlisi dels complements: en tots els grups la bretxa és favorable als homes (exceptuant el grup 8) i, en termes generals, és superior que la bretxa en el conjunt del salari (salari més complements).
- Segons el règim jurídic, la bretxa en el salari entre dones i homes és més elevada entre el personal funcionari (un 10,13 %) que entre el personal laboral (10,13 %). De la mateixa manera ocorre en la bretxa dels complements específics: és més elevada entre el personal funcionari (un 18,74 %) que entre el laboral (16,72 %). En comparació amb les dades del 2021, cal destacar que les dues bretxes han augmentat en el cas dels complements, mentre que s'ha reduït la bretxa corresponent al sou més els complements, en ambdós casos.
- La bretxa salarial segons la forma de provisió del lloc de treball és favorable als homes en tots els casos, exceptuant el personal amb contracte laboral. Malgrat això, observant el salari brut mensual més els complements, aquesta bretxa és més baixa en els llocs de lliure designació (6,10 %) i més alta en les places de contracte laboral (amb un 44,76 % favorable a les dones).
- La bretxa salarial en funció del nivell educatiu és favorable als homes en 6 dels 8 nivells analitzats, però cal recordar que la bretxa més alta correspon al nivell desconegut, amb un 44,96 % de bretxa favorable a les dones. A més, i en termes generals, la tendència en relació amb les bretxes és que són més grans en els complements que en el sou base percebut.

Recomanacions

- Per tal de poder fer una anàlisi més completa de la bretxa salarial, s'hauria d'elaborar 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. Així, caldria identificar quins són els diferents complements que s'abonen (especialment, el de destinació i l'específic) i quins són els criteris que s'han de complir per percebre'ls. A més, caldria especificar a què corresponen les diferents gratificacions i a quins criteris responen.
- 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 complements.
- El gaudi de reduccions de jornada probablement també explica en part la bretxa salarial, malgrat que hem de tenir present que la proporció de treballadors o treballadores 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 corresponsabilitat 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 vertical⁵ com de la segregació horitzontal⁶, de l'anomenat *sostre de vidre*⁷ i del *terra enganxós*⁸.
- Per a futures propostes d'informe d'impacte de gènere dels pressuposts i per poder calcular de manera més acurada la bretxa salarial, s'hauria de treballar per obtenir les dades del salari/hora.

⁵ La segregació vertical fa referència a la concentració de dones i homes en diferents nivells jeràrquics dins les empreses; els homes acostumen a ocupar posicions d'alta responsabilitat, i les dones se situen en llocs de menys valor jeràrquic.

⁶ Parlem de segregació horitzontal en el treball quan es refereix a les dificultats de les persones per 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 a «masculins».

⁷ En els estudis de gènere, es denomina *sostre de vidre* 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, difícil de traspasar i que els impedeix continuar 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.

⁸ El *terra enganxós* és un terme relacionat amb la desigualtat de gènere en el mercat de treball. Aquest concepte va ser introduït per primera vegada el 1992 per la doctora en Sociologia Catherine Berheide en un informe per al Center for Women in Government i fa referència a les dificultats que tenen les dones en comparació amb els homes per abandonar els llocs de treball més precaris, amb més temporalitat o amb menys remuneració.

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 efectuada l'any 2022 per als centres d'educació pública.

Cal aclarir alguns aspectes metodològics. Educació disposa d'una alta rotació: hi ha persones que estan contractades tot l'any, però d'altres van fent substitucions de dies, setmanes o mesos. Per aquest motiu, el nombre de persones presenta decimals.

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 TOTAL DESAGREGADA PER SEXE

Segons les dades proporcionades, la despesa ha estat de 585.162.801,61 €, una despesa un 4,52 % més alta que la de l'any anterior (558.724.036,36 €).

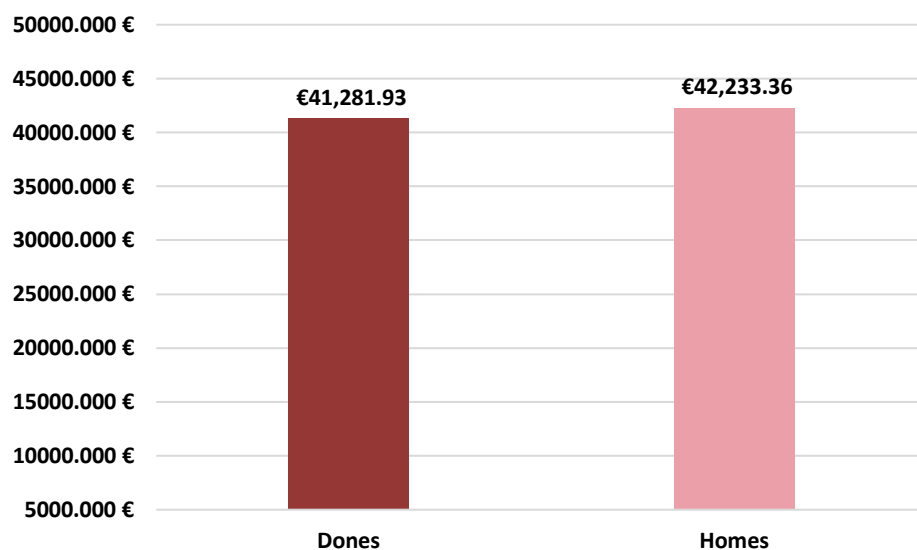
El 71,36 % d'aquesta partida la cobren dones (417.562.279,28 €), tot i que elles suposen el 71,82% del personal. Així doncs, els homes reben en conjunt una retribució lleugerament superior a la que correspondria segons el seu pes com a personal docent: reben el 28,64 % del còmput total de gratificacions (167.600.522,33 €), mentre que són el 28,18 % del personal.

Taula 10 Despesa dels centres de titularitat pública per sexe. 2022

<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	10.114,89	71,82 %	41.281,93	417.562.279,28	71,36 %
Homes	3.968,44	28,18 %	42.233,36	167.600.522,33	28,64 %
Total/mitjana	14.083,33	100	41.550,03	585.162.801,61	100

Les dades relatives al salari brut anual mitjà que perceben homes i dones que treballen als centres educatius de titularitat pública indiquen que difereix en 951,43 € a favor dels homes (209,20 € menys de diferència respecte de les dades de 2021). Concretament, de mitjana, les dones que treballen als centres educatius de titularitat pública perceben un salari brut anual de 41.281,93 €, mentre que el dels homes ascendeix fins a 42.233,36 €.

Gràfic 6 Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe. 2022



Aquestes desigualtats es podrien explicar en part pel fet que qui fa jornades parcials són més dones que homes. Concretament, les dades mostren que del total de 780 persones que gaudeixen o han gaudit durant l'any 2022 d'una jornada reduïda, 689 són dones, i 91, homes. Per tant, són les dones —un 88,33 %— que majoritàriament opten per fer jornades parcials, mentre que els homes representen un 11,67 % 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. Això troba una explicació en el fet que tradicionalment són les dones les que tenen cura dels fills i les filles i de les persones dependents i, per tant, les que acostumen a sol·licitar aquest tipus de mesures de conciliació.

Taula 11 Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2022

Sexe	Gaudeixen d'una reducció		Gaudeixen d'una excedència	
	n	%	n	%
Dones	689	88,33	158	84,95
Homes	91	11,67	28	15,05
TOTAL	780	100	186	100

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 més baixa segons el nombre de docents.

Si calculam les retribucions anuals tenint en compte la mitjana anual de docents, la xifra de retribucions anuals mitjanes observades és de 41.550,03€ per al conjunt del personal docent dels centres públics (idènticament que l'any 2021). Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència de 951,43 € anuals a favor dels homes:

ells cobren 42.312,64 € anuals, davant els 41.312,86 € de les dones. Un 2,36 % menys, una bretxa 0,46 punts superior a la de 2021, que fou del 2,82 %.

Taula 12 Despesa de capítol 1 a l'educació pública per sexe. 2022

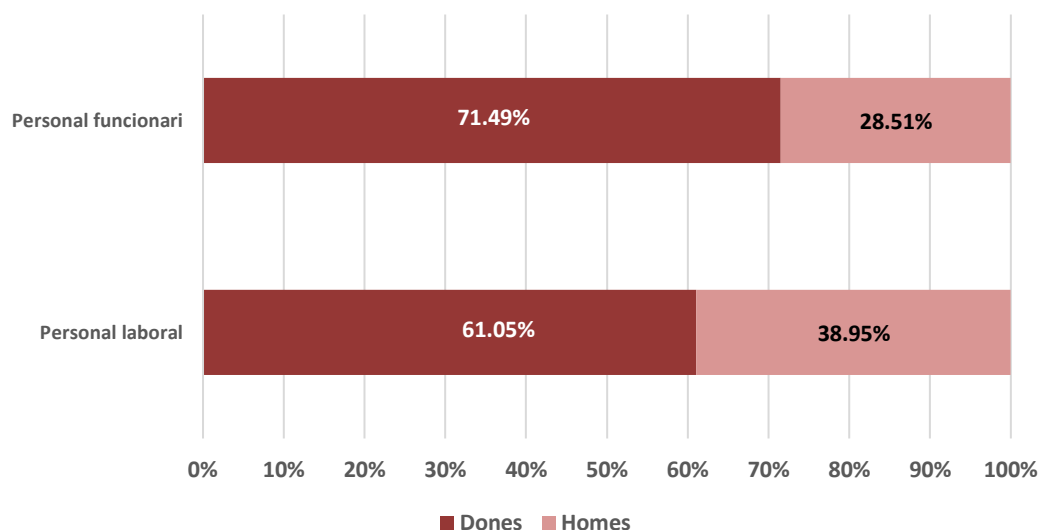
Sexe	Persones (n)	Despesa total	Mitjana brut anual + complements (€)
Dones	10.114,89	417.562.279,28	41.281,93
Homes	3.968,44	167.600.522,33	42.233,36
Total	14.083,33	585.162.801,61	41.550,03
		Bretxa	2,25%

2.2.2.1 DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS RÈGIM JURÍDIC

Segons les dades aportades, el 98,81 % de la despesa en retribucions sense gratificacions correspon a personal funcionari, i l'1,19 % restant, a personal laboral (dades idèntiques a l'exercici de 2021).

Entre el personal funcionari, els homes cobren el 28,51 % de la despesa, un percentatge que se supera àmpliament entre el personal laboral (38,95 % de la despesa). Aquestes dades reflecteixen una distribució desigual d'homes i dones segons el règim jurídic. Efectivament, el 2022 ells representen el 28,02 % (0,49 punts per sota de la proporció de la despesa) del personal funcionari i el 40,06 % del personal laboral (1,11 punts per sobre de la despesa).

Gràfic 7 Comparació entre distribució de la despesa en retribucions segons sexe del personal laboral i del personal funcionari a l'educació pública. 2022



Si s'observen les dades segons la mitjana mensual, en el cas del personal funcionari, elles reben de mitjana per nòmina 74,56 € menys que els homes, amb la qual cosa resulta una bretxa salarial del 2,21 % (0,68 % menys que el 2021). Entre el personal laboral, succeeix el contrari: elles reben de mitjana una major quantitat, concretament 228,21 € de mitjana

mensual, amb la qual cosa resulta una bretxa del 9,57 % favorable al grup femení. Caldria estudiar amb més detall el perquè d'aquesta major retribució.

Les dades del personal funcionari segueixen la tendència de l'any 2021, en què les dones cobraven un 2,89 % menys que els homes; no obstant això, per al personal laboral la tendència canvia en relació amb l'exercici de 2021 (en què hi havia una bretxa favorable als homes d'un 0,70 %); és favorable per a les dones i torna a la línia del 2020 (en què elles cobraven un 3,25 % més que els homes).

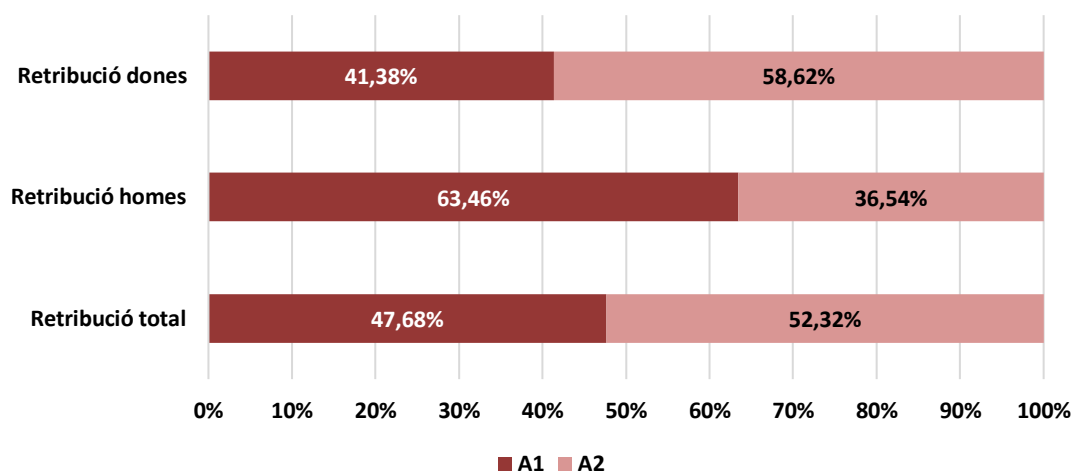
Taula 13 Diferències retributives segons sexe i règim jurídic a l'educació pública. 2022

	SEXE	Funcionari	Laboral
Total salari brut + complementos	Dones	413.391.501,85 €	2.766.382,47 €
	Homes	164.845.773,11 €	1.765.100,90 €
	Total general	578.237.274,96 €	4.531.483,37 €
Mitjana mensual (salari brut + complementos)	Dones	3.293,15 €	3.298,97 €
	Homes	3.367,71 €	3.010,76 €
	Total general	3.330,43 €	3.154,87 €
	Bretxa	2,21 %	-9,57 %

2.2.2.2 DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS GRUP FUNCIONARIAL

La despesa en retribucions entre el personal funcionari de l'educació pública va a parar en un 52,32 % a persones del grup A2, i el 47,68 % 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 el 41,38 % va destinat a persones del grup A1, davant el 63,46 % en el grup dels homes. Cal destacar que aquestes dades segueixen la tendència del 2021, amb dades pràcticament idèntiques i amb mínimes variacions.

Gràfic 8 Distribució de les retribucions a l'educació pública segons grup i sexe a l'educació pública. 2022



D'altra banda, en relació amb les bretxes salarials entre grups podem observar que, referent al grup A1, la bretxa és favorable a les dones en 0,96 punts percentuals (fet que reverteix la tendència del 2021, en què era favorable als homes en 0,92 punts). En relació amb el grup A2, podem veure que la bretxa és favorable als homes i se situa al 5,32 % (un 4,45 % més que el 2021).

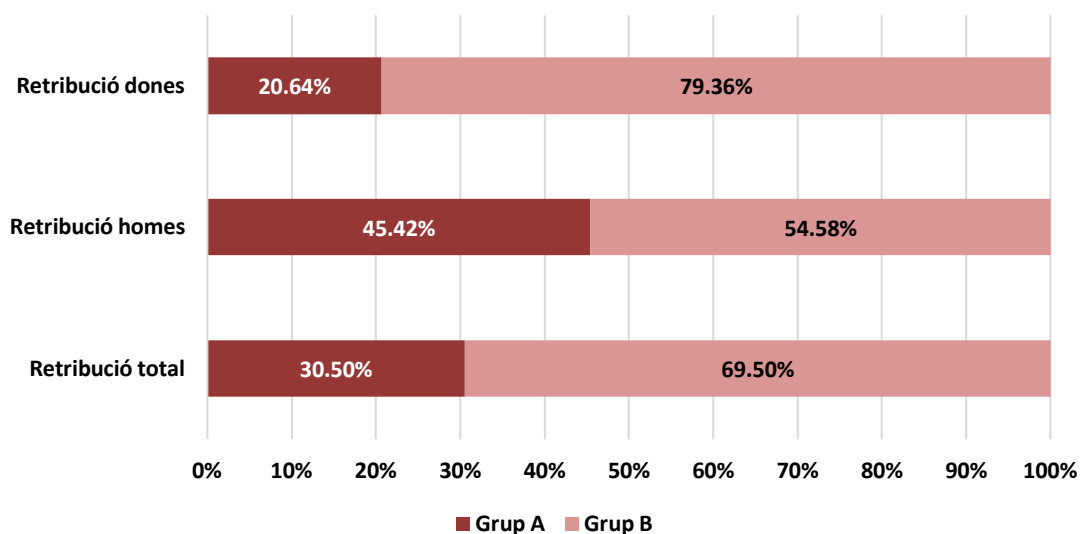
Taula 14 Diferències retributives segons sexe i grup a l'educació pública. 2022

	SEXE	A1	A2
Total salari brut + complementos	Dones	171.080.621,98 €	242.310.879,87 €
	Homes	104.606.932,60 €	60.238.840,51 €
	Total general	275.687.554,58 €	302.549.720,38 €
Mitjana mensual (salari brut + complementos)	Dones	3.363,06 €	3.223,23 €
	Homes	3.331,24 €	3.404,19 €
	Total	3.347,15 €	3.313,71 €
Bretxa		-0,96%	5,32%

2.2.2.3 DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS GRUP LABORAL

Entre el personal laboral també es produeixen diferències en la distribució de la despesa retributiva: si, en conjunt, el 69,50 % de la despesa destinada a personal laboral va a parar a persones del grup B (72,39 % el 2021), en el cas de les dones aquest percentatge s'incrementa al 79,36 % (81,37 % el 2021) i, en el dels homes, disminueix al 54,58 % (56,84 % el 2021). Com podem observar, les dades mantenen la tendència del 2021 però en nivells lleugerament inferiors.

Gràfic 9 Distribució de les retribucions a l'educació pública segons grup a l'educació pública. 2022



En relació amb les diferències retributives segons grup (personal laboral) de l'educació pública, la bretxa és favorable a les dones en el grup A: ells cobren un 19,37 % menys que les dones (la mateixa tendència que el 2021 però amb un augment de 12,22 punts percentuals, atès que en l'exercici anterior la bretxa era de 7,15, com deim, favorable a les dones). En relació amb el grup B, les dades indiquen que la bretxa és favorable als homes (que puja 0,30 punts respecte de l'any anterior).

Taula 15 Diferències retributives segons grup (personal laboral) de l'educació pública. 2022

	SEXE	Grup A	Grup B
Total salari brut + complements	Dones	860.903,64 €	3.309.873,79 €
	Homes	1.251.317,46 €	1.503.431,76 €
	Total general	2.112.221,10 €	4.813.305,55 €
Mitjana mensual (salari brut + complements)	Dones	3.680,00 €	2.917,94 €
	Homes	3.082,84 €	2.938,69 €
	Total	3.381,42 €	2.928,31 €
	Bretxa	-19,37 %	0,71 %

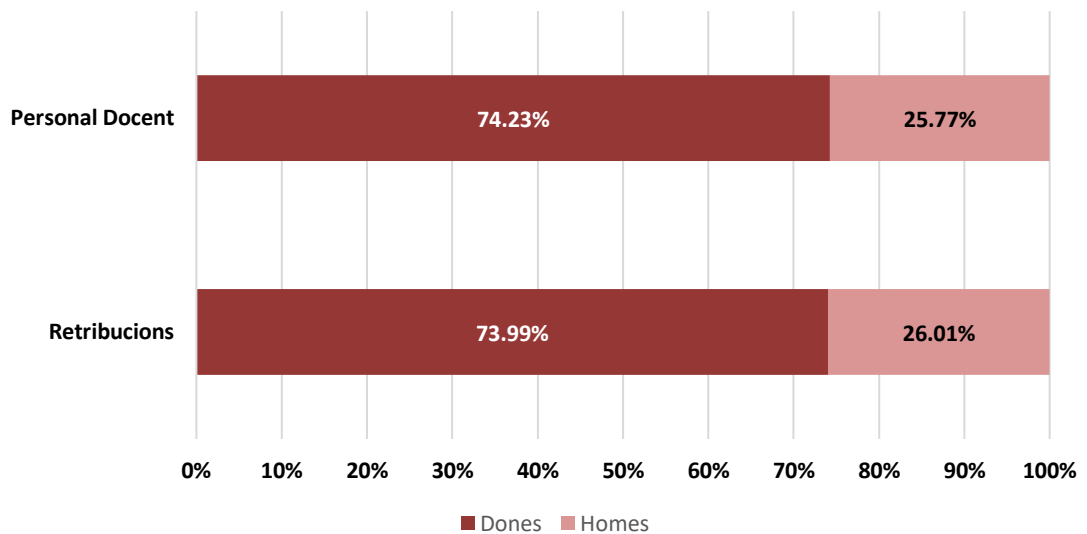
2.3 EDUCACIÓ: PERSONAL DOCENT DE CENTRES DE TITULARITAT CONCERTADA

En aquest capítol s'analitzen les dades proporcionades per la Conselleria d'Educació i Universitat referents a la despesa de 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 diferent. Aquesta limitació posa de manifest la necessitat de disposar d'una metodologia unificada i assentada que permeti comparar les diferències en la bretxa salarial entre dones i homes en 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, durant el 2022 treballaren un total de 2.765 dones i 960 homes als centres concertats de les Illes Balears (dades molt similars a les del 2021). Durant el mateix any, va haver-hi una despesa total en retribucions a personal docent de centres de titularitat concertada de 127.703.065,19 €. Tres quartes parts d'aquesta xifra (73,99 %, concretament) han estat retribucions per a dones, una proporció propera però inferior al pes de les dones dins el personal docent (74,23 %). En relació amb les dades del 2021, les tendències són les mateixes i l'anàlisi ens mostra uns resultats gairebé idèntics.

Gràfic 10. Distribució de les retribucions a l'educació concertada. 2022



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 fet tenint en compte les persones contractades durant el 2022, la qual cosa pot provocar biaixos. Se n'ha exclòs el personal religiós i l'autònom.

Segons les dades proporcionades, les dones que ocupen llocs en què és requisit una diplomatura tenen un salari brut mensual mitjà, incloent-hi complements, de 2.784,00 €,

mentre que els homes cobren de mitjana 2.793,28 €. En el cas de les dones que ocupen llocs en què es requereix una llicenciatura, el salari ha estat de 2.935,63 €, davant els 2.948,16 € dels homes.

Taula 16 Diferències retributives de l'educació concertada segons sexe. 2022

	Salari brut mensual mitjà + complements			Mitjana mensual de complements		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Diplomats/ades	2.784,00 €	2.793,28 €	9,28 %	267,22 €	280,93 €	4,88 %
Llicenciats/ades	2.935,63 €	2.948,16 €	0,43 %	343,41 €	354,88 €	3,23 %

Durant el 2021, tres de les bretxes eren favorables als homes, i una, favorable a les dones (concretament en el salari brut mensual de la categoria de llicenciatures); en canvi, el 2022 totes les bretxes són favorables als homes, i augmenten, a més, els punts percentuals (llevat de la bretxa de la mitjana mensual dels complements en les diplomatures, que ha disminuït en 2,08 punts).

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 2022, atès que això provoca un biaix 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. Per tant, i en la mesura que sigui possible, seria convenient que les dades relatives a l'educació concertada fossin les mateixes que les relatives a l'educació pública.
- Tampoc no s'ha pogut entrar a analitzar amb més detall el perquè de les diferències retributives entre dones i homes.
- De manera general, respecte a l'any 2021, s'han produït alts i baixos (encara que majoritàriament augments) en la bretxa de gènere.
- Conseqüentment, la despesa en retribucions reflecteix aquestes diferències. La despesa de capítol 1 en educació va a parar principalment a dones: el 71,01 % en el cas de l'educació pública i el 73,99 % en la concertada (percentatges molt similars als del 2021, de 71,43 % i 73,71 %, respectivament).
- 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 en surten malparades: la seva presència està 0,81 punts percentuals per damunt de la despesa en educació pública (amb un augment de 0,23 punts respecte del 2021) i 0,24 punts en el cas de la concertada (amb un descens de 0.01 punts pel que fa al 2021).

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

Recomanacions

- Es fa necessari trobar una metodologia comuna 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 en 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. Fer aquesta anàlisi supera l'àmbit de la proposta d'informe d'impacte de gènere en els pressuposts. Caldria dur a terme una tasca més aprofundida i de més durada.

2.4 SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS

2.4.1 DESPESA TOTAL DESAGREGADA PER SEXE AL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS

La despesa total corresponent al capítol 1 per al Servei de Salut de les Illes Balears és de 797.360.930,94 €. D'aquesta, un 30,76 % es dedica a pagar els salaris dels treballadors homes i un 69,24 % a pagar els salaris de les treballadores.

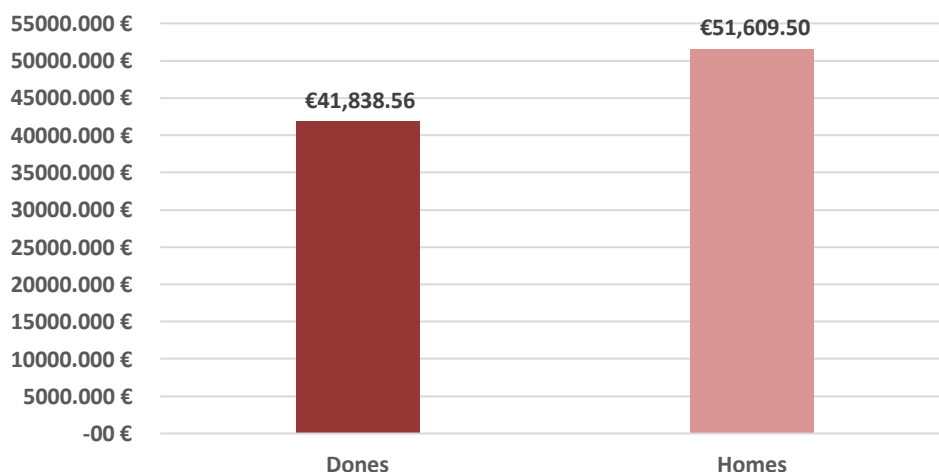
Les dades assenyalen, en termes relatius, que mentre que les dones representen el 73,52 % de la plantilla, reben el 69,24 % del total de la despesa del capítol 1. Els homes, en canvi, suposen el 26,48 % de la plantilla i perceben el 30,76 % del pressupost. Anàlisis posteriors hauran d'orientar-nos sobre les raons d'aquest desequilibri. Val a dir que els resultats són molt similars als del 2021, i presenten només petites variacions de menys d'1 punt percentual en tots els percentatges.

Taula 17 Despesa de capítol 1 per sexe a l'IBSALUT. 2022

Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Mitjana brut anual + complements (€)	Despesa total en salaris (€)	Despesa total en salaris (%)
Dones	13.195	73,52%	41.838,56	552.066.697,44	69,24%
Homes	4.753	26,48%	51.609,50	245.294.233,50	30,76%
Total/mitjana	17.948	100	46.724,03	797.360.930,94	100

Les dades relatives al salari brut anual mitjà que perceben homes i dones que treballen al Servei de Salut de les Illes Balears indiquen que difereix en 9.770,95 € a favor dels homes (372,65 € menys que el 2021). Concretament, de mitjana, les dones que treballen al Servei de Salut de les Illes Balears perceben un salari brut anual de 41.838,56 €, mentre que el dels homes ascendeix fins a 51.609,50 €.

Gràfic 11 Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe a l'IBSALUT. 2022



2.4.2 DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS SEXE A L'IBSALUT

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 més baixa segons el nombre de treballadors o treballadores.

Si calculam les retribucions anuals tenint en compte la mitjana anual de persones, la xifra de retribucions anuals mitjanes observades és de 46.724,03 € per al conjunt del personal de l'IBSALUT. Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència de 9.770,95 € anuals a favor dels homes, com hem vist en l'apartat anterior, que dona com a resultat una bretxa favorable als homes del 18,93 % (0,23 punts percentuals inferior a la de l'any 2021).

Taula 18 Despesa de capítol 1 a l'educació pública per sexe a l'IBSALUT. 2022

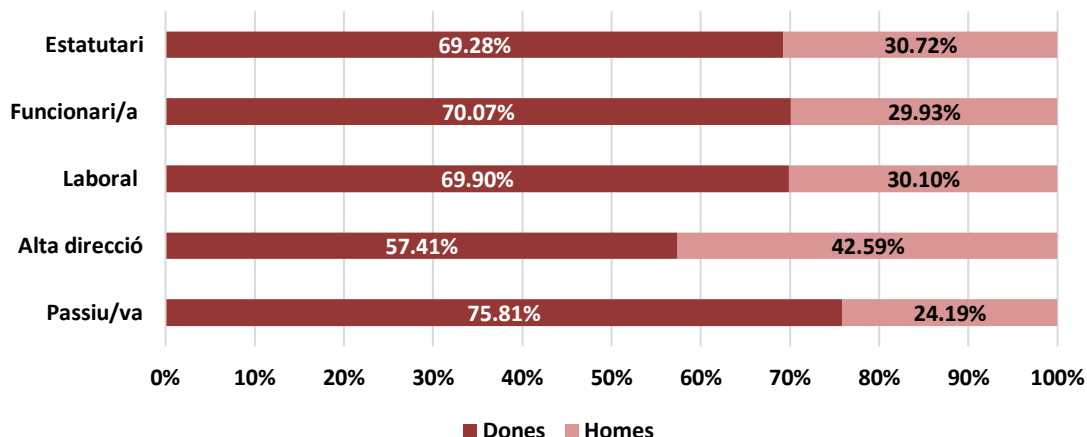
Sexe	Persones (n)	Despesa total	Mitjana brut anual + complements (€)
Dones	13.195	552.066.697,44	41.838,56
Homes	4.753	245.294.233,50	51.609,50
Total	17.948	797.360.930,94	46.724,03
Bretxa			18,93 %

2.4.2.1 DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS RÈGIM JURÍDIC

Segons les dades aportades, el 94,76 % de la despesa en retribucions sense gratificacions correspon a personal estatutari, el 0,89 % al personal funcionari, el 3,42 % al laboral, el 0,70 % a alts directius i altes directives i el 0,24 % al personal passiu.

Entre el personal laboral, els homes cobren el 30,10 % de la despesa, un percentatge superior al del personal funcionari i passiu (29,93 % i 24,19 %, respectivament, de la despesa), i inferior al del personal d'alta direcció i funcionariat (42,59 % i 30,72 %, respectivament, de la despesa). En relació amb el 2021, podem observar variacions considerables en tots els grups (excepte entre el personal laboral, en què les variacions són de 0,28 punts percentuals menys). Així, quant als homes, el grup estatutari ha augmentat en un 6,65 %, el grup de funcionariat ha augmentat en un 13,38 %, el grup d'alta direcció ha augmentat en un 10,93 % i el grup passiu ha disminuït en un 6,9 %).

Gràfic 12. Comparació entre distribució de la despesa en retribucions segons sexe del personal laboral i del personal funcionari a l'IBSALUT. 2022



Quant a les diferències retributives dels cinc grups en què es divideix el personal de l'IBSALUT, en tots la bretxa és favorable als homes. Cal esmentar, també, que la partida destinada als càrrecs de direcció presenta una bretxa favorable als homes del 0,32 % (0,9 punts percentuals menys que la del 2021). Així i tot, cal dir que la disminució de les bretxes no és la tendència general, atès que han augmentat en el cas dels grups de funcionariat, personal laboral i grup passiu, mentre que el personal estatutari és el beneficiat també d'una disminució de la bretxa.

Taula 19 Diferències retributives als serveis generals de l'IBSALUT. 2022

	Dones			Homes			Bretxa bruts anuals
	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	
Estatutari	12.231	523.407.170,21	42.792,78	4.397	232.138.394,73	52.792,83	18,94 %
Funcionari	132	4.966.290,90	37.756,93	46	2.121.370,67	46.100,98	18,10 %
Laboral	540	19.038.528,74	35.231,65	211	8.198.806,67	38.863,55	9,35 %
Direcció	44	3.194.830,37	72.543,74	33	2.369.887,17	72.776,02	0,32 %
Passiu	248	1.459.877,22	5.886,38	66	465.774,26	7.057,19	16,59 %

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

- Les dades assenyalen, en termes relatius, que mentre que les dones representen el 73,52 % de la plantilla, reben el 69,24 % del total de la despesa del capítol 1. Els homes, en canvi, suposen el 26,48 % de la plantilla i perceben el 30,76 % del pressupost.
- La bretxa salarial als serveis generals del Servei de Salut és del 18,93 %.
- Totes les bretxes per règim jurídic són favorables als homes.

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 l'Institut Balear de l'Habitatge, de l'Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera, de l'Institut Balear de la Joventut, de la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència i de Promoció de l'Autonomia Personal, 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

Segons les dades rebudes, la despesa de l'Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears en el capítol 1 va ascendir a 2.099.529,20 €. El 58,70 % d'aquesta quantitat va anar a parar a dones, i el seu pes relatiu és del 52,63 % (40 dones sobre un total de 76 persones). La tendència en relació amb el 2021 canvia, atès que el percentatge de despesa per a les dones era inferior al seu pes relatiu a la plantilla.

Si calculam les retribucions anuals, la xifra de retribucions anuals mitjanes observades és de 27.448,49 € per al conjunt del personal. Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència de 6.721,84 € anuals a favor de les dones: ells cobren 24.087,57 € anuals, davant els 30.809,41€ de les dones. Aquestes xifres ens llancen una bretxa del 27,91 % a favor del grup femení (19,95 punts més alta que la del 2021). En relació amb l'any 2021, podem observar que, de manera general, la mitjana del salari brut anual més complements ha disminuït (1.057,04 € en el cas de les dones i 5.159,51 € en els cas dels homes).

Taula 20 Despesa de capítol 1 a l'Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears per sexe. 2022

Sexe	Persones (n)	Despesa total (€)	Mitjana brut anual + complements (€)
Dones	40,00	1.232.376,54	30.809,41
Homes	36,00	867.152,66	24.087,57
Total	76,00	2.099.529,20	27.448,49
Bretxa			-27,91 %

Quant a les diferències retributives dels cinc grups en què es divideix el personal de l'Agència, en dos la bretxa és favorable als homes, mentre que en els altres tres és favorable al grup femení (si bé en aquests mateixos grups ja es podia observar la bretxa l'any 2021, ha augmentat substancialment, i crida l'atenció el grup B, que ha passat de l'1,31 % favorable a les dones a un 113,27 %). Cal esmentar, també, que en la partida destinada als alts càrrecs la bretxa és del 43,46, % favorable als homes, així com en el grup D, amb un 74,83 % a favor també dels homes. Seria recomanable analitzar més concretament aquests llocs de treball per extreure informació d'aquestes diferències.

Taula 21 Diferències retributives als serveis generals de l'Agència d'Estratègia Turística segons sexe. 2022

	Dones			Homes			Bretxa
	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	
Direcció	1	31.810,84	31.810,84	1	56.265,38	56.265,38	43,46 %
Grup A	15	529.899,00	35.326,60	10	165.643,63	16.564,36	-113,27 %
Grup B	8	295.977,04	36.997,13	10	318.792,98	31.879,30	-16,05 %
Grup C	14	362.162,88	25.868,78	13	276.683,63	21.283,36	-21,54 %
Grup D	2	12.526,78	6.263,39	2	49.767,04	24.883,52	74,83 %

Pel que fa a reduccions i excedències, les dades mostren que del total de 6 persones que gaudeixen o han gaudit durant l'any 2022 d'una jornada reduïda, 5 són dones, i 1 és home. Per tant, són les dones —un 83,33 %— que majoritàriament opten per fer jornades parcials, mentre que els homes representen un 16,67 % 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. Això troba una explicació en el fet que tradicionalment són les dones les que tenen cura dels fills i les filles i de les persones dependents i, per tant, les que acostumen a sol·licitar aquest tipus de mesures de conciliació.

Taula 22 Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe a l'Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears. 2022

Sexe	Gaudeixen d'una reducció		Gaudeixen d'una excedència	
	n	%	n	%
Dones	5	83,33 %	3	42,86 %
Homes	1	16,67 %	4	57,14 %
TOTAL	6	100	7	100

2.5.2 FONTS DE GARANTIA AGRÀRIA I PESQUERA DE LES ILLES BALEARS (FOGAIBA)

El Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears no va poder trametre la informació sol·licitada el 2021; per aquest motiu, no s'han pogut comparar les dades que mostren en les taules i els gràfics següents entre els anys de referència.

Segons les dades proporcionades, la despesa ha estat de 4.055.273,00 €.

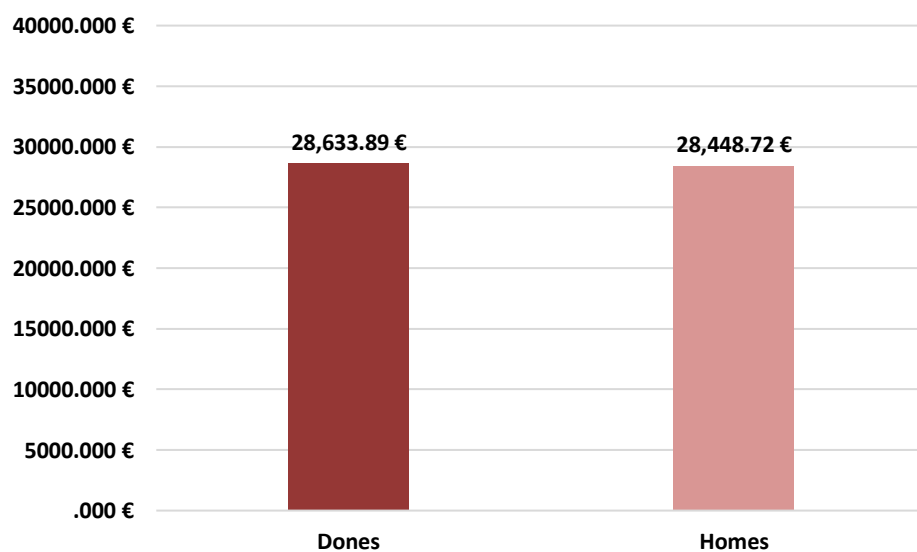
Un 59,31 % d'aquesta partida la cobren dones (2.405.247,00 €), que suposen el 59,15 % del personal. Així doncs, els homes reben en conjunt una retribució lleugerament inferior a la que correspondria segons el seu pes relatiu a la plantilla: reben el 40,69 % del còmput total de gratificacions (1.650.026,00 €), mentre que són el 40,85 % del personal. Així i tot, els percentatges estan pràcticament equilibrats.

