



G CONSELLERIA
O ADMINISTRACIONS
I PÚBLIQUES I
B MODERNITZACIÓ



PLA D'IGUALTAT
DE L'ADMINISTRACIÓ DE
LA COMUNITAT AUTÒNOMA



Estudi per a l'elaboració del III PLA D'IGUALTAT entre dones i homes (2021-2024)

DELS SERVEIS GENERALS DE
L'ADMINISTRACIÓ DE LA CAIB

 **IGUAL**
c o n s u l t i n g

ÍNDIX

1	INTRODUCCIÓ.....	5
2	FASES D'UN PLA D'IGUALTAT	9
2.1	La fase d'avaluació del pla d'igualtat	10
2.2	Passes de l'avaluació i els seus objectius	12
3	METODOLOGIA D'AVALUACIÓ	16
3.1	Fonts de recopilació de dades	17
3.1.1	Entrevistes i qüestionari en línia	17
3.1.2	Dades del personal	21
3.1.3	Enquesta al personal	21
3.1.4	Bústia de suggeriments	34
3.2	Indicadors per a l'avaluació de l'impacte	34
3.3	Estructura del document	36
4	DADES GENERALS DEL PERSONAL DE LA CAIB	38
4.1	Situació laboral.....	39
4.2	Edat i nivell d'estudis.....	41
5	CULTURA D'IGUALTAT I EMPODERAMENT DE LES DONES (EIX 1)	44
5.1	Execució de les accions del II Pla.....	45
5.2	Indicadors d'impacte	46
5.3	Objectiu 1.1.: Potenciar la cultura organitzacional de la igualtat de gènere	48
5.3.1	Discriminació per sexe.....	48
5.3.2	Informació sobre eines d'igualtat de gènere.....	50
5.4	Objectiu 1.2.: Afavorir l'empoderament de les dones	58
5.4.1	Presència de dones en òrgans col·legiats.....	58
5.4.2	Presència de dones en llocs de responsabilitat	60
5.5	Objectiu 1.3.: Perspectiva de gènere en normativa i gestió dels recursos humans ..	67
5.6	Evolució 2015-2020	68

6	ACCÉS, PROMOCIÓ I CONDICIONS DE TREBALL (EIX 2)	71
6.1	Execució de les accions del II Pla	72
6.2	Indicadors d'impacte	73
6.3	Objectiu 2.1.: Aconseguir l'accés i la promoció en igualtat entre els dos sexes	75
6.3.1	Nivell d'estudis	75
6.3.2	Formació	77
6.3.3	Accés i promoció	90
6.4	Objectiu 2.2.: Eliminar les desigualtats de raó de sexe en matèria retributiva	110
6.5	Evolució 2015-2020	122
7	CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT (EIX 3)	127
7.1	Execució de les accions del II Pla	128
7.2	Indicadors d'impacte	129
7.3	Objectiu 3.1.: Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral	130
7.3.1	Mesures de conciliació: ús i satisfacció	130
7.3.2	Teletreball: ús i satisfacció	140
7.3.3	Satisfacció amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal	145
7.4	Objectiu 3.2. Promoure la corresponsabilitat familiar	147
7.4.1	Convivència	147
7.4.2	Guia pràctica de corresponsabilitat	154
7.5	Evolució 2015-2020	156
8	IMATGE I LLENGUATGE IGUALITARI (EIX 4)	159
8.1	Execució de les accions del II Pla	160
8.2	Indicadors d'impacte	161
8.3	Objectiu 4.1. Fomentar la utilització del llenguatge i imatge no sexistes	162
8.4	Evolució 2015-2020	165
9	SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ (EIX 5)	167
9.1	Execució de les accions del II Pla	168
9.2	Indicadors d'impacte	169
9.3	Objectiu 5.1. Que el personal conegui el Protocol d'assetjament	170
9.3.1	Campanyes de sensibilització	170

9.3.2	Situacions d'assetjament.....	172
9.3.3	Coneixement protocol assetjament.....	177
9.4	Objectiu 5.2. Procediment per a la mobilitat per violència de gènere	179
9.4.1	Coneixement protocol violència de gènere.....	179
9.5	Evolució 2015-2020	181
10	MESURES INSTRUMENTALS COMPLEMENTÀRIES (EIX 6)	183
10.1	Execució de les accions del II Pla	184
10.2	Indicadors d'impacte	185
10.3	Objectiu 6.1.: Coordinació amb les persones responsables d'igualtat.....	185
10.4	Evolució 2015-2020.....	185
ÍNDIX DE TAULES		187
ÍNDIX DE GRÀFICS		193
ÍNDIX D'IL·LUSTRACIONS.....		198

1 INTRODUCCIÓ

El marc legal del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) es fonamenta en les lleis següents:

- Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut de l'empleat públic.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Concretament, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de maig, per a la igualtat efectiva de dones i homes, quant als criteris d'actuació de les administracions públiques, l'article 51 (títol V) estableix l'obligació de les administracions públiques d'aplicar el principi d'igualtat entre dones i homes, mitjançant la implantació d'un Pla d'Igualtat.



Avaluació del II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals).

El dia 8 de juliol de 2016, el Consell de Govern va aprovar el II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2016-2019 (BOIB núm. 87, de 9 de juliol).

El II Pla (vigent) es configura a partir dels eixos següents:

EIX 1: CULTURA D'IGUALTAT I EMPODERAMENT DE LES DONES

OBJECTIU 1.1. Potenciar la cultura organitzacional de la igualtat de gènere

OBJECTIU 1.2. Afavorir l'empoderament de les dones

OBJECTIU 1.3 Integrar la perspectiva de gènere en la normativa i en la gestió dels recursos humans

EIX 2: ACCÉS, PROMOCIÓ I CONDICIONS DE TREBALL

OBJECTIU 2.1. Aconseguir accés i promoció en igualtat entre els dos sexes

OBJECTIU 2.2. Eliminar les desigualtats per raons de sexe en matèria retributiva

EIX 3: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

OBJECTIU 3.1. Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

OBJECTIU 3.2. Promoure la corresponsabilitat familiar

EIX 4: IMATGE I LLENGUATGE IGUALITARI

OBJECTIU 4.1. Fomentar la utilització de llenguatge i imatge no sexistes

EIX 5: SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ

OBJECTIU 5.1. Que el personal conegui el Protocol per a la prevenció i l'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i prevenir l'assetjament

OBJECTIU 5.2. Disposar d'un procediment per a la mobilitat per violència de gènere àgil i eficaç

EIX 6: MESURES INSTRUMENTALS COMPLEMENTÀRIES

OBJECTIU 6.1 Millorar la coordinació amb les persones responsables d'igualtat de les conselleries i organismes de l'àmbit d'aplicació del Pla

L'objectiu general d'aquest Pla és aconseguir la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes que desenvolupen la seva activitat laboral en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i que estan inclosos en l'àmbit d'aplicació, és a dir, tot el personal funcionari representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i el personal laboral

de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. No s'estén, per tant, al personal docent, al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica ni al personal laboral del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Com a principals objectius del II Pla poden destacar-se els següents:

- Augmentar el nombre de persones formades a través del programa d'autoformació de l'EBAP i programar formació específica segons les necessitats dels col·lectius destinataris.
- Elaborar i executar un pla de difusió de les mesures aprovades.
- Fomentar la presència de les dones en llocs directius i en òrgans de decisió.
- Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans, en la formació i en la prevenció de riscos laborals.
- Innovar en matèria de conciliació de vida laboral, personal i familiar i sensibilitzar de la necessitat de ser corresponsables.
- Conscienciar de la importància de defensar un ambient de treball respectuós amb totes les persones i lliure de qualsevol mena de discriminació o assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual.

El Pla estableix que, una vegada finalitzat, és necessari dur a terme una avaluació quantitativa i qualitativa. Aquest document respon a aquesta necessitat i forma el fonament per al desenvolupament d'un III Pla.



2 FASES D'UN PLA D'IGUALTAT

Un pla d'igualtat es desenvolupa en cinc fases:

Fase 1. Negociació del diagnòstic i del Pla d'igualtat

- Comunicació de l'obertura de negociació i matèries objecte d'aquesta
- Constitució de la Comissió Negociadora i establiment del calendari o pla de negociació
- Adopció d'acords

Fase 2. Elaboració del diagnòstic d'igualtat

- Recollida d'informació i anàlisi de la situació de l'empresa
- Identificació de situacions de desigualtat o discriminació
- Formulació de propostes de millora

Fase 3. Disseny, aprovació

- Definició d'objectius
- Establiment de mesures avaluable i cronograma
- Assignació de recursos



1. Fase: Negociació
2. Fase: Diagnòstic
3. Fase: Disseny i aprovació
4. Fase: Execució i Seguiment
5. Fase: Avaluació

Fase 4. Execució i seguiment del Pla

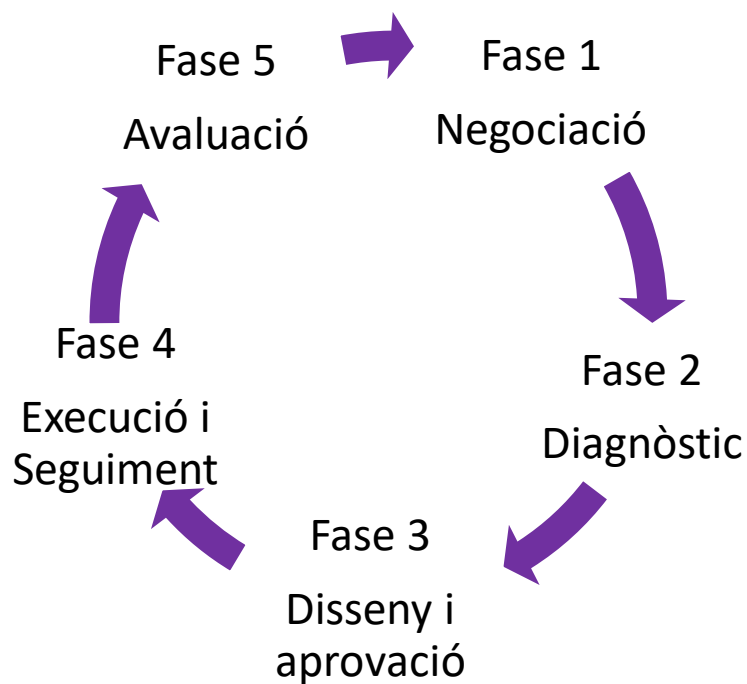
- Implantació de les accions previstes
- Seguiment del desenvolupament i resultats de les mesures del Pla d'Igualtat

Fase 5. Avaluació del Pla d'Igualtat

- Anàlisi dels resultats i del grau de consecució dels objectius fixats
- Identificació d'aspectes per millorar i de les futures mesures

Entre les fases del procés d'un Pla d'Igualtat l'avaluació és una part imprescindible. És l'última fase que valora l'efectivitat de les mesures implantades i alhora constitueix la primera fase de cada nou Pla d'Igualtat.

Il·lustració 1: fases del procés d'un Pla d'Igualtat



2.1 La fase d'avaluació del pla d'igualtat

La fase 5 "Avaluació del Pla d'Igualtat" s'estructura en tres eixos:

I. Avaluació de RESULTATS

- Grau de compliment dels objectius plantejats en el Pla d'Igualtat.
- Nivell de correcció de les desigualtats detectades a partir del I Pla.
- Grau de consecució dels resultats esperats.

Indicadors: nivell d'execució del Pla; nombre total d'accions per àrees implantades en l'administració.

II. Avaluació de PROCÉS

- Nivell de desenvolupament de les accions empreses.
- Grau de dificultat oposat/percebut en el desenvolupament de les accions.
- Tipus de dificultats i solucions empreses.
- Canvis produïts en les accions i desenvolupament del Pla atenent la seva flexibilitat.

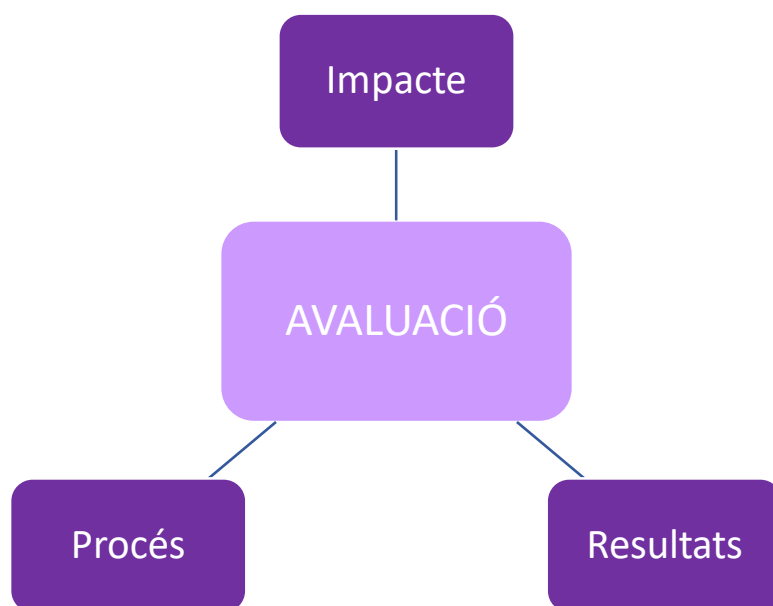
Indicadors: grau de sistematització dels procediments; grau d'adequació dels recursos humans i materials; incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions; solucions aportades respecte a les incidències i dificultats en la posada en marxa.

III. Avaluació d'IMPACTE

- Grau d'acostament a la igualtat d'oportunitats en l'Administració.
- Canvis en la cultura de l'Administració.

Indicadors: disminució de la segregació vertical; disminució de la segregació horitzontal; canvis en els comportaments, interacció i relació de la plantilla; canvis en la valoració de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats; augment del coneixement i conscienciació.

Il·lustració 2: eixos de l'avaluació d'un pla d'igualtat

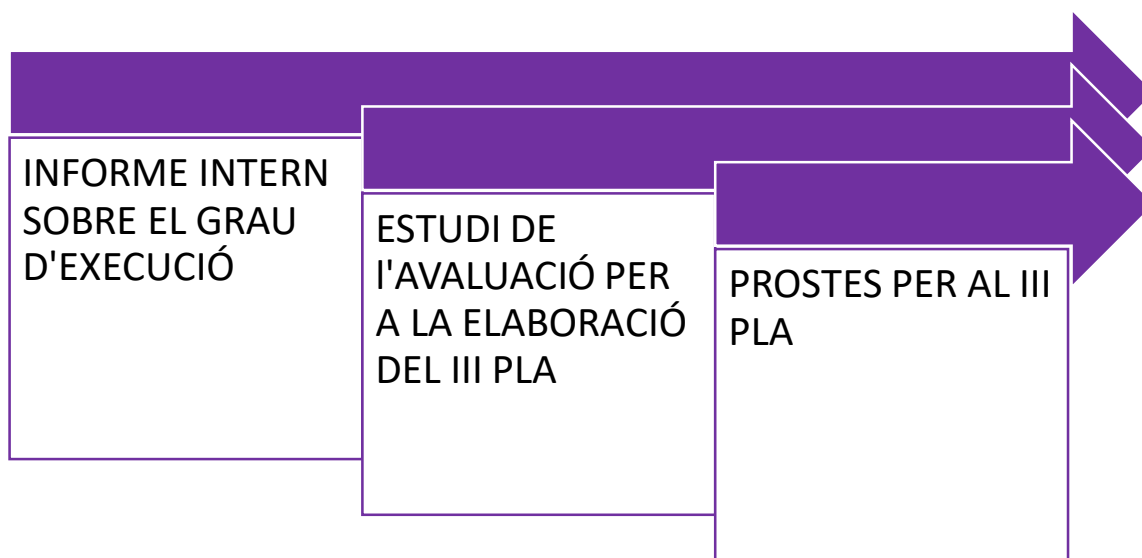


Una avaluació de resultats que detalla el grau d'execució de les mesures i les accions es troba en l'«Informe de l'avaluació final del II Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma dels Illes Balears (serveis generals) 2016-2019, aprovat per la Comissió d'Igualtat el 16 de juny de 2020», realitzat per la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat. A continuació, es tracta de presentar les conclusions sobre el procés i l'impacte del II Pla d'Igualtat basant-nos sobretot en les estadístiques de la base de dades del personal i en l'enquesta realitzada a tota la plantilla de la CAIB.

2.2 Passes de l'avaluació i els seus objectius

Per avaluar resultats, procés i impacte del Pla s'han de dur a terme tres passes.

Il·lustració 3 passes de l'avaluació



PRIMERA PASSA: INFORME INTERN

La Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat va elaborar un informe intern de l'avaluació final el qual recull principalment quines accions s'han pogut implantar, l'estat d'execució i una explicació sobre quines accions s'han realitzat i com s'han dut a terme.

Aquesta avaluació vol assolir les finalitats següents:

- Conèixer la manera en què s'han executat les accions previstes i el grau d'adequació quant als objectius que s'estableixen.
- Informar sobre el grau de compliment del Pla.
- Conèixer l'impacte del Pla en la plantilla.

SEGONA PASSA: ESTUDI DE L'AVALUACIÓ PER A L'ELABORACIÓ DEL III PLA

La segona passa de l'avaluació del II Pla constitueix l'estudi que analitza com han afectat les accions realitzades a les relacions d'igualtat entre dones i homes de l'Administració de la CAIB, en el marc dels eixos definits amb anterioritat.

Així doncs, l'objectiu general és:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del pla i determinar en quina mesura les accions realitzades han tingut efecte en el compliment dels objectius marcats.

Els objectius específics són:

- Identificar les raons per les quals no s'han realitzat algunes accions.
- Identificar els objectius en els quals cal continuar treballant perquè no s'han aconseguit els resultats esperats.
- Reflexionar sobre la continuïtat de les accions.
- Identificar noves necessitats que requereixen noves accions per garantir la igualtat d'oportunitats.
- Elaborar idees per a accions i els seus corresponents indicadors per incloure en el III Pla d'Igualtat.

TERCERA PASSA: PROPOSTES PER AL III PLA

- Detectar i presentar enfocaments, matisos i àrees en què és necessari incidir en el futur mitjançant l'elaboració d'un nou Pla que incorpori noves propostes d'intervenció.

- Revaloritzar accions que no s'hagin pogut dur a terme com estava previst en el Pla i identificar eines per superar aquests obstacles i “barreres”.
- Dissenyar noves accions que fomentin la igualtat en l'administració i els seus possibles indicadors.



3 METODOLOGIA D'AVALUACIÓ

L'objectiu de l'«Informe de l'avaluació final del II Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2016-2019, aprovat per la Comissió d'Igualtat el 16 de juny de 2020» és avaluar la **realització de les accions del II Pla i dels seus resultats**. És a dir, donar una resposta a la pregunta de si s'han posat en pràctica totes les mesures planificades. L'objectiu d'aquest informe, en canvi, és fer una **avaluació de l'impacte d'aquestes mesures per millorar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la CAIB**. Per això, a continuació s'exposaran cadascuna de les fonts d'informació utilitzades per a l'avaluació del II Pla d'Igualtat. En aquest capítol, s'avaluen dades que puguin oferir una resposta a la pregunta **quin efecte ha tingut el compliment dels objectius marcats en cada eix**. Aquestes dades són les que definim com a **indicadors d'impacte**.

En segon lloc, es discutirà la importància dels indicadors. Finalment, s'explicarà l'estructura del document.



Objectes d'anàlisi:

- ✓ 4698 persones a la base de dades
- ✓ 1986 qüestionaris emplenats
- ✓ 108 pàgines d'informe intern de seguiment
- ✓ 13 entrevistes en profunditat
- ✓ 1 bústia de suggeriments

3.1 Fonts de recopilació de dades

3.1.1 Entrevistes i qüestionari en línia

Per a una primera aproximació a l'avaluació del II Pla d'Igualtat -sobretot de l'eix de l'avaluació del procés- es va decidir involucrar al principi la perspectiva interna, i realitzar entrevistes personals (presencials) i un breu qüestionari (en línia) a persones que formen part de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla i a altres persones que, pel lloc de treball o càrrec que ocupen, poden tenir alguna implicació en aquesta matèria. La idea d'aquesta metodologia és conèixer l'opinió de persones que hagin format part del procés i puguin fer aportacions des de la seva experiència directa.

Es van realitzar entrevistes a les persones següents:

- ✓ Xisco Vidal (Inspecció de Serveis)
- ✓ Miquel Mascaró (Serveis Jurídics)
- ✓ Vanessa Servera (EBAP)
- ✓ Silvia Lorient (EBAP)
- ✓ Carme Gili (Recursos Humans)
- ✓ Margalida Roca (Servei de Prevenció de Riscos Laborals)
- ✓ Arnau Ramis (Coordinació i Modernització)
- ✓ Bienvenida Villalobos (Coordinació i Modernització)

Representants de sindicats:

- ✓ Maria Josep Lorente (representant del sindicat SINTTA a la CTS)
- ✓ Juan Diego Garcia Salom (representant del sindicat CCOO a la CTS)
- ✓ Raquel Rubio Lasiera (representant del sindicat CSIF a la CTS)
- ✓ Maria Àngels Lloret (representant del sindicat UGT a la CTS)
- ✓ Miquel Gelabert Genovart (representant del sindicat STEI-Intersindical a la CTS)

Representant de l'IBdona:

- ✓ Maria Duran (directora IBdona)

Temàtica de les preguntes realitzades en les entrevistes semiestructurades i el breu qüestionari en línia:

- ✓ Reflexió sobre la pròpia experiència en la participació en el II Pla d'Igualtat: rol i tasques de la persona entrevistada per a cada mesura (fent referència a la mesura concreta en la qual la unitat de la persona entrevistada ha participat).

- ✓ Recursos dedicats al Pla d'Igualtat (per exemple hores de treball, quantitat de persones de la seva àrea...).

Avaluació:

- ✓ Punts forts / experiències positives de la participació en el Pla d'Igualtat.
- ✓ Punts per millorar / dificultats d'implantació i solució de problemes.

Propostes per al III Pla:

- ✓ Rol de la mesura implantada per al futur pla (reincorporació de la mesura en el futur pla d'igualtat o una mesura que li doni continuïtat).
- ✓ Noves idees per al III Pla.

A continuació es presentaran les respostes de forma resumida i de manera anònima i no numèrica per mantenir l'anonimat pel baix nombre de persones:

Resum de les respostes en les entrevistes i el breu qüestionari en línia:

En general, totes les persones entrevistades valoren molt positivament la seva participació en el II Pla d'Igualtat i els objectius aconseguits. Es destaca que es percep coherència i continuïtat amb el I Pla. Es considera que s'ha donat la mateixa importància i s'ha treballat de la mateixa manera en tots els eixos. En general, a la pregunta en quin eix s'han aconseguit més assoliments, les persones entrevistades tenen una percepció d'equilibri.

Entre les fites del II Pla d'Igualtat es van esmentar:

- ✓ L'inici d'accions en matèries d'especial protecció.
- ✓ La campanya per a un ambient sense assetjament.
- ✓ L'aprovació del Decret sobre vacances i permisos (inclosa la bossa d'hores per poder gastar en període de vacances).
- ✓ L'avanç en la modalitat d'autoaprenentatge en la formació amb les proves de certificació de coneixements.

Dificultats d'implantació i procediments per millorar:

En primer lloc es va fer referència al fet que algunes (poques) mesures van ser difícils d'aconseguir; es van haver de reformular o no es van aconseguir per **barreres tècniques**, com per exemple dificultats d'accés al sistema de RH o limitacions de l'EBAP a l'hora de facilitar l'accés a formació a dones amb responsabilitats familiars sense discriminar negativament i mantenint el procés d'inscripció fàcil.

En segon lloc, es va fer esment a la **influència de la comissió tècnica** a nivell de presa de decisions. Es percep que pel seu limitat poder decisiu, el seu rol majoritàriament “conseller”, s'ha d'invertir molta feina d'insistència. Una frase que resumeix la necessitat percebuda de potenciar el poder decisiu de la comissió és: “Només podem enviar correus fins a ser pesats”.

En tercer lloc, a l'hora de preguntar sobre les tasques dels membres de la comissió, la majoria considera que la seva participació es basava sobretot en l'assistència i l'aportació d'idees en les reunions trimestrals. Els membres comenten que la major part del pes de la implementació de les mesures les portaven dues persones de la Comissió Tècnica, i que en el futur s'hauria de cercar **un repartiment més equilibrat de tasques**.

Àrees de millora que necessiten més atenció de la que van rebre:

Si es pregunta per la importància dels eixos, en general, totes les persones entrevistades estan d'acord que tots els eixos tenen la mateixa importància i que en un futur s'hi hauria de continuar treballant en tots. També cal dir que no sempre s'observa coincidència d'opinions. Mentre alguns consideren que en l'eix de conciliació hi ha una quantitat de mesures satisfactòries uns altres pensen que és l'àrea en què més cal continuar insistint.

A l'hora de preguntar per les àrees de millora se cita repetidament el tema del **teletreball**. Es percep com un tema important per a un Pla d'Igualtat, tot i que encara existeix una comissió de teletreball. Algunes persones entrevistades opinen que és necessari replantejar-se el concepte de teletreball i, en conseqüència, reformular el decret, ja que actualment és bastant restrictiu. Estipula, per exemple, que el funcionariat que ocupa llocs de responsabilitat no pot accedir-hi. Segons aquestes persones, el temps del confinament per la pandèmia COVID-19 ha demostrat que el teletreball és perfectament viable, fins i tot per a persones amb càrrecs que tenen responsabilitat sobre personal de l'Administració. Les propostes concretes respecte al tema de teletreball són:

- Revisió del Decret de teletreball respecte a qui té dret de sol·licitar-lo.
- Revisió del Decret de teletreball respecte a qui signa la concessió, el cap o la cap o el secretari/conseller o la secretària/consellera.
- Identificar per a cada lloc de treball si és susceptible o no de desenvolupar-se en modalitat de teletreball.
- Incloure en l'RLT si el lloc és compatible amb el teletreball o no.

D'una banda, es percep com un instrument important de conciliació i ha guanyat en importància per la situació actual de pandèmia per la COVID-19.

D'altra banda, s'adverteix el perill del teletreball com a “arma de doble fil” per a les dones. El teletreball pot millorar la conciliació quan suposa fins i tot estalvi de temps en trasllats i permet una major concentració en la tasca (sense interrupcions). No obstant això, existeix una tendència que són més elles que no ells les que el sol·liciten per compaginar el treball amb responsabilitats familiars. La conseqüència pot ser que es disminueixi encara més la visibilitat de les dones i, amb aquesta, les possibilitats de promoció, alhora que disminueix la corresponsabilitat familiar, la qual cosa resulta una “doble jornada” per a elles.

A part, es va fer esment també als punts següents en els quals cal continuar treballant:

- Revisar el protocol d'assetjament, conseqüències de major pes i més immediates per a la persona que assetja.
- Afavorir que les dones puguin optar a la promoció interna en igualtat de condicions que els homes a través de noves mesures de conciliació.
- Aconseguir un acolliment real als nous treballadors públics o treballadores públiques: revisar i ampliar la incorporació del tema d' igualtat en el manual d'acolliment, per exemple realització d'un curs d'igualtat obligatori en aprovar les oposicions i abans de començar a treballar.

Propostes concretes per al III Pla:

- Formular indicadors de resultats i indicadors d'impacte concrets, tant quantitatius com qualitatiu: realitzar més estudis per detectar noves oportunitats i poder identificar indicadors.
- Augmentar la visibilitat de les accions realitzades durant el Pla:
 - Més difusió del pla i les seves mesures concretes.
 - Cartells de bones pràctiques.
 - Dur el tema de les reunions de la Comissió als departaments de cada membre.
- Augmentar el compromís amb els temes d'Igualtat de les jerarquies superiors.
- Formació:
 - Fomentar la formació en línia.
 - Exigir al professorat de l'EBAP d'incloure la perspectiva de gènere en les seves formacions.

- Oferta de cursos de llenguatge no sexista.
- Creació d'una àrea de formació per a personal amb funcions directives que inclogui el tema “Dones i lideratge”.
- Disgregar la part de formació com un eix amb entitat pròpia.
- Conciliació: tenir en compte les càrregues familiars dels ascendents (persones majors) sense que necessàriament estiguin a càrrec, siguin dependents o bé siguin convivents.
- Enfortir la coordinació amb altres comissions (per exemple la Comissió de teletreball i la del col·lectiu LGTBI).
- Mesures instrumentals:
 - Reforçar posició dels responsables d'igualtat: realitzar un estudi per conèixer la seva perspectiva, com perceben el seu propi rol en general i identificar la seva disponibilitat horària per exercir de responsables d'igualtat.
 - Nomenar més inspectors i inspectores.
 - Fixar pressupostos amb impacte de gènere.
 - Disminuir la quantitat de mesures del Pla en general per poder dedicar el temps i el pes necessari a cada acció.

3.1.2 Dades del personal

Mitjançant el Servei de Coordinació i Modernització s'ha pogut accedir a dades de personal de la base de dades del Departament de Personal. A part d'aquestes dades, a partir de l'informe d'avaluació de la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques (aprovat per la Comissió d'Igualtat el 29 de Juny 2020), s'ha incorporat informació sobre el compliment de les accions, sempre tenint en compte els indicadors previstos en el Pla.

3.1.3 Enquesta al personal

Disseny de l'enquesta

L'enquesta es va dissenyar des de la perspectiva que no sols representa un mitjà per a una finalitat (l'avaluació del II Pla) sinó una finalitat en si mateixa (donar visibilitat a les accions realitzades en els últims 5 anys i informació sobre mesures existents). L'estructura i el contingut de l'enquesta respecta els sis eixos del II Pla d'Igualtat. Entre les preguntes avaluadores del II Pla d'Igualtat i les preguntes demogràfiques, l'enquesta consisteix en 62 preguntes de les quals algunes inclouen subapartats. En funció de la resposta donada, el

nombre de preguntes plantejades a cada persona varia (exclusió per lògica de ramificació avançada). Per exemple, quan una persona responia que desconeix la “guia de llenguatge no sexista”, no se li preguntava que valoràs la seva utilitat. És a dir, 62 és el màxim nombre de preguntes al qual responia una persona, però en la majoria dels casos és menor.

L'enquesta es va dissenyar incloent algunes de les preguntes utilitzades en l'enquesta de 2015. D'una banda, es tracta de preguntes demogràfiques necessàries per raons d'estadística descriptiva, i de l'altra es tracta de preguntes que es van repetir per poder fer comparatives. En determinades preguntes va ser necessari ajustar el format de resposta i el tipus d'escales a estàndards que assegurin una validesa estadística. Així mateix, es varen incloure una gran quantitat de noves preguntes adaptades a les necessitats de l'avaluació del II Pla d'Igualtat. Respecte al tipus de preguntes, la gran majoria són preguntes tancades que permeten una anàlisi quantitativa. En algunes ocasions, es va optar per preguntes obertes que permeten afegir comentaris que s'inclouran en la part de l'anàlisi qualitativa.

Recopilació de dades

Per aconseguir una taxa de resposta alta l'enquesta es va dissenyar en un format en línia atractiu amb una plataforma web (*survey monkey*) que permet personalitzar el format utilitzant el logotip de l'administració i comptabilitzar les respostes mantenint l'anonimat.

Procediment de la recopilació de dades:

1. Mitjançant els seus responsables d'igualtat el personal va ser informat *a priori* per correu electrònic que rebria una invitació per aquesta mateixa via per participar en una enquesta: “Enquesta per elaborar el III Pla d' Igualtat de l'Administració de la Comunitat Autònoma dels Illes Balears”.
2. Pocs dies després de l'enviament de la informació de la persona responsable d'igualtat, es va enviar a cada persona un correu electrònic des d'un compte creat per a aquesta finalitat (enquesta.caib.igualtat@xigual.es) en el qual la convidàvem a participar en l'enquesta voluntària a través d'un enllaç directe. Aquest correu incloïa a més la informació de la data límit per respondre a l'enquesta.
3. Per a una major visibilitat es va optar per publicar la informació sobre l'enquesta en la Intranet de la CAIB que hi incloïa un enllaç.
4. Una setmana després del primer enviament, es va remetre un correu electrònic “recordatori” per fomentar la participació.

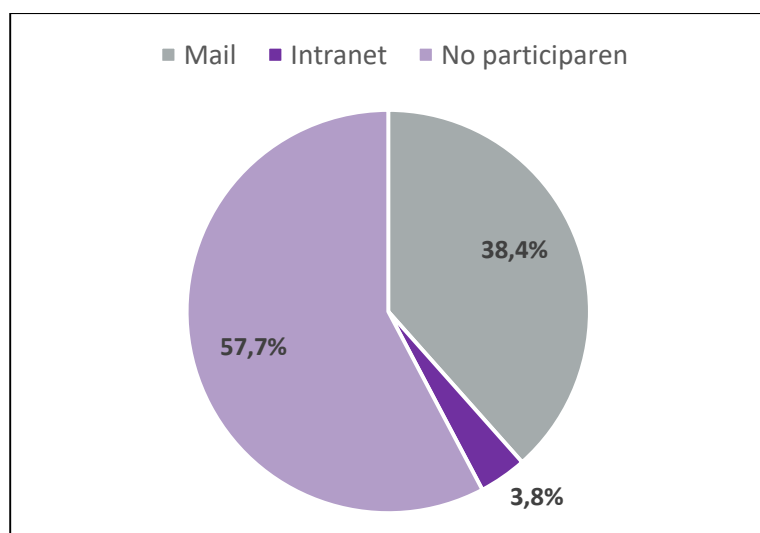
5. Una altra setmana més tard, es va enviar el “darrer recordatori” informatiu del tancament de l'enquesta.
6. En tancar l'enquesta, es va enviar un correu electrònic agraint la participació i simultàniament es va publicar a la Intranet un missatge informant sobre el procés i es va comunicar la mostra final aconseguida.

