

Informe d'impacte de gènere en l'Avantprojecte de lleis de pressupostos

2025



**Conselleria de Famílies
i Afers Socials**
Institut de la Dona

Índex

Índex	2
Introducció	8
1. Procés de treball	9
Despeses de personal del capítol 1	9
Memòria de programes i activitats amb perspectiva de gènere	11
2. Anàlisi i resultats de la despesa del capítol 1	13
2.1 Context.....	13
2.2 Resultats.....	15
2.2.1 Serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears	15
2.2.2 Educació: personal docent de centres de titularitat pública.....	27
2.2.3 EDUCACIÓ: PERSONAL DOCENT DE CENTRES DE TITULARITAT CONCERTADA.....	32
2.2.4 Servei de Salut de les Illes Balears.....	35
2.2.5 Sector públic instrumental	39
3. Anàlisi i resultats de la despesa destinada a programes	57
3.1 Selecció de programes	57
3.2 Anàlisi agregada de les fitxes dels programes	73
Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats.....	73
Anàlisi de l'impacte de gènere de la despesa de les activitats.....	76
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	81
Conselleria d'Economia, Hisenda i Innovació.....	82
Direcció General del Tresor, Política Financera i Patrimoni	82
Direcció General d'Innovació i Transformació Digital.....	83
Agència Tributària de les Illes Balears	85
Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia.....	88
Institut d'Estadística de les Illes Balears.....	90
Conselleria de Presidència i Administracions Públiques.....	92
Direcció General d'Emergències (Institut de Seguretat Pública de les Illes Balears).....	92
Direcció General de Funció Pública	93
Gabinet de la Presidència	95
Escola Balear d'Administració Pública	97
Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia	99

Direcció General d'Economia Circular, Transició Energètica i Energia.....	99
Direcció General d'Empresa, Autònoms i Comerç	103
Direcció General d'Indústria i Polígons Industrials.....	104
Servei d'Ocupació de les Illes Balears.....	107
Institut Balear de la Seguretat i Salut Laboral.....	109
Conselleria de Salut	110
Secretaria General.....	110
Agència de Salut Pública de les Illes Balears	112
Institut Balear de la Salut	116
Conselleria d'Educació i Universitats.....	117
Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar	117
Institut per a l'Educació de la Primera Infància.....	119
Conselleria d'Habitatge, Territori i Mobilitat	121
Direcció General d'Habitatge i Arquitectura	121
Institut Balear de l'Habitatge	122
Conselleria de Turisme, Cultura i Esports.....	125
Direcció General de Cultura	125
Fundació per a l'Esport Balear.....	127
Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears.....	129
Conselleria de Famílies i Afers Socials.....	130
Direcció General d'Infància, Joventut, Famílies, Igualtat i Diversitat.....	130
Oficina Balear de la Infància i l'Adolescència.....	157
Direcció General de Cooperació i Immigració.....	162
Institut Balear de la Dona.....	165
Institut Balear de la Joventut.....	170
Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel.....	175
Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència	180
Conselleria d'Agricultura, Pesca i Medi Natural	182
Secretaria General d'Agricultura, Pesca i Medi Natural.....	182
Fons de Garantia Agrària i Pesquera.....	183
Institut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes Balears	184
Conselleria de la Mar i Cicle de l'Aigua.....	186
5. Propostes de millora	187
Annex I. Fitxa.....	189

Índex de taules

TAULA 1. Conselleries obligades a enviar els formularis per a l'informe de pressupostos.....	10
TAULA 2. Organismes que han participat en l'informe de pressupostos de 2025 ..	12
TAULA 3. Despesa del capítol 1 per sexe. 2023	15
TAULA 4. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2023	16
TAULA 5. Despesa anual per sexe i grup professional. 2023	19
TAULA 6. Bretxa salarial mensual. 2023.....	21
TAULA 7. Bretxa salarial mensual segons grups professionals (laborals i funcionaris) (salari i complements). 2023.....	22
TAULA 8. Bretxa salarial per règim jurídic. 2023	24
TAULA 9. Despesa dels centres de titularitat pública per sexe. 2023	27
TAULA 10. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2023	28
TAULA 11. Despesa del capítol 1 a l'educació pública per sexe. 2023.....	29
TAULA 12 Bretxa salarial mensual. 2023.....	29
TAULA 13. Bretxa salarial per règim jurídic. 2023	30
TAULA 14. Bretxa salarial mensual segons els grups funcionaris (salari i complements). 2023	31
Taula 15 Diferències retributives de l'educació concertada segons sexe. 2023.....	32
Taula 16. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2023	33
Taula 17: bretxa salarial mensual del grup laboral (salari i complements). 2023 ..	34
Taula 18. Despesa del capítol 1 per sexe a l'IBSALUT. 2023	35
Taula 19. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2023	36
Taula 20. Bretxa salarial mensual del grup laboral (salari i complements). 2023 ..	38
TAULA 21. Despesa del capítol 1 a la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia per sexe. 2023.....	40
TAULA 22. bretxa salarial anual. 2023	40
TAULA 23. Diferències retributives del personal laboral dels serveis generals de la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia per sexe. 2023	40
TAULA 24. Bretxa salarial del personal laboral. 2023	41
TAULA 25. Personal amb reducció de jornada o excedència a la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia per sexe. 2023.....	41
TAULA 26. Despesa del capítol 1 a l'Agència Tributària de les Illes Balears . 2023 ..	41
TAULA 27. Bretxa salarial anual. 2023	42
TAULA 33. Diferències retributives als serveis generals de la l'Agència Tributària de les Illes Balears segons el sexe. 2023	42
TAULA 34. Bretxa salarial del personal funcionari. 2023.....	42
TAULA 30. Personal amb reducció de jornada o excedència a la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia segons el sexe. 2023	43
TAULA 31. Despesa del capítol 1 a l'Institut Balear de l'Habitatge per sexe. 2023 ..	43
TAULA 32. Bretxa salarial anual. 2023.....	43

TAULA 33. Diferències retributives del personal de l'Institut de l'Habitatge de les Illes Balears segons sexe. 2023	44
TAULA 34. Bretxa salarial del personal. 2023	44
TAULA 35. Despesa del capítol 1 a l'Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears per sexe. 2023	44
TAULA 36. Bretxa salarial anual. 2023	45
TAULA 37. Diferències retributives a l'Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears segons sexe. 2023	45
TAULA 38. Bretxa salarial del personal laboral. 2023	45
TAULA 39. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe a l'Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears. 2023	46
TAULA 40. Despesa del capítol 1 a la Fundació per a l'Esport Balear per sexe. 2023	46
TAULA 41. Bretxa salarial anual. 2023	46
TAULA 42. Diferències retributives als serveis generals de la Fundació per a l'Esport Balear segons el sexe. 2023	47
TAULA 43. Bretxa salarial del personal laboral. 2023	47
TAULA 44. Personal amb reducció de jornada o excedència a la Fundació per a l'Esport Balear. 2023	48
TAULA 45. Distribució del personal i de la despesa del capítol 1 a l'Institut Balear de la Joventut de les Illes Balears segons el sexe. 2023	48
TAULA 46. Bretxa salarial anual. 2023	48
TAULA 47. Diferències retributives per grups a l'Institut Balear de la Joventut de les Illes Balears segons el sexe. 2023	49
TAULA 48. Bretxa salarial del personal laboral. 2023	49
TAULA 49. Despesa del capítol 1 a la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel per sexe. 2023	49
TAULA 50. Bretxa salarial anual. 2023	50
TAULA 51. Diferències retributives als serveis generals de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel segons el sexe. 2023	50
TAULA 52. Bretxa salarial en el personal laboral. 2023	50
TAULA 53. Personal amb reducció de jornada o excedència a la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel. 2023	51
TAULA 54. Despesa del capítol 1 a la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència per sexe. 2023	51
TAULA 55. Bretxa salarial anual. 2023	51
TAULA 56. Diferències retributives als serveis generals de la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència segons el sexe. 2023	52
TAULA 57. Bretxa salarial en el personal laboral. 2023	52
TAULA 58. Personal amb reducció de jornada o excedència a la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència segons sexe. 2023	52



TAULA 59. Despesa de l' Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera per sexe. 2023.....	53
TAULA 60. Bretxa salarial anual. 2023.....	53
TAULA 61. Diferències retributives del personal laboral de l'Institut de Recerca i Formació Agrària. 2023	54
TAULA 62. Bretxa salarial anual personal laboral. 2023.....	54
TAULA 63. Diferències retributives del personal funcionari de l'Institut de Recerca i Formació Agrària. 2023	54
TAULA 64. Bretxa salarial del personal funcionari. 2023.....	55
TAULA 65. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2023	55
TAULA 66. Activitats seleccionades, rellevància de gènere i assignació pressupostària. 2025.....	58

Índex de gràfics

GRÀFIC 1. Salari brut anual mitjà (incloent-hi complements) per sexe. 2023	16
GRÀFIC 2. Evolució del percentatge de dones sobre el total de persones que gaudeixen o han gaudit de reduccions de jornada. 2017-2023.....	17
GRÀFIC 3. Evolució del percentatge de dones sobre el total de persones que gaudeixen o han gaudit d'excedències. 2017-2023	18
GRÀFIC 4. Evolució de la bretxa salarial mensual. 2017-2023.....	22
GRÀFIC 5. Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe. 2023	28
GRÀFIC 6. Comparació entre distribució de la despesa en retribucions segons el sexe del personal laboral i del personal funcionari a l'educació pública. 2023.....	30
GRÀFIC 7. Distribució de les retribucions a l'educació pública segons el grup i el sexe a l'educació pública. 2023.....	31
Gràfic 8. Distribució de les retribucions a l'educació concertada. 2023	33
GRÀFIC 9. Salari brut anual mitjà (incloent-hi complements) per sexe a l'IBSALUT. 2023.....	36
GRÀFIC 10. Comparació entre distribució de la despesa en retribucions segons el sexe del personal laboral i del personal funcionari a l'IBSALUT. 2023.....	37
GRÀFIC 11. Distribució de les activitats analitzades en relació amb el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG). 2025.....	73
GRÀFIC 12. Percentatge de pressupost sobre el total segons el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG) en les activitats. 2025.....	74
GRÀFIC 13. Quantia de pressupost analitzat en relació amb el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG) de les activitats. 2025.....	75
GRÀFIC 14. Distribució de les activitats analitzades segons el grau d'incidència en les desigualtats de gènere. 2025	76
GRÀFIC 15. Distribució pressupostària de les activitats segons la incidència en les desigualtats de gènere. 2025	76
GRÀFIC 16. Quantia del pressupost en relació amb la incidència en les desigualtats de gènere. 2025	77
GRÀFIC 17. Distribució de les activitats en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2025	78
GRÀFIC 18. Distribució pressupostària de les activitats en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2025.....	79
GRÀFIC 19. Quantia del pressupost en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2025	79

Introducció

L'any 2017 es va iniciar a les Illes Balears un nou camí en la integració de la perspectiva de gènere als pressupostos públics amb la presentació del primer informe d'impacte de gènere. Aquest primer pas va suposar un desafiament, ja que va requerir la coordinació de múltiples àrees i la participació activa de diferents departaments, un procés complex amb un abast limitat inicialment.

Els pressupostos públics amb perspectiva de gènere pretenen identificar i corregir les desigualtats que poden sorgir de l'ús aparentment neutral dels recursos públics. L'anàlisi de com les assignacions pressupostàries afecten de manera diferent les dones i els homes permet dissenyar polítiques més justes i equitatives. A més, aquesta perspectiva no només promou la igualtat, sinó que també contribueix a millorar la transparència i l'eficiència de la gestió pública.

Segons la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat entre dones i homes, l'elaboració dels pressupostos ha d'incloure un enfocament de gènere per garantir que es promogui l'activació de la igualtat. Això implica incorporar en les memòries els programes pressupostaris que continguin accions concretes per adequar la despesa a les necessitats específiques de cada sexe, de manera que es facin visibles les desigualtats existents i es pugui treballar per erradicar-les.

Per assegurar aquesta perspectiva, la Conselleria d'Economia, Hisenda i Innovació, amb el suport de l'Institut Balear de la Dona, han revisat i validat la integració de mesures de gènere en els pressupostos. El resultat d'aquest procés es plasma en informes d'impacte de gènere, que analitzen l'Avantprojecte de llei de pressupostos des d'aquesta òptica.

Amb aquesta setena edició de l'informe, corresponent als pressupostos de 2025, es continua avançant en aquesta direcció, amb l'aspiració que la incorporació de la perspectiva de gènere sigui un component integral de tots els processos pressupostaris de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

1. Procés de treball

Aquest informe ha estat possible gràcies a l'esforç i el temps de les conselleries, els organismes autònoms i els ens del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. L'Ordre 21/2024, de 2 de juliol, del conseller d'Economia, Hisenda i Innovació per la qual es dicten les normes per elaborar els pressupostos generals de 2025, ha facilitat la recollida de les dades necessàries. 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.

Per facilitar la recollida de dades, s'ha continuat amb el sistema estandarditzat que es va dissenyar l'any 2022, que consistia a enviar fitxes en format Excel a cada un dels organismes seleccionats.

Per tal de poder elaborar l'informe, es varen enviar dues tipologies de fitxes:

- Despeses de personal segons el capítol 1
- Fitxa de memòria de programes i activitats amb perspectiva de gènere

A continuació, s'especifica què contenia cada una de les fitxes i també quina ha estat la participació en cada una.

Despeses de personal del capítol 1

Informació de la fitxa

En aquest cas, la fitxa demanava informació amb relació a les despeses tant del personal funcionari com del laboral i si durant l'any 2023 hi havia hagut excedències o reduccions de jornada.¹

Els ítems que contenia la fitxa eren els següents:

Personal funcionari

- Categoria
 - Direcció
 - Grup A (subgrup A1)
 - Grup A (subgrup A2)
 - Grup B
 - Grup C (subgrup C1)
 - Grup C (subgrup C2)
 - Grup E
- Nombre de places ocupades en cada una de les categories anteriors
 - Dones
 - Homes

¹ En aquest cas, hi havia institucions que no tenien personal funcionari i laboral i, per tant, havien d'emplenar només la fitxa que els corresponia pel tipus de plantilla.

- Retribucions 2023
 - Dones
 - Salari brut (total anual)
 - Sou sense complements (total anual)
 - Complementos (total anual)
 - Homes
 - Salari brut (total anual)
 - Sou sense complements (total anual)
 - Complementos (total anual)

Personal laboral

- Categoria:
 - Direcció
 - Grup A (nivell 1)
 - Grup B (nivell 2)
 - Grup C (nivells 3 i 4)
 - Grup D (nivells 5 i 6)
 - Grup E (nivells 7 i 8)
- Nombre de places ocupades en cada una de les categories anteriors
 - Dones
 - Homes
- Retribucions 2023
 - Dones
 - Salari brut (total anual)
 - Sou sense complements (total anual)
 - Complementos (total anual)
 - Homes
 - Salari brut (total anual)
 - Sou sense complements (total anual)
 - Complementos (total anual)

Participació

Segons l'Ordre 21/2024, els organismes que estaven obligats a presentar aquesta fitxa i els que hi han participat són els següents:

TAULA 1. Conselleries obligades a enviar els formularis per a l'informe de pressupostos

Conselleria d'Educació	DG de Personal Docent	
	Centres Concertats	
Conselleria de Presidència i Administracions Públiques	DG de Funció Pública	
Conselleria d'Economia, Hisenda i Innovació	Fundació Balear d'Innovació i tecnologia (FBIT)	

	Agència Tributària de les Illes Balears (ATIB)	
Conselleria Salut	Institut Balear de la Salut	
Conselleria d'Habitatge, Territori i Mobilitat	Institut Balear de l'Habitatge (IBAVI)	
Conselleria de Turisme, Cultura i Esports	Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears (ATEIB)	
	Fundació per a l'Esport Balear	
Conselleria Famílies i Afers Socials	Institut Balear de la Joventut (IBJOVE)	
	Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel	
	Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència i de Promoció de l'Autonomia Personal a les Illes Balears (FASDPAP)	
Conselleria d'Agricultura, Pesca i Medi Natural	Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears (FOGAIBA)	
	Institut d'Investigació i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes Balears (IRFAP)	

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Com es pot comprovar, la participació en aquest àmbit ha estat molt satisfactòria perquè tots els organismes han respost les fitxes que ha enviat l'Institut Balear de la Dona. En el cas del Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears (FOGAIBA), s'ha marcat de taronja, ja que ha al·legat que ja estava inclòs en la fitxa general de la despesa de DG de la Funció Públic» i que, per tant, no era necessari que hi participàs.

Memòria de programes i activitats amb perspectiva de gènere

Informació de la fitxa

Per poder fer una avaluació de les diferents activitats i programes que els organismes de la CAIB han dut a terme durant el període, es va enviar un full d'Excel que contenia la següent informació: una primera part orientada a identificar diferents activitats de la conselleria, ens del sector públic instrumental o organismes autònoms corresponents i valorar-ne el seu grau d'incidència i impacte en la incorporació de la perspectiva de gènere. I una segona part orientada a recollir les activitats escollides per incloure l'anàlisi.

Gràcies a aquesta informació, s'ha pogut identificar i analitzar l'impacte de gènere de les diferents activitats emmarcades.

Els ítems que contenia la fitxa eren els següents:

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

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

Apartat 2: Conté 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).
 - El programa incorpora la perspectiva de gènere?
 - Hi ha desigualtats entre dones i homes en l'àmbit del programa?
 - 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
- Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (indicador, unitat de mesura, valor del 2024 i valor previst per al 2025).
- Observacions.

Participació

TAULA 2. Organismes que han participat en l'informe de pressupostos de 2025

Conselleria	Organisme	Participació
Conselleria d'Educació	Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar (CONVIVÈXIT)	
	Institut per a l'Educació de la Primera Infància (IEPI)	
Conselleria d'Economia, Hisenda i Innovació	DG del Tresor, Política Financera i Patrimoni	
	DG d'Innovació i Transformació Digital	
	Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT)	
	Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia (FBIT)	
	Agència Tributària de les Illes Balears (ATIB)	
Conselleria de Salut	Secretaria General de Salut	
	Agència de Salut Pública de les Illes Balears	
	Servei de Salut de les Illes Balears (IB-SALUT)	
Conselleria de Presidència i Administracions Públiques	DG de Funció Pública	
	DG d'Emergències i Interior	
	Gabinet de la Presidència	
	Escola Balear de l'Administració Pública (EBAP)	
Conselleria d'Habitatge, Territori i Mobilitat	DG d'Habitatge i Arquitectura	
	Institut Balear de l'Habitatge (IBAVI)	
Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia	DG d'Empresa, Autònoms i Comerç	
	DG d'Indústria i Polígons Industrials	

	DG d'Economia Circular, Transició Energètica i Canvi Climàtic	
	Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB)	
	Institut Balear de la Seguretat i la Salut Laboral (IBASSAL)	
Conselleria de Turisme, Cultura i Esports	DG de Cultura	
	Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears (ATEIB)	
	Fundació per a l'Esport Balear	
Conselleria de Famílies i Afers Socials	DG d'Infància, Joventut, Famílies, Igualtat i Diversitat	
	DG de Cooperació i Immigració	
	Oficina Balear de la Infància i l'Adolescència (OBBIA)	
	Institut Balear de la Dona (IBDONA)	
	Institut Balear de la Joventut (IBJOVE)	
	Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel	
	Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència i de Promoció de l'Autonomia Personal a les Illes Balears (FASDPAP)	
Conselleria d'Agricultura, Pesca i Medi Natural	Secretaria General	
	Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears (FOGAIBA)	
	Institut d'Investigació i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes Balears (IRFAP)	
Conselleria de la Mar i Cicle de l'Aigua		

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

En l'informe de l'any 2024 es va recollir la informació d'un total de 40 entitats. Per a aquest informe, el nombre s'ha reduït a 32. No han respost cap dels organismes ni institucions següents: Conselleria de la Mar i Cicle de l'Aigua; Conselleria de Turisme, Cultura i Esports; Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears; Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia, ni l'Institut Balear de la Seguretat i la Salut Laboral.

2. Anàlisi i resultats de la despesa del capítol 1

2.1 Context

El capítol 1 del pressupost està destinat a cobrir les despeses de personal de la comunitat autònoma de les Illes Balears. L'anàlisi de les dades pressupostàries que es presenta en aquesta proposta d'informació es basa en les xifres de l'any 2023 ja que són les dades que actualment estan completes i disponibles ja que l'any 2024 encara no ha finalitzat.

Les despeses de personal inclouen principalment els sous i els complements salarials. És important tenir-los en compte, i així s'ha fet en l'anàlisi del fet que els biaixos de gènere generalment es concentren en els complements. Per aquest motiu, sempre que ha estat possible, s'han analitzat amb detall els complements per identificar les possibles desigualtats en la distribució de les despeses associades.

Tal com hem mencionat anteriorment, en l'anàlisi s'inclouen les despeses del 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 i entitats i del sector públic instrumental.

Recordau que:

L'Ordre 21/2024, de 2 de juliol de 2024, del conseller d'Economia, Hisenda i Innovació per la qual es dicten les normes per elaborar els pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2025 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.²

En aquest cas, la variable central de l'anàlisi ha estat el salari brut mensual i els diferents complements. Més enllà d'aquestes variables, per tal d'explorar amb més detall les diferències salarials entre dones i homes, també s'ha desglossat la informació per categories/grups professionals.

Per tal d'analitzar 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 deu haver 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

² Per consultar els organismes que estan obligats a presentar les dades per a l'informe de pressupostos, consulteu l'apartat «Participació de les despeses de personal del capítol 1».

europea. Tanmateix, per elaborar aquest informe això no serà possible, ja que no s'han demanat les hores de la plantilla.

2.2 Resultats

A continuació, es presenten els resultats analitzats des de la perspectiva de gènere. En primer lloc, hi ha les despeses tant del personal funcionari com laboral dels serveis generals (que inclouen totes les conselleries). Seguidament, hi ha els resultats de la distribució del personal que prové tant dels centres públics com privats de la Conselleria d'Educació, i també els del Servei de Salut de les Illes Balears. Finalment, es mostren els resultats de l'anàlisi de tots els organismes que formen part del sector públic instrumental.

Els elements que s'analitzen en cada un dels apartats són els següents:

- Despesa total destinada als salaris de dones i homes.
- Nombre i percentatge de personal que gaudeix de reduccions i excedències.
- Despesa en salaris destinada a dones i homes incorporant la variable de grup funcional i grup professional (depenent de si tenen personal funcionari o laboral).
- Bretxa salarial, incloent-hi variables relatives al grup funcional i el règim jurídic.

Finalment, un altre element que s'ha de tenir en compte és que les dades de personal inclouen totes les persones que han treballat durant tot l'any natural, incloses les que varen treballar només uns quants mesos, setmanes o dies.

2.2.1 Serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

2.2.1.1 Despesa total desagregada per sexe

TAULA 3. Despesa del capítol 1 per sexe. 2023

Sexe	Persones (n)	Persones	Mitjana del salari brut anual + complements	Despesa total en salaris	Despesa total en salaris
Dones	3.502	69,1 %	37.146,36 €	133.318.278,90 €	66,2 %
Homes	1.566	30,9 %	39.415,14 €	68.200.449,64 €	33,8 %
Total/mitjana	5.068	100 %	38.280,75 €	201.518.728,54 €	100 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

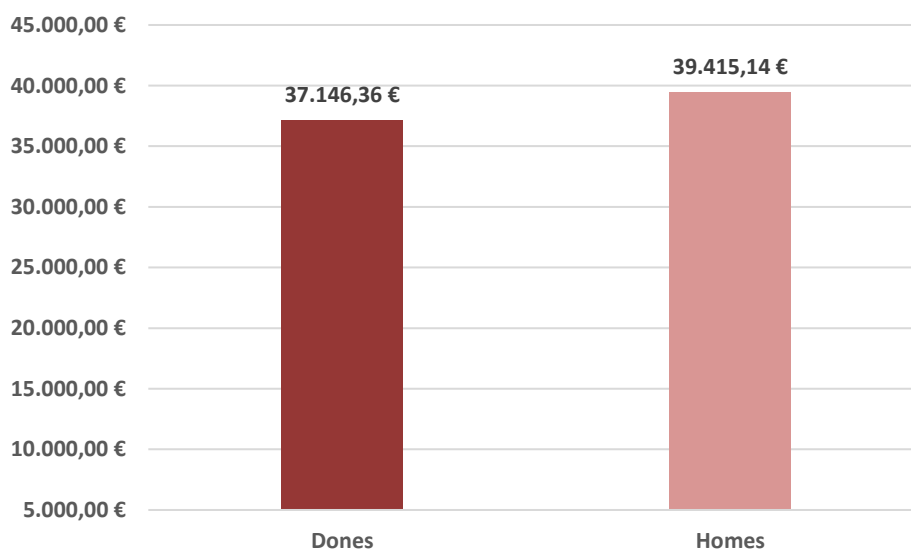
En la taula 3 es mostren les dades relatives al nombre de treballadors i treballadores dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, una plantilla que té més dones que homes: del total de 5.068 treballadors o treballadores (29 més que el 2022), 1.566 són homes (un 30,9 %) i

3.502 són dones (un 69,1 %). Es pot afirmar que aquestes proporcions són similars a les de l'any 2022.

La despesa total corresponent al capítol 1 és de 201.518.728,54 €, dels quals un 33,8 % es dedica a pagar els salaris dels treballadors i un 66,2 % a pagar els salaris de les treballadores. Tanmateix, aquesta és una dada que sorprèn, ja que en comparació a l'any 2022, la plantilla ha augmentat un 0,58 % i s'ha reduït la despesa en salaris un 14,6 %.

A més a més, les dades assenyalen, en termes relatius, que, mentre que les dones representen el 69,1 % de la plantilla, reben el 66,2 % del total de la despesa del capítol 1. Els homes, en canvi, suposen el 30,9 % de la plantilla i perceben el 33,8 % del pressupost. A continuació, a partir de l'anàlisi de les categories professionals es podrà entendre el perquè d'aquestes diferències.

GRÀFIC 1. Salari brut anual mitjà (incloent-hi complements) per sexe. 2023



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Les dades relatives al salari brut anual mitjà que perceben els homes i les dones que treballen a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears indiquen que difereix en 2.268,78 € a favor dels homes. Aquesta dada, però, demostra que durant l'any 2023 s'ha treballat per reduir aquesta diferència en un 57,1 %, ja que l'any 2022 la diferència era de 5.285,38 € a favor dels homes. Concretament, de mitjana, les dones que treballen en els serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears perceben un salari brut anual de 37.146,36 €, mentre que el dels homes ascendeix fins als 39.415,14 €.

TAULA 4. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2023

Sexe	Han gaudit o gaudeixen d'una reducció		Han gaudit o gaudeixen d'una excedència	
	n	%	n	%

Homes	80	28,9 %	4	20 %
Dones	197	71,1 %	16	80 %
TOTAL	277	100 %	20	100 %

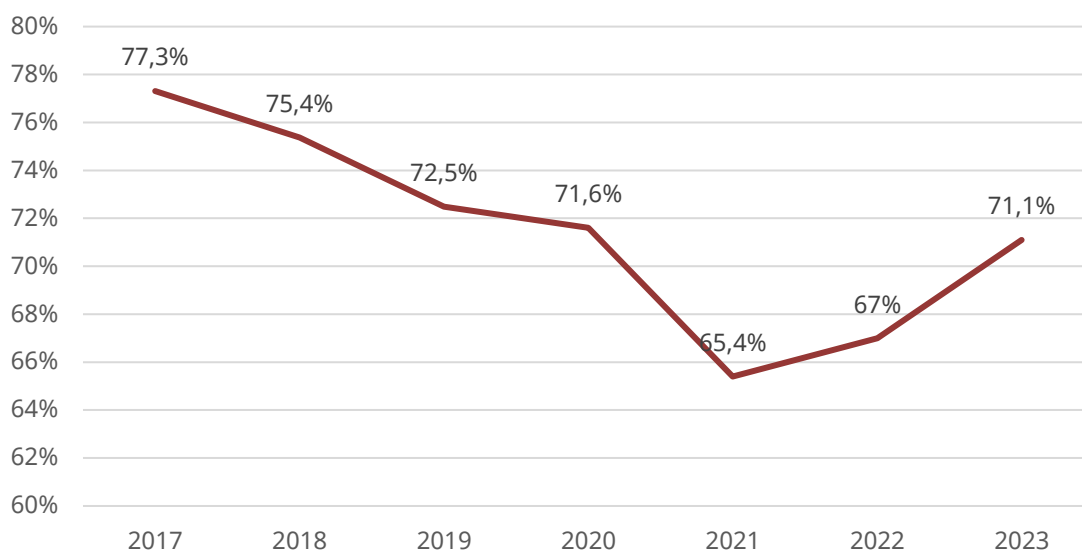
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Aquestes desigualtats es podrien explicar en part pel fet que qui fa les jornades parcials són més dones que homes. Concretament, les dades mostren, d'una banda, que, del total de 277 persones que durant l'any 2023 gaudeixen o han gaudit d'una jornada inferior a les 35 hores setmanals, 197 són dones (71,1 %), i 80, homes (28,9 %). Aquestes dades ens mostren un escenari poc equitatiu quant a la distribució per sexe de les persones que 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. En el cas de les excedències, el patró es repeteix perquè el 80 % de les excedències les han demanades les dones.

Tanmateix, sense més informació sobre els motius de la reducció de jornada o de l'excedència, no es poden extreure més conclusions al respecte.

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

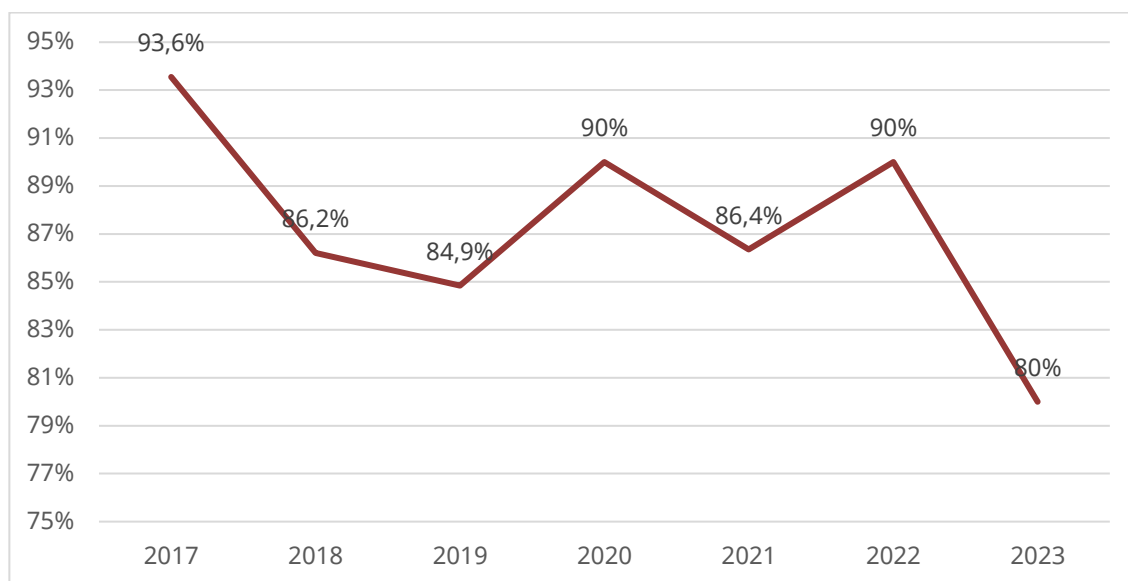
GRÀFIC 2. Evolució del percentatge de dones sobre el total de persones que gaudeixen o han gaudit de reduccions de jornada. 2017-2023



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

En el gràfic 2 s'observa l'evolució del nombre de dones que gaudeixen o han gaudit de reduccions de jornada. El gràfic mostra un descens continuat entre el 2017 i el 2021 i un augment a partir del 2022.