Taula 23 Despesa del FOGAIBA per sexe. 2022

Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Mitjana brut anual + complements (€)	Despesa total en salaris (€)	Despesa total en salaris (%)
Dones	84	59,15 %	28.633,89	2.405.247,00	59,31 %
Homes	58	40,85 %	28.448,72	1.650.026,00	40,69 %
Total/mitjana	142	100	28.541,31	4.055.273,00	100

Les dades relatives al salari brut anual mitjà que perceben homes i dones que treballen al FOGAIBA indiquen que difereix en 185,17 € a favor de les dones. Concretament, de mitjana, les dones que treballen al FOGAIBA perceben un salari brut anual de 28.633,89 €, mentre que el dels homes és de 28.448,72 €.

Gràfic 13. Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe. 2022



Pel que fa a reduccions de jornada i excedències, les dades mostren que del total de 10 persones que gaudeixen o han gaudit durant l'any 2022 d'una jornada reduïda, 9 són

dones, i 1 és home. Per tant, són les dones —un 90,00 %— que majoritàriament opten per fer jornades parcials, mentre que els homes representen un 10,00 % 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. Això troba una explicació en el fet que tradicionalment són les dones les que tenen cura dels fills i les filles i de les persones dependents i, per tant, les que acostumen a sol·licitar aquest tipus de mesures de conciliació.

Taula 24 Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2022

Sexe	Gaudeixen d'una reducció		Gaudeixen d'una excedència	
	n	%	n	%
Dones	9	90,00 %	1	100 %
Homes	1	10,00 %	0	-
TOTAL	10	100	1	100

2.5.2.1. DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS SEXE AL FOGAIBA

Si calculem les retribucions anuals tenint en compte el nombre de treballadors i treballadores, la xifra de retribucions anuals mitjanes observades és de 28.541,31 € per al conjunt del personal del FOGAIBA. Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència de 185,17 € anuals a favor de les dones: ells cobren 28.448,72 € anuals, davant els 28.633,89 € de les dones, un 0,65 % menys que elles.

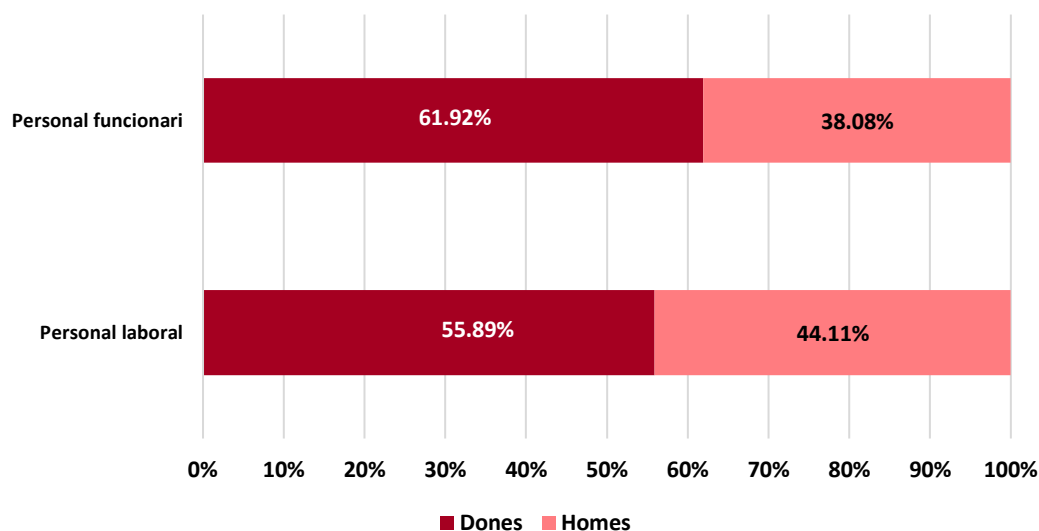
Taula 25 Despesa de capítol 1 al FOGAIBA per sexe. 2022

Sexe	Persones (n)	Despesa total	Mitjana brut anual + complements (€)
Dones	84	2.405.247,00	28.633,89
Homes	58	1.650.026,00	28.448,72
Total	142	4.055.273,00	28.541,31
Bretxa			-0,65 %

2.5.2.2. DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS RÈGIM JURÍDIC

Segons les dades aportades, el 56,75 % de la despesa en retribucions sense gratificacions correspon a personal funcionari, i el 43,25 % restant, a personal laboral. Entre el personal funcionari, els homes cobren el 38,08 % de la despesa, un percentatge inferior al que cobren els homes del personal laboral (44,11 % de la despesa).

Gràfic 14. Comparació entre distribució de la despesa en retribucions segons sexe del personal laboral i del personal funcionari al FOGAIBA. 2022



Si s'observen les dades segons la mitjana mensual, en el cas del personal funcionari, elles reben de mitjana per nòmina 165,48 € menys que els homes, amb la qual cosa resulta una bretxa salarial del 4,69 % (favorable als homes). Entre el personal laboral, succeeix el mateix: elles reben de mitjana una menor quantitat, concretament 318,67 € de mitjana mensual, amb la qual cosa resulta una bretxa del 16,90 % favorable al grup masculí. Caldria estudiar amb més detall el perquè d'aquesta major retribució.

Taula 26 Diferències retributives segons sexe i règim jurídic al FOGAIBA. 2022

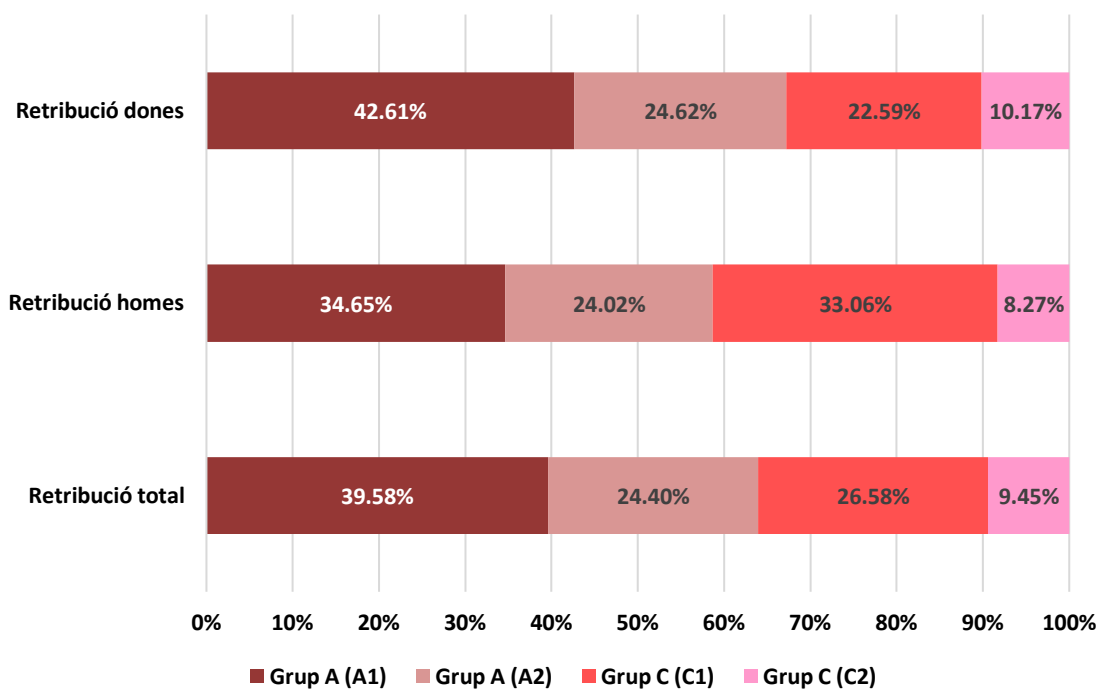
	SEXE	Funcionari	Laboral
Total salari brut + complements	Dones	1.424.982,00 €	980.265,00 €
	Homes	876.336,00 €	773.690,00 €
	Total general	2.301.318,00 €	1.753.955,00 €
Mitjana mensual (salari brut + complements)	Dones	3.362,17 €	1.566,95 €
	Homes	3.527,65 €	1.885,62 €
	Total general	3.444,91 €	1.726,29 €
Bretxa		4,69 %	16,90 %

2.5.2.3. DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS GRUP FUNCIONARIAL

La despesa en retribucions entre el personal funcionari del FOGAIBA va a parar en un 39,58 % a persones del grup A1, el 24,40 % a persones del grup A2, el 26,58 % a persones del grup C1 i el 9,45 % a persones del grup C2.

També podem observar que, per a les dones, els grups en què hi ha més despesa són el grup A1 i el grup A2. En el cas dels homes, la despesa majoritària la trobam en els grups A1 i C1.

Gràfic 15. Distribució de les retribucions al FOGAIBA segons grup i sexe. 2022



D'altra banda, pel que fa a les bretxes salarials entre grups, podem observar que, totes les bretxes són favorables als homes, exceptuant el grup A1, en què la bretxa és favorable a les dones en un 31,34 %.

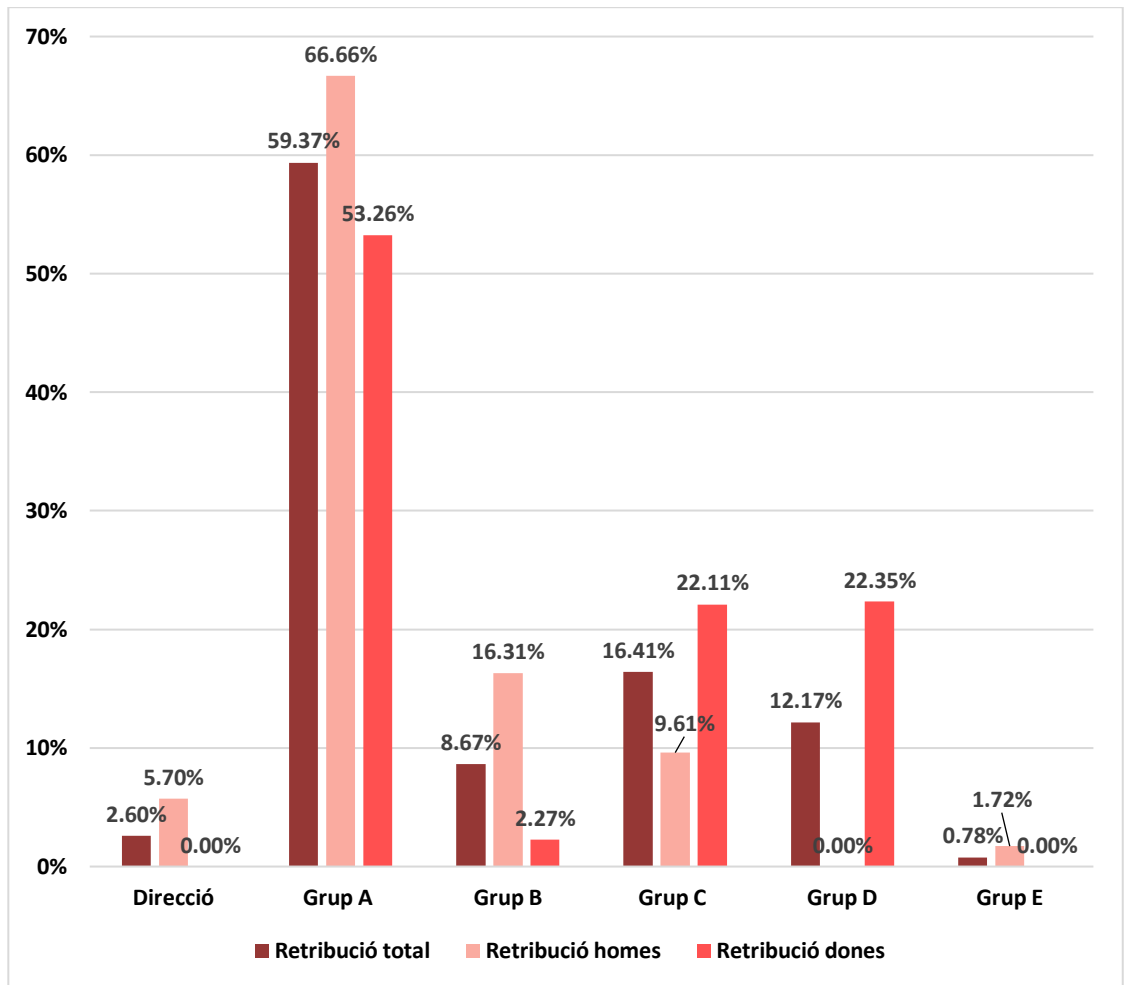
Taula 27 Diferències retributives segons sexe i grup al FOGAIBA. 2022

	SEXE	A1	A2	C1	C2
Total salari brut + complements	Dones	607.224,00 €	350.890,00 €	321.890,00 €	144.978,00 €
	Homes	303.612,00 €	210.534,00 €	289.701,00 €	72.489,00 €
	Total general	910.836,00 €	561.424,00 €	611.591,00 €	217.467,00 €
Mitjana mensual (salari brut + complements)	Dones	4.989,58 €	2.477,76 €	2.279,66 €	1.493,88 €
	Homes	3.799,11 €	2.677,94 €	2.416,51 €	1.818,75 €
	Total	4.394,35 €	2.577,85 €	2.348,09 €	1.656,31 €
Bretxa		-31,34 %	7,48 %	5,66 %	17,86 %

2.5.2.4. DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS GRUP LABORAL

Entre el personal laboral també es produeixen diferències en la distribució de la despesa retributiva: si en conjunt el 59,37 % de la despesa destinada a personal laboral va a parar a persones del grup A, en el cas dels homes aquest percentatge s'incrementa al 66,66 % i en el de les dones disminueix al 53,26 %.

Gràfic 16 Distribució de les retribucions al FOGAIBA segons grup laboral. 2022



Pel que fa a les diferències retributives segons grup (personal laboral) del FOGAIBA, la bretxa és favorable a les dones en els grup A i C (amb percentatges de menys d'1 punt percentual). La bretxa favorable als homes s'observa en el grup E (en què és del 100 %). En els grups de direcció i D, no podem fer la comparació, atès que no hi ha personal d'ambdós sexes (sí que cal indicar que en el grup de direcció només hi ha homes). Finalment, en el grup B no hi hauria bretxa entre dones i homes.

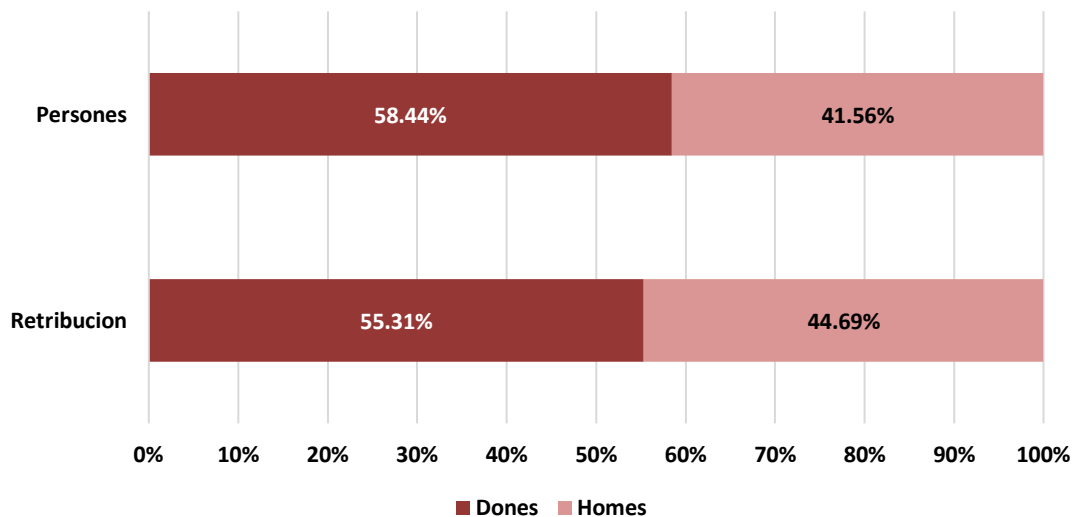
Taula 28 Diferències retributives segons grup (personal laboral) al FOGAIBA. 2022

	SEXE/GRUP	Direcció	Grup A	Grup B	Grup C	Grup D	Grup E
Total salari brut + complementos	Dones	0,00 €	522.115,00 €	22.297,00 €	216.765,00 €	219.088,00 €	0,00 €
	Homes	46.800,00 €	546.977,00 €	133.782,00 €	78.824,00 €	0,00 €	14.107,00 €
	Total general	46.800,00 €	1.069.092,00 €	156.079,00 €	295.589,00 €	219.088,00 €	14.107,00 €
Mitjana mensual (salari brut + complementos)	Dones	0,00 €	1.956,87 €	1.659,62 €	1.425,35 €	1.225,97 €	0,00 €
	Homes	3.342,86 €	1.940,88 €	1.659,62 €	1.422,04 €	0,00 €	1.062,71 €
	Total	3.342,86 €	1.948,87 €	1.659,62 €	1.423,70 €	1.225,97 €	531,36 €
Bretxa		-	-0,82 %	0,00 %	-0,23 %	-	100,00 %

2.5.3 INSTITUT BALEAR DE L'HABITATGE

Segons les dades rebudes, la despesa de capítol 1 de l'Institut Balear de l'Habitatge va ascendir a 1.908.824 € (273.406,23 € menys que l'any 2021). El 55,31 % d'aquesta quantitat va anar a parar a dones, tot i que el seu pes relatiu era del 58,44 % (45 dones sobre un total de 77 persones). La comparació de dades amb el 2021 indica que, si el pes relatiu de dones ha augmentat (un 2,97 %), el pes de les retribucions ha disminuït (4,69 %).

Gràfic 17. Distribució del personal i de la despesa de capítol 1 a l'Institut Balear de l'Habitatge de les Illes Balears segons sexe. 2022



Si calculem les retribucions anuals, la xifra de retribucions anuals mitjanes observades és de 24.789,92 € per al conjunt del personal. Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència de 3.198,57 € anuals a favor dels homes (diferència que ha disminuït en 3.668,94 € en comparació amb el 2021): ells cobren de mitjana 26.659,22 € anuals, davant els 23.460,64 € de les dones. Aquestes xifres ens llancen una bretxa del 12,00 % a favor del grup masculí (4,96 punts percentuals menys que el 2021).

Taula 29 Distribució del personal i de la despesa de capítol 1 a l'Institut Balear de l'Habitatge de les Illes Balears segons sexe. 2022

Sexe	Persones (n)	Despesa total (€)	Retribució mitjana per persona (€)
Dones	45	1.055.729,00	23.460,64
Homes	32	853.095,00	26.659,22
Total	77	1.908.824,00	24.789,92
Bretxa			12,00 %

En relació amb el personal amb reducció de jornada o excedència per sexe, les dades mostren que 6 persones han gaudit durant l'any 2022 d'una jornada reduïda, concretament 1 home i 5 dones. Per tant, són les dones que opten majoritàriament per fer jornades parcials. Això troba una explicació en el fet que tradicionalment són les dones les que tenen cura dels fills i filles i de les persones dependents i, per tant, les que acostumen a sol·licitar aquest tipus de mesures de conciliació.

Taula 30 Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2022

Sexe	Gaudeixen d'una reducció		Gaudeixen d'una excedència	
	n	%	n	%
Dones	5	83 %	0	-
Homes	1	17 %	0	-
TOTAL	6	100	0	-

Pel que fa a les diferències retributives segons grup (personal laboral) de l'Institut Balear de l'Habitatge de les Illes Balears, la bretxa és favorable a les dones en els grups de direcció i B (amb uns percentatges de 39,50 % i 41,40 %, respectivament). La bretxa favorable als homes s'observa en els grups A, C i D (amb uns percentatges de 31,37 %, 11,06 % i 9,65 %, respectivament).

Taula 31 Diferències retributives segons grup a l'Institut Balear de l'Habitatge de les Illes Balears. 2022

	SEXE/GRUP	Direcció	Grup A	Grup B	Grup C	Grup D
Total salari brut + complements	Dones	85.552,00 €	232.648,00 €	190.359,00 €	428.552,00 €	118.618,00 €
	Homes	61.954,00 €	299.569,00 €	108.364,00 €	228.945,00 €	154.263,00 €
	Total general	147.506,00 €	532.217,00 €	298.723,00 €	657.497,00 €	272.881,00 €
Mitjana mensual (salari brut + complements)	Dones	3.098,53 €	1.964,84 €	2.893,39 €	1.409,42 €	1.496,84 €
	Homes	2.221,20 €	2.862,95 €	2.046,26 €	1.584,64 €	1.656,76 €
	Total	2.659,86 €	2.413,89 €	2.469,82 €	1.497,03 €	1.576,80 €
Bretxa		-39,50 %	31,37 %	-41,40 %	11,06 %	9,65 %

2.5.4 INSTITUT DE RECERCA I FORMACIÓ AGRÀRIA I PESQUERA (IRFAP)

2.5.4.1 DESPESA TOTAL DESAGREGADA PER SEXE

Segons les dades proporcionades per l'Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera, la despesa ha estat de 2.773.054,01 €, una despesa un 1,87 % més alta que la de l'any anterior (2.721.075 €).

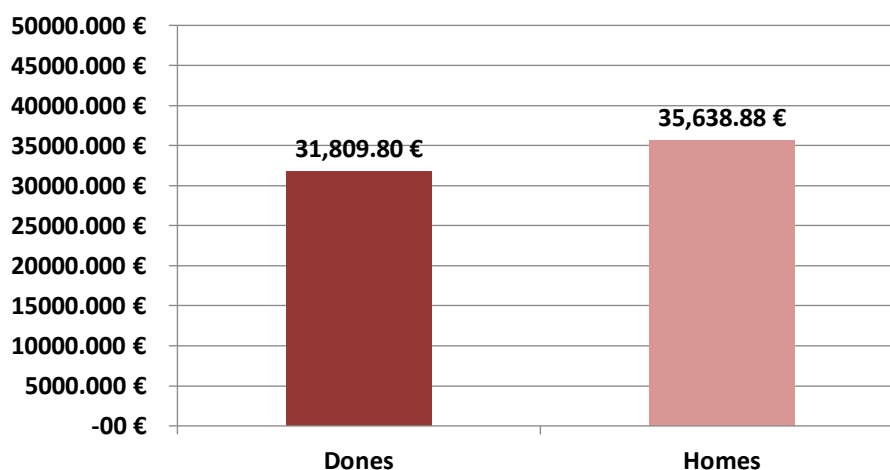
Un 44,74 % d'aquesta partida la cobren dones (1.240.582,02 €), tot i que elles suposen el 47,56 % del personal. Així doncs, els homes reben en conjunt una retribució lleugerament superior a la que correspondria segons el seu pes.

Taula 32 Despesa de l' Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera per sexe. 2022

Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Mitjana brut anual + complements (€)	Despesa total en salaris (€)	Despesa total en salaris (%)
Dones	39	47,56	31.809,80	1.240.582,02	44,74
Homes	43	52,44	35.638,88	1.532.471,99	55,26
Total/mitjana	82	100	33.724,34	2.773.054,01	100

Les dades relatives al salari brut anual mitjà que perceben homes i dones que treballen a l'Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera indiquen que difereix en 3.829,08 € a favor dels homes. Concretament, de mitjana, les dones que treballen a l'Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera perceben un salari brut anual de 31.809,80 €, mentre que el dels homes ascendeix fins a 35.638,88 €.

Gràfic 18 Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe. 2022



Pel que fa a reduccions de jornada i excedències, les dades mostren que cap persona gaudeix o ha gaudit durant l'any 2022 d'una jornada reduïda, mentre que dos homes han gaudit d'una excedència.

Taula 33 Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2022

Sexe	Gaudeixen d'una reducció		Gaudeixen d'una excedència	
	n	%	n	%
Dones	0	0,00	0	0,00
Homes	0	0,00	2	100
TOTAL	0	0,00	2	100

2.5.4.2 DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS SEXE A L'INSTITUT DE RECERCA I FORMACIÓ AGRÀRIA I PESQUERA

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 força més baixa.

Si calculam les retribucions anuals tenint en compte el nombre de treballadors o treballadores, la xifra de retribucions anuals mitjanes observades és de 34.072,45 € per al conjunt del personal. Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència de 3.829,08 € anuals a favor dels homes (732,69 € més que l'any 2021): ells cobren 35.638,88 € anuals, davant els 31.809,80 € de les dones, un 10,74 % més, una bretxa 3,03 punts superior a la del 2021, que fou d'un 7,71 %.

Taula 34 Despesa de capítol 1 a l'Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera per sexe. 2022

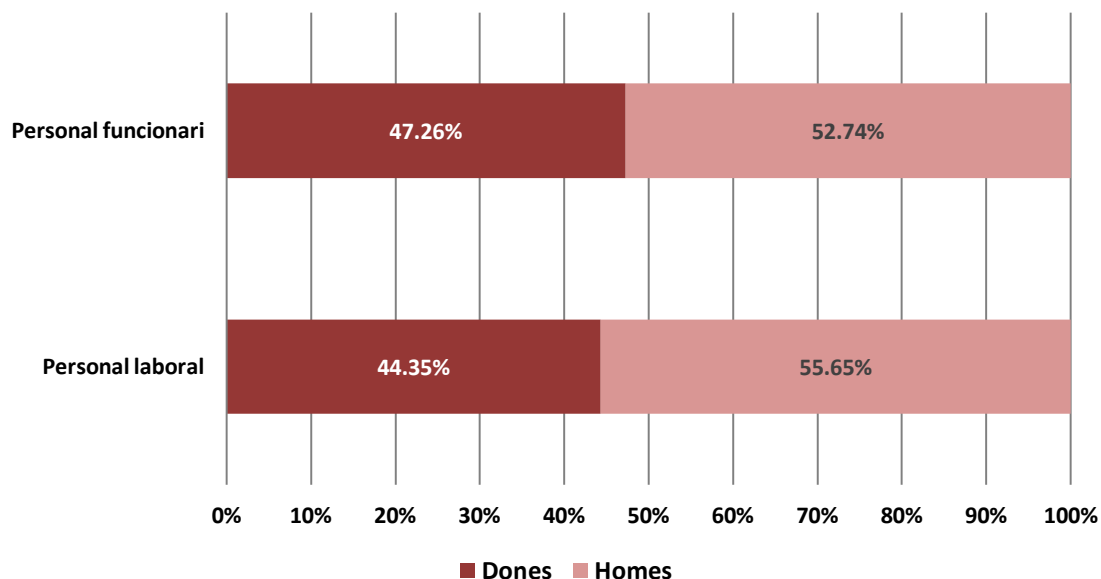
Sexe	Persones (n)	Despesa total	Mitjana brut anual + complements (€)
Dones	43	1.240.582,02	31.809,80
Homes	39	1.532.471,99	35.638,88
Total	82	0	33.724,34
Bretxa			10,74%

2.5.4.3 DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS RÈGIM JURÍDIC

Segons les dades aportades, el 13,15 % de la despesa en retribucions correspon a personal funcionari, i el 86,85 % restant, a personal laboral.

Entre el personal funcionari, els homes cobren el 52,74 % de la despesa, un percentatge que augmenta lleugerament entre el personal laboral (55,65 % de la despesa). Aquestes dades no expressen *per se* diferències segons sexe, ja que el que reflecteixen és una distribució desigual d'homes i dones segons règim jurídic. Efectivament, el 2022 ells representen de mitjana el 63,64 % (10,90 punts per sobre de la proporció de la despesa) del personal funcionari i el 50,70 % del personal laboral (4,95 punts per davall de la despesa).

Gràfic 19 Comparació entre distribució de la despesa en retribucions segons sexe del personal laboral i del personal funcionari a l'Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera per sexe. 2022



Si s'observen les dades segons la mitjana mensual, en el cas del personal funcionari, elles reben de mitjana per nòmina 1.114,88 € més que els homes, amb la qual cosa resulta una bretxa salarial del 36,24 % a favor de les dones. Entre el personal laboral succeeix el contrari: elles reben de mitjana una quantitat menor, concretament 478,99 € de mitjana mensual, amb la qual cosa resulta una bretxa del 18,01 % favorable als homes.

Taula 35 Diferències retributives segons sexe i règim jurídic a l'Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera per sexe. 2022

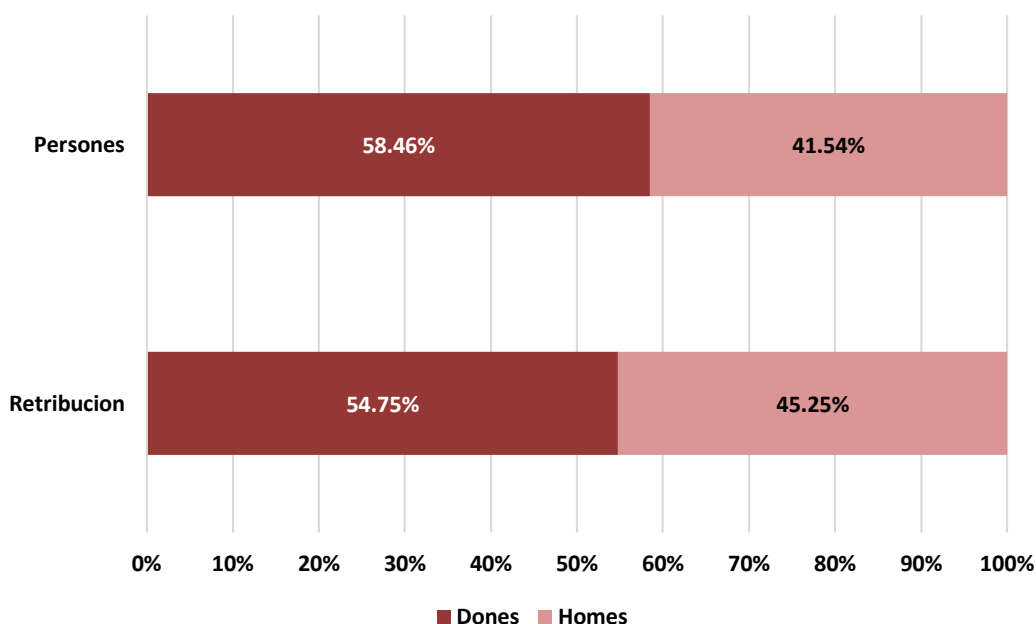
	SEXE	Funcionari	Laboral
Total	Dones	172.285,47 €	1.068.296,55 €
	Homes	192.241,62 €	1.340.230,37 €
	Total general	364.527,09 €	2.408.526,92 €
Mitjana mensual (salari brut + complementos)	Dones	3.076,53 €	2.180,20 €
	Homes	1.961,65 €	2.659,19 €
	Total general	2.519,09 €	2.419,69 €
Bretxa		-36,24 %	18,01 %

2.5.5 INSTITUT BALEAR DE LA JOVENTUT

L'Institut Balear de la Joventut no va poder trametre la informació sol·licitada el 2021; per aquest motiu, no s'han pogut comparar les dades que mostren en les taules i els gràfics següents entre els anys de referència.

Segons les dades rebudes, la despesa de capítol 1 de l'Institut Balear de la Joventut va ascendir a 1.614.742 €. El 54,75 % d'aquesta quantitat va anar a parar a dones, el pes relatiu de les quals és del 58,46 % (38 dones sobre un total de 65 persones).

Gràfic 20 Distribució del personal i de la despesa de capítol 1 a l'Institut Balear de la Joventut de les Illes Balears segons sexe. 2022



Si calculam les retribucions anuals, la xifra de retribucions anuals mitjanes observades és de 24.842,18€ per al conjunt del personal. Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència de 3.800,58 € anuals a favor dels homes: ells cobren de mitjana 27.064,06 € anuals davant els 23.263,48 € de les dones. Aquestes xifres ens llancen una bretxa del 15,00 % a favor del grup masculí.

Taula 36 Distribució del personal i de la despesa de capítol 1 a l'Institut Balear de la Joventut de les Illes Balears segons sexe. 2022

Sexe	Persones (n)	Despesa total (€)	Retribució mitjana per persona (€)
Dones	38	884.012,25	23.263,48
Homes	27	730.729,69	27.064,06
Total	65	1.614.741,94	24.842,18
Bretxa			15 %

En relació amb el personal amb reducció de jornada o excedència per sexe, les dades mostren que 10 persones han gaudit durant l'any 2022 d'una jornada reduïda,

concretament 3 homes i 7 dones. Per tant, són les dones que opten majoritàriament per fer jornades parcials. Això troba una explicació en el fet que tradicionalment són les dones les que tenen cura dels fills i filles i de les persones dependents i, per tant, les que acostumen a sol·licitar aquest tipus de mesures de conciliació.

Ningú no ha gaudit de cap excedència.

Taula 37 Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2022

Sexe	Gaudeixen d'una reducció	
	n	%
Dones	7	70,00 %
Homes	3	30,00 %
TOTAL	10	100

Pel que fa a les diferències retributives segons grup a l'Institut Balear de la Joventut de les Illes Balears, la bretxa és favorable a les dones en els grup B i E (amb percentatges de 6,19 % i 14,53 %, respectivament). La bretxa favorable als homes s'observa en els grups A, C i D (amb uns percentatges de 8,82 %, 8,19 % i 16,68 %, respectivament). En el grup de direcció, no podem fer la comparació, atès que no hi ha personal d'ambdós sexes (cal indicar que només hi ha homes).

Taula 38 Diferències retributives segons grup a l'Institut Balear de la Joventut de les Illes Balears segons sexe. 2022

	SEXE/GRUP	Direcció	Grup A	Grup B	Grup C	Grup D	Grup E
Total salari brut + complements	Dones	-	156.407,46 €	186.634,65 €	219.977,18 €	251.614,54 €	69.378,42 €
	Homes	69.083,52 €	104.706,31 €	133.767,16 €	212.350,64 €	164.538,66 €	46.283,40 €
	Total general	69.083,52 €	261.113,77 €	320.401,81 €	432.327,82 €	416.153,20 €	115.661,82 €
Mitjana mensual (salari brut + complements)	Dones	-	2.354,87 €	3.542,64 €	2.074,61 €	1.462,11 €	654,45 €
	Homes	5.077,06 €	2.582,74 €	3.336,01 €	2.259,61 €	1.754,80 €	571,44 €
	Total	-	2.468,80 €	3.439,32 €	2.167,11 €	1.608,45 €	612,95 €
Bretxa		-	8,82%	-6,19 %	8,19 %	16,68 %	-14,53 %

2.5.6. FUNDACIÓ D'ATENCIÓ I SUPORT A LA DEPENDÈNCIA

Segons les dades rebudes, la despesa de la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència en el capítol 1 va ascendir a 21.353.426,29 € (4.344.205,45 € més que el 2021). El 77,39 % d'aquesta quantitat va anar a parar a dones (un 1,04 % menys que el 2021), tot i que el seu pes relatiu és del 77,32 %: 726 dones sobre un total de 939 persones (un 1,26 % menys).

Si calculam les retribucions anuals, la xifra de retribucions anuals mitjanes observades és de 22.740,60 € per al conjunt del personal. Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència de 99,74 € anuals a favor de les dones (que canvia la tendència del 2021, quan els homes guanyaven de mitjana 324,23 € anuals més): ells cobren 22.663,49 € anuals davant els 22.763,23 € de les dones. Aquestes xifres ens llancen una bretxa de 0,44 % a favor del grup femení (al contrari de l'analitzada el 2021, quan la bretxa era favorable als homes en un 1,33 %).

Taula 39 Despesa de capítol 1 a la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència per sexe. 2022

Sexe	Persones (n)	Despesa total (€)	Mitjana brut anual + complements (€)
Dones	726	16.526.102,75	22.763,23
Homes	213	4.827.323,54	22.663,49
Total	939	21.353.426,29	22.740,60
Bretxa			-0,44 %

Quant a les diferències retributives dels sis grups en què es divideix el personal de la Fundació, només en cinc hi ha personal d'ambdós sexes. En tots cinc la bretxa és favorable a les dones.

Taula 40 Diferències retributives als serveis generals de la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència segons sexe. 2022

	Dones			Homes			Bretxa
	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	
Direcció	1	55286,55	55.286,55	-	-	-	-
Grup A	21	913242,24	43.487,73	19	658.899,23	34.678,91	-25,40 %
Grup B	168	4853972,14	28.892,69	46	1.252.759,78	27.233,91	-6,09 %
Grup C	45	1140670,19	25.348,23	31	832.103,60	26.842,05	5,57 %
Grup D	381	7710888,95	20.238,55	87	1.529.618,36	17.581,82	-15,11 %
Grup E	110	1852042,68	16.836,75	30	553.942,57	18.464,75	8,82 %

Pel que fa a jornades reduïdes, les dades mostren que del total de 71 persones que han gaudit durant l'any 2022 d'una jornada reduïda, 57 són dones, i 14, homes. Per tant, són les dones —un 80,28 %— que majoritàriament opten per fer jornades parcials, mentre que els homes representen un 19,72 % del total de persones que gaudeixen d'una reducció. Pel que fa a excedències, les dades mostren que del total de 52 persones que

han gaudit durant l'any 2022 d'una excedència, 48 són dones, i 4, homes. Per tant, són les dones —un 92,31 %— que majoritàriament opten per fer jornades parcials, mentre que els homes representen un 7,69 % del total de persones que gaudeixen d'una reducció.