Tall de mostra

L'univers objecte del nostre estudi està constituït pel total de la plantilla dels serveis generals de la CAIB, 4698 persones (a les quals es va enviar una invitació personal al seu correu electrònic). La grandària de la mostra aconseguida és de 1986 persones. El percentatge de participació, d'un 42,27 %, és summament satisfactori, sobretot tenint en compte que es tracta d'una enquesta voluntària, de 62 preguntes, ocupant de mitjana uns 15 minuts per completar-la. L'índex de resposta està molt per sobre dels índexs de respostes d'altres enquestes amb característiques similars. L'èxit respecte a l'alta participació confirma l'efectivitat del procediment de la recopilació de dades (vegeu l'apartat anterior).

Els gràfics a continuació presenten el nivell i la distribució de la participació.

Gràfic 1. Participació per tipus d'accés a l'enquesta (%)



Respecte als mitjans per accedir a l'enquesta, es pot apreciar que només una minoria ha accedit per l'enllaç a la intranet (N=180). La gran majoria ha utilitzat l'enllaç del correu electrònic d'invitació.

Respecte a l'accés mitjançant correu electrònic, cal anotar que dels 4698 correus electrònics

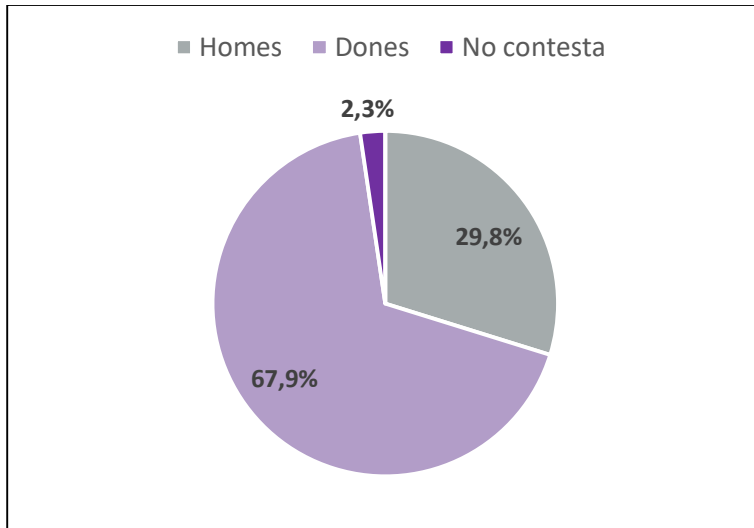
enviats solament 2142 es van obrir per la persona destinatària. 2542 persones no van obrir mai aquest correu electrònic i 14 enviaments van donar “error” i van ser retornats. De les 2142 persones que van llegir el correu, 1994 van fer “clic” a l'enllaç. D'aquestes 1994 persones, 1806 van respondre finalment a l'enquesta. Tenint en compte que un elevat nombre de persones no va obrir el correu electrònic d'invitació, sigui per falta d'interès o per no utilitzar habitualment la seva bústia de correu corporatiu o per una altra raó, el percentatge alt de respostes ha de ser valorat encara més. Al mateix temps aquesta dada dona una informació important per a futures enquestes. En el aquest cas, sembla que el correu electrònic per a un elevat nombre de persones no és la via de contacte més eficaç.

Representativitat de mostra

Sobre la base de la grandària poblacional ($N=4698$), la grandària mostral aconseguida, en total 1986 persones, correspon a un error de $\pm 2,2\%$ per a un nivell de confiança del 99 %. Per exemple, en el nostre cas, amb un marge d'error del 2,2 %, si el 47 % de la mostra tria una resposta a una pregunta, tenim la “seguretat” que si haguéssim fet la pregunta a tota la plantilla (4698 persones), entre el 44,8 % ($47-2,2$) i el 49,2 % ($47 + 2,2$) hauria triat aquesta mateixa resposta. D'altra banda, el nivell de confiança representa la freqüència amb la qual el percentatge real de la població que triaria una resposta es troba dins del marge d'error. Seguint el nostre exemple podem dir amb el 99 % de seguretat que la resposta a aquesta pregunta estaria entre el 44,8 % i el 49,2 %. El marge d'error tan baix a un nivell de confiança tan alt significa que es tracta d'una mostra representativa fins i tot amb nivells d'exigències altes. Encara més, si reduïm el nombre de mostra a 1445, que són les persones que han respost a totes i cadascuna de les preguntes del qüestionari (és a dir han emplenat el qüestionari complet), estam treballant amb una mostra l'error de la qual és només d'un $\pm 2,86\%$ amb un nivell de confiança del 99 %.

Per poder parlar de representativitat de la mostra en el marc de l'avaluació d'un pla d'igualtat és important, a part del percentatge de participació, tenir també en compte el sexe de les persones participants. En el següent gràfic es pot apreciar que el percentatge de dones i homes s'assembla al de la plantilla, en què hi ha un 67,4 % de dones. Per tant, no sols respecte a la grandària, sinó també respecte al sexe, és una mostra representativa pel que fa al personal de l'àmbit d'aplicació del pla. El repartiment de la mostra per sexe correspon al repartiment de la població.

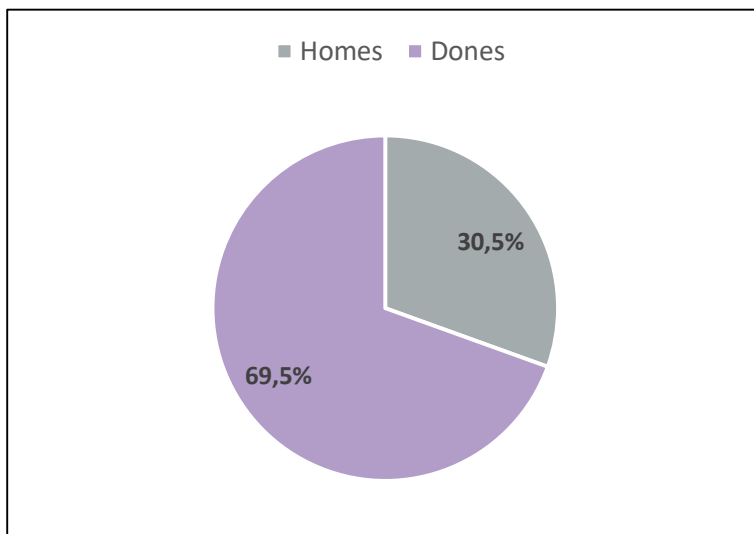
Gràfic 2. Participació per sexe (%)



Nota: TOTAL: N = 1453; DONES: N = 986; HOMES: N = 433;
NO CONTESTA: N = 34; NO BINARI: N = 0

Com que la majoria de taules i gràfics de l'anàlisi de l'impacte del Pla d'Igualtat comparen homes i dones, a continuació es mostren en el següent gràfic només les dades d'homes i dones sense tenir en compte les persones que no van voler contestar a la pregunta "sexe".

Gràfic 3. Percentatge d'homes i dones participants a l'enquesta personal (%)



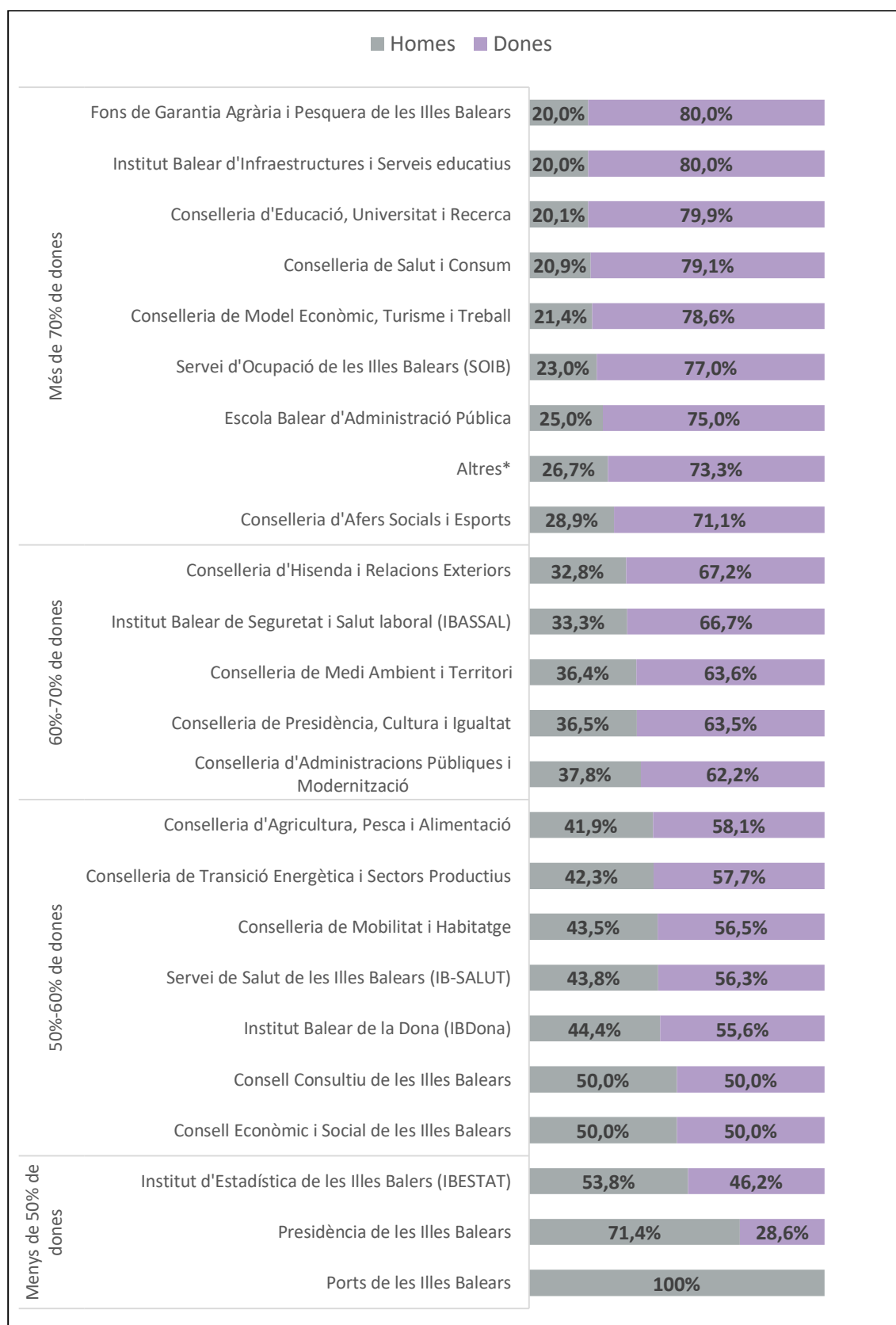
Les dues taules següents mostren la participació per Conselleria o altre organisme.

Taula 1. Conselleria o altre organisme. Dades totals. Enquesta personal.

	Homes	Dones	Total
Total	433	986	1419
Conselleria d'Administracions Públiques i Modernització	45	74	119
Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació	26	36	62
Conselleria d'Afers Socials i Esports	41	101	142
Consell Consultiu de les Illes Balears	3	3	6
Consell Econòmic i Social de les Illes Balears	1	1	2
Escola Balear d'Administració Pública	4	12	16
Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca	41	163	204
Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball	22	81	103
Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears	3	12	15
Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors	22	45	67
Institut Balear de Seguretat i Salut laboral (IBASSAL)	4	8	12
Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT)	7	6	13
Institut d'Estudis Baleàrics	0	0	0
Institut Balear de la Dona (IBdona)	4	5	9
Institut Balear d'Infraestructures i Serveis Educatius	1	4	5
Conselleria de Medi Ambient i Territori	36	63	99
Conselleria de Mobilitat i Habitatge	27	35	62
Ports de les Illes Balears	1	0	1
Conselleria de Presidència, Cultura i Igualtat	35	61	96
Presidència de les Illes Balears	10	4	14
Conselleria de Salut i Consum	31	117	148
Servei de Salut de les Illes Balears (IB-Salut)	7	9	16
Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB)	28	94	122
Conselleria de Transició Energètica i Sectors Productius	30	41	71
Altres*	4	11	15

*Nota: Homes: ATIB. Dones: estudiant, Direcció General Transport, SITIBSA, Consell Consultiu, SOIB, Arxiu del Regne, Ens públic de Radiotelevisió de les Illes Balears.

Gràfic 4. Conselleria o altre organisme. Percentatges horitzontals. Enquesta personal.



*Nota: Homes: IB-Salut, SOIB, ATIB. Dones: estudiant, Direcció General Transport, Conselleria Educació, SITIBSA, Consell Consultiu, SOIB, Conselleria de Salut i Consum, Arxiu del Regne, Ens public de Radiotelevisió de les Illes Balears , Conselleria de Transició Energètica i Sectors Productius.

A continuació, es presenten a més les dades respecte a l'edat, el nivell d'estudis i la relació de servei de les persones participants.

Taula 2. Edat dels participants a l'enquesta personal

	<i>Casos totals</i>		<i>Percentatges</i>	
	<i>Homes</i>	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Dones</i>
Total	433	980	100 %	100 %
Fins a 24 anys				
De 25 a 29 anys	12	22	2,8 %	2,2 %
De 30 a 34 anys	17	24	3,9 %	2,5 %
De 35 a 39 anys	49	99	11,3 %	10,1 %
De 40 a 44 anys	61	197	14,1 %	20,1 %
De 45 a 49 anys	114	226	26,3 %	23,1 %
De 50 a 54 anys	72	182	16,6 %	18,6 %
De 55 a 59 anys	66	156	15,2 %	15,9 %
De 60 a 64 anys	41	72	9,5 %	7,4 %
65 o més anys	1	2	0,2 %	0,2 %

La mitjana d'edat dels homes (48,2 anys) que van participar a l'enquesta és igual que la de dones (48,1). I a més, correspon a la mitjana d'edat de la plantilla de la CAIB (vegeu capítol 4.2).

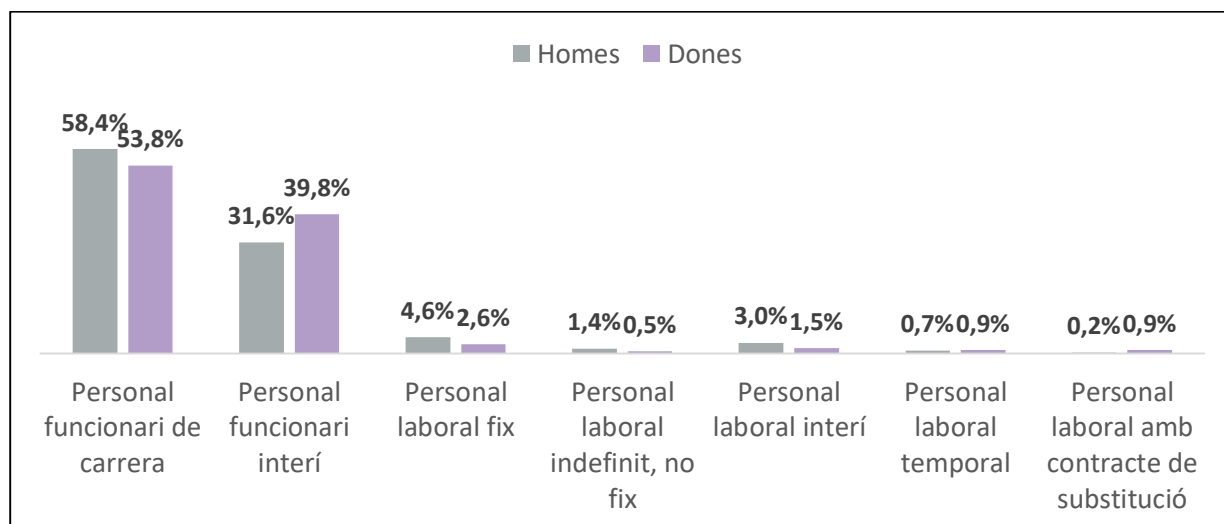


Un avantatge de l'enquesta és que ens permet recollir les dades de nivell d'estudis amb molta més exactitud que la base de dades en la qual sovint el nivell d'estudis és desconegut o no correspon a la realitat perquè es plasma només el nivell requerit per a la plaça o lloc que s'ocupa.

Taula 3. Nivell d'estudis. Dades totals i percentatges horitzontals. Enquesta personal.

	Dades totals			Percentatges horitzontals	
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
Total	433	979	1412	30,7 %	69,3 %
Certificat d'escolaritat/primària	1	0	1	100 %	0,0 %
Graduat escolar o equivalent	15	29	44	34,1 %	65,9 %
ESO - formació professional bàsica - FP1 (tècnic o tècnica auxiliar)	12	26	38	31,6 %	68,4 %
Batxillerat o equivalent / tècnic o tècnica de formació professional (CFGM)	40	149	189	21,2 %	78,8 %
Tècnic o tècnica superior de formació professional (CFGS) / FP2 (tècnic o tècnica especialista)	42	67	109	38,5 %	61,5 %
1r cicle: diplomatura (inclou enginyeries tècniques i Arquitectura tècnica) o equivalent	51	159	210	24,3 %	75,7 %
2n cicle: Llicenciatura (Inclou enginyeries superiors i Arquitectura) o equivalent	181	386	567	31,9 %	68,1 %
Grau	27	63	90	30,0 %	70,0 %
Grau + màster	52	85	137	38,0 %	62,0 %
3r cicle: doctorat	12	15	27	44,4 %	55,6 %

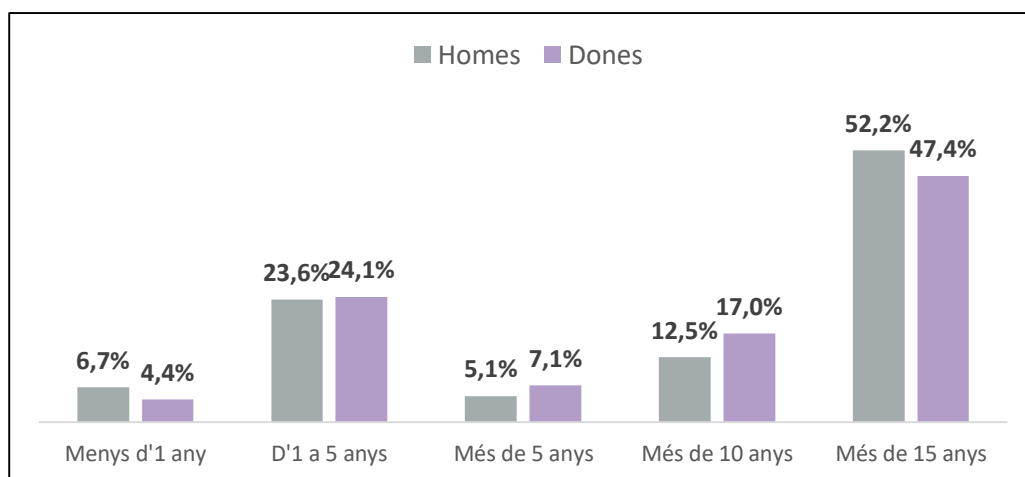
Gràfic 5. Relació de servei (%). Enquesta personal.



Taula 4. Relació de Servei. Dades totals. Enquesta personal.

	Homes	Dones	Total
Personal funcionari	390	922	1312
Personal funcionari de carrera	253	530	783
Personal funcionari interí	137	392	529
Personal laboral	43	64	107
Personal laboral fix	20	26	46
Personal laboral indefinit, no fix	6	5	11
Personal laboral interí	13	15	28
Personal laboral temporal	3	9	12
Personal laboral amb contracte de substitució	1	9	10

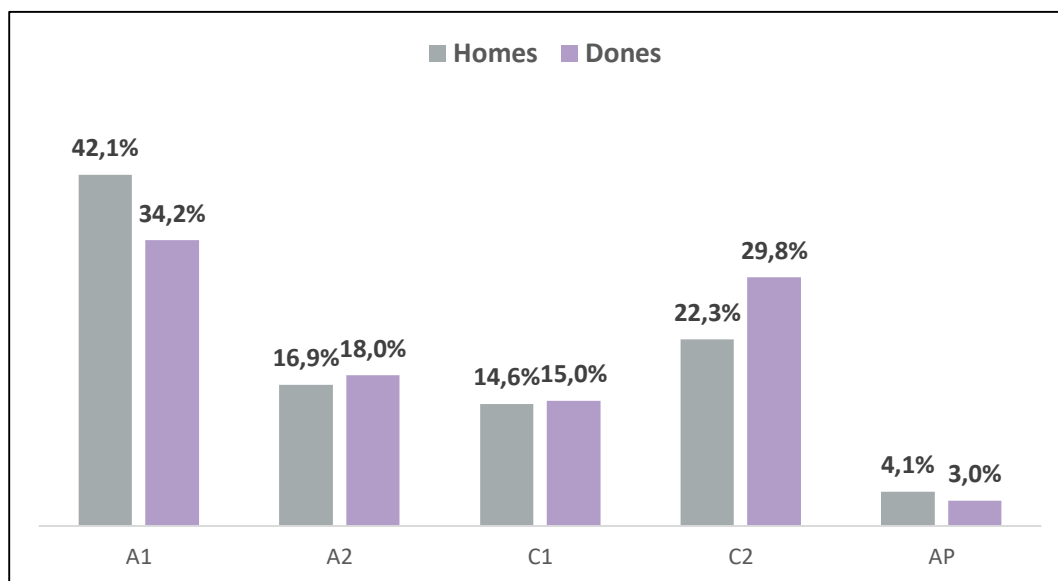
Gràfic 6. Antiguitat. Quant de temps fa que treballau a l'Administració de la CAIB? Enquesta personal.



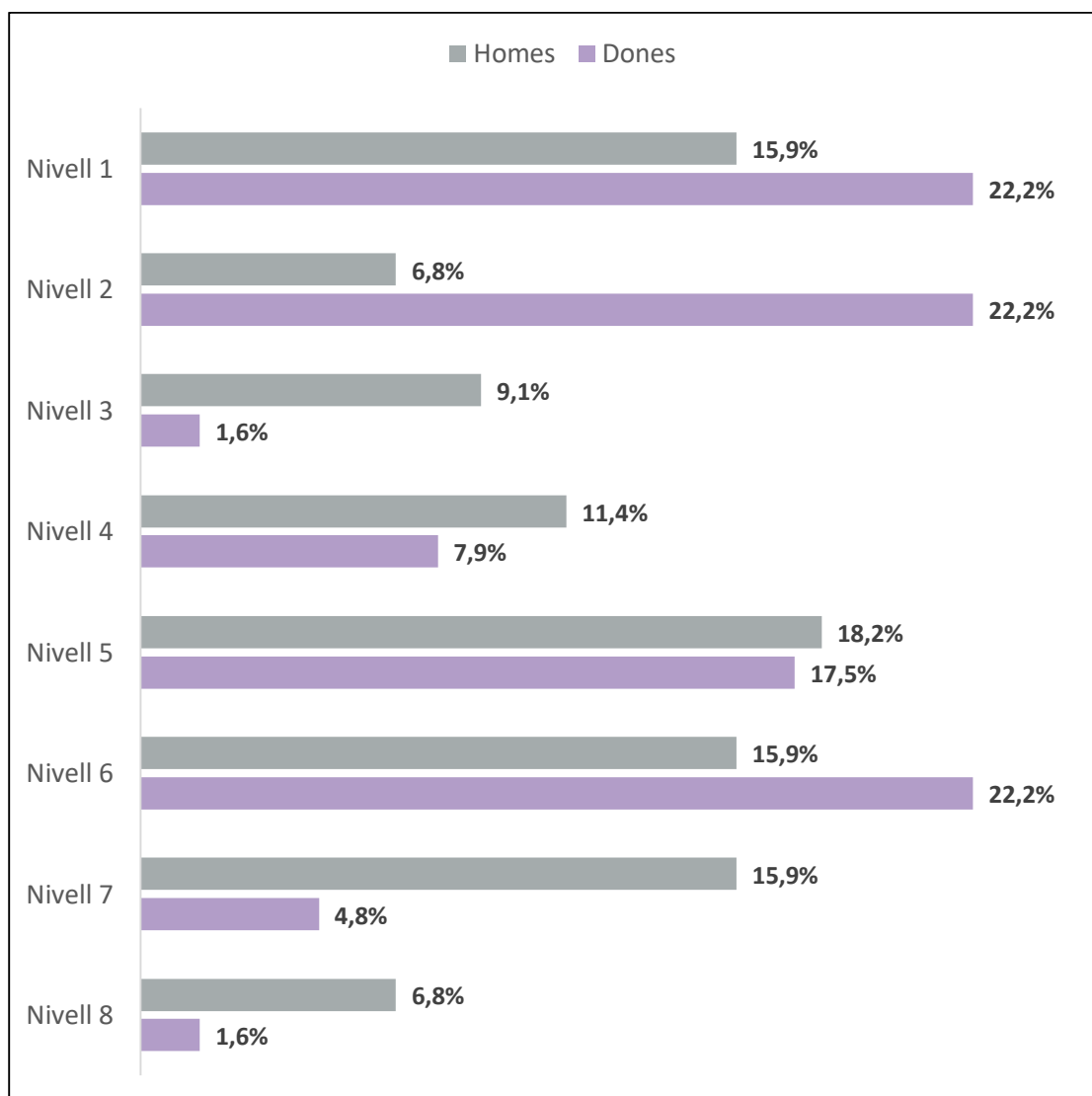
Taula 5. Grup funcional. Dades totals i percentatges horitzontals. Enquesta personal.

	Dades totals			Percentatges horitzontals	
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
Total	390	921	1311	29,7 %	70,3 %
A1	164	315	479	34,2 %	65,8 %
A2	66	166	232	28,4 %	71,6 %
C1	57	138	195	29,2 %	70,8 %
C2	87	274	361	24,1 %	75,9 %
AP	16	28	44	36,4 %	63,6 %

Gràfic 7. Grup funcional (percentatges verticals) segons sexe. Enquesta personal.



Gràfic 29. Grup laboral (percentatges verticals) segons sexe. Enquesta personal.



Taula 6. Grup laboral segons sexe

	Dades absolutes			Percentatges horitzontals		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Total	44	63	107	41,1 %	58,9 %	100 %
Nivell 1	7	14	21	33,3 %	66,7 %	100 %
Nivell 2	3	14	17	17,6 %	82,4 %	100 %
Nivell 3	4	1	5	80,0 %	20,0 %	100 %
Nivell 4	5	5	10	50,0 %	50,0 %	100 %
Nivell 5	8	11	19	42,1 %	57,9 %	100 %
Nivell 6	7	14	21	33,3 %	66,7 %	100 %
Nivell 7	7	3	10	70,0 %	30,0 %	100 %
Nivell 8	3	1	4	75,0 %	25,0 %	100 %

3.1.4 Bústia de suggeriments

Una font complementària d'informació ha estat la recopilació de correus que han arribat a la Comissió Tècnica a través de la bústia de suggeriments. Els temes als quals fan referència els correus electrònics que van arribar entre el 2015 i el 2020 a la bústia de suggeriments coincideixen en gran manera amb els eixos del Pla (Llenguatge no sexista, Conciliació, Assetjament sexual, Discriminació salarial i Formació). Tots els correus electrònics de la “bústia” han rebut una resposta a la qüestió plantejada, enviant la informació corresponent o agraint el suggeriment rebut. A més, els suggeriments s'han tingut en compte a l'hora d'elaborar noves mesures del III Pla d'Igualtat.

3.2 Indicadors per a l'avaluació de l'impacte

La importància d'aquest informe està en la seva aplicació per a la definició de nous eixos i objectius per elaborar un III Pla d'Igualtat. L'anàlisi que s'ha fet servirà per poder fixar els valors dels indicadors d'impacte que es proposen aconseguir després que finalitzi el nou Pla. Una de les principals conclusions respecte als indicadors d'impacte per al nou Pla d'Igualtat és que cal fixar un valor concret de l'indicador a aconseguir quan finalitzi el pla. Igual que es va fixar un valor per a l'indicador del resultat de cada objectiu. Encara que per al II Pla no s'hagin fixat amb anterioritat valors dels indicadors d'impacte, en aquest document es discutiran a nivell descriptiu i es compararan (on existeixin dades) amb els valors anteriors al pla actual.

Per a l'elaboració del III Pla es recomana definir valors numèrics per als indicadors d'impacte per poder fer afirmacions concretes sobre les àrees de millora. Aquest valor pot ser una mitjana (si es tracta d'una dada que correspon per exemple a una escala de satisfacció de la plantilla) o un percentatge concret (si es tracta de comparar la quantitat de dones i homes

en una categoria determinada). D'altra banda, un indicador també pot ser el resultat d'un càlcul de relació entre diferents variables (per exemple un valor de correlació). Per poder definir aquests indicadors, en primer lloc seria d'utilitat identificar les variables amb valors significativament diferents a nivell estadístic entre dones i homes. Amb aquesta finalitat es poden realitzar càlculs estadístics amb mètodes senar-paramètrics que comparen dos valors i permeten una valoració sobre si la diferència dels dos valors és estadísticament significativa.

Regressió múltiple

Per anar un pas més enllà i investigar en quina mesura el sexe influeix en les diferències entre dones i homes tenint en compte també altres variables, es podrien realitzar càlculs paramètrics, com una regressió múltiple. Les dades de l'enquesta realitzada o de la base de dades podrien ser analitzats mitjançant el paquet estadístic SPSS (versió 27.0 per a Windows). Una regressió múltiple permet contrastar hipòtesis plantejades (per exemple: a part de l'antiguitat, el sexe influeix en la retribució) i explorar si existeix relació lineal significativa entre el criteri (variable dependent), en aquest cas la retribució, i les variables predictores (variables independents), en aquest cas el sexe, els triennis, el nivell d'estudis, etc. Abans es verifica que les dades per estudiar compleixen amb els principals supòsits del model de regressió lineal (linealitat, independència, homocedasticitat, normalitat i no-colinealitat). Com a nivell de significació es fixa a priori la $\alpha=0,05$. A part del valor F de l'anàlisi de variància (ANOVA) i el nivell de significació, a les taules de resultats, es presenta com a mesura estandarditzada el coeficient de determinació R^2 que pren valors entre 0 i 1 i indica l'augment de variància explicada amb cada passa. A més, es presenta el valor de ΔR^2 corregida, que marca l'augment de variància explicada per cada passa, és a dir sense considerar la variància explicada en els passos anteriors. El valor .02 es considera petit, de .13 moderat i a partir de .26 alt (Bühner, 2011). A la taula de resultats també s'inclouen els coeficients de regressió parcial estandarditzats Beta (β), que indiquen la importància relativa de cada variable independent en l'equació de regressió i són directament comparables entre si. El valor β s'inclou a les taules només en el cas que sigui significatiu. Per a la interpretació de les taules de resultats cal tenir en compte que, en el cas de regressions jeràrquiques, les variables de cada passa expliquen variància addicional a la de la passa anterior. És usual en la primera passa incloure sobretot variables de control, com en el cas de retribució serien els triennis, i en els següents de manera ascendent les altres

variables que poguessin influir també en les diferències, com el sexe.

L'avantatge de càlculs d'aquest caràcter (a part de la informació de significança dels resultats) és que permeten prescindir de la presentació de grans quantitats de taules i gràfics descriptius, ja que resumeixen tota la informació rellevant dels factors inclosos (per exemple: la importància dels triennis, nivell d'estudis, tipus de contracte, edat i sexe) en una sola taula, la taula de resultat de la regressió.

3.3 Estructura del document

Al principi de cada capítol es presenta la informació del nivell d'execució de les accions corresponents del II Pla. A més, es presenten els indicadors d'impacte per a cada eix i objectiu sobre la base de:

- a) La informació de les anàlisis de les dades obtingudes de la base de dades de personal.
- b) Les percepcions del conjunt d'empleades i empleats públics a través de l'explotació, sistematització i anàlisi de les respostes a les preguntes plantejades en el qüestionari.
- c) Les entrevistes i les reunions amb els sindicats.

En cada capítol es comparen les dades de 2015 amb les de 2020 per avaluar els canvis succeïts en aquest temps i l'estat dels objectius d'aquest eix.

Si no s'especifica, les dades presentades són de la base de dades. Sempre que siguin de l'enquesta de personal s'inclourà aquesta informació en el títol de la taula o del gràfic. Les dades que es presenten com a dades horitzontals són dades en què la suma dels percentatges entre homes i dones és 100 % (per exemple gràfic 9, pàgina 37). Percentatges verticals, són dades en què la suma de tots els percentatges de cada sexe per separat és 100 % (per exemple gràfic 13, pàgina 40).