GRÀFIC 3. Evolució del percentatge de dones sobre el total de persones que gaudeixen o han gaudit d'excedències. 2017-2023



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

En el gràfic 3 s'observa l'evolució del nombre de dones que gaudeixen o han gaudit d'excedències. 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 l'any 2020.

2.2.1.2 Despesa anual per sexe i grup funcional

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.

TAULA 5. Despesa anual per sexe i grup professional. 2023

Grup		Personal contractat				Despesa en salari brut anual				Despesa en complements			
		Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes	
		n	%	n	%	€	%	€	%	€	%	€	%
Funcionari	1	15	65,2 %	8	34,8 %	727.102,35 €	69,1 %	325.336,00 €	30,91 %	39.741,45 €	62,1 %	24.211,04 €	37,9 %
	2	10	83,3 %	2	16,7 %	352.639,10 €	78,5 %	96.326,20 €	21,46 %	31.234,70 €	77,9 %	8.854,72 €	22,1 %
	3 i 4	9	45,0 %	11	55,0 %	285.768,00 €	40,6 %	417.532,50 €	59,37 %	28.886,76 €	43,6 %	37.357,32 €	56,4 %
	5 i 6	390	80,4 %	95	19,6 %	10.735.288,20 €	79,4 %	2.786.665,40 €	20,61 %	1.219.104,90 €	75,8 %	389.420,20 €	24,2 %
	7 i 8	229	82,1 %	50	17,9 %	4.984.010,96 €	82,7 %	1.043.929,00 €	17,32 %	694.873,02 €	81,8 %	154.905,00 €	18,2 %
Laboral	A1	821	60,4 %	539	39,6 %	38.714.698,34 €	59,5 %	26.316.626,49 €	40,47 %	9.048.577,61 €	57,8 %	6.596.044,84 €	42,2 %
	A2	479	71,5 %	191	28,5 %	16.535.070,42 €	69,8 %	7.137.645,17 €	30,15 %	3.159.809,72 €	67,0 %	1.553.210,09 €	33,0 %
	B	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	C1	304	60,0 %	203	40,0 %	9.487.995,04 €	60,2 %	6.282.232,88 €	39,84 %	2.069.592,48 €	54,9 %	1.699.329,24 €	45,1 %
	C2	968	73,9 %	342	26,1 %	23.670.562,08 €	73,8 %	8.419.273,92 €	26,24 %	4.601.755,84 €	71,8 %	1.808.865,36 €	28,2 %
	E	277	68,9 %	125	31,1 %	5.807.745,43 €	69,1 %	2.597.431,25 €	30,90 %	1.123.096,50 €	68,2 %	523.423,75 €	31,8 %
TOTAL		3.502	69,1 %	1.566	30,9 %	111.300.879,92 €	66,8 %	55.422.998,81 €	33,24 %	22.016.672,98 €	64,9 %	11.930.657,34 €	35,1 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

L'anàlisi de la *taula 5* sobre la despesa anual per sexe i grup professional revela diferències notables entre homes i dones tant en termes de distribució del personal com de la despesa en salaris i complements. Pel que fa a la distribució del personal, en el cas del funcionariat, les dones representen una major proporció en tots els grups, especialment en els nivells 5 i 6, en què representen un 80,4 %. En els grups més alts, com l'1 i el 2, la presència de dones també és predominant però amb percentatges més baixos. Quant al personal laboral, les dones també dominen en tots els grups; destaca el grup C2, amb un 73,9 % de dones, seguit pel grup A2, amb un 71,5 %. Pel que fa a la despesa en salari brut anual, les dones perceben un percentatge més elevat de la despesa salarial que els homes, especialment en els grups més baixos, com els grups funcionaris 1 i 2, en què la despesa en dones supera el 69 %. Malgrat això, en els grups 3 i 4, els homes reben un 59,37 % del total salarial, la qual cosa indica que ocupen més càrrecs més ben remunerats en aquests nivells.

Aquesta tendència es manté també en el personal laboral, en què les dones perceben més despesa salarial en gairebé tots els grups. Per exemple, en el grup C2, el 73,8 % de la despesa correspon a dones. Pel que fa a la despesa en complements, la tendència segueix la mateixa línia que els salaris. En el cas del funcionariat, les dones reben un percentatge més alt de complements, especialment en els nivells 5 i 6, en què les dones reben un 75,8 % dels complements. No obstant això, en els grups 3 i 4, els homes reben un percentatge més alt (56,4 %) dels complements. Quant al personal laboral, les dones també reben una part més gran de la despesa en complements, tot i que la diferència no és tan pronunciada com en els salaris. Per exemple, en el grup A1, les dones reben el 57,8 % dels complements.

Pel que fa als factors que podrien explicar aquestes diferències, es pot destacar la segregació vertical, ja que les dones solen estar més representades en grups professionals inferiors (funcionariat 5 i 6 i laboral C2) i menys en els nivells més alts (funcionariat 3 i 4). Això podria ser degut a barreres d'ascens professional o el que es coneix com a «sostres de vidre». A més, la diferència en la proporció de la despesa salarial i de complements pot ser un indicador d'una bretxa salarial en la qual, tot i que les dones són majoria en diversos grups, els homes ocupen més llocs amb salaris i complements superiors dins els mateixos grups.

Finalment, cal tenir en compte la conciliació laboral i familiar, ja que les dones sovint assumeixen més responsabilitats familiars, la qual cosa podria limitar les oportunitats d'ascens i d'accés a complements, sobretot en llocs de responsabilitat. Aquestes dades suggereixen la necessitat de polítiques que promoguin la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, especialment en relació amb l'accés a càrrecs de més responsabilitat i la distribució equitativa dels complements.

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 farà a continuació.

2.2.1.3 Anàlisi de la bretxa salarial entre homes i dones

En aquest apartat s'analitzen les diferències salarials d'homes i dones de la plantilla dels serveis generals de l'Administració 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 la variable de grup professional.

TAULA 6. Bretxa salarial mensual. 2023

Mitjana de salari base mensual (€)			Complements mensuals (€)		
Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
2.692,38 €	2.829,49 €	4,85 %	403,14 €	468,87 €	14,02 % €

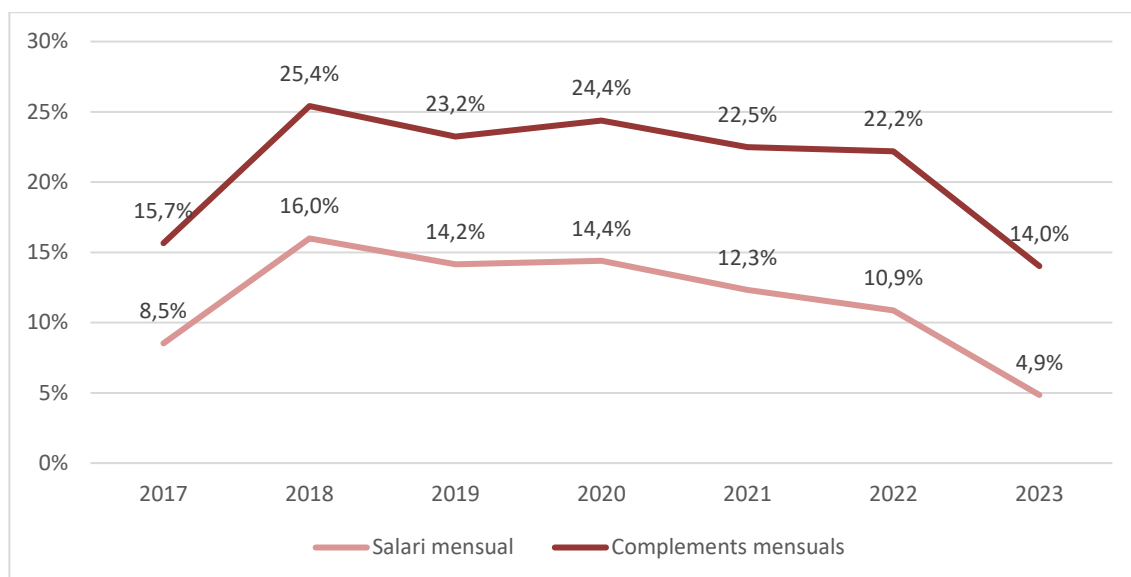
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

En primer lloc, la taula 6 mostra de manera separada les dades sobre la bretxa salarial mensual (que no inclou els complements) i la bretxa exclusivament en els complements.

La bretxa que es produeix en el salari net és del 4,85 % a favor dels homes. Això vol dir que de mitjana els homes perceben un salari 4,85 % vegades més alt en comparació amb les dones. En calcular la bretxa només dels complements és quan s'agreugen les diferències, ja que aquest s'eleva fins al 14,02 %. Aquest element no sorprèn, perquè, com s'ha comentat anteriorment, és en els complements salarials en què sol haver-hi més biaixos a causa de l'arbitrarietat i la valoració a l'hora d'aplicar-los.

Cal destacar que, en comparació amb l'any anterior, la bretxa salarial tant del salari net (55 %) com dels complements (37 %) s'ha reduït. En conseqüència, és important seguir pel mateix camí.

GRÀFIC 4. Evolució de la bretxa salarial mensual. 2017-2023



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

En el *gràfic 4* s'observa l'evolució de la bretxa, tant del salari mensual net com dels complements. Es poden apreciar alts i baixos, amb un increment important el 2018, un descens el 2019 i un lleuger repunt el 2020 per tornar a decreïxer fins a l'any 2023.

TAULA 7. Bretxa salarial mensual segons grups professionals (laborals i funcionaris) (salari i complements). 2023

Grup		Persones		Salari mensual net (€)			Complements mensuals (€)		
		Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Laboral	1	15	8	4.039,46 €	3.388,92 €	-19,2 %	220,79 €	252,20 €	12,5 %
	2	10	2	2.938,66 €	4.013,59 €	26,8 %	260,29 €	368,95 €	29,5 %
	3 i 4	9	11	2.646,00 €	3.163,13 €	16,3 %	267,47 €	283,01 €	5,5 %
	5 i 6	390	95	2.293,87 €	2.444,44 €	6,2 %	260,49 €	341,60 €	23,7 %
	7 i 8	229	50	1.813,69 €	1.739,88 €	-4,2 %	252,87 €	258,18 €	2,1 %
Funcionari	A1	821	539	3.929,63 €	4.068,74 €	3,4 %	918,45 €	1.019,80 €	9,9 %
	A2	479	191	2.876,67 €	3.114,16 €	7,6 %	549,72 €	677,67 €	18,9 %
	B	-	-	-	-	-	-	-	-
	C1	304	203	2.600,88 €	2.578,91 €	-0,9 %	567,32 €	697,59 €	18,7 %
	C2	968	342	2.037,76 €	2.051,48 €	0,7 %	396,16 €	440,76 €	10,1 %
	E	277	125	1.747,22 €	1.731,62 €	-0,9 %	337,88 €	348,95 €	3,2 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

A continuació, s'analitza la bretxa salarial mensual entre dones i homes per grups professionals, distingint entre el personal funcionari i laboral. Aquest fenomen de la bretxa salarial s'explica per una sèrie de factors estructurals i culturals, entre els quals destaca la segregació horitzontal (concentració de dones i homes en sectors

o categories professionals diferents) i la segregació vertical (dificultat de les dones per accedir a posicions més altes).

En el personal laboral, la bretxa salarial mensual presenta oscil·lacions significatives segons els grups professionals, i es pot observar que, en alguns casos, els homes perceben salaris més alts que les dones, mentre que en altres grups ocorre el contrari.

En el grup 1, les dones reben un salari mensual net superior al dels homes (4.039,46 € enfront de 3.388,92 €), amb una bretxa favorable a les dones del -19,2 %. No obstant això, els complements mensuals dels homes són un 12,5 % superiors, una situació que pot reflectir una tendència general en què els homes reben millors complements, sovint lligats a responsabilitats o hores extres.

En el grup 2, la bretxa salarial està notablement en contra de les dones, que perceben un 26,8 % menys que els homes (2.938,66 € enfront de 4.013,59 €). Els complements segueixen aquesta mateixa línia, amb una bretxa del 29,5 % a favor dels homes. Aquesta diferència és coherent amb els patrons tradicionals de segregació vertical, en què els homes tendeixen a ocupar posicions més ben remunerades.

En els grups 3 i 4, les dones tenen un salari mensual un 16,3 % inferior al dels homes, mentre que la diferència en complements és més moderada, amb un 5,5 % de bretxa a favor dels homes.

En els grups 5 i 6, la bretxa salarial disminueix, però encara és significativa, amb un 6,2 % menys per a les dones, mentre que la bretxa en complements és alta, amb un 23,7 % a favor dels homes.

En els grups 7 i 8, es registra una bretxa salarial favorable a les dones, amb un -4,2 %, tot i que els complements mensuals es mantenen lleugerament a favor dels homes amb un 2,1 %.

En el cas del personal funcionari, les diferències salarials són en general més petites que en el cas del personal laboral, la qual cosa podria reflectir una major estructura regulada en la fixació dels salaris. Així i tot, persisteixen algunes diferències que cal analitzar.

En el grup A1, els homes tenen un salari mensual un 3,4 % superior al de les dones. La bretxa s'amplia en els complements, en què els homes reben un 9,9 % més. Aquest patró pot ser explicat per la proporció més gran d'homes en posicions de responsabilitat o amb més anys d'experiència acumulada.

En el grup A2, es registra una bretxa salarial del 7,6 % a favor dels homes, mentre que la diferència en complements és del 18,9 %, fet que indica que el sistema de complements pot estar més vinculat a aspectes no salarials (hores extres, disponibilitat horària, etc.) i que els homes hi tenen més participació.

En el grup C1, les dones gairebé igualen els homes en salaris, amb una bretxa negativa del -0,9 %. No obstant això, els complements mostren una diferència considerable, amb una bretxa del 18,7 % a favor dels homes.

En el grup C2, la bretxa salarial és gairebé inexistent, amb només un 0,7 % de diferència a favor dels homes. Els complements, però, mantenen una bretxa del 10,1 % en benefici dels homes.

En el grup E, de manera similar als grups anteriors, les diferències salarials són mínimes (-0,9 % a favor de les dones), mentre que els complements es mantenen lleugerament a favor dels homes amb una bretxa del 3,2 %.

TAULA 8. Bretxa salarial per règim jurídic. 2023

	Nombre			Salari base mensual (€)			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Funcionari	2.849	1.400	4.249	2.198,69 €	2.257,49 €	2,6 %	461,59 €	530,79 €	13 %
Laboral	653	166	819	2.746,33 €	2.949,99 €	6,9 %	252,38 €	300,79 €	16,1 %
TOTAL	3.502	1.566	5.068						

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

La *taula 8* 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 net sumat als complements indiquen que els homes funcionaris perceben mensualment un salari un 2,6 % més alt que les dones, mentre que en el cas del personal laboral, la bretxa és del 6,9 % favorable als homes. Les desigualtats en les quanties que perceben els treballadors i treballadores funcionàries relatives als complements augmenten aquestes dades: 13 %. D'altra banda, la bretxa entre el personal laboral és d'un 16,1 % favorable als homes.

En comparació amb les dades del 2022, cal destacar que, si bé la bretxa referent al salari brut més els complements ha disminuït (considerablement en el cas del personal laboral), respecte dels complements per si sols es manté equiparada amb la de l'exercici anterior.

2.2.1.4 Conclusions del capítol 1 dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

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

- De mitjana, les dones que treballen en els serveis generals perceben un salari brut anual de 37.146,36 €, mentre que el dels homes ascendeix fins a 39.415,14 €.

- Les dones representen el 69,1 % de la plantilla i reben el 66,2 % del total de la despesa del capítol 1. Els homes, en canvi, suposen el 30,9 % de la plantilla i perceben el 33,8 % del pressupost.
- 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 2024, un 71,1 % són dones.

En relació amb la bretxa salarial entre treballadors i treballadores dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, podem afirmar el següent:

- La bretxa del salari base és del 4,85 % a favor dels homes. En relació únicament amb els complements, la bretxa ascendeix fins als 14,02 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, i que aquesta és més elevada en el cas dels complements.
- L'anàlisi per grups professionals mostra que en la majoria dels grups la bretxa és favorable als homes. Els grups de professionals laborals en què la bretxa del salari mensual net és més alta són els grups 2, 3 i 4. En els grups 1, 7 i 8 la bretxa és favorable a les dones. Seguint la mateixa tendència, la bretxa s'amplia en el cas dels complements. En el cas dels grups professionals de professionals funcionaris, la bretxa és més reduïda. És en les categories C1 i E en què trobam bretxes positives a favor de les dones. En aquest cas també es repeteix l'augment de les bretxes a favor dels homes en totes les categories.
- Segons el règim jurídic, la bretxa en el salari base entre dones i homes és més elevada entre el personal laboral (6,9 %) que entre el personal funcionari (2,6 %). De la mateixa manera ocorre en la bretxa dels complements específics: és més elevada entre el personal laboral (un 16,1 %) que entre el funcionari (13 %).

Recomanacions

Per a una anàlisi més completa de la bretxa salarial, s'haurien de dur a terme les accions següents:

1. **Diagnòstic detallat de les remuneracions:** Analitzar els complements salarials, especialment el complement de destinació i l'específic, per identificar possibles discriminacions indirectes, ja que aquests tenen una bretxa més gran que el salari base. També cal especificar els criteris per percebre els complements i les gratificacions.
2. **Anàlisi dels criteris d'assignació:** Revisar de manera exhaustiva els criteris de valoració i d'assignació dels complements salarials, ja que aquests contribueixen significativament a la bretxa salarial.
3. **Conciliació de la vida familiar i laboral:** Examinar les reduccions de jornada com a factor que podria influir en la bretxa salarial i considerar la

implementació de mesures de conciliació que promoguin la corresponsabilitat i equilibrin la participació d'homes i dones en aquest benefici.

4. **Anàlisi per àrees i departaments:** Identificar causes específiques de les bretxes salarials dins cada conselleria, departament o organisme de l'Administració de la CAIB, tenint en compte la segregació vertical³ i horitzontal⁴, el sostre de vidre⁵ i el terra enganxós.⁶
5. **Obtenir dades del salari per hora:** Per a futurs informes d'impacte de gènere i per calcular amb més precisió la bretxa salarial, es recomana treballar per obtenir les dades del salari per hora. Aquestes recomanacions estan orientades a aconseguir una visió més precisa i global de la bretxa salarial que incorpori tant aspectes quantitatius com qualitatius.
6. **Augmentar el nombre de dades que es demanen:** Per poder entendre i desglossar els motius de les actuals i futures bretxes salarials, és imprescindible demanar tant el nivell educatiu, com els triennis, la tipologia i l'origen dels complements, entre altres elements.

³ La segregació vertical fa referència a la concentració de dones i homes en diferents nivells jeràrquics dins l'empresa; els homes acostumen a ocupar posicions d'alta responsabilitat, i les dones se situen en llocs de menys valor jeràrquic.

⁴ Parlem de segregació horitzontal a la feina per referir-nos 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».

⁵ 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 hi ha lleis o dispositius socials establerts i oficials que imposin una limitació explícita en la carrera laboral a les dones.

⁶ 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.

2.2.2 Educació: personal docent de centres de titularitat pública

La despesa en personal docent és una de les més abundants del govern de les Illes Balears. Estudiar les diferències entre dones i homes resulta, doncs, un dels punts centrals en l'anàlisi. En aquest apartat, s'analitza l'impacte de gènere de la despesa efectuada l'any 2023 per als centres d'educació pública.

Per poder entendre les dades és imprescindible aclarir alguns aspectes metodològics. En el cas específic d'educació hi ha una alta rotació, a causa del fet que hi ha un nombre elevat de persones que estan contractades durant tot l'any, però d'altres van fent substitucions de dies, setmanes o mesos.

A continuació, es presenten les dades de la despesa total de la Direcció General de Personal Docent, de la Conselleria d'Educació i Universitats.

2.2.2.1 Despesa total desagregada per sexe

TAULA 9. Despesa dels centres de titularitat pública per sexe. 2023

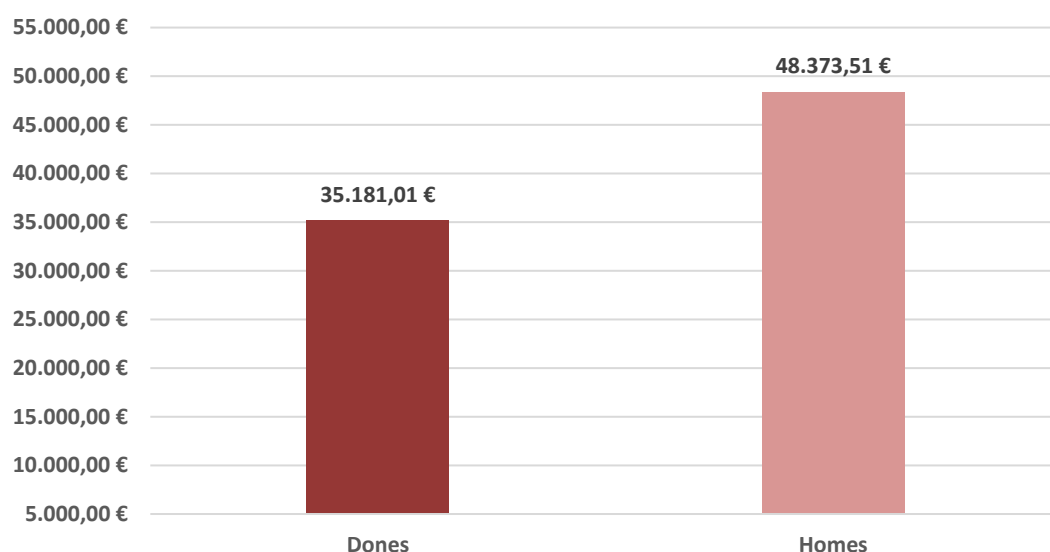
<i>Sexe</i>	<i>Persones (n)</i>	<i>Persones (%)</i>	<i>Mitjana del salari brut anual + complements (€)</i>	<i>Despesa total en salaris</i>	<i>Despesa total en salaris (%)</i>
Dones	11.063	71,9 %	35.181,01 €	439.261.638,46 €	71,2 %
Homes	4.327	28,1 %	48.373,51 €	177.699.877,35 €	28,8 %
Total/mitjana	15390	100 %	41.777,26 €	616.961.515,81 €	100 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Segons les dades proporcionades, la despesa ha estat de 616.961.515,81 €, un 5,4 % més alta que la de l'any anterior (585.162.801,61 €).

El 71,2 % d'aquesta partida la cobren dones (439.261.638,46 €), tot i que elles suposen el 71,9 % 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, ja que reben el 28,8 % del còmput total de gratificacions (177.699.877,35 €) mentre que són el 28,1 % del personal.

GRÀFIC 5. Salari brut anual (incloent-hi complements) mitjà per sexe. 2023



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

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 13.192,50 € a favor dels homes (209,20 € menys de diferència respecte de les dades de 2021). Concretament, de mitjana, les dones que fan feina als centres educatius de titularitat pública perceben un salari brut anual de 35.181,01 €, mentre que el dels homes és de 48.373,51 €. És important remarcar que aquesta dada s'ha agreujat respecte de l'anterior informe de pressupostos, ja que en l'anterior la diferència era de 951,43 €.

TAULA 10. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2023

Sexe	Han gaudit o gaudeixen d'una reducció		Han gaudit o gaudeixen d'una excedència	
	n	%	n	%
Homes	64	9,2 %	15	16 %
Dones	628	90,8 %	78	84 %
TOTAL	692	100 %	93	100 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Aquestes desigualtats es podrien explicar en part pel fet que les dones fan més jornades parcials que els homes. Concretament, les dades mostren que del total de 692 persones que gaudeixen o han gaudit durant l'any 2023 d'una jornada reduïda, 628 són dones, i 64, homes. Per tant, són les dones (90,8 %) que majoritàriament opten per fer jornades parcials, mentre que els homes representen un 9,2 % del total de persones que gaudeixen d'una reducció. Aquestes dades ens indiquen que hi ha un escenari poc equitatiu quant a la distribució per sexe de les persones que 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.

2.2.2.2 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.

TAULA 11. Despesa del capítol 1 a l'educació pública per sexe. 2023

<i>Sexe</i>	<i>Persones (n)</i>	<i>Despesa total</i>	<i>Mitjana del salari brut anual + complements (€)</i>
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 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 12 Bretxa salarial mensual. 2023

<i>Mitjana de salari base (€)</i>			<i>Complements (€)</i>		
<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Bretxa</i>	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Bretxa</i>
11.754,21 €	16.722,75 €	29,71 %	23.426,80 €	31.650,77 €	25,98 %

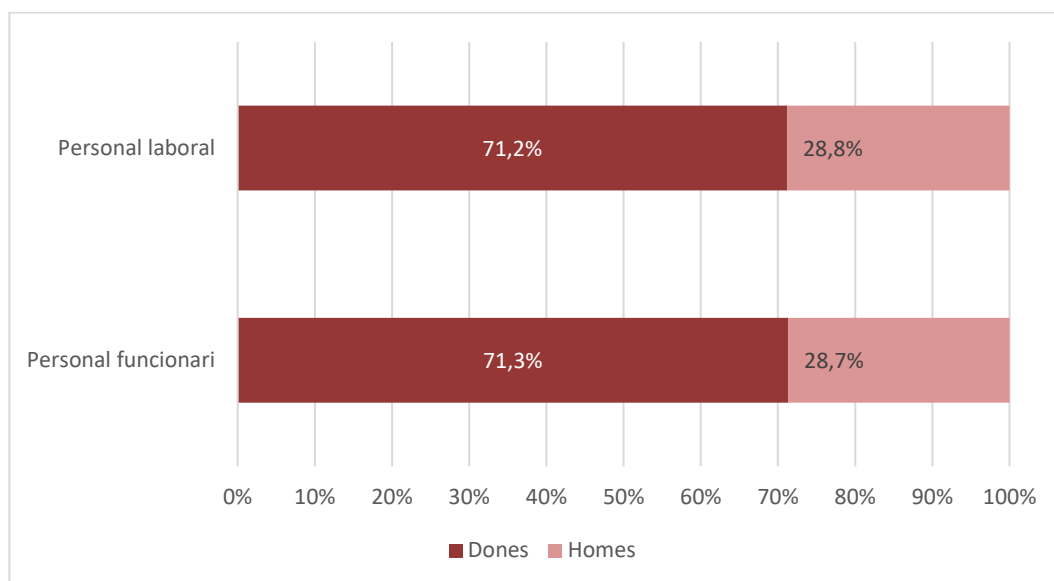
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Si calculam les retribucions anuals tenint en compte la mitjana anual de docents, la xifra de retribucions anuals mitjanes és de 41.550,03 € per al conjunt del personal docent dels centres públics. Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència de 13.192,5 € anuals a favor dels homes: ells cobren 42.233,36 € anuals, davant els 41.281,93 € de les dones.

Si es dona un cop d'ull a la taula 13 el que es pot veure és que on hi ha una bretxa salarial més elevada és en el cas de la mitjana de salari mensual (29,71 %).

2.2.2.3 Diferències retributives segons el règim jurídic

GRÀFIC 6. Comparació entre distribució de la despesa en retribucions segons el sexe del personal laboral i del personal funcionari a l'educació pública. 2023



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Entre el personal funcionari, els homes cobren el 28,8 % de la despesa, i en el cas del personal laboral, un 28,7 % de la despesa. Per tant, no hi ha diferències en la distribució desigual d'homes i dones segons el règim jurídic.

TAULA 13. Bretxa salarial per règim jurídic. 2023

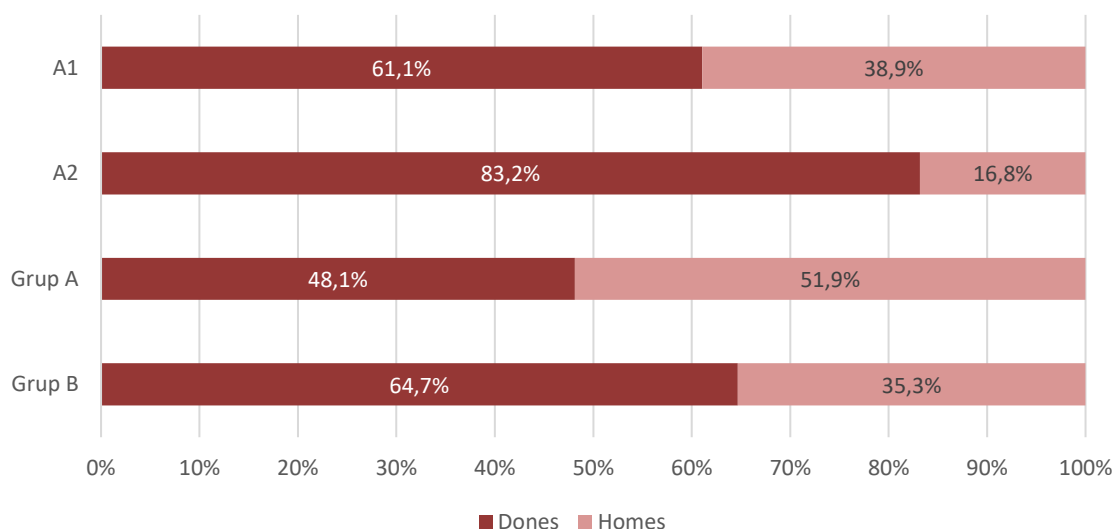
	Nombre			Salari base mensual (€)			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Funcionari	10.934	4.280	15.214	1.101,38 €	1.090,88 €	-1,0 %	2.229,20 €	2.213,67 €	-0,7 %
Laboral	129	47	176	857,65 €	1.696,25 €	49,4 %	1.675,26 €	3.061,46 €	45,3 %
TOTAL	11.063	4.327	15.390						

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Si s'observen les dades on es calcula la bretxa salarial tant en el personal funcionari com en el laboral, veim diferències abismals entre els dos règims jurídics. Per un costat, tant en el salari base mensual (-1 %) com en els complements mensuals (-0,7 %) del personal funcionari, la bretxa és positiva a favor de les dones. Això vol dir que les dones acaben cobrant més en comparació amb els seus companys. Tanmateix, en el personal laboral es dona tot el contrari, ja que tant en el salari base (49,4 %) com en els complements (45,3 %) les bretxes són molt elevades a favor dels homes. En aquest cas, caldria estudiar amb més detall el perquè d'aquesta elevada diferència.