Aquestes dades ens mostren un escenari poc equitatiu quant a la distribució per sexe de les persones que sol·liciten i fan jornades de treball parcial. Això troba una explicació en el fet que tradicionalment són les dones les que tenen cura dels fills i les filles i de les persones dependents i, per tant, les que acostumen a sol·licitar aquest tipus de mesures de conciliació.

Taula 41 Personal amb reducció de jornada o excedència a la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència segons sexe. 2022

<i>Sexe</i>	<i>Gaudeixen d'una reducció</i>		<i>Gaudeixen d'una excedència</i>	
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Dones	57	80,28 %	48	92,31 %
Homes	14	19,72 %	4	7,69 %
TOTAL	71	100	52	100

2.5.7 FUNDACIÓ INSTITUT SOCIOEDUCATIU S'ESTEL

Cal aclarir alguns aspectes metodològics. La Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel té una alta rotació: hi ha persones que estan contractades tot l'any, però d'altres van fent substitucions de dies, setmanes o mesos. Per aquest motiu, el nombre de persones presenta decimals.

Segons les dades rebudes, la despesa de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel en el capítol 1 va ascendir a 6.797.742 €. El 70,39 % d'aquesta quantitat va anar a parar a dones, el pes relatiu de les quals és del 70,39 % (138,64 dones sobre un total de 197,4 persones).

Si calculam les retribucions anuals, la xifra de retribucions anuals mitjanes observades és de 34.436,38 € per al conjunt del personal. Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència de 256,51€ anuals a favor de les dones: ells cobren 34.256,23 € anuals, davant els 34.512,74 € de les dones. Aquestes xifres ens llancen una bretxa del 0,75 % a favor del grup masculí (de manera que canvia la tendència observada l'any 2021).

Taula 42. Despesa de capítol 1 a la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel per sexe. 2022

Sexe	Persones (n)	Despesa total (€)	Mitjana brut anual + complements (€)
Dones	138,64	4.784.846	34.512,74
Homes	58,76	2.012.896	34.256,23
Total	197,4	6.797.742	34.436,38
Bretxa			-0,75 %

Quant a les diferències retributives dels sis grups en què es divideix el personal de la Fundació, només en quatre hi ha personal d'ambdós sexes. En tots quatre, la bretxa és favorable als homes.

Taula 43 Diferències retributives als serveis generals de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel segons sexe. 2022

	Dones			Homes			Bretxa
	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	
Direcció	1	56.647	56.647,27	-	-	-	-
Grup A	22,22	811.497	36.521,02	4,03	175.411	43.526,28	16,09 %
Grup B	75,02	2.790.517	37.196,97	26,76	1.011.657	37.804,84	1,61 %
Grup C	5,03	141.983	28.227,30	7,14	231.795	32.464,30	13,05 %
Grup D	34,37	964.480	28.061,70	20,83	594.033	28.518,13	1,60 %
Grup E	1	19.721	19.721,00	-	-	-	-

2.5.8 FUNDACIÓ PER A L'ESPORT BALEAR

Segons les dades rebudes, la despesa de la Fundació per a l'Esport Balear en el capítol 1 va ascendir a 2.666.424,39 €. Un 30,37 % d'aquesta quantitat va anar a parar a dones, tot i que el seu pes relatiu és del 28,21 % (33 dones sobre un total de 117 persones).

Si calculam les retribucions anuals, la xifra de retribucions anuals mitjanes observades és de 22.789,95 € per al conjunt del personal. Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència de 2.436,75 € anuals a favor de les dones: ells cobren 22.102,66 € anuals, davant els 24.539,42 € de les dones. Aquestes xifres ens llancen una bretxa del 11,02 % a favor del grup femení (un 8,02 % menys que l'any 2021, pel fet que l'any 2022 el salari dels homes ha augmentat més que el de les dones).

Taula 44 Despesa de capítol 1 a la Fundació per a l'Esport Balear per sexe. 2022

Sexe	Persones (n)	Despesa total (€)	Mitjana brut anual + complements (€)
Dones	33	809.800,72	24.539,42
Homes	84	1.856.623,67	22.102,66
Total	117	2.666.424,39	22.789,95
Bretxa			-11,02 %

Quant a les diferències retributives dels sis grups en què es divideix el personal de la Fundació, en cinc hi ha personal de tot dos sexes (un menys que el 2021, quan hi havia homes i dones a tots els grups). D'aquests, la bretxa és favorable a les dones en 3: direcció, amb un 1,29 % (de manera que canvia la tendència del 2021, quan era del 31,81 % favorable als homes), grup B, amb un 32,86 % (que augmenta la del 2021, que era del 4,50 % favorable a les dones) i grup D, amb un 71,13 % (que disminueix la del 2021, que era de 89,76 % favorable a les dones). En relació amb els grups A i C, es reverteix la tendència del 2021 (atès que, en aquests grups, la bretxa era favorable a les dones).

Taula 45. Diferències retributives als serveis generals de la Fundació per a l'Esport Balear segons sexe. 2022

	Dones			Homes			Bretxa
	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	
Direcció	1	54.979,53	54.979,53	2,00	108.561,97	54.280,99	-1,29 %
Grup A	6	168.890,68	28.148,45	10,00	299.709,19	29.970,92	6,08 %
Grup B	3	98.309,71	32.769,90	8,00	197.312,62	24.664,08	-32,86 %
Grup C	13	295.846,37	22.757,41	33,00	887.004,92	26.878,94	15,33 %
Grup D	7	140.668,09	20.095,44	31,00	364.034,97	11.743,06	-71,13 %
Grup E	3	51.106,34	17.035,45	-	-	-	-

2.5.9 FUNDACIÓ BALEAR D'INNOVACIÓ I TECNOLOGIA

Segons les dades rebudes, la despesa de la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia en el capítol 1 va ascendir a 6.808.442,77 €. Un 45,16 % d'aquesta quantitat va anar a parar a dones, tot i que el seu pes relatiu és del 54,84 % (153 dones sobre un total de 279 persones). Aquestes dades mostren la tendència ja marcada el 2021, amb dades pràcticament idèntiques.

La xifra de retribucions anuals mitjanes observades és de 24.403,02 € per al conjunt del personal. Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència de 7.822,62 € anuals a favor dels homes: ells cobren 28.692,85 € anuals, davant els 20.870,22 € de les dones. Aquestes xifres ens llancen una bretxa del 27,26 % a favor del grup masculí (amb una disminució de 3,55 punts percentuals respecte de la bretxa del 2021, que també era favorable als homes).

Taula 46 Despesa de capítol 1 a la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia per sexe. 2022

Sexe	Persones (n)	Despesa total (€)	Mitjana brut anual + complements (€)
Dones	153	3.193.144,18	20.870,22
Homes	126	3.615.298,59	28.692,85
Total	279	6.808.442,77	24.403,02
		Bretxa	27,26 %

Dels sis grups que hi trobam, només en cinc hi ha persones de tot dos sexes. Així, d'aquests cinc, en tres la bretxa és nul·la (concretament en els grups A, C i D) i, a més, a disminuït respecte del 2021, ja que en aquests mateixos grups la bretxa era favorable als homes. En els grups de direcció i B, la bretxa és favorable als homes, amb valors que ronden el 23 %. En comparació amb el 2021, la bretxa ha augmentat en tots dos casos (un 12,20 % en el cas de direcció i un 31,86 % en el cas del grup B, atès que en aquest grup la bretxa era favorable a les dones en un 8,25 %).

Taula 47 Diferències retributives als serveis generals de la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia segons sexe. 2022

	Dones			Homes			Bretxa
	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	
Direcció	1	40.345,48	40.345,48	1	52.039,32	52.039,32	22,47 %
Grup A	21	783.789,73	37.323,32	27	1.007.729,65	37.323,32	0,00 %
Grup B	18	443.640,89	24.646,72	33	1.064.738,15	32.264,79	23,61 %
Grup C	26	625.055,89	24.040,61	57	1.370.314,82	24.040,61	0,00 %
Grup D	85	1.280.064,34	15.059,58	8	120.476,64	15.059,58	0,00 %
Grup E	2	20.247,86	10.123,93	-	-	-	-

Pel que fa a jornades parcials, són més en dones que en homes. Concretament, les dades mostren que del total de 7 persones que gaudeixen o han gaudit durant l'any 2022 d'una jornada reduïda, 5 són dones, i 2, homes. Per tant, són les dones —un 71,43 %— que majoritàriament opten per fer jornades parcials, mentre que els homes representen un

28,57 % del total de persones que gaudeixen d'una reducció. Pel que fa a les excedències, les dones representen el 60,00 %, i els homes, el 40,00 %. 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. Això troba una explicació en el fet que tradicionalment són les dones les que tenen cura dels fills i filles i de les persones dependents i, per tant, les que acostumen a sol·licitar aquest tipus de mesures de conciliació.

Taula 48 Personal amb reducció de jornada o excedència a la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia segons sexe. 2022

Sexe	Gaudeixen d'una reducció		Gaudeixen d'una excedència	
	n	%	n	%
Dones	5	71,43 %	6	60,00 %
Homes	2	28,57 %	4	40,00 %
TOTAL	7	100	10	100

2.5.10 INSTITUT D'INDÚSTRIES CULTURALS DE LES ILLES BALEARS

Segons les dades rebudes d'aquest Institut, el 2022 en l'organisme hi treballaven un total de quatre persones; d'aquestes, un home és personal funcionari, i les tres persones restants (dones) són personal laboral. D'aquesta manera, no es poden fer comparacions com a conseqüència dels diferents règims jurídics d'homes i dones.

2.5.11 DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIO PÚBLICA

La Direcció General de Funció Pública no va poder trametre la informació sol·licitada el 2021; per aquest motiu, no s'han pogut comparar les dades que mostrem en les taules i els gràfics següents entre els anys de referència.

Segons les dades rebudes, la despesa de la Direcció General de Funció Pública en el capítol 1 va ascendir a 796.720.908,17 €. El 63,79 % d'aquesta quantitat va anar a parar a dones, tot i que el seu pes relatiu és del 64,45 % (2.710 dones sobre un total de 4.205 persones).

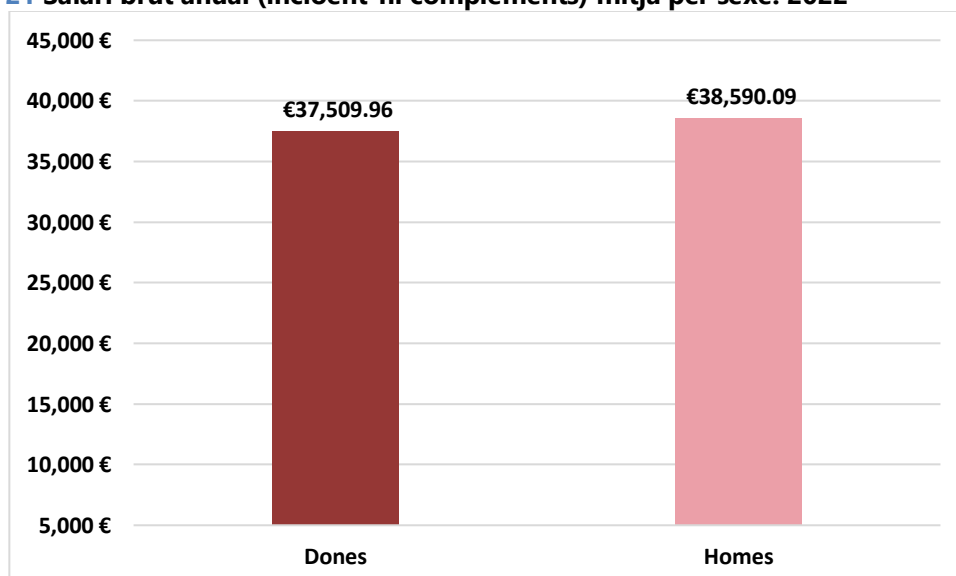
La xifra de retribucions anuals mitjanes observades és de 38.050,03 € per al conjunt del personal. Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència de 1.080,13 € anuals a favor dels homes: ells cobren 38.590,09 € anuals, davant els 37.509,96 € de les dones. Aquestes xifres ens llancen una bretxa del 2,80 % a favor del grup masculí.

Taula 49 Despesa de capítol 1 a la Direcció General de Funció Pública per sexe. 2022

Sexe	Persones (n)	Despesa total (€)	Mitjana brut anual + complements (€)
Dones	2.710	508.259.972,06	37.509,96
Homes	1.495	288.460.936,11	38.590,09
Total	4.205	796.720.908,17	38.050,03
		Bretxa	2,80 %

Les dades relatives al salari brut anual mitjà que perceben homes i dones que treballen a la Direcció General de Funció Pública indiquen que difereix en 1.080,13 € a favor dels homes. Concretament, de mitjana, les dones que treballen a la Direcció General de Funció Pública perceben un salari brut anual de 37.509,96 €, mentre que el dels homes ascendeix fins a 38.590,09 €.

Gràfic 21 Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe. 2022



Dels cinc grups que hi trobam, la bretxa és favorable als homes en quatre grups (concretament en els grups A1, A2, C1 i C2, amb valors que es mouen entre el 0,86 % i el 6,67 %). En el cas del grup E, la bretxa és favorable a les dones amb 1,83 punts percentuals.

Taula 50 Diferències retributives als serveis generals de la Direcció General de Funció Pública segons sexe. 2022

	Dones			Homes			Bretxa
	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	
Grup A1	785	44.235.541,48	56.351,01	527	30.627.711,70	58.117,10	3,04 %
Grup A2	481	19.916.055,27	41.405,52	187	8.295.839,93	44.362,78	6,67 %
Grup C1	205	7.592.483,18	37.036,50	307	11.637.129,09	37.905,96	2,29 %
Grup C2	963	27.344.419,11	28.395,04	340	9.737.823,81	28.640,66	0,86 %
Grup E	276	6.723.839,65	24.361,74	134	3.205.810,95	23.923,96	-1,83 %

2.5.12 CONCLUSIONS DEL CAPÍTOL 1 DEL SECTOR PÚBLIC INSTRUMENTAL

— Un cop més, no tots els organismes obligats han presentat informació respecte de la despesa de capítol 1. No ens és possible extreure conclusions generals, atès que cada organisme té una idiosincràsia pròpia, fruit de la seva activitat i àmbit d'actuació. El canvi de metodologia en la recollida de les dades no permet comparar-les totes, només les que ja es demanaren l'any anterior.

Recomanacions

- Cada entitat del sector públic instrumental estudiada presenta unes característiques pròpies, fet que remarca la necessitat de disposar de l'anàlisi detallada sobre la distribució del capítol 1 entre dones i homes.
- Els plans d'igualtat d'aquestes entitats haurien de preveure les mesures adients per limitar la bretxa salarial quan se'n detectin els motius.

3. Anàlisi de la despesa destinada a programes

Per a l'elaboració d'aquesta proposta d'informe s'ha demanat també informació a les diferents conselleries d'algunes activitats pressupostades per a l'any 2024 per tal d'analitzar el pressupost invertit, 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 de 2024, poden haver-hi variacions en les quantitats finalment assignades a les activitats analitzades.

3.1 SELECCIÓ DE PROGRAMES

Atès el considerable volum pressupostari de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, s'han seleccionat algunes activitats per ser analitzades en aquest informe, i s'ha planificat anar incloent-ne més any rere any. En aquest sentit, l'any passat es varen analitzar un total de 125 programes i subprogrames, mentre que en aquesta proposta d'informe s'inclouran en l'anàlisi un total de 92 activitats. Tal com s'ha explicat en l'apartat 1.1.4 d'aquest document, 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 l'apartat 2 es demana que s'assigni una puntuació de 0 a 3 (en què 0 és gens; 1, poc; 2, bastant, i 3, totalment) als criteris següents:

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

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

L'aplicació d'aquests criteris ha resultat en una selecció final de 92 activitats, detallades en la taula 51.

Taula 51 Activitats seleccionades, rellevància de gènere i assignació pressupostària. 2023

Conselleria/ organisme	Nom de l'activitat	A	B	C	Pressupost assignat als programes i subprogrames
Fundació per a l'Esport Balear	Visibilització de les esportistes femenines de les Illes Balears mitjançant les notícies que publiquem a les xarxes socials i les notícies publicades a la web del CEIB.	3	2	2	0
	Campanya a centres escolars i clubs esportius per visibilitzar a les esportistes del CTEIB	3	2	2	1.500 €
	Setmana de l'esport femení. Video de promoció de l'esport femení balear	3	2	2	3.500 €
Direcció General d'Esports	Promoció i foment de l'esport inclusiu	3	2	3	654.000 €
Direcció General de Turisme	No està previst fer cap acció en aquest sentit	ND	ND	ND	ND
Conselleria d'educació i Universitat	Formacions i altres activitats de l'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar	3	0	2	30.102,20 €
Direcció general de relacions institucionals i de relacions amb el parlament	Relacions i coop.altres adm.públiques i altres ens	2	1	1	-
	Foment participació centres i cases regionals	0	0	0	-
	Col·laboracions institucionals en matèria justícia	0	0	0	-
	Foment i rel. amb comunitats balears a l'exterior	1	1	1	65.000 €
Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears	No hi ha informació en la fitxa facilitada	2	1	0	-
Escola Balear d'Administració Pública	Formació i selecció de personal	2	2	1	-
Conselleria de Presidència i Administracions Públiques	Inclusió de condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació als contractes de la Secretaria General de la Conselleria de Presidència i Administracions Públiques per tal de fomentar la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral, sempre que la naturalesa del contracte ho permeti.	1	2	1	-

Conselleria/ organisme	Nom de l'activitat	A	B	C	Pressupost assignat als programes i subprogrames
Institut Balear d'Estadística	Desenvolupament dels Indicadors de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible desagregats per sexe quan siguin susceptibles, es fa menció específica a l'objectiu 5: Igualtat de gènere	3	3	3	9.331 €
	Incorporació de la variable sexe en les operacions estadístiques qui siguin susceptibles d'incloure-la	3	3	3	Sense cost addicional
Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL)	No s'ha enviat informació	-	-	-	-
Direcció General de Treball i Salut Laboral	Programa fomento plans igualtat empreses grans i petites	3	0	3	400.000 €
	Programa igualtat en negociació col·lectiva	3	0	3	400.000 €
	Programa per a afavorir conciliació familiar en empreses	3	0	3	296.663 €
Servei d'Ocupació de les Illes Balears	Serveis i actuacions d'informació i orientació (67 %)	3	1	2	13.574.245,30 €
	Accions formatives per a desocupats i ocupats (55 %)	3	1	2	35.683.924,03 €
	Programa SOIB Dona per a dones víctimes de violència de gènere (100 %)	3	1	2	4.726.430 €
	Accions de foment de l'ocupació per a grups amb dificultats d'inserció laboral (PI Vulnerables, PI Joves i Reactiva) (50 %)	3	1	2	23.165.861,21 €
Institut Balear de la Joventut	Aquest organisme no ha enviat informació.				

<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 Institut Socioeducatiu S'Estel	Execució i seguiment de la tercera actualització del pla d'igualtat de la FISE	3	3	1	2.000 €
	Formació al personal en perspectiva de gènere	3	3	1	2.500 €
	Intervenció amb menors i joves al centre Es Fusteret des de la perspectiva de gènere	3	3	1	22.000 €
	Intervenció educativa al programa «Amb mesura» a menors i joves des de la perspectiva de gènere	3	3	1	22.000 €
Direcció General d'Indústria i Polígons Industrials	Revisió de l'estat de les explotacions inactives (ECA)	1	1	1	70.785 €
	Creació i adaptació tràmits UDIT	2	1	1	73.725 €
	Millores informàtiques simplificació administrativa	2	1	1	10.000 €
	Contractació d'Inspeccions a Organismes de Control Autoritzats (OCAs)	1	1	1	6.050 €
Institut Balear de l'Habitatge (IBAVI)	Adjudiació d'habitatge	3	2	3	250.000,00 €
	Increment parc habitatge	3	2	3	49.553.516,00 €
Servei de Salut de les Illes Balears	Administració i serveis generals d'assistència sanitària, objectiu 20 de la Memòria del pressupost 2024. Inclusió de la perspectiva de gènere en l'atenció sanitària.	3	-	-	234.944,22 €
Direcció General del Tresor, Política Financera i Patrimoni	Suport de la dona empresària a la línia d'ajuts als emprenedors i a les empreses amb ISBA, SGR	2	2	2	323.125 €

Conselleria/ organisme	Nom de l'activitat	A	B	C	Pressupost assignat als programes i subprogrames
Institut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes Balears	Formació en matèria d'igualtat de gènere (estereotips, ús de llenguatge, assetjaments...)	3	3	1	500 €
	Difusió de bones pràctiques en l'ús del llenguatge inclusiu	3	3	2	8 hores gerent 8 hores tècnic superior 2 hores administratiu
	Difusió del protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual	3	3	1	6 hores gerència 6 hores tècnic superior 4 hores administratiu 500 € disseny i cartelleria
	Col·laborar en els actes de celebració del Dia Internacional de la Dona Rural i del Dia Internacional de la Dona organitzats per la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació	3	3	2	6 hores gerència 2.000 €
Institut Balear de la Dona	Violències masclistes	3	3	3	6.411.289,24 €
	Transversalitat i polítiques d'igualtat	3	3	3	775.600,00 €
Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears	No hi ha programes de despesa amb perspectiva de gènere.	-	-	-	-
Institut d'Indústries Culturals	-	-	-	-	-
Servei Alimentació Sostenible	Participació en actuacions d'igualtat en el Medi Rural	1	3	1	80.000,00 €
Direcció General de Funció Pública	Salut i prevenció de riscos laborals a l'Administració	2	2	2	Sense cost addicional
Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia	Subvencions incloses en cada programa de despesa (572A01 i 731A01)	3	0	3	Els assignats a les diferents convocatòries
	Desenvolupament Llei 10/2019, de 22 de febrer, de Canvi Climàtic i Transició Energètica-Elaboració Pla de Transició Energètica i Canvi Climàtic (part de canvi climàtic) (572A01 i 731A01)	3	0	3	140.000 €
	Subvenció Millora teixit comercial inclòs comerç emblemàtic	1	3	1	3.000.000,00 €

Conselleria/ Organisme	Nom de l'activitat	A	B	C	Pressupost assignat als programes i subprogrames
Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears (FOGAIBA)	Concessió ajuts agraris	2	1	2	ND
Direcció General d'Emergències i Interior. ISPIB	Actuació de policies	3	3	3	15.000,00 €
Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència	Gestió directa de centres i serveis d'atenció a persones amb dependència, discapacitat reconeguda o amb trastorn mental greu	3	3	1	20.900,00 €
	Gestió i administració interna de la Fundació	3	3	3	25.199,44 €
Agència Tributaria de Les Illes Balears	Informació semestral dels cursos de formació general i sectorial en matèria d'igualtat	3	3	2	0
	Elaboració de la Memòria relativa al compliment del Pla d'Igualtat de l'ATIB 2022-2024	3	3	3	0
	Inclusió d'una explicació del Pla d'Igualtat de l'ATIB als manuals d'acollida	3	3	2	0
	Informe anual de les hores extraordinàries a la campanya de renda àgil des de la perspectiva de gènere	3	3	2	0
	Taller de coresponsabilitat en la vida familiar	3	3	2	900,00 €
	Taller de detecció i actuació en casos d'assetjament sexual per raons de sexe, orientació sexual i identitat de gènere	3	3	2	900,00 €
	Elaboració d'un protocol d'assetjament sexual per raons de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i d'expressió del gènere propi	3	3	2	15.000,00

Conselleria/ organisme	Nom de l'activitat	A	B	C	Pressupost assignat als programes i subprogrames
Gabinet de Presidència	Gestió de les relacions de la Presidència amb els ciutadans i amb els grups socials i de la recollida de dades relatives a les necessitats de la societat civil	2	1	0	5.000 €
	Organització i direcció de l'assessorament a la presidenta, com també de la secretaria personal de la presidenta	2	1	0	2.000 €
Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia	Promoure la participació de dones en conferències (assistència/ponència), en jurats de premis i concursos, en tallers sobre tecnologies i com a expertes en mitjans de comunicació	3	2	1	ND
	Fomentar les vocacions científicotècniques entre les nines i les joves, a fi de reduir la bretxa de gènere existent en les àrees STEM	3	2	1	ND
Conselleria de Famílies i Afers Socials	Cooperació internacional	3	3	3	2.152.000,00 €
	Polítiques en matèria d'Igualtat i Diversitat Reunions, conferències i cursos	3	2	3	25.000,00 €
	Polítiques en matèria d'Igualtat i Diversitat a famílies i institucions sense ànim de lucre	3	2	3	120.000,00 €
Direcció General d'Habitatge i Arquitectura	Convocatòria d'ajuts de lloguer d'habitatge	1	3	1	9.805.600 €
Conselleria de Turisme, Cultura i Esports	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	90.000 €

Conselleria/ organisme	Nom de l'activitat	A	B	C	Pressupost assignat als programes i subprogrames
Conselleria d'Economia, Hisenda i Innovació. Direcció General de Investigació, Innovació i Transformació Digital	Encàrrec gestió FBIT (capítol 6)	3	2	3	275.000,00 €
Institut per a l'Educació de la Primera Infància	Ajuts per a la creació de places públiques i reconversió de guarderies en centres privats	0	0	2	8.354.590,53 €
	Ajuts a la Xarxa pública d'escoles infantils de les Illes Balears	0	0	2	24.975.000,00 €
	Ajuts a la Xarxa complementària a la Xarxa pública d'escoletes infantils de les Illes Balears	0	0	2	11.115.000,00 €
	Ajuts d'escolarització per infants escolaritzats en centres privats de primer cicle d'educació infantil	0	0	2	55.000,00 €
Institut d'Estudis Autonòmics (IEA)	Aquest organisme no ha enviat informació.	-	-	-	-
Direcció General de Prestacions, Farmàcia i Consum	Protecció i defensa del consumidor	1	1	2	Personal propi
Agència de Salut Pública de les Illes Balears	Programes de salut pública	3	3	3	Personal propi
	Programa d'Educació Afectiva i Sexual "Amb tots els sentis"	3	2	3	50.000 €
Direcció General de Coordinació i Transparència	Comunicació institucional	3	0	3	-
	Publicitat institucional	3	0	3	-
	Innovació tecnològica i continguts digitals	3	0	3	-

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'han incorporat en les fitxes aspectes que fan referència exclusivament al gènere. En aquest sentit, en la segona part de la fitxa s'ha demanat com l'activitat contribueix a la igualtat de dones i homes; quines accions i decisions s'han pres per al pressupost de 2024 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 en el pressupost destinat a les actuacions que s'implementaran per a la consecució dels objectius en matèria d'igualtat de gènere, segons s'especifica en l'Ordre 21/2023 del conseller d'Economia, Hisenda i Innovació 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 2024. L'anàlisi d'impacte de gènere d'aquestes actuacions s'ha fet sobre la base de la informació aportada per les conselleries i els organismes autònoms en relació amb els aspectes següents: el pressupost; la manera com el programa contribueix a la igualtat de dones i homes; la manera com les actuacions proposades incideixen en la igualtat de gènere, i els 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 es pot consultar en l'annex III.

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

Finalment, cal apuntar que del total de 40 fitxes rebudes, se n'han analitzat 28 respecte de la informació recollida en la primera part de la fitxa (valoració de la 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 40 fitxes, que són les que disposaven de la informació completa tant de la primera part de la fitxa com de la relativa al pressupost.

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

El gràfic següent (Gràfic 22) 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 que, de les activitats incloses en l'anàlisi, el 66,22 % 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 en compte aquesta realitat. Cal destacar que, en comparació amb els programes i subprogrames analitzats en l'informe del 2023, el percentatge d'aquest tipus d'activitats ha augmentat en 11,12 punts.

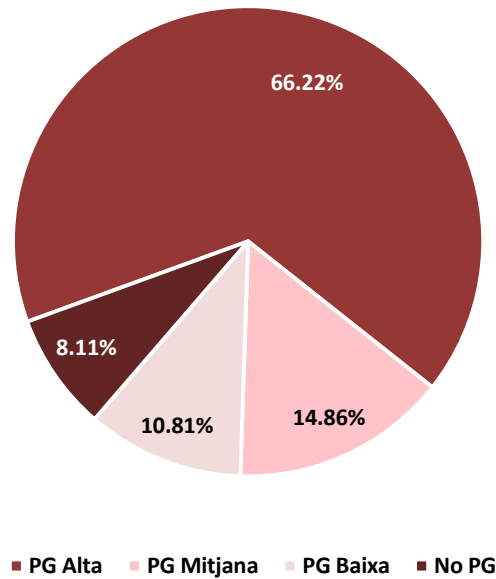
Un 14,86 % de les activitats incorporen en part la perspectiva de gènere en el seu disseny, actuacions i indicadors. En comparació amb les dades de l'any passat, aquest percentatge ha disminuït en 4,53 punts.

Les activitats que incorporen només molt parcialment la perspectiva de gènere són un 10,81 %, percentatge que representa una disminució d'1,36 punts respecte dels programes i subprogrames analitzats el darrer any.

Finalment, els programes que no incorporen la perspectiva de gènere representen un 8,11 % del total analitzat, percentatge inferior al de l'any anterior (13,27 %).

L'anàlisi indica que es considera que la gran majoria de les activitats incorporen la perspectiva de gènere en el disseny. Serà important en els anys següents seguir la tendència de la incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats i els programes analitzats i identificar si la tendència positiva es manté en el temps.

Gràfic 22 Distribució de les activitats analitzades en relació amb el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG). 2024

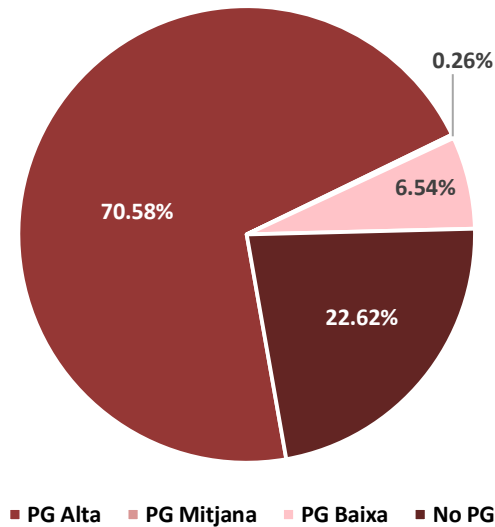


L'anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere també cal fer-la des del punt de vista del volum pressupostari que representen les activitats seleccionades. Cal tenir en compte que, del total de 40 fitxes rebudes, aquesta anàlisi n'incorpora 28. En alguns casos el pressupost assignat a l'activitat és majoritàriament de capítol 1, i, per tant, no s'inclou en l'anàlisi d'aquest apartat; en altres casos, no s'ha tramès la informació sobre el pressupost assignat a l'activitat.

En el gràfic següent es mostra que les activitats que tenen una incorporació alta de la perspectiva de gènere suposen el 70,58 % del pressupost analitzat; els que la incorporen en un grau mitjà, un 0,26 %; els que tenen una baixa incorporació de la perspectiva de gènere, un 6,54 %, i els que no la incorporen, un 22,62 %. Per tant, la majoria del pressupost analitzat correspon a activitats que tenen una incorporació alta de la perspectiva de gènere.

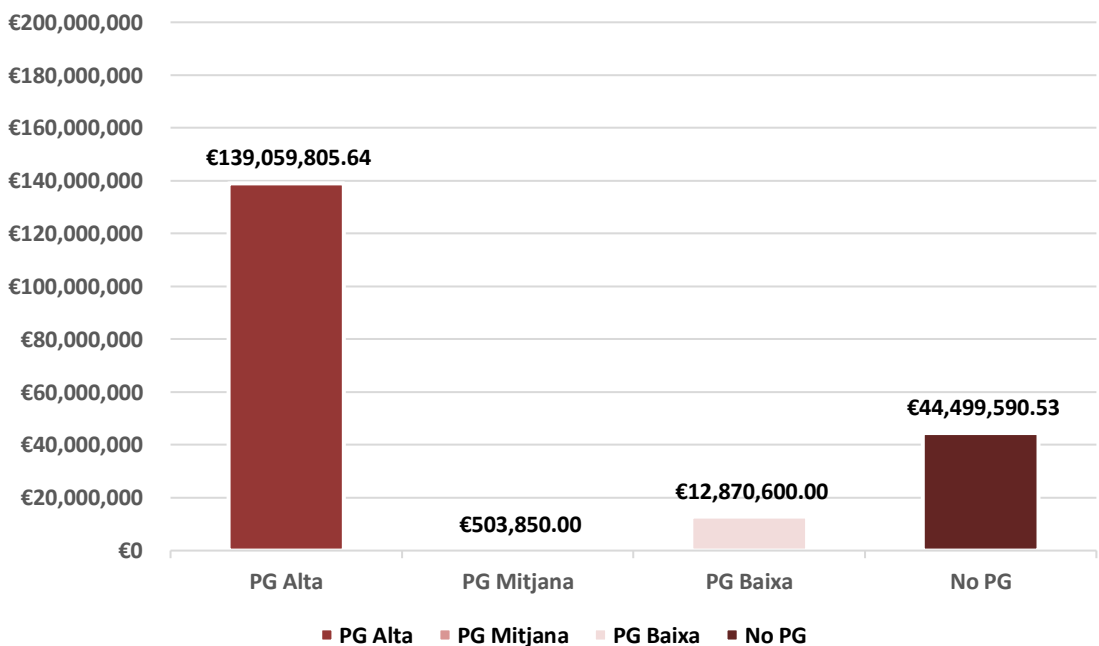
En la comparació amb les dades del darrer informe, cal destacar que ha augmentat de manera important el percentatge de pressupost que s'inverteix en activitats que tenen una alta incorporació de la perspectiva de gènere; en aquest sentit, mentre que les dades de l'informe del 2023 indicaven que els programes i subprogrames que declaraven tenir una alta incorporació de la perspectiva de gènere eren el 55,10 %, aquest percentatge ha crescut fins al 70,58 %.

Gràfic 23 Distribució pressupostària analitzada de les activitats segons el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere. 2024



Per quantia pressupostària, a les activitats que incorporen de manera plena la perspectiva de gènere se'ls destina un total de 139.059.805,64 €. Les segueixen les activitats que no incorporen la perspectiva de gènere, amb un pressupost assignat de 44.499.590,53 € i les activitats que la incorporen molt parcialment, amb 12.870.600,00 €. Finalment, el pressupost assignat a les que incorporen de manera parcial la perspectiva de gènere és de 503.850,00 €.

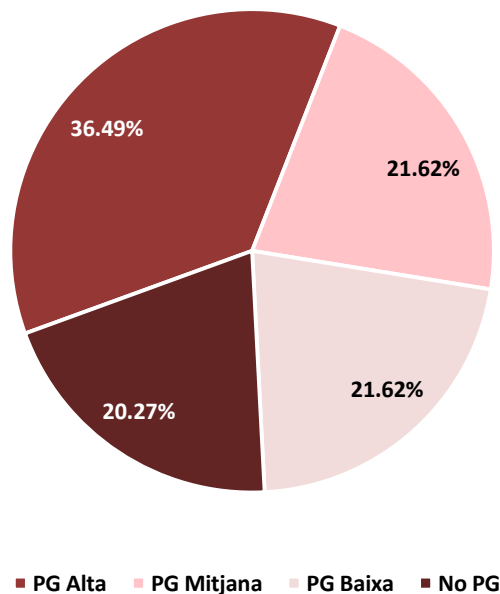
Gràfic 24. Quantia de pressupost analitzat en relació amb el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG) de les activitats. 2024



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

Del total de les 92 activitats de les quals s'ha analitzat l'impacte de gènere de la despesa, en un 36,49 % es considera que l'impacte és alt; un 21,62 % s'estima que té un impacte mitjà; un 21,62 %, que té un impacte baix, i un 20,27 %, que té un impacte nul sobre les desigualtats de gènere. Per tant, el percentatge d'activitats que es considera que tenen un impacte alt és semblant al de l'any passat (37,11 %), encara que lleugerament inferior.

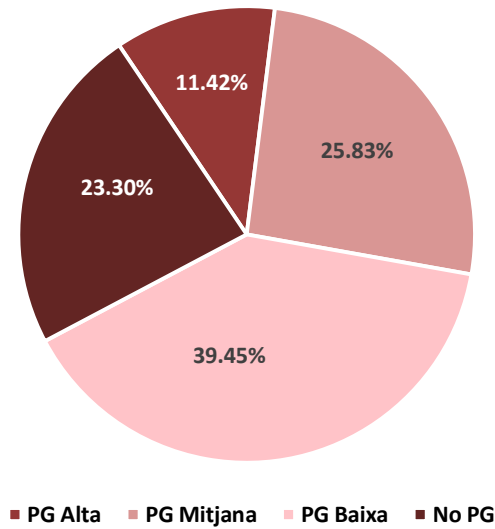
Gràfic 25 Distribució de les activitats analitzades segons el grau d'incidència en les desigualtats de gènere. 2024



El total del pressupost analitzat en funció de l'impacte en les desigualtats de gènere es distribueix de la manera següent: un 11,24 % correspon a programes que tenen un alt grau d'incidència en les desigualtats de gènere; un 39,45%, a programes que hi tenen una incidència mitjana; un 23,30 % del pressupost està assignat a activitats que tenen una incidència nul·la en les desigualtats de gènere, i un 25,83 %, a activitats que hi 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 54,10 % a ser de l'11,42 %.