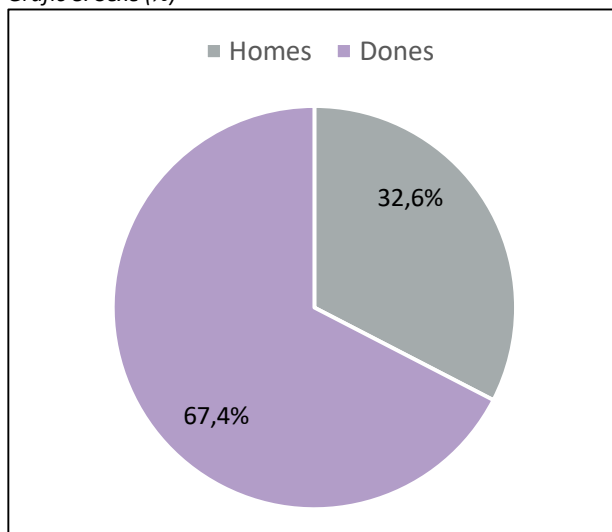
4 DADES GENERALS DEL PERSONAL DE LA CAIB

Abans d'analitzar les dades relatives a cada eix del II Pla d'Igualtat, en aquest apartat presentarem les característiques generals de la plantilla de la CAIB, que està integrada per 4.805 persones. Tant entre el personal funcionari com entre el personal laboral les dones són majoria.

El 67,4 % del personal és

femení. Aquesta dada és important per a l'anàlisi, ja que, quan les dones estiguin per sobre d'aquesta xifra estaran sobrerrepresentades i quan estiguin per sota, infrarepresentades.

Gràfic 8. Sexe (%)



- Dones: N=3.239
- Homes: N=1.566
- Personal funcionari: N=3.994
- Personal laboral: N=811
- Edat: 48,5 anys
- Antiguitat: 16 anys

4.1 Situació laboral

En aquest apartat es presentaran dades que ens donaran una imatge de la situació laboral de la plantilla de la CAIB.

Taula 7. Distribució del personal de l'Administració de la CAIB a 1-7-2020, segons sexe i tipus de relació amb l'Administració.

Dades totals.

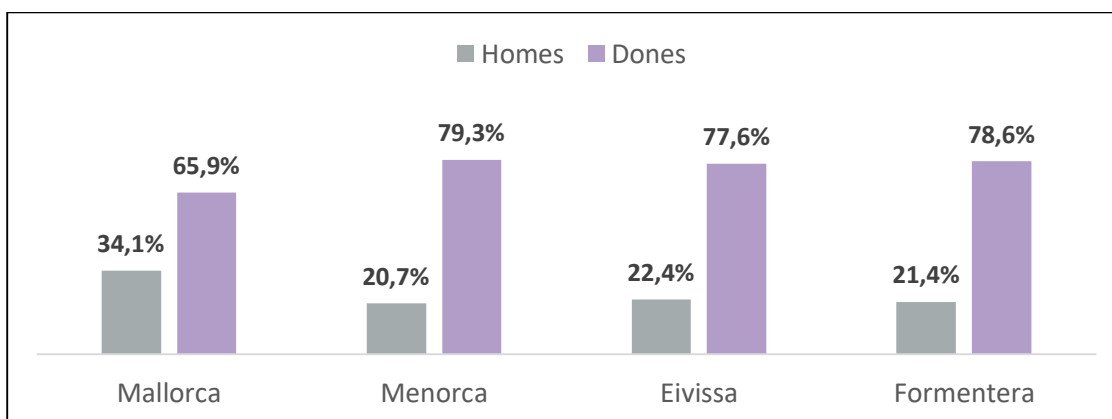
	Personal funcionari	Personal laboral	Total
Dones	2622	617	3239
Homes	1372	194	1566
Total	3994	811	4805

El 87,7 % de les persones que treballen per a l'Administració de la CAIB estan ubicades a Mallorca. Aquí és on el pes de les dones és menor: un 65,9 %, enfront d'un 77,6-79,3 % de Menorca, Eivissa o Formentera.

Taula 8. Illa segons sexe. Dades totals

	Homes	Dones	Total
Mallorca	1437	2777	4214
Menorca	56	214	270
Eivissa	68	236	304
Formentera	3	11	14
No consta illa	2	1	3

Gràfic 9. Illa segons sexe (%)



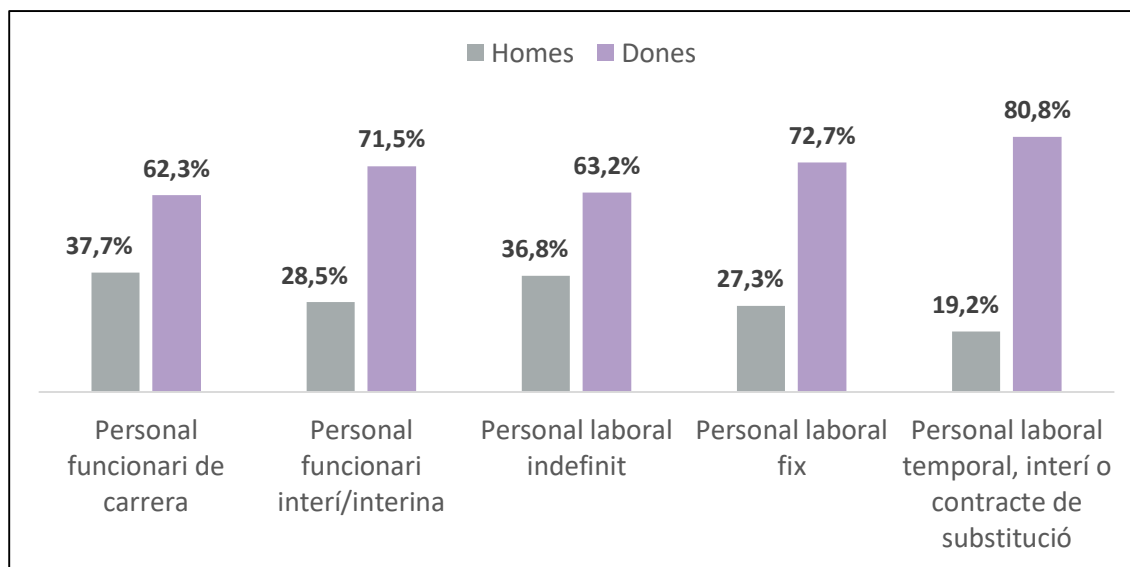
El gruix de la plantilla de l'Administració de la CAIB es troba a la franja d'edat dels 40 als 59 anys: Aquí trobam el 73,7 % de les persones de la base de dades. Com es pot apreciar en la taula 3, no hi ha pràcticament diferències segons el sexe. Hi ha una distribució similar en tots els grups d'edat.

Quant a relació de servei, el 83,12 % del personal forma part del funcionariat (52,84 de carrera i el 30,28 % interí). El 16,86 % restant correspon a personal laboral.

Taula 9. Relació de servei segons sexe. Dades totals

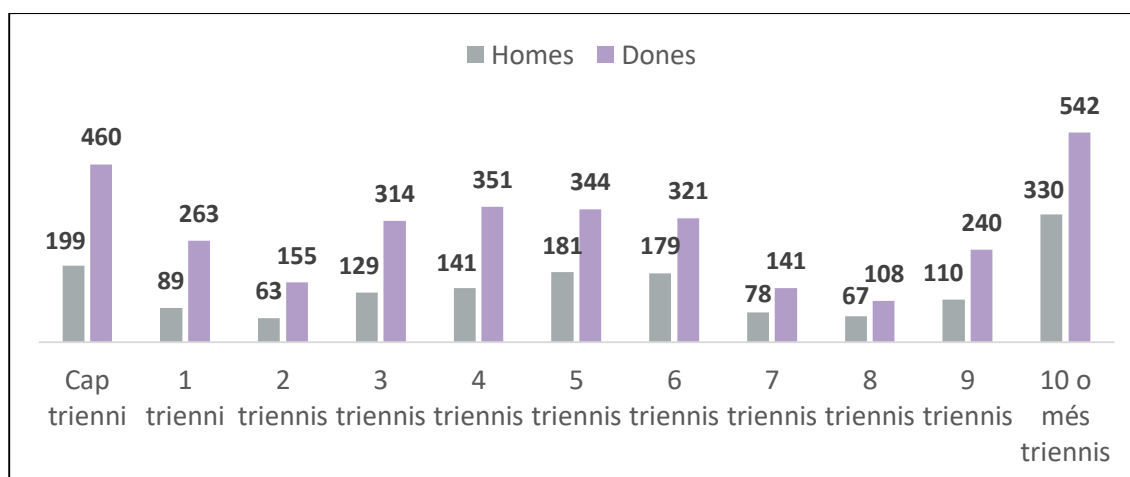
	Homes	Dones	Total
Personal funcionari	1372	2622	3994
Personal funcionari de carrera	958	1581	2539
Personal funcionari interí/interina	414	1041	1455
Personal laboral	194	617	811
Personal laboral indefinit	7	12	19
Personal laboral fix	118	315	433
Personal laboral temporal, interí o contracte de substitució	69	290	359

Gràfic 10. Relació de servei segons sexe (%)

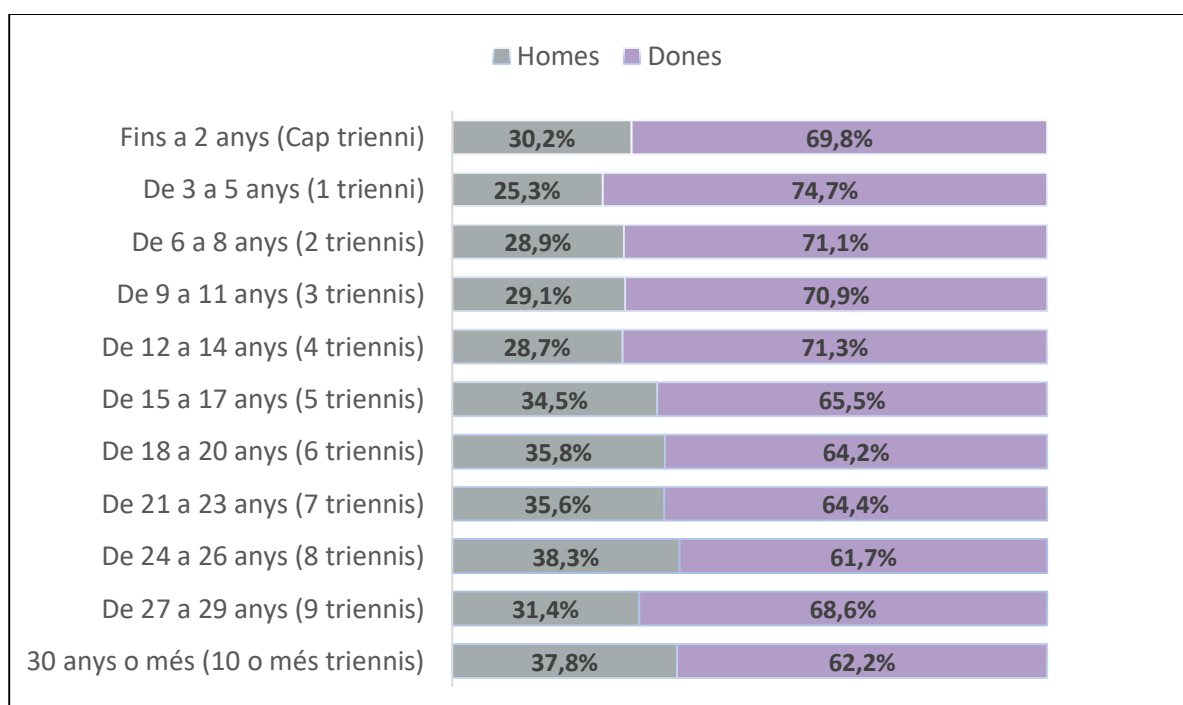


Tenint en compte que el 67,41 % del personal és femení, en relació de servei veiem que estan menys representades entre el personal funcionari de carrera i el personal laboral indefinit. No obstant això, en les altres categories estan sobrerepresentades. De mitjana, les persones duen 16 anys treballant (homes: 17,2; dones: 15,8) per a l'Administració de la CAIB. El gràfic 11 presenta la distribució de dones i homes segons nombre de triennis i dona una perspectiva de l'evolució històrica.

Gràfic 11. Triennis segons sexe. Dades totals



Gràfic 12. Percentatge d'homes i dones segons antiguitat (%)



4.2 Edat i nivell d'estudis

La mitjana d'edat dels homes de la CAIB és de 48,5 i de dones pràcticament igual amb 48,4 anys (vegeu taula 10).

Taula 10. Edat. Dades totals i percentatges verticals

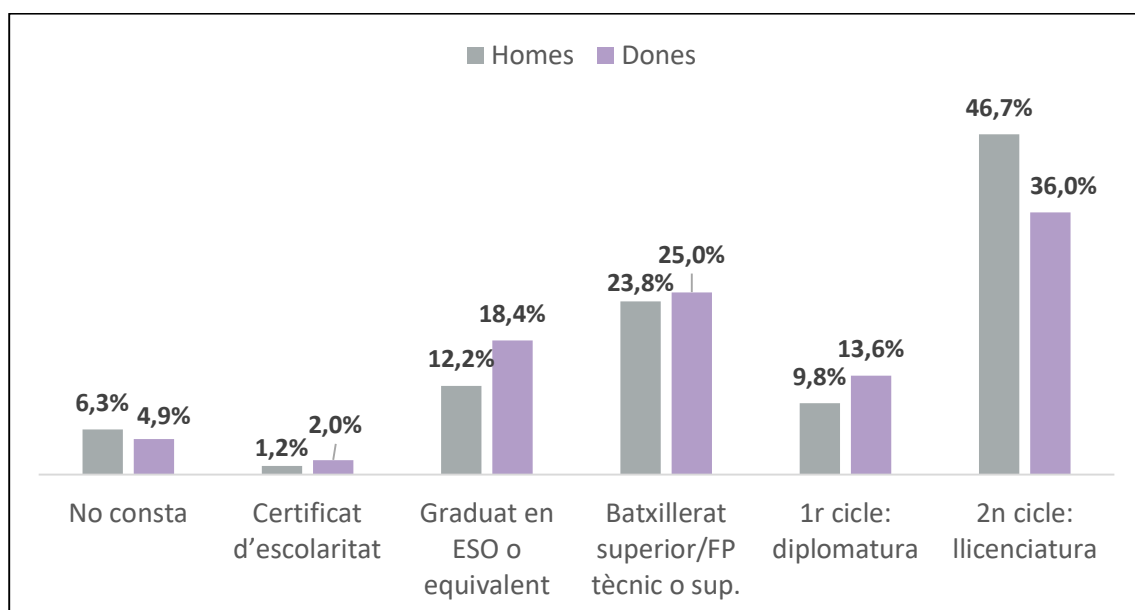
	Dades totals			Percentatges verticals		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Total	1566	3239	4805	100 %	100 %	100 %
Fins a 24 anys	6	7	13	0,4 %	0,2 %	0,3 %
De 25 a 29 anys	31	56	87	2,0 %	1,7 %	1,8 %
De 30 a 34 anys	60	118	178	3,8 %	3,6 %	3,7 %
De 35 a 39 anys	157	318	475	10,0 %	9,8 %	9,9 %
De 40 a 44 anys	270	615	885	17,2 %	19,0 %	18,4 %
De 45 a 49 anys	314	602	916	20,1 %	18,6 %	19,1 %
De 50 a 54 anys	265	619	884	16,9 %	19,1 %	18,4 %
De 55 a 59 anys	269	587	856	17,2 %	18,1 %	17,8 %
De 60 a 64 anys	189	313	502	12,1 %	9,7 %	10,4 %
65 o més anys	5	4	9	0,3 %	0,1 %	0,2 %

Respecte al nivell d'estudis, l'1,8 % té el certificat d'escolaritat, el 16,4 % el graduat en ESO o equivalent, el 24,7 % el batxillerat superior o una formació professional i el 51,9 % estudis universitaris (diplomatura o llicenciatura).

Taula 11. Nivell d'estudis. Dades totals

	Homes	Dones	Total
No consta	98	158	256
Certificat d'escolaritat	19	66	85
Graduat en ESO o equivalent	191	597	788
Batxillerat superior/FP tècnic o superior	373	811	1184
1r cicle: diplomatura	154	441	595
2n cicle: llicenciatura	731	1166	1897

Gràfic 13. Nivell d'estudis segons sexe (%)



5 CULTURA D'IGUALTAT I EMPODERAMENT DE LES DONES (EIX 1)

En aquest capítol, s'analitza la manera en què l'Administració de la CAIB assumeix el compromís amb la igualtat entre homes i dones en la cultura organitzativa i integra la perspectiva de gènere en les polítiques de personal.

El primer eix del Pla té com a objectius generals potenciar la cultura organitzacional de la igualtat de gènere, fomentar l'empoderament de les dones i integrar la perspectiva de gènere en la normativa i gestió de Recursos Humans.

Les mesures emprades per aconseguir aquests objectius són facilitar l'accés a formació en temes d'igualtat; fomentar la presència de les dones en els òrgans de debat, proposta i decisió; impulsar la seva presència en els llocs de treball de caràcter directiu i realitzar propostes concretes de com incloure la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans.

A continuació, es presenta una taula amb els resultats de l'execució de les accions de l'Eix 1.



5.1 Execució de les accions del II Pla

Taula 12. Execució dels Objectius de l'Eix 1 (pàgina 14 de l'informe intern)

Objectiu		Indicador	Situació de partida	Nivell per assolir	Nivell assolit
Potenciar la cultura organitzacional de la igualtat de gènere	1.1.1.	Percentatge de persones que han rebut formació en matèria d'igualtat.	6,22 % del personal	10 %	16,72 %
	1.1.2	Percentatge de criteris que s'han inclòs en les difusions realitzades.	Inexistent	100 %	100 %
Afavorir l'empoderament de les dones	1.2.1	Percentatge d'òrgans col·legiats amb presència equilibrada de dones i homes.	No es disposa de dades	60 %	56,72 %
	1.2.2	Percentatge de dones que ocupen llocs singularitzats de grau alt entre el personal funcionari de carrera del grup A1 del mateix sexe.	41,03 %	50 %	43,91 %
Integrar la perspectiva de gènere en la normativa i en la gestió dels recursos humans.	1.3.1	Percentatge de procediments de Funció Pública que inclouen la perspectiva de gènere.	Inexistent	70 %	97,37 %
	1.3.2	Percentatge de nova normativa de Funció Pública que ha inclòs la perspectiva de gènere.	100 % (Decret 35/2014)	100 %	100 %

5.2 Indicadors d'impacte

Objectiu 1.1.: Potenciar la cultura organitzacional de la igualtat de gènere

En aquest capítol es presentaran els valors d'indicadors d'impacte que responguin a les preguntes següents:

1. Se senten discriminades les persones treballadores de la CAIB per raó de sexe?
 - Percepció del personal sobre si s'ha sentit en els darrers tres anys discriminat o discriminada a l'Administració de la CAIB pel fet de ser home o dona?
 - Motius pels quals les persones s'han sentit discriminades.
 - Motius pels quals les persones s'han sentit discriminades per sexe.
2. Coneix el personal de la CAIB el Pla d'Igualtat?
 - Coneixement del Pla d'Igualtat per sexe.
 - Mitjans pels quals he conegut que es du a terme un Pla d'igualtat a l'Administració de la CAIB per sexe.
3. Coneix el personal de la CAIB les lleis d'igualtat?
4. Creu el personal de la CAIB en general que es té en compte la igualtat d'oportunitats en la gestió de personal a l'Administració de la CAIB?
5. Sap el personal de la CAIB on adreçar-se en aspectes relacionats amb la igualtat?
 - Si volgués plantejar alguna qüestió sobre la igualtat entre dones i homes a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, sabria on adreçar-se?
 - Llocs esmentats als quals s'acudiria en cas de voler plantejar alguna qüestió relacionada amb la igualtat.
 - Coneix l'existència d'una persona responsable d'igualtat a la seva conselleria? (%)

Objectiu 1.2.: Afavorir l'empoderament de les dones

8. La presència d'homes i dones en els òrgans col·legiats és equilibrada?
 - Formau part d'un òrgan col·legiat?
 - Quin és el vostre càrrec a l'òrgan col·legiat?
9. La presència d'homes i dones en els llocs de responsabilitat és equilibrada?
 - Personal funcionari que ocupa un lloc singularitzat segons sexe.
 - Distribució de funcionaris i funcionàries segons si ocupen un lloc singularitzat.
 - Personal funcionari que ocupa llocs singularitzats segons nivell, grup que permet l'accés i sexe. Dades totals.

- Persones que ocupen un lloc singularitzat segons grau, nivell d'estudis i sexe. Dades totals i percentatges.
- Edat mitjana i triennis del personal funcionari segons ocupació d'un lloc singularitzat, grau i sexe.
- Percentatge de dones i homes que ocupen un lloc singularitzat segons triennis.
- Percentatge de dones i homes que ocupen un lloc singularitzat (grau alt) segons triennis.
- Percentatge de dones i homes que ocupen un lloc singularitzat (grau mitjà) segons triennis.
- Percentatge de dones i homes que ocupen un lloc singularitzat (grau bàsic) segons triennis.

Objectiu 1.3.: Integrar la perspectiva de gènere en la normativa i en la gestió dels recursos humans

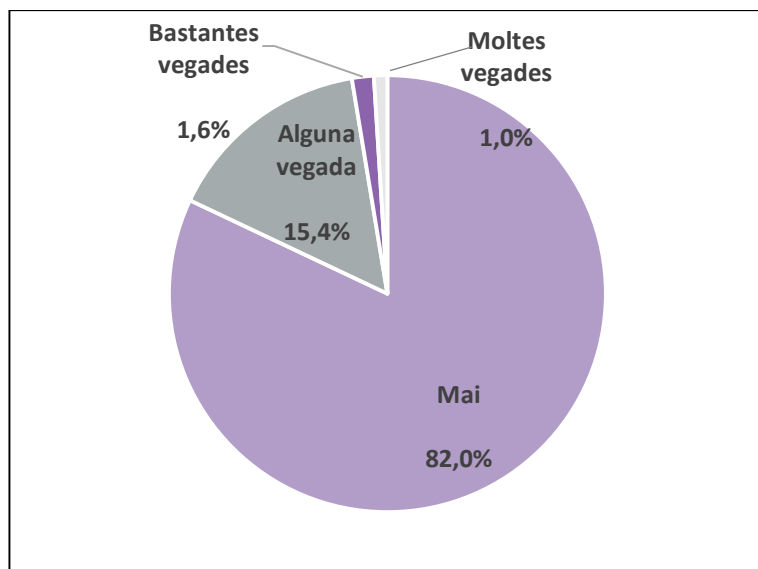
Els indicadors d'impacte per a aquest objectiu corresponen als indicadors d'impacte de l'objectiu 1.1. i l'objectiu 1.2.

5.3 Objectiu 1.1.: Potenciar la cultura organitzacional de la igualtat de gènere

5.3.1 Discriminació per sexe

Quan se'ls pregunta a les persones de manera general si s'han sentit alguna vegada discriminades, la gran majoria respon que "No" quan les opcions són "Sí" o "No". Perquè en aquest cas les persones que s'han sentit "només" alguna vegada discriminades opten per l'opció "No" i només les persones que s'han sentit repetides vegades discriminades opten per l'opció "Sí". Per arribar a una resposta que descrigui la situació de manera més exacta, en aquest cas s'ha optat per oferir una escala de resposta més àmplia, menys restrictiva que en la enquesta de 2015. Aquest canvi d'escala cal tenir-lo en compte a l'hora de comparar les dades. Un augment de "discriminació" (No= Mai; Sí= alguna vegada+ bastantes vegades + moltes vegades) s'haurà d'associar amb una mesura més exacta que no amb un augment real de discriminació dins la CAIB en els darrers anys.

Gràfic 14. Persones que s'han sentit en els darrers tres anys discriminades a l'Administració de la CAIB per raó de sexe (%)



En la taula següent es pot observar que en el cas dels homes un 89,8 % nega haver estat discriminat en els últims 3 anys enfront d'un 78,6 % de les dones. És a dir, les dones se senten significativament més discriminades que els homes.

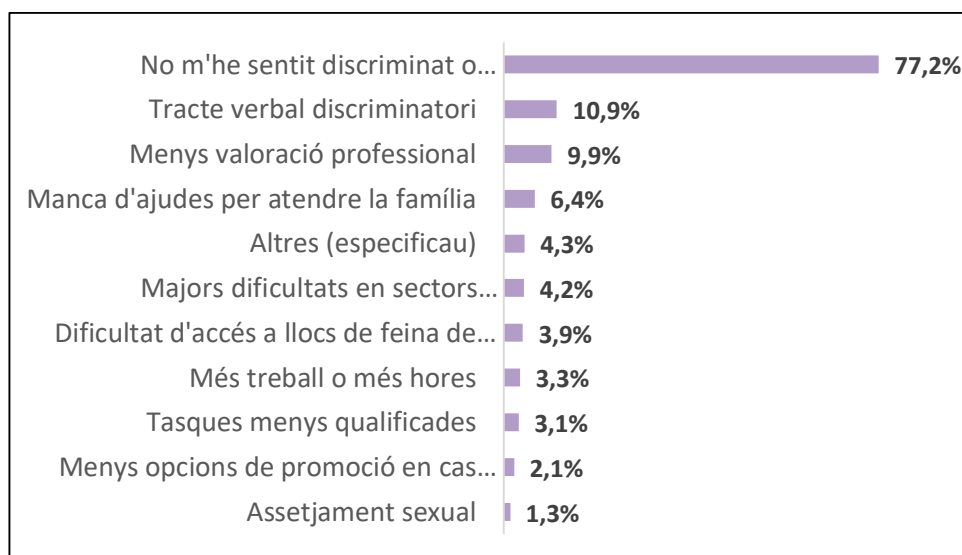
Taula 13. Us heu sentit en els darrers tres anys discriminat o discriminada en l'Administració de la CAIB pel fet de ser home o dona? Percentatges verticals. Enquesta personal.

	Homes	Dones	Total
Total	100 %	100 %	100 %
Mai	89,8 %	78,6 %	82,0 %
Alguna vegada	8,6 %	18,4 %	15,4 %
Bastantes vegades	0,9 %	1,9 %	1,6 %
Moltes vegades	0,7 %	1,1 %	1,0 %

Quan a les persones enquestades se'ls ofereix una llista de motius de discriminació, la gran majoria de persones afirma no haver-se sentit discriminada. Així i tot més d'un 20 % s'ha sentit alguna vegada discriminat. Concretament, el percentatge de persones que mai s'han sentit discriminades disminueix de 82 % a 77,2 %. És un error? No, no és un error i tampoc és una baixada casual. S'explica amb el fet que moltes vegades la discriminació per raó de sexe s'associa només amb casos de discriminació directa, evident i extrema. Però la discriminació té moltes cares, que aquesta llista fa visible.

A més, es dades obtingudes mostren que la vivència d'una discriminació és acumulativa, és a dir, que una mateixa persona pot haver-se sentit discriminada per múltiples motius.

Gràfic 15. Motius pels quals les persones s'han sentit discriminades (multiresposta). Percentatges totals. Enquesta personal.



El tracte verbal discriminatori (13,3 %) i una menor valoració professional (11,6 %) són els motius més freqüents pels quals les dones s'han sentit discriminades. La manca d'ajudes per atendre la família (7,5 %) ocupen el tercer lloc. En el cas dels homes, els motius adduïts són menys: un 5,8 %

dels enquestats afirma haver viscut menys valoració professional i un 5,3 % afirma haver rebut un tracte verbal discriminatori.

Taula 14. Motius pels quals les persones s'han sentit discriminades per sexe. Multiresposta. Enquesta personal.

	Homes	Dones	Total
% persones que s'han sentit discriminades	14,0 %	26,6 %	22,8 %
No m'he sentit discriminat o discriminada	86,0 %	73,4 %	77,2 %
Tracte verbal discriminatori	5,3 %	13,3 %	10,9 %
Menys valoració professional	5,8 %	11,6 %	9,9 %
Manca d'ajudes per atendre la família	3,8 %	7,5 %	6,4 %
Altres	5,8 %	3,6 %	4,3 %
Majors dificultats en sectors masculinitzats o feminitzats	3,5 %	4,5 %	4,2 %
Dificultat d'accés a llocs de feina de major nivell	3,2 %	4,2 %	3,9 %
Més treball o més hores	4,1 %	3,0 %	3,3 %
Tasques menys qualificades	3,2 %	3,0 %	3,1 %
Menys opcions de promoció en cas d'embaràs	0,0 %	3,0 %	2,1 %
Assetjament sexual	0,6 %	1,6 %	1,3 %

5.3.2 Informació sobre eines d'igualtat de gènere

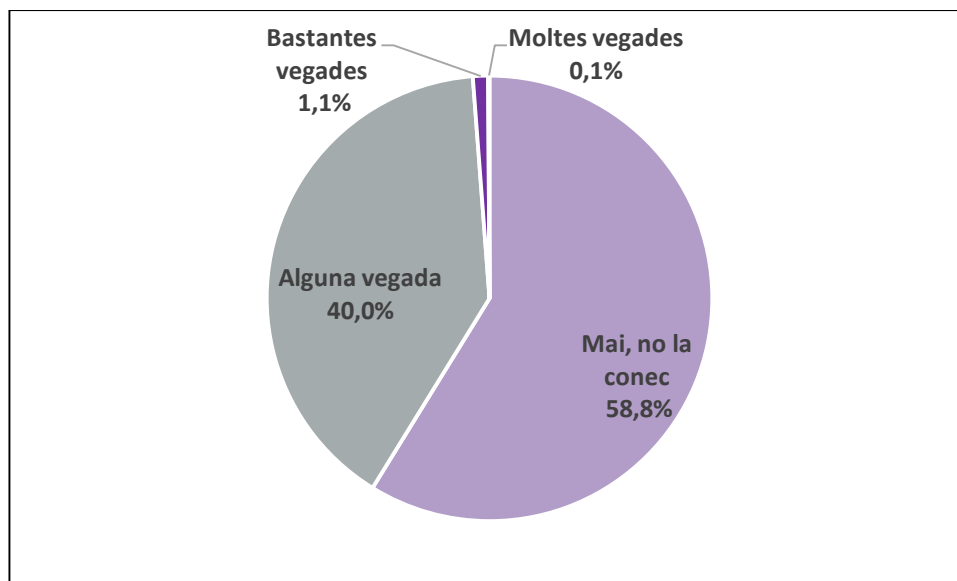
En l'apartat següent es discutiran les preguntes següents de l'enquesta que indicaran si les persones estan informades sobre les "eines" d'igualtat de la CAIB:

- Coneixement de la pàgina web del Pla d'Igualtat (microlloc).
- Coneixement del Pla d'Igualtat.
- Coneixement de lleis d'Igualtat.
- Coneixement d'on adreçar-se en aspectes relacionats amb la igualtat.
- Coneixement d'una persona responsable d'igualtat.

Coneixement de la pàgina web del Pla d'Igualtat (microlloc)

El microlloc del Pla d'Igualtat sembla no ser molt coneguda entre les persones enquestades, la visiten amb poca freqüència. Això marca la necessitat d'una clara estratègia de visibilització.

Gràfic 16. Freqüència en visitar la pàgina web (microlloc) del Pla d'Igualtat (%)



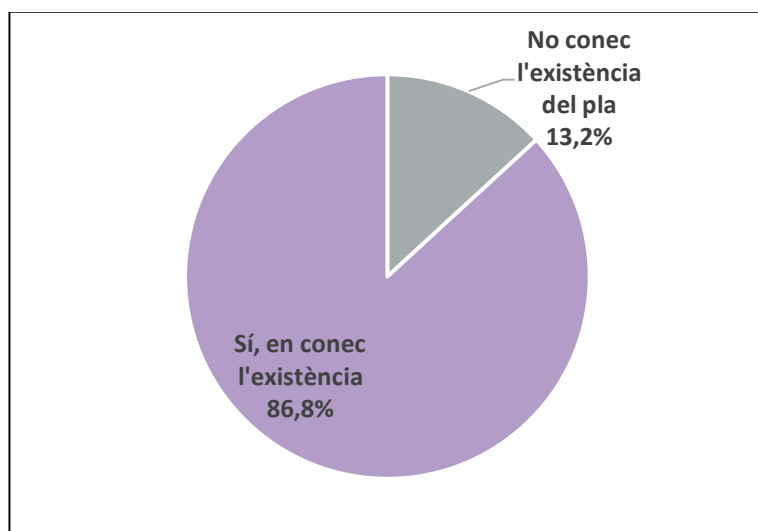
Les dones tenen major coneixement, és a dir visiten la pàgina amb més freqüència que els homes.