2.2.2.4 Diferències retributives segons el grup funcional i el grup laboral

GRÀFIC 7. Distribució de les retribucions a l'educació pública segons el grup i el sexe a l'educació pública. 2023



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Tenint en compte que les dones tenen més pes a l'educació primària, cal esperar que aquesta proporció presenti diferències entre homes i dones. Efectivament, entre les dones trobem que el 61,1 % va destinat a persones del grup A1, davant el 38,9 % entre el grup dels homes. Cal destacar que aquestes dades no segueixen la tendència dels darrers anys, ja que el nombre de dones en aquesta categoria ha augmentat substancialment (l'any 2022 representaven el 41,4 %). En el cas del grup A2 les diferències augmenten (83,2 % de dones i un 16,8 % d'homes). En el cas del personal laboral aquesta tendència també es repeteix. En el cas del grup A aquest l'ocupen un nombre més elevat d'homes (51,9 %) en comparació amb el grup B (35,3 %).

TAULA 14. Bretxa salarial mensual segons els grups funcionals (salari i complements). 2023

Grup	Persones		Salari base mensual (€)			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
1	32	18	984,01 €	2.099,17 €	53,1 %	1.955,28 €	3.530,06 €	44,6 %
2	97	29	731,29 €	1.293,33 €	43,5 %	1.395,25 €	2.592,86 €	46,2 %
A1	4.864	2.970	1.163,97 €	1.211,06 €	3,9 %	2.259,36 €	2.365,08 €	4,5 %
A2	6.070	1.310	1.038,80 €	970,69 €	-7 %	2.199,05 €	2.062,25 €	-6,6 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

D'altra banda, en relació amb les bretxes salarials entre grups, podem observar que, referent al grup A1, la bretxa en el salari base mensual és favorable als homes en 3,9 punts percentuals (fet que reverteix la tendència del 2022, en què era favorable a les dones en 0,96 punts). En el cas dels complements, aquesta és

major (4,5 % favorable als homes). En relació amb el grup A2, podem veure que la bretxa és favorable a les dones amb 7 punts percentuals, i en els complements salarials també se segueix amb aquesta tendència. Pel que fa a les diferències retributives segons el grup (personal laboral) de l'educació pública, la bretxa és significativament favorable als homes tant del grup 1 com del grup 2 quant al salari base i els complements salarials.

2.2.3 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 del capítol 1 amb referència al personal docent de centres de titularitat concertada. En aquest informe s'ha pogut fer una anàlisi comparativa, ja que la metodologia de recollida de dades ha estat la mateixa.⁷

2.2.3.1 Despesa total desagregada per sexe

Taula 15 Diferències retributives de l'educació concertada segons sexe. 2023

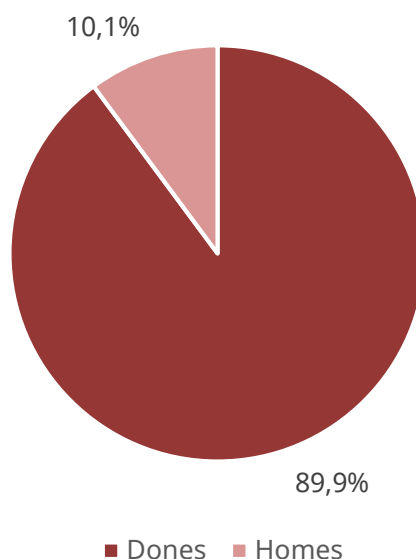
Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Mitjana brut anual + complements (€)	Despesa total en salaris	Despesa total en salaris (%)
Dones	3.841	74,3%	38.646,07 €	195.369.921,03 €	89,9%
Homes	1.326	25,7%	13.429,57 €	22.068.019,35 €	10,1%
Total/mitjana	5167	100%	26.037,82 €	217.437.940,38 €	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

⁷ L'organització dels nivells organitzatius ha estat la següent:

- Nivell 1: professorat d'ESO1 i ESO2 llicenciat, batxillerat, cicles formatius de secundària (bàsic, mitjà i superior).
- Nivell 2: professorat d'educació infantil, educació, primària, educació especial, ESO1 diplomada, cicle formatiu bàsic de primària, cicle formatiu tècnic (bàsic, mitjà i superior).
- *En el cas que una persona en un mateix any tingui els dos nivells ha sortit com a nivell 1.

Gràfic 8. Distribució de les retribucions a l'educació concertada. 2023



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Segons les dades proporcionades, durant el 2023 treballaren un total de 3.841 dones i 1.326 homes als centres concertats de les Illes Balears (dades lleugerament diferents de les de l'any 2022, en què treballaven 2.765 dones i 960 homes). Durant el mateix any, hi va haver una despesa total en retribucions per al personal docent de centres de titularitat concertada de 217.437.940,38 €. Un 89,9 % d'aquestes retribucions varen ser per a les dones.

Taula 16. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2023

Sexe	Han gaudit o gaudeixen d'una reducció		Han gaudit o gaudeixen d'una excedència	
	n	%	n	%
Homes	46	23,6%	70	18%
Dones	149	76,4%	327	82%
TOTAL	195	100%	397	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Seguint la mateixa línia del que hem vist fins ara, les dones han estat les qui majoritàriament han gaudit d'una reducció de jornada (76,4 %), i també passa el mateix amb el tema de les excedències (82 %).

2.2.3.3 Diferències retributives segons grup laboral

En aquest cas, tota la plantilla dels centres concertats no compta amb personal funcionari. Com a resultat, en aquest cas, només estarem parlant d'aquest grup en concret.

Taula 17: bretxa salarial mensual del grup laboral (salari i complements). 2023

Grup	Persones		Salari base mensual (€)			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
1	1.515	734	2.148,09 €	991,35 €	-116,7%	1.750,76 €	793,94 €	-120,5%
2	2.098	472	2.740,77 €	625,07 €	-338,5%	2.203,98 €	494,84 €	-345,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Segons les dades proporcionades, les dones que ocupen llocs en què és requisit una diplomatura (nivell 2) tenen un salari base mensual mitjà de 2.740,77 €, mentre que els homes el tenen de 625,07 €. Això fa que la bretxa salarial sigui d'un 338,5% favorable a les dones. En el cas dels complements salarials, aquesta bretxa incrementa aproximadament un 2%.

En el cas de les dones que ocupen llocs en els quals es requereix una llicenciatura, el salari base és de 2.148,09 €, mentre que els homes cobren 991,35 €. En aquest cas, la bretxa salarial també és positiva per les dones tot i que menys favorable en comparació amb el nivell 2.

2.2.3 Conclusions del capítol 1 d'educació (personal docent)

Els principals resultats en relació amb la situació en la qual es troba el personal docent de la pública i la concertada són els següents:

- 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 analitzar amb més detall el perquè de les diferències retributives entre dones i homes.
- De manera general, respecte de l'any 2022, s'han produït alts i baixos (encara que majoritàriament augments) en la bretxa de gènere.
- Consegüentment, la despesa en retribucions reflecteix aquestes diferències. La despesa del capítol 1 en educació principalment va dirigida a dones: el 71,2 % en el cas de l'educació pública i el 82 % en la concertada.
- La proporció de dones i homes no té una coincidència exacta amb la despesa en retribucions que suposen dones i homes.

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

Recomanacions

Es proposa implementar les mesures següents per analitzar millor les diferències salarials entre dones i homes en centres públics i privats:

1. **Establir una metodologia comuna:** Acordar criteris uniformes per comptabilitzar les persones treballadores (totes les que han treballat o només les que ho han fet tot l'any); els complements salarials que s'inclouen a l'anàlisi, i les ponderacions per tenir en compte factors com baixes, reduccions de jornada i hores treballades.
2. **Analitzar de manera profunda les diferències salarials:** S'han d'analitzar de manera més extensa i detallada les desigualtats salarials entre dones i homes als centres, més enllà de l'informe d'impacte de gènere dels pressupostos.
3. **Diferències salarials:** En el cas de la concertada, és imprescindible analitzar el perquè de la diferència entre les bretxes salarials, ja que en el cas del grup 2 del personal laboral aquesta és del 338,5 %.

2.2.4 Servei de Salut de les Illes Balears

2.2.4.1 Despesa total desagregada per sexe al Servei de Salut de les Illes Balears

Taula 18. Despesa del capítol 1 per sexe a l'IBSALUT. 2023

Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Mitjana del salari brut anual + complements (€)	Despesa total en salaris (€)	Despesa total en salaris (%)
Dones	13.128,00	73,6 %	34.076,19 €	586.090.186,00 €	69,4 %
Homes	4.716,00	26,4 %	39.990,45 €	258.937.803,00 €	30,6 %
Total/mitjana	17.844	100 %	37.033,32 €	845.027.989,00 €	100 %

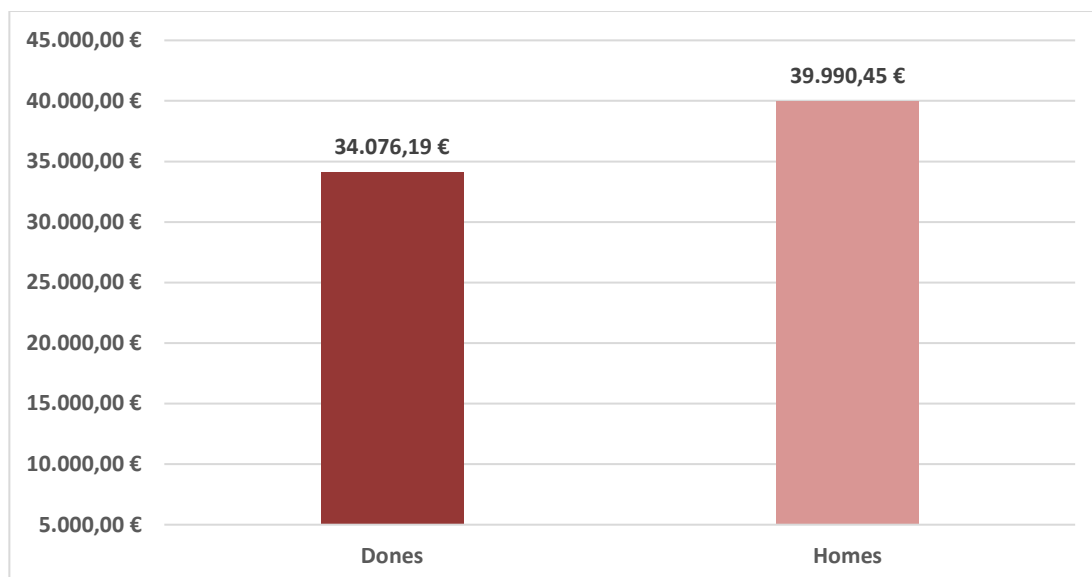
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

La despesa total corresponent al capítol 1 per al Servei de Salut de les Illes Balears és de 845.027.989,00 €. D'aquesta despesa, un 30,6 % es dedica a pagar els salaris dels treballadors homes i un 69,4 % a pagar els salaris de les treballadores.

Les dades assenyalen, en termes relatius, que, mentre que les dones representen el 73,6 % de la plantilla, reben el 69,4 % del total de la despesa del capítol 1. Els

homes, en canvi, suposen el 26,4 % de la plantilla i perceben el 30,6 % 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 2022, i presenten només petites variacions de menys d'1 punt en tots els percentatges.

GRÀFIC 9. Salari brut anual mitjà (incloent-hi complements) per sexe a l'IBSALUT. 2023



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

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 5.914,24 € a favor dels homes (3.856,70 € menys que el 2022). Concretament, de mitjana, les dones que treballen al Servei de Salut de les Illes Balears perceben un salari brut anual de 34.076,19 € (l'any 2002 era de 41.838,56 €), mentre que el dels homes ascendeix fins a 39.990,45 (l'any 2022 era de 51.609,50 €).

Taula 19. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2023

Sexe	Han gaudit o gaudeixen d'una reducció		Han gaudit o gaudeixen d'una excedència	
	n	%	n	%
Homes	497	16,7%	245	31%
Dones	2.473	83,3%	556	69%
TOTAL	2.970	100%	801	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

A partir de les dades de la taula 20, el que es pot veure és que el 83,3 % de les persones que han gaudit o gaudeixen d'una reducció són dones, i el 69 % que ha demanat una excedència també són dones. Això ajudaria a explicar algun dels motius pels quals hi ha aquesta diferència salarial.

2.2.4.2 Diferències retributives segons el sexe a l'IBSALUT

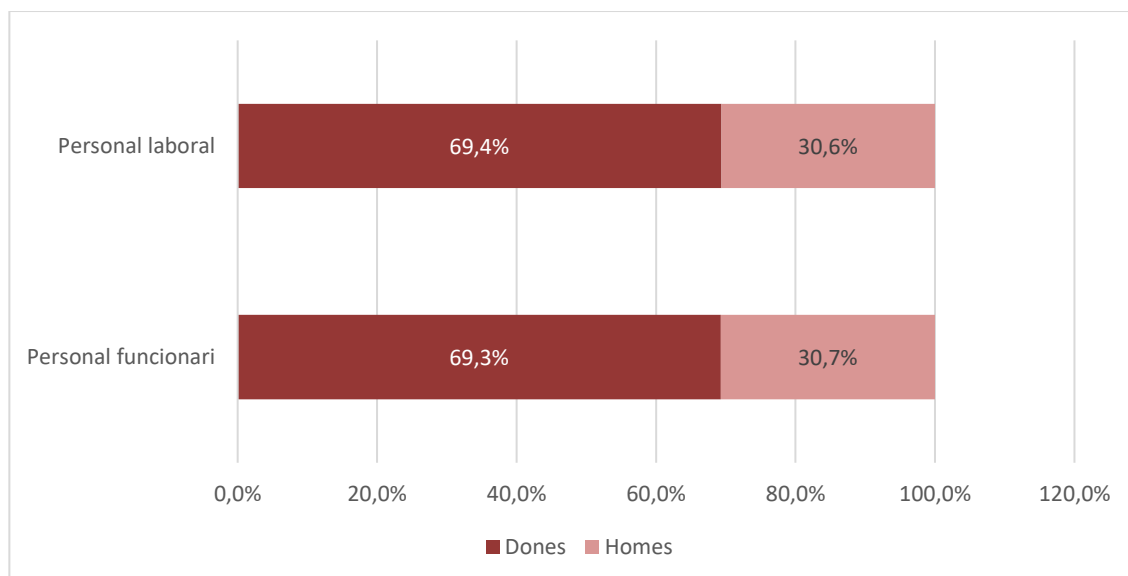
Taula. Despesa del capítol 1 a l'educació pública per sexe a l'IBSALUT. 2023

Mitjana del salari base mensual (€)			Complements mensuals (€)		
Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
1.362,17 €	1.399,27 €	2,65 %	2.040,66 €	2.242,52 €	9,00 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

A les dades presentades, s'hi pot veure la diferència entre la bretxa salarial base i la dels complements. Ambdues són favorables als homes, tot i que, com s'ha anat veient al llarg de l'informe, en el cas dels complements és superior. 2.2.4.3 Diferències retributives segons el règim jurídic

GRÀFIC 10. Comparació entre distribució de la despesa en retribucions segons el sexe del personal laboral i del personal funcionari a l'IBSALUT. 2023



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Pel que fa al personal laboral, els homes cobren el 30,6 % de la despesa, un percentatge lleugerament inferior al del personal funcionari (30,7 %).

TAULA. Diferències retributives als serveis generals de l'IBSALUT. 2023

	Nombre			Salari brut mensual			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Funcionari	12.500	4.468	16.968	1.494,75 €	1.533,33 €	2,5 %	3.887,11 €	4.208,17 €	7,6 %
Laboral	589	219	808	1.326,65 €	1.393,49 €	4,8 %	1.524,90 €	1.683,46 €	9,4 %
TOTAL	13.089	4.687	17.776						

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Quant a les diferències retributives dels dos col·lectius en els quals es divideix el personal de l'IBSALUT, en tots la bretxa és favorable als homes, tant pel que fa al

salari sense complements mensual com als complements, en què aquesta bretxa augmenta.

2.2.4.4. Diferències retributives segons grup laboral i funcionari

Taula 20. Bretxa salarial mensual del grup laboral (salari i complements). 2023

Grup		Persones		Salari brut mensual (€)			Complements mensuals(€)		
		Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Laboral	1	485	213	1.402,06 €	1.411,34 €	0,7%	2.289,03 €	2.448,18 €	6,5%
	2	100	5	1.251,25 €	1.375,63 €	9,0%	760,77 €	918,75 €	17,2%
	3 i 4	3	0	1.697,11 €	-	-	1.184,47 €	-	-
	5 i 6	-	-	-	-	-	-	-	-
	7 i 8	1	1	1.379,75 €	1.668,67 €	17,3%	820,17 €	1.039,33 €	21,1%
Funcionari	Direcció	39	29	2.093,87 €	2.108,51 €	0,7%	4.219,45 €	4.716,53 €	10,5%
	A1	2.061	1554	1.615,93 €	1.695,07 €	4,7%	5.276,34 €	5.877,25 €	10,2%
	A2	4701	1133	1.373,58 €	1.371,59 €	-0,1%	2.497,89 €	2.539,09 €	1,6%
	B	-	-	-	-	-	-	-	-
	C1	855	271	1.063,70 €	1.091,41 €	2,5%	1.852,99 €	1.904,06 €	2,7%
	C2	4.282	790	853,67 €	857,30 €	0,4%	1.561,76 €	1.550,61 €	-0,7%
	E	601	720	750,07 €	756,09 €	0,8%	1.497,86 €	1.510,24 €	0,8%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Els resultats mostren que, majoritàriament, tant en cas del personal laboral com en el cas del personal funcionari les bretxes són favorables als homes. Especialment, aquestes són més elevades en els complements mensuals del personal funcionari en tots els nivells professionals, especialment en els nivells 7 i 8 (21,1 %). Els únics casos en què hi ha bretxes positives a favor de les dones són en el salari mensual del grup A2 (0,1 %) i en els complements mensuals del grup C2 (0,7 %).

2.2.4.5 Conclusions del capítol 1 del Servei de Salut de les Illes Balears

Els principals resultats que s'han obtingut són els següents:

- Les dades assenyalen, en termes relatius, que, mentre que les dones representen el 73,6 % de la plantilla, reben el 69,4 % del total de la despesa del capítol 1. Els homes, en canvi, suposen el 26,4 % de la plantilla i perceben el 30,6 % del pressupost.

- Es destina una despesa més elevada als salaris dels treballadors que als de les treballadores.
- No coneixem els motius d'aquesta diferència, ja que no varen indicar el nombre de reduccions de jornada ni d'excedències.
- Tant la bretxa de salari base com la dels complements salarials són favorables als homes. No obstant això, la dels complements salarials és més elevada.
- Totes les bretxes per règim jurídic són favorables als homes.

Recomanacions

Per a una anàlisi més eficient de les desigualtats salarials, es proposa el següent:

1. **Estudiar l'assignació desigual dels complements salarials:** Identificar els motius que expliquen aquesta desigualtat.
2. **Fer un diagnòstic detallat de les remuneracions:** Detectar possibles discriminacions indirectes, especialment en els complements salarials.
3. **Crear un sistema de recollida de dades millorat:** Implementar un nou sistema que augmenti l'eficiència en l'anàlisi de les dades salarials.

2.2.5 Sector públic instrumental

En aquest apartat, es comenten les dades dels organismes següents:

- Conselleria d'Economia, Hisenda i Innovació
 - Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia (FBIT)
 - Agència Tributària de les Illes Balears (ATIB)
- Conselleria d'Habitatge, Territori i Mobilitat
 - Institut Balear de l'Habitatge (IBAVI)
- Conselleria de Turisme, Cultura i Esports
 - Agència Estratègica Turística de les Illes Balears (ATEIB)
 - Fundació per a l'Esport Balear
- Conselleries de Famílies i Afers Socials
 - Institut Balear de la Joventut (IBJOVE)
 - Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel
 - Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència i Promoció de l'Autonomia Personal a les Illes Balears
- Conselleria d'Agricultura, Pesca i Medi Natural
 - Institut d'Investigació i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes Balears (IRFAP)

2.2.5.1 Conselleria d'Economia, Hisenda i Innovació

Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia

TAULA 21. Despesa del capítol 1 a la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia per sexe. 2023

<i>Sexe</i>	<i>Persones (n)</i>	<i>Persones (%)</i>	<i>Mitjana del salari brut anual + complements (€)</i>	<i>Despesa total en salaris</i>	<i>Despesa total en salaris (%)</i>
Dones	138	52,7 %	30.497,88 €	3.748.326,60 €	47,9 %
Homes	124	47,3 %	29.476,48 €	4.076.822,17 €	52,1 %
Total/mitjana	262	100 %	29.987,18 €	7.825.148,77 €	100 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 22. bretxa salarial anual. 2023

<i>Mitjana del salari base (€)</i>			<i>Complements (€)</i>		
<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Bretxa</i>	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Bretxa</i>
24.147,78 €	23.087,52 €	-4,59 %	6.350,09 €	6.388,97 €	0,61 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Segons les dades rebudes, la despesa de la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia, corresponent al capítol 1, va ser de 7.825.148,77 €. Un 47, % d'aquesta quantitat va ser per a dones, tot i que el seu pes relatiu és del 52,7 % (138 dones sobre un total de 262 persones). Aquestes dades mostren la tendència ja marcada el 2022, amb dades pràcticament idèntiques.

La xifra de retribucions anuals mitjanes observades és de 29.987,18 € per al conjunt del personal. Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència de 1.021,39 € anuals a favor de les dones: ells cobren 29.476,48 € anuals, davant els 30.497,88 € de les dones. Aquestes xifres ens indiquen una bretxa en el salari base de 4,59 % a favor de les dones, i en el cas dels complements, un 0,61 % a favor dels homes.

TAULA 23. Diferències retributives del personal laboral dels serveis generals de la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia per sexe. 2023

	<i>Dones</i>			<i>Homes</i>		
	<i>Persones</i>	<i>Despesa total (€)</i>	<i>Brut anual (€)</i>	<i>Persones</i>	<i>Despesa total (€)</i>	<i>Brut anual (€)</i>
Direcció	0,8	35.618,44 €	44.523 €	0,90	43.806,81 €	48.674 €
1	21	876.239,38 €	41.726 €	28,70	1.150.850,47 €	40.099 €
2	17,45	505.536,05 €	28.971 €	31,05	1.112.328,96 €	35.824 €
3 i 4	25	637.912,85 €	25.517 €	55,50	1.593.167,13 €	28.706 €
5 i 6	72,25	1.664.193,42 €	23.034 €	7,50	176.668,80 €	23.556 €
7 i 8	1,5	28.826,46 €	19.218 €	-	-	-

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 24. Bretxa salarial del personal laboral. 2023

Grup	Persones		Salari base mensual (€)			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Direcció	0,8	0,9	3.710,25 €	4.056,19 €	8,5 %	–	–	–
1	21	28,7	2.398,61 €	2.185,07 €	–9,8 %	1.078,53 €	1.156,54 €	6,7 %
2	17,45	31,05	1.762,81 €	2.168,16 €	18,7 %	651,40 €	817,16 €	20,3 %
3 i 4	25	55,5	1.600,44 €	1.787,64 €	10,5 %	525,93 €	604,50 €	13,0 %
5 i 6	72,25	7,5	1.354,26 €	1.346,70 €	–0,6 %	565,23 €	616,29 €	8,3 %
7 i 8	1,5	–	1.247,52 €	–	–	353,95 €	–	–

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Dels sis grups que hi ha, en cinc hi ha persones d'ambdós sexes. En el cas del salari base, el grup 1 i els grups 5 i 6 són els que tenen una bretxa positiva a favor de les dones.

TAULA 25. Personal amb reducció de jornada o excedència a la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia per sexe. 2023

Sexe	Han gaudit o gaudeixen d'una reducció		Han gaudit o gaudeixen d'una excedència	
	n	%	n	%
Homes	19	47,5 %	13	46 %
Dones	21	52,5 %	15	54 %
TOTAL	40	100 %	28	100 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Pel que fa a jornades parcials, aquestes les agafen les dones (52,5 %). En aquest cas, però, les diferències no són tan abismals si ho comparam amb altres organismes i conselleries, ja que un nombre molt semblant d'homes (47,5 %) també gaudeix de reduccions de jornada. En el cas de les excedències, les proporcions també són molt semblants, perquè el 54 % de les excedències de l'any 2023 les varen agafar dones i el 46 % les varen agafar homes. Per tant, aquestes dades mostren un escenari equitatiu quant a la distribució per sexe de les persones que gaudeixen tant de reducció de jornada com d'excedències.

Agència Tributària de les Illes Balears

TAULA 26. Despesa del capítol 1 a l'Agència Tributària de les Illes Balears . 2023

Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Mitjana del salari brut anual + complements (€)	Despesa total en salaris	Despesa total en salaris (%)
Dones	90,0	64,3 %	34.231,81 €	3.668.894,85 €	61,4 %

Homes	50,0	35,7 %	38.321,70 €	2.306.934,73 €	38,6 %
Total/mitjana	140	100 %	36.276,76 €	5.975.829,58 €	100 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 27. Bretxa salarial anual. 2023

Mitjana de salari base (€)			Complements (€)		
Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
14.976,20 €	15.553,31 €	3,71 %	19.255,61 €	22.768,39 €	15,43 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

A partir de les dades de *la taula 31* es pot observar que la despesa de l'Agència Tributària de les Illes Balears és de 5.975.829,58 €. Un 61,4 % d'aquesta despesa va dirigida a pagar els salaris de les dones, tot i que el seu pes és lleugerament superior (64,3 %). Aquestes dades ja comencen a avançar la presència de bretxes salarials entre el sou i el personal.

La xifra de retribucions anuals mitjanes és de 36.276,76 € per al conjunt de la plantilla. Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència anual de 4.089,89 € anuals a favor dels homes. Això genera, en el cas del salari base, una bretxa del 3,71 % a favor els homes, i en el cas dels complements, aquesta s'agreuja fins al 15,43 %.

TAULA 28. Diferències retributives als serveis generals de la l'Agència Tributària de les Illes Balears segons el sexe. 2023

	Dones			Homes		
	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)
A1	24	1.324.095,76 €	55.170,66 €	13	868.714,75 €	66.824,21 €
A2	11	603.328,68 €	54.848,06 €	10	606.492,57 €	60.649,26 €
B	–	–	–	–	–	–
C1	10	442.540,77 €	44.254,08 €	5	207.558,45 €	41.511,69 €
C2	44	1.276.830,44 €	29.018,87 €	21	591.385,12 €	28.161,20 €
E	1	22.099,20 €	22.099,20 €	1	32.783,84 €	32.783,84 €

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 29. Bretxa salarial del personal funcionari. 2023

Grup	Persones		Salari base mensual (€)			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
A1	24	13	1.983,81 €	2.203,21 €	10 %	2.613,75 €	3.365,47 €	22,3 %
A2	11	10	1.881,50 €	2.013,65 €	6,6 %	2.689,17 €	3.040,46 €	11,6 %
B	–	–	–	–	–	–	–	–
C1	10	5	1.574,53 €	1.413,27 €	– 11,4 %	2.113,31 €	2.046,03 €	–3,3
C2	44	21	1.114,63 €	1.047,06 €	–6,5 %	1.303,61 €	1.299,71 €	–0,3

E	1	1	933,64 €	1.099,47 €	15,1 %	907,96 €	1.632,52 €	44,4
---	---	---	----------	------------	--------	----------	------------	------

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

En aquest cas, les bretxes favorables als homes, tant en el salari base com en els complements, es troben en els grups més elevats (A1 i A2) i també en el més baix.

TAULA 30. Personal amb reducció de jornada o excedència a la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia segons el sexe. 2023

Sexe	Han gaudit o gaudeixen d'una reducció		Han gaudit o gaudeixen d'una excedència	
	n	%	n	%
Homes	0	0 %	–	–
Dones	5	100 %	–	–
TOTAL	5	100 %	–	–

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Finalment, les úniques persones que han demanat una reducció de jornada són dones (un total de 5).

2.2.5.2 Conselleria d'Habitatge, Territori i Mobilitat

Institut Balear de l'Habitatge

En aquest cas, l'Institut Balear de l'Habitatge va enviar les dades en un format diferent del qual s'havia demanat. És per això que en l'anàlisi següent faltaria un seguit d'informació pertinent, com ara l'import dels complements salarials i el nombre d'excedències i de reduccions de jornada.

TAULA 31. Despesa del capítol 1 a l'Institut Balear de l'Habitatge per sexe. 2023

Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Mitjana del salari brut anual + complements (€)	Despesa total en salaris	Despesa total en salaris (%)
Dones	40	63,5 %	23.218,65 €	928.746,03 €	55,1 %
Homes	23	36,5 %	32.854,53 €	755.654,22 €	44,9 %
Total/mitjana	63	100 %	28.036,59 €	1.684.400,26 €	100 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 32. Bretxa salarial anual. 2023

Mitjana de salari brut(€)		
Dones	Homes	Bretxa
23.218,65 €	32.854,53 €	29,33 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Les retribucions anuals mitjanes han estat és de 28.036,59 € per al conjunt del personal. Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència de 9.635,88 € anuals a favor dels homes: ells cobren de mitjana 32.854,53 € anuals, davant els 23.218,65 € de les dones. Aquestes xifres indiquen una bretxa del 29,3 % a favor del grup masculí (17,3 punts percentuals més que el 2022).

TAULA 33. Diferències retributives del personal de l'Institut de l'Habitatge de les Illes Balears segons sexe. 2023

	Dones			Homes		
	Persones	Despesa total (€)	Salari brut anual (€)	Persones	Despesa total (€)	Salari brut anual (€)
Direcció	–	–	–	1	59.383,37 €	59.383,37 €
Tècnica	11	450.101,17 €	40.918,29 €	8	298.596,90 €	37.324,61 €
Administrativa	29	478.644,87 €	16.505,00 €	14	397.673,96 €	28.405,28 €

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 34. Bretxa salarial del personal. 2023

Grup	Persones		Salari base anual (€)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa
Direcció	–	1	–	4.948,61 €	–
Tècnica	11	8	3.409,86 €	3.110,38 €	-9,63 %
Administrativa	29	14	1.375,42 €	2.367,11 €	41,89 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Pel que fa a les diferències retributives segons el grup (personal laboral) de l'Institut Balear de l'Habitatge de les Illes Balears, la bretxa és favorable a les dones en els grups tècnics (9,63 %). En canvi, la bretxa és favorablement més alta per als homes en els grups d'administració (41,9 %).