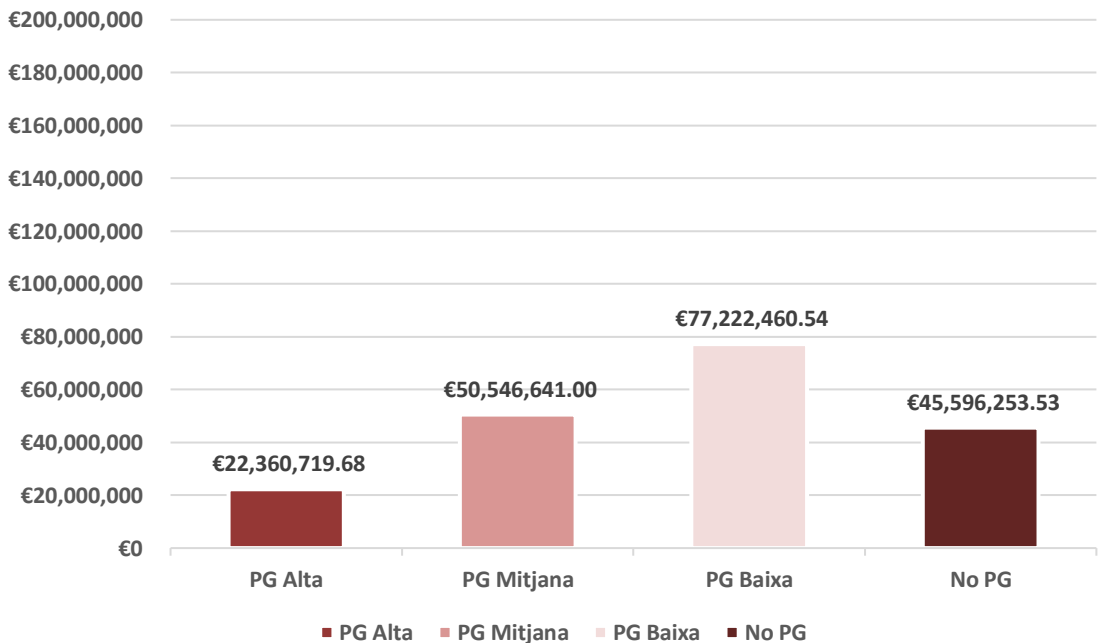
Gràfic 26 Distribució pressupostària de les activitats segons la incidència en les desigualtats de gènere. 2024



El nombre absoluts, les dades del gràfic 27 mostren 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 baixa incidència en les desigualtats de gènere: 77.222.460,54 €.

Cal destacar l'important increment del pressupost analitzat destinat a activitats que tenen un alt impacte en les desigualtats de dones i homes, el qual, en comparació amb les dades del darrer any, ha passat de ser de 157.366.968,88 € a ser de 195.726.074,75 €.

Gràfic 27 Quantia del pressupost en relació amb la incidència en les desigualtats de gènere. 2024



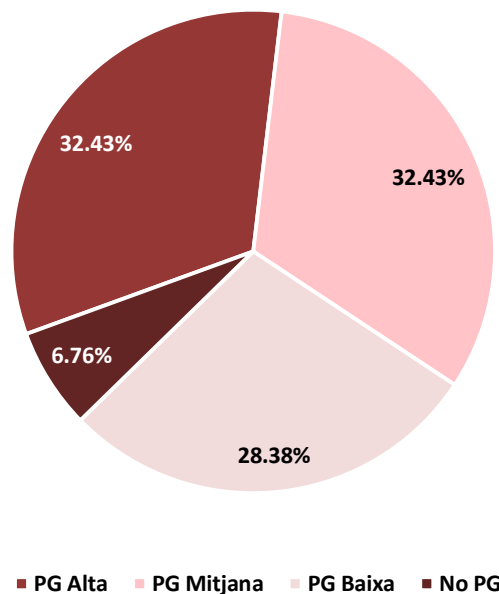
3.3.3 ANÀLISI DEL GRAU DE DESIGUALTATS EN L'ÀMBIT D'ACTUACIÓ DE LES ACTIVITATS

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 28 s'observa que només un 32,43 % de les activitats analitzades actuen en un àmbit en què es considera que el grau de desigualtats és alt. El mateix percentatge és aplicable a les que actuen en un àmbit en què s'estima que el grau de desigualtat de dones i homes és considerable; un 28,38 % de les activitats incideixen en una àrea en què es considera que les desigualtats són baixes i un 6,76 % de les activitats actuen en àmbits en què les desigualtats de dones i homes són nul·les.

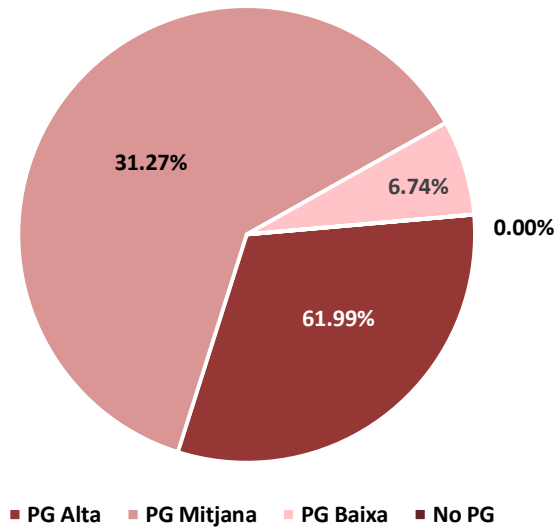
La comparació amb les dades de 2023 mostra que hi ha hagut un lleuger descens de 0,46 punts dels programes que actuen en àmbits en què el grau de desigualtat és alt.

Gràfic 28 Distribució de les activitats en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2024



Quant a la distribució pressupostària (gràfic 30), les dades mostren que la majoria del pressupost analitzat, un 61,99 %, es destina a activitats que es duen a terme en àmbits en què les desigualtats de gènere es consideren altes, mentre que un 31,27 % del pressupost analitzat correspon a activitats que actuen en àrees en què les desigualtats són considerables. Només el 6,74 % s'inverteix en àmbits en què s'estima que les desigualtats de gènere són inexistentes o escasses.

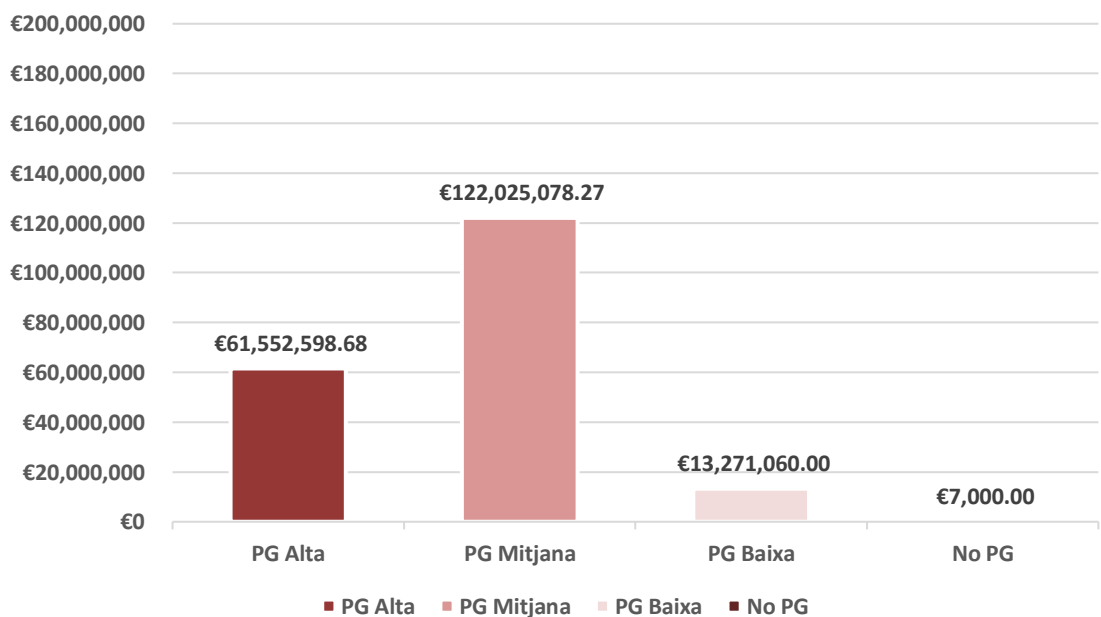
Gràfic 29 Distribució pressupostària de les activitats en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2024



En nombres absoluts, les dades del **Error! Reference source not found.** mostren que el pressupost invertit en àmbits en què es considera que les desigualtats són altes ascendeix fins a 61.552.598,68 €, amb la qual cosa el tipus d'activitats que aglutina més quantia de pressupost és el destinat a activitats duites a terme en àmbits en què les desigualtats es perceben mitjaneres és de 122.025.078,27 €.

En comparació amb les dades del 2023, cal destacar que la quantia de pressupost destinat a activitats fetes en àrees en què es considera que les desigualtats són altes ha augmentat considerablement: ha passat de ser de 146.283.649,71 € a ser de 61.552.598,68 €.

Gràfic 30 Quantia del pressupost en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2024



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 en què actuen els programes són els següents:

- El 66,22 % presenta una incorporació alta de la perspectiva de gènere, fet que implica que en la descripció del programa i les seves actuacions i indicadors es visibilitza la realitat de les dones. En termes de pressupost assignat, aquestes activitats representen el 70,58 % del pressupost analitzat.
- El 36,49 % de les activitats analitzades s'estima que tenen un impacte alt en les desigualtats de gènere, les quals representen un 11,42 % del pressupost analitzat, que en termes absoluts signifiquen 22.360.719,68 €.
- El 32,43 % de les activitats analitzades es duen a terme en àrees en què es considera que el grau de desigualtats és alt. Aquest percentatge en termes absoluts representa 61.552.598,68 €.

Recomanacions

- Atès que les dades mostren que la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny i la implementació de l'activitat no assegura per si mateixa un impacte positiu sobre les desigualtats de gènere, és rellevant disposar d'indicadors adequats 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 el personal tècnic implicat en el disseny, la implementació i l'avaluació de programes. D'altra banda, s'haurien de fer diagnòstics sobre la desigualtat de gènere existent en les diferents àrees per tal de poder dissenyar els programes i les activitats a partir d'evidències.

4. Transversalitat de la igualtat

A continuació, es presenten les anàlisis particulars de l'annex III de part de les fitxes rebudes. La informació aportada per cada una de les conselleries o organismes autònoms ha estat la base de l'anàlisi pressupostària. Els programes estan organitzats per conselleries o organismes. Les fitxes reflecteixen la informació proporcionada per les conselleries o els organismes que han detallat la informació referent a les seves activitats.

FUNDACIÓ PER A L'ESPORT BALEAR

Programa o subprograma:

Visibilització de les esportistes femenines de les Illes Balears mitjançant les notícies publicades a les xarxes socials i les notícies publicades a la web del CTEIB.

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

Amb la publicació de notícies a les xarxes socials es visibilitzen i donen a conèixer les nostres esportistes.

Despesa: N/A

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisions</i>	
1	Publicació de notícies d'esport femení.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
Nombre de notícies d'esport femení publicades a les xarxes socials		Mínim 2 notícies al mes	Mínim 2 notícies al mes	Mínim 2 notícies al mes

Programa o subprograma:

Campanya a centres escolars i clubs esportius per visibilitzar les esportistes del CTEIB

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

L'educació i la visibilització de models a seguir són fonamentals per al desenvolupament dels infants. En l'àmbit de l'esport, és essencial destacar les històries de les dones extraordinàries i promoure els programes de tecnificació que fomenten el seu desenvolupament. Per tant, crearem un llibre didàctic adreçat a nins i nines que doni a conèixer les dones destacades de l'esport i els 22 programes de tecnificació de la Fundació per a l'Esport Balear.

Despesa: 1.500 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.

Accions/decisions	
1	Creació d'un llibret de dones extraordinàries en el món de l'esport.
2	Difusió del llibret als centres escolars i clubs esportius per visibilitzar les esportistes del CTEIB.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Nombre de centres escolars inscrits	Nombre de centres	Acció nova	Acció nova	30
Nombre de clubs esportius inscrits	Nombre de clubs	Acció nova	Acció nova	10

Programa o subprograma:

Setmana de l'esport femení. Vídeo de promoció de l'esport femení balear.

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

L'educació i la visibilització de models a seguir són fonamentals per al desenvolupament dels infants. En l'àmbit de l'esport, és essencial destacar les històries de les dones que formen part del món esportiu, ja sigui com a esportistes, entrenadores, àrbitres, etc., i que aquestes figures siguin els referents per a les nines. Per tant, crearem un vídeo amb entrevistes adreçat a nins i nines que doni a conèixer les dones destacades de l'esport balear.

Despesa: 3.500 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Creació d'un vídeo amb entrevistes a dones del món de l'esport.
2	Difusió als centres escolars, clubs esportius, web i xarxes socials.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Nombre de centres escolars inscrits	Nombre de centres	Acció nova	Acció nova	30
Nombre de clubs esportius inscrits	Nombre de clubs	Acció nova	Acció nova	10
Nombre de publicacions (web i xarxes)	Nombre de publicacions	Acció nova	Acció nova	

DIRECCIÓ GENERAL D'ESPORTS

Programa o subprograma:

Promoció i foment de l'esport inclusiu.

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

Promoció de l'extensió i la capacitat tècnica de l'esport femení mitjançant actuacions positives en subvencions a esportistes, equips o federacions en matèria de formació tècnica, nombre d'esportistes federades, creació d'equips i seleccions femenines i suport a aquests equips i seleccions.

Despesa: 645.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Atorgament de punts de subvencions a les federacions esportives segons el percentatge de dones federades sobre el total de persones federades: $\geq 50\%$ (10 punts); $\geq 40\% < 50\%$ (8 punts); $\geq 30\% < 40\%$ (6 punts); $\geq 20\% < 30\%$ (4 punts); $\geq 15\% < 20\%$ (2 punts); $< 15\%$ (0 punts).
2	Ajuts a la formació tècnica de dones esportistes: s'assigna un punt per cada euro del cost total del curs segons el tipus de curs sol·licitat (entrenador esportiu federatiu, àrbitre o jutge federatiu, formació continuada...).
3	Ajuts a la participació femenina en competicions d'àmbit estatal en equips femenins o mixts o esportistes individuals.
4	Ajuts a esportistes destacades: les esportistes femenines tenen un factor corrector de l'1,10 en la puntuació dels ajuts.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Fitxes federatives de dones	Percentatge de fitxes femenines sobre el total		28,15 %	30 %
Sol·licituds d'ajuts a la formació tècnica de dones esportistes	Nombre de sol·licituds		21	45
Nombre d'equips femenins que participen en competicions de categoria nacional	Nombre d'equips		20	33
Nombre de dones esportistes destacades	Nombre de persones beneficiades		Més de 100	

DIRECCIÓ GENERAL DE TURISME

La fitxa enviada per aquest organisme no conté cap mena d'informació.

CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I UNIVERSITAT

Programa o subprograma:

Formacions i altres activitats de l'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar.

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

Tant les accions de sensibilització com les accions formatives que es duen a terme des de l'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar tenen entre els objectius el foment de la igualtat de gènere com a eina transformadora als centres educatius per tal d'afavorir la igualtat d'oportunitats, la cultura de la pau i l'erradicació de les violències masclistes. D'aquesta manera, en alguns casos de manera implícita i en altres de manera totalment explícita, es promou la formació en igualtat de gènere per part de tota la comunitat educativa com a eina de prevenció i d'intervenció als centres educatius.

Despesa: 30.102,20 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Gestió, avaluació i propostes de millora de la formació Tutoria LGTBIQA+.
2	Gestió, avaluació i propostes de millora de la formació 1,2,3 Emocions.
3	Gestió, avaluació i propostes de millora de la formació Protocol d'acompanyament a l'alumnat trans.
4	Gestió i dinamització de les xarxes per a la convivència en centres escolars.
5	Disseny, gestió i avaluació de la formació Protocol de violències masclistes als centres educatius.
6	Gestió, avaluació i propostes de millora de la formació Creació i dinamització d'un servei de mediació entre iguals.
7	Gestió, avaluació i propostes de millora de la formació Prevenció, detecció i intervenció en casos d'assetjament i ciberassetjament escolar.
8	Gestió i dinamització de la II Jornada de Coeducació.
9	Gestió, avaluació i propostes de millora de la formació Detecció, contenció i abordatge de les violències masclistes amb adolescents.
10	Gestió, avaluació i propostes de millora de la formació Estratègies per liderar un canvi a l'escola: el rol de l'agent de coeducació.
11	Gestió i dinamització de la II Jornada de Benestar Emocional.
12	Gestió i dinamització de la Xarxa de Centres Coeducatius.
13	Gestió, avaluació i propostes de millora de la formació Metodologies artístiques per combatre la normalitat.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
Nombre de persones i centres participants en les formacions o jornades	Nombre de participants		1200	
Nombre de centres que tenen una persona assignada al GESTIB com a agent o coordinador/a de coeducació	Nombre de centres que tenen agent de coeducació assignat al GESTIB		404	
Memòria anual de l'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar	Nombre de formacions relacionades amb el foment de la perspectiva de gènere		14	

DIRECCIÓ GENERAL DE RELACIONS INSTITUCIONALS I DE RELACIONS AMB EL PARLAMENT

Programa o subprograma:

Relacions i cooperació amb altres administracions públiques i altres ens

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

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

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.

En la convocatòria de subvencions a les reials acadèmies s'incorpora un criteri objectiu de valoració amb referència a la incorporació d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere.

Despesa: ND

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Tenir en compte la presència equilibrada d'homes i dones en les activitats que es duen a terme.
2	Organitzar activitats que incorporin la perspectiva de gènere o fomentin la igualtat entre homes i dones.
3	Incorporar criteris de paritat en la concessió dels guardons del Premi Ramon Llull del Govern de les Illes Balears.
4	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 2024, com ja es va fer els anys anteriors, incorporarà aquest criteri.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
Nombre d'activitats que incorporen la perspectiva de gènere	Nombre d'activitats		10	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 %	100 %
Inclusió en la convocatòria 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 %
Inclusió en la convocatòria de subvencions per a reials acadèmies d'un criteri de valoració referit a la incorporació de dones com a noves acadèmiques			100 %	100 %

Programa o subprograma:

Foment de la participació de centres i cases regionals.

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

Aquest programa no té cap incidència en la perspectiva de gènere. Es tracta de contractar la infraestructura necessària (envelats, banys, escenari, assegurança i seguretat) per organitzar les fires de les cases regionals a les Illes Balears. Les activitats de les fires estan organitzades per la Federació de Cases Regionals.

Despesa: ND

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisions</i>	

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>

Programa o subprograma:

Col·laboracions institucionals en matèria de justícia.

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

Aquest programa no té cap incidència en la perspectiva de gènere. Es tracta d'una subvenció directa a la Fundació +34 pel projecte d'assistència als presos balears a l'estranger, i una subvenció prevista per primera vegada per iniciar un projecte de mediació judicial en l'àmbit laboral.

Despesa: ND

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisions</i>	

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>

Programa o subprograma:

Foment de les relacions amb comunitats balears a l'exterior.

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

Convocatòria de subvencions per les comunitats balears a l'exterior: 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, la participació i la integració de la dona en la vida social i a la consecució de la igualtat d'oportunitats—, la valoració d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere per part de les entitats sol·licitants, tal com preveu la Llei 11/2006, de 28 de juliol, d'igualtat d'homes i dones.

Despesa: 65.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

--	--

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Inclusió en la convocatòria 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 %

CONSORCI ESCOLA D'HOTELERIA DE LES ILLES BALEARS

La fitxa rebuda no conté informació.

ESCOLA BALEAR D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

Programa o subprograma:

Formació i selecció de personal.

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

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

El procés de gestió d'oposicions que es podrà executar durant l'exercici de 2024 té com a base, amb relació a la composició dels òrgans de selecció, la regulació establerta en l'article 60 i concordants de l'EBEP, els articles 51.d) i 53 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'article 43 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, i el que preveu la base 8.1 de les bases generals.

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

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

Aquest caràcter estratègic de la formació es té en compte en el moment de planificar-la per tal de donar compliment als acords de governabilitat. Concretament, en el núm. 181, en relació amb «la formació en perspectiva de gènere de tots els empleats públics de l'Administració autonòmica que intervinguin en l'atenció de qualsevol possible procés de violència masclista».

Despesa: ND

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Més impuls de la modalitat formativa en línia.
2	Més impuls de la certificació de coneixements a través del programa d'autoformació.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Nombre d'activitats en la modalitat formativa en línia	Nre. cursos	300	330	350
Nombre d'activitats en la modalitat formativa semipresencial	Nre. cursos	120	135	150
Nombre de certificats de coneixements a través del programa d'autoformació	Nre. certificats	650	800	850

CONSELLERIA DE PRESIDÈNCIA I ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

Programa o subprograma:

Inclusió de condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació en els contractes de la Secretaria General de la Conselleria de Presidència i Administracions Públiques per tal de fomentar la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral, sempre que la naturalesa del contracte ho permeti.

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

La inclusió de condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació en els contractes pretén donar compliment a l'article 24 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, referent a la contractació pública, que estableix que les administracions públiques de les Illes Balears i el sector públic instrumental, mitjançant els òrgans de contractació, han d'establir condicions especials pel que fa a l'execució dels contractes que es formalitzin, amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral, sempre en el marc de la normativa vigent.

Des de la Conselleria es prioritza la inclusió de condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació en matèria d'igualtat entre dones i homes en els sectors o àmbits en què es detecten situacions asimètriques o que s'observa una possibilitat de millora.

Despesa: ND

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Utilització de la Guia per a la inclusió de clàusules de caràcter social en la contractació de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i en el seu sector públic instrumental.
2	Anàlisi de la pertinència i de l'impacte del contracte en les desigualtats d'homes i dones.
3	Inclusió de condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació en els contractes per tal de revertir les possibles desigualtats detectades.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Nombre de condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació en matèria d'igualtat entre dones i homes incloses en els contractes dels serveis generals de la Conselleria per a l'any en curs	Nombre total de condicions	No s'ha quantificat	No s'ha quantificat	



Nombre de condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació en matèria de discapacitat incloses en els contractes dels serveis generals de la Conselleria per a l'any en curs	Nombre total de condicions	No s'ha quantificat	No s'ha quantificat
Nombre de condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació per a la inserció laboral de persones amb dificultats d'accés al mercat laboral incloses en els contractes dels serveis generals de la Conselleria per l'any en curs.	Nombre total de condicions	No s'ha quantificat	No s'ha quantificat

INSTITUT BALEAR D'ESTADÍSTICA

Programa o subprograma:

Desenvolupament dels indicadors de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible desagregats per sexe quan es pugui. Es fa menció específica de l'objectiu 5: igualtat de gènere.

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

- Amb el desenvolupament dels indicadors desagregats per sexe, es disposarà d'un marc que serveixi per al seguiment dels objectius i les metes establertes per l'ONU, a la comunitat autònoma de les Illes Balears, entre d'altres, en matèria de gènere.
- La finalitat que es pretén amb la realització de l'indicador 5 (igualtat de gènere), és aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nines.

Despesa: 9.331 €

Accions i decisions preses en el pressupost 2024 en relació amb l'activitat per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes.

Accions/decisions

- | | |
|---|--|
| 1 | Proseguir amb la realització, en el programa anual d'estadística de 2024, de l'operació «Indicadors de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible». |
|---|--|

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Indicadors ODS desagregats per sexe	Nombre	70	53	59

Programa o subprograma:

Incorporació de la variable «sexe» en les operacions estadístiques que siguin susceptibles d'incloure-la.

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

- Del total d'operacions estadístiques assignades a l'IBESTAT, 33 preveuen la variable «sexe», i bàsicament corresponen a dades demogràfiques i sociosanitàries. En les operacions estadístiques en què les dades són de naturalesa econòmica, i no es mesuren per persones físiques, no correspon aplicar-hi aquesta variable.
- L'Institut, com a organisme coordinador de les estadístiques públiques del SESTIB, una vegada analitzades, fa indicacions a les unitats estadístiques perquè s'inclougui la variable «sexe» en les operacions que no la inclouen i que per la seva naturalesa l'haurien d'incorporar, en compliment del que preveu la normativa vigent.

Despesa: sense cost addicional

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	En el Pla d'Estadística de les Illes Balears 2022-2025, com un dels objectius, incloure la variable «sexe» en les operacions estadístiques susceptibles d'incloure-la.
2	En el Programa Anual d'Estadística de 2024, incloure la variable «sexe» en les operacions estadístiques susceptibles d'incloure-la, amb mostres prou 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, fer indicacions perquè incloguin la variable «sexe» en les noves operacions estadístiques que no la inclouen i que, per la seva naturalesa, l'haurien d'incorporar, en compliment de la normativa vigent.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Operacions estadístiques de l'IBESTAT amb desagregació per sexe	Nombre	28	30	33

INSTITUT BALEAR DE SEGURETAT I SALUT LABORAL

Aquest organisme no ha enviat informació.

DIRECCIÓ GENERAL DE TREBALL I SALUT LABORAL

Programa o subprograma:

Programa de foment de plans d'igualtat d'empreses grans i petites.

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

L'objecte principal del programa versa sobre l'erradicació de desigualtats per raó de gènere en el si de les empreses i en el sector laboral en general.

Despesa: 400.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Línies de subvenció a agents socials per a plans d'igualtat.
---	--

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Registre de plans d'igualtat			226	260

Programa o subprograma:

Programa d'igualtat en negociació col·lectiva.

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

L'objecte principal del programa versa sobre l'erradicació de desigualtats per raó de gènere en el si de les empreses i en el sector laboral en general.

Despesa: 400.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Línia de subvencions de foment de l'aplicació de mesures de conciliació en empreses.
---	--

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Nombre de subvencions concedides i executades		--	0	20

Programa o subprograma:

Programa par afavorir la conciliació familiar en empreses.

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

L'objecte principal del programa versa sobre l'erradicació de desigualtats per raó de gènere en el si de les empreses i en el sector laboral en general.

Despesa: 296.663 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Subvenció per a la formació en perspectiva de gènere en negociació col·lectiva.
---	---

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Nombre formacions impartides		--	0	20

SERVEI D'OCUPACIÓ DE LES ILLES BALEARS

Programa o subprograma:

Foment i gestió de l'ocupació de les Illes Balears.

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

Aquest programa contribueix a assegurar unes polítiques adequades d'integració laboral adreçades als grups que presenten més dificultats d'inserció laboral. Entre aquests grups destaquen les dones desocupades víctimes de violència de gènere. Per tant, l'objectiu del programa és contribuir a l'impuls per fer efectiva la igualtat de gènere en les polítiques actives d'ocupació d'acord amb el Pla d'Ocupació de les Illes Balears 2022-2025.

Despesa: 77.150.460,54 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Serveis i actuacions d'informació i orientació (67 %).
2	Accions formatives per a desocupats i ocupats (55 %).
3	Programa SOIB Dona per a dones víctimes de violència de gènere (100 %).
4	Accions de foment de l'ocupació per a grups amb dificultats d'inserció laboral (PI Vulnerables, PI Joves i Reactiva) (50 %).

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Percentatge de dones demandants de feina inscrites i que han rebut serveis d'informació i orientació respecte al total de demandants de feina inscrits en el període	%		57 %	60 %
Nombre total de participants dones en accions formatives per a l'ocupació finalitzades en el període	Absoluts		Estimació 2023: 7.500 dones	Estimació 2024: 8.000 dones
Nombre de persones distintes que pertanyen al grup de dones amb dificultats d'integració laboral i que participen en les convocatòries de foment de l'ocupació	Absoluts		Estimació 2023: 700 dones	Estimació 2024: 850 dones
Nombre de persones distintes	Absoluts		Estimació	Estimació 2024:



que pertanyen al grup de dones amb dificultats d'inserció laboral i que han participat en algun programa específic per a la millora de l'ocupabilitat i el foment de l'ocupació

2023- 2.300 dones

2.500 dones

INSTITUT BALEAR DE LA JOVENTUT

Aquest organisme no ha tramès cap mena d'informació.

FUNDACIÓ INSTITUT SOCIOEDUCATIU S'ESTEL

Programa o subprograma:

Execució i seguiment de la tercera actualització del Pla d'Igualtat de la FISE.

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

El seguiment es durà a terme a través de la comissió d'igualtat creada a aquest efecte.

Despesa: 2.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Seguiment per part de la comissió d'igualtat composta per personal de l'empresa i la part social.
---	---

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Nombre de reunions de la comissió		2	2	2

Programa o subprograma:

Formació al personal en perspectiva de gènere.

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

Incloure en el Pla Anual de Formació continguts o cursos de perspectiva de gènere dirigits al personal de la Fundació, fet que beneficiarà la seva intervenció amb les persones usuàries.

Despesa: 2.500 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisions</i>	
1	Aprovació del Pla de Formació.
2	Posada en marxa dels cursos segons el que estableix la programació anual.
3	Cursos de formació al personal en perspectiva de gènere.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
Nombre d'accions formatives	Cursos	1	1	1

Programa o subprograma:

Intervenció educativa al centre Es Fusteret a menors i joves des de la perspectiva de gènere.

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

Implantació durant l'exercici de: taller de consentiment (8 sessions), programa de prevenció de violència (20 sessions), educació per a la salut afectiva i sexual (sessions setmanals en període lectiu).

Despesa: 22.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Planificació i impartició de les activitats descrites.
---	--

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Nombre de menors	Persones	30	30	30

Programa o subprograma:

Intervenció educativa en el programa «Amb mesura» a menors i joves des de la perspectiva de gènere.

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

Implantació durant l'exercici d'una intervenció transversal en el programa «Amb Mesura» en totes les activitats grupals.

Despesa: 22.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Planificació i impartició de les activitats descrites.
---	--

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Nombre de menors	Persones	300	300	300

DIRECCIÓ GENERAL D'INDÚSTRIA I POLÍGONS INDUSTRIALS

Programa o subprograma:

Revisió de l'estat de les explotacions inactives (ECA).

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 almenys un 50 % de dones en els llocs de decisió (llocs de treball directius).

Despesa: 70.785 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	En els plecs de condicions, es valorarà que els adjudicataris tinguin en llocs de decisió directius almenys un 50 % de dones.
---	---

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Percentatge de dones en càrrecs directius a les empreses adjudicatàries	%	40	40	40

Programa o subprograma:

Creació i adaptació de tràmits UDIT.

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

Tenir en consideració el llenguatge de gènere en els tràmits i els formularis preparats de la UDIT.

Despesa: 73.725 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Revisió de si els tràmits i els formularis tenen en consideració el llenguatge de gènere inclusiu.
---	--

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Percentatge de formularis amb errades de llenguatge de gènere	%	10	10	10

Programa o subprograma:

Millores informàtiques de simplificació administrativa.

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

N/A

Despesa: 10.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisions</i>	
1	Tenir en consideració el llenguatge de gènere en els tràmits i els formularis preparats de la UDIT.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
Revisió de si els tràmits i els formularis tenen en consideració el llenguatge de gènere inclusiu	%	10	10	10

Programa o subprograma:

Contractació d'inspeccions a organismes de control autoritzats (OCA).

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 dels OC tenen almenys un 50 % de dones en els llocs de decisió (llocs de treball directius).

Despesa: 6.050 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Contractació d'inspeccions a organismes de control (OC).
---	--

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Percentatge de dones en càrrecs directius a les empreses adjudicatàries	%	40	40	40

INSTITUT BALEAR DE L'HABITATGE (IBAVI)

Programa o subprograma:

Adjudicació d'habitatge.

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

Baremació addicional per violència de gènere, situació de monoparentalitat, desempat per menors ingressos.

Despesa: 250.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Baremacions sol·licitants.
---	----------------------------

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Habitatges adjudicats a dones	Nre. habitatges		306	310

Programa o subprograma:

Increment del parc d'habitatge.

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

Arquitectura enfocada a la prevenció de violència, la conciliació i el repartiment de tasques.

Despesa: 49.553.516 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Inversió en habitatge.
---	------------------------

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Promoció d'habitatge	Euros invertits en promoció habitatge		35 746 139	49 553 516

SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS

Programa o subprograma:

Programa 411B: Administració i serveis generals d'assistència sanitària, objectiu 20 de la Memòria del pressupost 2024. Inclusió de la perspectiva de gènere en l'atenció sanitària.

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

Inclusió de la perspectiva de gènere en l'atenció sanitària. Implicació dels professionals assistencials, elaboració de protocols i coneixement de l'àmbit.

Despesa: 234.944,22 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisions</i>	
1	Incloure i integrar la perspectiva de gènere en tots els processos d'atenció sanitària. Programa 411B, objectiu 20.1.
2	Lluitar des de l'àmbit sanitari contra la violència de gènere en totes les seves formes, inclosa la mutilació genital femenina. Programa 411B, objectiu 20, 2

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
Nombre de professionals formats en sensibilització de gènere		Observacions	450	300
Nombre de professionals que participen en l'elaboració i difusió pla d'igualtat del servei de Salut		Observacions	500	300
Documents amb revisió de perspectiva de gènere publicats pel Servei de Salut		Observacions	40%	50%

DIRECCIÓ GENERAL DEL TRESOR, POLÍTICA FINANCERA I PATRIMONI

Programa o subprograma:

Gestió de tresoreria i política financera.

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

Suport a la dona emprenedora amb la convocatòria d'ajuts l'any 2024 per als emprenedors i les empreses de les Illes Balears per subvencionar els costos financers d'operacions financeres d'inversió o liquiditat formalitzades amb entitats financeres i avalades per societats de garantia recíproca, per mitjà d'ajuts específics per a dones emprenedores per al finançament d'operacions d'inversió productives, amb la finalitat d'augmentar el nombre de dones que duen a terme aquest tipus d'operacions financeres, així com l'import nominal de les operacions formalitzades, que en convocatòries inferiors ha estat inferior al dels homes per les mateixes operacions.

Despesa: 323.125 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Ajut específic per a dones emprenedores dins la convocatòria d'ajuts per inversions productives.
---	--

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Nominal de les operacions financeres subvencionades per finançar inversions productives de dones emprenedores	€		8.600 000 €	9.400 000 €

INSTITUT DE RECERCA I FORMACIÓ AGROALIMENTÀRIA I PESQUERA DE LES ILLES BALEARS

Programa o subprograma:

Formació en matèria d'igualtat de gènere (estereotips, ús de llenguatge, assetjaments...).

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

Formació als treballadors i treballadores de l'entitat per detectar, reconèixer i combatre la violència contra les dones a través de l'erradicació de formes de masclisme i micromasclisme i altres aspectes importants.

Despesa: 500,00 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisions</i>	
1	Formació.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
Treballadors i treballadores que hagin rebut la formació	Nombre de persones	30	56	16

Programa o subprograma:

Difusió de bones pràctiques en l'ús del llenguatge inclusiu.

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

Difondre als treballadors i treballadores de l'entitat les bones pràctiques en l'ús del llenguatge inclusiu.

Despesa: 8 hores de gerència, 8 hores de tècnic superior, 2 hores d'administratiu.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Difusió.
---	----------

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Treballadors i treballadores que hagin rebut la difusió	Nombre de persones	0	60	73

Programa o subprograma:

Difusió del protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual.

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

Actualitzar, difondre i promocionar a les persones treballadores de l'entitat el protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual.

Despesa: 6 hores de gerència, 6 hores de tècnic superior, 4 hores d'administratiu, 500 € de disseny i cartelleria.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisions</i>	
1	Difusió.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
Treballadors i treballadores que hagin rebut la informació	Nombre de persones	60	60	73

Programa o subprograma:

Col·laborar en els actes de celebració del Dia Internacional de la Dona Rural i del Dia Internacional de la Dona organitzats per la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Medi Natural

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

Col·laborar en els actes de celebració en matèria d'igualtat de gènere organitzats per la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Medi Natural

Despesa: 6 hores de gerència
2.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Col·laborar en els actes de celebració en matèria d'igualtat de gènere organitzats per la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Medi Natural
---	---

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Hores dedicades	Hores		6 hores de gerència	6 hores de gerència
Finançament	Euros		0	2.000

INSTITUT BALEAR DE LA DONA

Programa o subprograma:

Transversalitat i polítiques d'igualtat.

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

Aquest programa contribueix a la igualtat entre dones i homes destinant el total del seu pressupost a la realització d'accions positives en els diferents àmbits (cultural, educatiu, ocupacional, etc.) i a accions de suport a diferents organismes per facilitar la transversalitat de la igualtat en les polítiques públiques.

Despesa: 775.600,00 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Observatori per a la Igualtat / Informes d'impacte de gènere.
2	Xarxes socials de l'Institut Balear de la Dona.
3	Òrgans col·legiats: Consell de Participació de les Dones i Comissió per a la Igualtat de Gènere.
4	Subvencions a associacions sense ànim de lucre.
5	Conveni amb la UIB: curs universitari de postgrau en matèria d'igualtat.
6	Conveni amb la UIB: Universitat d'Estiu d'Estudis de Gènere.
7	Activitats per a la promoció i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
8	Conveni amb les cambres de comerç: foment de l'autoocupació i l'emprenedoria per a les dones.
9	Distintiu empresarial en igualtat (visats d'empreses).