Taula 15. Amb quina freqüència visitau la pàgina web (microlloc) del Pla d'Igualtat. Segons sexe (%)

	Homes	Dones	Total
Total	100 %	100 %	100 %
Mai, no la conec	65,1 %	56,0 %	58,8 %
Alguna vegada	34,0 %	42,7 %	40 %
Bastantes vegades	0,7 %	1,2 %	1,1 %
Moltes vegades	0,2 %	0,1 %	0,1 %

Coneixement del Pla d'Igualtat

Gràfic 17. Coneixement del Pla d'Igualtat (%)

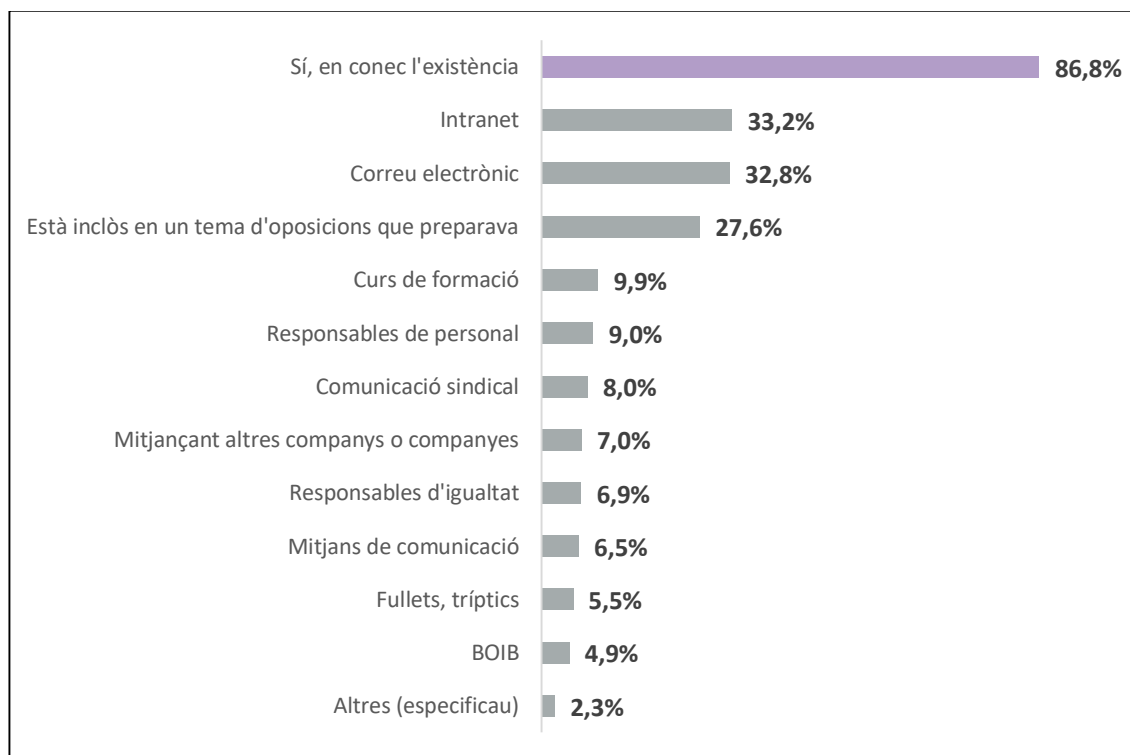


La gran majoria de les persones enquestades afirma que coneix l'existència del Pla d'Igualtat.

Entre els homes el coneixement és menor: coneixen l'existència del Pla el 84,8 %, enfront del 87,7 % de les dones.

Els mitjans pels quals més es transmet informació sobre el Pla d'Igualtat són la intranet, els correus electrònics i les oposicions. Fa cinc anys el percentatge d'intranet va ser un 7,4 % i el d'altres companys i companyes un 34,6 %. Observant el següent gràfic, es pot dir que aquests percentatges s'han girat.

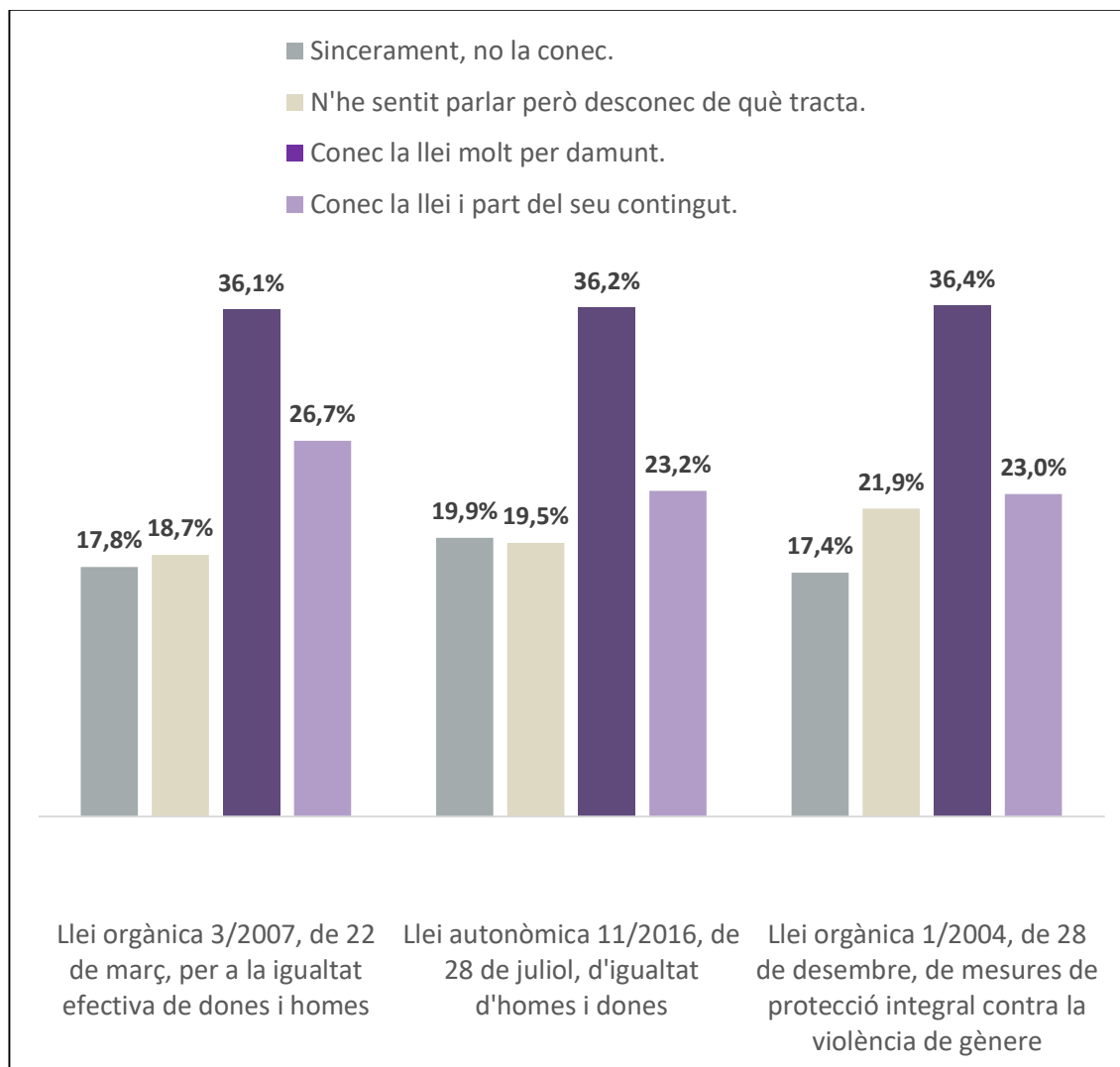
Gràfic 18. Mitjans pels quals he conegut que es du a terme un Pla d'igualtat a l'Administració de la CAIB (%). Multiresposta.



Coneixement de lleis d'igualtat

Un 23-26,7 % afirma conèixer part del contingut de les lleis. Com en el cas del microlloc, el coneixement de les lleis d'igualtat és limitat. Així i tot, el percentatge s'ha duplicat des de 2015 (quan va ser un 10 %). Les diferències entre dones i homes són molt notables (elles afirmen tenir-ne un coneixement molt més elevat).

Gràfic 19. Coneixement de les lleis d'igualtat (%). Enquesta personal



Taula 16. Coneixement de les lleis d'igualtat. Percentatges horitzontals. Enquesta personal.

		Total	Sincerament, no la conec.	N'he sentit parlar però desconec de què tracta.	Conec la llei molt per damunt.	Conec la lleï i part del seu contingut.
Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes	Homes	100%	25,0 %	21,7 %	33,5 %	19,8 %
	Dones	100%	14,9 %	17,5 %	37,6 %	30,0 %
Llei autonòmica 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat d'homes i dones	Homes	100%	26,7 %	22,6 %	33,3 %	17,5 %
	Dones	100%	17,2 %	18,5 %	38,2 %	26,1 %
Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere	Homes	100%	23,1 %	25,2 %	33,9 %	17,9 %
	Dones	100%	15,2 %	20,9 %	38,2 %	25,7 %

Coneixement de la infraestructura d'igualtat

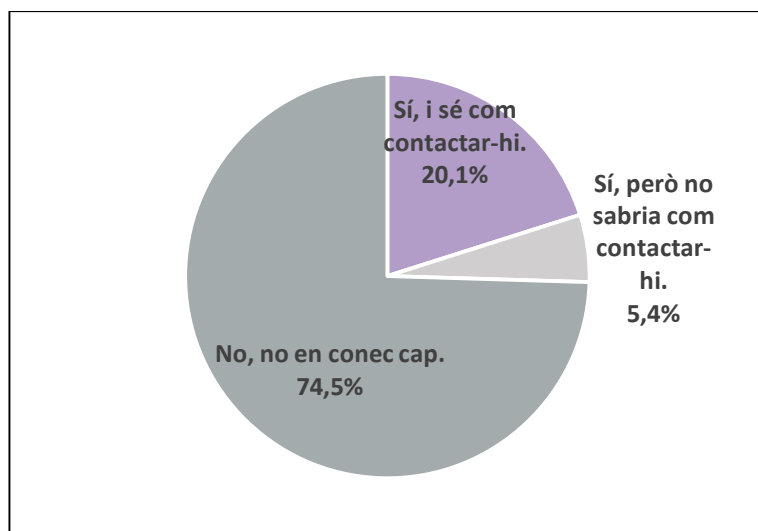
Les dades següents posen de manifest que la figura de la persona responsable d'igualtat no és una opció en la qual es pensi de forma espontània a l'hora de tractar temes d'igualtat. Quan es

demana directament el **74,5 %** respon que no coneix l'existència

d'una persona responsable d'igualtat a la seva conselleria.

Això sí, entre les persones que coneixen aquesta figura, una majoria sabia com contactar-hi.

Gràfic 20. Coneixeu l'existència d'una persona responsable d'igualtat a la vostra conselleria? (%)

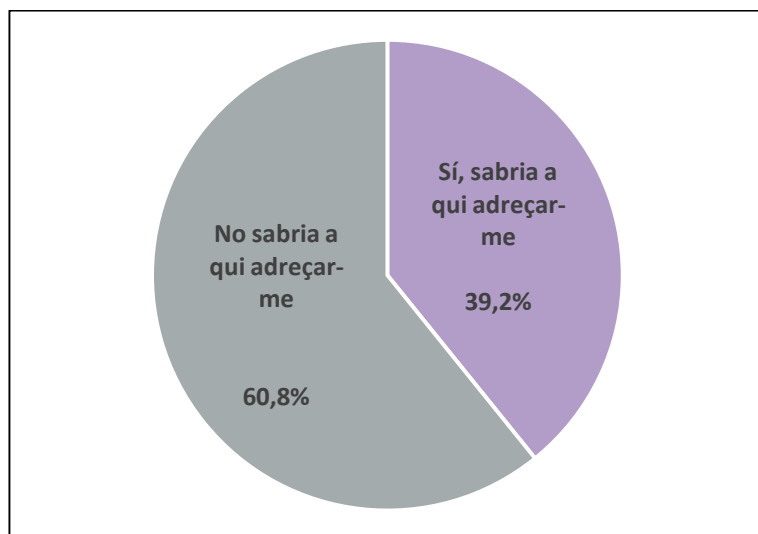


Taula 17. Coneixeu l'existència d'una persona responsable d'igualtat a la vostra conselleria? (%)

	Homes	Dones	Total
Total	30,4 %	69,5 %	100 %
Sí, i sé com contactar-hi.	18,3 %	20,8 %	20,1 %
Sí, però no sabia com contactar-hi.	5,1 %	5,4 %	5,3 %
No, no en conec cap.	76,5 %	73,6 %	74,5 %

Un **60,8 %** del personal dels serveis generals de l'Administració de la CAIB **no sabia** on adreçar-se en cas d'haver de plantejar alguna qüestió sobre igualtat.

Gràfic 21. Si volguéssiu plantejar alguna qüestió sobre la igualtat entre dones i homes a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, sabríeu on adreçar-vos? (%). Enquesta personal.



No hi ha diferències significatives entre dones i homes, si bé el percentatge masculí està una mica per sobre del femení.

Taula 18. Si volguéssiu plantejar alguna qüestió sobre la igualtat entre dones i homes a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, sabríeu on adreçar-vos? Percentatges. Enquesta personal.

	Homes	Dones	Total
Sí	38,4 %	39,5 %	39,2 %
No	61,5 %	60,4 %	60,8 %

Respecte dels llocs on acudirien, si els donen a triar en una llista, acudirien als responsables d'Igualtat de la seva conselleria o organisme. El 2015 la resposta més comuna és la de la Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques amb el 48,6 % dels casos.

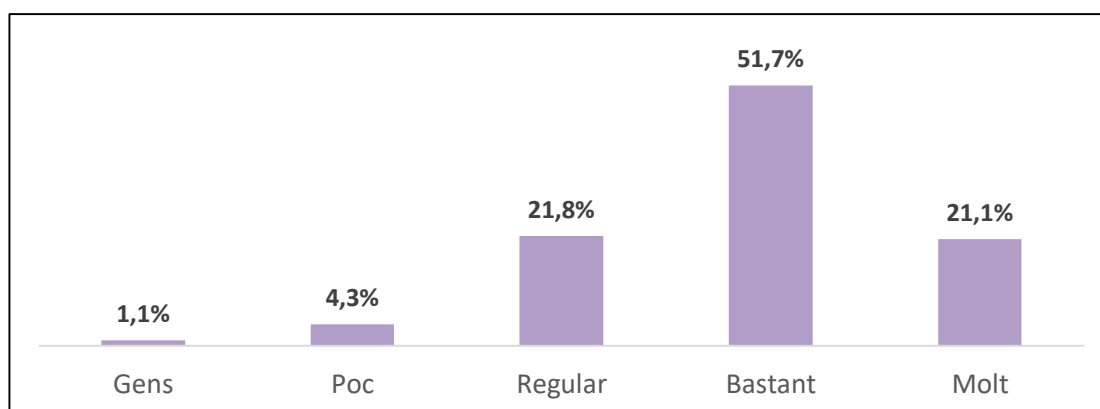
Taula 19. Llocs esmentats als quals s'acudiria en cas de voler plantejar alguna qüestió relacionada amb igualtat. Dades totals i percentatges sobre total de persones que han esmentat un lloc

	Casos	% sobre total persones que han esmentat un lloc
Responsables d'Igualtat de la meva conselleria o organisme	175	30,6 %
Bústia de correu del Pla d'Igualtat: plaiqualtat@dgfun.caib.es	130	22,7 %
Departament de personal de la meva conselleria o organisme	74	12,9 %
Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques	73	12,8 %
Institut Balear de la Dona	58	10,1 %
Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat	36	6,3 %
Sindicat	17	3,0 %
Altres	9	1,6 %
Altres conselleries o departaments	0	0,0 %

Percepció de la gestió d'igualtat

La percepció generalitzada és que la gestió de personal de l'Administració de la CAIB té molt en compte la igualtat d'oportunitats: un 51,7 % està bastant d'acord amb aquesta afirmació, i un 21,1 %, molt d'acord. Les dades no difereixen molt de les de l'any 2015.

Gràfic 22. Creis que, en general, es té en compte la igualtat d'oportunitats en la gestió de personal a l'Administració de la CAIB? Percentatges



No obstant això, les dones tenen una visió més crítica que els homes. Trobam una diferència considerable en les persones més satisfetes: un 16,3 % de les dones es mostren molt d'acord amb aquesta afirmació, enfront del 32,1 % dels homes.

Taula 20. Creis que, en general, es té en compte la igualtat d'oportunitats en la gestió de personal a l'Administració de la CAIB? Percentatges horitzontals. Enquesta personal

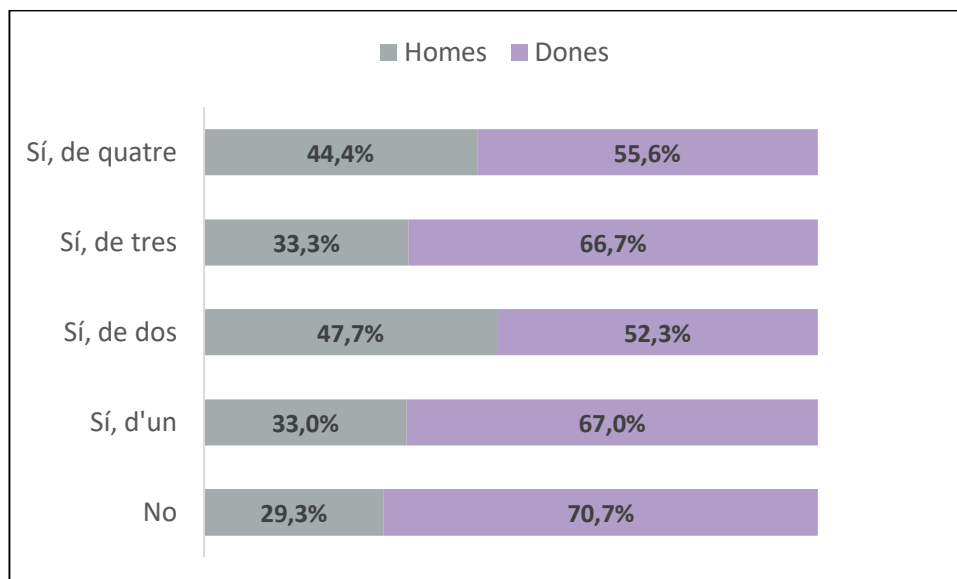
	Homes	Dones
Mitjana (1= Gens, 5= Molt)	4,0	3,8
Gens	1,6 %	0,9 %
Poc	3,5 %	4,7 %
Regular	15,9 %	24,3 %
Bastant	46,9 %	53,8 %
Molt	32,1 %	16,3 %

5.4 Objectiu 1.2.: Afavorir l'empoderament de les dones

5.4.1 Presència de dones en òrgans col·legiats

Entre les persones enquestades que no formen part d'un òrgan col·legiat, la majoria són dones. Alhora, la majoria de persones que formen part d'1, 2, 3 o 4 òrgans també són dones.

Gràfic 23. Formau part d'un òrgan col·legiat? Percentatges horitzontals. Enquesta personal.



A la pregunta de si les dades del gràfic anterior es deuen al fet que simplement hi ha moltes més dones treballant en la CAIB o si és una mostra d'igualtat d'oportunitats, respon la taula següent. S'hi pot veure que encara que hi hagi més dones treballant a la CAIB que homes, el percentatge de dones que diu que no forma part d'un òrgan és clarament més elevat que el d'homes. A més, un mateix home forma part de més òrgans col·legiats que una dona.

Taula 21. Formau part d'un òrgan col·legiat? Percentatges. Enquesta personal.

	No	Sí, d'un	Sí, de dos	Sí, de tres	Sí, de quatre
Total	80,9 %	13,9 %	3,1 %	1,5 %	0,6 %
Homes	77,6 %	15,0 %	4,9 %	1,6 %	0,9 %
Dones	82,4 %	13,4 %	2,3 %	1,4 %	0,5 %

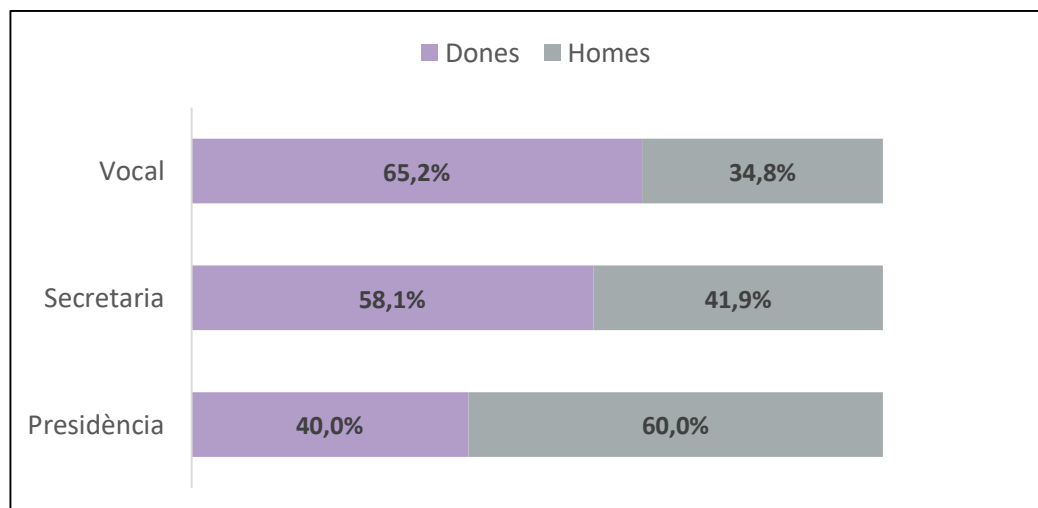
Si algú forma part d'un òrgan col·legiat és més probable que sigui com a vocal, ja que hi ha més llocs de vocals de per si. Però en el cas de les dones això s'accentua.

Taula 22. Quin és el vostre càrrec a l'òrgan col·legiat? Percentatges horitzontals. Enquesta personal.

	Presidència	Secretaria	Vocal	Total
Homes	8,3 %	21,5 %	70,1 %	100 %
Dones	3,3 %	17,9 %	78,8 %	100 %

Tenint en compte el barem 60-40 les dades del gràfic següent no van per mal camí. Però continuam observant una segregació vertical. Si una dona forma part d'un òrgan col·legiat és més probable que sigui com a vocal i molt menys probable que sigui com a presidenta en comparació amb els homes.

Gràfic 24. Quin és el vostre càrrec en l'òrgan col·legiat? Percentatges verticals. Enquesta personal.



5.4.2 Presència de dones en llocs de responsabilitat

La base de dades del personal ens permet tenir informació sobre persones que ocupen un lloc singularitzat.

Taula 23. Personal funcionari que ocupa un lloc singularitzat segons sexe. Dades totals i percentatges verticals

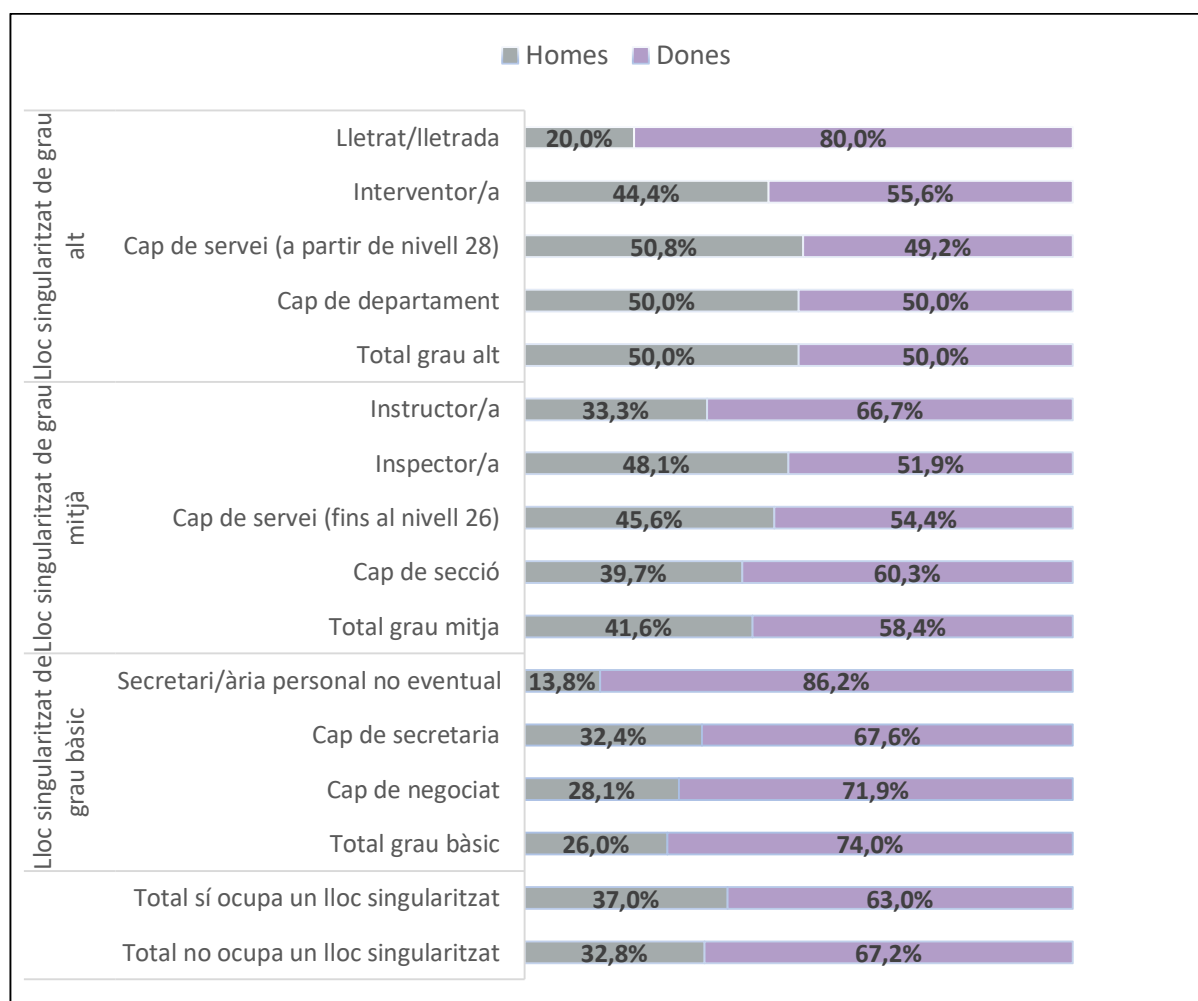
	Dades totals			Percentatges verticals		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Total personal funcionari	1372	2622	3994	100 %	100 %	100 %
No ocupa un lloc singularitzat	833	1705	2538	60,7 %	65,0 %	63,5 %
Ocupa un lloc singularitzat	539	917	1456	39,3 %	35,0 %	36,5 %
Lloc singularitzat de grau alt	161	161	322	11,7 %	6,1 %	8,1 %
Cap de departament	32	32	64	2,3 %	1,2 %	1,6 %
Cap de servei (a partir de nivell 28)	124	120	244	9,0 %	4,6 %	6,1 %
Interventor/a	4	5	9	0,3 %	0,2 %	0,2 %
Lletrat/lletrada	1	4	5	0,1 %	0,2 %	0,1 %
Lloc singularitzat de grau mitjà	221	310	531	16,1 %	11,8 %	13,3 %
Cap de secció	147	223	370	10,7 %	8,5 %	9,3 %
Cap de servei (fins al nivell 26)	31	37	68	2,3 %	1,4 %	1,7 %
Inspector/a	39	42	81	2,8 %	1,6 %	2,0 %
Instructor/a	4	8	12	0,3 %	0,3 %	0,3 %
Lloc singularitzat de grau bàsic	157	446	603	11,4 %	17,0 %	15,1 %
Cap de negociat	119	304	423	8,7 %	11,6 %	10,6 %
Cap de secretaria	23	48	71	1,7 %	1,8 %	1,8 %
Secretari/ària personal no eventual	15	94	109	1,1 %	3,6 %	2,7 %

Una anotació a les dades anteriors: cal tenir en compte que el gruix de persones de la categoria lloc singularitzat de grau mitjà augmentaria si s'hi afegissin les 101 persones (56 dones i 45 homes) que, tot i no ocupar un lloc singularitzat, tenen un nivell 25, 26 o 27. Igualment, el grup de persones amb lloc singularitzat de grau alt s'incrementaria en 33 persones (16 dones i 17 homes) que no ocupen un lloc singularitzat però que tenen un nivell 28 o superior.

A data 1 de juliol de 2020, un total de 1456 funcionaris i funcionàries ocupaven un lloc singularitzat. La xifra suposa un 36,5 % sobre el total de persones dels serveis generals de la CAIB,

percentatge molt similar entre homes i dones (el 39,3 % dels funcionaris i el 35 % de les funcionàries n'ocupen un). Si bé aquestes dades ens portarien a parlar de paritat, encara hem de revisar les dades referents a gradació d'aquests llocs singularitzats. Elles ocupen tot just el 50 % dels llocs singularitzats de grau alt (cap de departament, cap de servei a partir de nivell 28, interventor/interventora o lletrat/letrada), una proporció molt baixa tenint en compte que suposen el 67,4 % del personal funcionari. Amb els llocs singularitzats de grau mitjà (cap de secció, cap de servei fins a nivell 26, inspector/a i instructor/a), la proporció de dones augmenta fins al 58,38 %, encara que per davall del pes poblacional. Les dones sí que tenen més representació (més de 6 punts per damunt de la seva presència total) entre els llocs singularitzats de grau bàsic (cap de negociat, cap de secretaria i secretari/ària personal no eventual), el 73,96 %. En els càrrecs de secretari o secretària personal no eventual, concretament, hi tenen poc espai els homes, on tot just suposen el 13,76 % dels casos.

Gràfic 25. Distribució de funcionaris i funcionàries segons si ocupen un lloc singularitzat



Cercant una explicació per a aquesta diferencia d'accés, efectivament, es pot argumentar que les dones accedeixen menys a llocs singularitzats perquè:

- ✓ tenen menys presència en els grups que permeten ocupar aquestes categories.
- ✓ menor nivell d'estudis i/o
- ✓ menys antiguitat que els homes (edat).

Per aquest motiu, hem introduït aquestes variables en l'anàlisi, per conèixer quin percentatge d'homes i de dones d'un grup determinat ocupen un lloc singularitzat.

Taula 24. Personal funcionari que ocupa llocs singularitzats segons nivell, grup que permet l'accés i sexe. Dades totals

	Homes	Dones	Total
Nivell alt			
Persones del grup A1	513	707	1220
Persones que ocupen un lloc singularitzat de nivell alt	161	161	322
% de persones que ocupen un lloc singularitzat de nivell alt sobre el total de persones de nivell A1	31,4 %	22,8 %	26,4 %
Nivell mitjà			
Persones dels grups A1, A2 i C1	909	1480	2389
Persones que ocupen un lloc singularitzat de nivell mitjà	221	310	531
% de persones que ocupen un lloc singularitzat de nivell mitjà sobre total de persones de nivell A1 o A2 o C1	24,3 %	20,9 %	22,2 %
Nivell bàsic			
Persones dels grups A1, A2, C1 i C2	1244	2357	3601
Persones que ocupen un lloc singularitzat de nivell bàsic	157	446	603
% de persones que ocupen un lloc singularitzat de nivell bàsic sobre total de persones de nivell A1, A2, C1 o C2	12,6 %	18,9 %	16,7 %

Criteri d'accés per a llocs singularitzats de grau alt: personal funcionari de grau A1

Del total de dones que tenen el grau A1, un 22,8 % ocupen un lloc singularitzat de grau alt. En el cas dels homes, aquest percentatge s'incrementa fins al 31,4 %.

Criteri d'accés per a llocs singularitzats de grau mitjà: personal funcionari de grau A1, A2 o C1

Quasi una de cada quatre dones d'aquesta categoria (el 20,9 %) ocupa llocs singularitzats de grau mitjà, un percentatge 3,4 punts inferior al d'homes en la mateixa situació.

Criteri d'accés per a llocs singularitzats de grau bàsic: personal funcionari de grau A1, A2, C1 i C2

Les dones d'aquests grups que ocupen un lloc singularitzat són el 18,9 %, un percentatge clarament per sobre del masculí, de 12,6 %.

Aquestes dades confirmen que les dones accedeixen menys a llocs de responsabilitat de grau alt i mitjà fins i tot complint els criteris d'accés.