2.2.5.3 Conselleria de Turisme, Cultura i Esports

Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears

TAULA 35. Despesa del capítol 1 a l'Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears per sexe. 2023

Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Mitjana del salari brut anual + complements (€)	Despesa total en salaris	Despesa total en salaris (%)
Dones	39	54,2 %	27.454,24 €	1.187.337,33 €	58,5 %

Homes	33	45,8 %	22.709,61 €	840.831,41 €	41,5 %
Total/mitjana	72	100 %	25.081,92 €	2.028.168,74 €	100 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 36. Bretxa salarial anual. 2023

Mitjana del salari base (€)			Complements (€)		
Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
13.036,70 €	12.834,87 €	-1,57 %	3.066,32 €	3.396,07 €	9,71 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Segons les dades rebudes, la despesa de l'Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears corresponent al capítol 1 va ser de 2.028.168,74 €. El 58,70 % d'aquesta quantitat va ser per a dones, amb un pes relatiu del 58,6 % (39 dones sobre un total de 72 persones).

Si es calculen les retribucions anuals, la xifra de retribucions anuals mitjanes és de 25.081,92 € per al conjunt del personal. Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència de 4.744,63 € anuals a favor de les dones: ells cobren 22.709,61 € anuals, davant els 27.454,24 € de les dones. Aquestes xifres indiquen una bretxa de l'1,57 % a favor del grup femení en el cas del salari sense complements. En canvi, en el cas dels complements, hi ha una bretxa salarial del 9,71 % a favor dels homes.

TAULA 37. Diferències retributives a l'Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears segons sexe. 2023

	Dones			Homes		
	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)
Direcció	1	59.810,94 €	59.810,94 €	2	77.744,00 €	38.872,00 €
1	17	618.494,65 €	36.382,04 €	8	122.734,93 €	15.341,87 €
2	5	194.925,75 €	38.985,15 €	10	336.975,49 €	33.697,55 €
3 i 4	14	297.513,25 €	21.250,95 €	11	252.614,41 €	22.964,95 €
5 i 6	2	16.592,74 €	8.296,37 €	2	50.762,58 €	25.381,29 €
7 i 8	-	-	-	-	-	-

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 38. Bretxa salarial del personal laboral. 2023

Grup	Persones		Salari base anual (€)			Complements anuals (€)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Direcció	1	2	4.984,25 €	3.239,33 €	-53,9 %	-	-	-
1	17	8	2.289,37 €	976,53 €	-134,4 %	742,47 €	301,96 €	-145,9 %
2	5	10	2.688,91 €	2.174,44 €	-23,7 %	559,85 €	633,69 €	11,7 %
3 i 4	14	11	1.540,07 €	1.610,50 €	4,4 %	230,84 €	303,24 €	23,9 %

5 i 6	2	2	691,36 €	1.655,96 €	58,2 %	-	5.509,79 €	-
7 i 8	-	-	-	-	-	-	-	-

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Quant a les diferències retributives del salari base anual dels cinc grups en els quals es divideix el personal de l'Agència, en tres (direcció, grup 1 i grup 2) la bretxa és clarament favorable a les dones, especialment en el grup 1. En canvi, en els grups 5 i 6 aquesta tendència es reverteix, amb una bretxa clarament favorable als homes. És important, doncs, analitzar el perquè s'estan produint aquesta disparitat de bretxes tan elevades a l'Agència d'Estratègia de Turisme a les Illes Balears.

TAULA 39. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe a l'Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears. 2023

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

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

En darrer lloc, les dues úniques persones que gaudeixen de reduccions de jornada són dones.

Fundació per a l'Esport Balear

TAULA 40. Despesa del capítol 1 a la Fundació per a l'Esport Balear per sexe. 2023

Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Mitjana del salari brut anual + complements (€)	Despesa total en salaris	Despesa total en salaris (%)
Dones	35	30,4 %	25.505,13 €	887.479,25 €	31,9 %
Homes	80	69,6 %	22.741,32 €	1.893.572,68 €	68,1 %
Total/mitjana	115	100 %	24.123,22 €	2.781.051,93 €	100 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 41. Bretxa salarial anual. 2023

Mitjana del salari base (€)			Complements (€)		
Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
21.249,35 €	18.110,57 €	-17,33 %	4.255,78 €	4.630,74 €	8,10 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Segons les dades rebudes, la despesa de la Fundació per a l'Esport Balear del capítol 1 va ser de 2.781.051,93 €. Un 31,9 % d'aquesta quantitat va ser per a dones, tot i que el seu pes relatiu és del 30,4 % (35 dones sobre un total de 115 persones).

Si es calculen les retribucions anuals, la xifra de retribucions anuals mitjanes és de 24.123,22 € per al conjunt del personal. Aquesta xifra mitjana no és igual per a homes i dones, amb una diferència de 2.763,81 € anuals a favor de les dones: ells cobren 22.741,32 € anuals, davant els 25.505,13 € de les dones. Aquestes xifres indiquen una bretxa del 17,33 % a favor de les dones en relació amb el salari base. En canvi, en els complements hi ha una bretxa salarial positiva per als homes de 8,10 punts percentuals.

TAULA 42. Diferències retributives als serveis generals de la Fundació per a l'Esport Balear segons el sexe. 2023

	Dones			Homes		
	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)
Direcció	1	29.841,39 €	29.841,39 €	3	98.651,97 €	32.883,99 €
1	8	224.145,26 €	28.018,16 €	8	277.383,01 €	34.672,88 €
2	4	116.353,88 €	29.088,47 €	8	204.748,74 €	25.593,59 €
3 i 4	13	323.284,26 €	24.868,02 €	30	882.964,96 €	29.432,17 €
5 i 6	6	140.420,54 €	23.403,42 €	31	429.824,00 €	13.865,29 €
7 i 8	3	53.433,92 €	17.811,31 €	–	–	–

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 43. Bretxa salarial del personal laboral. 2023

Grup	Persones		Salari base mensual (€)			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Direcció	1	3	2.230,38 €	2.434,16 €	8,4 %	256,40 €	306,17 €	16,3 %
1	8	8	1.851,38 €	2.057,39 €	10,0 %	483,46 €	832,02 €	41,9 %
2	4	8	1.905,98 €	1.578,68 €	-20,7 %	518,06 €	554,12 €	6,5 %
3 i 4	13	30	1.666,20 €	1.901,56 €	12,4 %	406,13 €	551,13 €	26,3 %
5 i 6	6	31	1.488,67 €	1.083,50 €	-37,4 %	461,61 €	71,94 €	-541,6 %
7 i 8	3	1	1.482,05 €	–	–	2,22 €	–	–

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Quant a les diferències retributives dels sis grups en què es divideix el personal de la Fundació, en cinc hi ha personal de tots dos sexes (se segueix la mateixa tendència que l'any 2022). En aquests, la bretxa és favorable a les dones en el cas del salari base en dos grups: en el grup 2 (20,7 %) i en els grups 5 i 6 (37,4 %). En canvi, en el cas dels complements, la majoria de les bretxes calculades són a favor dels homes, especialment en el grup 1 (41,9 %) i en els grups 5 i 6 (46,5 %). No obstant això, hi ha una bretxa que destaca per sobre de la resta i és la dels grups 5 i 6, en què les dones tenen una bretxa favorable de 541,6 %. S'hauria d'analitzar amb més profunditat el motiu d'aquest biaix.

TAULA 44. Personal amb reducció de jornada o excedència a la Fundació per a l'Esport Balear. 2023

<i>Sexe</i>	<i>Han gaudit o gaudeixen d'una reducció</i>		<i>Han gaudit o gaudeixen d'una excedència</i>	
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Homes	–	–	4	80 %
Dones	–	–	1	20 %
TOTAL	–	–	5	100 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Finalment, a la Fundació per a l'Esport Balear els qui majoritàriament han gaudit o estan gaudint d'una excedència són els homes (80 %).

2.2.5.4 Conselleria de Famílies i Afers Socials

Institut Balear de la Joventut

TAULA 45. Distribució del personal i de la despesa del capítol 1 a l'Institut Balear de la Joventut de les Illes Balears segons el sexe. 2023

<i>Sexe</i>	<i>Persones (n)</i>	<i>Persones (%)</i>	<i>Mitjana del salari brut anual + complements (€)</i>	<i>Despesa total en salaris</i>	<i>Despesa total en salaris (%)</i>
Dones	22	57,1 %	26.384,89 €	670.957,57 €	56,2 %
Homes	16	42,9 %	36.147,11 €	522.248,95 €	43,8 %
Total/mitjana	38	100 %	31.266,00 €	1.193.206,52 €	100 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 46. Bretxa salarial anual. 2023

<i>Mitjana del salari</i>			<i>Complements</i>		
<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Bretxa</i>	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Bretxa</i>
20.889,66 €	30.556,49 €	31,64 %	5.495,23 €	5.590,64 €	1,71 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Segons les dades rebudes, la despesa del capítol 1 de l'Institut Balear de la Joventut va ser 1.193.206,52 €. El 56,2 % d'aquesta quantitat va ser per a dones, el pes relatiu de les quals és del 57,1 %.

En fer els càlculs de les retribucions anuals, la xifra de retribucions anuals mitjaneres és de 31.266,00 € per al conjunt del personal. Aquesta xifra mitjana és diferent per a homes i dones, amb una diferència de 9.762,22 € anuals a favor dels homes: ells cobren de mitjana 36.147,11 € anuals, davant els 26.384,89 € que

cobren les dones. Aquestes xifres indiquen una bretxa del 31,6 % en el cas del salari base i de l'1,7 % en el cas dels complements.

TAULA 47. Diferències retributives per grups a l'Institut Balear de la Joventut de les Illes Balears segons el sexe. 2023

	Dones			Homes		
	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)
Direcció	–	–	–	0,89	54.898,82 €	61.684,07 €
1	2,70	108.700,32 €	40.259,38 €	2,40	92.595,42 €	38.581,43 €
2	4,00	146.778,00 €	36.694,50 €	2,02	81.985,01 €	40.586,64 €
3 i 4	5,50	160.086,85 €	29.106,70 €	6,00	167.860,05 €	27.976,68 €
5 i 6	7,02	192.624,77 €	27.439,43 €	3,67	95.321,51 €	25.973,16 €
7 i 8	2,53	62.767,63 €	24.809,34 €	1,34	29.588,14 €	22.080,70 €

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 48. Bretxa salarial del personal laboral. 2023

Grup	Persones		Salari base mensual (€)			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Direcció	–	0,89	–	5.140,35 €	–	–	–	–
1	2,7	2,4	2.678,05 €	2.862,86 €	6,5 %	676,90 €	352,26 €	–92,2 %
2	4	2,02	2.406,37 €	2.430,46 €	1,0 %	651,50 €	951,76 €	31,5 %
3 i 4	5,5	6	1.979,39 €	1.870,24 €	–5,8 %	446,17 €	461,15 €	3,2 %
5 i 6	7,02	3,67	1.807,16 €	1.711,82 €	–5,6 %	479,46 €	452,61 €	–5,9 %
7 i 8	2,53	1,34	1.573,86 €	1.262,52 €	–24,7 %	493,58 €	577,54 €	14,5 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Pel que fa a les diferències retributives per grups a l'Institut Balear de la Joventut de les Illes Balears, la bretxa del salari base és favorable a les dones en els grups 3 i 4, en els grups 5 i 6 i especialment en els grups 7 i 8 (amb percentatges del 5,8 %, del 5,6 % i del 24,7 % respectivament). En el cas dels complements salarials, hi ha una bretxa favorable a les dones molt elevada i és en el grup 1 (92,2 %). En el cas dels homes, hi ha una bretxa favorable i és en el grup 2 (31,5 %).

Cal esmentar que ningú no ha gaudit de cap excedència ni de cap reducció.

Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel

TAULA 49. Despesa del capítol 1 a la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel per sexe. 2023

Sexe	Persones (n)	Persones (%)	Mitjana del salari brut anual + complements (€)	Despesa total en salaris	Despesa total en salaris (%)
------	--------------	--------------	---	--------------------------	------------------------------

Dones	152	73,9 %	31.811,46 €	5.223.477,78 €	71,9 %
Homes	54	26,1 %	23.630,80 €	2.044.144,00 €	28,1 %
Total/mitjana	206	100 %	27.721,13 €	7.267.621,78 €	100 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 50. Bretxa salarial anual. 2023

Mitjana de salari base (€)			Complements (€)		
Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
35.811,93 €	12.520,10 €	-186,04 %	13.429,12 €	9.048,94 €	-48,41 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Segons les dades rebudes, la despesa de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel en el capítol 1 va ser de 7.267.621,78 €. El 71,9 % d'aquesta quantitat va ser per a dones, el pes relatiu de les quals és del 73,9 %.

A la Fundació, la bretxa salarial tant en la mitjana del salari sense complements (186,04 %) com en els complements (48,41 %) és favorable a les dones. S'hauria d'analitzar el motiu pel qual hi ha aquestes bretxes tan elevades.

TAULA 51. Diferències retributives als serveis generals de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel segons el sexe. 2023

	Dones			Homes		
	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)
Direcció	1	60.436,78 €	60.436,78 €	-	-	-
1	41	836.014,00 €	20.591,48 €	8	183.333,00 €	22.689,73 €
2	74	3.451.449,00 €	46.831,06 €	23	1.093.168,00 €	48.585,24 €
3 i 4	8	129.492,00 €	16.006,43 €	7	276.698,00 €	40.334,99 €
5 i 6	28	725.023,00 €	25.940,00 €	16	490.945,00 €	30.174,86 €
7 i 8	1	21.063,00 €	21.063,00 €	-	-	-

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 52. Bretxa salarial en el personal laboral. 2023

Grup	Persones		Salari base mensual (€)			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Direcció	1	-	1.973,75 €	-	-	2.796,15 €	-	-
1	41	8	972,44 €	995,79 €	2,3 %	594,33 €	827,21 €	28,2 %
2	74	23	2.012,81 €	2.096,84 €	4,0 %	1.391,30 €	1.529,19 €	9 %
3 i 4	8	7	809,98 €	1.858,42 €	56,4 %	483,02 €	1.234,20 €	60,9 %
5 i 6	28	16	1.120,14 €	1.309,00 €	14,4 %	802,76 €	11.206,52 €	14 %
7 i 8	1	-	1.973,75 €	-	-	2.796,15 €	-	-

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

En aquest cas, a diferència de les bretxes anteriors, si es desglossen per grups professionals podem veure que les bretxes són positives a favor dels homes. Aquesta tendència és especialment elevada en els grups 3 i 4, en què la bretxa del salari base és del 56,4 % i la dels complements és del 60,9 %.

TAULA 53. Personal amb reducció de jornada o excedència a la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel. 2023

<i>Sexe</i>	<i>Han gaudit o gaudeixen d'una reducció</i>		<i>Han gaudit o gaudeixen d'una excedència</i>	
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Homes	3	10,7 %	3	25 %
Dones	25	89,3 %	9	75 %
TOTAL	28	100 %	12	100 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Finalment, les dones són les qui predominantment es redueixen la jornada (89,3 %) i també gaudeixen d'excedències (75 %).

Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència

TAULA 54. Despesa del capítol 1 a la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència per sexe. 2023

<i>Sexe</i>	<i>Persones (n)</i>	<i>Persones (%)</i>	<i>Mitjana del salari brut anual + complements (€)</i>	<i>Despesa total en salaris</i>	<i>Despesa total en salaris (%)</i>
Dones	780	79,3 %	34.969,36 €	20.221.893,57 €	77,8 %
Homes	204	20,7 %	24.278,71 €	5.777.566,62 €	22,2 %
Total/mitjana	984	100 %	29.624,04 €	25.999.460,19 €	100 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 55. Bretxa salarial anual. 2023

<i>Mitjana de salari</i>			<i>Complements</i>		
<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Bretxa</i>	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Bretxa</i>
20.551,21 €	13.759,32 €	-49,36 %	14.418,14 €	10.519,39 €	-37,06 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Segons les dades rebudes, la despesa de la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència en el capítol 1 va ascendir a 25.999.460,19 € (4.646.033,90 € més que el 2022). El 77,8 % d'aquesta quantitat va ser per a dones, tot i que el seu pes relatiu és del 79,3 %.

Si es calculen les retribucions anuals, la xifra de retribucions anuals mitjaneres és de 29.624,04 € per al conjunt del personal. Aquesta xifra mitjana és distinta per a homes i dones, amb una diferència de 10.690,64 € anuals a favor de les dones: ells cobren 24.278,71 € anuals, davant els 34.969,36 € de les dones. Aquestes xifres ens mostren les bretxes positives tant en la mitjana del salari base anual (49,36 %) com en els complements salarials (37,06 %) a favor de les dones.

TAULA 56. Diferències retributives als serveis generals de la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència segons el sexe. 2023

	Dones			Homes		
	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)
Direcció	1	69.561,38 €	69.561,38 €	–	–	–
1	24	864.996,24 €	36.041,51 €	18	684.917,30 €	38.050,96 €
2	177	6.051.350,62 €	34.188,42 €	46	1.636.281,60 €	35.571,34 €
3 i 4	49	1.381.096,82 €	28.185,65 €	36	913.671,68 €	25.379,77 €
5 i 6	412	9.719.994,01 €	23.592,22 €	76	1.956.889,42 €	25.748,55 €
7 i 8	117	2.134.894,50 €	18.246,96 €	28	585.806,62 €	20.921,67 €

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 57. Bretxa salarial en el personal laboral. 2023

Grup	Persones		Salari base mensual (€)			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Direcció	1	–	3.805,07 €	–	–	1.991,72 €	–	–
1	24	18	1.682,94 €	1.655,22 €	–1,7 %	1.320,52 €	1.515,70 €	12,9 %
2	177	46	1.610,23 €	1.708,39 €	5,7 %	1.238,81 €	1.255,88 €	1,4 %
3 i 4	49	36	1.314,16 €	1.294,90 €	–1,5 %	1.034,64 €	820,08 €	–26,2 %
5 i 6	412	76	1.031,42 €	1.188,29 €	13, 2 %	934,59 €	957,42 €	2,4 %
7 i 8	117	28	831,79 €	1.032,85 €	19,5 %	688,79 €	710,62 €	3,1 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Pel que fa a les diferències retributives entre els sis grups en els quals es divideix el personal de la Fundació, en el cas dels complements només en els grups 3 i 4 la bretxa salarial és favorable a les dones. En canvi, en el salari base mensual trobam aquesta situació dues vegades (grup 1 i grups 3 i 4).

TAULA 58. Personal amb reducció de jornada o excedència a la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència segons sexe. 2023

Sexe	Han gaudit o gaudeixen d'una reducció		Han gaudit o gaudeixen d'una excedència	
	n	%	n	%
Homes	3	9,1 %	11	19 %
Dones	30	90,9 %	47	81 %
TOTAL	33	100 %	58	100 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Pel que fa a les jornades reduïdes, les dades mostren que, del total de 33 persones que han gaudit durant l'any 2023 d'una jornada reduïda, 30 són dones i 3 són homes. Per tant, són les dones (90,2 %) que majoritàriament opten per fer jornades parcials, mentre que els homes representen un 9,1 % del total de persones que gaudeixen d'una reducció. Pel que fa a les excedències, les dades mostren que, del total de 58 persones que han gaudit durant l'any 2023 d'una excedència, 47 són dones i 11 són homes. Per tant, són les dones (81 %) que majoritàriament opten per fer jornades parcials, mentre que els homes representen un 19 % del total de persones que gaudeixen d'una reducció.

Aquestes dades reflecteixen un escenari poc equitatiu quant a la distribució per sexe de les persones que 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.

2.2.5.5 Conselleria d'Agricultura, Pesca i Medi Natural

Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera (IRFAP)

TAULA 59. Despesa de l' Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera per sexe. 2023

<i>Sexe</i>	<i>Persones (n)</i>	<i>Persones (%)</i>	<i>Mitjana del salari brut anual + complements (€)</i>	<i>Despesa total en salaris</i>	<i>Despesa total en salaris (%)</i>
Dones	32,84	44,7 %	23.889,56 €	1.269.074,75 €	44,4 %
Homes	40,60	55,3 %	18.540,34 €	1.592.298,07 €	55,6 %
Total/mitjana	73,44	100 %	21.214,95 €	2.861.372,82 €	100 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 60. Bretxa salarial anual. 2023

<i>Mitjana del salari</i>			<i>Complements</i>		
<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Bretxa</i>	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Bretxa</i>
11.723,29 €	8.551,90 €	-37,08 €	8.681,76 €	9.100,04 €	4,60 €

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Segons les dades proporcionades per l'Institut de Recerca i Formació Agrària i Pesquera, la despesa ha estat de 2.861.372,82 €, un 3 % més alta que la de l'any anterior (2.773.054,01 €).

Un 44,4 % d'aquesta partida la cobren dones (1.269.074,75 €), tot i que elles suposen el 44,7 % del personal. Així doncs, els homes reben en conjunt una retribució lleugerament superior a la que correspondria segons el seu pes.

TAULA 61. Diferències retributives del personal laboral de l'Institut de Recerca i Formació Agrària. 2023

	Dones			Homes		
	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)
Direcció	1	57.861,60 €	57.861,60 €	–	–	–
1	7	344.400,00 €	49.200,00 €	16	832.122,47 €	51.207,54 €
2	1	46.859,00 €	40.050,43 €	4	114.450,41 €	28.612,60 €
3 i 4	8	288.323,00 €	36.040,38 €	8	271.888,15 €	35.402,10 €
5 i 6	11	310.183,00 €	29.070,57 €	4	105.829,00 €	28.836,24 €
7 i 8	–	–	–	2	51.772,00 €	25.886,00 €

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 62. Bretxa salarial anual personal laboral. 2023

Grup	Persones		Salari base mensual (€)			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Direcció	7	16,25	1.844,85 €	–	–	–	–	–
1	1,17	4	470,16 €	1.990,22 €	7,3 %	1.899,71 €	2.088,96 €	9,1
2	8	7,68	1.618,00 €	1.392,97 €	66,2 %	867,31 €	927,95 €	6,5
3 i 4	10,67	3,67	1.171,32 €	1.450,24 €	–11,6 %	1.174,24 €	1.098,58 €	–6,9
5 i 6	–	2	–	1.285,33 €	8,9 %	1.037,76 €	925,23 €	–12,2
7 i 8	7	16,25	1.844,85 €	1.087,33 €	–	0,00 €	1.033,29 €	–

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

El que assenyalen les dades corresponents al personal laboral de l'Institut de Recerca i Formació Agrària és que, quant al salari base, les bretxes són especialment altes i favorables en el cas dels homes en els grups 1 i 2. En canvi, en els complements hi ha més diversitat entre les bretxes favorables a homes i dones.

TAULA 63. Diferències retributives del personal funcionari de l'Institut de Recerca i Formació Agrària. 2023

	Dones			Homes		
	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)	Persones	Despesa total (€)	Brut anual (€)
Direcció	–	–	–	–	–	–
1	4	179.450,40 €	44.862,60 €	3	86.845,58 €	28.948,53 €
2	–	–	–	–	–	–
3 i 4	1	41.997,75 €	41.997,75 €	–	–	–
5 i 6	–	–	–	4	129.390,46 €	32.347,62 €
7 i 8	–	–	–	–	–	–

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

TAULA 64. Bretxa salarial del personal funcionari. 2023

Grup	Persones		Salari base mensual (€)			Complements mensuals (€)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Direcció	–	–	–	–	–	–	–	–
A1	4	3	1.181,80 €	828,63 €	-42,6 %	2.511,03 €	1.583,19 €	-58,6 %
A2	–	–	–	–	–	–	–	–
B	1	–	1.548,15 €	–	–	1.808,84 €	–	–
C1	–	4	–	741,47 €	–	–	23.366,19 €	–
C2	–	–	–	–	–	–	–	–
E	–	–	–	–	–	–	–	–

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

En el cas del personal funcionari, només s'ha pogut fer comparativa en termes de gènere en el grup A1 perquè és l'únic que compta amb tots dos sexes. Tant en el cas del salari base mensual (42,6 %) com en el dels complements salarials (58,6 %), la bretxa és positiva a favor de les dones.

TAULA 65. Personal amb reducció de jornada o excedència per sexe. 2023

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

Pel que fa a reduccions de jornada i excedències, les dades mostren que únicament dues dones han gaudit d'una excedència durant el 2023.

2.2.5.6 Conclusions del capítol 1 del sector públic instrumental

Un cop més, no tots els organismes obligats han presentat informació respecte de la despesa del capítol 1. No ens és possible extreure conclusions generals, atès que cada organisme té una idiosincràsia pròpia, fruit de la seva activitat i del seu 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

Per tal de millorar l'anàlisi de la despesa del capítol 1 i la bretxa salarial, es proposa el següent.

1. **Fer anàlisis detallades per entitat:** Cada organisme té característiques pròpies, per la qual cosa és essencial disposar d'una anàlisi específica de la distribució de la despesa del capítol 1 entre dones i homes.

2. **Incorporar mesures d'igualtat en els plans:** Els plans d'igualtat de les entitats haurien de preveure accions concretes per reduir la bretxa salarial quan es detectin els motius que la causen.

3. Anàlisi i resultats de la despesa destinada a programes

Per elaborar aquesta proposta d'informe, també s'ha demanat informació a les diferents conselleries d'algunes activitats pressupostades per a l'any 2025 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 2025, hi pot haver 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 incloure'n més any rere any.

En aquest sentit, l'any passat es varen analitzar un total de 92 activitats i subprogrames, mentre que en aquesta proposta d'informe s'inclouran en l'anàlisi un total de 111 activitats.

A partir dels resultats de les puntuacions adjudicades en cada un dels programes de la fitxa,⁸ s'han identificat els programes i subprogrames amb més impacte en la reducció de les desigualtats de gènere.

L'aplicació d'aquests criteris de priorització ha implicat una selecció final de 108 activitats, que es mostren a continuació.

⁸ L'estructura i l'organització de la fitxa es poden consultar en l'apartat de procés de treball.

TAULA 66. Activitats seleccionades, rellevància de gènere i assignació pressupostària. 2025

<i>Conselleria</i>	<i>Organisme</i>	<i>Nom de l'activitat</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>Pressupost assignat als programes i subprogrames</i>
Conselleria d'Economia, Hisenda i Innovació	Direcció General del Tresor, Política Financera i Patrimoni	Convocatòria d'ajuts CAIB-ISBA 2024-2025 per a pimes de les Illes Balears als costos financers d'operacions financeres per inversions i liquiditat avalades per societats de garantia recíproca	2	2	2	368.250,00 €
	Direcció General d'Innovació i Transformació Digital	Vocacions tecnològiques (vocacions TIC)	3	3	3	104.000,00 €
	Agència Tributària de les Illes Balears	Informació semestral dels cursos de formació general i sectorial en matèria d'igualtat	3	0	2	NS/NC
	Agència Tributària de les Illes Balears	Inclusió d'una explicació del Pla d'Igualtat de l'ATIB als manuals d'acollida a les persones de nou ingrés	3	0	2	NS/NC
	Agència Tributària de les Illes Balears	Difusió del Protocol de detecció i actuació en casos d'assetjament sexual per raons de sexe, orientació sexual i identitat de gènere	3	1	2	NS/NC
	Agència Tributària de les Illes Balears	Elaboració del segon Pla d'Igualtat de l'ATIB	3	0	3	15.000,00 €
	Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia	Formació interna: actualització del Protocol d'actuació d'assetjament sexual i de sensibilització	3	2	2	1.000,00 €
	Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia	Externalització de l'elaboració del Pla d'Igualtat	3	2	2	4.000,00 €
	Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia	Externalització de l'elaboració del registre retributiu i l'auditoria retributiva	3	2	2	4.000,00 €
	Institut d'Estadística de les Illes Balears	Desenvolupament dels indicadors de l'Agenda 2030 desagregats per sexe, quan siguin susceptibles d'incloure'l	3	3	3	Sense cost addicional

	Institut d'Estadística de les Illes Balears	Incorporació de la variable sexe en les operacions estadístiques que siguin susceptibles d'incloure-la	3	3	3	Sense cost addicional
Conselleria de Presidència i Administracions Públiques	Institut de Seguretat Pública de les Illes Balears	Actuació de policies	3	3	3	24.000,00 €
	Direcció General de Funció Pública	Salut i prevenció de riscos laborals a l'Administració	2	2	2	Sense cost addicional
	Director del Gabinet	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	3	1	2	5.000,00 €
	Director del Gabinet	Organització i direcció de l'assessorament a la presidenta, com també de la secretaria personal de la presidenta	3	1	2	2.000,00 €
	Escola Balear d'Administració Pública	Programa formatiu en matèria d'igualtat	3	2	3	25.000,00 €
	Escola Balear d'Administració Pública	Programa d'autoaprenentatge	2	1	2	9.000,00 €
Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia	Direcció General d'Economia Circular, Transició Energètica i Energia	Convocatòries de subvencions de residus que tinguin en compte que els beneficiaris no es poden trobar en cap dels supòsits establerts en 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	3	0	3	-
	Direcció General d'Economia Circular, Transició Energètica i Energia	Convocatòries de subvencions d'energia i canvi climàtic	3	0	3	Els assignats a diferents convocatòries

	Direcció General d'Economia Circular, Transició Energètica i Energia	Elaboració del pla de transició energètica i canvi climàtic (572A01 i 731A01) en desenvolupament de la Llei 10/2019, de 22 de febrer, de canvi climàtic i transició energètica	3	0	3	204.000,00 €
	Direcció General d'Economia Circular, Transició Energètica i Energia	Modificació del Pla Director Sectorial d'Energia	3	0	3	300.000,00 €
	Direcció General d'Empresa, Autònoms i Comerç	Millora del teixit comercial inclòs el comerç emblemàtic	1	3	1	3.700.000,00 €
	Direcció General d'Indústria i Polígons Industrials	Revisió de l'estat de les explotacions inactives (ECA)	1	1	1	108.866,00 €
	Direcció General d'Indústria i Polígons Industrials	Creació i adaptació dels tràmits de la UDIT	2	1	1	80.000,00 €
	Direcció General d'Indústria i Polígons Industrials	Millores informàtiques per a la simplificació administrativa	2	1	1	10.000,00 €
	Direcció General d'Indústria i Polígons Industrials	Contractació d'inspeccions a organismes de control d'autoritats (OCA).	1	1	1	6.050,00 €
	SOIB	Foment i gestió de l'ocupació de les Illes Balears	3	2	2	73.075.666,00 €
Conselleria de Salut	Institut Balear de la Seguretat i Salut Laboral					-
	Secretaria General de Salut	Enquesta per a estudis	3	3	3	18.000,00 €
	Secretaria General de Salut	Campanya «No siguis ase»	3	3	3	35.000,00 €