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Observatori per a la Igualtat / Informes d'impacte de gènere	Nombre d'informes elaborats		343	225
	Elaboració d'estadístiques sobre criteris d'igualtat		36	42
Xarxes socials de l'Institut Balear de la Dona	Nombre de xarxes socials actives de l'IBDONA		4	4

Òrgans col·legiats: Consell Rector, Observatori per a la Igualtat, Consell de Participació de les Dones i Comissió per a la Igualtat de Gènere	Nombre de convocatòries realitzades	2	2
Subvencions a associacions sense ànim de lucre	Nombre d'entitats presentades	27	27
Conveni amb la UIB: curs universitari de postgrau en matèria d'igualtat	Nombre de persones matriculades	21	21
Conveni amb la UIB: Universitat d'Estiu d'Estudis de Gènere	Nombre de persones formades	25	25
Activitats per a la promoció i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Nombre d'accions desenvolupades		
Conveni amb les cambres de comerç: foment de l'autoocupació i l'emprenedoria per a les dones	Nombre de plans d'empresa elaborats	135	135

Programa o subprograma:

Violències masclistes.

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

Aquest programa contribueix a la igualtat entre dones i homes destinant el total del seu pressupost a la lluita contra les diferents manifestacions de violència masclista.

Despesa: 6.411.289,24 €

Accions i decisions preses en el pressupost 2024 en relació amb l'activitat per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Servei d'atenció social 24 hores i acompanyament per a víctimes de violència masclista.
2	Manteniment del Sistema d'Informació Compartida VG-SIC.
3	Taules de coordinació municipals per a la prevenció i la lluita contra les violències masclistes.
4	Formació especialitzada en violència masclista per a professionals.
5	Servei de teletraducció.
6	Projecte d'assistència social integral i Projecte d'atenció a menors.
7	Formació professional en explotació sexual infantil.
8	Projecte de millora de la coordinació i plans personalitzats.
9	Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere per a la implantació de mesures per a l'erradicació de la violència sobre les dones.
10	Conveni amb la UIB: Càtedra d'Estudis de Violència de Gènere.
11	Subvenció a la UIB: cursos universitaris de postgrau en matèria de violència sobre les dones.
12	Subvenció a la UIB: curs universitari de postgrau en matèria de violència sexual.
13	Conveni amb Casal Petit per a l'atenció a dones en situació de tràfic i prostitució.
14	Subvencions a corporacions locals.
15	Subvenció a Creu Roja per finançar la contractació de personal especialitzat per dur a terme tasques associades a l'acreditació i l'acompanyament de dones en situació de prostitució i dones víctimes de tràfic.
16	Subvenció a Metges del Món per finançar la contractació de personal especialitzat per dur a terme tasques associades a l'acreditació i l'acompanyament de dones en situació de prostitució i dones víctimes de tràfic.
17	Subvenció a Casal Petit - Germanes Oblates per finançar la contractació de personal especialitzat per dur a terme tasques associades a l'acreditació i l'acompanyament de dones en situació de prostitució i dones víctimes de tràfic.

18	Activitats per a la lluita contra la violència sobre les dones.
19	Subvencions destinades a dotar d'estrís i mobiliari els pisos de l'IBAVI cedits a les administracions o entitats sense ànim de lucre amb competències en matèria d'atenció a les víctimes de violència masclista.

Indicadors de l'activitat que incorporen la visió de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
Servei d'atenció social 24 hores i acompanyament per a víctimes de violència masclista	Telefonades rebudes al servei motivades per casos de violència masclista		4822	5000
	Acompanyaments presencials		494	600
	Demandes rebudes a través de WhatsApp		95	150
	Blocs de tasques		13	13
Manteniment del Sistema d'Informació Compartida VG-SIC	Tasques de dedicació i tancament d'incidències		47	47
Taules de coordinació municipals per a la prevenció i la lluita contra les violències masclistes	Taules locals de coordinació constituïdes		30	30
Formació especialitzada en violència masclista per a professionals	Edicions realitzades		4	5
Servei de teletraducció	Minuts de conversa traduïda		3896	4000
Projecte d'assistència social integral i Projecte d'atenció a menors	Nombre de projectes		3	3
Projecte de suport a víctimes d'agressions i/o abusos sexuals	Nombre de projectes		4	4
Projecte de millora de la coordinació i plans personalitzats	Nombre de projectes		5	5
Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere per a la implementació de mesures per a l'erradicació de la violència sobre les dones	Nombre d'accions realitzades		53	53
Conveni amb la UIB: Càtedra d'Estudis de Violència de Gènere	Nombre de cursos		1	1
Subvenció a la UIB: cursos universitaris de postgrau en matèria de violència sobre les dones	Nombre de cursos		2	1
Subvenció a la UIB: curs universitari de postgrau en matèria de violència sexual	Nombre de cursos		1	1
Conveni amb Casal Petit per a l'atenció a dones en	Dones ateses		437	437

situació de tràfic i prostitució			
Subvencions a corporacions locals	Nombre de subvencions atorgades	Modalitat A: 10 Modalitat B: 6	Modalitat A: 10 Modalitat B: 6
Subvenció a Creu Roja per finançar la contractació de personal especialitzat per dur a terme tasques associades a l'acreditació i l'acompanyament de dones en situació de prostitució i dones víctimes de tràfic	Nombre de subvencions atorgades	1	1
Subvenció a Metges del Món per finançar la contractació de personal especialitzat per dur a terme tasques associades a l'acreditació i l'acompanyament de dones en situació de prostitució i dones víctimes de tràfic	Nombre de subvencions atorgades	1	1
Subvenció a Casal Petit – Germanes Oblates per finançar la contractació de personal especialitzat per dur a terme tasques associades a l'acreditació i l'acompanyament de dones en situació de prostitució i dones víctimes de tràfic	Nombre de subvencions atorgades	1	1
Activitats per a la lluita contra la violència sobre les dones	Nombre d'iniciatives	6	6
Servei d'atenció integral 24 h a víctimes de violència sexual: centre de crisi	Nombre de centres	0	1

AGÈNCIA D'ESTRATÈGIA TURÍSTICA DE LES ILLES BALEARS

No hi ha programes de despesa amb perspectiva de gènere.

INSTITUT D'INDÚSTRIES CULTURALS

No hi ha programes de despesa amb perspectiva de gènere.

SERVEI D'ALIMENTACIÓ SOSTENIBLE

Programa o subprograma:

Participació en actuacions d'igualtat en el medi rural.

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

Els plecs de licitació inclouen com a criteris d'adjudicació la igualtat entre homes i dones.

Despesa: 80.000,00 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisions</i>	
1	Valoració de l'adjudicació dels contractes amb criteri de gènere.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
Dades desagregades per gènere	Indicadors agraris desagregats		20 %	0 %

DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIÓ PÚBLICA

Programa o subprograma:

Salut i prevenció de riscos laborals a l'Administració.

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

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

Aquesta diferenciació fa que sigui important fer l'avaluació dels riscos i la vigilància de la salut amb una perspectiva de gènere per detectar aquestes diferències en el tipus de riscos que afecten dones i homes i poder dissenyar les corresponents accions preventives o correctores.

Despesa: sense cost addicional.

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Avaluar els riscos que puguin afectar la seguretat i la 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.	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.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Percentatge d'avaluacions de riscos laborals que inclouen la perspectiva de gènere sobre el total	Percentatge	100	100	100
Percentatge de revisions mèdiques efectuades que inclouen la perspectiva de gènere sobre el total	Percentatge	100	100	100

CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

Programa o subprograma:

Subvencions incloses en cada programa de despesa (572A01 i 731A01).

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

En totes les convocatòries públiques de subvencions que es duen a terme dins cada programa, els beneficiaris no es poden trobar en cap dels supòsits que estableix l'article 11 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, per haver estat objecte de sancions per exercir o tolerar pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, per resolució administrativa o sentència judicial ferma.

Despesa: l'assignada a les diferents convocatòries

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisions</i>	
1	En l'annualitat 2023 es du a terme l'aprovació inicial del Pla i es farà el procés de participació ciutadana i consulta a les institucions per tal de millorar aquest Pla. El 2024 s'espera fer l'aprovació definitiva del Pla.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>

Programa o subprograma:

Subvenció per a la millora del teixit comercial, inclòs el comerç emblemàtic.

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

Es dona una puntuació de 5 punts en la valoració de les sol·licituds si dins la plantilla de l'empresa hi ha almenys un 50 % de dones, per tal d'introduir mesures d'igualtat.

Despesa: 3.000.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Subvenció destinada a fomentar la modernització de les empreses comercials detallistes i determinades empreses de serveis, així com la continuïtat dels establiments comercials i determinats serveis considerats emblemàtics.
---	--

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Programa o subprograma:

Desplegament de la Llei 10/2019, de 22 de febrer, de canvi climàtic i transició energètica. Elaboració del Pla de Transició Energètica i Canvi Climàtic (part de canvi climàtic) (572A01 i 731A01).

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

El Pla de Transició Energètica i Canvi Climàtic, en desplegament de la Llei 10/2019, de 22 de febrer, de canvi climàtic i transició energètica, suposa uns aspectes millorables quant a perspectiva de gènere:

- Promou la inclusió de les dones en el món de les energies, i concretament en el de les energies renovables. Es tracta d'un camp en què la dona té poca presència i que té gran potencial de futur.
- Remarca que la lluita contra el canvi climàtic suposa una millora en la justícia social i, per tant, també en les dones.

Despesa: 140.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisions</i>	
1	En l'annualitat 2023 es du a terme l'aprovació inicial del Pla i es farà el procés de participació ciutadana i consulta a les institucions per tal de millorar aquest Pla. El 2024 s'espera fer l'aprovació definitiva del Pla.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>

FONS DE GARANTIA AGRÀRIA I PESQUERA DE LES ILLES BALEARS (FOGAIBA)

Programa o subprograma:

Concessió d'ajuts agraris.

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

En determinades línies d'ajut s'afavoreix la visibilitat de les dones, es promou l'ocupació i el caràcter emprenedor de les dones, es facilita i s'incentiva la participació de les dones en els òrgans de decisió i es dona suport a les seves associacions per mediació dels criteris de selecció de les mesures adequades.

Despesa ND

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

- 1 En cas d'igualtat de puntuació, es prioritzarà la sol·licitud.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024

DIRECCIÓ GENERAL D'EMERGÈNCIES I INTERIOR. ISPIB

Programa o subprograma:

Actuació de policies.

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

Dins el programa 222C01 es pretén equilibrar la presència de dones a les plantilles de policia local. A més, es volen establir mesures de foment de la igualtat de gènere mitjançant actuacions concretes per part dels policies tutors destinades a impartir formació per evitar la violència sexual, la violència masclista i les conductes d'odi i discriminació, i també a impartir formació destinada a la prevenció d'assetjament entre iguals.

Despesa 15.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Control de les convocatòries de places de policia local per garantir l'equilibri de dones.
2	Programa de policia tutor. Formació a escoles (violència masclista, odi i discriminació).

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024

FUNDACIÓ D'ATENCIÓ I SUPORT A LA DEPENDÈNCIA

Programa o subprograma:

Gestió directa de centres i serveis d'atenció a persones amb dependència, discapacitat reconeguda o trastorn mental greu.

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

L'objectiu d'aquesta activitat és millorar la qualitat de vida de les persones amb dependència, discapacitat reconeguda o trastorn mental greu, mitjançant el disseny i la gestió de polítiques d'atenció amb equitat de gènere. Aquesta activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes, ja que afecta de manera diferenciada homes i dones grans amb dependència. Partint d'una situació diferenciada, s'aplicarà l'estratègia més adequada en cadascun dels grups per tal d'assolir els objectius de millora de la seva qualitat de vida. Actualment, la Fundació gestiona dues residències per a persones grans amb dependència, dues per a persones amb discapacitat física i psíquica i dues per a persones amb discapacitat intel·lectual i alteració de conducta. Per poder comprovar si els resultats de l'activitat són equitativament distribuïts entre dones i homes i si són adequats per assolir la igualtat de gènere, així com si les activitats es dissenyen de manera que resultin igualment apropiades per a dones i homes, es imprescindible fer un diagnòstic de la situació que permeti detectar unes necessitats o mancances diferenciades entre homes i dones.

Despesa: 20.900 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Ús de les eines informàtiques i introducció de les aplicacions per als usuaris.
2	Foment d'activitats dels usuaris amb la comunitat i l'entorn.
3	Desplegament d'un espai de reflexió ètica en serveis socials a tota l'organització.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Sessions	Nombre			24
Sortides	Nombre			8
Sessions	Nombre			6

Programa o subprograma:

Gestió i administració interna de la Fundació.

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

El Pla d'Igualtat de la Fundació fa valer la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre les treballadores i els treballadors de la Fundació.

Despesa 25.199,44 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Seguiment, supervisió i avaluació contínua de les accions i mesures, formació.
2	Formació relacionada amb la igualtat de gènere.
3	Implantació del registre salarial.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Grau d'acompliment d'objectius del Pla d'Igualtat	Escala 1-5	4	4	5
Grau de satisfacció amb la formació	Escala 1-4	3,5	3,0	4,0
Implantació del registre salarial	Termini d'execució	31.12.2022	30.06.2023	30.12.2024

AGÈNCIA TRIBUTÀRIA DE LES ILLES BALEARS

Programa o subprograma:

Informació semestral dels cursos de formació general i sectorial en matèria d'igualtat.

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

Donar informació al personal dels cursos o tallers en matèria d'igualtat.

Despesa: 0

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Informació.
---	-------------

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Personal de l'ATIB que hagi rebut informació	Persones	0	142	142

Programa o subprograma:

Elaboració de la memòria relativa al compliment del Pla d'Igualtat de l'ATIB 2022-2024.

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

Elaboració de la memòria anual de totes les actuacions desenvolupades del Pla d'Igualtat aprovat per al 2022-2024.

Despesa: 0

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisiones</i>	
1	Redacció d'un informe.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
	0	0	0	0

Programa o subprograma:

Inclusió d'una explicació del Pla d'Igualtat de l'ATIB en els manuals d'acollida.

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

Actualitzar i difondre entre les persones treballadores de nou ingrés a l'entitat el Pla d'Igualtat de l'ATIB.

Despesa: 0

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Difusió
---	---------

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
Persones que hagin rebut la informació	Persones	0	0	10

Programa o subprograma:

Informe anual de les hores extraordinàries en la campanya de Renda Àgil des de la perspectiva de gènere.

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

Redacció d'un informe

Despesa: 0

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Redacció d'un informe.
---	------------------------

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Hores dedicades	Hores	0	2	2

Programa o subprograma:

Taller de corresponsabilitat en la vida familiar.

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

Fomentar relacions equitatives i saludables entre homes i dones en l'àmbit familiar des d'una perspectiva de gènere.

Despesa: 900 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisiones</i>	
1	Realització d'un taller.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
Durada del taller	Dies	2	2	
Participants	Persones	0	30	
Director del taller	Persona	1	1	

Programa o subprograma:

Taller de detecció i actuació en casos d'assetjament sexual per raons de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

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

Difusió del contingut del Protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual.

Despesa: 900 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Realització d'un taller.
---	--------------------------

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Durada del taller	Dies		2	2
Participants	Persones		15	30
Director del taller	Persona		1	1

Programa o subprograma:

Elaboració d'un protocol d'assetjament sexual per raons de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió del gènere propi.

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

Redacció d'un informe.

Despesa: 15.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisions</i>	
1	Redacció d'un informe.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
Pressupost assignat	Euros		0	15.000

GABINET DE LA PRESIDÈNCIA

Programa o subprograma:

Gestió de les relacions de la Presidència amb els ciutadans i els grups socials i de la recollida de dades relatives a les necessitats de la societat civil.

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

A l'hora d'establir les relacions i recollir dades sobre necessitats, es té en compte la perspectiva de gènere.

Despesa: 5.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisiones</i>	
1	Gestió de les relacions de la Presidència amb els ciutadans i els grups socials i de la recollida de dades relatives a les necessitats de la societat civil.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
Nombre de grups socials amb els quals s'ha col·laborat	Nombre	3	3	3

Programa o subprograma:

Organització i direcció de l'assessorament a la presidenta, com també de la secretaria personal de la presidenta.

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

Grups de treball específics per a l'assessorament de la presidenta en què la perspectiva de gènere ocupa un lloc rellevant.

Despesa: 2.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Organització i direcció de l'assessorament a la presidenta, com també de la secretaria personal de la presidenta.
---	---

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Nombre de grups socials amb els quals s'ha col·laborat	Nombre	3	3	3

FUNDACIÓ BALEAR D'INNOVACIÓ I TECNOLOGIA

Programa o subprograma:

Actuacions que incorporin la perspectiva de gènere, incidint en les desigualtats entre dones i homes, per evitar-les.

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

Les dues actuacions fomenten la visibilitat de dones professionals i científiques ajudant a disminuir la bretxa de gènere mitjançant la potenciació de referents empresarials i de l'ecosistema del coneixement.

Despesa: ND

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Promoure la participació de les dones en les activitats pròpies i en aquelles amb les quals es col·labora.
2	Fomentar la visibilitat de fites científiques i tecnològiques, així com d'iniciatives empresarials d'autoria femenina.
3	Fer un ús no sexista del llenguatge del contingut produït per part de la Fundació.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Material amb perspectiva de gènere	Temes		100 %	100 %
Participació de dones (ponents/jurats)	Percentatge		40 %	45 %
Provisió d'expertes per a compareixences públiques (debats, mitjans de comunicació, material...)	Percentatge		55 %	55 %

CONSELLERIA DE FAMÍLIA I AFERS SOCIALS

Programa o subprograma:

Cooperació internacional.

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

Les desigualtats de gènere i les múltiples violències contra les dones són presents en gairebé totes les societats. La cooperació balear, compromesa amb la superació i la transformació d'aquesta realitat, aposta per continuar integrant l'enfocament de gènere en el desenvolupament mitjançant la promoció de projectes de cooperació, postemergència i educació per a la transformació social que incorporin la perspectiva de gènere.

Despesa: 2.152.000,00 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	En totes les convocatòries de cooperació s'estableix com a prioritat general dels projectes que les entitats poden presentar l'enfocament de gènere i la contribució per transformar els sistemes que generen desigualtats. Es delimiten millor els apartats dels barems per tal d'afavorir la igualtat de gènere en totes les convocatòries de subvencions.
2	En les convocatòries de postemergència hi ha un apartat en els criteris objectius de valoració dels projectes que atorga fins a 6 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. També es donen fins a 4 punts si les entitats sol·licitants (2) i els socis locals (2) tenen dins el seu organigrama i funcionament la perspectiva de gènere.
3	L'enfocament de gènere, com a prioritat en la política autonòmica de cooperació, és present en la planificació i la identificació d'actuacions directes, ja sigui de forma directa o bé transversalment. En aquest sentit, es finança l'organització ONU Dones per tal de promoure la igualtat de gènere i l'empoderament de les dones dins l'àmbit rural del Senegal, es dona suport a l'empoderament de les dones dels països de la ribera sud mediterrània en projectes del PNUD, es finança mitjançant el Programa Mundial d'Aliments (PMA) ajuda humanitària amb perspectiva de gènere a la zona del Sahel i es posa en marxa un programa de defensa i protecció de defensores dels drets humans, entre d'altres accions.
4	En la convocatòria d'educació per a la transformació social, un dels objectius als quals han de contribuir els projectes presentats és impulsar iniciatives que tinguin com a eix principal el foment de l'equitat entre dones i homes. La convocatòria d'educació per a la transformació social, en les dues modalitats, atorga fins a 7 punts als projectes que tenen un pla d'igualtat i a les entitats que incorporen l'enfocament de gènere dins el projecte. Es valoren les relacions de gènere en el diagnòstic del projecte i també si aquest enfocament

	queda reflectit en la matriu de planificació.
5	Es finançaran projectes per lluitar contra la violència sexual i la discriminació de les dones refugiades víctimes de violència masclista, en el marc del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere.
6	Els documents de planificació estratègica que es focalitzen en zones geogràfiques i àmbits d'intervenció determinats incorporen, de manera transversal o específica, la perspectiva de gènere.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
Accions 1, 2, 3, 4, 5: nombre de projectes amb enfocament de gènere	Nombre de projectes		15	18
Accions 1, 2, 3, 4, 5: import subvencionat per a projectes amb enfocament de gènere	Euros		1.520.454	1.824.545
Acció 6: nombre de documents estratègics amb perspectiva de gènere	Nombre de documents		3	3

Programa o subprograma:

Polítiques en matèria d'igualtat i diversitat: reunions, conferències i cursos.

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

El programa està relacionat amb la implantació del II Pla Estratègic de Polítiques Públiques LGTBI i en Matèria de Diversitat Sexual, Familiar i de Gènere del GOIB per als anys 2021-2024, que té un marc teòric i conceptual feminista interseccional, tenint en compte les causes de les desigualtats per raó del gènere i de l'heteronormativitat. Atès que dins les competències de la Direcció General d'Infància, Joventut, Famílies, Igualtat i Diversitat hi ha, entre d'altres, la lluita contra la violència contra les dones i altres formes de violència (entre les quals es troba la violència LGTBI-fòbica) i l'atenció a la diversitat, és totalment pertinent que les reunions, les conferències, les jornades i els cursos que s'organitzin o en què puguem participar des del Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere serveixin per sensibilitzar, capacitar i dotar d'eines per poder contribuir a la igualtat de gènere i a l'erradicació de l'LGTBI-fòbia com a violència estructural.

Despesa: 25.000,00 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Accions de participació en congressos, conferències i seminaris, d'àmbit autonòmic o estatal, relacionats amb la diversitat sexual, familiar i de gènere i la lluita contra l'LGTBI-fòbia i els delictes d'odi, així com accions d'organització de reunions, cursos, seminaris o jornades relacionats amb aquesta matèria en el territori de les Illes Balears.
---	---

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Tipologia d'accions de formació que hem organitzat	Nombre i tipologia d'accions formatives organitzades / Nombre de persones participants desagregades per gènere		Jornada de presentació del Protocol d'atenció integral a persones intersexuals (amb un desenvolupament sexual diferent)	Jornada de formació per implantar el Protocol d'atenció integral a persones intersexuals (amb un desenvolupament sexual diferent) en dues fases: 1 per a personal mèdic i sanitari i 1 per a personal dels àmbits educatius, de menors i famílies
Tipologia	Nombre i		Impartició de cursos de	2 edicions del curs de

d'accions de formació en què hem participat	tipologia d'accions formatives a les quals hem participat	l'EBAP en reciclatge d'atenció a la ciutadania, atenció a la diversitat i perspectiva LGTBI (la cap del Servei ha estat docent responsable en línia)	l'EBAP en línia Participació en 2 cursos i/o conferències estatals o autonòmiques en matèria de diversitat sexual, familiar i de gènere i de lluita contra l'LGTBI-fòbia i els delictes d'odi
Grau d'efectivitat de les reunions	Nombre de reunions i grau de compliment dels acords / Nombre de persones tècniques de referència en les conselleries implicades	Establiment de periodicitat en les reunions de seguiment amb consells insulars i conselleries implicades en matèria de diversitat sexual, familiar i de gènere	Persona tècnica de referència dins cada conselleria implicada per al seguiment de les accions del II Pla Estratègic LGTBI 2021-2024 amb una participació equilibrada per raó de gènere i amb perspectiva de gènere

Programa o subprograma:

Polítiques en matèria d'igualtat i diversitat per a famílies i institucions sense ànim de lucre.

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

El programa està relacionat amb la implantació del II Pla Estratègic de Polítiques Públiques LGTBI i en Matèria de Diversitat Sexual, Familiar i de Gènere del GOIB per als anys 2021-2024, que té un marc teòric i conceptual feminista interseccional. La convocatòria de subvencions per dissenyar i implantar projectes relacionats amb la diversitat sexual i de gènere per erradicar l'LGTBI-fòbia preveu dins els criteris objectius i complementaris la valoració d'estratègies de gènere i diversitat de les entitats sol·licitants, el grau de contribució dels projectes presentats a la lluita contra les desigualtats estructurals per raó de gènere i en favor de la igualtat efectiva en diversos àmbits competencials del GOIB (laboral, educatiu i de la salut).

Despesa: 120.000,00 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Convocatòria anual de subvencions per dissenyar i implantar projectes relacionats amb la diversitat sexual i de gènere per erradicar l'LGTBI-fòbia.
---	---

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Incorporació de mecanismes d'igualtat i diversitat en les juntes directives de les entitats sol·licitants	Criteri de paritat per raó de gènere Criteri d'inclusió de persones obertament LGTBIQ+ (diversitat)		2 entitats sol·licitants compleixen els criteris de paritat de gènere 1 entitat sol·licitant compleix els criteris de diversitat	El 50 % de les entitats que rebin subvencions en la convocatòria de 2024 compliran els criteris de paritat de gènere i de diversitat
Incorporació d'accions relacionades amb la igualtat efectiva per raó de gènere i/o accions positives en els projectes presentats	Criteri d'igualtat efectiva per raó de gènere Criteri d'accions positives		2 projectes compleixen el criteri d'igualtat efectiva per raó de gènere 1 projecte compleix el criteri	El 60 % dels projectes que rebin subvencions contribuiran a la igualtat efectiva per raó de gènere i preveuran

d'accions
positives

accions positives
per a dones
lesbianes,
bisexuals, trans o
intersexuals

DIRECCIÓ GENERAL D'HABITATGE I ARQUITECTURA

Programa o subprograma:

Convocatòria d'ajuts de lloguer d'habitatge.

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

El programa d'ajuts de lloguer d'habitatge s'adreça a totes les persones que compleixin determinats requisits de renda anual, edat, import del lloguer de l'habitatge, sense distingir entre gèneres. Això no obstant, preveu la compatibilitat d'aquests ajuts amb d'altres per al pagament del lloguer en els supòsits excepcionals d'ajuts per a aquesta mateixa finalitat a víctimes de violència de gènere, víctimes de tràfic amb fins d'explotació sexual, víctimes de violència sexual i altres persones especialment vulnerables.

Despesa: 9.805.600 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	No hi ha cap acció directa que contribueixi a la igualtat de gènere.
---	--

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024

CONSELLERIA DE TURISME, CULTURA I ESPORTS

Programa o subprograma:

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.

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

La convocatòria de subvencions preveu donar suport a persones, associacions, entitats i professionals de les Illes Balears per 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.

En les bases de la convocatòria:

— En l'apartat de criteris per concedir la subvenció, s'indica que no es pot concedir la subvenció a les persones o entitats sol·licitants que hagin estat sancionades o condemnades per exercir o tolerar pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma.

— La persona sol·licitant ha de declarar en la declaració responsable no haver estat mai objecte de sancions administratives fermes ni sentències fermes condemnatòries per haver exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere.

En la redacció del text:

Es tindrà en compte la no-discriminació per raó de sexe emprant un llenguatge neutre i igualitari que no entri en contradicció amb els principis de precisió, claredat i concisió establerts amb caràcter general per al llenguatge administratiu:

— S'utilitzen paraules genèriques per designar dones i homes: *persona*.

— Es fa ús de la forma femenina i masculina per a la denominació del càrrec: *la delegada* o *el delegat de...*

En el suport a activitats:

En la convocatòria s'incorporen criteris de valoració en relació amb les accions que contribueixen a la igualtat de gènere.

Despesa: 90.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Es valora com un ítem de qualificació el fet que les activitats o els projectes incorporin mesures destinades a avançar en la igualtat de gènere.
---	---

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
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: texts, composicions, creació... fets per una dona, grups en què com a mínim el 40 % de l'equip artístic o tècnic siguin dones, contingut que contribueixi a la sensibilització i l'educació de la societat envers els 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

CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I INNOVACIÓ. DIRECCIÓ GENERAL DE RECERCA, INNOVACIÓ I TRANSFORMACIÓ DIGITAL

Programa o subprograma:

Campanya «Jo som una nina STEM».

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

Dur a terme una campanya, via xarxes socials, per mostrar referents femenins en el camp de les STEM amb l'objectiu de despertar vocacions científicotecnològiques entre les nines. La campanya consisteix a compartir fotos de dones que ocupen llocs rellevants en el món STEM, de quan eren nines, amb missatges personalitzats que agraeixin a aquelles nines que van ser tenir el coratge d'elegir una professió de la branca de les ciències, la tecnologia, l'enginyeria i les matemàtiques que els ha permès arribar on són avui.

Despesa: 75.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisions</i>	
1	Campanya «Jo som una nina STEM»

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
No assignat.				

Programa o subprograma:

Vocacions TIC Nines.

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

Què passa amb les nines i les tecnologies, l'enginyeria o les ciències? Sembla que no s'hi sentin atretes. Sembla que no les trien. Aquesta qüestió ens du a plantejar-nos un estudi que ens mostri les oportunitats d'incentiu de les vocacions STEM entre les nines. Interessa especialment anar a l'origen del problema, les raons per les quals les nines no se senten atretes per aquest àmbit, i què fer amb això. El component cultural i de gènere sembla que és el causant d'aquestes primeres traves que es posen a les nines, a les quals es condueix cap a altres preferències que es consideren més d'acord amb elles. Tot apareix com a «natural» i, per descomptat, succeeix sense gairebé adonar-nos-en. Per tant, treballarem en un acostament de les nines a la pràctica tecnològica des de la primera infància.

Despesa: 75.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Vocacions TIC Nines

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Persones assistents	Nombre de nines participants		200	200
Material produït	Nombre de recursos		5	5

Programa o subprograma:

Fòrum TIC Dona.

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

Volem potenciar i empoderar les dones en el sector de les TIC, per reduir la bretxa digital de gènere. Per a això, farem un fòrum que pugui convertir-se en un esdeveniment de referència amb periodicitat anual.

Despesa: 50.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisions</i>	
1	Fòrum TIC Dona

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>
Persones assistents	Nombre de nines participants		400	400
Material produït	Nombre de recursos		20	20

Programa o subprograma:

Vocacions TIC dones. Promoure el paper de la dona en les indústries TIC.

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

Promoure 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 nines; 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 l'equivalent de 95 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. Des de l'OBSI es farà l'estudi de l'ecosistema de les TIC des de la perspectiva de gènere a les Illes Balears.

Despesa: 75.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

1	Vocacions TIC Dones. Promoure el paper de la dona en les indústries TIC.
---	--

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Nombre de persones a les quals arribin els resultats de l'estudi	Nombre de lectors (premsa digital, xarxes socials, mitjans de comunicació, etc.)			
Nombre d'assistents CineTIC	Nombre de dones		600	600
Nombre d'assistents a les xerrades	Nombre de dones		1.800	1.800
Nombre d'assistents al taller	Nombre de dones		1.000	1.000

INSTITUT PER A L'EDUCACIÓ DE LA PRIMERA INFÀNCIA

Programa o subprograma:

Ajuts per a la creació de places públiques i reconversió de guarderies en centres privats.

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

Convocatòria d'ajuts perquè les entitats públiques (ajuntaments i consells insulars) creïn noves places de primer cicle d'educació infantil per als exercicis 2020-2024 i 2024-2025 i els titulars privats de guarderies s'autoritzin com a centres d'educació infantil i passin a formar part de la xarxa complementària a la pública. El fet d'augmentar l'oferta educativa de primer cicle d'educació infantil possibilita la incorporació de la dona al món laboral i l'impuls de models i referents per als infants en clau d'igualtat de gènere.

Despesa: 8.354.590,53 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Ajuts per a la creació de places de primer cicle d'educació infantil públiques 2020-2024 (despesa pluriennal).
2	Ajuts per a la reconversió de guarderies en centres educatiu privats de la xarxa complementària.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Noves places creades dins els terminis de la convocatòria d'ajuts	Places públiques de nova creació	86	83	722
Noves places autoritzades fruit de la reconversió de guarderies en centres privats	Places públiques de nova creació		423	246

Programa o subprograma:

Ajuts a la xarxa pública d'escoles infantils de les Illes Balears.

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

Gratuïtat: mòduls per al sosteniment de les aules de centres de primer cicle d'educació infantil de titularitat pública (ajuntaments i consells). Aquests ajuts fan accessible l'escolarització a les famílies amb menys recursos i, per tant, repercuteixen en l'accessibilitat de les dones de famílies de rendes baixes al món laboral, alhora que aporten als infants models i referents en clau d'igualtat de gènere.

Despesa: 24.975.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Ajuts a la xarxa pública d'escoles infantils de les Illes Balears.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Nombre d'aules amb tram de 4 h gratuït	Nombre d'aules finançades per la gratuïtat		492 aules	553 aules

Programa o subprograma:

Ajuts a la xarxa complementària a la xarxa pública d'escoles infantils de les Illes Balears.

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

Gratuïtat: mòduls per al sosteniment de les aules de centres de primer cicle d'educació infantil de la xarxa complementària. Aquests ajuts fan accessible l'escolarització a les famílies amb menys recursos i, per tant, repercuteixen en l'accessibilitat de les dones de famílies de rendes baixes al món laboral, alhora que aporten als infants models i referents en clau d'igualtat de gènere.

Despesa: 11.115.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Ajuts a la xarxa complementària a la xarxa pública d'escoles infantils de les Illes Balears.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Nombre d'aules amb tram de 4 h gratuït	Nombre d'aules finançades per la gratuïtat		276 aules	304 aules

Programa o subprograma:

Ajuts d'escolarització per a infants escolaritzats en centres privats de primer cicle d'educació infantil.

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

Ajuts a famílies per tal de poder assumir part o la totalitat dels costos (segons barem) de les quotes d'escolarització en centres privats de primer cicle d'educació infantil sense conveni amb la Conselleria d'Educació i Universitats.

Despesa: 55.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Ajuts a famílies per a l'escolarització en centres de titularitat privada sense conveni.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Nombre d'infants de primer cicle d'educació infantil bonificats per centres de titularitat privada sense conveni	Nombre d'infants que reben subvenció / nombre de matriculats al centre	7		2

INSTITUT D'ESTUDIS AUTONÒMICS

Aquest organisme no ha enviat cap mena d'informació.

DIRECCIÓ GENERAL DE PRESTACIONS, FARMÀCIA I CONSUM

Programa o subprograma:

Protecció i defensa del consumidor.

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

Mitjançant la protecció i la defensa dels drets dels consumidors es pot contribuir a la igualtat de gènere, principalment en el cas que s'incloguin com a consumidores vulnerables certs grups de dones. La Llei 7/2014, de 23 de juliol, de protecció de les persones consumidores i usuàries de les Illes Balears, atorga als consumidors vulnerables una situació de protecció especial quant a productes, etiquetatge, seguretat, informació, publicitat i ofertes contractuals.

Despesa: personal propi

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Tallers de consum adreçats tant a tutors i tutores com a beneficiàries del programa d'emancipació de la Fundació Solidària Amaranta. Es tracta d'adolescents i dones que han estat tutelades per l'Administració pública i que participen en el programa per poder dur una vida autònoma, lliure de violències, i que els permeti la integració en la societat.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Participants dels tallers	Nombre de dones	9	15	15

AGÈNCIA DE SALUT PÚBLICA DE LES ILLES BALEARS

Programa o subprograma:

Programa de d'aplicació de la perspectiva de gènere a la salut (Programa 413B. Programes de salut pública).

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

El fet de plantejar-se erròniament la igualtat entre homes i dones —en la seva naturalesa, els seus comportaments o els seus raonaments— pot generar una conducta desigual en els serveis sanitaris i en la recerca, i que és discriminatòria per a un sexe respecte a l'altre. Per això és imprescindible la transversalització de gènere en les polítiques de salut. La Coordinació Autònoma de Salut i Gènere, per donar compliment a la integració del principi d'igualtat entre dones i homes en totes les polítiques, programes, recerques i actuacions sanitàries, com estableix la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, en l'article 48.2, inclòs en el capítol IV, dedicat a la salut, davant la detecció d'un dèficit important en aquest sentit que impedeix la transversalització de la perspectiva de gènere en els plans i programes que es dissenyen, s'apliquen i s'avaluen des de la Conselleria de Salut, ha format 150 professionals sobre aquest tema. A partir d'aquesta capacitat per incloure de manera transversal el gènere en totes les estratègies, plans i programes, es farà un assessorament i suport per aplicar els coneixements adquirits a la pràctica professional. La violència sexual és una greu violació de drets humans i una de les manifestacions més esteses de la violència contra les dones i nines, basada en la discriminació per raó de gènere. Després d'analitzar la situació des del punt de vista sanitari davant la victimització secundària que viuen les víctimes d'agressions sexuals en tot el procés sanitari, policial, social i judicial, s'ha vist la necessitat d'elaborar un protocol d'actuació sanitària per garantir els drets de qualsevol persona agredida sexualment, majoritàriament dones, perquè la seva assistència sigui digna i lliure d'estereotips i prejudicis, centrat en la víctima, seguint l'enfocament de gènere i els principis de drets humans, confidencialitat, seguretat i coordinació multisectorial. La violència masclista és un problema que afecta les dones de totes les edats, races, classes socials i religions. És la màxima expressió de la discriminació i l'opressió dels homes contra les dones i és un problema social i de salut que, per la seva elevada incidència, ha produït una important alarma social, tant per la gravetat dels fets com per la negativitat de les conseqüències. Les adolescents són un sector de la població que pateix violència masclista amb una freqüència de dues a tres vegades superior a la registrada en parelles adultes, encara que generalment és menys greu.