Una altra explicació per a la diferència d'accés a llocs singularitzats entre homes i dones, es podria trobar en el nivell d'estudis. Així que a continuació s'inclourà aquesta variable en l'anàlisi:

Taula 25. Persones que ocupen un lloc singularitzat segons grau, nivell d'estudis i sexe. Dades totals i percentatges

	Dades totals			Percentatges verticals		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Certificat d'escolaritat o graduat escolar	84	203	287	100 %	100 %	100 %
No ocupa lloc singularitzat	82	176	258	97,6 %	86,7 %	89,9 %
Ocupa un lloc singularitzat	2	27	29	2,4 %	13,3 %	10,1 %
Ocupa lloc singularitzat de grau alt	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Ocupa lloc singularitzat de grau mitjà	0	1	1	0,0 %	0,5 %	0,3 %
Ocupa lloc singularitzat de grau bàsic	2	26	28	2,4 %	12,8 %	9,8 %
Batxillerat o FP	373	796	1169	100 %	100 %	100 %
No ocupa lloc singularitzat	285	555	840	76,4 %	69,7 %	71,9 %
Ocupa un lloc singularitzat	88	241	329	23,6 %	30,3 %	28,1 %
Ocupa lloc singularitzat de grau alt	1	0	1	0,3 %	0,0 %	0,1 %
Ocupa lloc singularitzat de grau mitjà	15	20	35	4,0 %	2,5 %	3,0 %
Ocupa lloc singularitzat de grau bàsic	72	221	293	19,3 %	27,8 %	25,1 %
Estudis universitaris	915	1623	2538	100 %	100 %	100 %
No ocupa lloc singularitzat	473	979	1452	51,7 %	60,3 %	57,2 %
Ocupa un lloc singularitzat	442	644	1086	48,3 %	39,7 %	42,8 %
Ocupa lloc singularitzat de grau alt	157	156	313	17,2 %	9,6 %	12,3 %
Ocupa lloc singularitzat de grau mitjà	205	289	494	22,4 %	17,8 %	19,5 %
Ocupa lloc singularitzat de grau bàsic	80	199	279	8,7 %	12,3 %	11,0 %

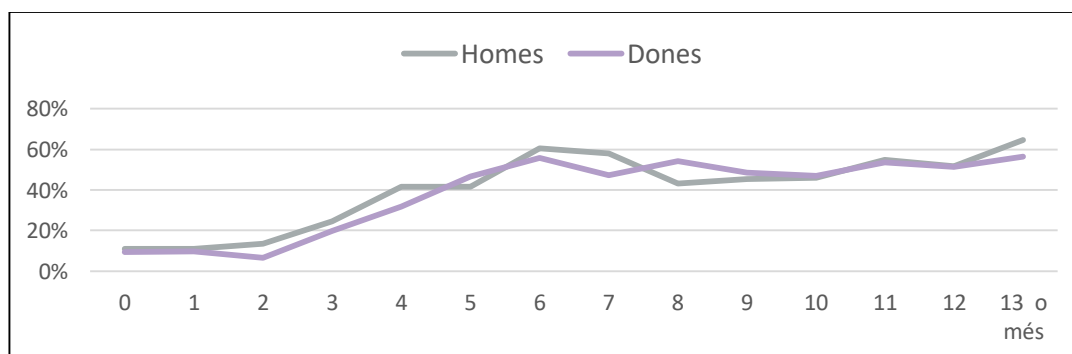
Entre el personal funcionari amb estudis bàsics (certificat d'escolaritat o graduat escolar) trobam una més alta possibilitat de les dones d'ocupar un lloc singularitzat: és el cas del 13,30 % de les funcionàries amb aquesta titulació, enfront del 2,4 % dels funcionaris. En la mateixa direcció apunten les dades de persones amb estudis mitjans (batxillerat o FP): el 30,3 % de les funcionàries ocupen llocs singularitzats, quasi 7 punts per davant dels funcionaris amb estudis mitjans. Les tornes canvien quan es tracta d'estudis universitaris (sigui diplomatura, llicenciatura): el 48,3 % dels homes ocupa un lloc singularitzat, enfront del 39,7 % de les dones. I al contrari que en els dos casos anteriors, entre les persones d'estudis universitaris els llocs singularitzats se centren en la franja de grau mitjà i superior.

Finalment en la taula es presenten les dades desagregades per edats i triennis.

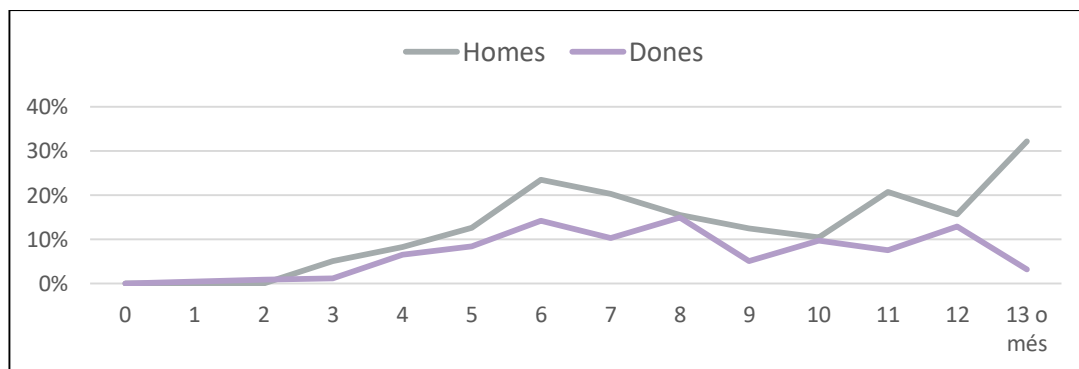
Taula 26. Edat mitjana i triennis del personal funcionari segons ocupació d'un lloc singularitzat, grau i sexe

	Homes	Dones	Total
Edat (mitjana anys)	47,8	47,5	47,6
No ocupa lloc singularitzat	34,1	46,5	42,4
Ocupa un lloc singularitzat	49,4	49,2	49,3
Ocupa lloc singularitzat de grau alt	52,0	50,8	51,2
Ocupa lloc singularitzat de grau mitjà	49,2	48,1	48,5
Ocupa lloc singularitzat de grau bàsic	49,3	49,7	49,6
Antiguitat (mitjana triennis)	5,6	5,3	5,4
No ocupa lloc singularitzat	4,8	4,4	4,5
Ocupa un lloc singularitzat	7,1	7,0	7,1
Ocupa lloc singularitzat de grau alt	8,3	7,6	7,8
Ocupa lloc singularitzat de grau mitjà	6,8	6,4	6,6
Ocupa lloc singularitzat de grau bàsic	7,0	7,3	7,2

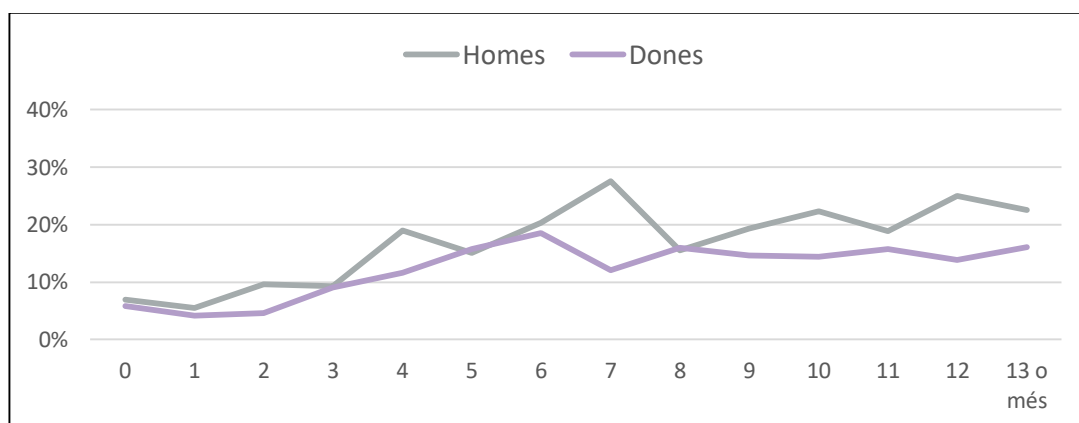
Gràfic 26. Percentatge de dones i homes que ocupen un lloc singularitzat segons triennis



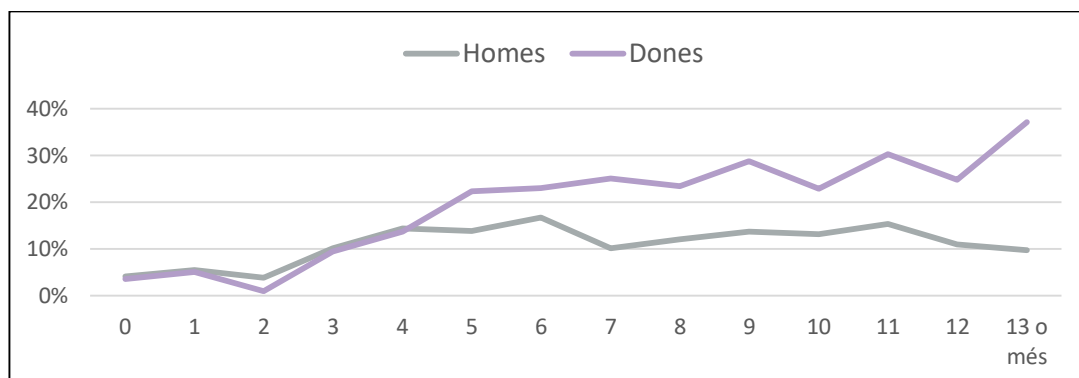
Gràfic 27. Percentatge de dones i homes que ocupen un lloc singularitzat (grau alt) segons triennis



Gràfic 28. Percentatge de dones i homes que ocupen un lloc singularitzat (grau mitjà) segons triennis



Gràfic 29. Percentatge de dones i homes que ocupen un lloc singularitzat (grau bàsic) segons triennis



Les dades confirmen que ni l'edat ni l'antiguitat són raons per a la diferència

d'ocupar llocs singularitzats. Descartant aquesta explicació, tot apunta al fet que les

diferències observades respecte a l'ocupació

de llocs singularitzats són una mostra de desigualtat de

gènere.

5.5 Objectiu 1.3.: Perspectiva de gènere en normativa i gestió dels recursos humans

A causa de la transversalitat d'aquest objectiu, les dades que fan referència al grau de compliment de l'objectiu 1.3. respecte a la integració de la perspectiva de gènere en la normativa i en la gestió dels recursos humans, ja s'han discutit en aquest capítol anteriorment o es discutiran en els capítols següents. És a dir, les mesures relacionades amb aquest objectiu estan relacionades amb diferents eixos del pla i no únicament amb l'eix 1 al qual correspon aquest objectiu. Per exemple, la percepció de la gestió d'igualtat (vegeu capítol 5.4.2.) està relacionada i hauria de millorar en la mesura que es realitza formació específica de com aplicar la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans (Acció 1.3.1.4). Altres indicadors relacionats amb l'objectiu 1.3. que es presentaran en aquest document en els diferents eixos:

- Obstacles per a l'ús de mesures de conciliació.
- Representació de les dones en els òrgans col·legiats de debat i decisió de la CAIB.
- Èxit aconseguit en processos de selecció de personal i promoció professional.
- Diferències en els complements específics de les retribucions de llocs facultatius feminitzats o masculinitzats en el seu origen.



5.6 Evolució 2015-2020

Taula 27. Evolució 2015-2020 dels indicadors principals relacionats amb cultura organitzativa i política d'igualtat d'oportunitats

	Pla I			Pla II			Evolució 2015-2020		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Total									
Total serveis generals	1.425	2.645	4.070	1.566	3.239	4.805	+9,9 %	+22,4 %	+18,0 %
Persones que ocupen un lloc singularitzat: Font: base de dades de personal									
Dades totals	470	824	1.294	539	917	1456	+14,6 %	+11,2 %	+12,5 %
Percentatge sobre homes/ dones	33,0 %	31,2 %	31,8 %	39,3 %	35,0 %	36,45 %	+6,2 punts	+3,7 punts	+4,6 punts
Persones que ocupen un lloc de lliure designació. Font 2015: enquesta a personal 2015; Font 2020: base de dades de personal									
Persones que ocupen actualment un lloc de lliure designació	16,0 %	14,7 %	15,1 %	11,4 %	6,9 %	9,1 %	-4,6 punts	-7,8 punts	-6 punts
Coneixement del Pla d'Igualtat. Font: enquesta a personal									
% de persones que coneixen l'existència del Pla d'Igualtat	43,8 %	48,2 %	47,0 %	84,8 %	87,7 %	86,8 %	+40,9 punts	+39,5 punts	+39,8 punts
Coneixement de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes. Font: enquesta a personal									
% de persones que coneix la Llei i part del contingut	5,2 %	10,0 %	8,5 %	19,8 %	30,0 %	26,7 %	+14,6 punts	+20,0 punts	+18,2 punts
% de persones que no la coneix	29,9 %	19,9 %	22,9 %	25,0 %	14,9 %	17,8 %	-4,9 punts	-5,04 punts	-5,1 punts
Percepció de la importància que la CAIB dona a la igualtat d'oportunitats. Font: enquesta a personal									
% de persones que creu que es té molt en compte	36,8 %	13,6 %	20,7 %	32,1 %	16,3 %	21,1 %	-4,7 punts	+2,7 punts	+0,4 punts
% de persones que creu que es té poc o gens en compte	4,2 %	13,1 %	10,4 %	5,1 %	5,6 %	5,4 %	+0,8 punts	-7,52 punts	-4,9 punts
Persones que sabrien on acudir en cas de voler plantejar alguna qüestió sobre igualtat. Font: enquesta a personal									

Sabria on acudir	24,5 %	27,9 %	26,9 %	38,4 %	39,5 %	39,2 %	+13,9 punts	+11,6 punts	+12,3 punts
------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	-------------	-------------	-------------



CELEBRAR

- ✓ Coneixement del Pla d'Igualtat
- ✓ Coneixement de les Lleis d'Igualtat
- ✓ Bona consideració de la igualtat d'oportunitats en la gestió de personal a l'Administració de la CAIB



OBSERVAR

- Seguir observant si l'augment del percentatge de persones que s'han sentit discriminades en els darrers tres anys es deu a l'escala o si s'estan incrementant les actituds de discriminació



TREBALLAR

- Enfortir el rol de les persones responsables d'igualtat
- Augmentar coneixement de la infraestructura d'igualtat de la CAIB - per exemple, saber on adreçar-se per plantejar alguna qüestió sobre la igualtat
- Donar a conèixer la pàgina web (microlloc) del Pla d'igualtat



PERSEGUIR

- Afavorir l'accés de dones a llocs singularitzats, sobretot de nivell alt

6 ACCÉS, PROMOCIÓ I CONDICIONS DE TREBALL (EIX 2)

En aquest capítol, s'analitza si les accions iniciades en el II Pla d'Igualtat han ajudat a crear igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i les condicions de treball de la plantilla de la CAIB.

El segon eix del Pla té com a objectius generals aconseguir l'accés i la promoció en igualtat entre els dos sexes i eliminar les desigualtats per raó de sexe en matèria retributiva.

Les mesures emprades per aconseguir aquests objectius són, d'una banda, realitzar estudis per conèixer els factors que dificulten l'accés i la promoció de les dones a la funció pública i per saber si hi ha diferències retributives no fonamentades en criteris objectius. Per altra banda, les mesures contemplen actuacions per eliminar les desigualtats detectades.

A continuació es presenta una taula amb els resultats de l'execució de les accions de l'Eix 2.



6.1 Execució de les accions del II Pla

Taula 28. Execució de l'objectiu de l'Eix 2

<i>Objectiu</i>		<i>Indicador</i>	<i>Situació de partida</i>	<i>Nivell per assolir</i>	<i>Nivell assolit</i>
Aconseguir l'accés i la promoció en igualtat entre els dos sexes	2.1.1.	Diferència entre els percentatges de dones i homes que aconsegueixen un lloc de treball sobre el total de dones i homes admesos en el procés selectiu o de provisió respectivament	No s'ha fet cap estudi anteriorment	Sense valor per no disposar de cap referència	0,92 % en processos de provisió, i 30,7 % en processos selectius, en favor dels homes.

6.2 Indicadors d'impacte

Objectiu 2.1.: Aconseguir l'accés i la promoció en igualtat entre els dos sexes

A continuació es presentaran els valors d'indicadors d'impacte que responguin a les preguntes següents:

1. Tenen les persones amb fills i filles menys oportunitats d'accés?
2. Tenen les dones amb fills i filles menys oportunitats d'accés?
3. Existeix igualtat entre homes i dones respecte a les oportunitats de formació?
 - Influència dels factors: sexe, i especialment nombre de fills / persones a càrrec i grup d'edat.
 - Percepció del personal sobre si considera que les seves obligacions familiars suposen un obstacle a l'hora de sol·licitar els cursos de formació de l'EBAP.
4. Existeix igualtat d'oportunitats d'ocupar un determinat lloc o d'una carrera professional? - Segregació horitzontal i vertical.
 - Forma de provisió del lloc de treball segons relació laboral segons sexe (%).
 - Forma d'ocupació del lloc del personal funcionari i personal laboral segons sexe (%).
 - Classificació professional del personal funcionari segons grup i sexe (%).
 - Cossos i escales del personal funcionari segons grup i sexe. Dades totals i percentatges horitzontals.
 - Cossos i escales del personal laboral segons nivell i sexe. Dades totals i percentatges horitzontals.
 - Especialitats del personal funcionari i laboral segons sexe. Dades totals i percentatges horitzontals.
 - Distribució del personal empleat de l'Administració de la CAIB a 1-7-2020, segons conselleria i sexe. Dades totals.
 - Percepció del personal sobre les condicions d'accés en igualtat de condicions (en general).
 - Percepció del personal sobre les condicions d'accés en igualtat de condicions (a llocs de responsabilitat).
 - Percepció del personal sobre la necessitat de mesures per facilitar l'accés a cossos/escales/categories en les quals s'hi trobin en minoria.
5. Existeix una sobrequalificació de les dones?

- Nivell formatiu segons grup funcional i nivell laboral. Percentatges horitzontals.

6. Participen tant dones com homes en processos de promoció interna?

- Quantitat de persones que es presenten a promocions internes per sexe.
- Obstacles de presentar-se a promocions internes per sexe.
- Èxit en promocions internes per sexe.
- Motivació futura de tornar a presentar-se per sexe.

7. Influeixen les condicions de treball en la igualtat d'oportunitats? Per exemple el teletreball:

- Ús del teletreball durant l'estat d'alarma. Percentatges totals.
- Nivell de satisfacció amb el teletreball. Mitjanes.
- Interès en utilitzar la mesura "teletreball" en el futur.

Objectiu 2.2.: Eliminar les desigualtats per raó de sexe en matèria retributiva

8. Quins factors són claus per a les diferències retributives? I posicionen aquests factors a les dones sistemàticament en desavantatge?

- Retribucions segons concepte, règim jurídic i sexe. Mitjanes.
- Retribucions segons forma de provisió de lloc i sexe. Mitjanes.
- Retribucions segons nivell de formació i sexe. Mitjanes.
- Retribucions segons grup, nivell i sexe. Mitjanes.
- Retribucions del personal funcionari segons grup i sexe. Mitjanes.
- Retribucions del personal laboral segons nivell i sexe. Mitjanes.
- Retribucions segons cossos i sexe. Mitjanes.
- Retribucions segons organisme i sexe. Mitjanes.
- Retribució mitjana a les especialitats amb 10 persones o més segons percentatge de dones.
- Retribucions segons règim jurídic i especialitat segons sexe.
- Diferències retributives segons concepte i trienni. Mitjana dones i mitjana homes.
- Retribucions totals segons trienni i sexe. Mitjanes.
- Diferència en les retribucions totals entre dones i homes (mitjana dones - mitjana homes) segons triennis.

6.3 Objectiu 2.1.: Aconseguir l'accés i la promoció en igualtat entre els dos sexes

6.3.1 Nivell d'estudis

Per valorar obstacles de promoció interna, en primer lloc cal mirar si hi ha tants d'homes com dones que compleixen els requisits formatius per continuar avançant i accedint a llocs de major responsabilitat. Una manera de valorar la capacitació és analitzant el nivell d'estudis de les persones segons el lloc que ocupen en l'actualitat.

Si tenim en compte el nivell formatiu segons grup funcional i nivell laboral, en conjunt no podem parlar d'una major sobrequalificació de dones o d'homes, sinó que s'han d'observar les dades concretes. Les dones tenen una major qualificació en el grup funcional C1, mentre que els homes destaquen per un major nivell formatiu en els grups funcionals C2 i AP i nivell laboral 8. A la resta de classificacions es poden apreciar algunes diferències a la taula de la pàgina següent, però poc significatives en general.

Taula 29. Nivell formatiu segons grup funcional i nivell laboral. Percentatges horitzontals

Total		NIVELL DE TITULACIÓ DESCONEGUT	CERTIFICAT D'ESCOLARITA T	GRADUAT ESCOLAR	BATXILLERAT/ FP I / FP II	1r CICLE: DIPLOMATUR A	2n CICLE: LLICENCIATUR A	GRAU	CURSOS DE POSTGRAU	3r CICLE: DOCTORAT
Grups funcionals										
A1	Homes	3,3 %			0,8 %	0,2 %	82,5 %	5,3 %	5,5 %	2,5 %
	Dones	2,5 %		0,1 %	0,4 %	0,1 %	88,3 %	3,4 %	3,1 %	2,0 %
A2	Homes	4,8 %		0,5 %	3,2 %	41,8 %	32,8 %	10,6 %	4,8 %	1,6 %
	Dones	5,2 %			2,7 %	46,3 %	35,8 %	7,3 %	2,7 %	
C1	Homes	5,3 %		0,5 %	57,5 %	10,6 %	20,3 %	4,8 %	0,5 %	0,5 %
	Dones	2,7 %		1,0 %	42,3 %	21,2 %	25,9 %	6,1 %	0,7 %	
C2	Homes	4,2 %	0,3 %	10,1 %	54,0 %	11,3 %	14,0 %	5,1 %	0,9 %	
	Dones	1,9 %	0,2 %	10,8 %	59,2 %	13,7 %	10,7 %	2,9 %	0,6 %	
AP	Homes	0,0 %	5,5 %	31,3 %	49,2 %	5,5 %	7,0 %	1,6 %		
	Dones	1,5 %	6,4 %	32,1 %	51,7 %	6,0 %	2,3 %			
Nivells laborals										
1	Homes	20,0 %					80,0 %			
	Dones	46,7 %					53,3 %			
2	Homes	71,4 %			14,3 %	14,3 %				
	Dones	15,4 %			7,7 %	46,2 %	15,4 %	7,7 %	7,7 %	
3	Homes	50,0 %		12,5 %	25,0 %	12,5 %				
	Dones						100,0 %			
4	Homes	57,1 %			28,6 %		14,3 %			
	Dones	9,1 %		9,1 %	81,8 %					
5	Homes	25,0 %	2,3 %	18,2 %	47,7 %	2,3 %	4,5 %			
	Dones	8,5 %	0,4 %	16,3 %	64,3 %	3,5 %	3,5 %	3,2 %	0,4 %	
6	Homes	18,3 %	1,7 %	36,7 %	35,0 %	3,3 %	3,3 %	1,7 %		
	Dones	10,7 %		23,2 %	58,9 %	3,6 %	3,6 %			
7	Homes	12,5 %	15,6 %	31,3 %	34,4 %	6,3 %				
	Dones	35,7 %	14,3 %	21,4 %	25,0 %				3,6 %	
8	Homes	23,1 %	15,4 %	30,8 %	30,8 %					
	Dones	17,1 %	20,0 %	43,8 %	18,1 %	1,0 %				

Cal tenir en compte que les dades sobre el nivell d'estudis no són 100% fiables. El nivell d'estudis registrat de cada persona en la base de dades en molts casos correspon al nivell de formació necessari per al lloc que s'ocupa. És a dir, és probable que algunes persones tinguin titulacions superiors als requisits dels seus llocs, i que en el registre consta simplement la titulació necessària per al lloc però no la titulació més alta d'aquesta persona.

Les dades de l'enquesta confirmen aquesta sospita. Una majoria de les persones podria ocupar un lloc d'un nivell o categoria superior amb la seva titulació actual. De les persones que, amb la seva titulació actual, podrien ocupar un lloc d'un nivell o categoria superior, un 69,4 % són dones i el 30,7 % homes. Hi ha moltíssimes dones que podrien ocupar un lloc superior.

Taula 30. Amb la titulació que disposau actualment, podríeu ocupar un lloc d'un nivell/categoria superior?

	Casos totals			Percentatges verticals	
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
Total	430	973	1403	100 %	100 %
Sí	336	766	1102	78,1 %	78,7 %
No	94	207	301	21,9 %	21,3 %

6.3.2 Formació

Participació a accions formatives

La capacitació del personal és un tema d'especial importància. Anualment, es desenvolupa un programa de formació ampli que inclou diferents àrees d'acció: formació inherent al lloc de treball, idiomes, informàtica, prevenció de riscos laborals i igualtat d'oportunitats, entre d'altres. Les dades sobre cursos impartits que es tracten a continuació es corresponen als cursos que les persones declaren que han fet i que es recullen en la base de dades del personal. Segons aquestes dades, al llarg de

l'any 2020, un total de 570 homes i 1198 dones que en termes relatius suposa un **56 % del total**

del personal ha participat en cursos de formació, amb diferències

per destacar entre homes i dones (el 49 % i el 59,4 %, respectivament). La major part de les persones que ha duit a terme formació ho ha fet a l'EBAP (el 46,56 % de les persones de la base de dades tenen cursos fets a l'Escola Pública d'Administració Pública), però també hi ha una proporció considerable de persones que s'han format a altres institucions (concretament, el 24,02 % del total d'empleats i empleades). Quant a les característiques de la formació, predominen les persones que han fet formació presencial en horari laboral (26,62 %). La següent modalitat formativa amb més persones formades és la formació en línia, amb el 18 % de persones formades. En comparació amb l'any 2015 hi ha hagut un canvi de preferències. Mentre a 2015 la segona modalitat formativa més comuna era formació presencial fora de l'horari de l'oficina, avui és la formació en línia.

Taula 31. Persones que han fet formació segons tipus de formació i sexe (%)

	Homes	Dones	Total
Han fet formació	49,0 %	59,4 %	56,0 %
Han fet formació a l'EBAP	43,0 %	48,3 %	46,6 %
Hores presencials en horari laboral	24,7 %	27,5 %	26,6 %
Hores presencials fora d'horari laboral	9,8 %	10,1 %	10,0 %
Hores semipresencials en horari laboral	2,9 %	2,1 %	2,4 %
Hores semipresencials fora d'horari laboral	10,0 %	5,3 %	6,9 %
Hores formació en línia	17,0 %	18,5 %	18,0 %
Han fet formació en altres institucions formatives	17,9 %	27,0 %	24,0 %

En la taula 17 es presenta la mitjana d'hores de formació feta. Aquestes dades estan esbiaixades pels valors extrems: d'una part, el 44 % de persones que no han fet formació segon la base de dades del personal; de l'altra, el 6,73 % de persones que han fet més de 100 hores de formació, en alguns casos més de 500, 1000 o fins i tot 2000 hores, presumptament en molts casos formació universitària de grau o de postgrau. Per aquest motiu, també s'ha calculat la mitjana retallada al 5 % i al 10 %. Això és: s'han eliminat, respectivament, el 5 % i el 10 % dels casos extrems. D'aquesta manera minva considerablement la mitjana d'hores de formació, alhora que les diferències homes-dones continuen iguals.

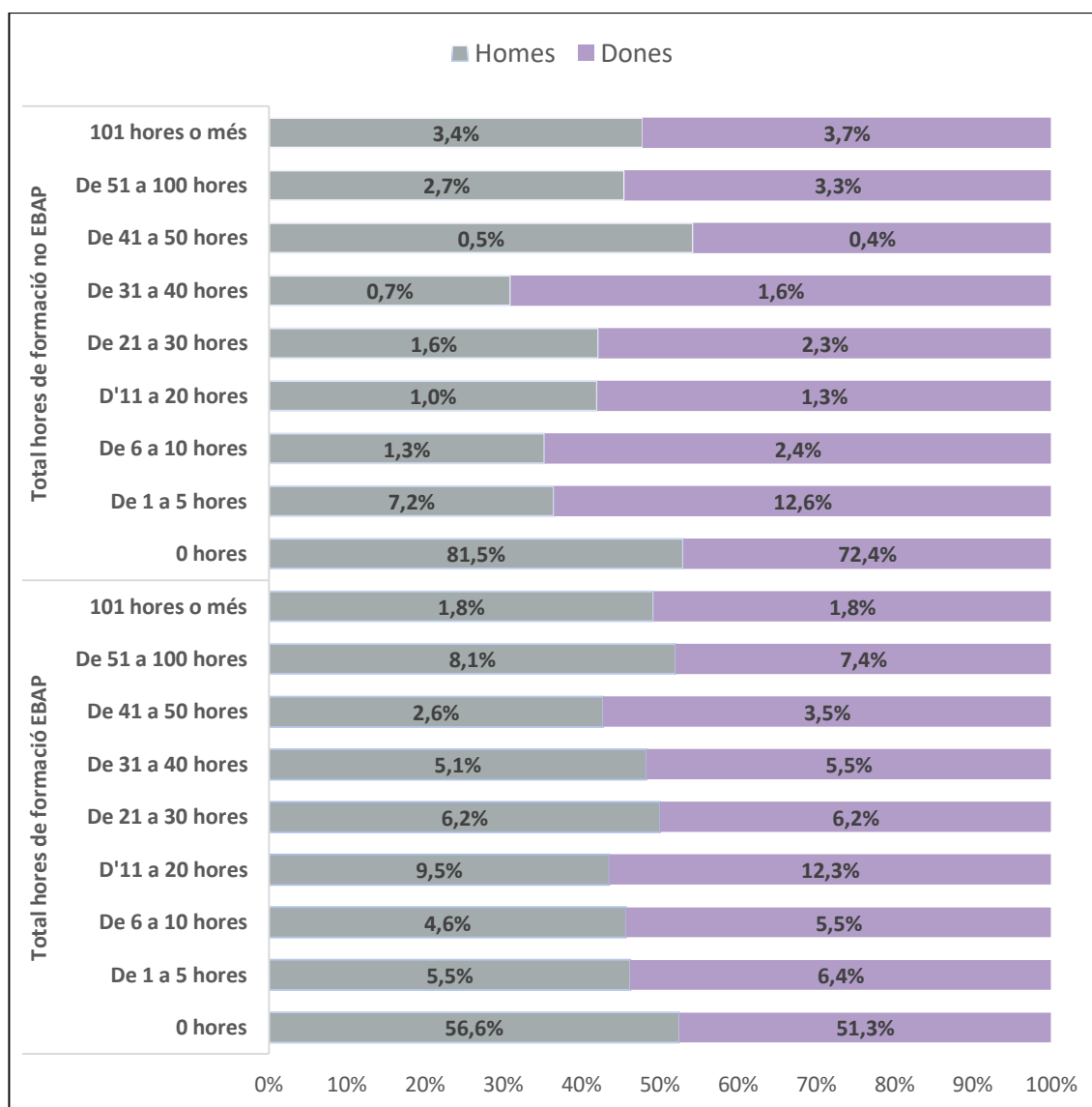
Taula 32. Mitjana i mitjanes retallades (5 % i 10 %) d'hores de formació segons sexe

	Homes	Dones	Total
Mitjana	34,8	31,7	32,7
Mitjana retallada 5 %	19,5	21,9	21,1
Mitjana retallada 10 %	15,9	18,7	17,8

Hores de formació

Resulta adequat també observar el nombre d'hores per intervals. Tal com es recull en el gràfic següent i les taules que l'acompanyen, no hi ha un model d'hores de formació prototípic: d'entre les persones que han fet cursos de formació, algunes han cursat poques hores de formació, d'altres n'han cursat un nombre mitjà, i d'altres, moltes hores.

Gràfic 30. Percentatge de persones que han fet cursos de formació segons nombre d'hores i sexe (%)



Si només miram formació a l'EBAP, són 678 homes i 1577 dones que han participat en cursos de formació. Si miram EBAP i altres institucions, són 772 homes i 1941 dones. Les xifres, només tenint en compte EBAP (678/1577), no tenen marge de cap error, ja que l'EBAP anota automàticament en el portal del personal les hores dels cursos que s'han realitzat. Les xifres d'altres institucions (772 homes i 1941 dones) tenen el caràcter de mínim. És a dir, sabem que, com a mínim, 772 homes i 1941 dones han fet formació. "Com a mínim" perquè poden ser més però que no ho han comunicat al sistema de recursos humans.

Taula 33. Hores de formació segons institució i sexe. Dades totals i percentatges.

	Dades totals			Percentatges		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Total hores de formació						
0 hores	799	1315	2114	50,7 %	40,3 %	43,7 %
D'1 a 5 hores	125	363	488	7,9 %	11,1 %	10,1 %
De 6 a 10 hores	71	192	263	4,5 %	5,9 %	5,4 %
D'11 a 20 hores	128	333	461	8,1 %	10,2 %	9,5 %
De 21 a 30 hores	89	239	328	5,6 %	7,3 %	6,8 %
De 31 a 40 hores	75	183	258	4,8 %	5,6 %	5,3 %
De 41 a 50 hores	55	107	162	3,5 %	3,3 %	3,3 %
De 51 a 100 hores	135	308	443	8,6 %	9,4 %	9,1 %
101 hores o més	99	227	326	6,3 %	6,9 %	6,7 %
Total hores de formació EBAP						
0 hores	892	1676	2568	56,6 %	51,3 %	53,0 %
D'1 a 5 hores	87	210	297	5,5 %	6,4 %	6,1 %
De 6 a 10 hores	73	180	253	4,6 %	5,5 %	5,2 %
D'11 a 20 hores	149	401	550	9,5 %	12,3 %	11,4 %
De 21 a 30 hores	98	203	301	6,2 %	6,2 %	6,2 %
De 31 a 40 hores	81	180	261	5,1 %	5,5 %	5,4 %
De 41 a 50 hores	41	114	155	2,6 %	3,5 %	3,2 %
De 51 a 100 hores	127	243	370	8,1 %	7,4 %	7,6 %
101 hores o més	28	60	88	1,8 %	1,8 %	1,8 %
Total hores de formació no EBAP						
0 hores	1285	2366	3651	81,5 %	72,4 %	75,4 %
D'1 a 5 hores	114	412	526	7,2 %	12,6 %	10,9 %
De 6 a 10 hores	21	80	101	1,3 %	2,4 %	2,1 %
D'11 a 20 hores	15	43	58	1,0 %	1,3 %	1,2 %
De 21 a 30 hores	26	74	100	1,6 %	2,3 %	2,1 %
De 31 a 40 hores	11	51	62	0,7 %	1,6 %	1,3 %
De 41 a 50 hores	8	14	22	0,5 %	0,4 %	0,5 %
De 51 a 100 hores	43	107	150	2,7 %	3,3 %	3,1 %
101 hores o més	53	120	173	3,4 %	3,7 %	3,6 %

Taula 34. Hores de formació a l'EBAP segons modalitat i sexe I. Dades totals i percentatges.