	Secretaria General de Salut	Programa de parentalitat positiva	3	3	3	-
	Agència de Salut Pública de les Illes Balears	Programa d'aplicació de la perspectiva de gènere a la salut	3	3	3	-
	Agència de Salut Pública de les Illes Balears	Programa d'educació afectiva i sexual «Amb tots els sentis»	3	2	3	50.000,00 €
	Institut Balear de la Salut	Administració i serveis generals d'assistència sanitària, objectiu 20 de la Memòria del pressupost 2025. Inclusió de la perspectiva de gènere en l'atenció sanitària	2	3	3	234.944,22 €
Conselleria d'Educació i Universitats	Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar	Formacions i altres activitats	3	0	2	30.102,20 €
	Institut d'Educació de la Primera Infància	Convocatòria d'ajuts per a la creació de places públiques, ampliació de places privades i reconversió de guarderies en centres privats	0	0	2	4.475.725,00 €
Conselleria d'Habitatge, Territori i Mobilitat	Direcció General d'Habitatge i Arquitectura	Convocatòria d'ajudes per a lloguer d'habitatge	1	3	1	9.805.600,00 €
	Institut Balear de l'Habitatge	Promoció d'habitatge	2	2	2	-
	Institut Balear de l'Habitatge	Adjudicació d'habitatge	2	2	2	-
	Institut Balear de l'Habitatge	Programa de garantia hipotecària	2	2	2	12.000.000,00 €
	Institut Balear de l'Habitatge	Programa de lloguer segur	2	2	2	4.000.000,00 €
	Institut Balear de l'Habitatge	Programa SOIB Dona	3	3	3	20.160,00 €

	Direcció General de Cultura	Convocatòria de subvencions per donar suport a la mobilitat en la projecció exterior de les activitats i dels projectes que promoguin les diferents manifestacions del patrimoni cultural immaterial de les Illes Balears	2	1	1	90.000,00 €
Conselleria de Turisme, Cultura i Esports	Fundació per a l'Esport Balear	Visibilització de les esportistes femenines de les Illes Balears mitjançant notícies publicades a les xarxes socials i notícies publicades a la web del CTEIB	3	2	2	1.500,00 €
	Fundació per a l'Esport Balear	Campanya a centres escolars i clubs esportius per visibilitzar les esportistes del CTEIB	3	2	2	1.500,00 €
	Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears					-
Conselleria de Famílies i Afers Socials	Servei de Diversitat	Polítiques en matèria d'igualtat i diversitat: jornades, conferència i cursos	3	2	3	25.000,00 €
	Servei de Diversitat	Polítiques en matèria d'igualtat i diversitat dirigides a famílies i institucions sense ànim de lucre	3	2	3	347.459,90 €
	Servei de Diversitat	Polítiques en matèria d'igualtat i diversitat: estudis i treballs tècnics	2	2	2	-
	Servei de Joventut	Convocatòria de subvencions per a lleure adaptat	1	1	1	NS/NC
	Servei de Joventut	Campanya de difusió dels programes europeus a les Illes Balears	1	1	1	NS/NC
	Servei de Famílies	Mediació familiar	2	2	2	18.000,00 €
	Servei de Famílies	Programa de violència filioparental	2	2	2	211.714,00 €
	Servei de Famílies	Punt de trobada familiar	2	2	2	804.209,63 €
	Servei de Famílies	Programa d'assetjament escolar	2	1	2	129.000,00 €
	Servei de Famílies	Competències parentals	2	1	2	Indicar l'import estimat
	Servei de Famílies	Programa d'Emancipació	2	1	2	2.793932,87 €

Servei de Famílies	Xarxa Emancipació: servei d'habitatge	2	1	2	589.830,30 €
Servei de Famílies	Xarxa Emancipació: servei d'acompanyament	2	1	2	1.140.000,00 €
Servei de Famílies	Xarxa Emancipació: renda	2	0	2	35.000,00 €
Servei de Famílies	Programa de competències parentals	2	2	3	102.000,00 €
Servei de Famílies	Ajuts per a persones menors d'edat víctimes de violència masclista o conjugal o entre persones amb una relació anàloga a la conjugal	3	0	3	841.345,93 €
Servei de Famílies	CODI	1	2	1	4.997.481,16 €
Servei de Famílies	Pla corresponsables	3	0	3	222.222,00 €
Servei de Famílies	Servei de suport psicològic en emergències	2	0	1	50.000,00 €
Servei de Famílies	Servei de seguiment dels programes de desplaçament temporal de menors estrangers	2	0	0	2.207.809,65 €
Servei de Famílies	Finançament als consells insulars amb FSE+ per a garantia infantil i equips multidisciplinaris per a situacions de risc	2	2	2	150.000,00 €
Servei de Famílies	Coordinació de la coparentalitat	3	2	3	-
Servei de Famílies	Habitatge per a joves en emancipació amb problemes de conducta	1	1	2	00.000,00 €
Servei de Famílies	Atenció terapèutica per a joves en emancipació	1	1	2	6.000,00 €
Servei de Famílies	Tallers sobre explotació sexual infantil (ESIA)	2	2	2	21.175,00 €
Servei de Famílies	Diagnòstic i estudi de parentalitat positiva	2	2	2	130.369,00 €
Servei de Famílies	Formació de professionals en BALORA	2	1	2	300.000,00 €
Servei de FamíliesServei de Famílies	Supervisió externa de la UTASIBarnahus	21	20	20	3.600,00 € 3.600,00 €
Servei de Justícia JuvenilServei de Famílies	Atenció psicològica a persones menors/joves en compliment de mesures de justícia juvenil: Menorca i EivissaSupervisió externa de la UTASI	22	12	22	53.900,00 € 3.600,00 €
Servei de Justícia JuvenilServei de Justícia Juvenil	Contracte per al compliment de prestacions en benefici de la comunitat imposades com a mesura de justícia juvenilAtenció psicològica a persones	22	11	22	30.000,00 € 53.900,00 €

		menors/joves en compliment de mesures de justícia juvenil: Menorca i Eivissa				
	Servei de Justícia Juvenil	Supervisió tècnica i emocional per a professionals que treballen en el compliment de mesures de justícia juvenil Contracte per al compliment de prestacions en benefici de la comunitat imposades com a mesura de justícia juvenil	22	11	22	15.000,00 € 30.000,00 €
	Servei de Justícia Juvenil	Execució de mesures de medi obert Supervisió tècnica i emocional per a professionals que treballen en el compliment de mesures de justícia juvenil	22	11	22	1.890.987,15 € 15.000,00 €
	Servei de Justícia Juvenil	Execució de mesures d'internament Execució de mesures de medi obert	22	11	22	153.288,26 € 1.890.987,15 €
	Servei de Justícia Juvenil	Programa ALTER Execució de mesures d'internament	12	11	12	2.350.000,00 € 153.288,26 €
	Oficina Balear de la Infància i l'Adolescència	Protecció i defensa dels drets del menor Programa ALTER	31	01	21	60.000,00 € 2.350.000,00 €
	Oficina Balear de la Infància i l'Adolescència	Elaboració de material divulgatiu sobre els drets de la infància i l'adolescència Protecció i defensa dels drets del menor	33	00	22	7.000,00 € 60.000,00 €
	Oficina Balear de la Infància i l'Adolescència	Elaboració d'estudis sobre els drets de la infància i l'adolescència Elaboració de material divulgatiu sobre els drets de la infància i l'adolescència	33	00	22	10.000,00 € 7.000,00 €

	Oficina Balear de la Infància i l'AdolescènciaOficina Balear de la Infància i l'Adolescència	Gestió de continguts del web i de les xarxes socials de l'OBIA.Elaboració d'estudis sobre els drets de la infància i l'adolescència	33	00	22	12.000,00 € 10.000,00 €
	Oficina Balear de la Infància i l'AdolescènciaOficina Balear de la Infància i l'AdolescènciaOficina Balear de la Infància i l'AdolescènciaOficina Balear de la Infància i l'Adolescència	Línia d'atenció a la infància i l'adolescència 116111Lloguer d'un local per a la seu de l'OBIA i recondicionamentSubscripció premsa per al seguiment del drets de la infància i l'adolescència.Gestió de continguts del web i de les xarxes socials de l'OBIA.	3003	1000	1002	100.000,00 € 55.000,00 € 2.500,00 € 12.000,00 €
	Direcció General de Cooperació i ImmigracióOficina Balear de la Infància i l'AdolescènciaOficina Balear de la Infància i l'AdolescènciaOficina Balear de la Infància i l'Adolescència	Cooperació internacionalLínia d'atenció a la infància i l'adolescència 116111Lloguer d'un local per a la seu de l'OBIA i recondicionamentSubscripció premsa per al seguiment del drets de la infància i l'adolescència.	3300	3100	3100	2.470.000,00 € 100.000,00 € 55.000,00 € 2.500,00 €
	Direcció General de Cooperació i ImmigracióDirecció General de Cooperació i ImmigracióOficina Balear de la Infància i l'AdolescènciaOficina Balear de la Infància i l'Adolescència	Atenció i integració de la població immigrantCooperació internacionalLínia d'atenció a la infància i l'adolescència 116111Lloguer d'un local per a la seu de l'OBIA i recondicionament	3330	3310	3310	494.116,66 € 2.470.000,00 € 100.000,00 € 55.000,00 €

Institut Balear de la Dona Direcció General de Cooperació i Immigració Direcció General de Cooperació i Immigració Oficina Balear de la Infància i l'Adolescència	Transversalitat i polítiques d'igualtatAtenció i integració de la població immigrantCooperació internacionalLínia d'atenció a la infància i l'adolescència 116111	3333	3331	3331	984.625,00 € 494.116,66 € 2.470.000,00 € 100.000,00 €
Institut Balear de la Dona Institut Balear de la Dona Direcció General de Cooperació i Immigració Direcció General de Cooperació i Immigració	Violències masclistes Transversalitat i polítiques d'igualtatAtenció i integració de la població immigrantCooperació internacional	3333	3333	3333	6.157.835,69 € 984.625,00 € 494.116,66 € 2.470.000,00 €
Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Dona Institut Balear de la Dona Direcció General de Cooperació i Immigració	Camps de voluntariat i formacióPromoció de joves artistesViolències masclistes Transversalitat i polítiques d'igualtatAtenció i integració de la població immigrant	20333	11333	21333	NS/NC NS/NC 6.157.835,69 € 984.625,00 € 494.116,66 €
Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Dona Institut Balear de la Dona	Promoció i difusió del Carnet Jove Camps de voluntariat i formacióPromoció de joves artistesViolències masclistes Transversalitat i polítiques d'igualtat	32033	31133	32133	NS/NC NS/NC NS/NC 6.157.835,69 € 984.625,00 €
Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut Institut	Servei d'informació i documentació juvenilPromoció i difusió del Carnet Jove Camps de	33203	13113	33213	NS/NC NS/NC NS/NC NS/NC 6.157.835,69 €

	Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Dona	voluntariat i formacióPromoció de joves artistesViolències masclistes				
	Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut	Gestió d'instal·lacions juvenils Servei d'informació i documentació juvenilPromoció i difusió del Carnet Jove Camps de voluntariat i formacióPromoció de joves artistes	03320	01311	33321	NS/NC NS/NC NS/NC NS/NC NS/NC
	Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut	Gestió de l'Observatori de la Joventut Gestió d'instal·lacions juvenils Servei d'informació i documentació juvenilPromoció i difusió del Carnet Jove Camps de voluntariat i formació	30332	10131	23332	NS/NC NS/NC NS/NC NS/NC NS/NC
	Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut	Serveis generals Gestió de l'Observatori de la Joventut Gestió d'instal·lacions juvenils Servei d'informació i documentació juvenilPromoció i difusió del Carnet Jove	33033	11013	32333	NS/NC NS/NC NS/NC NS/NC NS/NC
	Fundació Institut Socioeducatiu S'EstelInstitut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut	Atenció psicològica a persones menors/joves en compliment de mesures de justícia juvenilServeis generals Gestió de l'Observatori de la Joventut Gestió d'instal·lacions juvenils Servei d'informació i documentació juvenil	23303	11101	23233	NS/NC NS/NC NS/NC NS/NC NS/NC

Fundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'EstelInstitut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut	Execució de mesures d'internamentAtenció psicològica a persones menors/joves en compliment de mesures de justícia juvenilServeis generals Gestió de l'Observatori de la Joventut Gestió d'instal·lacions juvenils	22330	11110	22323	8.373.515,81 € NS/NC NS/NC NS/NC NS/NC
Fundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'EstelInstitut Balear de la Joventut Institut Balear de la Joventut	Programa ALTERExecució de mesures d'internamentAtenció psicològica a persones menors/joves en compliment de mesures de justícia juvenilServeis generals Gestió de l'Observatori de la Joventut	12233	11111	12232	94.662,15 € 8.373.515,81 € NS/NC NS/NC NS/NC
Fundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'EstelInstitut Balear de la Joventut	Unitat de Tractament de l'Abús Sexual InfantilPrograma ALTERExecució de mesures d'internamentAtenció psicològica a persones menors/joves en compliment de mesures de justícia juvenilServeis generals	21223	21111	21223	261.532,45 € 94.662,15 € 8.373.515,81 € NS/NC NS/NC
Fundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'EstelInstitut Balear de la Joventut	Programa ATURAUnitat de Tractament de l'Abús Sexual InfantilPrograma ALTERExecució de mesures d'internamentAtenció psicològica a persones menors/joves en compliment de mesures de justícia juvenil	22122	22111	22122	108.663,97 € 261.532,45 € 94.662,15 € 8.373.515,81 € NS/NC

Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'Estel					
Fundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'Estel	Llar de convivènciaPrograma ATURA'TUnitat de Tractament de l'Abús Sexual InfantilPrograma ALTERExecució de mesures d'internament	22212	12211	22212	397.271,00 € 108.663,97 € 261.532,45 € 94.662,15 € 8.373.515,81 €
Fundació d'Atenció i Suport a la DependènciaFundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'Estel	Gestió directa de centres i serveis d'atenció a persones amb dependència, discapacitat reconeguda o trastorn mental greuLlar de convivènciaPrograma ATURA'TUnitat de Tractament de l'Abús Sexual InfantilPrograma ALTER	32221	11221	12221	22.900,00 € 397.271,00 € 108.663,97 € 261.532,45 € 94.662,15 €
Fundació d'Atenció i Suport a la DependènciaFundació d'Atenció i Suport a la DependènciaFundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu	Gestió i administració interna de la Fundació d'Atenció i Suport a la DependènciaGestió directa de centres i serveis d'atenció a persones amb dependència, discapacitat reconeguda o trastorn mental greuLlar de convivènciaPrograma ATURA'TUnitat de Tractament de l'Abús Sexual Infantil	33222	11122	31222	25.199,44 € 22.900,00 € 397.271,00 € 108.663,97 € 261.532,45 €

	S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'Estel					
	Secretaria General Fundació d'Atenció i Suport a la DependènciaFundació d'Atenció i Suport a la DependènciaFundació Institut Socioeducatiu S'EstelFundació Institut Socioeducatiu S'Estel	Ocupació i emprenedoria de la dona en les activitats productives del sector primariGestió i administració interna de la Fundació d'Atenció i Suport a la DependènciaGestió directa de centres i serveis d'atenció a persones amb dependència, discapacitat reconeguda o trastorn mental greuLlar de convivènciaPrograma ATURA'T	23322	21112	23122	50.000,00 € 25.199,44 € 22.900,00 € 397.271,00 € 108.663,97 €
	Fons de Garantia Agrària i PesqueraSecretaria General Fundació d'Atenció i Suport a la DependènciaFundació d'Atenció i Suport a la DependènciaFundació Institut Socioeducatiu S'Estel	Pla Estratègic de la PAC 2023-2027Ocupació i emprenedoria de la dona en les activitats productives del sector primariGestió i administració interna de la Fundació d'Atenció i Suport a la DependènciaGestió directa de centres i serveis d'atenció a persones amb dependència, discapacitat reconeguda o trastorn mental greuLlar de convivència	22332	22111	22312	NS/NC 50.000,00 € 25.199,44 € 22.900,00 € 397.271,00 €
	Institut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes BalearsFons de Garantia Agrària i PesqueraSecretaria General Fundació d'Atenció i Suport a la DependènciaFundació d'Atenció i Suport a la Dependència	Visibilització de les investigadores femenines de l'IRFAP mitjançant les notícies publicades a les xarxes socials i a la web de l'IRFAPPla Estratègic de la PAC 2023-2027Ocupació i emprenedoria de la dona en les activitats productives del sector primariGestió i administració interna de la Fundació d'Atenció i Suport a la DependènciaGestió directa de centres i serveis d'atenció a persones amb dependència, discapacitat reconeguda o trastorn mental greu	32233	22211	22231	NS/NC NS/NC 50.000,00 € 25.199,44 € 22.900,00 €

Conselleria d'Agricultura, Pesca i Medi Natural	Institut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes BalearsInstitut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes BalearsFons de Garantia Agrària i PesqueraSecretaria General Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència	Celebració del Dia Internacional de les Dones i les Nines en la Ciència (11 de febrer)Visibilització de les investigadores femenines de l'IRFAP mitjançant les notícies publicades a les xarxes socials i a la web de l'IRFAPPla Estratègic de la PAC 2023-2027Ocupació i emprenedoria de la dona en les activitats productives del sector primariGestió i administració interna de la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència	33223	22221	22223	4.000,00 € NS/NC NS/NC 50.000,00 € 25.199,44 €
	Institut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes BalearsInstitut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes BalearsFons de Garantia Agrària i PesqueraSecretaria General	Celebració del Dia Internacional de les Dones i les Nines en la Ciència (11 de febrer)Visibilització de les investigadores femenines de l'IRFAP mitjançant les notícies publicades a les xarxes socials i a la web de l'IRFAPPla Estratègic de la PAC 2023-2027Ocupació i emprenedoria de la dona en les activitats productives del sector primari	3322	2222	2222	4.000,00 € NS/NC NS/NC 50.000,00 €
	Institut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes BalearsInstitut de Recerca i Formació Agroalimentària i	Celebració del Dia Internacional de les Dones i les Nines en la Ciència (11 de febrer)Visibilització de les investigadores femenines de l'IRFAP mitjançant les notícies publicades a les xarxes socials i a la web de l'IRFAPPla Estratègic de la PAC 2023-2027	332	222	222	4.000,00 € NS/NC NS/NC

	Pesquera de les Illes BalearsFons de Garantia Agrària i Pesquera					
	Institut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes BalearsInstitut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes Balears	Celebració del Dia Internacional de les Dones i les Nines en la Ciència (11 de febrer)Visibilització de les investigadores femenines de l'IRFAP mitjançant les notícies publicades a les xarxes socials i a la web de l'IRFAP	33	22	22	4.000,00 € NS/NC
	Institut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes Balears	Celebració del Dia Internacional de les Dones i les Nines en la Ciència (11 de febrer)	3	2	2	4.000,00 €

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

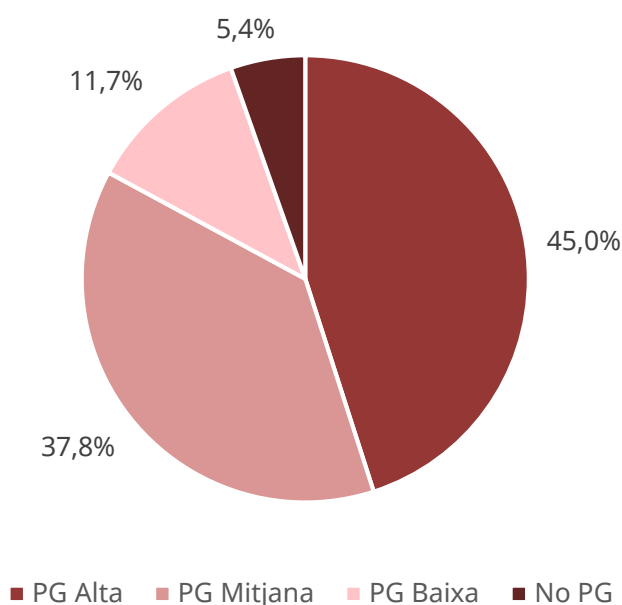
3.2 Anàlisi agregada de les fitxes dels programes

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 21/2024. 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 I.

Finalment, cal apuntar que tant pel que fa a activitats com a pressupostos s'han analitzat el total de les 32 fitxes rebudes.

Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats

GRÀFIC 11. Distribució de les activitats analitzades en relació amb el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG). 2025



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

El gràfic 11 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 45 % presenta una incorporació alta de la perspectiva de gènere, fet que implica que en la descripció del programa, en les actuacions i en els indicadors es visibilitza la realitat de les dones i 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 2024, el percentatge d'aquest tipus d'activitats ha disminuït en 21,2 punts.

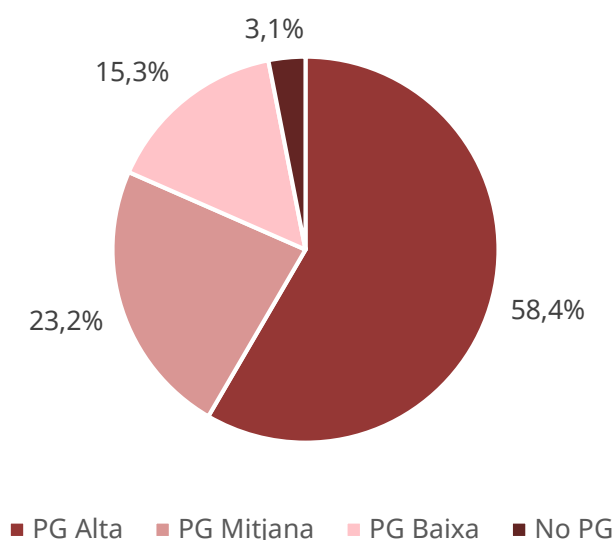
Un 37,8 % de les activitats incorporen en part la perspectiva de gènere en el disseny, les actuacions i els indicadors. En relació amb les dades de l'any passat, aquest percentatge ha augmentat en 23 punts.

Les activitats que incorporen només molt parcialment la perspectiva de gènere són un 11,7 %, percentatge que representa un augment de 0,89 punts respecte dels programes i subprogrames analitzats el darrer any.

Finalment, els programes que no incorporen la perspectiva de gènere representen un 5,4 % del total analitzat, percentatge inferior al de l'any anterior (8,11 %).

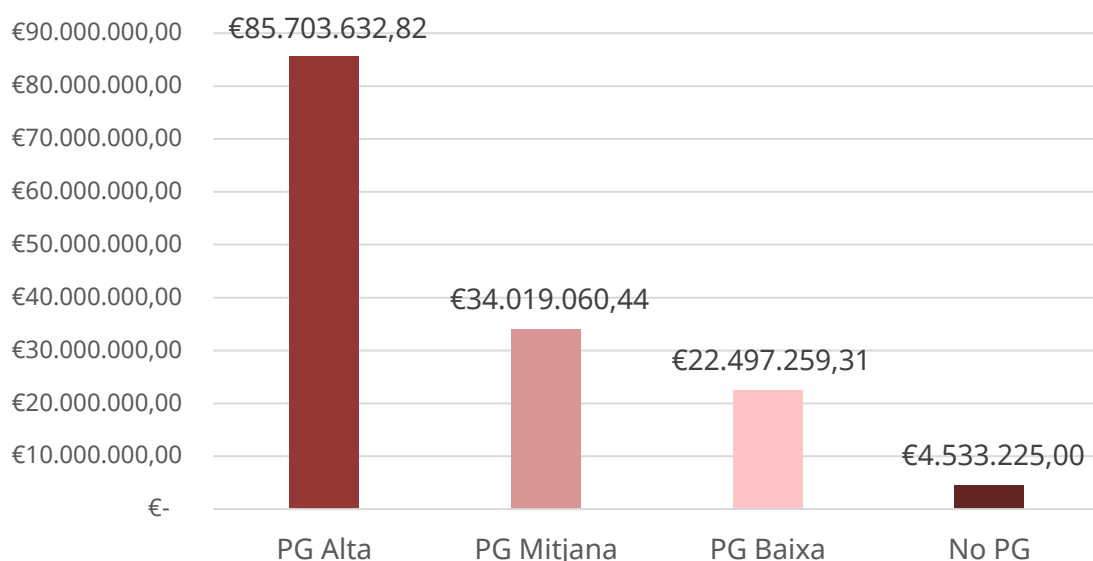
L'anàlisi indica que es considera que la gran majoria de les activitats incorporen la perspectiva de gènere en el disseny. Serà important en els anys següents seguir la tendència de la incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats i els programes analitzats i identificar si la tendència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

GRÀFIC 12. Percentatge de pressupost sobre el total segons el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG) en les activitats. 2025



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

GRÀFIC 13. Quantia de pressupost analitzat en relació amb el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG) de les activitats. 2025



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

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.

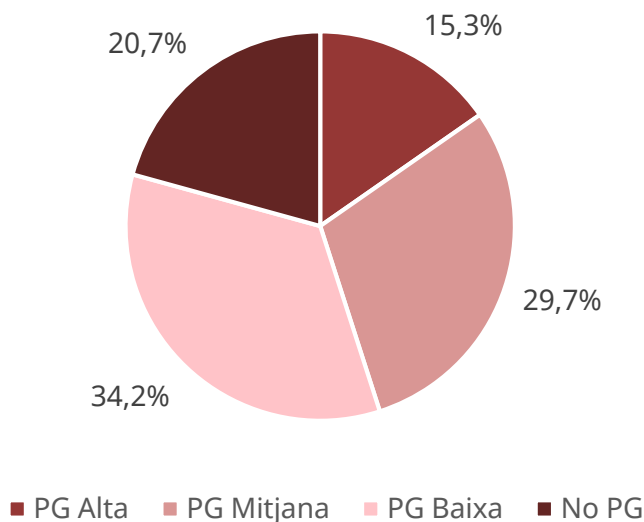
En el gràfic 13 es mostra que les activitats que tenen una incorporació alta de la perspectiva de gènere suposen el 54,8 % del pressupost analitzat; els que la incorporen en un grau mitjà, un 23,2 %; els que tenen una baixa incorporació de la perspectiva de gènere, un 15,3 %, i els que no la incorporen, un 3,1 %. Per tant, la major part 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 s'ha reduït el pressupost de les activitats que tenen una incorporació alta de la perspectiva de gènere, però ha augmentat considerablement les que n'incorporen un grau mitjà i baix.

Per quantia pressupostària, a les activitats que incorporen de manera plena la perspectiva de gènere se'ls destina un total de 85.703.632,82 €. Les segueixen les activitats que incorporen la perspectiva de gènere de forma parcial, amb un pressupost assignat de 34.019.060,44 €, i les activitats que en menor grau incorporen aquesta perspectiva, amb un pressupost de 22.497.259,31 €. Finalment, el pressupost més baix correspon a les activitats que no incorporen la perspectiva de gènere, amb 4.533.225,00 €.

Anàlisi de l'impacte de gènere de la despesa de les activitats

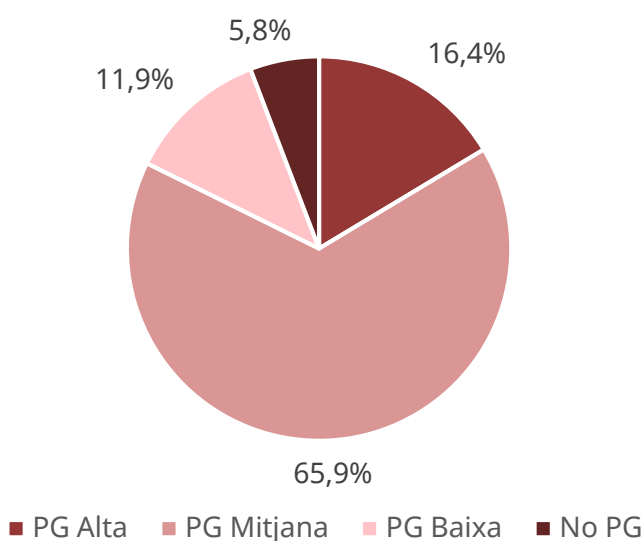
GRÀFIC 14. Distribució de les activitats analitzades segons el grau d'incidència en les desigualtats de gènere. 2025



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

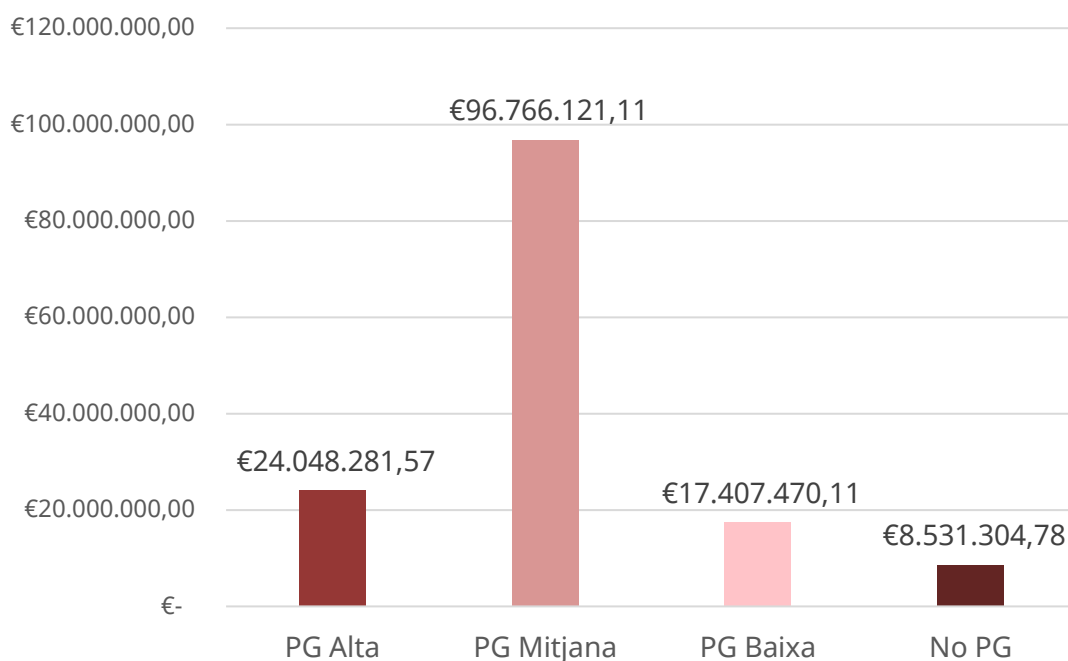
Del total d'activitats (108) de les quals s'ha analitzat l'impacte de gènere de la despesa, en un 15,3 % es considera que l'impacte és alt; en un 29,7 % s'estima que té un impacte mitjà; en un 34,2 % que té un impacte baix, i en un 20,7 % que té un impacte nul sobre les desigualtats de gènere. Tanmateix, el percentatge d'activitats que es considera que tenen un impacte alt és inferior al de l'any passat (36,9 %).