Despesa: personal propi

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Promoure la perspectiva de gènere per al tracte igualitari en els serveis de salut.
1.1	Sensibilitzar el personal de la CAIB entorn de la perspectiva de gènere.
1.2	Incorporar la perspectiva de gènere en l'abordatge de la salut afectiva i sexual.
1.3	Fer un diagnòstic i tractament diferencial de les malalties que presenten una evolució envers el gènere.
1.4	Incorporar la perspectiva de gènere en les estratègies, els plans, els protocols i les guies de salut.
2	Prevenir, detectar i atendre la violència sexual en els serveis de salut.
2.1	Difondre i implantar el protocol d'actuació immediata davant la violència sexual, i introduir-hi millores.
2.2	Revisar el protocol de prevenció i atenció a les dones i nines sobre la MGF a les Illes Balears.
2.3	Formar els professionals de la salut en matèria de sensibilització i atenció a les víctimes de violència sexual.
2.4	Garantir el registre i la notificació de les accions dutes a terme en matèria de detecció i atenció de la violència sexual en els serveis de salut.
3	Prevenir, detectar i atendre les violències masclistes en els serveis de salut.
3.1	Revisar el protocol d'atenció i els circuits de derivació de les dones que presenten signes de sospita d'haver sofert violències masclistes.
3.2	Dur a terme la formació dels professionals de salut en matèria de sensibilització i detecció primerenca dels casos de sospita de violència masclista atesos.
3.3	Garantir el registre i la notificació de les accions dutes a terme en matèria de prevenció, detecció i atenció de les violències masclistes en els serveis de salut.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Nombre d'estratègies, plans i programes de salut amb perspectiva de gènere de la Conselleria de Salut i Consum.	Nombre d'estratègies, plans i programes revisats		Pendent	Sense previsió
Difusió, implantació i introducció de millores del protocol d'actuació immediata davant la violència sexual.	SÍ/NO		NO	SÍ
Nombre de centres/serveis en què s'ha implantat el protocol d'actuació sanitària davant la	Nombre		Pendent	Sense previsió



violència sexual.			
Nombre de professionals formats en matèria de sensibilització i atenció a les víctimes de violència sexual	Nombre	Pendent	Sense previsió
Revisió del protocol d'atenció i els circuits	SÍ/NO	NO	SÍ
Nombre de professionals formats en matèria de sensibilització i detecció primerenca dels casos de sospita de violència masclista	Nombre	Pendent	Sense previsió

Programa o subprograma:

Programa d'Educació Afectiva i Sexual «Amb tots els sentits» (Programa 413B. Programes de salut pública).

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

L'objectiu del Programa és que tots els infants i adolescents escolaritzats a les Illes Balears (futures persones adultes) adquireixin els coneixements, les actituds i les habilitats necessaris per viure la sexualitat amb plaer i satisfacció, de manera segura i responsable, establint relacions gratificants, igualitàries i no-discriminatòries.

El programa ofereix eines per implementar una educació sexual integral positiva, completa i correcta, amb perspectiva de gènere, de forma continuada i adaptada a cada edat.

Despesa: 50.000 €

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	
1	Elaboració i reedició de material per dur a terme, per part del professorat, una educació sexual integral en els centres educatius.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024
Nombre de material elaborat			27 144	45 000
Nombre de material reeditat			27 196,22	0

DIRECCIÓ GENERAL DE COORDINACIÓ I TRANSPARÈNCIA

Programa o subprograma:

Comunicació institucional.

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

El Departament de Comunicació, Publicitat i Innovació Tecnològica de la Informació és el 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 adequació a la legislació en matèria de publicitat institucional, d'acord amb els termes que estableix la Instrucció 1/2022 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 i els objectius de les diferents conselleries impulsores.

Per això, es fa una valoració general de l'activitat del Departament 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.

Despesa:

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 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

<i>Accions/decisions</i>	

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>

Programa o subprograma:

Publicitat institucional.

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

El Departament de Comunicació, Publicitat i Innovació Tecnològica de la Informació és el 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 adequació a la legislació en matèria de publicitat institucional, d'acord amb els termes que estableix la Instrucció 1/2022 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 i els objectius de les diferents conselleries impulsores.

Per això, es fa una valoració general de l'activitat del Departament 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.

Despesa:

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions	

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2022	Valor previst 2023	Valor previst 2024

Programa o subprograma:

Innovació tecnològica i continguts digitals.

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

El Departament de Comunicació, Publicitat i Innovació Tecnològica de la Informació és el 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 adequació a la legislació en matèria de publicitat institucional, d'acord amb els termes que estableix la Instrucció 1/2022 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 i els objectius de les diferents conselleries impulsores.

Per això, es fa una valoració general de l'activitat del Departament 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.

Despesa:

Accions i decisions preses per al pressupost de 2024 en el programa o subprograma per a la inclusió de la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

Accions/decisions

--	--

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2022</i>	<i>Valor previst 2023</i>	<i>Valor previst 2024</i>

5. Propostes de millora

Aquest informe continua la tasca que ja s'havia proposat en el primer informe capdavanter: 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 aquest procés. En aquesta nova ocasió, Ordre 21/2023 del conseller d'Economia, Hisenda i Innovació 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 ha facilitat la tasca: s'ha passat de les 46 conselleries i ens participants a 40. Volem pensar que, 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 han fet les conselleries i la 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 específics o suport per dur-los a terme; convocatòries de subvencions en què es valoren aspectes relacionats amb la igualtat, o per fomentar accions positives; ús d'un llenguatge no sexista, etc. De manera molt positiva, i seguint una de les propostes de l'informe anterior, algunes han vinculat les actuacions al Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere de 2017-2022; d'altres tot just han comentat de manera genèrica que inclouran el principi d'igualtat de gènere en les seves actuacions, sense especificar com.

Amb referència a la despesa de capítol 1, és difícil mantenir l'argument que no hi ha diferències retributives a l'Administració pública amb l'argument que es cobra d'acord amb una taula salarial, quan s'observa que la bretxa de gènere afecta les dones gairebé de manera generalitzada, independentment de la variable que s'estudiï. D'altra banda, també és difícil quantificar categòricament la bretxa salarial quan les dades mesuren coses diferents i no ponderen les diferències que provoquen les reduccions de jornada i les excedències.

A tot això, s'hi 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 la realització 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 valorar que s'ha recollit molta més informació que l'any anterior.

De manera sintetitzada, es considera imprescindible avançar en quatre àmbits: aprofundiment de l'abast de les polítiques de transversalitat; recerca de sinergies; formació i sensibilització, i 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 l'abast de les polítiques de transversalitat

- S'ha complert la proposta feta en la proposta d'informe anterior d'incrementar el nombre de programes que tinguin una significació especial en termes d'igualtat. El pas següent seria ampliar-ho a programes que no tinguin a priori tanta significació, ja que molts més dels recollits són susceptibles de millorar les polítiques d'igualtat.
- S'ha de treballar perquè l'informe d'impacte de gènere sigui pres com una feina necessària que cal fer abans dels pressuposts. Caldria cercar sinergies que permetin que l'informe d'impacte de gènere s'incorpori en el calendari de les agendes anuals.

Recerca de sinergies

- Com a exercici de coherència i eficiència, es podrien cercar 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 identificar punts de trobada entre l'enfocament de l'informe d'impacte dels pressuposts i l'avaluació. Amb referència a aquest punt, també seria interessant poder fer coincidir la metodologia d'estudi de la proposta d'informe d'impacte de gènere amb l'avaluació del Pla d'Igualtat.
- Els ens del sector públic instrumental i els organismes autònoms també podrien participar d'aquestes sinergies, tot tenint en compte que, tal com ha quedat palès, cada entitat té una realitat diferent, i han de cercar de manera 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 no inclusiu.
- Aquesta formació es pot entendre de manera general (cursos amb format estàndard de lliure concurrència) o adreçada 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'optàs per aquesta segona opció, se simplificaria el sistema de recollida de dades i s'homogeneïtzarien els resultats.
- En tot cas, cal continuar sensibilitzant i formant les plantilles perquè sàpiguen detectar les àrees en què hi ha les desigualtats i les nombroses actuacions que es poden fer des de tots els llocs de treball per fer feina per la igualtat.

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

- S'ha de continuar avançant en la construcció, la recollida i l'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 es podrien enriquir amb elements qualitius que expliquin el perquè de les diferències detectades. Les conselleries i els organismes en què s'ha detectat bretxa de gènere (de manera generalitzada, la gran majoria) haurien d'aprofundir en els motius i incorporar les mesures correctives que trobin pertinents, dins el marc del seu pla d'igualtat. Només amb una informació més acurada podran fer-se propostes adequades.
- S'han fet avenços amb vista a la recollida de dades de capítol 1 i d'una manera homogènia. Aquí insistim en la proposta ja formulada durant el primer informe d'impacte de gènere d'avançar a conèixer l'indicador de salari per hora. Per poder arribar a aquest punt, cal establir una metodologia comuna i consensuada entre els organismes que hi intervenen. Es tracta d'una proposta ambiciosa en què, a més de l'Institut Balear de la Dona, haurien de col·laborar l'IBESTAT i Funció Pública.

Moltes de les propostes fetes convergeixen en una de les propostes efectuades en el primer informe i que no ha 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 grup seria l'encarregat de vigilar 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 elaborar un informe, i que faria possible que algunes de les propostes presentades en aquest informe fossin factibles.

Cal recordar també una de les recomanacions ja fetes, sobre impulsar les unitats d'igualtat per tal de fer efectiva la igualtat en cadascuna de les conselleries, tal com estableix l'article 19 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

Annex I. Dades de la sisena proposta d'informe d'impacte de gènere dels pressuposts

Aquest annex inclou, a títol informatiu, dades de la sisena proposta d'informe d'impacte de gènere dels pressuposts, efectuat l'octubre de 2022. No s'hi inclouen totes les dades de la sisena proposta d'informe, sinó les més significatives.

Les dades del capítol 1 fan referència a l'any 2021.

Les dades d'inclusió de la perspectiva de gènere en els pressuposts fan referència a la previsió que es tenia l'any 2022 de l'any 2023.

Taula 52 Despesa de capítol 1 per sexe. Serveis generals. 2021

Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Mitjana brut anual + complements (€)	Despesa total en salaris	Despesa total en salaris (%)
Dones	3342	68,08	36.656,82	142.222.452,78	64,90
Homes	1567	31,92	41.466,29	76.906.134,86	35,10
Total/mitjana	4909	100	39.061,56	219.128.587,64	100

Taula 53 Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. Serveis generals. 2021

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	104	65,41	190	67,86	10	90,91	19	86,36
Homes	55	34,59	90	32,14	1	9,09	3	13,64
TOTAL	159	100	280	100	11	100	22	100

Taula 54 Despesa anual per sexe i grup funcional. Serveis generals. 2021

Grup	Personal contractat				Despesa en salari brut anual				Despesa en complements			
	Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes	
	n	%	n	%	€	%	€	%	€	%	€	%
1	16	64,00	9	36,00	675.905,44	66,28	343.823,67	33,72	40.296,80	60,97	25.798,77	39,03
2	9	75,00	3	25,00	374.656,14	71,91	146.379,63	28,09	25.961,22	65,45	13.706,85	34,55
3	0	0,00	6	-	0,00	0,00	213.517,56	-	0,00	0,00	17.918,04	-
4	321	55,56	8	44,44	348.684,00	55,23	282.671,68	44,77	29.962,80	55,47	24.050,72	44,53
5	50	88,43	42	11,57	9.309.391,62	88,52	1.206.885,54	11,48	908.821,62	88,36	119.774,34	11,64
6	30	48,08	54	51,92	1.331.070,50	41,16	1.902.680,28	58,84	159.048,00	39,68	241.823,34	60,32
7	219	45,45	36	54,55	796.374,00	47,86	867.582,36	52,14	85.500,00	44,78	105.427,08	55,22
8	771	90,50	23	9,50	4.600.140,99	90,38	489.671,38	9,62	618.718,80	90,50	64.979,60	9,50
A1	468	59,04	535	40,96	41.375.059,65	58,38	29.493.084,10	41,62	7.809.559,23	56,44	6.026.486,10	43,56
A2	275	70,16	199	29,84	18.527.647,32	67,54	8.903.299,80	32,46	3.102.138,00	66,42	1.568.498,10	33,58
AP	308	68,24	128	31,76	6.319.084,75	68,15	2.953.692,16	31,85	1.051.127,00	67,53	505.359,36	32,47
C1	865	59,69	208	40,31	10.925.825,68	58,72	7.680.978,24	41,28	1.947.847,44	54,81	1.605.797,44	45,19
C2	16	73,24	316	26,76	23.387.601,85	73,11	8.602.619,68	26,89	3.909.601,05	71,11	1.588.392,96	28,89
TOTAL	3.342	68,08	1.567	31,92	117.971.441,94	65,16	63.086.886,08	34,84	19.688.581,96	62,31	11.908.012,70	37,69

Taula 55 Bretxa salarial mensual. 2021

Mitjana de salari + complements			Complements		
Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
2.941,64 €	3.354,97 €	12,32 %	490,94 €	633,27 €	22,48 %

Taula 56. Bretxa salarial mensual segons grups funcionaris (salari i complements). 2021

Grup	Persones		Salari + complements mensuals			Complements mensuals		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
1	16	9	3.197,33 €	2.933,51 €	-8,99	209,88 €	238,88 €	12,14
2	9	3	3.179,50 €	3.811,58 €	16,58	240,38 €	380,75 €	36,87
3	0	6	-	2.755,19 €	-	-	248,86 €	-
4	10	8	2.704,62 €	2.738,59 €	1,24	249,69 €	250,53 €	0,33
5	321	42	2.273,75 €	2.256,22 €	-0,78	235,94 €	237,65 €	0,72
6	50	54	2.128,74 €	2.836,65 €	24,96	265,08 €	373,18 €	28,97
7	30	36	2.099,70 €	1.930,57 €	-8,76	237,50 €	244,04 €	2,68
8	219	23	1.702,17 €	1.722,52 €	1,18	235,43 €	235,43 €	0,00
A1	771	535	4.556,66 €	4.742,27 €	3,91	844,09 €	938,71 €	10,08
A2	468	199	3.301,25 €	3.758,72 €	12,17	552,38 €	656,83 €	15,90
AP	275	128	1.914,34 €	1.930,27 €	0,83	318,52 €	329,01 €	3,19
C1	308	208	2.985,55 €	3.189,14 €	6,38	527,02 €	643,35 €	18,08
C2	865	316	2.254,10 €	2.303,57 €	2,15	376,65 €	418,88 €	10,08

Taula 57. Bretxa salarial per règim jurídic. 2021

	Nombre			Salari brut mensual + complements (€)			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Funcionari	2.687	1.386	4.073	3.171,85	3.622,51	12,44 %	473,63	582,81	18,73 %
Laboral	655	181	836	2.117,81	2.483,66	14,73 %	203,87	242,10	15,79 %
TOTAL	3.342	1.567	4.909						

Taula 58 Bretxa salarial per forma de provisió del lloc. 2021

	Persones		Brut mensual + complements (€)			Complements mensual(€)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Concurs	2.995	1.361	2.913,85	3.316,26	12,13 %	388,58	483,57	19,64 %
Contracte laboral	104	20	1.771,85	1.972,27	10,16 %	197,15	218,18	9,64 %
Lliure designació	243	186	4.429,12	4.802,69	7,78 %	922,52	1.016,49	9,24 %

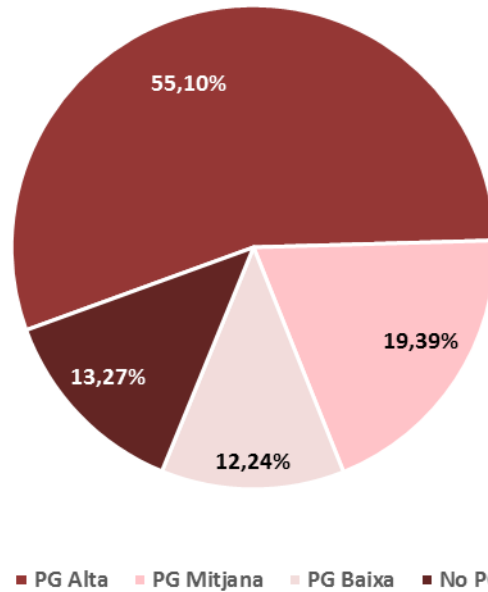
Taula 59 Bretxa salarial per nivell educatiu. 2021

	Salari brut mensual + complements (€)			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Sense informació	2.592,30	3.063,28	15,38 %	361,29	451,41	19,96 %
Desconegut	4.183,63	3.506,88	-19,30 %	535,18	266,73	-100,65 %
Certificat d'escolaritat	1.956,60	2.093,94	6,56 %	223,41	247,21	9,63 %
Graduat escolar / FP grau mitjà	2.068,79	2.309,83	10,44 %	254,48	322,00	20,97 %
Batxillerat / FP grau superior	2.275,53	2.484,69	8,42 %	296,55	378,00	21,55 %
Primer cicle / diplomatura	2.879,66	3.151,01	8,61 %	413,90	482,37	14,19 %
Segon cicle / llicenciatura / grau	3.902,39	4.277,31	8,77 %	597,03	703,52	15,14 %
Doctorat	4.733,93	4.889,32	3,18 %	807,95	826,24	2,21 %

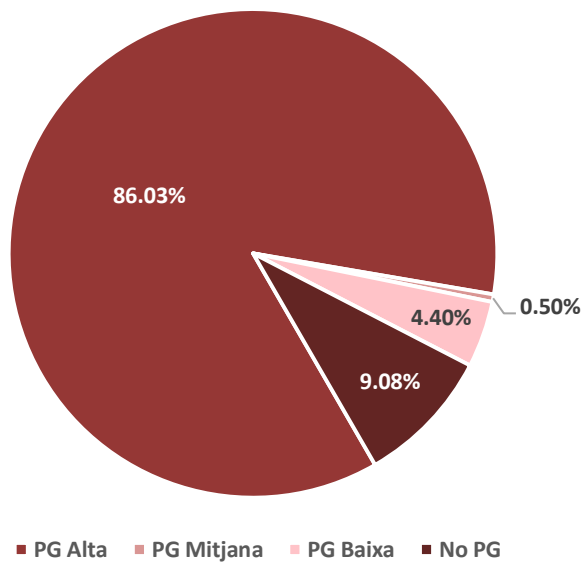
Taula 60 Bretxa salarial per organismes/conselleries. 2021

Organisme	Salari brut mensual + complements (€)			Gratificacions + Específics Mensuals (€)		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Conselleria de Salut i Consum	3.497,01	3.907,82	10,51 %	458,39	529,18	13,38 %
Ports de les Illes Balears	2.599,93	3.235,37	19,64 %	449,45	549,46	18,20 %
Presidència de les Illes Balears	3.149,32	3.231,28	2,54 %	542,43	575,23	5,70 %
Institut d'Estudis Baleàrics	-	2.365,85	-	-	330,21	-
Institut Balear de l'Energia, EPE	2.784,34	4.757,76	41,48 %	469,25	968,57	51,55 %
Conselleria de Mobilitat i Habitatge	3.386,99	3.524,81	3,91 %	514,09	611,06	15,87 %
Conselleria de família i Afers Socials	3.062,01	3.179,86	3,71 %	392,69	424,13	7,41 %
Institut Balear de la Dona (IBDONA)	3.293,16	2.527,15	-30,31 %	512,68	248,15	-106,60 %
Consell Consultiu de les Illes Balears	471,92	3.592,07	86,86 %	471,92	735,19	35,81 %
Conselleria de Medi Ambient i Territori	3.306,85	3.661,70	9,69 %	522,25	621,49	15,97 %
Consell Consultiu de les Illes Balears (II)	6.111,13	5.608,92	-8,95 %	1.457,16	1.260,38	-15,61 %
Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors	4.164,44	4.539,15	8,25 %	739,22	873,51	15,37 %
Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació	3.205,90	3.572,92	10,27 %	437,96	568,93	23,02 %
Consell Econòmic i Social de les Illes Balears	4.280,29	3.857,84	-10,95 %	796,45	771,29	-3,26 %
Conselleria d'Educació i Universitat	2.330,12	2.610,41	10,74 %	286,42	369,07	22,39 %
Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball	3.560,84	3.468,59	-2,66 %	562,76	523,18	-7,57 %
Escola Balear d'Administració Pública (EBAP)	3.142,68	3.643,48	13,75 %	484,95	610,37	20,55 %
Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB)	2.791,71	3.041,06	8,20 %	356,14	389,50	8,57 %
Conselleria de Fons Europeus, Universitat i Cultura	3.231,12	3.665,95	11,86 %	482,34	568,79	15,20 %
Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat	3.680,32	4.329,67	15,00 %	636,66	744,95	14,54 %
Servei de Salut de les Illes Balears (IBSALUT)	3.173,09	3.395,16	6,54 %	472,74	562,65	15,98 %
Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT)	4.542,81	3.254,73	-39,58 %	652,10	426,63	-52,85 %
Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL)	3.547,34	3.464,18	-2,40 %	546,34	605,45	9,76 %
Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les I. Balears	3.276,06	3.949,67	17,05 %	460,18	596,02	22,79 %
Conselleria de Transició Energètica, Sectors Productius i Memòria Democràtica	2.880,96	3.566,52	19,22 %	483,71	574,98	15,87 %
Institut Balear d'Infraestructures i Serveis Educatius i Culturals (IBISEC)	4.015,58	4.222,99	4,91 %	712,54	593,61	-20,03 %

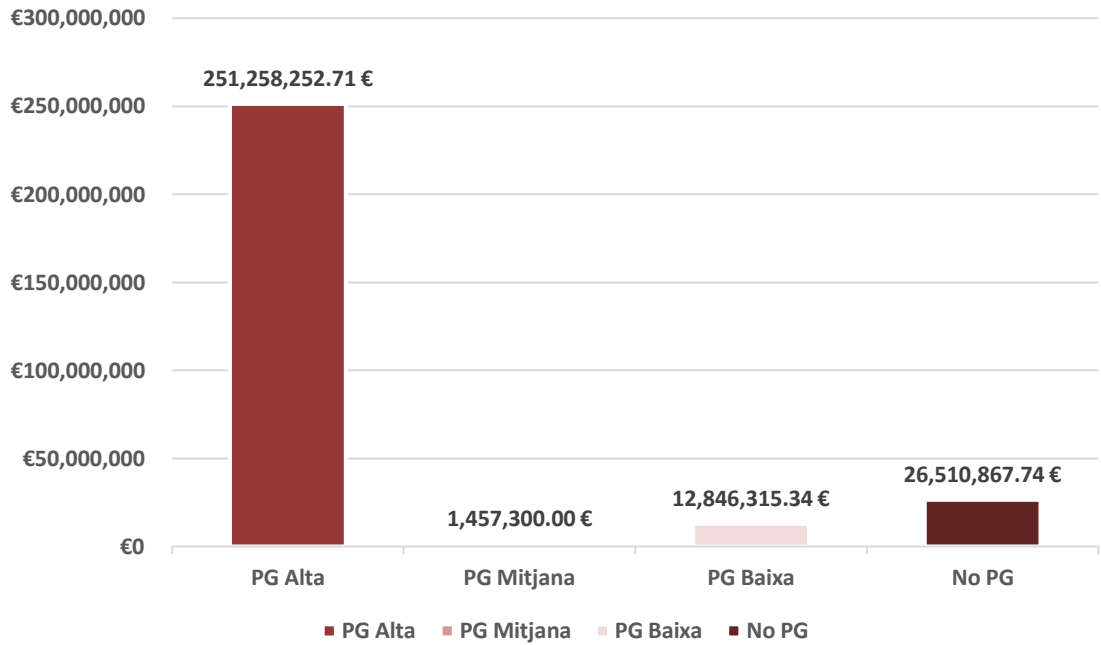
Gràfic 31 Distribució de les activitats analitzades en relació amb el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG). 2023



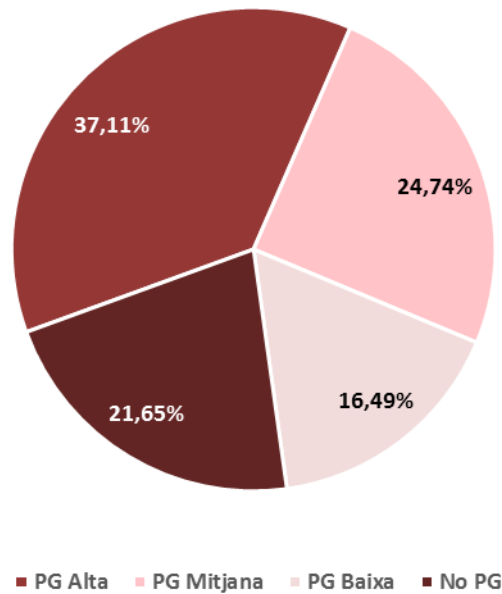
Gràfic 32 Distribució pressupostària analitzada de les activitats segons el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere. 2023



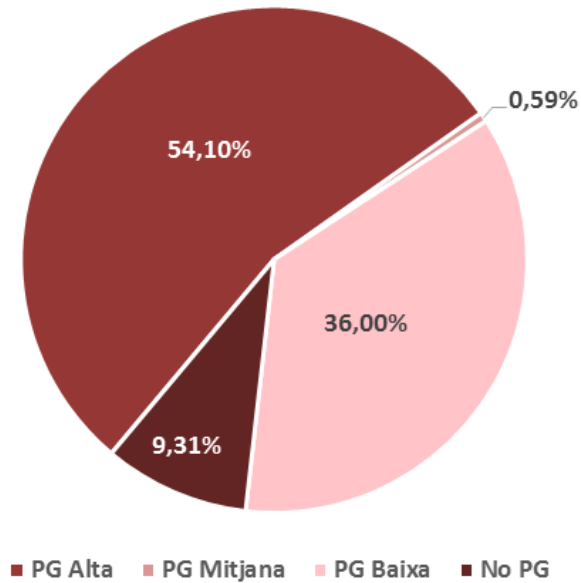
Gràfic 33 Quantia de pressupost analitzat en relació amb el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG) de les activitats. 2023



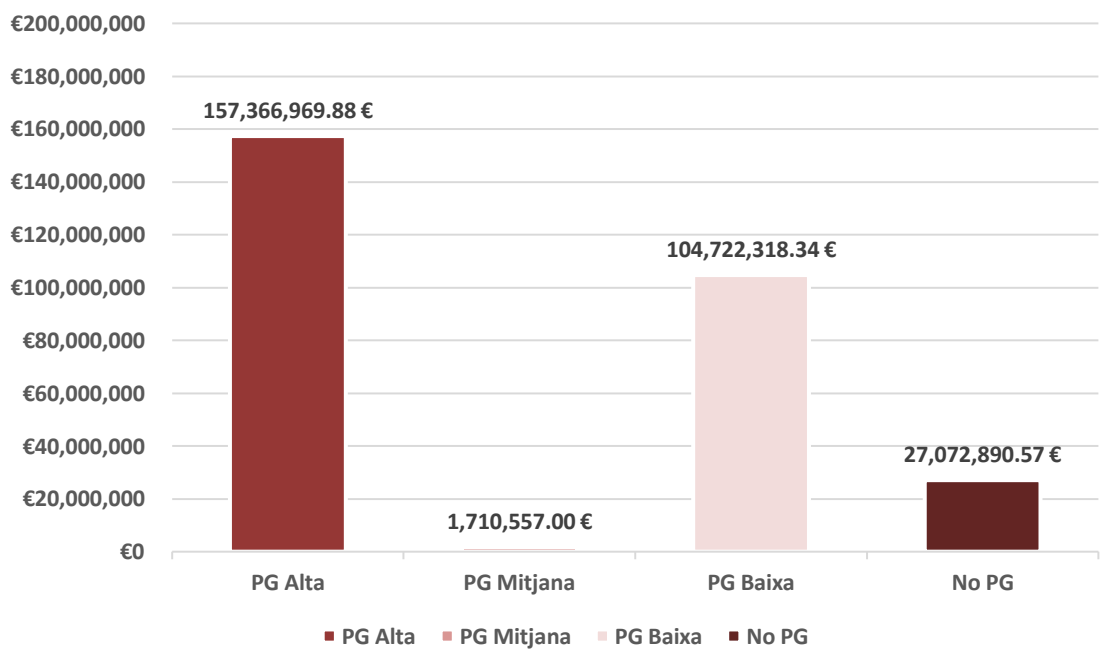
Gràfic 34 Distribució de les activitats analitzades segons el grau d'incidència en les desigualtats de gènere. 2023



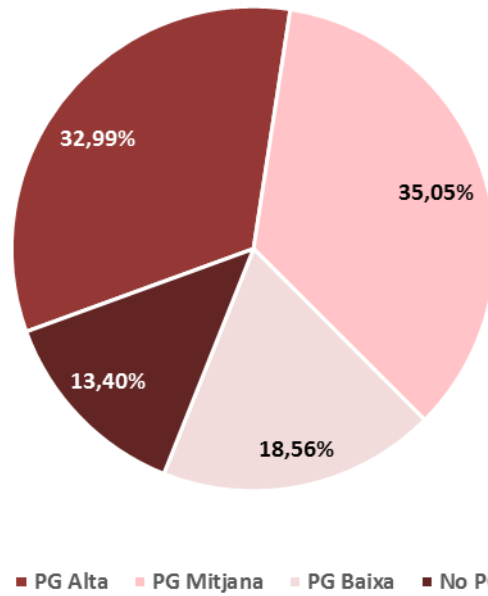
Gràfic 35 Distribució pressupostària de les activitats segons la incidència en les desigualtats de gènere. 2023



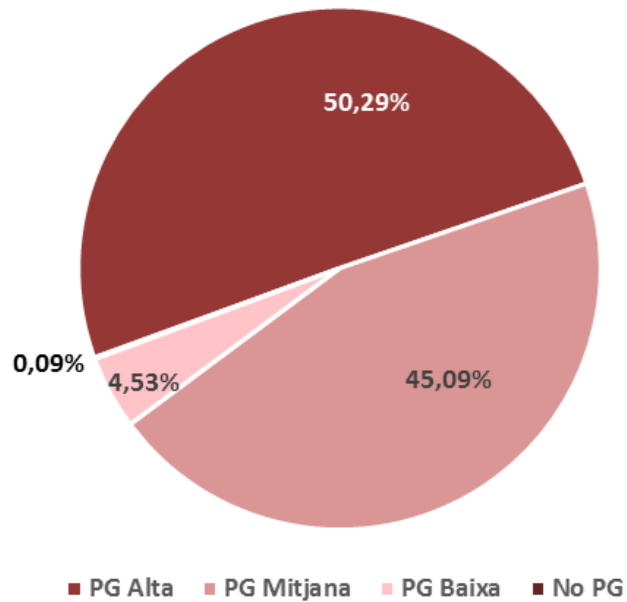
Gràfic 36 Quantia del pressupost en relació amb la incidència en les desigualtats de gènere. 2023



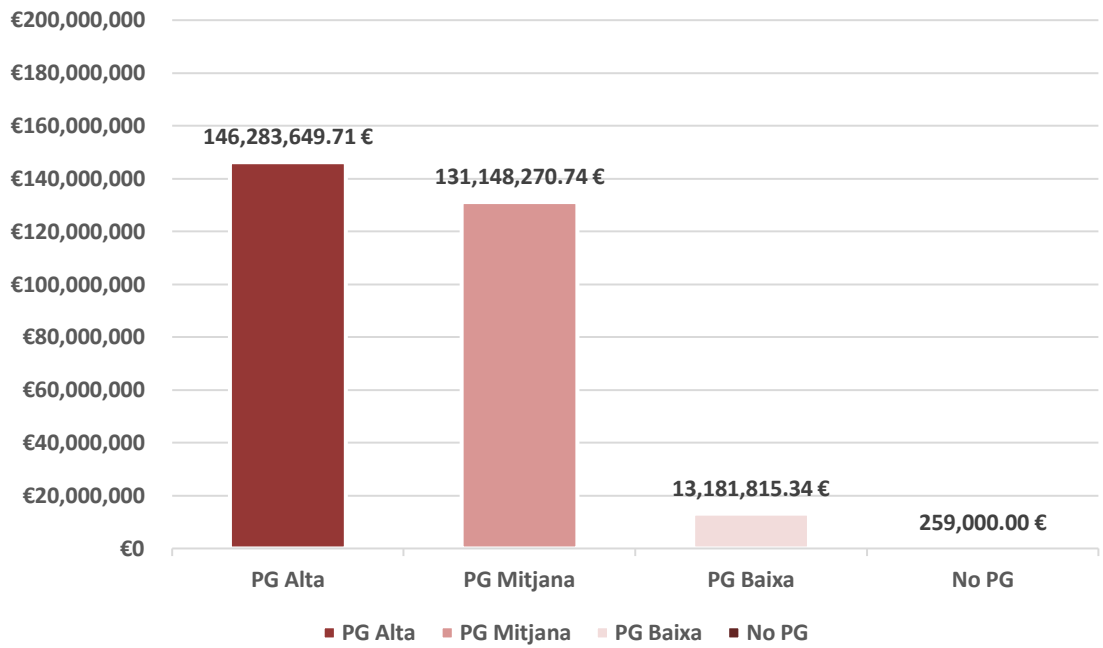
Gràfic 37 Distribució de les activitats en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2023



Gràfic 38 Distribució pressupostària de les activitats en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2023



Gràfic 39 Quantia del pressupost en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2023



Annex II. Fitxa

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024) FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI

Programes de despesa (Afegiu-hi tantes files com siguin necessàries.)

1.
2.
3.

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa.)

--

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

--

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu-hi tantes files com siguin necessàries.)

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu-hi tantes files com siguin necessàries.)	Pressupost assignat 2024
1.	
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu-hi tantes files com siguin necessàries.)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1.			
2.			
3.			

Observacions

--



Annex III. Fitxes rebudes

FUNDACIÓ PER A L'ESPORT BALEAR

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Fundació per a l'Esport Balear		x

Programes de despesa (Afegeix tantes files com siguin necessàries)

1. Visibilització de les esportistes femenines de les Illes Balears mitjançant les notícies que publiquem a les xarxes socials i les notícies publicades a la web del CEIB.
2. Campanya a centres escolars i clubs esportius per visibilitzar a les esportistes del CEIB
3. Setmana de l'esport femení. Video de promoció de l'esport femení balear

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplena un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Visibilització de les esportistes femenines de les Illes Balears mitjançant les notícies que publiquem a les xarxes socials i les notícies publicades a la web del CEIB.

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	2
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Amb la publicació de notícies a les xarxes socials es visibilitza i dona a conèixer a les nostres esportistes.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeix tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
1. Publicació de notícies d'esport femení	0
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2022	Valor previst 2023
1. Numero de notícies d'esport femení publicades a les xarxes socials		mínim 2 notícies al mes	mínim 2 notícies al mes
2.			
3.			

Observacions

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Campanya a centres escolars i clubs esportius per visibilitzar a les esportistes del CTEIB

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	2
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

L'educació i la visibilització de models a seguir són fonamentals per al desenvolupament dels infants. En l'àmbit de l'esport, és essencial destacar les històries de les dones extraordinàries i promoure els programes de tecnificació que fomenten el seu desenvolupament. Per tant, crearem un llibre didàctic dirigit a nins i nines que doni a conèixer a les dones destacades de l'esport i els 22 programes de tecnificació de la Fundació per a l'Esport Balear.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
1. Creació d'un llibret de Dones extraordinàries al món de l'esport	1000
2. Difusió del llibret als centres escolars i clubs esportius per visibilitzar a les esportistes del CTEIB	500
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2022	Valor previst 2023
1. Número de centres escolars inscrits	numero centres	acció nova	30
2. Número de clubs esportius inscrits	numero clubs	acció nova	10
3.			

Observacions

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (*Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa*)

Setmana de l'esport femení. Video de promoció de l'esport femení balear

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	2
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

L'educació i la visibilització de models a seguir són fonamentals per al desenvolupament dels infants. En l'àmbit de l'esport, és essencial destacar les històries de les dones que formen part del món esportiu, ja sigui com esportistes, entrenadores, àrbitres, etc. i que aquestes figures siguin els referents per les nines. Per tant, crearem un video amb entrevistes dirigit a nins i nines que doni a conèixer a les dones destacades de l'esport Balear.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (<i>Afegiu tantes files com siguin necessàries</i>)	Pressupost assignat 2023
1. Creació d'un video amb entrevistes a dones del món de l'esport	2500
2. Difusió als centres escolars, clubs esportius, web i xarxes socials	1000
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (*Afegiu tantes files com siguin necessàries*)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2022	Valor previst 2023
1. Número de centres escolars inscrits	numero centres	acció nova	30
2. Número de clubs esportius inscrits	numero clubs	acció nova	10
3. Número de publicacions (web i xarxes)	numero de publicacions	acció nova	

Observacions

DIRECCIÓ GENERAL D'ESPORTS

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Direcció General d'Esports		

Programes de despesa (Afegeix tantes files com siguin necessàries)

- L'enfocament de gènere és un requisit en tots els projectes i/o entitats que es presentin a les diferents convocatòries de subvencions.
- Es demana 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.
-

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

- Promoció i foment de l'esport inclusiu

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	2
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	3

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Promoció de l'extensió i la capacitat tècnica de l'esport femení mitjançant actuacions positives en subvencions a esportistes, equips i/o federacions en matèria de formació tècnica, nombre d'esportistes federades, creació i suport a equips i seleccions femenines,

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeix tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Atorgament de punts de subvencions a les federacions esportives segons el percentatge de dones federades sobre el total de persones federades: $\geq 50\%$ (10 punts); $\geq 40\% < 50\%$ (8 punts); $\geq 30\% < 40\%$ (6 punts); $\geq 20\% < 30\%$ (4 punts); $\geq 15\% < 20\%$ (2 punts); $< 15\%$ (0 punts)	125000
2. Ajuts a la formació tècnica de dones esportistes: s'assigna un punt per cada euro del cost total del curs segons el tipus de curs sol·licitat: entrenador esportiu federatiu, àrbitre o jutge federatiu, formació contínua...	30000
3. Ajuts a la participació femenina en competicions d'àmbit estatal en equips femenins, mixtes o esportistes individuals	140000

4. Ajuts a esportistes destacades: les esportistes femenines tenen un factor corrector del 1,10 en la puntuació dels ajuts	350000
--	--------

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Fitxes federatives de dones	Percentatge de fitxes femenines sobre el total	28,15%	30,00%
2. Sol·licituds d'ajuts a la formació tècnica de dones esportiste	Número de sol·licituds	21	45
3. Nombre d'equips femenins que participen a competicions de categoria nacional	Número d'equips	20	33
4. Nombre de dones esportistes destacades	Número de persones beneficiades	més de 100	

Observacions



G
O
I
B
/

DIRECCIÓ GENERAL DE TURISME

La fitxa enviada per aquest organisme no conté cap mena d'informació.

CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL	13	

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

1. Programa «Accions de sensibilització per a la promoció de la igualtat i la prevenció de la violència masclista als centres educatius en el marc dels projectes coeducatius de centre i de la celebració del 25 de novembre, dia internacional per a l'eliminació de la violència contra les dones i el dia 8 de març, dia internacional de les dones per al curs 2022-2023

2. Formacions i altres activitats de l'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Formacions i altres activitats de l'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	0
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Tant les accions de sensibilització com les accions formatives que es duen a terme des de l'Institut per a la Convivència i l'Èxit escolar tenen entre els seus objectius el foment de la igualtat de gènere com a eina transformadora als centres educatius per tal d'afavorir la igualtat d'oportunitats, la cultura de la pau i l'erradicació de les violències masclistes. D'aquesta manera, en alguns casos de manera implícita i en altres de forma totalment explícita, es promou la formació en igualtat de gènere per part de tota la comunitat educativa com a eina de prevenció i d'intervenció als centres educatius.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Gestió, avaluació i propostes de millora de la formació Tutoria LGTBIQA+	240,00 €
2. Gestió, avaluació i propostes de millora de la formació 1,2,3 Emocions	0,00 €
3. Gestió, avaluació i propostes de millora de la formació Protocol d'acompanyament a l'alumnat trans*	480,00 €
6. Gestió i dinamització de les Xarxes per a la convivència en centres escolars.	0,00 €
7. Disseny, gestió i avaluació de formació del Protocol de Violències Masclistes als centres	1.800,00 €

educatius.	
8. Gestió, avaluació i propostes de millora de la formació Creació i dinamització d'un servei de mediació entre iguals.	1.380,00 €
8. Gestió, avaluació i propostes de millora de la formació Prevenció, detecció i intervenció en casos d'assetjament i ciberassetjament escolar.	1.200,00 €
9. Gestió i dinamització de la II Jornada de Coeducació	12.000,00 €
10. Gestió, avaluació i propostes de millora de la formació Detecció, contenció i abordatge de les violències masclistes amb adolescents	0,00 €
11. Gestió, avaluació i propostes de millora de la formació Estratègies per a liderar un canvi a l'escola: El rol de l'agent de coeducació	2,20 €
12. Gestió i dinamització de la II Jornada de Benestar Emocional	12.000,00 €
13. Gestió i dinamització de les Xarxa de centres coeducatius.	0,00 €
14. Gestió, avaluació i propostes de millora de la formació Metodologies artístiques per combatre la normalitat.	1.000,00 €

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Nombre de persones i/o centres participants a les formacions i/o jornades.	Nombre de participants	1200	
2. Nombre de centres que tenen una persona assignada com a agent i/o coordinador/a de coeducació assignada al Gestib	Nombre de centres que tenen agent de coeducació assignat al Gestib.	404	
3. Memòria anual de l'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar	Nombre de formacions relacionades amb el foment de la perspectiva de gènere	14	

Observacions

DIRECCIÓ GENERAL DE RELACIONS INSTITUCIONALS I DE RELACIONS AMB EL PARLAMENT

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024) FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
DIRECCIÓ GENERAL DE RELACIONS INSTITUCIONALS I DE RELACIONS AMB EL PARLAMENT	11	131B02

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

Relacions i coop.altres adm.públiques i altres ens
Foment participació centres i cases regionals
Col·laboracions institucionals en matèria justícia
Foment i rel. amb comunitats balears a l'exterior

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Relacions i coop.altres adm.públiques i altres ens
--

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	2
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	1
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

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	
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.	
A la Convocatòria de subvencions a les Reials Acadèmies s'incorpora un criteri objectiu de valoració que faci referència a la incorporació d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere	
Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
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. Incorporació de criteris de paritat en la concessió dels guardons premis Ramon Llull del Govern de les Illes Balears	
4. 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 2024, com ja es va fer els anys anteriors, incorporarà aquest criteri.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Nombre d'activitats que incorporen la perspectiva de gènere	Nombre d'activitats	10	10
2. 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	100,00 %	100,00 %
3. Inclusió en la convocatòria 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		100,00 %	100,00 %
4. Inclusió en la convocatòria de subvencions per a reials acadèmies d'un criteri de valoració referit a la incorporació de dones com a noves acadèmiques		100,00 %	100,00 %

Observacions

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)
Foment participació centres i cases regionals

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	0
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	0
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	0

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Aquest programa no té cap incidència en la perspectiva de gènere. Es tracta de contractar la infraestructura necessària (carpes, banys, escenari, assegurança i seguretat) per organitzar les fires de les cases regionals a les Illes Balears. Les activitats de les fires estan organitzades per la Federació de Cases Regionals.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
1.	
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2022	Valor previst 2023

1.			
2.			
3.			

Observacions	
APARTAT 2	
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)	
Col·laboracions institucionals en matèria justícia	

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	0
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	0
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	0

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Aquest programa no té cap incidència en la perspectiva de gènere. És una subvenció directa a la Fundació +34 pel projecte d'assistència als presos balears a l'estranger, i una subvenció prevista per primera vegada per iniciar un projecte de mediació judicial en l'àmbit laboral.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
1.	
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2022	Valor previst 2023
1.			
2.			
3.			

Observacions	
APARTAT 2	
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)	
Foment i rel. amb comunitats balears a l'exterior	

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	1

Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	1
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Convocatòria de subvencions per les comunitats balears a l'exterior. 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 en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
1.	65000
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2022	Valor previst 2023
1. 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		100,00 %	100,00 %
2.			
3.			

Observacions

Programa 131A D»acord amb les competències de la Direcció General de Relacions Institucionals i de Relacions amb el Parlament, el programa pressupuestari 131A comprèn objectius i activitats corresponents a relacions de caire institucional amb diferents ens o òrgans i, per tant, no va adreçat a prestar serveis o atendre necessitats o demandes de persones destinatàries determinades ni té un pressupost assignat per a aquesta finalitat. Per això, o inclou activitats dirigides específicament a aconseguir objectius concrets que incideixin en la millora d'igualtat de gènere.



G
O
I
B
/

CONSORCI ESCOLA D'HOTELERIA DE LES ILLES BALEARS

La fitxa rebuda no conté informació.

ESCOLA BALEAR D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024) FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
ESCOLA BALEAR D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA	78	

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

1. Formació i selecció de personal

2.

3.

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Formació i selecció de personal

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	2
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	2
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

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

El procés de gestió d'oposicions que es podrà executar durant l'exercici 2023 té com a base, amb 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.

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

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

Aquest caràcter estratègic de la formació es té en compte en el moment de planificar-la per tal de donar compliment als acords de governabilitat. Concretament al núm. 181 en relació amb "la formació en perspectiva de gènere de tots els empleats públics de l'administració autonòmica que intervenguin en l'atenció de qualsevol possible procés de violència masclista.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Major impuls de la modalitat formativa en línia	
2. Major impuls de la certificació de coneixements a través del programa d'autoformació	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Nombre d'activitats en la modalitat formativa en línia	Nº curs	330	350
2. Nombre d'activitats en la modalitat formativa semipresencial	Nº curs	135	150
3. Nombre de certificats de coneixements a través del programa d'autoformació	Nº certificats	800	850

Observacions

CONSELLERIA DE PRESIDÈNCIA I ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Conselleria de Presidència i Administracions Públiques	11	

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

1. Inclusió de condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació als contractes de la Secretaria General de la Conselleria de Presidència i Administracions Públiques per tal de fomentar la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral, sempre que la naturalesa del contracte ho permeti.

2.

3.

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	1
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	2
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

La inclusió de condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació als contractes ve a donar compliment a l'article 24 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, on es refereix a la contractació pública. S'estableix que, les administracions públiques de les Illes Balears i el sector públic instrumental, mitjançant els òrgans de contractació, han d'establir condicions especials pel que fa a l'execució dels contractes que es formalitzin, amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral, sempre en el marc de la normativa vigent.

Des de la Conselleria es prioritza la inclusió de condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació en matèria d'igualtat entre dones i homes en aquells sectors o àmbits en què es detecten situacions asimètriques o que s'observa possibilitat de millora.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere
(Afegiu tantes files com siguin necessàries)

Pressupost assignat 2023

1. Utilització de la guia per a la inclusió de clàusules de caràcter social en la contractació de l'administració de la comunitat autònoma de les illes balears i en el seu sector públic instrumental	
2. Anàlisi de la pertinença i de l'impacte del contracte en les desigualtats d'homes i dones.	
3. Inclusió de condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació als contractes per tal de revertir les possibles desigualtats detectades.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2022	Valor previst 2023
1. Nombre de condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació en matèria d'igualtat entre dones i homes incloses en els contractes dels Serveis Generals de la Conselleria per l'any en curs.	Nombre total de condicions	No s'ha quantificat	
2. Nombre de condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació en matèria de discapacitat incloses en els contractes dels Serveis Generals de la Conselleria per l'any en curs.	Nombre total de condicions	No s'ha quantificat	
3. Nombre de condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació per a la inserció laboral de persones amb dificultats d'accés al mercat laboral incloses en els contractes dels Serveis Generals de la Conselleria per l'any en curs.	Nombre total de condicions	No s'ha quantificat	

Observacions

INSTITUT BALEAR D'ESTADÍSTICA

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
IBESTAT	77101	

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

- Desenvolupament dels Indicadors de l'Agenda 2030 desagregats per sexe, quan siguin susceptibles
- Incorporació de la variable sexe en les operacions estadístiques que siguin susceptibles d'incloure-la

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Desenvolupament dels Indicadors de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible desagregats per sexe quan siguin susceptibles, es fa menció específica a l'objectiu 5: Igualtat de gènere

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	3

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

- Amb el desenvolupament dels indicadors desagregats per sexe, es disposarà d'un marc que serveixi per al seguiment dels objectius i les metes establertes per l'ONU, a la comunitat autònoma de les Illes Balears, entre d'altres, en matèria de gènere.
- La finalitat que es pretén amb la realització de l'indicador 5: Igualtat de gènere, és aconseguir la igualtat de gènere i apoderar totes les dones i nenes.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
Prosseguir amb la realització en el Programa anual d'Estadística 2024 de l'operació: Indicadors de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible.	9.331,00 €

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
Indicador ODS desagregats per sexe	nombre	53	59

Observacions

--

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Incorporació de la variable sexe en les operacions estadístiques qui siguin susceptibles d'incloure-la

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	3

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
<p>1. Del total d'operacions estadístiques assignades a l'IBESTAT, 33 contemplen la variable "sexe", bàsicament corresponen a dades demogràfiques i sociosanitàries. En aquelles operacions estadístiques que les dades són de naturalesa econòmica, i no es mesura per persones físiques, no correspon aplicar-hi aquesta variable.</p> <p>2. L'Institut com a organisme coordinador de les estadístiques públiques del SESTIB, una vegada analitzades fa indicacions a les unitats estadístiques perquè s'inclougui la variable "sexe" en aquelles operacions que no la duen i que per la seva naturalesa haurien de dur-la, en compliment del que preveu la normativa vigent.</p>

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. En el Pla d'Estadística de les Illes Balears 2022-2025, com a un dels objectius, incloure la variable «sexe» en aquelles operacions estadístiques susceptibles d'incloure-la.	Sense cost addicional
2. En el Programa anual d'estadística 2024, incloure la variable «sexe» en les operacions estadístiques susceptibles d'incloure-la, amb mostres prou àmplies perquè les diverses variables incloses puguin ser tractades i analitzades segons la variable «sexe».	Sense cost addicional
3. Com a organisme coordinador de les estadístiques públiques del SESTIB, realitzar indicacions perquè inclouin la variable «sexe» en les noves operacions estadístiques que no la duen i per la seva naturalesa haurien de dur-la, en compliment de la normativa Vigent.	Sense cost addicional

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
Operacions estadístiques de l'IBESTAT amb desagregació per sexe	nombre	30	33

Observacions

INSTITUT BALEAR DE SEGURETAT I SALUT LABORAL

Aquest organisme no ha enviat informació.



G
O
I
B
/

DIRECCIÓ GENERAL DE TREBALL I SALUT LABORAL

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Direcció General de Treball i Salut Laboral	19601	

Programes de despesa (Afegeix tantes files com siguin necessàries)

1. Programa fomento planes igualdad empresas grandes y pequeñas
2. Programa igualdad en negociación colectiva
3. Programa para favorecer conciliación familiar en empresas

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

322A01

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	0
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	3

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

El objeto principal del programa versa sobre la erradicación de desigualdades por razón de género en el seno de las empresas y en el sector laboral en general.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeix tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
1. Líneas subvención a agentes sociales para planes de igualdad	400.000,00 €
2. Línea subvenciones fomento aplicación medidas conciliación en empresas	400.000,00 €
3. Subvención para la formación perspectiva de género en negociación colectiva	296,663,00 €

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeix tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Registro de Planes de Igualdad		226	260
2. Número de subvenciones concedidas y ejecutadas		0	20



3. Número formaciones impartidas		0	20
----------------------------------	--	---	----

Observacions

SERVEI D'OCUPACIÓ DE LES ILLES BALEARS

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Servei d'Ocupació de les Illes Balears	76	

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

1. Foment i gestió de l'ocupació de les Illes Balears
- 2.
- 3.

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Empleneu un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Foment i gestió de l'ocupació de les Illes Balears

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	1
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Aquest programa contribueix a assegurar unes polítiques adequades d'integració laboral adreçades a aquells col·lectius que presenten més dificultats d'inserció laboral, entre aquests col·lectius destaquen les dones desocupades víctimes de violència de gènere. Per tant, l'objectiu del programa és contribuir a l'impuls per fer efectiva la igualtat de gènere en les polítiques actives d'ocupació d'acord amb el Pla d'Ocupació de les Illes Balears 2022-2025.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
Serveis i actuacions d'informació i orientació (67 %)	13.574.245,30
Accions formatives desocupats i ocupats (55%)	35.683.924,03
Programa SOIB Dona per a dones víctimes de violència de gènere (100%)	4.726.430,00
Accions de foment de l'ocupació per a col·lectius amb dificultats d'inserció laboral (PI vulnerables, Pi Joves i Reactiva) (50%)	23.165.861,21

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1) Percentatge de dones demandants de feina inscrites i que han rebut serveis d'informació i orientació respecte al total de demandants de feina inscrits en el període	%	67%	70%
2) Número total de participants dones en accions formatives per a l'ocupació finalitzades en el període	Absoluts	5000	5500
3) Número de persones distintes que pertanyen al grup de dones amb dificultats d'integració laboral i que participen de les convocatòries de foment de l'ocupació	Absoluts	4000	4300

Observacions



G
O
I
B
/

INSTITUT BALEAR DE LA JOVENTUT

Aquest organisme no ha remès cap mena d'informació.

FUNDACIÓ INSTITUT SOCIOEDUCATIU S'ESTEL

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Fundació Institut Socioeducatiu s'Estel	G/313C01/44404/00	SI

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

- 1.- Execució i seguiment de la tercera actualització del pla d'igualtat de la FISE
- 2.- Formació al personal en perspectiva de gènere
- 3.- Intervenció amb menors i joves al centre Es Fusteret des de la perspectiva de gènere
- 4.- Intervenció amb menors i joves al programa Amb Mesura des de la perspectiva de gènere

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Empleneu un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

- 1.- Execució i seguiment de la tercera actualització del pla d'igualtat de la FISE

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Es durà a terme el seu seguiment a través de la comissió d'igualtat creada a tal efecte.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Seguiment per part de la comissió d'igualtat composta per personal de l'empresa i la part social.	2000
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Nombre de reunions de la comissió		2	2
2.			
3.			

Observacions

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (*Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa*)

2.- Formació al personal en perspectiva de gènere

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Incloure al pla anual de formació continguts o cursos de perspectiva de gènere dirigits al personal de la Fundació, fet que beneficiarà a la seva intervenció amb les persones usuàries.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (<i>Afegiu tantes files com siguin necessàries</i>)	Pressupost assignat 2024
1. Aprovació del Pla de Formació	
2. Posada en marxa dels cursos segons l'establert a la programació anual	
3. Cursos de formació al personal en perspectiva de gènere	2500

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (*Afegiu tantes files com siguin necessàries*)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Nombre d'accions formatives		1	1
2.			
3.			

Observacions

APARTAT 2	
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)	
3.- Intervenció amb menors i joves al centre Es Fusteret des de la perspectiva de gènere	

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Implementació durant l'exercici de: Taller de consentiment 8 sessions, programa de prevenció de violència 20 sessions, educació per a la salut i afectiva i sexual sessions setmanals en període lectiu.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Planificació i impartició de les activitats descrites.	22000

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Nombre de menors	Persones	30	30

Observacions

APARTAT 2	
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)	
4.- Intervenció educativa al programa Amb Mesura a menors i joves des de la perspectiva de gènere.	

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Implementació durant l'exercici de: Intervenció transversal al programa Amb Mesura en totes les activitats grupals.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere <i>(Afegeix tantes files com siguin necessàries)</i>	Pressupost assignat 2024
1. Planificació i impartició de les activitats descrites.	22000

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció <i>(Afegeix tantes files com siguin necessàries)</i>			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Nombre de menors	Persones	300	300

Observacions

DIRECCIÓ GENERAL D'INDÚSTRIA I POLÍGONS INDUSTRIALS

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Direcció General d'Indústria i Polígons Industrials	19401	

Programes de despesa (Afegeu tantes files com siguin necessàries)

1. Revisió de l'estat de les explotacions inactives (ECA)
2. Creació i adaptació tràmits UDIT
3. Millores informàtiques simplificació administrativa
4. Contractació d'Inspeccions a Organismes de Control Autoritzats (OCAs)

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Empleneu un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

1. Revisió de l'estat de les explotacions inactives (ECA)

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	1
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	1
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

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

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
1. En els plecs de condicions, es valorarà que almanco que els adjudicataris tenen en llocs de decisió directius almanco un 50% de dones.	70785
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeu tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2022	Valor previst 2023
-----------	------------------	------------	--------------------

1. Percentatge de dones en càrrecs directius a les empreses adjudicatàries	%	40	40
2.			
3.			

Observacions

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)
2 Creació i adaptació tràmits UDIT

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	2
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	1
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Tenir en consideració el llenguatge de gènere als tràmits i formularis preparats de la UDIT

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
1. Revisió dels tràmits i formularis si tenen en consideració el llenguatge de gènere inclusiu	73725
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2022	Valor previst 2023
1. Percentatge de formularis amb errades de llenguatge de gènere	%	10	10
2.			
3.			

Observacions

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

3. Millores informàtiques simplificació administrativa

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	2
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	1
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

--

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeu tantes files com siguin necessàries)

Pressupost assignat 2023

1. Tenir en consideració el llenguatge de gènere als tràmits i formularis preparats de la UDIT	10000
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeu tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2022	Valor previst 2023
1. Revisió dels tràmits i formularis si tenen en consideració el llenguatge de gènere inclusiu	%	10	10
2.			
3.			

Observacions

--

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

4. Contractació d'Inspeccions a Organismes de Control Autoritzats (OCAs)

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	1
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	1
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
S'ha de tenir en compte que els inspectors i els tècnics dels OC tenen al manco un 50 % de dones en els llocs de decisió (llocs de feina directius)

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere <i>(Afegeix tantes files com siguin necessàries)</i>	Pressupost assignat 2023
1. Contractació d'Inspeccions a Organismes de Control (OC)	6050
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció <i>(Afegeix tantes files com siguin necessàries)</i>			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2022	Valor previst 2023
1. Percentatge de dones en càrrecs directius a les empreses adjudicatàries	%	40	40
2.			
3.			

Observacions

INSTITUT BALEAR DE L'HABITATGE (IBAVI)

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
IBAVI		IBAVI

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

1. Increment parc habitatge
2. Adjudicació d'habitatge
3.

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Adjudicació d'habitatge

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	2
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	3

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Baremació addicional per violència de gènere, situació de monoparentalitat, desempat per menors ingressos

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Baremacions sol·licitants	250.000
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Habitatges adjudicats a dones	nº habitatges	306	310
2.			
3.			

Observacions

--



GOIB
/

SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Servei de Salut de les Illes Balears	60	

Programes de despesa (Afegeix tantes files com siguin necessàries)

1. Programa 411B: Administració i serveis generals d'assistència sanitària, objectiu 20 de la Memòria del pressupost 2024. Inclusió de la perspectiva de gènere en l'atenció sanitària.

2.

3.

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Empleneu un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Administració i serveis generals d'assistència sanitària, objectiu 20 de la Memòria del pressupost 2024. Inclusió de la perspectiva de gènere en l'atenció sanitària

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Implicació dels professionals assistencials, elaboració de protocols i coneixement de l'àmbit

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeix tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Incloure i integrar la perspectiva de gènere en tots els processos d'atenció sanitària. Programa 411B, objectiu 20, 1	234.944,22 €
2. Lluitar des de l'àmbit sanitari contra la violència de gènere en totes les seves formes, inclosa la mutilació genital femenina. Programa 411B, objectiu 20, 2	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeix tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst
-----------	------------------	------------	---------------

			2024
1. Nombre de professionals formats en sensibilització de gènere	Observacions	450	300
2. Nombre de professionals que participen en l'elaboració i difusió pla d'igualtat del servei de Salut	Observacions	500	300
3. Documents amb revisió de perspectiva de gènere publicats pel Servei de Salut	Observacions	40%	50%

Observacions
Un cop feta una valoració objectiva dels resultats del dos últims anys i, havent observat que algunes objectius no arriben a complir-se, s'ha considerat oportú realitzar una estimació quelcom més ajustada a la realitat dels objectius establerts.

DIRECCIÓ GENERAL DEL TRESOR, POLÍTICA FINANCERA I PATRIMONI

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2023) FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Direcció General del Tresor, Política Financera i Patrimoni	14	NO

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

1. 141E01
- 2.
- 3.

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Gestió de tresoreria i política financera

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	2
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	2
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Suport a la dona emprenedora amb la convocatòria d'ajuts a l'any 2024 als emprenedors i a les empreses de les Illes Balears per subvencionar els costos financers d'operacions financeres d'inversió o liquiditat formalitzades amb entitats financeres i avalades per societats de garantia recíproca, per mitjà d'ajuts específics per a dones emprenedores per al finançament d'operacions d'inversió productives, amb la finalitat d'augmentar el nombre de dones que duen a terme aquest tipus d'operacions financeres, així com l'import nominal de les operacions formalitzades, que en convocatòries inferiors ha estat inferior al dels homes per les mateixes operacions.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Ajut específic dins la convocatòria d'ajuts per inversions productives de dones emprenedores	323125 €
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)



Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Nominal de les operacions financeres subvencionades per finançar inversions productives de dones emprenedores	€	8.600.000,00 €	9.400.000,00 €
2.			
3.			

Observacions

INSTITUT DE RECERCA I FORMACIÓ AGROALIMENTÀRIA I PESQUERA DE LES ILLES BALEARS

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
INSTITUT DE RECERCA I FORMACIÓ AGROALIMENTÀRIA I PESQUERA DE LES ILLES BALEARS	2024	X

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

1. Formació en matèria d'igualtat de gènere (esterotips, ús de llenguatge, assetjaments...)
2. Difusió de bones pràctiques en l'ús del llenguatge inclusiu.
3. Difusió del protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual.
4. Col·laborar en els actes de celebració del dia internacional de la dona rural i del dia internacional de la dona organitzats per la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Medi Natural

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

1. Formació en matèria d'igualtat de gènere (esterotips, ús de llenguatge, assetjaments...)

Pertinença de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Formació a les persones treballadores de l'entitat d'informació per a detectar, reconèixer i combatre la violència contra les dones a través de l'erradicació de formes de masclisme i micromasclisme i altres aspectes importants.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Formació	500
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
Persones treballadores que hagin rebut la formació	Número de persones	56	16
2.			
3.			

Observacions

APARTAT 2	
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)	
2. Difusió de bones pràctiques en l'ús del llenguatge inclusiu.	

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Difondre a les persones treballadores de l'entitat les bones pràctiques en l'ús del llenguatge inclusiu

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
1. Difusió	8 hores gerent+ 8 hores tècnic superior+ 2 hores administratiu
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Persones treballadores que hagin rebut la difusió	Número de persones	60	73
2.			
3.			

Observacions

APARTAT 2
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)
3. Difusió del protocol per a prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual.

Pertinença de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Actualitzar, difondre i promocionar a les persones treballadores de l'entitat el protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
Difusió	6 hores gerència+ 6 hores tècnic superior+ 4 hores administratiu + 500€ disseny i cartelleria
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Persones treballadores que hagin rebut la difusió	Número de persones	60	73
2.			
3.			

Observacions

APARTAT 2
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)
4. Col·laborar en els actes de celebració del dia internacional de la dona rural i del dia internacional de la dona organitzats per la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació

Pertinença de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Col·laborar en els actes de celebració en matèria d'igualtat de gènere organitzats per la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Medi Natural

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
Col·laborar en els actes de celebració en matèria d'igualtat de gènere organitzat per la conselleria d'Agricultura, Pesca i Medi Natural	6 hores de gerència + 2000 euros
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de	Valor 2023	Valor previst 2023

	mesura		
1. Hores dedicades	hores	6 hores gerència	6 hores gerència
2. Finançament	euros	0	2000
3.			

Observacions

INSTITUT DE RECERCA I FORMACIÓ AGROALIMENTÀRIA I PESQUERA DE LES ILLES BALEARS

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024) FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1		
Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
INSTITUT DE RECERCA I FORMACIÓ AGROALIMENTÀRIA I PESQUERA DE LES ILLES BALEARS	2024	X

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	
1. Formació en matèria d'igualtat de gènere (esterotips, ús de llenguatge, assetjaments...)	
2. Difusió de bones pràctiques en l'ús del llenguatge inclusiu.	
3. Difusió del protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual.	
4. Col·laborar en els actes de celebració del dia internacional de la dona rural i del dia internacional de la dona organitzats per la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Medi Natural	

APARTAT 2	
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)	
1. Formació en matèria d'igualtat de gènere (esterotips, ús de llenguatge, assetjaments...)	

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Formació a les persones treballadores de l'entitat d'informació per a detectar, reconèixer i combatre la violència contra les dones a través de l'erradicació de formes de masclisme i micromasclisme i altres aspectes importants.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Formació	500
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
Persones treballadores que hagin rebut la formació	Número de persones	56	16
2.			
3.			

Observacions

APARTAT 2
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)
2. Difusió de bones pràctiques en l'ús del llenguatge inclusiu.

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Difondre a les persones treballadores de l'entitat les bones pràctiques en l'ús del llenguatge inclusiu

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
1. Difusió	8 hores gerent+ 8 hores tècnic superior+ 2 hores administratiu
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Persones treballadores que hagin rebut la difusió	Número de persones	60	73
2.			
3.			

Observacions

APARTAT 2	
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)	
3. Difusió del protocol per a prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual.	

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Actualitzar, difondre i promocionar a les persones treballadores de l'entitat el protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
Difusió	6 hores gerència+ 6 hores tècnic superior+ 4 hores administratiu+ 500€ disseny i cartelleria
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Persones treballadores que hagin rebut la difusió	Número de persones	60	73
2.			
3.			

Observacions

APARTAT 2	
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)	
4. Col·laborar en els actes de celebració del dia internacional de la dona rural i del dia internacional de la dona organitzats per la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació	

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Col·laborar en els actes de celebració en matèria d'igualtat de gènere organitzats per la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Medi Natural

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
Col·laborar en els actes de celebració en matèria d'igualtat de gènere organitzat per la conselleria d'Agricultura, Pesca i Medi Natural	6 hores de gerència + 2000 euros
2.	
3.	



Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2023
1. Hores dedicades	hores	6 hores gerència	6 hores gerència
2. Finançament	euros	0	2000
3.			

Observacions

INSTITUT BALEAR DE LA DONA

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024) FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
INSTITUT BALEAR DE LA DONA	73	

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

- 1.
2. TRANSVERSALITAT I POLÍTIQUES D'IGUALTAT
3. VIOLÈNCIES MASCLISTES

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

TRANSVERSALITAT I POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	3

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Aquest programa contribueix a la igualtat entre dones i homes destinant el total del seu pressupost a la realització d'accions positives en els diferents àmbits (cultural, educatiu, ocupacional, etc.) i a accions de suport a diferents organismes per facilitar la transversalitat de la igualtat en les polítiques públiques.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Observatori per a la Igualtat / Informes d'impacte de gènere	90.000,00 €
2. Xarxes socials de l'Institut Balear de la Dona	24.000,00 €
3. Òrgans col·legiats: Consell de Participació de les Dones i Comissió per a la Igualtat de Gènere	16.000,00 €
4. Subvencions a associacions sense ànim de lucre	300.000,00 €
5. Conveni amb la UIB: curs universitari de postgrau en matèria d'igualtat.	32.000,00 €
6. Conveni amb la UIB: Universitat d'Estiu d'Estudis de Gènere	24.000,00 €
7. Activitats per a la promoció i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	32.000,00 €
8. Conveni amb les Cambres de Comerç: foment de l'autoocupació i emprenedoria per a les dones.	220.000,00 €
9. Distintiu empresarial en igualtat (Visats empreses)	37.600,00 €

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Observatori per a la Igualtat / Informes d'impacte de gènere	Nombre d'informes realitzats	343	225
	Elaboració d'estadístiques sobre criteris d'igualtat	36	42
2. Xarxes socials de l'Institut Balear de la Dona	Nombre de xarxes socials actives d'IBDona	4	4
3. Òrgans col·legiats: Consell Rector , Observatori per a la Igualtat , Consell de Participació de les Dones i Comissió per a la Igualtat de Gènere	Nombre de convocatòries realitzades	2	2
4. Subvencions a associacions sense ànim de lucre	Nombre d'entitats presentades	27	27
5. Conveni amb la UIB: curs universitari de postgrau en matèria d'igualtat	Nombre de persones matriculades	21	21
6. Conveni amb la UIB: Universitat d'Estiu d'Estudis de Gènere	Nombre de persones formades	25	25
7. Activitats per a la promoció i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Nombre d'accions desenvolupades		
8. Conveni amb les Cambres de Comerç: foment de l'autoocupació i empenedoria per a les dones.	Nombre de plans d'empresa elaborats	135	135

Observacions

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)
VIOLÈNCIES MASCLISTES

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	3

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Aquest programa contribueix a la igualtat entre dones i homes destinant el total del seu pressupost a la lluita contra les diferents manifestacions de violència masclista.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Servei d'atenció social 24 hores i acompanyament per a víctimes de violència masclista	900.000,00 €
2. Manteniment Sistema d'Informació Compartida VG-SIC	46.500,00 €
3. Taules de coordinació municipals per a la prevenció i lluita contra les violències masclistes.	150.500,26 €
4. Formació especialitzada en violència masclista per a professionals	31.500,00 €
5. Servei de Teletraducció	13.000,00 €
6. Projecte d'Assistència Social Integral i Projecte d'Atenció a Menors	114.415,24 €
7. Formació professionals en explotació sexual infantil	17.923,00 €
8. Projecte de Millora de la Coordinació i Plans Personalitzats	30.092,00 €
9. Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere per a la implementació de mesures per a l'eradicació de la violència sobre les dones	3.960.358,74 €
10. Conveni amb la UIB: Càtedra d'Estudis de Violència de Gènere	36.000,00 €
11. Subvenció UIB: Cursos universitaris de postgrau en matèria de violència sobre les dones	32.000,00 €
12. Subvenció UIB: Curs universitari de postgrau en matèria de violència sexual	28.000,00 €
13. Conveni amb Casal Petit per a l'atenció a dones en situació de tracta i prostitució	123.000,00 €
14. Subvencions corporacions locals	500.000,00 €
15. Subvenció a Creu Roja per finançar la contractació de personal especialitzat per realitzar tasques associades a l'acreditació i acompanyament de dones en situació de prostitució i dones víctimes de tracta.	66.000,00 €
16. Subvenció a Metges del Món per finançar la contractació de personal especialitzat per realitzar tasques associades a l'acreditació i acompanyament de dones en situació de prostitució i dones víctimes de tracta.	66.000,00 €
17. Subvenció a Casal Petit – Germanes Oblates per finançar la contractació de personal especialitzat per realitzar tasques associades a l'acreditació i acompanyament de dones en situació de prostitució i dones víctimes de tracta.	66.000,00 €
18. Activitats per a la lluita contra la violència sobre les dones	50.000,00 €
19. Subvencions destinades a dotar d'estris i mobiliari els pisos de l'IBAVI cedits a les administracions o entitats sense ànim de lucre amb competències en matèria d'atenció a les víctimes de violència masclista.	180.000,00 €

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Servei d'atenció social 24 hores i acompanyament per a víctimes de violència masclista	Telefonades rebudes al servei motivades per casos de violència masclista	4822	5000
	Acompanyaments presencials fets	494	600
	Demandes rebudes a través de WhatsApp	95	150

2. Manteniment Sistema d'Informació Compartida VG-SIC	Blocs de tasques	13	13
	Tasques de dedicació i tancament d'incidències	47	47
3. Taules de coordinació municipals per a la prevenció i lluita contra les violències masclistes.	Taules locals de coordinació constituïdes	30	30
4. Formació especialitzada en violència masclista per a professionals	Edicions realitzades	4	5
5. Servei de Teletraducció	Minuts de conversa traduïda	3896	4000
6. Projecte d'Assistència Social Integral i Projecte d'Atenció a Menors	Nombre de projectes	3	3
7. Projecte de Recolzament a Víctimes d'Agressions i/o Abusos Sexuals	Nombre de projectes	4	4
8. Projecte de Millora de la Coordinació i Plans Personalitzats	Nombre de projectes	5	5
9. Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere per a la implementació de mesures per a l'eradicació de la violència sobre les dones	Nombre d'accions realitzades	53	53
10. Conveni amb la UIB: Càtedra d'Estudis de Violència de Gènere	Nombre de cursos	1	1
11. Subvenció UIB: Cursos universitaris de postgrau en matèria de violència sobre les dones	Nombre de cursos	2	1
12. Subvenció UIB: Curs universitari de postgrau en matèria de violència sexual	Nombre de cursos	1	1
13. Conveni amb Casal Petit per a l'atenció a dones en situació de tracta i prostitució	Dones ateses	437	437
14. Subvencions corporacions locals	Nombre de subvencions atorgades	Modalitat A: 10 Modalitat B: 6	Modalitat A: 10 Modalitat B: 6
15. Subvenció a Creu Roja per finançar la contractació de personal especialitzat per realitzar tasques associades a l'acreditació i acompanyament de dones en situació de prostitució i dones víctimes de tracta.	Nombre de subvencions atorgades	1	1
16. Subvenció a Metges del Món per finançar la contractació de personal especialitzat per realitzar tasques associades a l'acreditació i acompanyament de dones en situació de prostitució i dones víctimes de tracta.	Nombre de subvencions atorgades	1	1
17. Subvenció a Casal Petit – Germanes Oblates per finançar la contractació de personal especialitzat per realitzar tasques associades a l'acreditació i acompanyament de dones en situació de prostitució i dones víctimes de tracta.	Nombre de subvencions atorgades	1	1
18. Activitats per a la lluita contra la violència sobre les dones.	Nombre d'iniciatives	6	6
19. Servei d'Atenció Integral 24H a víctimes de violència sexual: Centre de crisi	Nombre de centres	0	1



GOIB
/

Observacions



AGÈNCIA D'ESTRATÈGIA TURÍSTICA DE LES ILLES BALEARS

No hi ha programes de despesa amb perspectiva de gènere.

INSTITUT D'INDÚSTRIES CULTURALS

No hi ha programes de despesa amb perspectiva de gènere.

SERVEI ALIMENTACIÓ SOSTENIBLE

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Servei Alimentació Sostenible	20401	714C01

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

1. Participació en actuacions d'igualtat en el Medi Rural
2.
3.

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

--

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	1
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Els plecs de licitació inclouen com a criteris d'adjudicació la igualtat entre homes i dones.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Valoració de l'adjudicació dels contractes amb criteri de gènere	80000
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2022	Valor previst 2024
1. Dades desagregades per gènere	indicadors agraris desagregats	20,00 %	0,00 %
2.			



3.			
----	--	--	--

Observacions

DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIÓ PÚBLICA

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Direcció General de Funció Pública	11	

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

1. 121I Salut i prevenció de riscos laborals a l'Administració
2.
3.

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Empleneu un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Salut i prevenció de riscos laborals a l'Administració

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	2
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	2
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Les dues accions proposades contribueixen 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. Aquesta diferenciació fa que sigui important fer l'avaluació dels riscos i la vigilància de la salut amb una perspectiva de gènere per detectar aquestes diferències en el tipus de riscos que afecten a dones i homes i poder dissenyar les corresponents accions preventives o correctores.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
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.	Sense cost addicional
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.	Sense cost addicional
3.	



Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció <i>(Afegiu tantes files com siguin necessàries)</i>			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Percentatge d'avaluacions de riscos laborals que inclouen la perspectiva de gènere sobre el total.	Percentatge	100 %	100 %
2. Percentatge de revisions mèdiques efectuades que contempen la perspectiva de gènere sobre el total.	Percentatge	100 %	100 %
3.			

Observacions

CONSELLERIA D'EMPRESA OCUPACIÓ I ENERGIA

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Conselleria d'Empresa Ocupació i Energia	761A01	

Programes de despesa (Afegeu tantes files com siguin necessàries)

1. Millora del teixit comercial inclòs comerç emblemàtic

2.

3.

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Subvenció Millora teixit comercial inclòs comerç emblemàtic

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	1
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Es dona una puntuació de 5 punts en la valoració de les sol·licituds si dins de la plantilla de la empresa hi ha almenys un 50% de dones per tal de introduir mesures d'igualtat

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Subvenció destinada a fomentar la modernització de les empreses comercials detallistes i determinades empreses de serveis, així com la continuïtat dels establiments comercials i determinats serveis considerats emblemàtics.	3.000.000,00 €
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeu tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
N/A	N/A	N/A	N/A
2.			
3.			

Observacions
N/A

FONS DE GARANTIA AGRÀRIA I PESQUERA DE LES ILLES BALEARS (FOGAIBA)

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
FOGAIBA		X

Programes de despesa (Afegeu tantes files com siguin necessàries)

1. Concessió ajudes agricultura, ramaderia i pesca

2.

3.

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Concessió ajudes agràries

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	2
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	1
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

En determinades línies d'ajuda s'afavoreix la visibilitat de les dones, promou l'ocupació i el caràcter emprenedor de les dones, facilita i incentiva la participació de les dones en els òrgans de decisió i dona suport a les seves associacions per mediació dels criteris de selecció de les mesures adients

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
1. En cas d'igualtat de puntuació es prioritzarà la sol·licitud	
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeu tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2022	Valor previst 2023
1.			
2.			
3.			

Observacions

DIRECCIÓ GENERAL D'EMERGÈNCIES I INTERIOR. ISPIB

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
11801 Direcció general d'Emergències i Interior	11	

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

1. 222C01
2.
3.

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Actuació de policies

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	3

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Dins el programa 222C01 es pretén equilibrar la presència de dones a les plantilles de policia local. A més, es volen establir mesures de foment de la igualtat de gènere mitjançant actuacions concretes per part dels policies tutors destinades a impartir formació per evitar la violència sexual, la violència masclista i les conductes d'odi i discriminació; i també a impartir formació destinada a la prevenció d'assetjament entre iguals.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
1. Control de les convocatòries de places de policia local per garantir l'equilibri de dones	
2. Programa de policia tutor. Formació a escoles (violència masclista, odi i discriminació)	15000
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2022	Valor previst 2023
1.			

2.			
3.			

Observacions

FUNDACIÓ D'ATENCIÓ I SUPORT A LA DEPENDÈNCIA

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
FUNDACIÓ D'ATENCIÓ I SUPORT A LA DEPENDÈNCIA		SI

Programes de despesa (Afegeu tantes files com siguin necessàries)

- Gestió directa de centres i serveis d'atenció a persones amb dependència, discapacitat reconeguda o amb trastorn mental greu
- Gestió i administració interna de la Fundació

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

- Gestió directa de centres i serveis d'atenció a persones amb dependència, discapacitat reconeguda o amb trastorn mental greu

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

El objectiu d'aquesta activitat és millorar la qualitat de vida de les persones amb dependència, discapacitat reconeguda o amb trastorn mental greu, mitjançant el disseny i la gestió de polítiques d'atenció amb equitat de gènere. Aquesta l'activitat contribueix a la igualtat entre dones i homes, ja que afecta de manera diferenciada a homes i dones grans amb dependència. Partint d'una situació diferenciada, s'aplicarà l'estratègia més adient en cadascun dels grups per tal d'assolir els objectius de millora de la seva qualitat de vida. Actualment la Fundació gestiona dues residències per a persones grans amb dependència, dues per a persones amb discapacitat física i psíquica i dues per a persones amb discapacitat intel·lectual i alteració de conducta. Per poder comprovar si els resultats de l'activitat són equitativament distribuïts entre dones i homes i si són adequats per assolir la igualtat de gènere, així com si les activitats es dissenyen de manera tal que resultin igualment apropiades per a dones i homes, és imprescindible fer un diagnòstic de la situació que permet detectar unes necessitats o mancances diferenciades entre homes i dones.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Ús de les eines informàtiques i introducció de les aplicacions per als usuaris	1.000,00 €
2. Potenciar activitats dels usuaris amb la comunitat i l'entorn	5.000,00 €
3. Desplegar un espai de reflexió ètica en serveis socials a tota l'organització	14.900,00 €

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeu tantes files com siguin necessàries)



Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Sessions	Nombre		24
2. Sortides	Nombre		8
3. Sessions	Nombre		6

Observacions

AGÈNCIA TRIBUTÀRIA DE LES ILLES BALEARS

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2023) FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1		
Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
AGENCIA TRIBUTARIA ILLES BALEARS	50001	

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)
1. Informació semestral dels cursos de formació general i sectorial en matèria d'igualtat
2. Elaboració de la Memòria relativa al compliment del Pla d'Igualtat de l'ATIB 2022-2024
3. Inclusió d'una explicació del Pla d'Igualtat de l'ATIB als manuals d'acollida
4. Informe anual de les hores extraordinàries a la campanya de renda àgil des de la perspectiva de gènere
5. Taller de coresponsabilitat en la vida familiar
6. Taller de detecció i actuació en casos d'assetjament sexual per raons de sexe, orientació sexual i identitat de gènere
7. Elaboració d'un protocol d'assetjament sexual per raons de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i d'expressió del gènere propi

APARTAT 2	
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)	
1. Informació semestral dels cursos de formació general i sectorial en matèria d'igualtat	

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Donar informació al personal dels cursos/ tallers en matèria d'igualtat

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Informació	0

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)
--

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
Personal ATIB que hagin rebut informació	persones	142	142

Observacions

APARTAT 2
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)
2. Elaboració de la Memòria relativa al compliment del Pla d'Igualtat de l'ATIB 2022-2024

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	3

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Elaboració de la memòria anual de totes les actuacions desenvolupades del Pla d'Igualtat aprovat 2022-2024

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Redacció informe	0

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1	0	0	0
2.			
3.			

Observacions

--

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

3. Inclusió d'una explicació del Pla d'Igualtat de l'ATIB als manuals d'acollida

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Actualitzar i difondre a les persones treballadores de nou ingrés a l'entitat el pla d'igualtat de l'ATIB

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Difusió	0
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeu tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
Persones que hagin rebut la informació	persones	0	10

Observacions

--

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)
4. Informe anual de les hores extraordinàries a la campanya de renda àgil des de la perspectiva de gènere

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Redacció informe

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
Redacció informe	0
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. hores dedicades	hores	2	2
2.			
3.			

Observacions

APARTAT 2
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)
5. Taller de coresponsabilitat en la vida familiar

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
---	------------------------------

En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Fomentar relacions equitatives i saludables entre homes i dones a l'àmbit familiar des d'una perspectiva de gènere

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Realització del Taller	900 €
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Durada taller	dies	2	2
2. Participants	persones	0	30
3. Director taller	persona	1	1

Observacions

APARTAT 2
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)
6. Taller de detecció i actuació en casos d'assetjament sexual per raons de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Difusió del contingut del Protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Realització taller	900

2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Durada taller	dies	2	2
2. Participants	persones	15	30
3. Director taller	persona	1	1

Observacions

APARTAT 2
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)
7. Elaboració d'un protocol d'assetjament sexual per raons de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i d'expressió del gènere propi

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Redacció informe

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Redacció informe	15000
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Pressupost assignat	euros	0	15000
2.			
3.			

Observacions



GOIB
/



GABINET DE PRESIDÈNCIA

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024) FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Gabinet de la Presidència	11101	

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

1. Suport directe a la presidenta en l'exercici de les seves funcions i, especialment, en les de coordinació de l'acció dels membres del Govern de les Illes Balears
2. Organització i direcció de l'assessorament a la presidenta, com també de la secretaria personal de la presidenta
- 3.

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Gestió de les relacions de la Presidència amb els ciutadans i amb els grups socials i de la recollida de dades relatives a les necessitats de la societat civil

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	2
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	1
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	0

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

A l'hora d'establir les relacions i recollir dades sobre necessitats, es té en compta la perspectiva de gènere. En els grups de treball específics de la presidenta, la perspectiva de gènere ocupa un lloc rellevant

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
1. Gestió de les relacions de la Presidència amb els ciutadans i amb els grups socials i de la recollida de dades relatives a les necessitats de la societat civil	5.000,00 €
2. Organització i direcció de l'assessorament a la presidenta, com també de la secretaria personal de la presidenta	2.000,00 €
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció

(Afegiu tantes files com siguin necessàries)



Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Nombre de grups socials amb els que s'ha col.laborat	nombre	3	3
2.			
3.			

Observacions

FUNDACIÓ BALEAR D'INNOVACIÓ I TECNOLOGIA

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
FUNDACIÓ BALEAR D'INNOVACIÓ I TECNOLOGIA		X

Programes de despesa (Afegeu tantes files com siguin necessàries)

1. Actuacions que incorporin la perspectiva de gènere, incidint en les desigualtats entre dones i homes, per evitar-les
2.
3.

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

1. Promoure la participació de dones en conferències (assistència/ponència), en jurats de premis i concursos, en tallers sobre tecnologies i com expertes en mitjans de comunicació.
2. Fomentar les vocacions científicotècniques entre les nines i les joves, a fi de reduir la bretxa de gènere existent en les àrees STEM.

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	2
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Les dues actuacions fomenten la visibilitat de dones professionals i científiques ajudant a disminuir la bretxa de gènere mitjançant la potenciació de referents empresarials i de l'ecosistema del coneixement

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
1. Promoure la participació de les dones en les activitats pròpies i en les que se col·labora.	
2. Fomentar la visibilitat de fites científiques i tecnològiques, així com d'iniciatives empresarials d'autoria femenina.	
3. Ús no sexista del llenguatge del contingut produït per part de la Fundació.	



Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció <i>(Afegiu tantes files com siguin necessàries)</i>			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Material amb perspectiva de gènere	Temes	5	100%
2. Participació de dones (ponents/jurats)	Percentatge	40%	45%
3. Provisió d'expertes per a compareixences públiques (debats, mitjans de comunicació, material, ...)	Percentatge	55%	55%

Observacions

CONSELLERIA D'AFERS SOCIALS I ESPORTS

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
CONSELLERIA D'AFERS SOCIALS I ESPORTS	17	

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

1. COOPERACIÓ INTERNACIONAL
2. Polítiques en matèria d'Igualtat i Diversitat Reunions, conferències i cursos
3. **Polítiques en matèria d'Igualtat i Diversitat a famílies i institucions sense ànim de lucre**

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

1. COOPERACIÓ INTERNACIONAL

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	3

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Les desigualtats de gènere i les múltiples violències contra les dones són presents en gairebé totes les societats. La cooperació balear, compromesa amb la superació i la transformació d'aquesta realitat, aposta per continuar integrant l'enfocament de gènere en el desenvolupament mitjançant la promoció de projectes de cooperació, post emergència i Educació per la Transformació Social que incorporin la perspectiva de gènere.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. A totes les convocatòries de cooperació 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. Es delimiten millor els apartats dels barems per tal d'afavorir la igualtat de gènere en totes les convocatòries de subvencions.	1.000.000,00
2. A les convocatòries de postemergència hi ha un apartat als criteris objectius de valoració dels projectes que atorga fins a 6 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. També es donen fins a 4 punts si les entitats sol·licitants (2) i els socis locals (2) tenen dins el seu organigrama i funcionament la perspectiva de gènere.	300.000,00

3. A l'hora de planificar i identificar les actuacions directes, l'enfocament de gènere com a prioritari en la política autonòmica de cooperació està present en les actuacions directes, ja sigui de forma directa o bé transversalment. En aquest sentit, es finança l'organització ONU DONES per tal de promoure la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones dins l'àmbit rural del Senegal, es dona suport a l'apoderament de les dones dels països de la ribera Sud Mediterrània en projectes del PNUD, es finança mitjançant el Programa Mundial d'Aliments (PMA) ajuda humanitària amb perspectiva de gènere a la zona del Sahel i es posa en marxa un programa de defensa i protecció de Defensores dels Drets Humans, entre d'altres accions.	350.000,00
4. A la convocatòria d'Educació per la Transformació Social un dels objectius als quals han de contribuir els projectes presentats és impulsar iniciatives que tinguin com a eix principal el foment de l'equitat entre dones i homes. La convocatòria d'Educació per a la Transformació Social, en les seves dues modalitats, atorga fins a 7 punts als projectes que tenen un pla d'igualtat i les que incorporen l'enfocament de gènere dins el projecte. Es valoren les relacions de gènere en el diagnòstic del projecte i també si aquest enfocament queda reflectit en la matriu de planificació.	350.000,00
5. Finançament de projectes per lluitar contra la violència sexual i la discriminació de les dones refugiades víctimes de violència masclista, en el marc del Pacte d'Estat contra la violència de gènere.	150.000,00
6. Els documents de planificació estratègica que es focalitzen en zones geogràfiques i àmbits d'intervenció determinats incorporen, de manera transversal o específica, la perspectiva de gènere.	2.000,00

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
Accions 1, 2, 3, 4, 5. Nombre de projectes amb enfocament de gènere	Nombre projectes	15	18
Accions 1, 2, 3, 4, 5. Import subvencionat per a projectes amb enfocament de gènere	Euros	1.520.454,00	1.824.545,00
Acció 6. Nombre de documents estratègics amb perspectiva de gènere	Nombre de documents	3	3

Observacions

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

2. Polítiques en matèria d'igualtat i Diversitat Reunions, conferències i cursos

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3

Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	2
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	3

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

El programa està relacionat amb la implementació del II Pla Estratègic de polítiques públiques LGTBI i en matèria de diversitat sexual, familiar i de gènere del GOIB per als anys 2021-2024, que té un marc teòric i conceptual feminista interseccional, tenint en compte les causes de les desigualtats per raó del gènere i de l'heteronormativitat. Atès que dins les competències de la Direcció General d'Infància, Joventut, Famílies, Igualtat i Diversitat hi ha, entre d'altres, la lluita contra la violència contra les dones i altres formes de violència (entre les que se troba la violència LGTBI-fòbica) i l'atenció a la Diversitat, és totalment pertinent que les reunions, les conferències, les jornades i els cursos que s'organitzin o en els que puguem participar des del Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere, serveixin per sensibilitzar, capacitar i dotar d'eines per poder contribuir a la igualtat de gènere i a l'erradicació de l'LGTBI-fòbia com a violència estructural.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere <i>(Afegeix tantes files com siguin necessàries)</i>	Pressupost assignat 2024
Accions de participació a Congressos, Conferències i Seminaris, d'àmbit autonòmic o estatal, relacionats amb la Diversitat Sexual, Familiar i de Gènere i la lluita contra l'LGTBI-Fòbia i els delictes d'odi, així com accions d'organització de reunions, cursos, seminaris o jornades relacionades amb aquesta matèria en el territori de les Illes Balears.	25.000,00 €

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció *(Afegeix tantes files com siguin necessàries)*

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Tipologia d'accions de formació que hem organitzat	Nombre i tipologia d'accions formatives organitzades / Nombre de persones participants desagregades per gènere	1 Jornada de presentació del Protocol d'atenció integral a persones intersexuals (amb un desenvolupament sexual diferent)	1 Jornada de formació per implementar el Protocol d'atenció integral a persones intersexuals (amb un desenvolupament sexual diferent) en dos fases: 1 per personal mèdic i sanitari i 1 per personal dels àmbits educatius, de menors i famílies, desagregant per gènere les persones participants

2. Tipologia d'accions de formació on hem participat	Nombre i tipologia d'accions formatives a les que hem participat	Impartició de cursos de l'EBAP en reciclatge d'atenció a la ciutadania, atendre a la Diversitat, perspectiva LGTBI (la cap del Servei ha estat docent responsable en línia)	2 edicions del curs de l'EBAP online Participació en 2 cursos i/o conferències nacionals o autonòmiques en matèria de Diversitat Sexual, Familiar i de Gènere i de lluita contra l'LGBTI-fòbia i els delictes d'odi
3. Grau d'efectivitat de les reunions.	Nombre de reunions i grau de compliment dels acords / Nombre de persones tècniques de referència en les conselleries implicades	Establiment de periodicitat en les reunions de seguiment amb consells insulars i conselleries implicades en matèria de Diversitat Sexual, Familiar i de Gènere	Disposar de persona tècnica de referència dins cada Conselleria implicada per al seguiment de les accions del II Pla Estratègic LGTBI 2021-2024 procurant una participació equilibrada per raó de gènere i amb perspectiva de gènere

Observacions <i>La despesa de l'acció 3 és de capítol 1 (esforç del personal del Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere).</i>

Nom del programa de despesa (<i>Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa</i>) 3. Polítiques en matèria d'Igualtat i Diversitat a famílies i institucions sense ànim de lucre

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	2
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	3

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere El programa està relacionat amb la implementació del II Pla Estratègic de polítiques públiques LGTBI i en matèria de diversitat sexual, familiar i de gènere del GOIB per als anys 2021-2024, que té un marc teòric i conceptual feminista interseccional. La convocatòria de subvencions per dissenyar i implementar projectes
--

relacionats amb la diversitat sexual i de gènere per erradicar l'LGTBI-fòbia contempla dins dels criteris objectius i complementaris la valoració d'estratègies de gènere i diversitat de les entitats sol·licitants, el grau de contribució dels projectes presentats a lluitar contra les desigualtats estructurals per raó de gènere i en favor de la igualtat efectiva en diversos àmbits competencials del GOIB (laboral, educatiu i de la salut).

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeix tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
Convocatòria anual de subvencions per dissenyar i implementar projectes relacionats amb la diversitat sexual i de gènere per erradicar l'LGTBI-fòbia.	120.000,00 €

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeix tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Incorporació de mecanismes d'igualtat i diversitat en les juntes directives de les entitats sol·licitants.	Criteri de paritat per raó de gènere Criteri d'inclusió de persones obertament LGTBIQ+ (diversitat)	2 entitats sol·licitants compleixen els criteris de paritat de gènere 1 entitat sol·licitant compleix els criteris de diversitat	Que el 50 % de les entitats que rebin subvencions en la convocatòria de 2024 compleixin els criteris de paritat de gènere i de diversitat
2. Incorporació d'accions relacionades amb la igualtat efectiva per raó de gènere i/o accions positives en els projectes presentats.	Criteri d'igualtat efectiva per raó de gènere Criteri d'accions positives	2 projectes compleixen criteri d'igualtat efectiva per raó de gènere 1 projecte compleix criteri d'accions positives	Que el 60 % dels projectes que rebin subvencions contribueixin a la igualtat efectiva per raó de gènere i prevegin accions positives per dones lesbianes, bisexuals, trans o intersexuals

Observacions

DIRECCIÓ GENERAL D'HABITATGE I ARQUITECTURA

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
DIRECCIÓ GENERAL D'HABITATGE I ARQUITECTURA	25501	

Programes de despesa (Afegeu tantes files com siguin necessàries)

1. Convocatòria Ajudes Lloguer d'Habitatge
- 2.
- 3.

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	1
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

El programa d'ajudes de lloguer d'habitatge va dirigit a totes les persones que compleixin determinats requisits de renda anual, edat, import del lloguer de l'habitatge, sense distingir entre gèneres. Això no obstant, contempla la compatibilitat d'aquestes ajudes amb altres ajudes per al pagament del lloguer en els supòsits excepcionals d'ajudes per aquesta mateixa finalitat a víctimes de violència de gènere, de tracta amb fins d'explotació sexual, víctimes de violència sexual i altres persones especialment vulnerables.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. No hi ha cap acció directa que contribueixi a la igualtat de gènere	9.805.600,00 €
2.	
3.	



Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1.			
2.			
3.			

Observacions

** El pressupost fa referència a l'import total de les ajudes, a les quals poden optar les dones, no hi ha una assignació concreta per a la perspectiva de gènere. En la convocatòria s'implementa un llenguatge no sexista per a la documentació, tant d'ús intern com extern. Per altra banda, en determinades situacions la Direcció General concedeix autoritzacions en matèria d'habitatge protegit per a dones víctimes de violència de gènere. El tema de mesures concretes de violència de gènere s'apliquen des de l'IBAVI en les adjudicacions d'habitatge, i altres circumstàncies que ajuden al col·lectiu de dones.*

CONSELLERIA DE TURISME, CULTURA I ESPORTS

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024) FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Conselleria de Turisme, Cultura i Esports	12401	

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

1. 455A01
- 2.
- 3.

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Empleneu un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

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

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	2
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	1
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	1

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

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 En les bases de la convocatòria - En l'apartat de criteris per concedir la subvenció s'indica que no es pot concedir la subvenció a les persones o entitats sol·licitants que hagin estat sancionades o condemnades per exercir o tolerar pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma. - La persona sol·licitant ha de declarar en la Declaració responsable: no haver estat mai objecte de sancions administratives fermes ni sentències fermes condemnatòries per haver exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere. En la redacció del text Es tindrà en compte la no-discriminació per raó de sexe emprant 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: - S'utilitzen paraules genèriques per designar dones i homes: persona - Es fa ús de la forma femenina i masculina per a la denominació del càrrec: la directora o el director de... Suport a activitats En la convocatòria s'incorporen criteris de valoració en relació amb les accions que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere
(Afegiu tantes files com siguin necessàries)

Pressupost assignat 2024

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	90.000 euros
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. 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, creació... 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
2.			
3.			

Observacions

APARTAT 1		
Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Conselleria d'Economia, Hisenda i Innovació. Dirección General de Investigación, Innovación y Transformación Digital	14901	

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)
1. 542A
2.
3.

APARTAT 2	
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)	
Encàrreg gestió FBIT (Cap 6)	

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	2
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	3

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
<p>1. Dur a terme una campanya, via xarxes socials, per a mostrar referents femenins en el camp de les STEAM amb l'objectiu de despertar vocacions científic/tecnològic entre nines. La campanya consisteix en compartir una foto, de dones que ocupen llocs rellevants en el món STEM, de quan eren nines...amb missatges personalitzats agraït a aquella nina que varen se per tenir el coratge el coraje d'eleger una professió en la rama de les ciències, tecnologia, l'enginyeria i les matemàtiques, que els ha permès arribar a on estan avui en dia.</p> <p>2. Què passa amb les nenes i les tecnologies, l'enginyeria o les ciències? Sembla que no senten atractiu per elles. Sembla que no les trien. Aquesta la qüestions ens porta a plantejar-nos aquest estudi que ens mostri les oportunitats d'incentiu de les vocacions STEM entre les nines. Interessa especialment anar a l'origen de el problema, les raons que les nenes no se sentin atretes per aquest àmbit i què fer amb això. El component cultural i de gènere sembla ser el causant d'aquestes primeres traves que es posen a les nenes, a les quals es condueix cap a altres preferències que es pensen més acords amb elles. Tot apareix com "natural". I, per descomptat, succeeix sense donar-nos tot just compte. Per tant treballarem en un acostament de les nenes a la pràctica tecnològica des de la primera infància.</p> <p>3. Volem potenciar i apoderar a les dones en el sector de les TIC, per reduir la bretxa digital de gènere. Per això farem un fòrum, que a ser convertir-se en un esdeveniment de referència amb periodicitat anual</p> <p>4. 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.</p>

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
1. Campanya « jo som una nina Steam»	75.000,00
2. Vocacions TIC Nines	75.000,00
3. Foro TIC Dona	50.000,00
4. Vocacions TIC dones. Promoure el paper de la dona en l'indústries TIC	75.000,00

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. No assignat			
2. Persones Assistents	Nombre de nines participants	200	200
2. Material produït	Nombre de recursos	5	5
3. Persones Assistents	Nombre de nines participants	400	400
3. Material produït	Nombre de recursos	20	20
4. Nombre de persones a les que arribi els resultats de l'estudi	Nombre de lectors (prensa digital, xarxes socials, mitjans comunicacio, etc..)		
4. Nombre de assistents CineTIC	Nombre de dones	600	600
4. Nombre assistents a les xerrades	Nombre de dones	1800	1800
4. Nombre de assistents al taller	Nombre de dones	1000	1000

Observacions

INSTITUT PER A L'EDUCACIÓ DE LA PRIMERA INFÀNCIA

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1		
Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Institut per l'educació de la primera infància (IEPI)		13

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)
1. Ajuts per a la creació de places públiques i reconversió de guarderies en centres privats
2. Ajuts a la Xarxa pública d'escoles infantils de les Illes Balears
3. Ajuts a la Xarxa complementària a la Xarxa pública d'escoles infantils de les Illes Balears
4. Ajuts d'escolarització per infants escolaritzats en centres privats de primer cicle d'educació infantil

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)
1. Ajuts per a la creació de places públiques i reconversió de guarderies en centres privats

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	0
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	0
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Convocatòria d'ajuts per què les entitats públiques (ajuntaments i consells insulars) crein noves places de primer cicle d'educació infantil per als exercicis 2020-24 i 2023-2025 i que els titulars privats de guarderies s'autoritzin com a centres d'educació infantil i passin a formar part de la xarxa complementària a la pública. El fet augmentar l'oferta educativa de primer cicle d'educació infantil possibilita la incorporació de la dona al món laboral i l'impuls de models i referents pels infants en clau d'igualtat de gènere.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Ajuts per a la Creació de places de primer cicle d'educació infantil públiques 2020-2024 (despesa pluriennal)	3.093.992,01 €
2. Ajuts per a la Creació de places de primer cicle d'educació infantil públiques 2023-2025 (despesa pluriennal)	4.863.606,52 €
3. Ajuts per a la reconversió de guarderies en centres educatiu privats de la Xarxa complementària	396.992,00 €

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Noves Places creades dins els terminis de la convocatòria d'ajuts	places públiques de nova creació	83	722
2. Noves places autortizades fruit de la reconversió de guarderies en centres privats	places privades de nova creació	423	246
3.			

Observacions

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

2. Ajuts a la Xarxa pública d'escoles infantils de les Illes Balears

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	0
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	0
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

Gratuïtat: mòduls per al sosteniment de les aules de centres primer cicle d'educació infantil de titularitat pública (ajuntaments i consells). Aquests ajuts, fan accessible l'escolartització a les famílies amb menys recursos i per tant, repercuteix en l'accessibilitat de les dones de famílies de rendes baixes al món laboral aporten, als infants, models i referents en clau d'igualtat de gènere.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Ajuts a la Xarxa pública d'escoles infantils de les Illes Balears	24.975.000,00 €

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeu tantes files com siguin necessàries)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Nombre aules amb tram de 4h gratuït	Nombre d'aules finançades per la gratuïtat	492 aules	553 aules

Observacions

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

3. Ajuts a la Xarxa complementària a la Xarxa pública d'escoles infantils de les Illes Balears

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	0
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	0
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Gratuïtat: mòduls per al sosteniment de les aules de centres primer cicle d'educació infantil de la Xarxa Complementària. Aquests ajuts fan accessible l'escolarització a les famílies amb menys recursos i per tant, repercuteix en l'accessibilitat de les dones de famílies de rendes baixes al món laboral aporten, als infants, models i referents en clau d'igualtat de gènere.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeix tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Ajuts a la Xarxa complementària a la Xarxa pública d'escoletes infantils de les Illes Balears	11.115.000,00 €

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeix tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Nombre aules amb tram de 4h gratuït	Nombre d'aules finançades per la gratuïtat	276 aules	304 aules

Observacions

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)
4. Ajuts d'escolarització per infants escolaritzats en centres privats de primer cicle d'educació infantil

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	0
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	0
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
Ajuts a famílies per tal de poder assumir part o la totalitat dels costos (segons barem) de les quotes d'escolarització en centres privats de primer cicle d'educació infantil sense conveni amb la Conselleria d'Educació i Universitat

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeix tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Ajuts a famílies per a l'escolarització en centres de titularitat privada sense conveni	55.000,00 €

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegeix tantes files com siguin necessàries)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Nombre d'infants de primer cicle d'educació infantil bonificats per centres de titularitat privada sense conveni	nombre d'infats que reben subvenció/nombre de matriculats al centre	7	2
2.			
3.			

Observacions

INSTITUT D'ESTUDIS AUTONÒMICS

Aquest organisme no ha enviat cap mena d'informació.



G
O
I
B
/

DIRECCIÓ GENERAL DE PRESTACIONS, FARMÀCIA I CONSUM

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Direcció General de Prestacions, Farmàcia i Consum	18	

Programes de despesa (Afegeix tantes files com siguin necessàries)

1. 441A
2.
3.

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

Protecció i defensa del consumidor

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	1
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	1
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	2

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

<p>Mitjançant la protecció i la defensa dels drets de les persones consumidores es pot contribuir a la igualtat de gènere, principalment en el cas de que s'incloguin com a consumidores vulnerables a certs col·lectius de dones. La Llei 7/2014, de 23 de juliol, de protecció de les persones consumidores i usuàries de les Illes Balears atorga als consumidors vulnerables una situació de protecció especial quant a productes, etiquetatge, seguretat, informació, publicitat i ofertes contractuals.</p>

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegeix tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2024
1. Tallers de consum dirigits tant a tutors/es com a beneficiàries del programa d'emancipació de la Fundació Solidària Amaranta. Es tracta d'adolescents i dones que han estat tutelades per l'Administració pública i que participen en el programa per poder dur una vida autònoma, lliure de violències, i que els permeti la integració en la societat.	Personal propi
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció <i>(Afegiu tantes files com siguin necessàries)</i>			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Participants dels tallers	Nombre de dones	15	15
2.			
3.			

Observacions

AGÈNCIA DE SALUT PÚBLICA DE LES ILLES BALEARS

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024) FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1		
Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Agència de Salut Pública de les Illes Balears	74	

Programes de despesa (Afegeix tantes files com siguin necessàries)
Programa de d'aplicació de la perspectiva de gènere a la salut. (Programa 413B - Programes de Salut Pública)
Programa d'Educació Afectiva i Sexual "Amb tots els sentits" (Programa 413B - Programes de Salut Pública)

APARTAT 2				
Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)				
Programa de d'aplicació de la perspectiva de gènere a la salut.(Programa 413B - Programes de Salut Pública)				

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	3
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	3

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
<p>El fet de plantejar-se erròniament la igualtat entre homes i dones -en la seva naturalesa, els seus comportaments o els seus raonaments-, poden generar una conducta desigual en els serveis sanitaris i en la investigació, i que és discriminatòria per a un sexe respecte a l'altre. Per això és imprescindible el mainstreaming de gènere en les polítiques de salut. Des de la Coordinació de Salut i Gènere per donar compliment a la integració del principi d'igualtat entre dones i homes en totes les polítiques, programes, investigacions i actuacions sanitàries, com regeix la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes a les Illes Balears, en el seu article 48.2, inclòs en el capítol IV dedicat a la salut, davant la detecció d'un dèficit important en aquest sentit que impedeix la transversalització de la perspectiva de gènere en els plans i programes que es dissenyen, implementen i avaluen des de la Conselleria de Salut, ha format a 150 professionals sobre aquest tema. A partir d'aquesta capacitat per incloure de manera transversal el gènere en totes les estratègies, plans i programes, es realitzarà un assessorament i suport per aplicar els coneixements adquirits a la pràctica professional. La violència sexual és una greu violació de drets humans i una de les manifestacions més esteses de la violència contra les dones i nines, basada en la discriminació per raó de gènere. Després d'analitzar la situació des del punt de vista sanitari davant la victimització secundària que viuen les víctimes d'agressions sexuals davant tot el procés sanitari, policial, social i judicial. Per tot això s'ha vist la necessitat d'elaborar un protocol d'actuació sanitària per garantir els drets de qualsevol persona agredida sexualment, majoritàriament dones, perquè la seva assistència sigui digna i lliure d'estereotips i prejudicis, centrat en la víctima, seguint l'enfocament de gènere, i els principis de drets humans, confidencialitat, seguretat i coordinació multisectorial. La violència masclista és un problema que afecta a les dones de totes les edats, races, classes socials i religions. És la màxima expressió de la discriminació i opressió dels homes</p>

contra les dones i és un problema social i de salut que per la seva elevada incidència ha produït una important alarma social tant per la gravetat dels fets com per la negativitat de les seves conseqüències. Les adolescents és un sector de la població que pateix violència masclista amb una freqüència de dues a tres vegades superior a la registrada en parelles adultes, encara que generalment és de menor gravetat.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere <i>(Afegiu tantes files com siguin necessàries)</i>	Pressupost assignat 2023
1. Promoure la perspectiva de gènere pel tracte igualitari als serveis de salut	
1.1 Sensibilització del personal de la CAIB entorn a la perspectiva de gènere	Personal propi
1.2 Incorporar la perspectiva de gènere en l'abordatge de la Salut afectivo-sexual	Personal propi
1.3 Diagnòstic i tractament diferencial de les malalties que presenten una evolució envers el gènere	Personal propi
1.4 Incorporar la perspectiva de gènere a les estratègies, plans, protocols i guies de salut	Personal propi
2. Prevenció, detecció i atenció de la violència sexual als serveis de salut	
2.1 Difusió, implementació i introducció de millores del protocol d'actuació immediata davant la violència sexual	Personal propi
2.2 Revisar el protocol de prevenció i atenció a les dones i nines sobre la MGF a les Illes Balears	Personal propi
2.3 Realitzar la formació dels professionals de salut en matèria de sensibilització i atenció a les víctimes de violència sexual	Personal propi
2.4 Garantir el registre i notifiació de les accions realitzades en matèria de detecció i atenció de la violència sexual als serveis de salut	Personal propi
3. Prevenció, detecció i atenció de les violències masclistes als serveis de salut	
3.1 Revisar el protocol d'atenció i circuits de derivació de les dones que presenten signes de sospita d'haver sofert violències masclistes	Personal propi
3.2 Realitzar la formació dels professionals de salut en matèria de sensibilització i detecció primerenca dels casos de sospita de violència masclista atesos.	Personal propi
3.3 Garantir el registre i notificació de les accions realitzades en matèria de prevenció, detecció i atenció de les violències masclistes als serveis de salut.	Personal propi

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció <i>(Afegiu tantes files com siguin necessàries)</i>			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Número d'estratègies, plans i programes de salut amb perspectiva de gènere de la Conselleria de Salut i Consum.	Número d'estratègies, planes i programes revisats	Pendent	Sense previsió
2.1 Difusió, implementació i introducció de millores del protocol d'actuació immediata davant la violència sexual	SI/NO	NO	SI

2.2 Número de centres / serveis en el que s'ha implantat el Protocol d'actuació sanitària davant la violència sexual.	Número	Pendent	Sense previsió
2.3 Número de professionals formats en matèria de sensibilització i atenció a les víctimes de violència sexual	Número	Pendent	Sense previsió
3.1 Revisió protocol atenció i circuits	SI/NO	NO	SI
3.2 Número de professionals formats en matèria de sensibilització i detecció primerenca dels casos de sospita de violència masclista	Número	Pendent	Sense previsió

Observacions
Accions assumides amb personal propi. Actualment assignat 1 coordinador, una tècnica a temps parcial.

APARTAT 2
Nom del programa de despesa (<i>Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa</i>)
Programa d'Educació Afectiva i Sexual "Amb tots els sentits"

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	2
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	3

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere
L'objectiu del Programa és que tots els infants i adolescents escolaritzats a les Illes Balears (futures persones adultes) adquireixin els coneixements, actituds i habilitats necessaris per viure la sexualitat amb plaer i satisfacció, de manera segura i responsable, establint relacions gratificants, igualitàries i no discriminatòries. El programa ofereix eines per implementar una educació sexual integral positiva, completa i correcta, amb perspectiva de gènere, de forma continuada i adaptada a cada edat.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (<i>Afegiu tantes files com siguin necessàries</i>)	Pressupost assignat 2024
1. Elaboració i reedició de material per implementar, per part del professorat, una educació sexual integral en els centres educatius	50.000,00 €
2.	
3.	

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (<i>Afegiu tantes files com siguin necessàries</i>)			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2023	Valor previst 2024
1. Nombre de material elaborat		27.144,00	45.000,00



2. Nombre de material reeditat		27.196,22	0
3.			

DIRECCIÓ GENERAL DE COORDINACIÓ I TRANSPARÈNCIA

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTS 2024)

FITXA DE MEMÒRIA DE PROGRAMA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

APARTAT 1

Identificació de l'organisme	Secció pressupostària	SPI
Direcció General de Coordinació i Transparència		

Programes de despesa (Afegiu tantes files com siguin necessàries)

1. Comunicació institucional
2. Publicitat institucional
3. Innovació tecnològica i continguts digitals

APARTAT 2

Nom del programa de despesa (Emplenau un «Apartat 2» per a cada programa de despesa)

--

Pertinència de gènere del programa	Valoració (valorau de 0 a 3)
En quin grau el programa incorpora la perspectiva de gènere?	3
Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?	0
En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?	3

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere

El Departament de Comunicació, Publicitat i Innovació Tecnològica de la Informació és el 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 1/2022 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 i els objectius de les diferents conselleries impulsores.

Per això, es fa una VALORACIÓ GENERAL de l'activitat del Departament 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.

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere (Afegiu tantes files com siguin necessàries)	Pressupost assignat 2023
1.	
2.	



3.	
----	--

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció <i>(Afegiu tantes files com siguin necessàries)</i>			
Indicador	Unitat de mesura	Valor 2022	Valor previst 2023
1.			
2.			
3.			

Observacions