	Dades totals			Percentatges		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Hores presencials horari laboral						
0 hores	1179	2347	3526	74,8 %	71,8 %	72,8 %
D'1 a 5 hores	98	246	344	6,2 %	7,5 %	7,1 %
De 6 a 10 hores	93	223	316	5,9 %	6,8 %	6,5 %
D'11 a 20 hores	115	264	379	7,3 %	8,1 %	7,8 %
De 21 a 30 hores	64	104	168	4,1 %	3,2 %	3,5 %
De 31 a 40 hores	20	57	77	1,3 %	1,7 %	1,6 %
De 41 a 50 hores	4	17	21	0,3 %	0,5 %	0,4 %
De 51 a 100 hores	3	9	12	0,2 %	0,3 %	0,2 %
101 hores o més	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Hores presencials fora d'horari laboral						
0 hores	1409	2899	4308	89,4 %	88,7 %	89,0 %
D'1 a 5 hores	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
De 6 a 10 hores	5	5	10	0,3 %	0,2 %	0,2 %
D'11 a 20 hores	85	222	307	5,4 %	6,8 %	6,3 %
De 21 a 30 hores	28	54	82	1,8 %	1,7 %	1,7 %
De 31 a 40 hores	18	33	51	1,1 %	1,0 %	1,1 %
De 41 a 50 hores	13	25	38	0,8 %	0,8 %	0,8 %
De 51 a 100 hores	18	29	47	1,1 %	0,9 %	1,0 %
101 hores o més	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Hores semipresencials en horari laboral						
0 hores	1521	3171	4692	96,5 %	97,1 %	96,9 %
D'1 a 5 hores	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
De 6 a 10 hores	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
D'11 a 20 hores	51	76	127	3,2 %	2,3 %	2,6 %
De 21 a 30 hores	3	9	12	0,2 %	0,3 %	0,2 %
De 31 a 40 hores	0	3	3	0,0 %	0,1 %	0,1 %
De 41 a 50 hores	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
De 51 a 100 hores	1	8	9	0,1 %	0,2 %	0,2 %
101 hores o més	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Hores semipresencials fora d'horari laboral						
0 hores	1409	2899	4308	89,4 %	88,7 %	89,0 %
D'1 a 5 hores	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
De 6 a 10 hores	5	5	10	0,3 %	0,2 %	0,2 %
D'11 a 20 hores	85	222	307	5,4 %	6,8 %	6,3 %
De 21 a 30 hores	28	54	82	1,8 %	1,7 %	1,7 %
De 31 a 40 hores	18	33	51	1,1 %	1,0 %	1,1 %
De 41 a 50 hores	13	25	38	0,8 %	0,8 %	0,8 %
De 51 a 100 hores	18	29	47	1,1 %	0,9 %	1,0 %
101 hores o més	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Taula 35. Hores de formació a l'EBAP segons modalitat i sexe II. Dades totals i percentatges.

	Dades totals			Percentatges		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Hores de formació en línia						
0 hores	1300	2640	3940	82,5 %	80,8 %	81,4 %
D'1 a 5 hores	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
De 6 a 10 hores	26	63	89	1,6 %	1,9 %	1,8 %
D'11 a 20 hores	95	230	325	6,0 %	7,0 %	6,7 %
De 21 a 30 hores	41	94	135	2,6 %	2,9 %	2,8 %
De 31 a 40 hores	41	83	124	2,6 %	2,5 %	2,6 %
De 41 a 50 hores	22	47	69	1,4 %	1,4 %	1,4 %
De 51 a 100 hores	45	103	148	2,9 %	3,2 %	3,1 %
101 hores o més	6	7	13	0,4 %	0,2 %	0,3 %

En la taula 36 s'observen diferents comportaments segons altres variables. Hi ha una diferència molt important entre el personal funcionari de carrera i el personal laboral: mentre que el primer acumula 34,46 hores de formació (EBAP i no EBAP), a la base de dades del personal tot just consta una mitjana de 24,6 hores de formació de mitjana entre el personal laboral.

Poden explicar part d'aquestes diferències dos factors: un menor nombre de cursos realitzats, i un

registre menys exhaustiu dels cursos que realitza el personal laboral. Cal tenir en compte que la

inscripció en el programa de Recursos Humans d'hores de

formació realitzades en altres institucions no sempre es

produeix, ja que cal que la persona que ha fet el curs ho comuniqui voluntàriament, perquè

la institució (a diferència de l'EBAP) no ho fa. El sistema diferent de valoració de mèrits per a

personal funcionari i per a personal laboral pot ser la causa que aquesta inscripció voluntària

gairebé no es produeix: mentre que entre el personal funcionari l'EBEP defineix la relació entre

formació i carrera professional, entre el personal laboral està definida pels procediments previstos

a l'Estatut dels treballadors o en els convenis col·lectius. En el cas de personal interí, és molt

probable que no comuniquin si fan formació perquè no els dona tants beneficis. No poden

presentar-se a un concurs de trasllats, ni a una comissió de serveis ni a una promoció interna. A

més, cal tenir en compte que a es convoquen escassos processos de provisió de llocs de treball, ja

que les possibilitats de mobilitat en el cas del personal laboral són mínimes, a causa del tipus de

llocs de treball que ocupen i al fet que no hi ha llocs singularitzats o prefectures per a personal

laboral. Ja que la proporció d'interines és molt major que la d'interins és molt probable que hi hagi

moltes més dones, interines, que han fet cursos i que no apareixen en les dades. Cal no perdre de vista els diferents beneficis que la formació comporta per a uns i altres a la seva carrera laboral. Per això sembla probable que, com els cursos no els donen beneficis per a promocionar, el personal laboral 1) fa menys cursos i 2) si fa cursos en altres institucions, no actualitza la informació sobre cursos realitzats en comparació amb el personal funcionari.

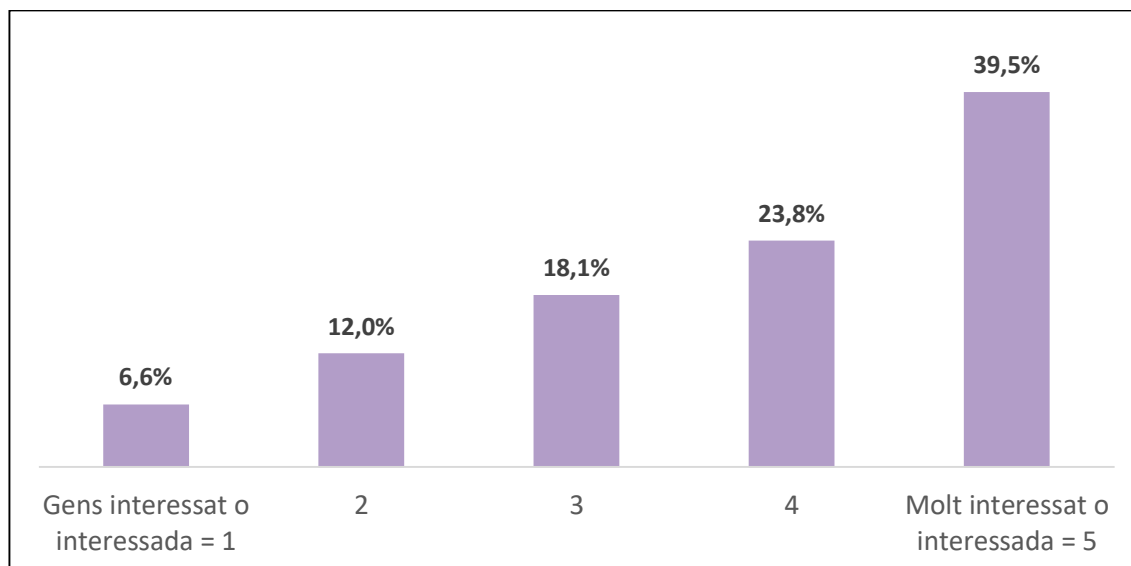
Taula 36. Hores de formació segons relació laboral, institució i sexe. Mitjanes

	Homes		Dones		Total	
	EBAP	Total formació	EBAP	Total formació	EBAP	Total formació
Total	15,0	34,8	15,6	31,7	15,4	32,7
Personal funcionari	16,1	37,5	17,6	32,9	17,1	34,5
Personal laboral	8,0	16,8	7,7	27,0	7,3	24,6

Interès en cursos i preferències de modalitats formatives

La formació és sens dubte un aspecte important a l'hora d'accedir o promocionar professionalment. Les hores de formació donen una idea sobre el comportament de les persones de la CAIB i el seu interès per continuar formant-se. D'altra banda, ja s'ha comentat que les hores de formació cursades són, per la manera de recollida de dades (voluntària i sense beneficis per al personal laboral), un indicador molt poc fiable. Així doncs, en l'enquesta al personal es van incloure preguntes específiques que poguessin donar una imatge de la motivació del personal de la CAIB. Aquestes dades ajuden a obtenir informació general i a detectar possibles diferències en aquest aspecte entre dones i homes i poder tenir-les en compte a l'hora de planificar el programa de formació, per exemple, de l'EBAP.

Gràfic 31. Grau d'interès en realitzar cursos de formació de l'EBAP en els propers 12 mesos? Percentatges totals



En general més d'un terç de les persones enquestades estan molt interessades en continuar formant-se en el **proper any**. Si miram les dades per sexe, veim que les dones estan significativament més motivades que els homes.

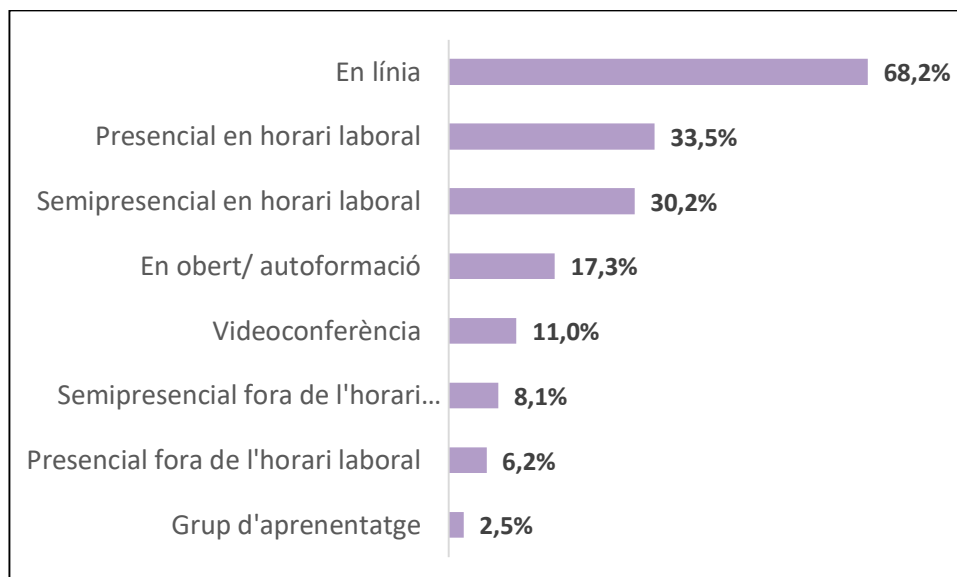
Taula 37. Grau d'interès en realitzar cursos de formació de l'EBAP en els propers 12 mesos? Mitjana i percentatges horitzontals

	Mitjana	Gens interessat o interessada				Molt interessat o interessada	
		1	2	3	4	5	
Homes	3,5	10,2%	18,0%	17,6%	22,2%	32,1%	
Dones	3,9	5,1%	9,3%	18,4%	24,5%	42,7%	

Segons les dades de l'enquesta, la plantilla de la CAIB mostra **un gran interès per cursos de formació en línia**. En segon lloc nomenen com a preferència sobre modalitats formatives als cursos presencials en horari laboral i en tercer lloc cursos semipresencials en horari laboral.

A l'hora d'interpretar les dades cal tenir en compte que les persones podrien elegir més d'una opció. Així doncs, el percentatge no correspon al nombre de persones, sinó a la quantitat de vegades que va ser triada una opció.

Gràfic 32. Preferències sobre modalitats formatives que ofereix l'EBAP. Percentatges totals. Multiresposta. Enquesta personal.



Si analitzam les preferències segons el sexe de la persona enquestada, podem observar que l'ordre de preferència es manté igual per a homes i dones. No obstant això, el percentatge de les dones és clarament més alt en el cas d'interès en formació en línia i formació semipresencial en horari laboral.

Taula 38 Preferències segons sexe sobre modalitats formatives que ofereix l'EBAP (%). Multiresposta. Enquesta personal.

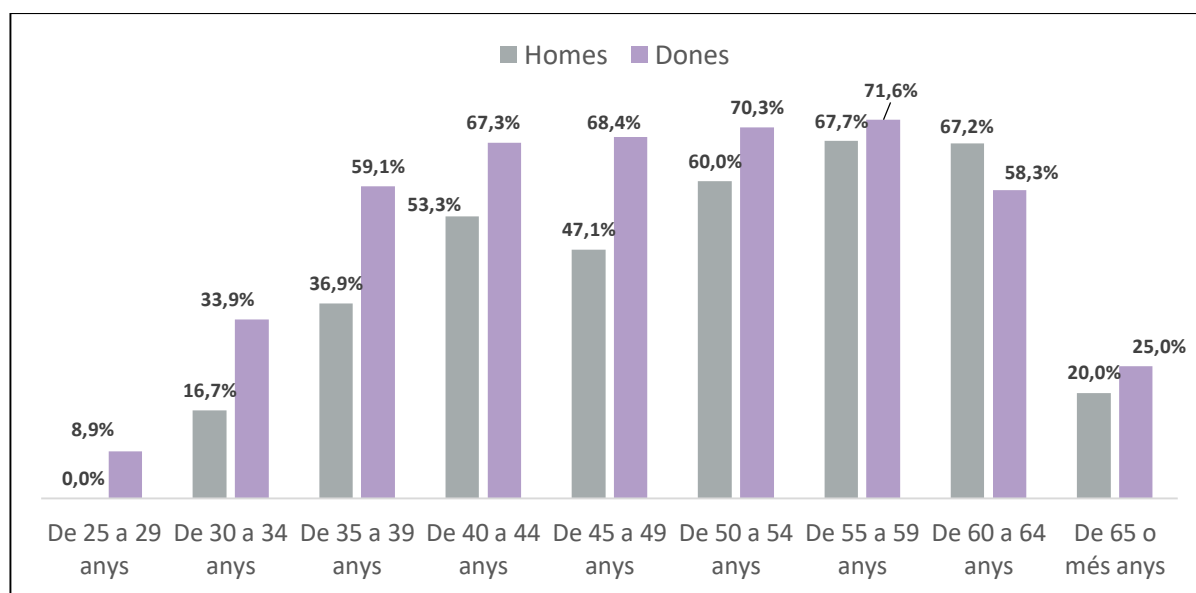
	Homes	Dones	Total
Videoconferència	11,2 %	11,0 %	11,0 %
En línia	62,3 %	70,7 %	68,2 %
En obert/autoformació	21,6 %	15,4 %	17,3 %
Grup d'aprenentatge	1,9 %	2,8 %	2,5 %
Semipresencial en horari laboral	25,6 %	32,3 %	30,2 %
Semipresencial fora de l'horari laboral	7,4 %	8,3 %	8,1 %
Presencial en horari laboral	34,2 %	33,2 %	33,5 %
Presencial fora de l'horari laboral	6,1 %	6,2 %	6,2 %

Responsabilitats familiars

Per avaluar quins factors poden influir en diferències respecte a l'accés i la promoció, a continuació analitzarem la relació entre responsabilitats familiars i formació. La idea és analitzar si la cura de fills pot afectar, per exemple, la diferència que existeix entre l'èxit obtingut en les oposicions entre homes i dones, especialment amb la situació de les persones interines. D'altra banda, també cal examinar si està relacionat amb la promoció interna del personal funcionari de carrera.

Sis de cada deu persones de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (Serveis Generals) **té fills i filles menors de 18 anys (60,89 %)**. Entre els homes aquesta proporció és menor: el 52,87 % té fills/filles d'aquesta edat, enfront del 67,77 % de les dones. Passa en tots els grups d'edat fins als 59 anys, tal com pot apreciar-se en el gràfic següent. S'obre així una hipòtesi per als menors de 59 anys: una diferent motivació d'homes i dones per accedir a l'Administració, atesa una més alta proporció de dones amb fills i filles que d'homes.

Gràfic 33. Percentatge de persones amb fills/filles sobre total per grup d'edat segons sexe

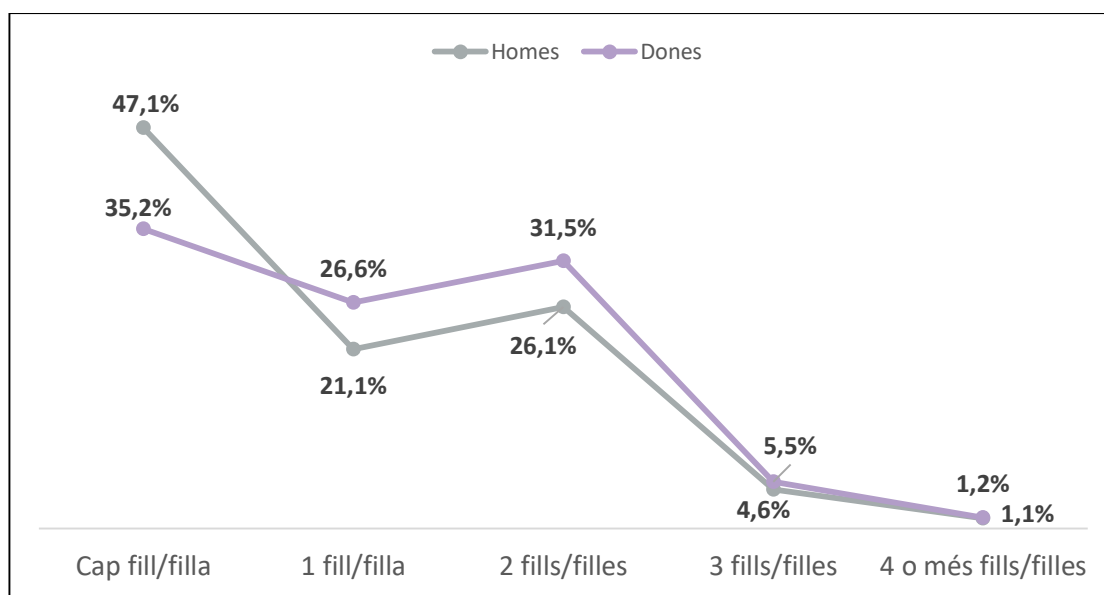


Efectivament, les dones dels serveis generals de la CAIB tenen una mitjana de fills i filles més alta que els homes: 1,1 enfront del 0,9. Els gràfics i la taula següents mostren les dades segons el grup d'edat i el nombre de fills i filles.

Taula 39. Nombre de fills i filles segons sexe. Mitjana i dades totals

	Homes	Dones	Total
Mitjana	0,9	1,1	1,1
Cap fill/filla	738	1141	1879
1 fill/filla	330	861	1191
2 fills/filles	408	1019	1427
3 fills/filles	72	178	250
4 o més fills/filles	18	40	58

Gràfic 34. Distribució percentual de dones i homes segons nombre de fills i filles



En la taula següent podem apreciar que tenir més o menys fills i filles a càrrec no segueix una tendència lineal amb la mitjana d'hores de formació acumulades. El mateix podem dir de les diferències entre homes i dones: no s'hi aprecia una tendència clara.

Taula 40. Hores de formació segons nombre de fills/filles, institució i sexe. Mitjanes

	Homes		Dones		Total	
	EBAP	Total formació	EBAP	Total formació	EBAP	Total formació
Total	15,0	34,8	15,6	31,7	15,4	32,7
0 fills/filles	14,4	36,0	16,3	31,2	15,6	33,6
1 fill/filla	14,9	32,0	15,1	28,3	15,0	30,1
2 fills/filles	15,9	34,9	16,1	35,0	16,1	35,0
3 fills/filles	17,2	40,7	12,2	32,2	13,6	36,5
4 fills/filles	6,7	6,7	9,2	15,3	8,5	11,0
5 fills/filles	44,5	44,5	0,7	0,7	18,2	22,6
6 fills/filles	0,0	0,0	12,5	307,5	8,3	153,8

Respecte del nombre de mitjana dels cursos fets, es podria pensar que, per falta de temps, disminueix el nombre de cursos fets a mesura que augmenta el nombre de persones dependents al seu càrrec.

La dificultat d'un diagnòstic clar està en el fet que, en primer lloc, la majoria de persones realitzen cursos presencials durant la jornada laboral, així que no hauria d'influir, o només parcialment, el factor temps. D'altra banda, són molt poques les persones que segons la base de dades tenen persones dependents a càrrec com per poder fer una anàlisi representativa. Hi ha només 50 persones amb una persona dependent a càrrec (28 homes i 22 dones) i 6 persones amb dues

persones dependents a càrrec (3 homes i 3 dones). Així i tot, per raons simplement descriptives, es resumeixen les dades a la taula següent.

Taula 41. Hores de formació segons nombre de persones dependents a càrrec, institució i sexe. Mitjanes

	Homes		Dones		Total	
	EBAP	Total formació	EBAP	Total formació	EBAP	Total formació
Total	15,0	34,8	15,6	31,7	15,4	32,7
Cap persona dependent	14,9	35,0	15,7	31,9	15,4	32,9
1 persona dependent	21,5	22,3	5,0	6,7	14,3	15,5
2 persones dependents	27,5	29,0	3,3	3,3	13,0	13,6

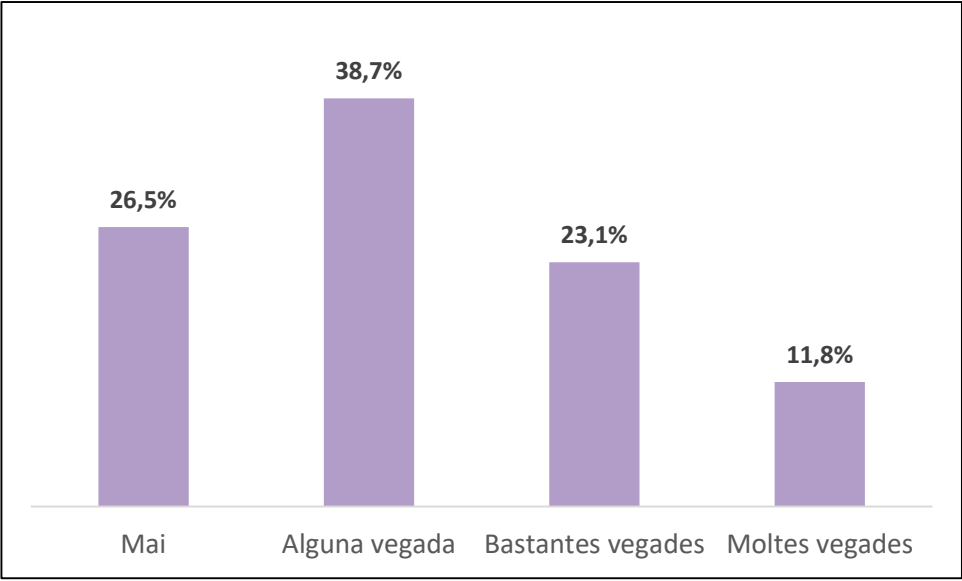
Amb relació a la mitjana d'hores de formació fetes a l'EBAP segons edat, una dada que es fa palesa és que les dones de 25 -30 anys acumulen la respectable xifra de 66,4 hores de formació de mitjana. A nivell general s'observa que les persones d'entre 35 i 50 anys semblen estar més interessades en formació. A partir d'aquesta edat, el nombre d'hores de formació comença a baixar. Hi ha una baixada entre els 30 i 35 anys tant en el cas d'homes com en el de dones. Podria estar relacionada amb el naixement de fills i filles. En general, els grups d'edat no produeixen una homogeneïtat de dades, ni tampoc una linealitat clara. Per poder fer declaracions sobre la influència d'aquests factors s'hauria de realitzar un estudi estadístic com hem comentat en el capítol 3.2.

Taula 42. Hores de formació segons grup d'edat, institució i sexe. Mitjanes

	Homes		Dones		Total	
	EBAP	Total formació	EBAP	Total formació	EBAP	Total formació
Total	15,0	34,8	15,6	31,7	15,4	32,7
Menor o igual que 25	10,0	10,9	14,8	18,2	12,8	15,2
Entre 25 i 30	16,3	23,5	26,4	66,4	22,4	49,3
Entre 30 i 35	11,2	20,6	17,0	32,3	15,2	28,8
Entre 35 i 40	17,5	55,6	18,6	36,9	18,2	43,1
Entre 40 i 45	20,5	45,5	20,6	43,1	20,6	43,8
Entre 45 i 50	20,8	53,7	19,5	41,2	19,9	45,5
Entre 50 i 55	17,0	30,0	14,2	27,9	15,1	28,5
Entre 55 i 60	8,8	20,7	11,1	20,6	10,4	20,6
Entre 60 i 65	2,2	3,2	3,1	6,4	2,8	5,2
Major que 65	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Per enriquir la informació de la base de dades amb l'opinió de la plantilla sobre obstacles en l'àmbit de formació es va incloure una pregunta en l'enquesta de personal.

Gràfic 35. Considerau que les vostres obligacions familiars suposen un obstacle a l'hora de sol·licitar els cursos de formació de l'EBAP? Percentatges totals



Les dades de l'enquesta confirmen que **en molts casos les obligacions familiars han estat un obstacle de formació per al personal.**

Sembla, a més, ser un problema més per les dones que per als homes. El 12,6 % de dones comenta per exemple que les obligacions familiars són “moltes vegades” un obstacle a l'hora de sol·licitar cursos de formació enfront d'un 9,8 % dels homes.

Taula 43. Considerau que les vostres obligacions familiars suposen un obstacle a l'hora de sol·licitar els cursos de formació de l'EBAP? Mitjana i percentatges horitzontals

	Mitjana	Mai 1	Alguna vegada 2	Bastantes vegades 3	Moltes vegades 4
Homes	2,1	30,1 %	37,8 %	22,4 %	9,8 %
Dones	2,2	24,9 %	39,0 %	23,5 %	12,6 %

6.3.3 Accés i promoció

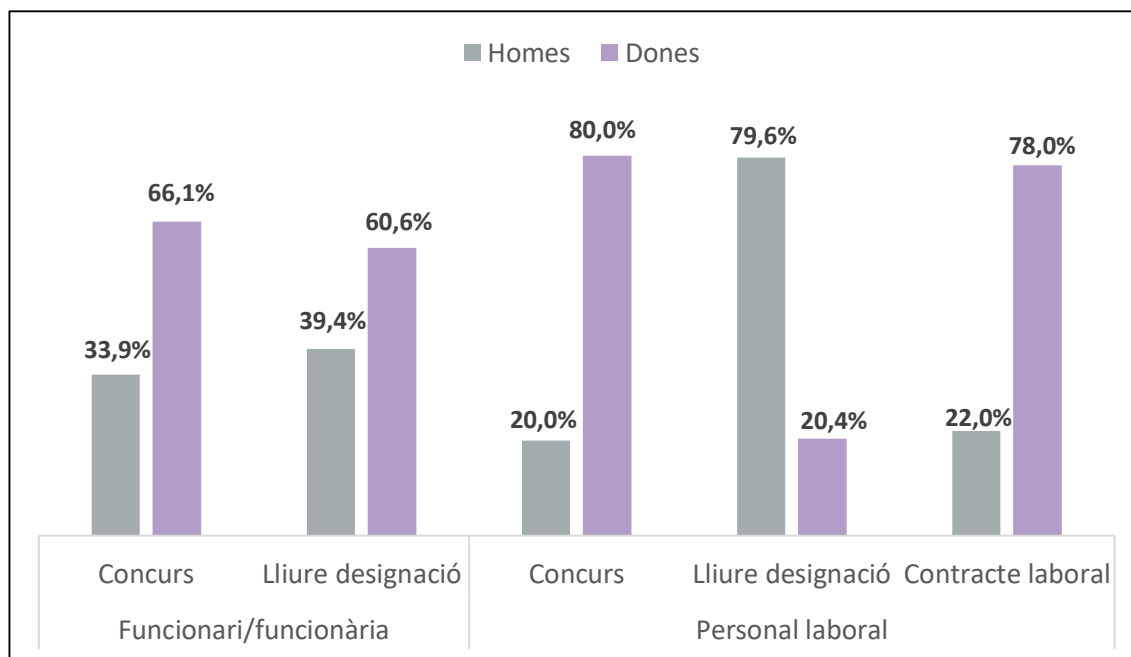
A l'hora d'analitzar les dades d'accés, concretament respecte a la provisió de lloc de treball, trobam alguna diferència segons sexe. Recordem que les dones suposen el 67,4 % de la plantilla de l'Administració. Aquest percentatge es manté entre el funcionariat, sobretot en el cas que tingui com a forma de provisió el concurs. Entre el personal laboral aquesta proporció no es manté: **elles tenen encara més presència entre el col·lectiu de**

persones que hi han accedit per concurs o contracte

laboral, mentre que són una minoria entre les persones que hi han accedit per lliure

designació.

Gràfic 36. Forma de provisió del lloc de treball segons relació laboral segons sexe (%)

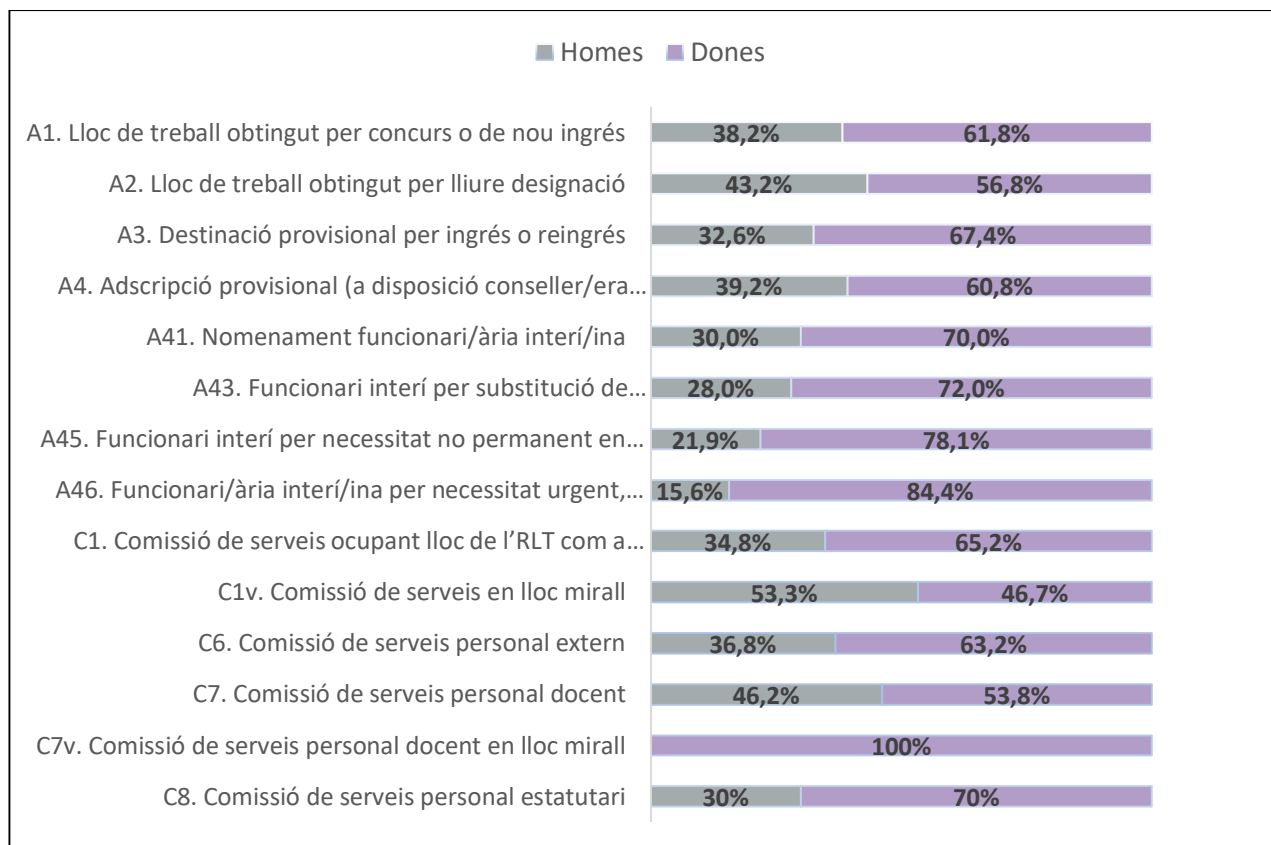


Taula 44. Forma de provisió de lloc segons sexe. Dades totals

	Homes	Dones	Total
Funcionari/funcionària	1372	2622	3994
Concurs	1233	2408	3641
Lliure designació	139	214	353
Personal laboral	194	617	811
Concurs	129	515	644
Lliure designació	39	10	49
Contracte laboral	26	92	118

En la taula i el gràfic següents es poden consultar la distribució de dones i homes segons la forma d'ocupació. Les formes funcionaries amb més presència percentual de dones (per sobre del 67,4 %, el percentatge de dones en general) són A3, A41, A43, A45, A46, C7v i C8, si bé per xifra els més rellevants són A41 i A45. En la forma més comuna d'ocupació del personal laboral (A1) les dones suposen un 61,77 %.