GRÀFIC 15. Distribució pressupostària de les activitats segons la incidència en les desigualtats de gènere. 2025



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

GRÀFIC 16. Quantia del pressupost en relació amb la incidència en les desigualtats de gènere. 2025



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

El total del pressupost analitzat en funció de l'impacte en les desigualtats de gènere es distribueix de la manera següent: un 16,4 % correspon a programes que tenen un alt grau d'incidència en les desigualtats de gènere; un 65,9 %, a programes que hi tenen una incidència mitjana; un 11,9 % del pressupost està assignat a activitats que tenen una incidència nul·la en les desigualtats de gènere, i un 5,8 %, a activitats que hi tenen una incidència baixa.

La comparació amb les dades de l'any passat és positiva, ja que s'ha reduït considerablement el pressupost de les activitats que no tenen cap mena d'incidència en les desigualtats de gènere.

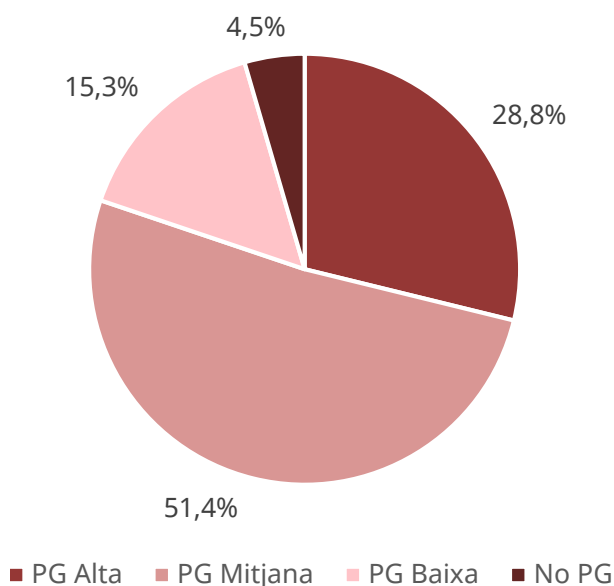
En nombres absoluts, les dades del gràfic 16 mostren la quantia del pressupost analitzat per a cada un dels graus d'incidència en les desigualtats de gènere. La quantia pressupostària més elevada és la de les activitats que tenen una incidència mitjana en les desigualtats de gènere: 96.766.121,11 €.

Cal destacar la davallada important del pressupost analitzat destinat a activitats que tenen un alt impacte en les desigualtats de dones i homes, el qual, en relació amb les dades del darrer any, ha passat de ser de 195.726.074,75 € a ser de 24.048.281,57 €.

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.

GRÀFIC 17. Distribució de les activitats en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2025

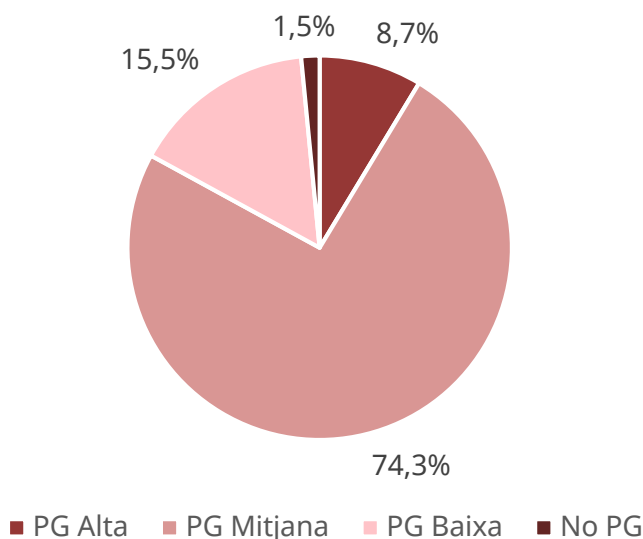


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

En el gràfic 17 s'observa que només un 28,8 % de les activitats analitzades actuen en un àmbit en què es considera que el grau de desigualtats és alt. El major percentatge s'aplica en les activitats que actuen en un àmbit en què s'estima que el grau de desigualtat de dones i homes és considerable (51,4 %); un 15,3 % de les activitats incideixen en una àrea en què es considera que les desigualtats són baixes, i un 4,5 % de les activitats actuen en àmbits en què les desigualtats de dones i homes són nul·les.

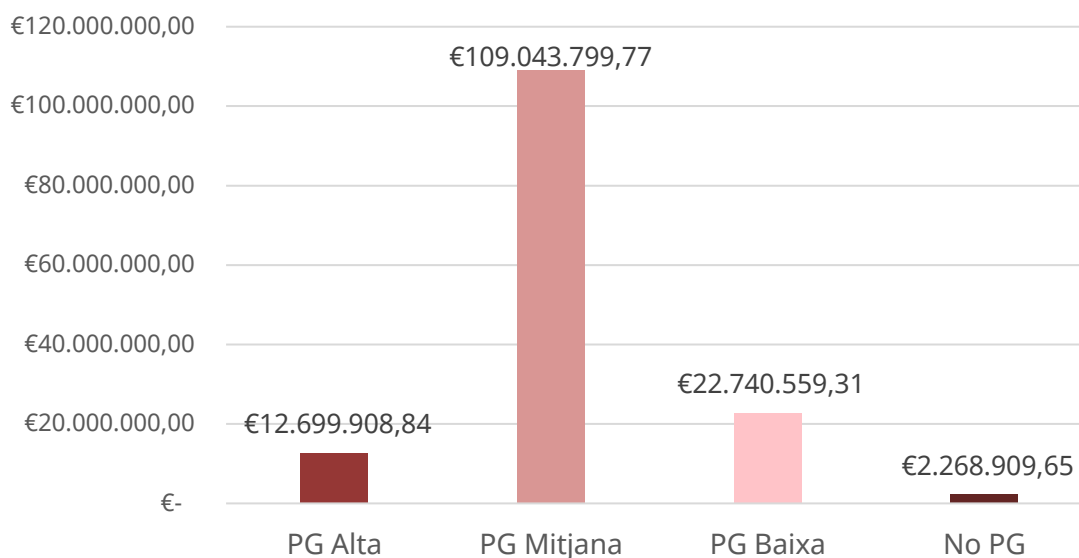
La comparació amb les dades de 2024 indica que hi ha hagut un descens de 3,6 punts dels programes que actuen en àmbits en què el grau de desigualtat és alt.

GRÀFIC 18. Distribució pressupostària de les activitats en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2025



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

GRÀFIC 19. Quantia del pressupost en funció del grau de desigualtats en l'àmbit d'actuació. 2025



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pels organismes de la CAIB

Quant a la distribució pressupostària (gràfic 18), les dades assenyalen que la majoria del pressupost analitzat, un 74,3 %, es destina a activitats que es duen a terme en àmbits en què les desigualtats de gènere s'estimen considerables, mentre que un 15,5 % del pressupost analitzat correspon a activitats que es fan en àrees en què les desigualtats són baixes. Només el 8,7 % s'inverteix en àmbits en què es considera que les desigualtats de gènere són altes.

En nombres absoluts, les dades mostren que el pressupost invertit en àmbits en què es considera que les desigualtats són altes descendeix fins a 12.699.908,84 € (l'any anterior eren 61.552.598,68 €), amb la qual cosa el tipus d'activitats que aglutina més quantia de pressupost són les que es duen a terme en àmbits en què les desigualtats es perceben mitjanes, amb 109.043.799,77 €.

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 45 % presenta una incorporació alta de la perspectiva de gènere, fet que implica que en la descripció del programa, les actuacions i els indicadors es visibilitza la realitat de les dones. En termes de pressupost assignat, aquestes activitats representen el 58,4 % del pressupost analitzat.
- El 15,3 % de les activitats analitzades s'estima que tenen un impacte alt en les desigualtats de gènere, les quals representen un 16,4 % del pressupost analitzat, que en termes absoluts signifiquen 24.048.281,57 €.
- El 28,8 % 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 12.699.908,84 €.

Recomanacions

A continuació, es mostren un seguit de recomanacions per a les següents edicions de l'informe de pressupostos:

1. **Avaluar rigorosament l'impacte de la perspectiva de gènere:** Desenvolupar indicadors adequats per mesurar l'efecte real de la incorporació de la perspectiva de gènere, ja que per si sola no garanteix una reducció de les desigualtats.
2. **Formació en perspectiva de gènere:** Proporcionar formació específica al personal tècnic que participa en el disseny, la implementació i l'avaluació de programes, especialment en àrees en què les desigualtats de gènere poden no ser evidents.
3. **Fer diagnòstics basats en evidències:** Conduir diagnòstics sobre la desigualtat de gènere en les diverses àrees per assegurar que els programes i les activitats es basen en dades concretes i actuals.

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.

Conselleria d'Economia, Hisenda i Innovació

Direcció General del Tresor, Política Financera i Patrimoni

Programa o subprograma

Convocatòria d'ajuts CAIB-ISBA 2024-2025 per a pimes de les Illes Balears als costos financers d'operacions financeres per inversions i liquiditat avalades per societats de garantia recíproca

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

La dotació d'un import econòmic més elevat a l'ajut per a operacions d'inversió de dones vol incentivar el finançament en inversions empresarials de les dones empresàries, per millorar la competitivitat de les seves empreses i alhora estimular la seva participació en el món empresarial

Despesa: 368.250,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Convocar un ajut específic, dins la convocatòria d'ajuts, per a inversions de pimes de dones empresàries.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Nominal de les operacions financeres subvencionades per finançar inversions productives de pimes de dones empresàries	€	10.358.775,43 €	15.000.000,00 €

Observacions

El cent per cent de dones beneficiàries és inferior als dels homes en aquesta convocatòria d'ajuts (16,4 % en la línia de 2022, 23,5 % en la línia de 2023). El valor de 2024 també està previst, atès que la línia encara no ha finalitzat.

Direcció General d'Innovació i Transformació Digital

Programa o subprograma

Vocacions tecnològiques (vocacions TIC)

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

Es fan activitats per despertar vocacions tecnològiques amb el foment de la cultura tecnològica i les vocacions TIC. L'objectiu és aconseguir vocacions tecnològiques entre la infantesa i la joventut de les Illes Balears, integrant la perspectiva de gènere i dirigint els missatges cap a la gènere femení.

Despesa: 104.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Planificar les activitats a diferents centres escolars.
2	Fer tallers i activitats de conscienciació.
3	Convocar el concurs TecnoSolucions + Jornada Ciència i Tecnologia en Femení + Speed Dating empreses TIC (Dia d'Internet).
4	Elaborar material didàctic.
5	Implantar l'estratègia de ludificació.
6	Organitzar el cicle Cine TIC.
7	Fer una exposició itinerant.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
1	Nombre de plans	1	1
5	Nombre de tallers i activitats	9	9
3	Nombre de concursos/jornada	2	3
6 / 600	Material elaborat i descàrregues / visualitzacions	6 / 600	6 / 600
1	Elaboració de l'estratègia	0	1
4 / 200	Nombre de pel·lícules / nombre participants	0	4 / 200
1	Nombre d'exposicions	1	1

Observacions

L'any 2024 es promocionaven STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) en general, i està pensat que l'any 2025 es promogui més la tecnologia en concret, ja que és en la branca de les STEM on hi ha més manca de personal, fet que encara és més pronunciat en el cas de les dones, per això s'han adaptat les activitats i se n'han creat de noves.

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

Promou la igualtat de gènere en tots els àmbits de l'Administració, proporcionant eines i coneixements que fomenten un entorn inclusiu i equitatiu.

Despesa: N/A

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Publicar la informació a la intranet i difondre-la per correu electrònic.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Nre. de persones a les quals es dirigeixen els cursos	Personal adscrit a l'ATIB	134	139

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Inclusió d'una explicació del Pla d'Igualtat de l'ATIB en els manuals d'acollida a les persones de nou ingrés

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

Es tracta d'una metodologia basada en la difusió per promoure la col·laboració, el respecte i la igualtat en el lloc de feina.

Despesa: N/A

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

1 Imprimir un fullet.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Nre. de persones de nou ingrés	Nou personal	5	7

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Difusió del Protocol de detecció i d'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

El protocol estableix el tipus de violència de gènere i les seves conseqüències, el recurs, els canals de denúncies, els elements de suport a les víctimes d'assetjament i la prevenció dins l'Administració.

Despesa: N/A

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

1 Imprimir un fullet amb el protocol per prevenir l'assetjament sexual i actuar en aquests casos.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Tot el personal de l'ATIB	Personal adscrit a l'ATIB	134	139

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Elaboració del segon Pla d'Igualtat de l'ATIB

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

El Pla té com a objectiu desenvolupar accions que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb l'objectiu d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en la representació legal de les empleades i els empleats públics.

Despesa: 15.000 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Contractar una empresa especialitzada.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Tot el personal de l'ATIB	Tot el personal de l'ATIB	134	139

Observacions

No hi ha observacions.

Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia

Programa o subprograma

Formació interna: actualització del Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i de sensibilització

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

Aquesta formació reforça el coneixement general i fomenta la conscienciació individual.

Despesa: 1.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Organitzar jornades formatives i elaborar material divulgatiu.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Externalització de l'elaboració del Pla d'Igualtat

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

Es tracta de millor quantitativament i qualitativament els recursos dedicats: profunditat d'anàlisi i diagnòstic per ampliar l'abast de les possibilitats d'actuació.

Despesa: 4.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Confeccionar el Pla d'Igualtat. Maximitzar el valor afegit d'un requeriment legal. Fer un brífing especialitzat.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Externalització de l'elaboració del registre retributiu i l'auditoria retributiva

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

Es tracta de millorar quantitativament i qualitativament els recursos dedicats: profunditat d'anàlisi i diagnòstic per ampliar l'abast de les possibilitats d'actuació i maximització del valor afegit d'un requeriment legal.

Despesa: 4.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Confeccionar el registre i l'auditoria retributiva, i informes d'anàlisi. Maximitzar el valor afegit d'un requeriment legal. Fer brífung especialitzat.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>

Observacions

No hi ha observacions.

Institut d'Estadística de les Illes Balears

Programa o subprograma

Desenvolupament dels indicadors de l'Agenda 2030 desagregats per sexe, quan siguin susceptibles d'incloure'l

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 implantació de l'indicador 5 sobre igualtat de gènere és aconseguir la igualtat de gènere i apoderar totes les dones i nines.

Despesa: sense cost addicional

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisiones	
1	Prosseguir la implantació del Programa Anual d'Estadística 2025 de l'operació d'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 2024	Valor previst 2025
Indicadors dels ODS desagregats per sexe	Nombre	59	75

Observacions

No hi ha observacions.

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, 36 preveuen la variable de sexe; bàsicament corresponen a dades demogràfiques i sociosanitàries. Quan les operacions estadístiques es basen en dades de

naturalesa econòmica i no es mesura per persones físiques, no correspon aplicar-hi aquesta variable.

L'IBESTAT, com a organisme coordinador de les estadístiques públiques del SESTIB, una vegada analitzades les dades, fa indicacions a les unitats estadístiques perquè s'inclogui la variable de sexe en les operacions que no la duen i que per la seva naturalesa haurien de dur-la, en compliment del que preveu la normativa vigent.

Despesa: sense cost addicional

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Afegir en el Pla d'Estadística de les Illes Balears 2022-2025, com un dels objectius, la variable de sexe en les operacions estadístiques susceptibles d'incloure-la.
2	Afegir en el Programa Anual d'Estadística 2025 la variable de sexe en les operacions estadístiques susceptibles d'incloure-la, amb mostres prou àmplies perquè les diverses variables incloses puguin ser tractades i analitzades segons aquesta variable.
3	Com a organisme coordinador de les estadístiques públiques del SESTIB, fer indicacions perquè incloguin la variable de sexe en les noves operacions estadístiques que no la duen i que per la seva naturalesa haurien de dur-la, en compliment de la normativa vigent.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Operacions estadístiques de l'IBESTAT amb desagregació per sexe	Nombre d'operacions	33	36

Observacions

No hi ha observacions.

Conselleria de Presidència i Administracions Públiques

Direcció General d'Emergències (Institut de Seguretat Pública de les Illes Balears)

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 la 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: 24.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisiones</i>	
1	Controlar les convocatòries de places de policia local per garantir l'equilibri de dones.
2	Dur a terme el programa de policia tutor.
3	Impartir formació a les escoles (violència masclista, odi i discriminació).

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Nombre de dones que han superat les proves. Memòries estadístiques del programa de policia tutor	Nombre		

Observacions

No hi ha observacions.

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 aquests estan exposats a diferents riscos, atesos 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 avaluar els riscos i vigilar 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 accions preventives o correctores corresponents.

Despesa: sense cost addicional

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

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, tot amb la incorporació de 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, tot amb la incorporació de la perspectiva de gènere.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Percentatge d'avaluacions de riscos laborals que inclouen la perspectiva de gènere sobre el total	Percentatge	100 %	100 %
Percentatge de revisions mèdiques fetes que preveuen la perspectiva de gènere sobre el total	Percentatge	100 %	100 %

Observacions

No hi ha observacions.

Gabinet de la Presidència

Programa o subprograma

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

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

Es gestionen les relacions de la Presidència amb els ciutadans i amb els grups socials i es recullen dades relatives a les necessitats de la societat civil.

Despesa: 5.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Gestionar les relacions de la Presidència amb els ciutadans i amb els grups socials i recollir dades relatives a les necessitats de la societat civil.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
	Nombre	3	3

Observacions

No hi ha observacions.

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

A l'hora d'establir les relacions i recollir dades sobre necessitats, es té en compte la perspectiva de gènere. En els grups de treball específics de la presidenta, la perspectiva de gènere ocupa un lloc rellevant.

Despesa: 2.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

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

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
	Nombre	3	3

Observacions

No hi ha observacions.

Escola Balear d'Administració Pública

Programa o subprograma

Programa formatiu en matèria d'igualtat

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

És una mesura que contribueix a crear una cultura de servei públic que té la igualtat de gènere com un dels seus valors principals.

Despesa: 25.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Fer activitats formatives en matèria d'igualtat de gènere.
2	Fer activitats formatives per impulsar la perspectiva de gènere en els projectes de l'Administració pública.
3	Fer activitats formatives per prevenir les violències contra les dones.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Nre. de participants en els cursos	Nre. de persones certificades	–	500

Observacions

El programa d'igualtat és un nou projecte amb vista al 2025.

Programa o subprograma

Programa d'autoaprenentatge

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

El programa d'autoaprenentatge inclou activitats formatives que contribueixen a la divulgació i la certificació de coneixements en matèria d'igualtat.

Despesa: 9.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Impartir l'acció formativa «Igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere».
2	Impartir l'acció formativa «La llei balear d'igualtat».
3	Impartir l'acció formativa «Llenguatge igualitari».
4	Impartir l'acció formativa «Igualtat, gènere i drets humans».

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Nre. de participants en les diferents accions de certificació	Nre. de persones certificades	184	250

Observacions

El 2025 aquestes accions formatives s'integraran en el programa d'igualtat.

Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia

Direcció General d'Economia Circular, Transició Energètica i Energia

Programa o subprograma

Convocatòries de subvencions de residus que tinguin en compte que els beneficiaris no es poden trobar en cap dels supòsits establerts en 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

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

Les convocatòries públiques de subvencions han de vetlar perquè els beneficiaris no es trobin en cap dels supòsits establerts en l'article 11 de la Llei 11/2016.

Despesa: 0,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Incorporar aquesta clàusula en les convocatòries de subvencions previstes per al 2025.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Nre. de beneficiaris/convocatòria que hagin estat sancionats per exercir o tolerar pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, per resolució administrativa o sentència judicial ferma	Nre. de beneficiaris	0	0

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Convocatòries de subvencions d'energia i canvi climàtic (secció pressupostària 572A01 i 731A01)

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

A totes les convocatòries públiques de subvencions que es duen a terme dins cada programa, els beneficiaris no es poden trobar en cap dels supòsits establerts en l'article 11 de la Llei 11/2016.

Despesa: els doblers assignats a les convocatòries

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Incorporar aquesta clàusula en les convocatòries de subvencions previstes per al 2025.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Nre. de beneficiaris/convocatòria que hagin estat sancionats per exercir o tolerar pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, per resolució administrativa o sentència judicial ferma	Nre. de beneficiaris	-	-

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Elaboració del pla de transició energètica i canvi climàtic (572A01 i 731A01) en desenvolupament de la Llei 10/2019, de 22 de febrer, de canvi climàtic i transició energètica

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

El pla de transició energètica i canvi climàtic inclourà aspectes de millora quant a la perspectiva de gènere:

- Promourà 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.
- La lluita contra el canvi climàtic suposarà una millora de la justícia social i, per tant, també de la situació de les dones.

Despesa: 204.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	El 2025 continuarà la tramitació del pla i es farà el procés de participació ciutadana i consulta a les institucions per tal de millorar-lo. En el procés participatiu es tindran en compte les al·legacions i els comentaris respecte de la perspectiva de gènere.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
–	–	–	–

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Modificació del Pla Director Sectorial d'Energia (731A01)

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

El pla de transició energètica i canvi climàtic inclourà aspectes de millora quant a perspectiva de gènere:

- Promourà 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.
- La lluita contra el canvi climàtic suposarà una millora de la justícia social i, per tant, també de la situació de les dones.

Despesa: 300.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

1	El 2025 continuarà la tramitació del pla i es farà el procés de participació ciutadana i consulta a les institucions per tal de millorar-lo. En el procés participatiu es tindran en compte les al·legacions i els comentaris respecte de 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 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
–	–	–	–

Observacions

No hi ha observacions.

Direcció General d'Empresa, Autònoms i Comerç

Programa o subprograma

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 la empresa hi ha almenys un 50 % de dones, per tal d'introduir mesures d'igualtat.

Despesa: 3.700.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Convocar una 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

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
-	-	-	-

Observacions

No hi ha observacions.

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 almanco un 50 % de dones en els llocs de decisió (llocs de feina directius).

Despesa: 108.866,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	En els plecs de condicions, es valorarà que els adjudicataris tinguin un 50 % de dones en càrrecs directius.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Percentatge de dones en càrrecs directius a les empreses adjudicatàries	%	40	40

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Creació i adaptació del tràmits que prepara la 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 que prepara.

Despesa: 80.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Revisar si els tràmits i els formularis tenen en consideració el llenguatge de

gènere inclusiu.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Percentatge de formularis amb errades de llenguatge de gènere	%	10	10

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Millores informàtiques de simplificació administrativa

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 que prepara la UDIT.

Despesa: 10.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Revisió dels tràmits i formularis si tenen en consideració el llenguatge de gènere inclusiu.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Revisió dels tràmits i formularis si tenen en consideració el llenguatge de gènere inclusiu	%	10	10

Observacions

No hi ha observacions.

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 OCA tenen almanco un 50 % de dones en els llocs de decisió (llocs de feina directius).

Despesa: 6.050,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Revisar si els tràmits i els formularis tenen en consideració el llenguatge de gènere inclusiu.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Percentatge de dones en càrrecs directius a les empreses adjudicatàries	%	40	40

Observacions

No hi ha observacions.

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 col·lectius que presenten més dificultats d'inserció laboral. Entre aquests col·lectius destaquen les dones desocupades en situació de vulnerabilitat social i, entre aquestes, especialment les dones víctimes de violència de masclista. Per tant, l'objectiu del programa és contribuir impulsar i 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: 73.075.666,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Oferir serveis i actuacions d'informació i d'orientació (projecte d'inversió).
2	Impartir accions formatives per a desocupats i ocupats.
3	Dur a terme el programa SOIB Dona per a dones víctimes de violència masclista.
4	Fer accions de foment de l'ocupació per a col·lectius amb dificultats d'inserció laboral (PI Vulnerables, PI Joves, Dual Vulnerables, Qualificats, PEX i Reactiva).

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Percentatge de dones demandants de feina inscrites i que han rebut serveis d'informació i d'orientació respecte del total de demandants de feina inscrits en el període	% de demandants dones	55 %	60 %
Nombre total de participants dones en accions formatives per a l'ocupació finalitzades en el període	Nombre de demandants dones que han finalitzat l'acció formativa	6.542	7.000
Nombre de persones distintes que pertanyen al grup de dones amb dificultats d'inserció laboral i que participen de les convocatòries de foment de l'ocupació	Nombre de demandants dones víctimes de violència de gènere amb itineraris finalitzats	924	950
Nombre de persones distintes que	Nombre de	1.153	1.800

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

demandants dones que han rebut una acció de foment de l'ocupació

Observacions

No hi ha observacions.

Institut Balear de la Seguretat i Salut Laboral

No han enviat informació.

Conselleria de Salut

Secretaria General

Programa o subprograma

Enquesta per a estudis

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

Aporta dades sobre diferències entre sexes i ofereix informació a la població sobre aquestes dades.

Despesa: 18.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Organitzar i analitzar les enquestes.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Elaboració de l'enquesta	Sí/no		Publicació de l'informe
Nre. d'accions de difusió	Nombre		3

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Campanya «No siguis ase»

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

Aborda informació sobre la vulnerabilitat de les dones davant el consum d'alcohol.

Despesa: 35.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

- | | |
|---|---|
| 1 | Posar a disposició taules informatives, fer un registre del consum de begudes i sobre la l'afectació de la menstruació. |
|---|---|

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
% de taules disposades de les previstes	%	115 %	100 %
Nre. de persones informades per sexe	Nombre		3

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Programa de parentalitat positiva

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

Treballa el vincle afectiu segons els diferents rols de la família.

Despesa: 0,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

- | | |
|---|--|
| 1 | Impartir formació a professionals socio-sanitaris. |
|---|--|

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
% de formacions fetes de les previstes	%	Nova	70 %

Observacions

No hi ha observacions.

Agència de Salut Pública de les Illes Balears

Programa o subprograma

Programa d'aplicació de la perspectiva de gènere a la salut

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 quant a la seva naturalesa, els seus comportaments o els seus raonaments pot generar una conducta desigual en els serveis sanitaris i en la investigació, la qual cosa és discriminatòria per a un sexe respecte de l'altre. Per això, és imprescindible la perspectiva de gènere en les polítiques de salut. La Direcció General de Salut coordina la salut i el gènere a la Conselleria de Salut per acomplir la integració del principi d'igualtat entre dones i homes en totes les polítiques, programes, investigacions i actuacions sanitàries, d'acord amb l'article 48.2 del capítol IV de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes a les Illes Balears.

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'implementen i s'avaluen, la Conselleria de Salut promou la formació dels professionals i la revisió dels plans i programes per incorporar-hi la salut i el gènere.

A més, la violència sexual és una greu violació dels 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. També s'ha analitzat 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.

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 rebin una assistència digna i lliure d'estereotips i prejudicis, centrada en la víctima, seguint l'enfocament de gènere i els principis dels drets humans, la confidencialitat, la seguretat i la coordinació multisectorial.

La violència masclista és un problema que afecta 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 seves conseqüències. A més, les adolescents són un sector de la població que pateix violència masclista amb una freqüència dues a tres vegades superior a la registrada en parelles adultes, encara que generalment és de menor gravetat.

Despesa: personal propi

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	1. Promoure la perspectiva de gènere per al tracte igualitari als 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 afectivosexual. 1.3. Diagnosticar i tractar de manera diferencial 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	2. Prevenir, detectar i atendre la violència sexual als serveis de salut. 2.1. Continuar la difusió i la implementació del protocol d'actuació immediata davant la violència sexual, així com introduir-hi les possibles millores que s'identifiquin. 2.2. Promoure la formació dels professionals de salut en matèria de sensibilització i atenció a les víctimes de violència sexual. 2.3. Garantir el registre i la notificació de les accions fetes en matèria de detecció i d'atenció de la violència sexual als serveis de salut.
3	3. Prevenir, detectar i atendre les violències masclistes als serveis de salut. 3.1. Revisar el protocol d'atenció i els circuits de derivació de les dones que presenten signes sospitosos d'haver sofert violències masclistes. 3.2. Promoure 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 fetes en matèria de prevenció, detecció i atenció de les violències masclistes als serveis de salut.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
1.1. Nombre d'estratègies, plans i programes de salut de la Conselleria de Salut revisats per comprovar que inclouen la perspectiva de gènere	1.1. Nombre d'estratègies, planes i programes revisats	1.1. Pendent	1.1. Sense previsió
1.2. Tant per cent d'estratègies, plans i programes de la Conselleria de Salut revisats que inclouen la perspectiva de gènere	1.2. Tant per cent de programes amb perspectiva de salut i gènere	1.2. Pendent	1.2. Sense previsió
2.1. Revisió del protocol d'actuació immediata davant la violència sexual	2.1. Sí/no	2.1. No	2.1. Sense previsió
2.2. Nombre de centres i serveis en què s'ha implantat el protocol d'actuació sanitària davant la violència sexual	2.2. Nombre	2.2. Pendent	2.2. Sense previsió
2.3. Nombre de professionals formats en matèria de sensibilització i atenció de	2.3. Nombre	2.3. Pendent	2.3. Sense previsió

les víctimes de violència sexual			
3.1. Revisió del protocol d'atenció i dels circuits	3.1. Sí/no	3.1. No	3.1. Sí
3.2. Nombre de professionals formats en matèria de sensibilització i detecció primerenca dels casos de sospita de violència masclista	3.2. Nombre	3.2. Pendent	3.2. Sense previsió

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Programa d'educació afectiva i sexual «Amb tots els sentis»

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: personal propi i fins a un màxim de 50.000 euros depenent de la disponibilitat pressupostària per adquirir preservatius i elaborar material per difondre el programa

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Promoure la implantació del programa «Amb tots els sentits» als centres escolars de les Illes Balears.
2	Elaborar i reeditar material perquè el professorat contribueixi al fet que l'alumnat adquireixi una educació sexual integral en els centres educatius.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Nombre de centres escolars que han implantat el programa	Nombre	Pendent	Increment del nombre de centres
Taxa per 1.000 habitants d'IVE (interrupcions voluntàries embaràs) a dones	Taxa	Pendent (tenim taxes de 2022)	Reducció de la taxa

residents de les Illes Balears fins a 19 anys Nombre d'ITS (infecció de transmissió sexual) en menors de 18 anys, taxa per 100 habitants	Taxa	Pendent (tenim taxes del 2022)	Reducció de la taxa
---	------	--------------------------------------	------------------------

Observacions

No hi ha observacions.

Institut Balear de la Salut

Programa o subprograma

Administració i serveis generals d'assistència sanitària, objectiu 20 de la Memòria del pressupost de 2025. Inclusió de la perspectiva de gènere en l'atenció sanitària

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

Afavorir la implicació dels professionals assistencials, elaborar protocols i conèixer l'àmbit.