Gràfic 37. Forma d'ocupació del lloc del personal funcionari segons sexe (%)



En la taula següent es presenten les mateixes dades del gràfic però amb dades totals.

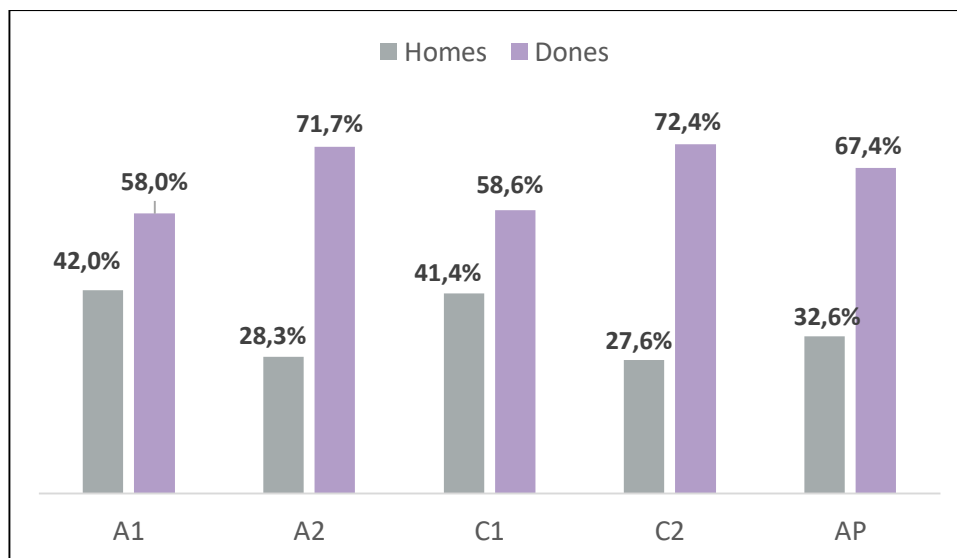
Taula 45. Forma d'ocupació del lloc segons sexe. Dades totals

	Homes	Dones	Total
Funcionari/funcionària	1372	2622	3994
A1. Lloc de treball obtingut per concurs o de nou ingrés	575	929	1504
A2. Lloc de treball obtingut per lliure designació	83	109	192
A3. Destinació provisional per ingrés o reingrés	14	29	43
A4. Adscripció provisional (a disposició conseller/a d'Administracions Públiques)	20	31	51
A41. Nomenament funcionari/ària interí/ina	356	832	1188
A43. Funcionari interí per substitució de funcionari/ària en situació de llicència	7	18	25
A45. Funcionari interí per necessitat no permanent en programa temporal	46	164	210
A46. Funcionari/ària interí/ina per necessitat urgent, extraordinària o circumstancial	5	27	32
C1. Comissió de serveis ocupant lloc de l'RLT com a titular	236	442	678
C1v. Comissió de serveis en lloc mirall	8	7	15
C6. Comissió de serveis personal extern	7	12	19
C7. Comissió de serveis personal docent	12	14	26
C7v. Comissió de serveis personal docent en lloc mirall	0	1	1
C8. Comissió de serveis personal estatutari	3	7	10
Personal laboral	194	617	811
A1. Lloc de treball obtingut per concurs o de nou ingrés	95	305	400
A2. Lloc de treball obtingut per lliure designació	19	1	20
A3. Destinació provisional per ingrés o reingrés	3	6	9
A4. Adscripció provisional (a disposició del conseller/a d'Administracions Públiques)	1	1	2
AST. Adjudicació per sentència	0	1	1
IF. Personal laboral indefinit	8	13	21
L41. Personal laboral interí	40	188	228
LPCH. Personal laboral pendent de classificar	1	5	6
LT. Personal laboral temporal	2	5	7
LTS. Personal laboral per contracte de substitució	25	89	114
PA1. Per permuta de lloc de caràcter definitiu personal laboral	0	1	1
PRCL. Pròrroga contracte laboral	0	1	1
RS. Readmissió per execució de sentència	0	1	1

Classificació professional i segregació horitzontal

L'anàlisi de la classificació professional confirma que les diferències de pes entre dones i homes són una constant. Així, trobam que les categories A1 i C1 són aquelles en les quals els homes tenen més presència, si bé només suposen el 41,4 %-42 % d'aquestes. La presència masculina baixa a la resta de categories: en l'A2 i en l'AP són devers una tercera part. Finalment, on la presència masculina és més exigua (amb tot just un 27,6 % del pes) és en la categoria C2.

Gràfic 38. Classificació professional del personal funcionari segons grup i sexe (%)



Les diferències es disparen quan s'entra en el detall dels cossos i les escales. Pel que fa als cossos:

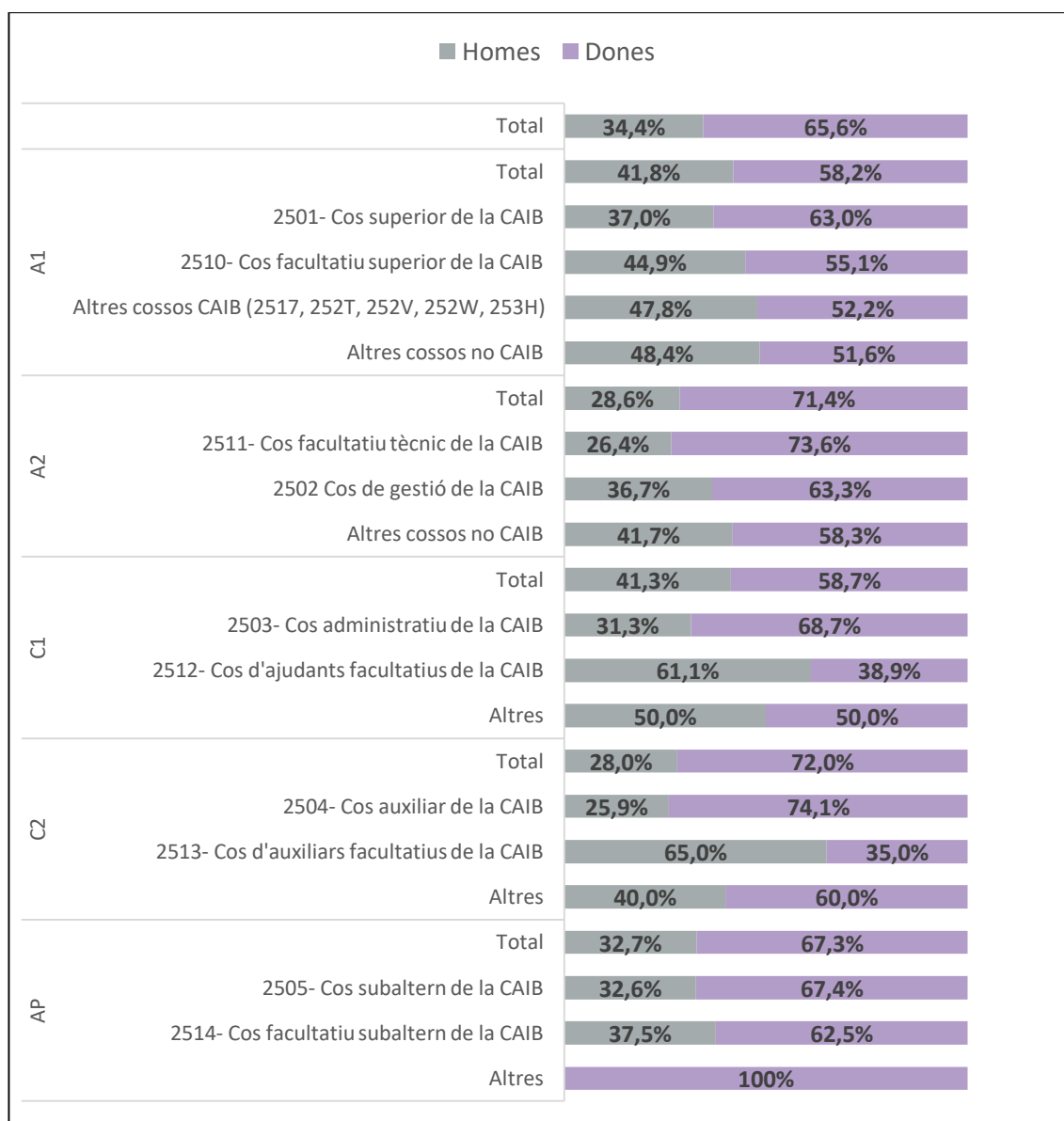
- ✓ Les dones tenen majoria en els cossos, 2511 (cos facultatiu tècnic), 2503 (cos administratiu), 2505 (cos subaltern) i 2504 (cos auxiliar), perquè superen el 67,4 % de dones en general. En els cossos 2514 (cos facultatiu subaltern), 2501 (cos superior de la CAIB) i 2502 (cos de gestió) les dones també tenen una presència clara ja que superen el 60 %.
- ✓ En els cossos 2510 (cos facultatiu superior de la CAIB), les agrupacions d'altres cossos de la CAIB (2517, 252v i 252w) i de fora de la CAIB les dones suposen un poc més que el 50 % del personal.
- ✓ Les dones estan per davall del 50 % en els cossos 2513 (cos d'auxiliars facultatius de la CAIB) i 2512 (cos d'ajudants facultatius de la CAIB).

Taula 46. Cossos i escales del personal funcionari segons grup i sexe. Dades totals i percentatges horitzontals

	Dades totals			Percentatges	
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
Total	1373	2615	3988	34,4 %	65,6 %
A1	503	700	1203	41,8 %	58,2 %
2501- Cos superior de la CAIB	188	320	508	37,0 %	63,0 %
Sense escala	186	318	504	36,9 %	63,1 %
Resta d'escals	2	2	4	50,0 %	50,0 %
2510- Cos facultatiu superior de la CAIB	273	335	608	44,9 %	55,1 %
251e- Escala humanística i de ciències socials	30	82	112	26,8 %	73,2 %
2524- Escala sanitària del cos facultatiu superior de la CAIB	69	123	192	35,9 %	64,1 %
Sense escala	16	26	42	38,1 %	61,9 %
251d- Escala científica	34	45	79	43,0 %	57,0 %
2516-E. arquitectes cos facultatiu superior de la CAIB	11	13	24	45,8 %	54,2 %
Resta escales	17	19	36	47,2 %	52,8 %
251a- Escala d'enginyeria	47	14	61	77,0 %	23,0 %
251b- Escala tècnica de la informació i telecomunicacions	49	13	62	79,0 %	21,0 %
Altres cossos CAIB (2517, 252T, 252V, 252W, 253H)	11	12	23	47,8 %	52,2 %
Altres cossos no CAIB	31	33	64	48,4 %	51,6 %
A2	193	481	674	28,6 %	71,4 %
2511- Cos facultatiu tècnic de la CAIB	143	398	541	26,4 %	73,6 %
252f- Escala arxius, museus, biblioteques i documentació	3	21	24	12,5 %	87,5 %
2531- Escala sanitària cos facultatiu tècnic de la CAIB	15	80	95	15,8 %	84,2 %
252e- Escala humanística i de ciències socials	49	217	266	18,4 %	81,6 %
252g- Escala de prevenció de riscos laborals	5	11	16	31,3 %	68,8 %
Sense escala	11	22	33	33,3 %	66,7 %
2527- Escala arquitectura tècnica cos facultatiu tècnic CAIB	9	9	18	50,0 %	50,0 %
252a- Escala d'enginyeria tècnica	34	29	63	54,0 %	46,0 %
Altres	3	2	5	60,0 %	40,0 %
252b- Escala Tècnica de la informació i telecomunicacions	14	7	21	66,7 %	33,3 %
2502 Cos de gestió de la CAIB	40	69	109	36,7 %	63,3 %
Sense escala	40	69	109	36,7 %	63,3 %
Resta escales	0	0	0	0,0 %	0,0 %
252Z Cos tècnic d'inspecció i administració tributària	0	0	0	0,0 %	0,0 %
Altres cossos no CAIB	10	14	24	41,7 %	58,3 %
C1	211	300	511	41,3 %	58,7 %
2503- Cos administratiu de la CAIB	105	230	335	31,3 %	68,7 %
2512- Cos d'ajudants facultatius de la CAIB	99	63	162	61,1 %	38,9 %
2538- Escala socioeducativa	1	36	37	2,7 %	97,3 %
253b- Escala de suport professional especialitzat	8	5	13	61,5 %	38,5 %
Resta d'escals	14	5	19	73,7 %	26,3 %
2537- Escala agents medi ambient del cos d'ajudants	54	13	67	80,6 %	19,4 %
Sense escala	22	4	26	84,6 %	15,4 %
Altres	7	7	14	50,0 %	50,0 %
C2	338	871	1209	28,0 %	72,0 %
2504- Cos auxiliar de la CAIB	295	844	1139	25,9 %	74,1 %
2513- Cos d'auxiliars facultatius de la CAIB	39	21	60	65,0 %	35,0 %
2540-escala sanitària del cos d'auxiliars facultatius de la	2	19	21	9,5 %	90,5 %
Resta d'escals	6	1	7	85,7 %	14,3 %
2542- Escala mecànics conductors del cos d'auxiliars	31	1	32	96,9 %	3,1 %
Altres	4	6	10	40,0 %	60,0 %
AP	128	263	391	32,7 %	67,3 %
2505- Cos subaltern de la CAIB	119	246	365	32,6 %	67,4 %
2514- Cos facultatiu subaltern de la CAIB	9	15	24	37,5 %	62,5 %
254a-Escala de suport instrumental	4	8	12	33,3 %	66,7 %
Sense escala	5	7	12	41,7 %	58,3 %
Altres	0	2	2	0,0 %	100 %

Nota: escales ordenades de major a menor en funció dels percentatges corresponents a les dones.

Gràfic 39. Cossos del personal funcionari segons grup i sexe (%)



Nota: S'ha eliminat el Cos tècnic d'inspecció i administració tributària que comptava amb 0 persones a la base de dades

Les diferències segons el sexe es troben també en el col·lectiu del personal laboral.

La presència relativa d'homes i dones en els diferents cossos i escales torna a ser molt dispar. Pel que fa al nivell, el pes femení va des de poc més del 10 % del nivell 3 (11,1 %, concretament) al 89 % del nivell 8 (caracteritzat per 207 netejadores enfront de 15 homes amb el mateix ofici). El nivell 6 i el nivell 7 també destaquen per tenir menys d'un 50 % de dones. I això en el nivell 6 a causa de la segregació horitzontal d'oficis per sexe, ja que els llocs de vigilant de seguretat i l'oficial 2a estan masculinitzats, mentre que està feminitzat el d'auxiliar administrativa. En els taules següents poden consultar-se aquestes dades.

Taula 47. Cossos i escales del personal laboral segons nivell i sexe. Dades totals i percentatges horitzontals

	Dades totals			Percentatges horitzontals	
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
Total	194	617	811	23,9 %	76,1 %
Nivell 1	10	15	25	40,0 %	60,0 %
0191-Professor/a titular	0	1	1	0,0 %	100 %
0290-facultatiu/iva especialista	0	1	1	0,0 %	100 %
0295-facultatiu/iva especialista	1	2	3	33,3 %	66,7 %
0181-Tècnic/a titulat/ada superior	9	11	20	45,0 %	55,0 %
Nivell 2	7	13	20	35,0 %	65,0 %
0294-Infermer/a	0	1	1	0,0 %	100 %
0182-Tècnic/a titulat/ada grau	5	12	17	29,4 %	70,6 %
0193-Professor/a auxiliar	1	0	1	100 %	0,0 %
0296-Titular grau mig	1	0	1	100 %	0,0 %
Nivell 3	8	1	9	88,9 %	11,1 %
0195-Controlador/a pecuari/ària	0	1	1	0,0 %	100 %
0183-Encarregat/ada	5	0	5	100 %	0,0 %
0190-Ajudant tècnic/a	3	0	3	100 %	0,0 %
Nivell 4	7	11	18	38,9 %	61,1 %
0200-Governant/a	0	1	1	0,0 %	100 %
0201-Analista laboratori	0	1	1	0,0 %	100 %
0202-Delineant	0	1	1	0,0 %	100 %
0219-Patró/ona d'embarcacions	0	1	1	0,0 %	100 %
0198-Administratiu/iva	4	5	9	44,4 %	55,6 %
0203-Oficial/a de composició	1	1	2	50,0 %	50,0 %
0216-Tècnic/a especialista	2	1	3	66,7 %	33,3 %
Nivell 5	44	283	327	13,5 %	86,5 %
4141-Cuidador/a	0	1	1	0,0 %	100 %
0230-Auxiliar tècnic/a	22	275	297	7,4 %	92,6 %
0231-Recepcionista	1	3	4	25,0 %	75,0 %
0221-Cuiner/a 1a	1	2	3	33,3 %	66,7 %
0224-Vigilant d'explotació	1	1	2	50,0 %	50,0 %
0261-Encarregat/ada de	1	1	2	50,0 %	50,0 %
0225-Oficial/a 1a	16	0	16	100 %	0,0 %
0227-Cuidador/a centres de	2	0	2	100 %	0,0 %
Nivell 6	60	56	116	51,7 %	48,3 %
0236-Auxiliar tècnic/a infermeria	0	6	6	0,0 %	100 %
0232-Auxiliar administratiu/va	2	37	39	5,1 %	94,9 %
0233-Auxiliar de recepció, telèfon	2	4	6	33,3 %	66,7 %
0241-Cuiner/a 2a (a extingir)	1	1	2	50,0 %	50,0 %
0288-Cap de cuina	1	1	2	50,0 %	50,0 %
0242-Ajudant/a de cuina	2	1	3	66,7 %	33,3 %
0240-Vigilant de seguretat	33	6	39	84,6 %	15,4 %
0243-Fotògraf/a (a extingir)	1	0	1	100 %	0,0 %
0244-Oficial/a 2a	16	0	16	100 %	0,0 %
0245-Conductor/a 2a	2	0	2	100 %	0,0 %
Nivell 7	32	28	60	53,3 %	46,7 %
0246-Empleat/ada de serveis	0	12	12	0,0 %	100 %
7002-Ordenança	0	1	1	0,0 %	100 %
0247-Ordenança	10	13	23	43,5 %	56,5 %
0251-Socorrista	2	2	4	50,0 %	50,0 %
0249-Peó especialista	18	0	18	100 %	0,0 %
0252-Auxiliar de suport	2	0	2	100 %	0,0 %
Nivell 8	26	210	236	11,0 %	89,0 %
0254-Netejador/a	15	207	222	6,8 %	93,2 %
0257-Mosso de suport	3	2	5	60,0 %	40,0 %
0255-Peó	8	1	9	88,9 %	11,1 %

Nota: Escales ordenades de major a menor en funció dels percentatges corresponents a les dones.

La segregació horitzontal també es representa en les empleades de serveis i els peons especialistes del nivell 7. A l'altre extrem, i juntament amb el nivell 8 comentat (caracteritzat pel

93,2 % de netejadores), també hi ha una presència elevada de dones en el nivell 5 (86,5 %), en el qual hi ha 275 auxiliars tècniques educatives enfront de 22 homes del mateix ofici.

No pot ser diferent **amb les especialitats, on torna a evidenciar-se que la segregació horitzontal és una constant.** En el quadre següent hem seleccionat les escales amb deu o més persones. S'hi pot veure que, mentre que en algunes especialitats les dones tenen una presència molt baixa, en d'altres són majoria clara:

- ✓ Les dones tenen una presència molt baixa (menys d'una tercera part) a les especialitats de manteniment, enginyeria tècnica industrial, informàtica, enginyeria agrònoma i enginyeria forestal.
- ✓ En unes altres paraules, de les vint-i-set especialitats que apareixen en el quadre, tot just tres (veterinària, biologia i estadística) tindrien una situació considerada paritària (dones i homes entre el 40 % i el 60 %).

Un canvi interessant des de 2015 és, per exemple, la quantitat de dones en la categoria de tècnica agrícola, que va augmentar de 6 a 11 dones.

Taula 48. Especialitats del personal funcionari i laboral segons sexe. Dades totals i percentatges horitzontals

		Dades totals			Percentatges horitzontals	
		Homes	Dones	Total	Homes	Dones
Personal funcionari		1359	2619	3978	34,4 %	65,6 %
Sense especialitat		967	1890	2857	33,8 %	66,2 %
Amb especialitat		392	729	1121	35,6 %	64,4 %
Més del 70 % són dones	Obstetrícia i ginecologia (llevador/a)	0	11	11	0,0 %	100 %
	Treball social	4	45	49	8,2 %	91,8 %
	Ciències de la informació	1	10	11	9,1 %	90,9 %
	Tècnic/a en formació	1	9	10	10,0 %	90,0 %
	Ajudant tècnic/a sanitari/a/ D.U.I.	8	51	59	13,6 %	86,4 %
	Tècnic/a en ocupació i mercat de treball	25	129	154	16,2 %	83,8 %
	Farmàcia	10	42	52	19,2 %	80,8 %
	Psicologia	5	16	21	23,8 %	76,2 %
	Química	3	9	12	25,0 %	75,0 %
	Activitats turístiques (tècnic/a)	5	15	20	25,0 %	75,0 %
	Auxiliar de recepció i telèfon	3	8	11	27,3 %	72,7 %
	Educació social	15	40	55	27,3 %	72,7 %
	Fisioteràpia	7	17	24	29,2 %	70,8 %
60 %-70 % són dones	Biblioteconomia i documentació	3	7	10	30,0 %	70,0 %
	Ciències ambientals	4	9	13	30,8 %	69,2 %
	Medicina	9	18	27	33,3 %	66,7 %
	Inspecció mèdica	4	7	11	36,4 %	63,6 %
	Assessorament lingüístic	14	24	38	36,8 %	63,2 %
50 %-60 % són dones	Resta d'especialitats	90	133	223	40,4 %	59,6 %
	Veterinària	34	50	84	40,5 %	59,5 %
	Biologia	23	25	48	47,9 %	52,1 %
	Enginyeria tècnica agrícola	11	11	22	50,0 %	50,0 %
Menys de 50 % són dones	Estadística	8	6	14	57,1 %	42,9 %
	Enginyeria industrial	18	8	26	69,2 %	30,8 %
	Enginyeria de forest	8	3	11	72,7 %	27,3 %
	Informàtica	58	20	78	74,4 %	25,6 %
	Enginyeria tècnica industrial	21	6	27	77,8 %	22,2 %
	Enginyer agrònom	13	3	16	81,3 %	18,8 %
Personal laboral		183	602	785	23,9 %	76,1 %
Sense especialitat		156	601	757	20,6 %	79,4 %
Amb especialitat		27	1	28	70,4 %	29,6 %
Menys del 50 % són dones						
	Manteniment	27	1	28	96,4 %	3,6 %
Més del 50 % són dones	Resta d'especialitats*	11	15	26	42,3 %	57,7 %

*Nota: s'han agrupat les especialitats amb menys de 10 persones

Conseqüentment, **persisteix una segregació horitzontal en les**

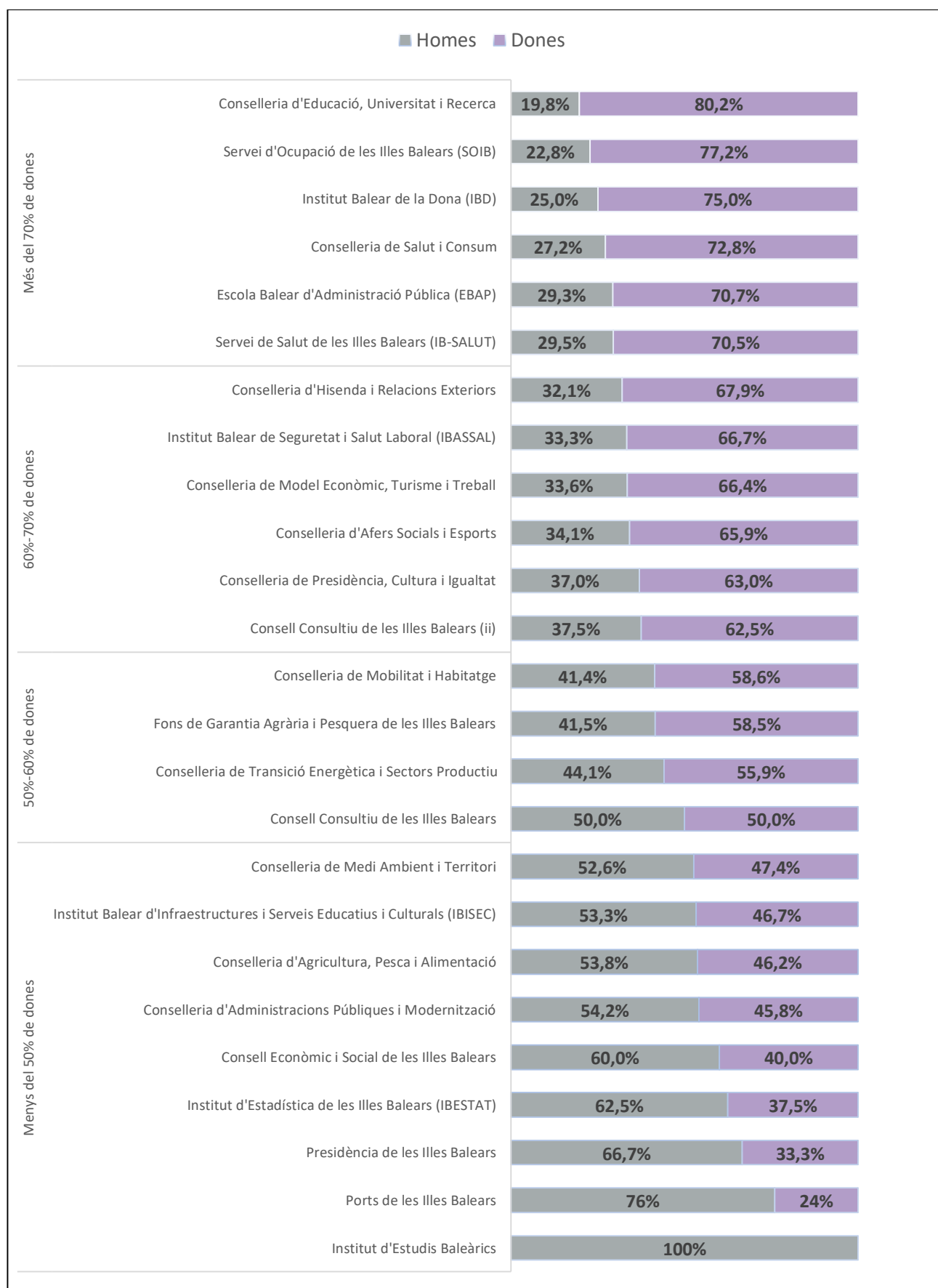
conselleries i els organismes. Com ja ens revelava la xifra de 67,4 % de dones

en el conjunt de l'Administració, el més comú és treballar en organismes on hi ha més presència femenina que masculina. Concretament, tot just un 17 % treballen en organismes amb menys d'un 50 % de dones. En els sis on hi ha més descompensació (elles superen el 70 %) treballen la meitat d'empleades o empleats públics. La taula i el gràfic següents mostren les dades específiques.

Taula 49. Distribució del personal empleat de l'Administració de la CAIB a 1-7-2020, segons conselleria i sexe. Dades totals

	Homes	Dones	Total
Total	1566	3239	4805
Conselleria d'Administracions Públiques i Modernització	137	116	253
Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació	64	55	119
Conselleria d'Afers Socials i Esports	146	282	428
Consell Consultiu de les Illes Balears (II)	3	5	8
Consell Consultiu De Les Illes Balears	1	1	2
Consell Econòmic i Social De Les Illes Balears	3	2	5
Escola Balear d'Administració Pública (EBAP)	17	41	58
Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca	267	1084	1351
Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball	51	101	152
Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears	27	38	65
Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors	69	146	215
Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL)	15	30	45
Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT)	15	9	24
Institut d'Estudis Baleàrics	1		1
Institut Balear de la Dona (IBdona)	5	15	20
Institut Balear d'Infraestructures i Serveis Educatius i Culturals (IBISEC)	8	7	15
Conselleria de Medi Ambient i Territori	170	153	323
Conselleria de Mobilitat i Habitatge	67	95	162
Ports de les Illes Balears	19	6	25
Conselleria de Presidència, Cultura i Igualtat	113	192	305
Presidència de les Illes Balears	32	16	48
Conselleria de Salut i Consum	105	281	386
Servei de Salut de les Illes Balears (IB-Salut)	59	141	200
Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB)	97	328	425
Conselleria de Transició Energètica i Sectors Productius	75	95	170

Gràfic 40. Distribució de dones i homes a les conselleries a 1/7/2020



Com en el cas de les dades de “formació”, es va aprofitar també en el cas de “l'accés” l'enquesta al personal per ampliar la informació de la base de dades.

Un criteri de segregació vertical és que hi hagi diferències per sexe en l'ocupació de llocs de lideratge, independentment de la mena de lloc o de la categoria. Per això es va preguntar a les persones participants si tenien personal al seu càrrec. Les dades mostren que els **homes ocupen més llocs amb responsabilitat de personal que dones.**

Taula 50. Teniu personal a càrrec vostre al lloc de treball? Percentatges verticals. Enquesta personal.

	Homes	Dones	Total
Total	100 %	100 %	100 %
Sí	28,1 %	21,9 %	23,8 %
No	71,9 %	78,1 %	76,2 %

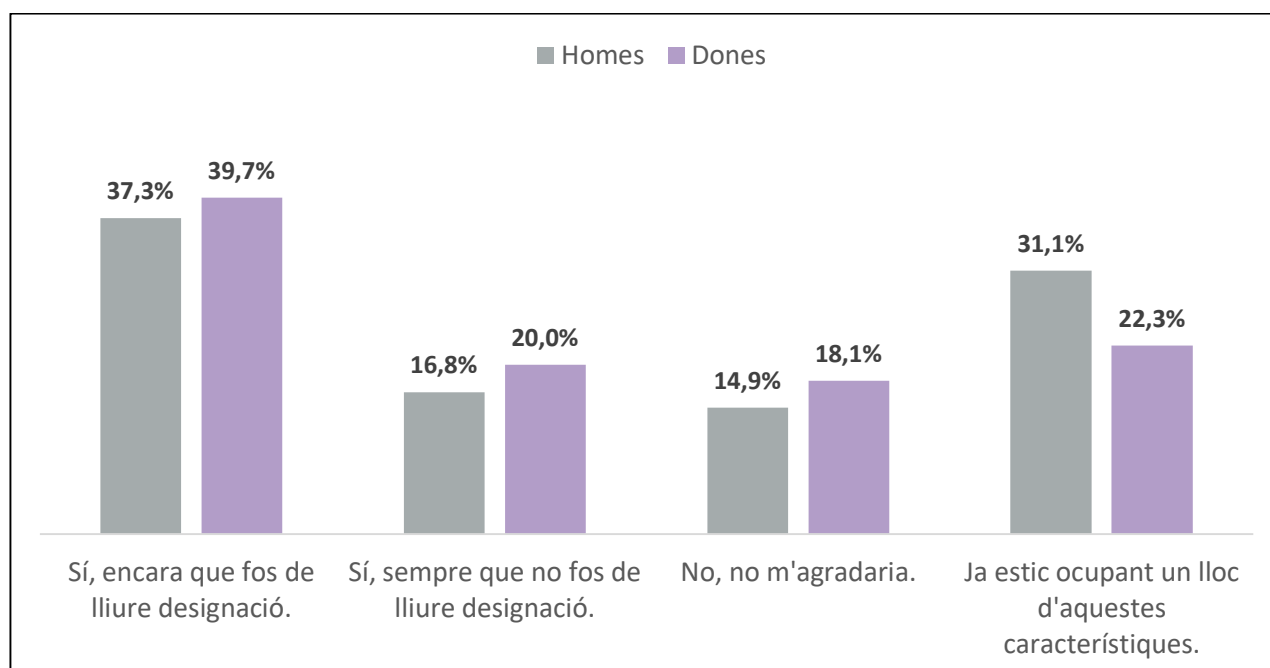
Interès en promocionar

Indicadors referents al tema de la promoció també es van incloure en l'enquesta. A les persones que prèviament havien respost que pertanyen al grup funcional A1, se'ls va preguntar a més si estan interessades a accedir a un lloc de treball de nivell 28 o superior. D'aquesta manera es pot generar una imatge de les motivacions i intencions de la plantilla en futures promocions.

Taula 51. Us agradaria accedir a un lloc de treball de nivell 28 o superior?