Despesa: 234.944,22 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

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

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Nombre de professionals formats en sensibilització de gènere	Observacions	300	300
Nombre de professionals que participen en l'elaboració i la difusió del pla de igualtat	Observacions	300	300
Documents amb revisió de perspectiva de gènere publicats pel Servei de Salut	Observacions	50 %	50 %

Observacions

La observació de la primera acció és la següent: un cop feta la valoració de l'any 2024 i atès que els objectius marcats són assumibles, es considera oportú que l'any 2025 es mantinguin els mateixos amb la finalitat d'assolir-los i, en conseqüència, poder plantejar un creixement en l'exercici de 2026.

Conselleria d'Educació i Universitats

Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar

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 du a terme 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.

Despesa: 30.102,20 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Gestionar i avaluar la formació <i>Tutoria LGTBIQA+</i> i fer propostes de millora.
2	Gestionar i avaluar la formació <i>1,2,3 Emocions</i> i fer propostes de millora.
3	Gestionar i avaluar la formació <i>Protocol d'acompanyament a l'alumnat trans*</i> i fer propostes de millora.
4	Gestionar i dinamitzar <i>la Xarxa de Centres per a la Convivència</i> .
5	Dissenyar, gestionar i avaluar la formació sobre el Protocol de Violències Masclistes als Centres Educatius.
6	Gestionar i avaluar la formació <i>Creació i dinamització d'un servei de mediació entre iguals</i> i fer propostes de millora.
7	Gestionar i avaluar la formació <i>Prevenció, detecció i intervenció en casos d'assetjament i ciberassetjament escolar</i> i fer propostes de millora.
8	Gestionar i dinamitzar la III Jornada de Coeducació.
9	Gestionar i avaluar la formació <i>Detecció, contenció i abordatge de les violències masclistes amb adolescents</i> i fer propostes de millora.
10	Gestionar i avaluar la formació <i>Estratègies per a liderar un canvi a l'escola: El rol de l'agent de coeducació</i> i fer propostes de millora.
11	Gestionar i dinamitzar la III Jornada de Benestar Emocional.
12	Gestionar i dinamitzar la Xarxa de Centres Coeducatius.
13	Gestiona i avaluar la formació <i>Metodologies artístiques per combatre la normalitat i</i>

	fer propostes de millora.
14	1. Gestiona i avaluar la formació <i>Tutoria LGTBIQA+</i> i fer propostes de millora.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Nombre de persones i/o centres participants a les formacions i/o jornades.	Nombre de participants	1.200	1.200
Nombre de centres que tenen una persona com a agent i/o coordinador/a de coeducació assignada al Gestib	Nombre de centres que tenen agent de coeducació assignat al Gestib	404	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	14

Observacions

No hi ha observacions.

Institut per a l'Educació de la Primera Infància

Programa o subprograma

Convocatòria d'ajuts per a la creació de places públiques, ampliació de places privades i reconversió de guarderies en centres privats

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

Es convoquen ajuts perquè les entitats públiques (ajuntaments i consells insulars) creïn noves places de primer cycle d'educació infantil per als exercicis 2020-2024 i 2023-2025 i perquè 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 cycle 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: 4.475.725,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Convocar ajuts per a la creació de places de primer cycle d'educació infantil públiques 2020-2024 (despesa pluriennal)
2	Convocar ajuts per a la creació de places de primer cycle d'educació infantil públiques 2023-2025 (despesa pluriennal).
3	Convocar ajuts per a l'ampliació de centres educatius privats autoritzats, i per a la reconversió de centres que atenen regularment infants de 0 a 3 anys sense autorització educativa en centres educatius de primer cycle d'educació infantil corresponents als exercicis de 2024 a 2026.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Noves places creades dins els terminis de la convocatòria d'ajuts	Places públiques de nova creació	85	1.110
Noves places creades dins els terminis de la convocatòria d'ajuts	Places públiques de nova creació	0	466
Noves places creades dins els terminis de la convocatòria d'ajuts i places autoritzades fruit de la reconversió de guarderies en centres privats	Places públiques de nova creació	0	Pendent de concessió

Observacions

Els comentaris que s'han compartit són els següents:

- Acció 1: Els terminis de la convocatòria s'han modificat i el que no es gastí l'any 2024 es passarà a l'any 2025.
- Acció 3: La convocatòria està en procés de requeriment de documentació; per tant, no és possible saber encara quantes places privades s'adjudicaran.

Conselleria d'Habitatge, Territori i Mobilitat

Direcció General d'Habitatge i Arquitectura

Programa o subprograma

Convocatòria d'ajudes per a lloguer d'habitatge

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

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

Despesa: 9.805.600,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

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

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 en la documentació, tant d'ús intern com extern. D'altra banda, en determinades situacions la Direcció General concedeix autoritzacions en matèria d'habitatge protegit a dones víctimes de violència de gènere.

Les mesures concretes de violència de gènere les aplica l'IBAVI en les adjudicacions d'habitatge i en altres circumstàncies que ajuden el col·lectiu de dones.

Institut Balear de l'Habitatge

Programa o subprograma

Promoció d'habitatge

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

En el disseny dels habitatges es preveuen mesures enfocades a la prevenció de la violència, a la conciliació i al repartiment de tasques.

Despesa: no té un pressupost específic

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Exigir mesures en la licitació de la redacció de projectes.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Habitatges de licitació amb mesures	Nombre	210	220

Observacions

No hi ha observacions.

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 ingressos menors i convenis específics.

Despesa: no té un pressupost específic

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Elaborar els sistemes de baremació.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Habitatges adjudicats a dones	Nombre	310	310

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Programa de garantia hipotecària

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

Facilitació de l'accés al programa als sol·licitants en situació de monoparentalitat.

Despesa: 12.000.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Pujar el sostre d'ingressos quan es tracta d'un sol sol·licitant.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Garanties concedides a monosol·licitants dones	Nombre	25	28

Observacions

El pressupost és del total del programa.

Programa o subprograma

Programa de lloguer segur

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

Facilitació de l'accés al mercat lliure de lloguer.

Despesa: 4.000.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Subllogar habitatges al 70 % del preu de mercat.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Subllogar a dones	Nombre	Acció nova	500

Observacions

El pressupost és del total del programa.

Programa o subprograma

Programa SOIB Dona

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

Es dona accés al mercat laboral a les dones víctimes de violència de gènere.

Despesa: 20.160,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Sol·licitar l'acolliment al programa.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Nombre de dones contractades	Nombre	8	10

Observacions

El pressupost és el 10 % de fons propis i que no subvenciona el SOIB.

Conselleria de Turisme, Cultura i Esports

Direcció General de Cultura

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 resolució de 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. Alguns dels elements que estableix són els següents:

- 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 gènere, per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma.
- La persona sol·licitant ha d'afirmar 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 s'explicita que 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. A més, s'utilitzen paraules genèriques per designar dones i homes: «persona». També es fa ús de la forma femenina i masculina per a la denominació del càrrec: «la directora o el director de...». Finalment en la convocatòria s'incorporen criteris de valoració en relació amb les accions que contribueixen a la igualtat de gènere.

Despesa: 20.160,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Valorar 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 2024</i>	<i>Valor previst 2025</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: textos, composicions, creació, etc. fets per una dona, grups en què com a mínim el 40 % de l'equip artístic o tècnic siguin dones, i contingut tendent a la sensibilització i l'educació de la societat cap als drets de les dones		Es calcula que totes les iniciatives aprovades incorporaran aquestes mesures

Observacions

No hi ha observacions.

Fundació per a l'Esport Balear

Programa o subprograma

Visibilització de les esportistes femenines de les Illes Balears mitjançant notícies publicades a les xarxes socials i 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 les nostres esportistes i se'ls dona a conèixer.

Despesa: 0,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Publicar notícies d'esport femení.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Nombre de notícies d'esport femení publicades a les xarxes socials	Nombre	Mínim 2 notícies al mes	Mínim 2 notícies al mes

Observacions

No hi ha observacions.

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 en fomenten el desenvolupament. Per tant, crearem un llibre didàctic dirigit 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: 1.500,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

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

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Nombre de centres escolars inscrits	Nombre de centres	Acció nova	30
Nombre de clubs esportius inscrits	Nombre de clubs	Acció nova	10

Observacions

No hi ha observacions.

Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears

No han enviat informació.

Conselleria de Famílies i Afers Socials

Direcció General d'Infància, Joventut, Famílies, Igualtat i Diversitat

Servei de Diversitat

Programa o subprograma

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

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

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 la cisheteronormativitat. 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 hi ha 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 quals participi el 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 i sistèmica que oprimeix les dones LTBI de manera interseccional.

Despesa: 25.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Dur a terme 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

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Tipologia d'accions de formació que hem organitzat o coorganitzat	Nombre i tipologia d'accions formatives organitzades	Jornada de presentació del Protocol d'atenció integral a persones	Jornada de presentació del Protocol d'atenció integral a persones

	Nombre de persones participants desagregades per gènere	intersexuals (amb un desenvolupament sexual diferent) a Eivissa	intersexuals (amb un desenvolupament sexual diferent) a Menorca
		Jornada de presentació del Protocol d'atenció integral a persones intersexuals (amb un desenvolupament sexual diferent) a Manacor (Hospital) en format de sessió general amb participació oberta	Curs específic sobre intersexualitats a l'àmbit hospitalari, amb acreditació de l'IB-Salut a Menorca i/o Eivissa
		Curs específic sobre intersexualitats en l'àmbit hospitalari, amb acreditació de l'IB-Salut a l'Hospital de Manacor adreçat a membres de la Comissió de Salut i Gènere i altres participants significatius	Participació del Servei en jornades, cursos o conferències autònòmiques i estatals per al reciclatge de continguts en matèria de diversitat sexual, familiar i de gènere i polítiques públiques LGTBI

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

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

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

La convocatòria de subvencions per dissenyar i implementar 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 de les entitats sol·licitants per establir un equilibri per raó de gènere en els òrgans de direcció o gestió; si el projecte està pensat des d'un enfocament feminista interseccional d'acord amb el que estableix el II Pla Estratègic LGTBI del Govern de les Illes Balears; si el projecte detalla accions específiques que contribueixen a

la lluita contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques; el grau de contribució dels projectes presentats a lluitar contra les desigualtats estructurals per raó de gènere i a favor de la igualtat efectiva en diversos àmbits competencials del GOIB, així com si el projecte preveu mesures específiques per prevenir, detectar o erradicar situacions d'LGTBI-fòbia amb perspectiva de gènere en diferents sectors de població.

Despesa: 347.459,90 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Incorporar criteris objectius per valorar el projecte que lluitin contra les violències masclistes (inclosa l'LGTBI-fòbia) i que puntuïn la lluita contra les desigualtats estructurals per raó de gènere i a favor de la igualtat efectiva en els àmbits laboral, familiar, educatiu i de la salut, que són competència del Govern de les Illes Balears.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Nombre i tipus de projectes presentats en la convocatòria de subvencions LGTBI que tenen en compte la perspectiva de gènere.	Nombre i tipus de projectes presentats en la convocatòria de subvencions LGTBI que han puntuat en els criteris objectius relacionats amb l'estratègia de gènere, la lluita contra les desigualtats estructurals per raó de gènere i a favor de la igualtat efectiva i la lluita contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques	En procés de valoració	Que el 60 % dels projectes subvencionats prevegin els criteris objectius de la convocatòria relacionats amb la perspectiva de gènere

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Polítiques en matèria d'igualtat i diversitat: estudis i treballs tècnics

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

Tan important és dur a terme les accions amb perspectiva de gènere com revisar-les, actualitzar-les, editar-les, publicar-les i fer-ne una difusió tenint en compte aquesta perspectiva.

Despesa: 0,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Fomentar l'edició i la publicació d'estudis, protocols o resultats de projectes específics en relació amb la lluita contra l'LGTBI-fòbia, els discursos i els delictes d'odi i el coneixement de la situació del col·lectiu LGTBIQ+ a les Illes Balears des d'una perspectiva feminista interseccional i amb perspectiva de gènere.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
	Nombre i tipus d'estudis publicats amb perspectiva de gènere		
Nombre i tipus d'estudis editats i publicats	Nombre d'accions relacionades amb la planificació, l'edició i la publicació de l'avaluació del II Pla Estratègic LGTBI 2021-2024, des d'una perspectiva feminista interseccional i amb perspectiva de gènere	Planificació de les accions (despesa de recursos humans del servei)	Actualització de protocols, edició, publicació i difusió de resultats d'estudis i recerques en relació amb la diversitat sexual, familiar i de gènere i l'erradicació de l'LGTBI-fòbia amb perspectiva de gènere
Nombre i tipus de protocols LGTBI actualitzats, editats i publicats	Nombre de protocols per a persones LGTBIQ+ actualitzats, editats i publicats amb perspectiva		

de gènere

Observacions

En el pressupost de 2024 es varen passar els 20.000,00 € d'aquesta partida a la partida de les subvencions, per això el 2024 no en tenim resultats, però que sí s'esperen obtenir el 2025. Per a aquesta partida específica hi ha un total previst de 12.500,00 € per al 2025.

Servei de Joventut

Programa o subprograma

Convocatòria de subvencions per a lleure adaptat

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

Les activitats de lleure s'adrecen a les persones joves amb independència del seu gènere.

Despesa: 90.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

1	No establir distincions en activitats de lleure en funció del gènere dels destinataris. Llenguatge no sexista.
---	--

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Convocatòria	Nombre de convocatòries	1	1

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Campanya de difusió dels 124peus a les Illes Balears

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

No fer distinció de gènere entre el públic destinatari.

Despesa: 45.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Fer publicitat amb llenguatge no sexista.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Nombre de contractes per a difusió i campanyes publicitàries	3	2	

Observacions

No hi ha observacions.

Servei de Famílies

Programa o subprograma

Barnahus

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

No hi ha descripció.

Despesa: 30.000,00€

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	No hi ha accions definides

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
-	-	-	-

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Centre terapèutic per a persones menors amb problemes de conducta

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

No hi ha descripció.

Despesa: N/D

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Tenint en compte les condicions que ha de complir l'immoble per evitar greuges o discriminacions contra les nines o joves usuàries

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Immoble i convenis amb Consells insulars	Nombre d'immobles i de convenis	Programa nou a la CAIB.	1/2 immobles; 4 convenis amb consells insulars

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Mediació familiar

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

Empodera la dona en la resolució del conflicte, en igualtat de condicions respecte de l'altra part.

Despesa: 18.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

1	La persona mediadora crea un espai d'imparcialitat i de neutralitat per resoldre conflictes familiars susceptibles de ser plantejats judicialment. I en el cas de desigualtat de poder (econòmic, social i/o emocional) de la dona respecte de l'altre part del conflicte, posa en funcionament tècniques per empoderar-la i, així, equilibrar el poder.
---	--

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Sessions de mediació en què, majoritàriament, una part del conflicte és una dona i l'altre un home. En altres casos hi pot haver un nombre més elevat de dones	Nombre de sessions de mediació	56 sessions (fins al 02-09-2024), en què és possible que es posin en acció les tècniques d'empoderament més d'una vegada en cada sessió	89 sessions

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Programa de violència filioparental

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

S'identifiquen els casos en què la violència s'exerceix cap a una familiar dona pel fet de ser dona, i es fa una intervenció encaminada a conscienciar d'aquest fet l'agressor i a reparar el mal causat i prevenir futures agressions. S'actua de la mateixa manera amb els fills i les filles.

Despesa: 211.714,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

1	Fer sessions terapèutiques d'intervenció amb l'agressor i amb la víctima i amb ells fills i filles.
---	---

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
-----------	------------------	--------------------	--------------------

Casos d'agressió a la mare / Casos d'agressió a ambdós pares	Casos agressió a la mare / Casos d'agressió a ambdós pares	57 casos agressió a la mare (64 %) / 28 casos agressió ambdós pares (41 %)	75 casos
--	--	--	----------

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Punt de trobada familiar

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

S'apliquen les resolucions judicials tenint en compte la igualtat de drets entre dones i homes.

Despesa: 804.209,63 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Casos en què una de les parts de la relació familiar que s'organitza és dona.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Nombre de casos	273 casos	300 casos	Nombre de casos
Nombre de visites tutelades	3.960 visites tutelades	4.000 visites tutelades	Nombre de visites tutelades
Nombre de intercanvis	4.644 intercanvis	4.700 intercanvis	Nombre d'intercanvis

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Programa d'assetjament escolar

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

S'identifiquen els casos en què l'assetjament escolar s'exerceix cap a una alumna per raó del seu gènere femení, i es fa una intervenció encaminada a empoderar la víctima per potenciar-li l'autoestima i prevenir futures agressions.

Despesa: 129.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Fer sessions terapèutiques amb la víctima i reunions de coordinació amb el centre escolar i els familiars, si escau.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Sessions de casos en què la víctima ho és per raó del seu gènere femení	Percentatge de casos	El 33 % dels casos són al·lotes	Sense canvis (33 %)

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Xarxa Emancipació: servei d'habitatge

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

S'identifiquen situacions de discriminació per gènere, de violència de gènere, de tràfic de persones i d'explotació sexual, i es fomenten estratègies de prevenció i d'intervenció específiques.

Despesa: 2.793.932,87 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Crear places específiques per a dones joves amb fills a càrrec.
2	Capacitar els professionals sobre qüestions de gènere, per identificar i abordar biaixos inconscients i comportaments discriminatoris.
3	Acompanyar a recursos específics i fer treball en xarxa.
4	Acompanyar a recursos específics.
5	Intervenir en casos d'explotació sexual i víctimes de tràfic de persones.

6	Fer assemblees i tutories en què es tractin els drets de gènere, l'empoderament i la prevenció de la violència de gènere, l'orientació sexual i la identitat de gènere.
7	Impartir tallers per desenvolupar habilitats per promoure l'equitat de gènere i fomentar habilitats no estereotipades. Per exemple: activitats de la vida quotidiana i corresponsabilitat (cuina, bricolatge, tasques de la llar, etc.).

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
1. Dones joves de 18 a 25 anys obtenen plaça d'habitatge	Nombre de dones que han obtingut habitatge	1. Nombre de dones que han obtingut habitatge des de gener fins a final d'agost de 2024: 67. Estimació fins a final de 2024: 100	1. Nombre estimat de dones que obtindran plaça del Servei d'Habitatge el 2025: 115
2. Places d'habitatge específiques només per a dones	Nombre de places específiques per a dones	2. Nombre de places específiques per a dones: 14	2. Nombre de places específiques per a dones: 14
3. Places d'habitatge específiques per a mares amb fill a càrrec	Nombre de places per a dones amb fill a càrrec	3. Nombre de places específiques per a dones amb fill a càrrec: 2	3. Nombre de places específiques per a dones amb fill a càrrec: 2
		4. Nombre de d'entitats col·laboradores amb el Servei d'Habitatge: 10, comptant la DGIJFID, les entitats concertades, les de contracte i les que tenen conveni	4. Nombre de d'entitats col·laboradores amb el Servei d'Habitatge: 11, comptant la DGIJFID, les entitats concertades, les de contracte i les que tenen conveni
		5. Nombre de places ofertes el 2024 en total mensualment : 183	5. Nombre estimat de places ofertes el 2025 en total mensualment: 183 + 31 possibles noves places = 214

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Xarxa d'Emancipació: servei d'acompanyament

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

S'identifiquen situacions de discriminació per gènere, de violència de gènere, de tràfic de persones i d'explotació sexual, i es fomenten estratègies de prevenció i d'intervenció específiques.

Despesa: 2.793.932,87 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisiones</i>	
1	Impartir formació a persones usuàries sobre igualtat de gènere.
2	Capacitar els professionals sobre qüestions de gènere, per identificar i abordar biaixos inconscients i comportaments discriminatoris.
3	Intervenir en casos d'explotació sexual i víctimes de tràfic de persones.
4	Acompanyar a recursos específics.
5	Intervenir en casos d'explotació sexual i víctimes de tràfic de persones
6	Fer assemblees i tutories en què es tractin els drets de gènere, l'empoderament i la prevenció de la violència de gènere, l'orientació sexual i la identitat de gènere.
7	Impartir tallers per desenvolupar habilitats per promoure l'equitat de gènere i fomentar habilitats no estereotipades. Per exemple: activitats de la vida quotidiana i corresponsabilitat (cuina, bricolatge, tasques de la llar, etc.).

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
1. Dones joves de 18 a 25 anys obtenen plaça al servei d'acompanyament	Nombre de dones en acompanyament	1. Nombre de dones que han obtingut plaça del Servei d'Acompanyament 105 des de gener fins a final agost de 2024. Estimació fins a final de 2024: 158	1. Nombre estimat de dones que obtindran plaça del servei d'acompanyament el 2025: 175
2. Nombre de places del servei d'acompanyament	Nombre de places específiques per a dones	2. Nombre de places específiques per a dones: 15	2. Nombre de places específiques per a dones: 15
3. Places d'acompanyament específiques només per a dones	Nombre de places per a dones amb fill a càrrec	3. Nombre de d'entitats col·laboradores amb el servei d'acompanyament 3, comptant amb les	3. Nombre de d'entitats col·laboradores amb el servei d'acompanyament, comptant amb les concertades i la DGJFID
			4. Nombre estimat de places ofertes en

	concertades i la DGIJFID	total mensualment el 2025: 160
	4. Nombre places ofertes el 2024 en total mensualment: 160	

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Xarxa Emancipació: renda

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

Es dona un complement a les dones amb fills a càrrec.

Despesa: 1.140.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisiones	
1	Establir una renda per cobrir les necessitats bàsiques de les persones joves en emancipació. Donar un complement de renda per evitar la sobrecàrrega de les mares joves.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Nombre de dones beneficiàries d'una renda	Nombre de dones beneficiàries d'una renda	Nombre de dones beneficiàries d'una renda: 58 des de gener fins a final d'agost de 2024, d'un total de 245 persones que l'han cobrada fins a agost	Nombre estimat de dones beneficiàries d'una renda el 2025: 95
Nombre de dones amb complement de renda per fill a càrrec	Nombre de dones amb complement de renda per fill a càrrec	Nombre de dones beneficiàries d'una renda amb complement de renda per fill a càrrec	Nombre de dones beneficiàries d'una renda amb complement per fill a càrrec
	Quantia bàsica de prestació de renda sense complements	Quantia bàsica de la prestació de renda sense complements el 2024: 604,21 €	Quantia bàsica estimada de la prestació de renda sense

el 2024

complements el
2025: 650 €

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Programa de competències parentals

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

El programa incideix a assumir les responsabilitats parentals de forma igualitària.

Despesa: 35.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

- | | |
|---|---|
| 1 | Implantar d'un programa amb evidència científica, amb la UIB, que, entre altres accions, cerca rompre amb les desigualtats existents entre homes i dones. |
|---|---|

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Tant per cent de pares que hi assisteixen, tant per cent de mares que hi assisteixen	43 % de pares davant un 57 % de mares	43 % de pares davant un 57 % de mares	Sense canvis

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Ajust per a persones menors d'edat víctimes de violència masclista o conjugal o entre persones amb una relació anàloga a la conjugal

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

Restitueix parcialment la situació d'extrema vulnerabilitat als fills de víctimes de violència masclista o conjugal.

Despesa: 102.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Ajut econòmic per pal·liar el dany de la violència masclista.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Nombre de fills que reben l'ajut	Nombre d'expedients actius Nombre d'expedients oberts en el període	9 total. 1 obert el 2024 (esmena documentació encara que la sol·licitud és del 2022)	9

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

CODI

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

Dona eines per poder accedir amb igualtat i minvar la desigualtat.

Despesa: 841.345,93 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	El programa dissenyat trenca estereotips. Ensenya a discriminar les notícies falses (<i>fake news</i>) i les pàgines no adients a l'edat.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Nombre de nins i nines adolescents	Nombre de nines i adolescents respecte del de nins i adolescents	Cap	4.623 nins i nines adolescents

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Pla corresponsables

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

Permet la conciliació de les dones i fomenta la corresponsabilitat.

Despesa: 4.997.481,16 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Convocar una subvenció per donar suport a les administracions locals i a les entitats del tercer sector perquè posin en marxa programes destinats a fomentar la corresponsabilitat i fomentin la conciliació familiar.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Projectes	Nombre de projectes	7	7

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Servei de suport psicològic en emergències

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

S'incorpora l'atenció prioritària a fills i familiars víctimes de violència de gènere a través d'un conveni amb l'Institut Balear de la Dona.

Despesa: 222.222,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

- 1 Formalitzar un conveni amb l'Institut Balear de la Dona que permet donar suport i ajuda psicològica a familiars de les víctimes mortals per violència de gènere.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Nombre de familiars que reben suport	Nombre d'expedients oberts	86	100
	Nombre de famílies ateses, per gènere, per municipi, per tipus de conveni, per familiaritat		

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Servei de seguiment dels programes de desplaçament temporal de menors estrangers

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

Permet que les joves o les nines puguin sortir d'una situació de dificultat o crisi humanitària en el país d'origen, on poden patir una doble discriminació pel simple fet de ser dones. També els ofereix unes oportunitats acadèmiques que d'altra manera no podrien tenir.

Despesa: 50.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

- 1 Facilitar que les joves i les nines visquin amb famílies en què hi hagi un entorn d'igualtat i tinguin l'oportunitat de desenvolupar-se en total llibertat en tots els aspectes de la seva vida.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Nines desplaçades	Nombre de nines	Nombre de dones	25

desplaçades

d'Ucraïna: 5, de Mali:
1, sahrauís: 16

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Finançament als consells insulars amb FSE+ per a garantia infantil i equips multidisciplinaris per a situacions de risc

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

Incideix en la corresponsabilitat igualitària per a la cura dels fills i en la protecció de les dones.

Despesa: 2.207.809,65 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

- | | |
|---|--|
| 1 | Preveure mesures de conciliació, ajuts econòmics i intervenció en casos de violència contra les dones (denúncies, sol·licitud de mesures de protecció...). |
|---|--|

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Convenis amb els consells insulars	Nombre de convenis	Programa nou a la CAIB	No es disposa de dades per fer una previsió

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Coordinació de la coperantalitat

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

L'immoble ha de complir les condicions necessàries per evitar greuges o discriminacions a les nines i joves usuàries.

Despesa: 150.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisiones</i>	
1	Intervenir en les famílies en fills perquè puguin exercir les seves responsabilitats parentals d'una manera igualitària.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Famílies beneficiàries	Nombre de famílies beneficiàries	Programa nou a la CAIB	40

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Habitatge per a joves en emancipació amb problemes de conducta

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

Les joves usuàries reben una atenció adequada a la seva problemàtica, no discriminatòria i igualitària des d'un punt de vista educatiu.

Despesa: 1.325.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisiones</i>	
1	Donar a les joves usuàries una atenció adequada a la seva problemàtica, no discriminatòria i igualitària des d'un punt de vista educatiu.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Joves dones beneficiàries	Nombre de joves dones beneficiàries	Programa nou a la CAIB	20 places

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Atenció terapèutica per a joves en emancipació

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

Les joves usuàries dones reben una atenció terapèutica adequada a la seva problemàtica, no discriminatòria i igualitària des d'un punt de vista educatiu.

Despesa: 100.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Donar a les joves usuàries una atenció terapèutica adequada a la seva problemàtica, no discriminatòria i igualitària des d'un punt de vista educatiu.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Joves dones beneficiàries	Nombre de joves dones beneficiàries	Programa nou a la CAIB	60 places

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Tallers sobre explotació sexual infantil (ESIA)

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

Els professionals adquireixen competències per intervenir en casos d'ESIA, tenint en compte les particularitats dels casos en què les víctimes són nines o joves dones.

Despesa: 6.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Impartir cursos de formació a professionals.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Nombre de tallers			

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Diagnòstic i estudi de la parentalitat positiva

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

Es tenen en compte les desigualtats i les discriminacions que sofreixen les dones en l'exercici de les responsabilitats parentals.

Despesa: 21.175,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Fer estudis.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Estudis	Nombre d'estudis	Programa nou a la CAIB	3

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Formació de professionals en BALORA

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

Es tenen en compte les desigualtats i discriminacions que sofreixen les dones en els casos de protecció de menors.

Despesa: 130.369,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Impartir cursos de formació a professionals.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Cursos	Nombre de persones formades	0	486

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Supervisió externa de la UTASI

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

Se supervisen els casos tenint en compte les particularitats d'aquells en què les víctimes són nines o joves dones.

Despesa: 3.600,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Fer supervisions de professionals.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Supervisions	Nombre de supervisions	1	3

Observacions

No hi ha observacions.

Servei de Justícia Juvenil

Programa o subprograma

Atenció psicològica a persones menors/joves en compliment de mesures de justícia juvenil: Menorca i Eivissa

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

Especialment en els casos de delictes d'agressió sexual o de delictes comesos contra dones pel fet de ser-ho, es consciencia el jove infractor de la gravetat del fet, de les conseqüències per a la víctima i de la necessitat de respectar els drets de les dones, amb la finalitat d'evitar que reincideixi i d'aconseguir-ne la reinserció.

Despesa: 53.900,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisiones</i>	
1	Fer sessions terapèutiques amb el jove infractor.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Sessions terapèutiques	Nombre de sessions	19	20

Observacions

El pressupost per al 2025 és per a tot el programa, atès que no es factura per sessions en funció del delicte comès.

Programa o subprograma

Contracte per al compliment de prestacions en benefici de la comunitat imposades com a mesura de justícia juvenil

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

Especialment en els casos de delictes d'agressió sexual o de delictes comesos contra dones pel fet de ser-ho, es consciencia el jove infractor de la gravetat del fet, de les conseqüències per a la víctima i de la necessitat de respectar els drets de les dones, amb la finalitat d'evitar que reincideixi i d'aconseguir-ne la reinserció.

Despesa: 30.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

- | | |
|---|---|
| 1 | Fer una intervenció educativa amb el jove durant el seguiment de la mesura. |
|---|---|

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Prestacions en benefici de la comunitat	Nombre de prestacions en benefici de la comunitat	22	30

Observacions

- El pressupost per al 2025 és per a tot programa, atès que no es factura per intervenció en funció del delictes comès.
- El valor de 2024 inclou el total de prestacions en benefici de la comunitat, sense distinció per delictes, i es refereix a l'agost de 2024.

Programa o subprograma

Supervisió tècnica i emocional per a professionals que treballen en el compliment de mesures de justícia juvenil

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

Es pretén millorar la qualitat de la intervenció, des d'una perspectiva de gènere, amb joves que compleixen una mesura de justícia juvenil que té com a finalitat principal evitar que reincideixin i procurar-ne la reinserció.

Despesa: 15.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

- | | |
|---|--|
| 1 | Incorporar en la supervisió tècnica i emocional dels professionals la perspectiva de gènere, la problemàtica que presenten els joves en aquest àmbit i els mètodes d'intervenció per fer-hi front. |
|---|--|

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Sessions de supervisió tècnica i emocional	Nombre de sessions	0	8

Observacions

- El pressupost per al 2025 és per a tot el programa, atès que no es factura per intervenció en funció del delicte comès.
- El valor de 2024 inclou el total de prestacions en benefici de la comunitat, sense distinció per delicte, i es refereix a l'agost de 2024.

Programa o subprograma

Execució de mesures de medi obert

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

Especialment en els casos de delictes d'agressió sexual o de delictes comesos contra dones pel fet de ser-ho, conscienciar el jove infractor de la gravetat del fet, de les conseqüències per a la víctima i de la necessitat de respectar els drets de les dones, amb la finalitat d'evitar que reincideixi i de procurar-ne la reinserció.

Despesa: 1.890.987,15 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Fer una intervenció educativa amb el jove durant el seguiment de la mesura.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Joves amb mesura de medi obert	Nombre de joves	528	560

Observacions

- Atès que és un servei de prestació directa, en el pressupost de 2025 s'inclouen únicament els costos de personal d'educadors de medi obert i la cap de secció més un 3 % en previsió de l'increment per al 2025.
- El valor de 2024 inclou els joves amb mesura de medi obert fins al 3 de setembre de 2024, sense distinció del delicte comès.

Programa o subprograma

Execució de mesures d'internament

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

Especialment en els casos de delictes d'agressió sexual o de delictes comesos contra dones pel fet de ser-ho, conscienciar al jove infractor de la gravetat del fet, de les conseqüències per a la víctima i de la necessitat de respectar els drets de les dones, amb la finalitat d'evitar que reincideixi i procurar-ne la reinserció.

Despesa: 153.288,26 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Fer una intervenció educativa amb el jove durant el seguiment de la mesura.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Joves amb mesura d'internament	Nombre de joves	108	110

Observacions

- El pressupost per al 2025 únicament inclou els costos de personal de la coordinadora de centres i de la coordinadora i de la cap de secció de mesures d'internament de justícia juvenil, atès que la gestió dels centres correspon a la Fundació S'Estel.
- El valor de 2024 inclou els joves amb mesura d'internament fins al 3 de setembre de 2024, sense distinció del delicte comès.

Programa o subprograma

Programa ALTER

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

Erradicació de qualsevol discriminació dels joves en l'accés a la formació.

Despesa: 2.350.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

- | | |
|---|---|
| 1 | Establir criteris igualitaris en l'accés a la formació. |
|---|---|

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Joves beneficiaris	Nombre de joves beneficiaris	329	329

Observacions

El valor de 2024 és una previsió a 31 de desembre de 2024.

Oficina Balear de la Infància i l'Adolescència

Programa o subprograma

Subscripció premsa per al seguiment del drets de la infància i l'adolescència.

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

No hi ha descripció.

Despesa: 2.500,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	No hi ha accions assignades

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Lloguer d'un local per a la seu de l'OBIA i acondicionament

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

No hi ha descripció.

Despesa: 55.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	No hi ha accions assignades

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
------------------	-------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Protecció i defensa dels drets del menor

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

El programa sobre protecció i drets del menor de l'OBIA s'adreça de manera transversal a tots els àmbits que puguin afectar la infància i l'adolescència, indistintament del sexe i el gènere, i sense cap tipus de discriminació.

Despesa: 60.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisiones</i>	
1	Supervisar les administracions públiques de les Illes Balears, entitats privades i organitzacions que prestin serveis als menors dins el territori de la comunitat autònoma.
2	Verificar el respecte dels drets del menor i orientar les actuacions. Tramitar les queixes i els greuges sobre situacions d'amenaça i/o vulneració dels drets dels menors. Fomentar la planificació integral i sectorial de les matèries que afecten els drets i la protecció dels menors. Protegir, defensar i promoure els drets dels menors de les Illes Balears. Optimitzar recursos i desenvolupar millores en el servei d'atenció al menor de les Illes Balears.
3	Promoure i facilitar l'aplicació i la difusió dels convenis, les recomanacions internacionals i la legislació nacional sobre els drets del menor.
4	Participar en diferents organismes i espais de coordinació per treballar la defensa dels drets del menor.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
------------------	-------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Elaboració de material divulgatiu sobre els drets de la infància i l'adolescència

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

El material s'adreça de manera transversal a tots els àmbits que puguin afectar la infància i l'adolescència, indistintament del sexe i el gènere, i sense cap tipus de discriminació.

Despesa: 7.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Elaborar materials que incorporin una visió igualitària entre gèneres.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Materials elaborats	Nombre de materials elaborats		8

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Elaboració d'estudis sobre els drets de la infància i l'adolescència

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

Els estudis poden referir-se de manera transversal a tots els àmbits que puguin afectar la infància i l'adolescència, indistintament del sexe i gènere, i sense cap tipus de discriminació.

Despesa: 10.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Elaborar els estudis tenint en compte les discriminacions que es poden donar en cada un dels àmbits als quals es refereixen.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Estudis elaborats	Nombre d'estudis elaborats		5

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Gestió de continguts del web i les xarxes socials de l'OBIA

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

Es tracta d'aconseguir fer les comunicacions a través de les xarxes evitant discriminacions.

Despesa: 12.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Incidir en les discriminacions que es produeixen en determinats àmbits, donar a conèixer eines per evitar-les i emprar un llenguatge no sexista.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>

Observacions

No es pot quantificar amb indicadors, atès que el programa es refereix a la gestió global de les xarxes.

Programa o subprograma

Línia d'atenció a la infància i l'adolescència 116111

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

S’atenen les nines i les dones joves en situació vulnerable de risc o desprotecció o víctimes de delictes.

Despesa: 100.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Tenir en compte la vulnerabilitat o la desprotecció soferta pel fet de ser nina o dona jove en l’atenció i els recursos disponibles.

Indicadors de l’activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>

Observacions

No hi ha observacions.

Direcció General de Cooperació i Immigració

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, tant al nostre territori com als diferents països amb els quals treballa el Servei de Cooperació. 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 la transformació social que incorporin la perspectiva de gènere en el seu programa de cooperació internacional.

Despesa: 2.470.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	A totes les convocatòries de cooperació s'estableixen com a prioritats generals dels projectes que les entitats presentin l'enfocament de gènere i contribueixin a 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	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.
3	A l'hora de planificar i identificar les actuacions directes, com a prioritat en la política autonòmica de cooperació, l'enfocament de gènere hi està present, o bé 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, la ribera sud de la Mediterrània i l'Amèrica Central; es finança, mitjançant el Programa Mundial d'Aliments (PMA), ajuda humanitària amb perspectiva de gènere a la zona del Sahel, i s'impulsa un programa de defensa i protecció de defensores dels drets humans, entre altres accions.
4	A 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 seves dues modalitats, atorga fins a 7 punts als projectes que tenen un pla d'igualtat i als que incorporen l'enfocament de gènere. 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 financen 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 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 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Nombre de projectes subvencionats	Euros	1.000.000,00 €	
Nombre de projectes subvencionats	Euros	300.000,00 €	
Nombre de projectes subvencionats	Euros	350.000,00 €	
Nombre de projectes subvencionats	Euros	350.000,00 €	
Nombre de projectes subvencionats	Euros	150.000,00 €	
Nombre de documents	Nombre de documents	3	

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Atenció i integració de la població immigrant

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

L'actuació de xarxes organitzades que segresten i extorsionen les dones víctimes de tràfic esdevé una situació de greu vulnerabilitat que dificulta la inserció de les afectades, i que les aïlla del seu entorn comunitari i les allunya de la possibilitat d'inserir-se socialment en un context laboral normalitzat. L'activitat suposa una vulneració de la dignitat de les víctimes i una forma de violència que genera un greu perjudici emocional i social que debilita la persona i dificulta una sortida voluntària i desitjada d'un entorn hostil. La convocatòria d'ajuts cofinançada pels FSE+ dirigida a entitats del tercer sector per al desenvolupament d'itineraris d'atenció social i cobertura de necessitats bàsiques dirigits a facilitar l'abandonament de l'exercici de la prostitució i de la venda ambulat no autoritzada té com a destinatàries, en bona part, dones que es dediquen a la prostitució, a fi que rebin l'atenció i la formació que permetin que abandonin aquesta ocupació.

Despesa: 494.116,66 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	S'implanten itineraris d'atenció social mitjançant els quals les usuàries han de poder començar a incorporar la llengua, la cultura, les habilitats socials, les relacions amb l'entorn comunitari i les administracions públiques i altres coneixements i habilitats necessaris per poder integrar-se en la societat d'acollida i abandonar l'exercici de la prostitució. Així doncs, l'objectiu és fomentar la inclusió social de dones que exerceixen la prostitució per mitjà d'actuacions que condueixin a l'adquisició i el desenvolupament de competències i habilitats bàsiques que contribueixin a la millora de la qualitat de vida i al procés d'integració social, educatiu i cultural de les persones destinatàries.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Nombre projectes subvencionats	Euros	263.731,46 €	494.116,66 €

Observacions

No hi ha observacions.

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 en destinar el total del seu pressupost a la realització d'accions positives en els diferents àmbits (cultural, educatiu, ocupacional, etc.) i accions de suport en diferents organismes per possibilitar la igualtat de forma transversal en les polítiques públiques.

Despesa: 984.625,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Impulsar i desenvolupar la coeducació com a via d'erradicació de la discriminació per raó de sexe i a favor de la igualtat real i efectiva, com preveu la Llei orgànica 3/2007 i d'acord amb el que estableix la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
2	Convocar òrgans col·legiats: Consell de Participació de les Dones i Comissió per a la Igualtat de Gènere.
3	Convocar subvencions per a projectes de foment i suport a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i de prevenció i erradicació de les violències masclistes. Entitats socials.
4	Convocar subvencions per a projectes de foment i suport a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i de prevenció i erradicació de les violències masclistes per a entitats especialitzades en discapacitats i salut mental.
5	Formalitzar un conveni amb la UIB per impartir el postgrau Especialista Universitari en Coeducació.
6	Dur a terme activitats per a la promoció i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
7	Formalitzar un conveni amb les cambres de comerç per al foment de l'autoocupació i l'emprenedoria per a dones.
8	Impulsar i desenvolupar els plans d'igualtat en les empreses i expedir els visats d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball, en desenvolupament de l'article 40 de la Llei 11/2016.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Mesures per promoure la igualtat dins l'àmbit educatiu, d'acord amb el que estableix el capítol I del títol IV de la Llei	Nombre de mesures promogudes	5	6

11/2016			
Consell Rector, Consell de Participació de les Dones i Comissió per a la Igualtat de Gènere	Nombre de convocatòries fetes	5	6
Sol·licituds de subvenció presentades	Nombre de sol·licituds presentades	5	35
Subvencions atorgades	Nombre de projectes subvencionats	5	35
Sol·licituds de subvenció presentades	Nombre de sol·licituds presentades	Acció nova	
Subvencions atorgades	Nombre de sol·licituds presentades	Acció nova	
Persones matriculades	Nombre de persones matriculades	21	25
Accions desenvolupades	Nombre d'accions desenvolupades	6	8
Plans d'empresa elaborats	Nombre d'usuàries amb plans d'empresa elaborats	160	180
Visats d'excel·lència empresarial	Nombre de visats tramitats	Acció nova	

Observacions

No hi ha observacions.

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 en destinar el total del seu pressupost a la lluita contra les diferents manifestacions de violència masclista.

Despesa: 6.157.835,69 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Mantenir el servei d'atenció especialitzada telefònica 24 hores i l'acompanyament presencial per a víctimes de violència masclista.

2	Mantenir el sistema d'informació compartida VG-SIC.
3	Constituir taules de coordinació municipals per a la prevenció i la lluita contra les violències masclistes.
4	Fer accions formatives en matèria d'igualtat i violències masclistes i de millora de l'atenció professional a les víctimes de violència masclista.
5	Mantenir el servei de teletraducció.
6	Elaborar projectes d'assistència social integral i projectes d'atenció a menors.
7	Elaborar projectes de millora de la coordinació i plans personalitzats.
8	Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere per a la implementació de mesures per a l'erradicació de la violència contra les dones.
9	Formalitzar un conveni amb la UIB per a la Càtedra d'Estudis de Violència de Gènere.
10	Atorgar una subvenció a la UIB per al postgrau Expert Universitari en Intervenció Interdisciplinària en Violències Sexuals.
11	Atorgar una subvenció a la UIB per al postgrau Expert universitari en Intervenció Social en Situació de Tracta de Persones i Prostitució.
12	Atorgar una subvenció a la UIB per al postgrau Especialista Universitari en Intervenció en Violència contra les Dones.
13	Formalitzar un conveni amb Casal Petit per a l'atenció integral de dones en situació de tràfic i/o prostitució.
14	Atorgar una subvenció a Metges del Món per prestar un servei d'atenció i acompanyament psicosocial, acreditacions i homologacions d'estudis per a dones víctimes de tràfic o explotació sexual o situació de prostitució.
15	Atorgar una subvenció a Creu Roja per prestar un servei d'atenció i acompanyament psicosocial, acreditacions i homologacions d'estudis per a dones víctimes de tràfic o explotació sexual o situació de prostitució.
16	Subvenció a Germanes Oblates per prestar un servei d'atenció i acompanyament psicosocial a la part forana de Mallorca, acreditacions i homologacions d'estudis per a dones víctimes de tràfic o explotació sexual o situació de prostitució.
17	Convocar subvencions per a entitats locals, agrupacions d'ajuntaments i mancomunitats per impulsar i implantar les taules locals de coordinació i prevenció per a l'abordatge de les violències masclistes.
18	Fer activitats per a la lluita contra la violència masclista.
19	Convocar 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.
220	Dur a terme un programa d'acompanyament integral en el procés emprenedor dirigit a dones en situació d'exclusió social i/o financera.
21	Impulsar i desenvolupar el II Pla autonòmic per a la lluita contra el tràfic de dones per a l'explotació sexual i l'atenció a la prostitució a les Illes Balears, i altres accions contra la violència sexual, i fer-ne el seguiment.
22	Ajudar en el projecte de recerca sobre violència cap a les dones en contextos i col·lectius d'especial vulnerabilitat social a les Illes Balears.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Telefonades ateses	Nombre de telefonades ateses	4.500	5.000
Acompanyaments presencials	Nombre d'acompanyaments fets	490	550
Tasques de millora, manteniment o correcció	Nombre de tasques desenvolupades	50	50
Taules de coordinació municipals constituïdes	Nombre de taules de coordinació constituïdes	35	40
Edicions de cada acció formativa	Nombre d'edicions de cada acció formativa	Acció nova	20
Minuts de conversa traduïda	Nombre de minuts de conversa traduïda	3.750	4.000
Projectes	Nombre de projectes elaborats	2	2
Projectes	Nombre de projectes elaborats	4	4
Accions fetes	Nombre d'accions fetes	40	40
Activitats dins la Càtedra d'Estudis de Violència de Gènere	Nombre d'activitats fetes	4	4
Cursos impartits	Nombre de cursos impartits	1	1
Cursos impartits	Nombre de cursos impartits	1	1
Cursos impartits	Nombre de cursos impartits	1	1
Conveni signat	Nombre de convenis signats	1	1
Subvencions atorgades	Nombre de subvencions atorgades	1	1
Subvencions atorgades	Nombre de subvencions atorgades	1	1
Subvencions atorgades	Nombre de subvencions atorgades	1	1
Subvencions atorgades	Nombre de subvencions atorgades	26	35
Activitats per a la lluita contra la violència masclista	Nombre d'activitats fetes	6	6
Subvencions atorgades	Nombre de subvencions atorgades	?	?

Dones que participen en el programa	Nombre de dones participants	Acció nova	72
	Nombre de dones participants víctimes de violència masclista	Acció nova	24
II Pla autonòmic per a la lluita contra el tràfic de dones per a l'explotació sexual i l'atenció a la prostitució a les Illes Balears, i altres accions contra la violència sexual	II Pla aprovat	Acció nova	1
Informe de revisió d'evidències i bones pràctiques	Document lliurat	Acció nova	1

Observacions

No hi ha observacions.

Institut Balear de la Joventut

Programa o subprograma

Promoció de joves artistes

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

No hi ha descripció

Despesa: N/A

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	No hi ha accions assignades

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
-	-	-	-

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Camps de voluntariat i formació

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

Es convoquen camps de voluntariat per a joves específics sobre igualtat entre homes i dones.

Despesa: N/A

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Impartir formació específica i conscienciar des de l'anàlisi i la pràctica.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
------------------	-------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Promoció i difusió del Carnet Jove

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

Fer visible de manera igualitària el Carnet Jove i programes de polítiques de joventut relacionades.

Despesa: N/A

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Elaborar imatges igualitàries (mateixa proporció d'homes i dones) i usar llenguatge inclusiu.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
------------------	-------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Servei d'informació i documentació juvenil

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

Es fan cursos i trobades entre parells en centres educatius de secundària.

Despesa: N/A

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Elaboració d'imatges igualitàries, i ús de discurs i llenguatge inclusiu.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Gestió d'instal·lacions juvenils

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

L'objectiu és repartir de manera igualitària gairebé totes les tasques.

Despesa: N/A

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Dur a terme les tasques relacionades amb la gestió de les instal·lacions de manera equitativa entre homes i dones (neteja, cuina, etc.), llevat de les tasques de reparació, que les duen a terme homes.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Gestió de l'Observatori de la Joventut

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

L'objectiu és elaborar estudis, enquestes i estadístiques.

Despesa: N/A

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Aplicar la perspectiva d'igualtat de gènere en els indicadors, els continguts i les variables.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Serveis generals

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

Es tracta de redactar i emetre continguts.

Despesa: N/A

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Elaborar imatges, fer discursos i usar llenguatge que siguin inclusius.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>

Observacions

No hi ha observacions.

Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel

Programa o subprograma

Atenció psicològica a persones menors/joves en compliment de mesures de justícia juvenil

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

Especialment en els casos de delictes d'agressió sexual o de delictes comesos contra dones pel fet de ser-ho, conscienciar el jove infractor de la gravetat del fet, de les conseqüències per a la víctima i de la necessitat de respectar els drets de les dones, amb la finalitat d'evitar que reincideixi i d'aconseguir-ne la reinserció.

Despesa: N/A

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Fer sessions terapèutiques amb el jove infractor.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Casos d'intervenció amb joves per delictes contra la llibertat sexual i de violència de gènere	Nombre de casos	10	10

Observacions

El pressupost per al 2025 és per a tot el programa, atès que no es factura per sessions en funció del delicte comès.

Programa o subprograma

Execució de mesures d'internament

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

Especialment en els casos de delictes d'agressió sexual o de delictes comesos contra dones pel fet de ser-ho, conscienciar el jove infractor de la gravetat del fet, de les conseqüències per a la víctima i de la necessitat de respectar els drets de les dones, amb la finalitat d'evitar que reincideixi i d'aconseguir-ne la reinserció.

Despesa: 8.373.515,81 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

- | | |
|---|---|
| 1 | Fer intervenció educativa amb el jove durant el seguiment de la mesura. |
|---|---|

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Joves interns	Nombre de joves interns	108	110

Observacions

- Atès que és un servei de prestació directa, en el pressupost de 2025 s'inclouen únicament els costos de personal d'internament més un 3 % en previsió d'increment per al 2025.
- El valor de 2024 es refereix fins al 3 de setembre de 2024.

Programa o subprograma

Programa ALTER

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

L'objectiu és erradicar qualsevol discriminació dels joves en l'accés a la formació.

Despesa: 94.662,15 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions

- | | |
|---|---|
| 1 | Establir criteris igualitaris en l'accés a la formació. |
|---|---|

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Joves beneficiaris	Nombre de joves beneficiaris	329	329

Observacions

- En el pressupost de 2025 s'inclouen únicament els costos de personal adscrit al programa, més un 3 % en previsió d'increment per al 2025. La resta de costos (material, conveni...) s'imputen en el pressupost de la Direcció General.
- El valor de 2024 és una estimació a 31 de desembre de 2024.

Programa o subprograma

Unitat de Tractament de l'Abús Sexual Infantil

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

Es tracta d'aconseguir desculpabilitzar la nina o la jove víctima de l'abús, treballar en el seu estat emocional, reforçar-la i empoderar-la.

Despesa: 261.532,45 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Fer sessions terapèutiques amb la víctima.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Nines i joves tractades	Nombre de nines i joves tractades		

Observacions

Atès que çes un servei de prestació directa, en el pressupost de 2025 s'inclouen únicament els costos de personal de l'equip terapèutic, més un 3 % en previsió d'increment per al 2025.

Programa o subprograma

Programa ATURA'T

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

Es tracta de conscienciar el jove infractor de la gravetat del fet, de les seves conseqüències per a la víctima i de la necessitat de respectar els drets de les dones, amb la finalitat d'evitar que reincideixi i d'aconseguir-ne la reinserció.

Despesa: 108.663,97 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Fer intervencions educatives amb el jove agressor.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Joves tractats	Nombre de joves tractats		

Observacions

En el pressupost de 2025 s'inclouen únicament els costos de personal de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel adscrit al programa, més un 3 % en previsió d'increment per al 2025.

Programa o subprograma

Llar de convivència

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

Especialment en els casos de delictes d'agressió sexual o de delictes comesos contra dones pel fet de ser-ho, es tracta de conscienciar el jove infractor de la gravetat del fet, de les conseqüències per a la víctima i de la necessitat de respectar els drets de les dones, amb la finalitat d'evitar que reincideixi i d'aconseguir-ne la reinserció.

Despesa: 397.271,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Fer intervencions terapèutiques i educatives amb el jove agressor.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Joves tractats	Nombre de joves tractats		

Observacions



En el pressupost de 2025 s'inclouen únicament els costos de personal de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel adscrit al programa, més un 3 % en previsió d'increment per al 2025.

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

Aquest programa contribueix a la igualtat entre dones i homes, ja que afecta de manera diferenciada homes i dones amb dependència i/o discapacitat física, intel·lectual o problemes de salut mental. S'aplicarà l'estratègia més adient en cadascun dels grups per tal d'assolir els objectius de millora de la seva qualitat de vida.

Despesa: 22.900,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	Potenciar la participació de les persones usuàries en activitats de la comunitat i del seu l'entorn
2	Potenciar l'ús, per part de les persones usuàries, de les eines informàtiques i fer-los una introducció a les aplicacions.
3	Desplegar un espai de reflexió ètica sobre serveis socials a tota l'organització (ERESS).

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Sessions	Nombre	24	
Sortides	Nombre	8	

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Gestió i administració interna de la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència

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

El Pla d'Igualtat de l'entitat posa en valor la visió de gènere i la promoció de la igualtat efectiva entre les treballadores i els treballadors de la Fundació.

Despesa: 22.900,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Supervisar i avaluar de manera contínua les accions i les mesures, i fer-ne un seguiment.
2	Impartir formació relacionada amb la igualtat de gènere.
3	Implantar el registre salarial.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Grau d'acompliment del Pla d'Igualtat	Escala 1-5	5	
Grau de satisfacció amb la formació	Escala 1-4	4	
Implantació del registre salarial	Termini d'execució	30/12/2024	

Observacions

No hi ha observacions.

Conselleria d'Agricultura, Pesca i Medi Natural

Secretaria General d'Agricultura, Pesca i Medi Natural

Programa o subprograma

Ocupació i emprenedoria de la dona en les activitats productives del sector primari

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

Consisteix a ampliar tant les capacitats com l'orientació de les dones en el món rural i marítim.

Despesa: 50.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Dur a terme accions de formació a les dones tant del sector agrari com del sector marítim.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Nombre d'accions formatives			Mínim una acció formativa

Observacions

No hi ha observacions.

Fons de Garantia Agrària i Pesquera

Programa o subprograma

Pla Estratègic de la PAC 2023-2027

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

L'enfocament de gènere, integrat com a objectiu específic SO8 en la PEPAC, respon a la necessitat d'abordar les desigualtats que tradicionalment han afectat les dones en el medi rural.

Despesa: N/A

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

Accions/decisions	
1	El pagament complementari a l'Ajuda Bàsica a la Renda, dirigit a joves agricultors i agricultores, ofereix un incentiu econòmic especial a les dones, amb un increment del 15 % en l'import de l'ajuda. Aquesta mesura, combinada amb requisits mínims de formació, cerca fomentar el relleu generacional i afavorir la incorporació de dones en un sector clau per al nostre futur.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

Indicador	Unitat de mesura	Valor previst 2024	Valor previst 2025
Beneficiàries que han cobrat l'increment del 15 %	Beneficiàries	26	28

Observacions

No hi ha observacions.

Institut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes Balears

Programa o subprograma

Visibilització de les investigadores femenines de l'Institut de Recerca i Formació Agroalimentària i Pesquera de les Illes Balears (IRFAP) mitjançant les notícies publicades a les xarxes socials i a la web de l'entitat

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 es donen a conèixer les nostres investigadores.

Despesa: N/A

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Publicar notícies de la investigació feta per dones.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Nombre de notícies a les xarxes socials	Nombre		Mínim 1 notícia al mes

Observacions

No hi ha observacions.

Programa o subprograma

Celebració del Dia Internacional de les Dones i les Nines en la Ciència (11 de febrer)

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

Es dona visibilitat a les dones i les nines en la ciència i la recerca.

Despesa: 4.000,00 €

Accions en el marc del programa que contribueixen a la igualtat de gènere

<i>Accions/decisions</i>	
1	Editar un tríptic per repartir a les escoles que formen part del programa escolar de l'IRFAP. Publicar-lo a la web de l'IRFAP.
2	Editar i publicar un vídeo especial de la tasca que fan les dones investigadores de l'IRFAP i de com influeix en la societat. Difondre'l per les xarxes socials.

Indicadors de l'activitat que incorporen la perspectiva de gènere

<i>Indicador</i>	<i>Unitat de mesura</i>	<i>Valor previst 2024</i>	<i>Valor previst 2025</i>
Nombre de tríptics repartits	Nombre		5.000
Vídeo	1		1

Observacions

No hi ha observacions.

Conselleria de la Mar i Cicle de l'Aigua

No han enviat informació.

5. Propostes de millora

Aquest informe segueix la línia iniciada en el primer informe, amb l'objectiu de continuar avançant en l'anàlisi de l'impacte de gènere en els pressupostos. Els pressupostos són una eina clau per quantificar el compromís de l'Administració amb la igualtat i per fer visible l'esforç transversal de les conselleries, els ens del sector públic instrumental de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i els organismes autònoms.

Al llarg de l'informe, s'han pogut identificar quines són les desigualtats retributives que hi ha en els diferents organismes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. S'ha analitzat el desglossament dels salaris, així com les diferències retributives en funció del grup professional i el règim jurídic. A més, s'ha estudiat quines activitats estan duent a terme els organismes per contribuir a la reducció de les desigualtats de gènere a les Illes Balears, amb l'avaluació de les seves accions i l'impacte en aquest àmbit. També s'han elaborat unes recomanacions específiques.

A continuació, es presenten un seguit de propostes i línies estratègiques que es recomana seguir. Aquesta estructuració facilita la presentació dels resultats i les propostes, permet una comprensió més àgil de les àrees d'actuació i mostra el camí que cal seguir en cadascun dels àmbits per avançar en la igualtat de gènere dins els pressupostos. És important destacar que moltes de les propostes estan ja inspirades en l'anterior informe de pressupostos i que s'han tornat a incloure en aquest informe perquè no s'han duit a terme.

De manera sintetitzada, es considera imprescindible avançar en quatre àmbits:

1. Aprofundiment de l'abast de les polítiques de transversalitat

- **Programes amb significació especial en igualtat:** S'ha complert l'objectiu d'incrementar el nombre de programes que tenen una especial rellevància en termes d'igualtat de gènere. El pas següent serà estendre aquest enfocament a altres programes que, encara que inicialment no semblin rellevants, podrien beneficiar-se de millores en les polítiques d'igualtat.
- **Incorporació de l'informe d'impacte de gènere:** És crucial que l'informe d'impacte de gènere es consideri una eina imprescindible en la preparació dels pressupostos. A més, s'haurien de cercar sinergies perquè l'elaboració d'aquest informe s'integri en els calendaris anuals de manera sistemàtica i anticipada.

2. Recerca de sinergies

- **Coherència amb els plans d'igualtat:** La integració de l'informe d'impacte de gènere en els plans d'igualtat és una estratègia eficient que maximitza la coherència entre les polítiques. Es recomana identificar punts de coincidència entre l'enfocament de l'informe d'impacte i l'avaluació del Pla

d'Igualtat dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma, especialment en l'anàlisi de dades retributives.

- **Metodologia comuna:** Es podria harmonitzar la metodologia d'estudi de l'informe d'impacte amb la que s'utilitza per avaluar el Pla d'Igualtat. Aquesta coordinació milloraria la qualitat de les dades i n'asseguraria la comparabilitat.
- **Sector públic instrumental i organismes autònoms:** Encara que cada entitat pública presenta particularitats, aquestes també poden participar en la generació de sinergies, sempre adaptant-se a les seves realitats específiques per comprendre millor les diferències detectades en termes d'igualtat.

3. Formació i sensibilització

- **Necessitat de formació contínua:** Cal continuar impulsant la formació específica en pressupostos amb perspectiva de gènere, fent especial èmfasi en la transversalitat i la creació d'indicadors robusts. Durant el procés de recollida de dades, s'han detectat dificultats, tant tècniques com de sensibilització, i també problemes pel que fa a l'ús de llenguatge no inclusiu.
- **Lideratge en la transversalitat:** Es podria optar per crear un grup de professionals capacitats que liderin aquest procés, la qual cosa simplificaria la recollida de dades i homogeneïtzaria els resultats. Aquest lideratge permetria detectar desigualtats i promoure accions concretes per avançar en la igualtat des de tots els nivells de l'Administració.
- **Sensibilització del personal:** A més de la formació, cal conscienciar contínuament el personal perquè entengui les àrees en què hi ha desigualtats i com, des de cada lloc de feina, es poden aplicar mesures per corregir-les.

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

- **Indicadors i anàlisi de les dades:** És fonamental continuar avançant en la creació d'indicadors que mesurin l'impacte de les polítiques públiques de manera adequada i homogènia. Les dades qualitatives, com els motius de les diferències detectades, haurien d'acompanyar els resultats quantitatius per proporcionar una comprensió més profunda.
- **Recollida homogènia de dades retributives:** Encara que ja s'ha avançat en la recollida de dades del capítol 1, s'hauria de continuar treballant per establir una metodologia comuna que inclogui l'indicador de salari per hora. Aquesta proposta requereix la col·laboració de diverses institucions, inclosos l'Institut Balear de la Dona, l'IBESTAT i Funció Pública.

Annex I. Fitxa

P-01 PERSPECTIVA DE GÈNERE (PRESSUPOSTOS 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.)

Pressupost assignat 2025
1.
2.
3.

Indicadors amb perspectiva de gènere per a cada acció (Afegiu-hi tantes files com siguin necessàries.)

Indicador	Unitat de mesura	Valor 2024	Valor previst 2025
1.			
2.			
3.			

Observacions