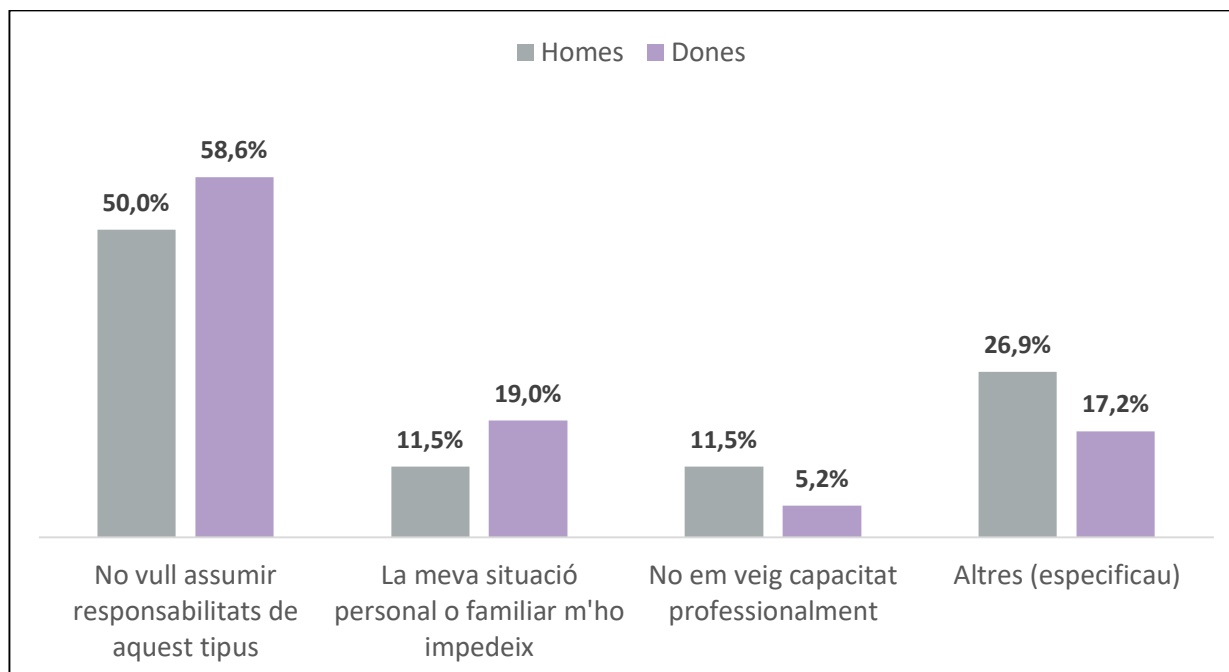
	Casos totals			Percentatges horitzontals	
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
Total	161	310	471	100 %	100 %
Sí, encara que fos de lliure designació	60	123	183	32,8 %	67,2 %
Sí, sempre que no fos de lliure designació.	27	62	89	30,3 %	69,7 %
No, no m'agradaria.	24	56	80	30 %	70 %
Ja estic ocupant un lloc d'aquestes característiques.	50	69	119	42 %	58 %

Gràfic 41. Us agradaria accedir a un lloc de treball de nivell 28 o superior? Enquesta personal.



A les persones que responen que no estan interessades en promocionar a un nivell 28 o superior (tenint en compte que compleixen els requisits formals), se'ls va preguntar per les raons d'aquesta negativa. Els resultats revelen que no és que les dones no es vegin capacitades professionalment i que això els impedeixi promocionar. Només un 5,2 % de les dones tria aquesta opció de resposta enfront d'un 11,5 % dels homes. El que temen més les dones que els homes, un 58,6 % concretament, és la responsabilitat que comporta un lloc superior. A més, perceben les dificultats de conciliació com a obstacle important.

Gràfic 35. Per què no us agradaria accedir a un lloc de nivell 28 o superior? (%)



Percepció de condicions d'accés a una carrera professional

Una vegada que hem vist quines són les motivacions pròpies respecte a l'accés a altres llocs de treball, ara hem de conèixer quina és la percepció de les condicions d'accés, concretament si les persones estan d'acord amb les declaracions següents:

- Les dones i els homes poden accedir a llocs de treball de més responsabilitat en igualtat d'oportunitats.
- Les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats per accedir a llocs de lliure designació dins l'Administració autonòmica.
- Cal posar en marxa mesures per facilitar l'accés de dones i d'homes a cossos / escales / categories en les quals s'hi trobin en minoria.

Taula 52. En quina mesura estau d'acord amb les següents declaracions sobre la carrera professional (promoció interna, concurs, comissió de serveis, etc.) a l'Administració? Percentatges horitzontals segon sexe.

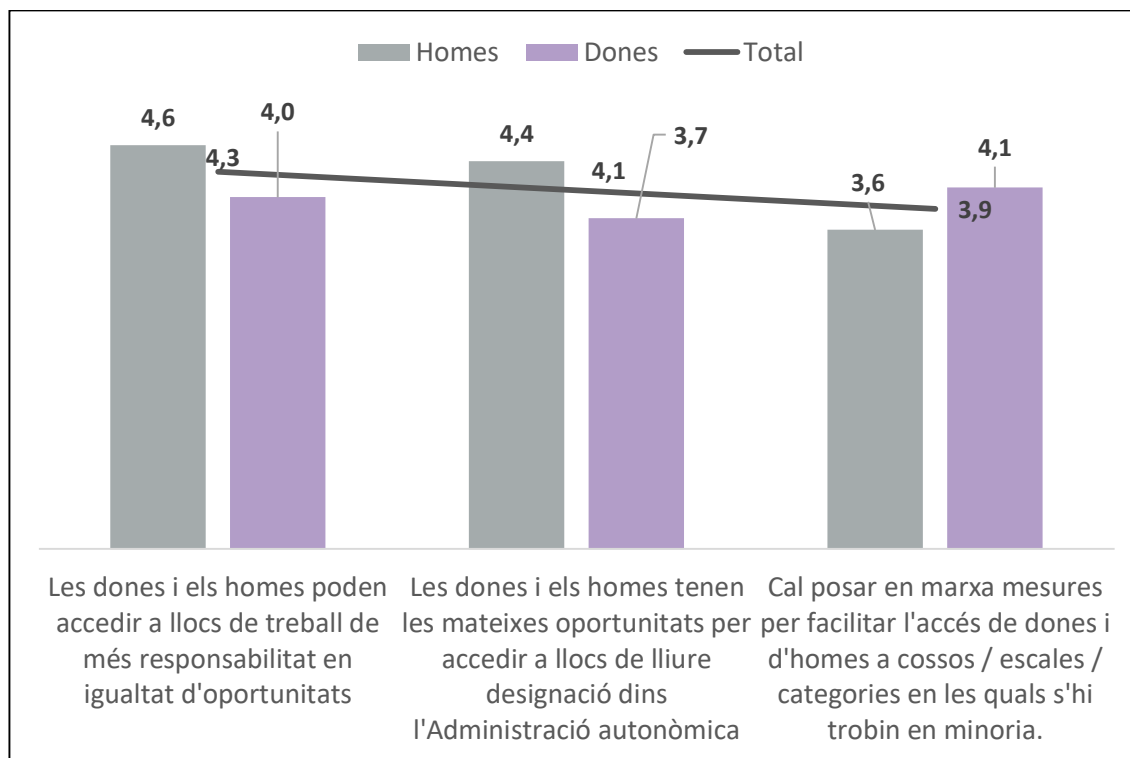
		Gens d'acord				Totalment d'acord
		1	2	3	4	5
Les dones i els homes poden accedir a llocs de treball de més responsabilitat en igualtat d'oportunitats	Homes	0,5 %	2,5 %	9,5 %	14,3 %	73,2 %
	Dones	5,6 %	9,5 %	15,3 %	20,5 %	49,1 %
Les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats per accedir a llocs de lliure	Homes	2,1 %	5,5 %	8,6 %	18,7 %	65,1 %

designació dins l'Administració autonòmica	Dones	5,8 %	12,2 %	22,8 %	21,2 %	38,0 %
Cal posar en marxa mesures per facilitar l'accés de dones i d'homes a cossos / escales / categories en les quals s'hi trobin en minoria.	Homes	14,8 %	9,0 %	17,8 %	17,6 %	40,9 %
	Dones	3,9 %	7,0 %	16,8 %	20,6 %	51,7 %

Els percentatges de la valoració “totalment d’acord” mostren que **els homes** perceben el problema de la desigualtat d'oportunitats en molta menor mesura que les dones. Per valorar tota l'escala s'han calculat les mitjanes en la taula següent.

Les mitjanes també mostren diferències clares entre dones i homes respecte a la percepció de la igualtat d'oportunitats d'accés. Tant en el cas de llocs de responsabilitat com de lloc de lliure designació. En la mateixa línia elles pensen més que ells que cal posar en marxa mesures per facilitar l'accés de dones i d'homes a cossos / escales / categories en els quals s'hi trobin en minoria.

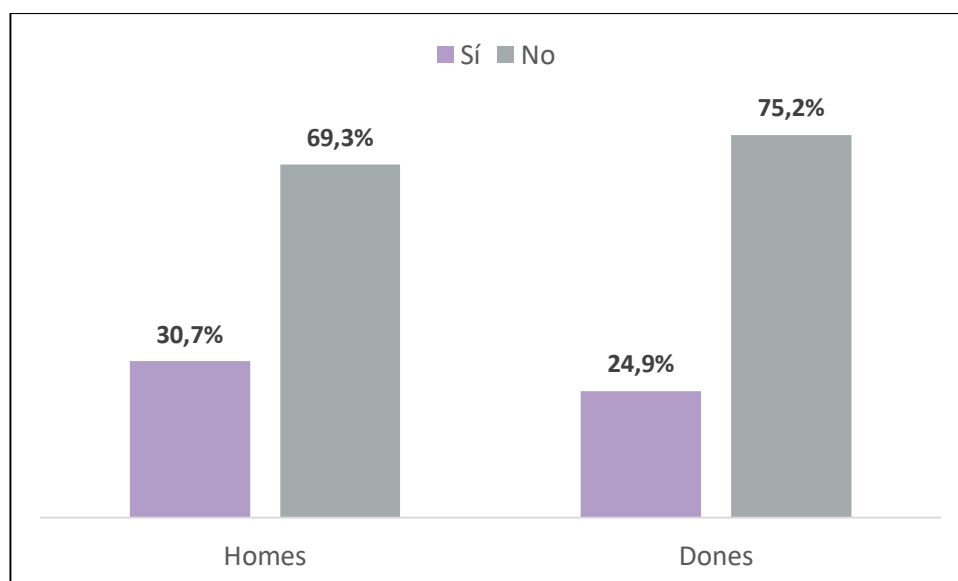
Gràfic 42. En quina mesura estau d'acord amb les següents declaracions sobre la carrera professional (promoció interna, concurs, comissió de serveis, etc.) a l'Administració? Mitjanes



Participació en promoció interna

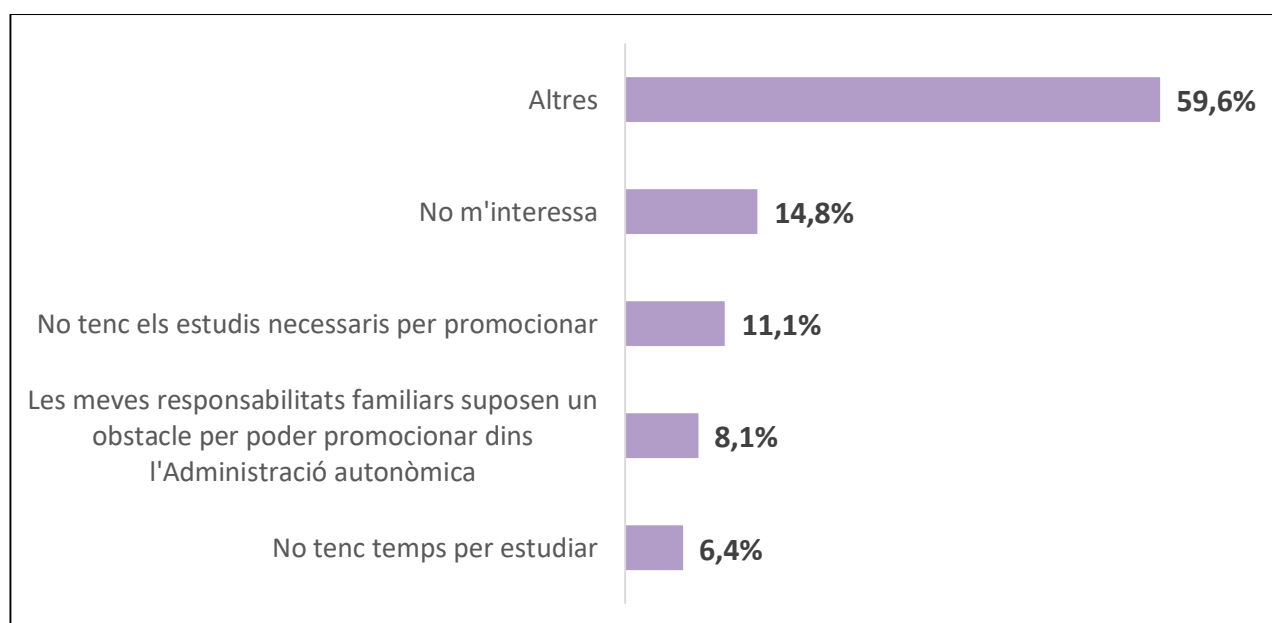
Segons les respostes de les dones enquestades elles es presenten menys a convocatòries de promoció interna que ells.

Gràfic 43. Us heu presentat mai a alguna convocatòria de promoció interna? Percentatges



Hi ha una gran diversitat de motius pels quals moltes persones no es presenten a convocatòries de promoció interna.

Gràfic 44. Quin motiu és el principal pel qual no us heu presentat mai a cap convocatòria de promoció interna? Percentatges totals



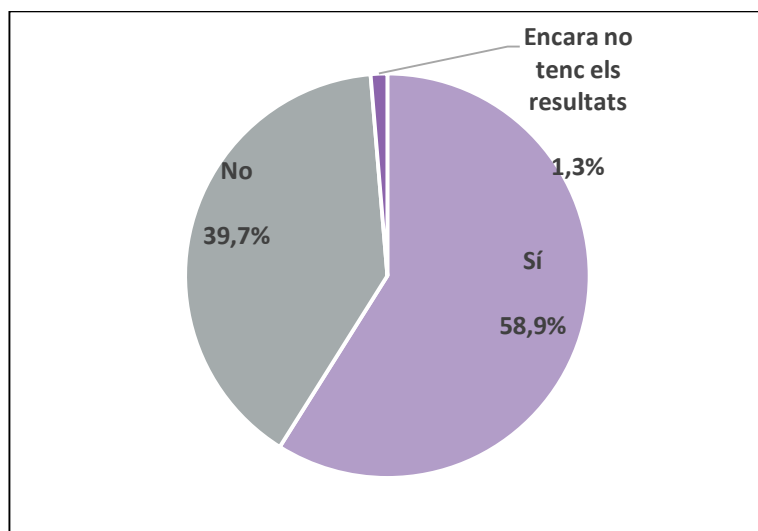
Falta de temps per estudiar i les responsabilitats familiars són motius que elles nomenen clarament més que ells.

Taula 53. Quin motiu és el principal pel qual no us heu presentat mai a cap convocatòria de promoció interna? Percentatges verticals

	Homes	Dones	Total
No tenc els estudis necessaris per promocionar	10,9 %	11,2 %	11,1 %
No tenc temps per estudiar	3,3 %	7,7 %	6,4 %
Les meves responsabilitats familiars suposen un obstacle per poder promocionar dins l'Administració autonòmica	6,0 %	9,0 %	8,1 %
No m'interessa	19,5 %	12,8 %	14,8 %
Altres	60,3 %	59,3 %	59,6 %

Un 58 % de les persones afirma haver superat el procés selectiu amb èxit. La taxa d'èxit és lleugerament major per als homes.

Gràfic 45. Vàreu superar el procés selectiu? Percentatges totals

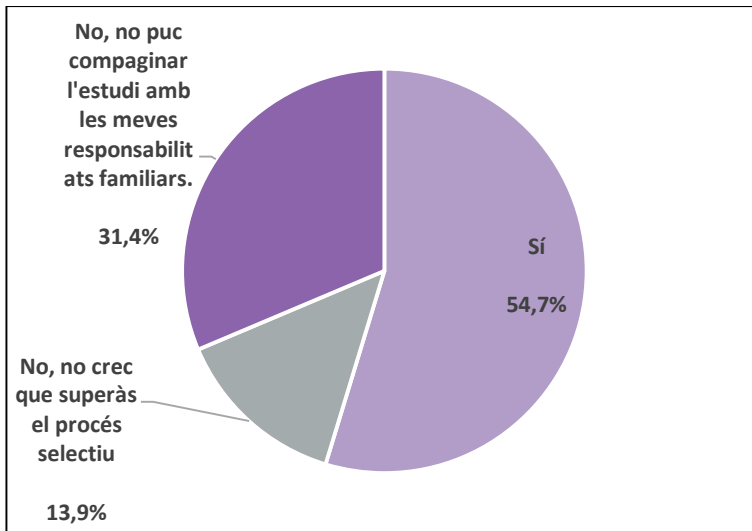


Taula 54. Vàreu superar el procés selectiu? Percentatges horitzontals

	Sí	No	Encara no tenc els resultats
Homes	60,3 %	38,9 %	0,8 %
Dones	58,2 %	40,2 %	1,6 %

Una mica més de la meitat de les persones que no han superat el procés selectiu es presentaria una altra vegada. Si comparem les dades d'homes i dones s'observa que elles estan menys disposades a tornar a presentar-se. La raó és que tenen més dubtes que tinguessin èxit la pròxima vegada i a més pensen que no poden compaginar l'estudi amb les seves responsabilitats familiars.

Gràfic 46. Tornareu a presentar-vos a alguna convocatòria de promoció interna? Percentatges totals



Taula 55. Tornareu a presentar-vos a alguna convocatòria de promoció interna? Percentatges verticals

	Homes	Dones
Sí.	58,8 %	52,4 %
No, no crec que superaré el procés selectiu.	11,8 %	15,1 %
No, no puc compaginar l'estudi amb les meves responsabilitats familiars.	29,4 %	32,4 %



6.4 Objectiu 2.2. Eliminar les desigualtats per raó de sexe en matèria retributiva

Hem de fer un aclariment abans de continuar amb aquest apartat. Hem de recordar que, per motius metodològics, les diferències retributives s'han calculat a partir d'una base de dades depurada. En aquesta base s'han eliminat els casos de persones que no han treballat durant la totalitat de l'any. En total, es treballa amb una mostra de 2.578 persones (un poc més que la meitat del total), una vegada s'han eliminat els casos següents:

- Malaltia comuna o accident. És la causa més comuna per no formar part d'aquesta base de dades.
- Persones que han gaudit d'una llicència sense sou.
- Accidents laborals.
- Baixes per maternitat o paternitat.
- Inici o fi de contracte amb l'Administració dins el període estudiat.

S'hi aprecien algunes diferències estructurals: en la base de dades depurada els homes guanyen pes (passen de suposar el 32,6 % al 37,9 %). També hi guanya pes el personal funcionari en detriment del personal laboral: aquest darrer baixa del 16,9 % al 12,4 %.

Taula 56. Síntesi de composició de la base de dades general i de la base de dades depurada. Dades totals i percentatges verticals.

	Base de dades general		Base de dades depurada	
	Total	%	Total	%
Total	4804	100 %	2578	100 %
Homes	1566	32,6 %	977	37,9 %
Dones	3238	67,4 %	1601	62,1 %
Personal funcionari	3993	83,1 %	2258	87,6 %
Personal funcionari de carrera	2538	52,8 %	1555	60,3 %
Personal funcionari interí	1455	30,3 %	703	27,3 %
Personal laboral	811	16,9 %	320	12,4 %
Personal laboral indefinit	19	0,4 %	15	0,6 %
Personal laboral fix	433	9,0 %	210	8,1 %
Personal laboral temporal, interí o contracte de substitució	359	7,5 %	95	3,7 %

Tot i aquestes diferències, metodològicament és necessari utilitzar aquesta base de dades: de no fer-se la depuració, els resultats haurien estat esbiaixats, atès que una persona que hagués gaudit

d'una llicència no retribuïda s'hauria comptabilitzat amb una retribució menor de la que li correspondria.

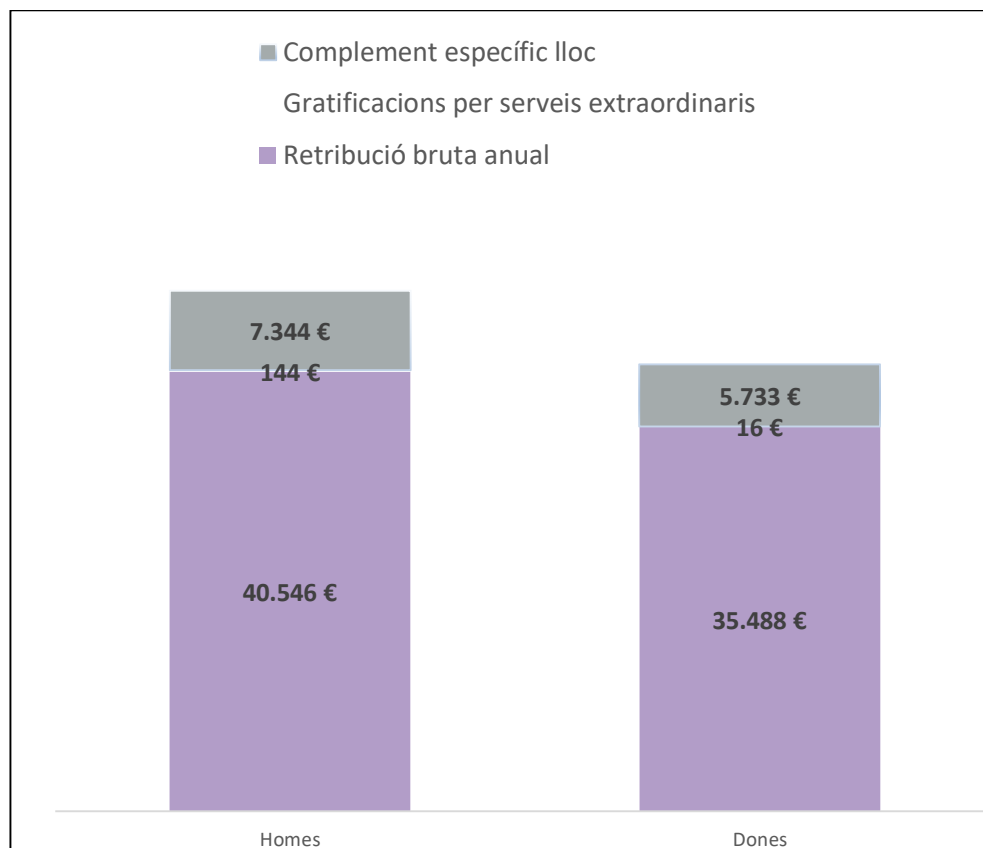
Fets aquests aclariments, el conjunt de dones que, a efecte de retribucions, treballaren tot el període previst cobren

6.797 € anuals menys que els homes. Les dades concretes es resumeixen en el gràfic i la taula següents.

Taula 57. Retribucions mitjanes anuals segons concepte i sexe. Mitjanes

	Homes	Dones	Total	Diferència (dones - homes)
Total retribucions	48.034 €	41.237 €	44.636 €	-6.797 €
Retribució bruta anual	40.546 €	35.488 €	38.017 €	-5.057 €
Gratificacions per serveis extraordinaris	144 €	16 €	80 €	-128 €
Complement específic lloc	7.344 €	5.733 €	6.539 €	-1.611 €

Gràfic 47. Retribució mitjana anual segons concepte i sexe.



Entre el personal funcionari i el laboral la diferència mitjana entre dones i homes ronda els 3.600-6.700 €, si bé les diferències tenen una estructura distinta: entre el personal funcionari, les

gratificacions per serveis extraordinaris i els complements específics de lloc expliquen el 24,3 % de les diferències, enfront del 15,3 % de les registrades entre el personal laboral.

Taula 58. Retribucions segons concepte, règim jurídic i sexe. Mitjanes

	Homes	Dones	Mitjana	Diferència (dones-homes)	Percentatge de diferència
Personal Funcionari					
Total retribucions	50.180 €	43.524 €	46.852 €	-6.656 €	-13,26 %
Retribució bruta anual	42.091 €	37.053 €	39.572 €	-5.038 €	-12,0 %
Gratificacions per serveis extraordinaris	162 €	18 €	90 €	-144 €	-88,9 %
Complement específic de lloc	7.927 €	6.453 €	7.190 €	-1.474 €	-18,6 %
Personal laboral					
Total retribucions	31.641 €	28.027 €	29.834 €	-3.613 €	-14,4 %
Retribució bruta anual	28.240 €	25.181 €	26.710 €	-3.059 €	-10,8 %
Gratificacions per serveis extraordinaris	0 €	0 €	0 €	0 €	0,0 %
Complement específic de lloc	3.401 €	2.847 €	3.124 €	-554 €	-16,3 %

Les diferències retributives entre dones i homes semblen, a primera vista, significativament menors en el cas de contracte laboral en comparació amb el col·lectiu de dones que tenen el seu lloc mitjançant concurs o per lliure designació. Només tenint en compte el nivell de salari, calculant el percentatge, es pot apreciar que, **en realitat, en el cas de contracte laboral és on més diferències hi ha**, ja que una diferència de 4.174 euros és molt més significativa per a algú que cobra 25.028 euros que 6.188 euros per a algú que cobra 60.404 euros.

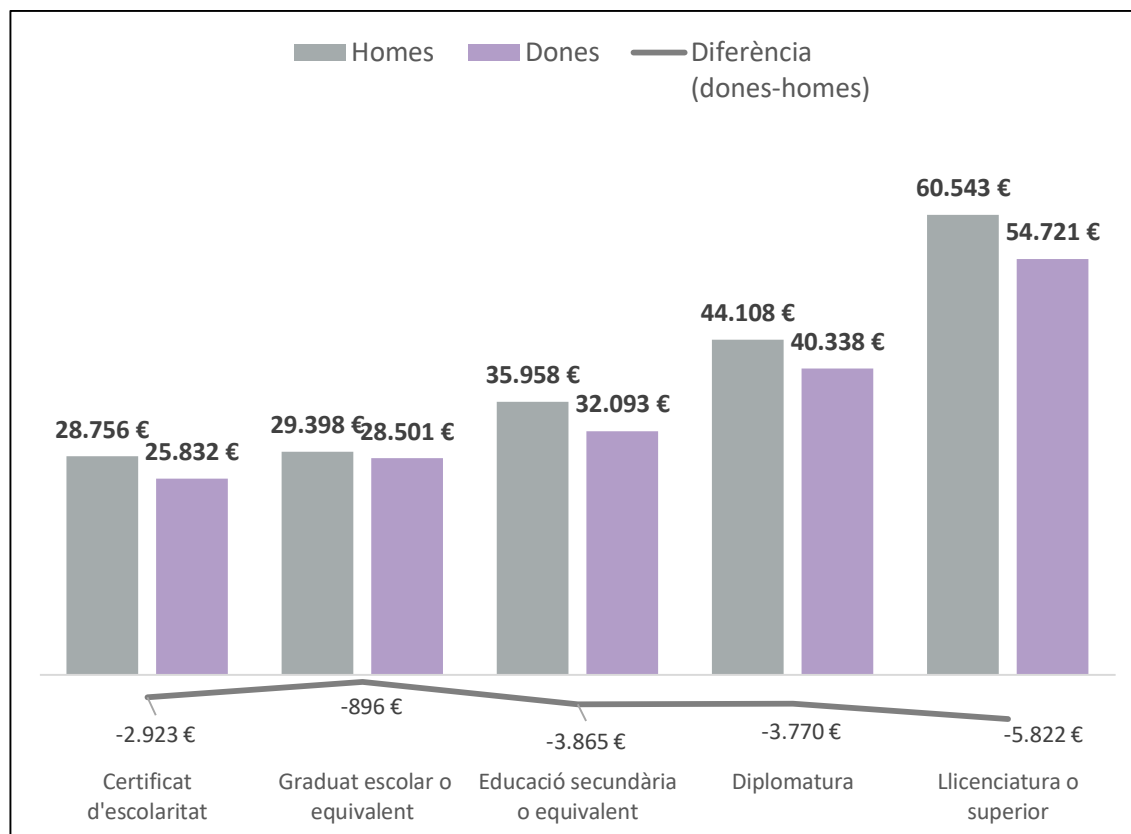
Taula 59. Retribucions segons forma de provisió de lloc i sexe. Mitjanes

	Homes	Dones	Mitjana	Diferència (dones - homes)	Percentatge de la diferència
Concurs	45.786 €	39.835 €	42.810 €	-5.950 €	13,90 %
Contracte laboral	29.202 €	25.028 €	27.115 €	-4.174 €	15,40 %
Lliure designació	66.592 €	60.404 €	63.498 €	-6.188 €	9,75 %

Com podem apreciar, **la diferència retributiva no desapareix quan es té en compte el nivell de formació**. Encara més: arriba a la màxima diferència entre els col·lectius de persones llicenciades (elles cobren 5.822 € menys que els homes). En la resta de nivells formatius les diferències es mantenen, si bé són menors

entre els col·lectius de persones amb una diplomatura (diferència de 3.770€ en favor dels homes) i educació secundària (diferència de 3.865 €, també en favor dels homes). En els altres dos grups de formació (certificat d'escolaritat i graduat escolar), elles també guanyen menys que els seus homòlegs homes.

Gràfic 48. Retribucions segons nivell de formació i sexe. Mitjanes



Diferències segons grups i nivells

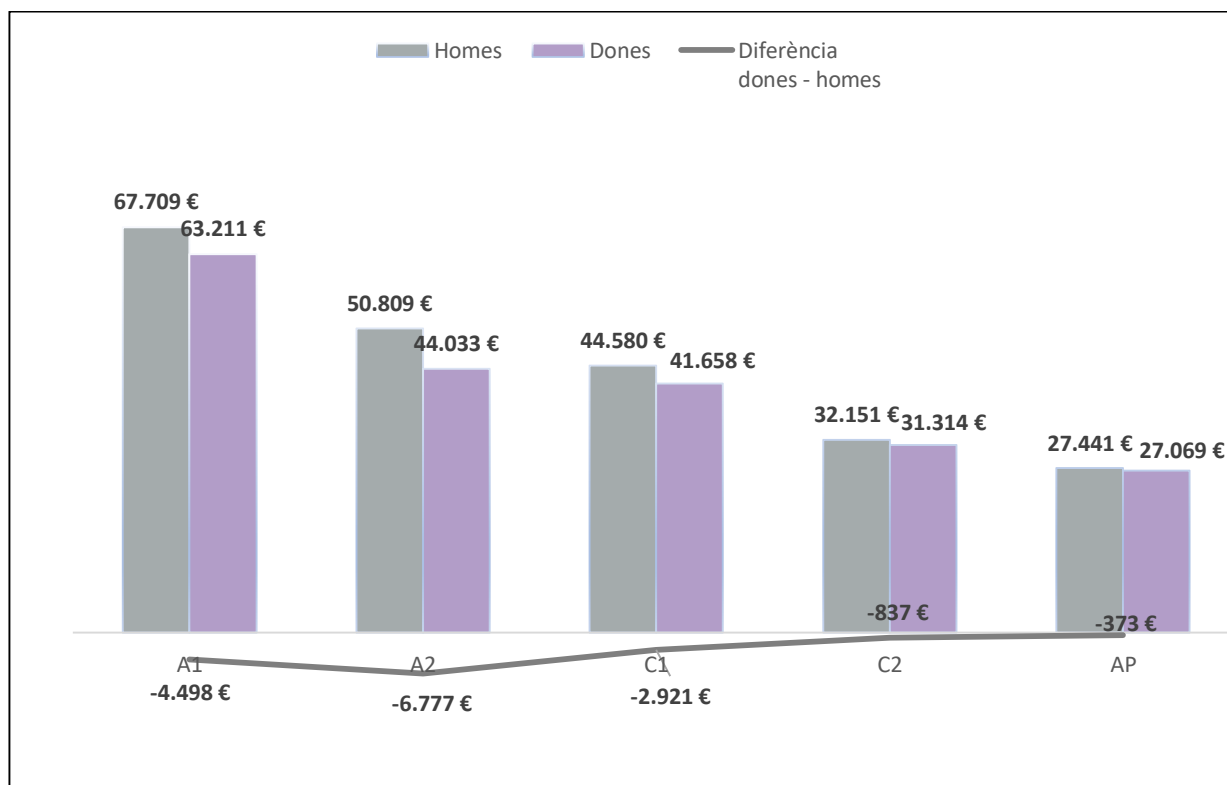
En el cas de les diferències segons grup (personal funcionari) i nivell (personal laboral), si bé continua amb la tendència general de retribució menor dels col·lectius de dones, hi ha alguna excepció: les dones en els nivells 1, 5 i 8 guanyen més que els seus homòlegs homes. Això sí: aquestes diferències queden mitigades en el conjunt de personal laboral, atès que entre el personal de nivell 6 hi ha una diferència molt elevada, concretament de 7.841 €, en favor dels homes.

Taula 60. Retribucions segons grup, nivell i sexe. Mitjanes

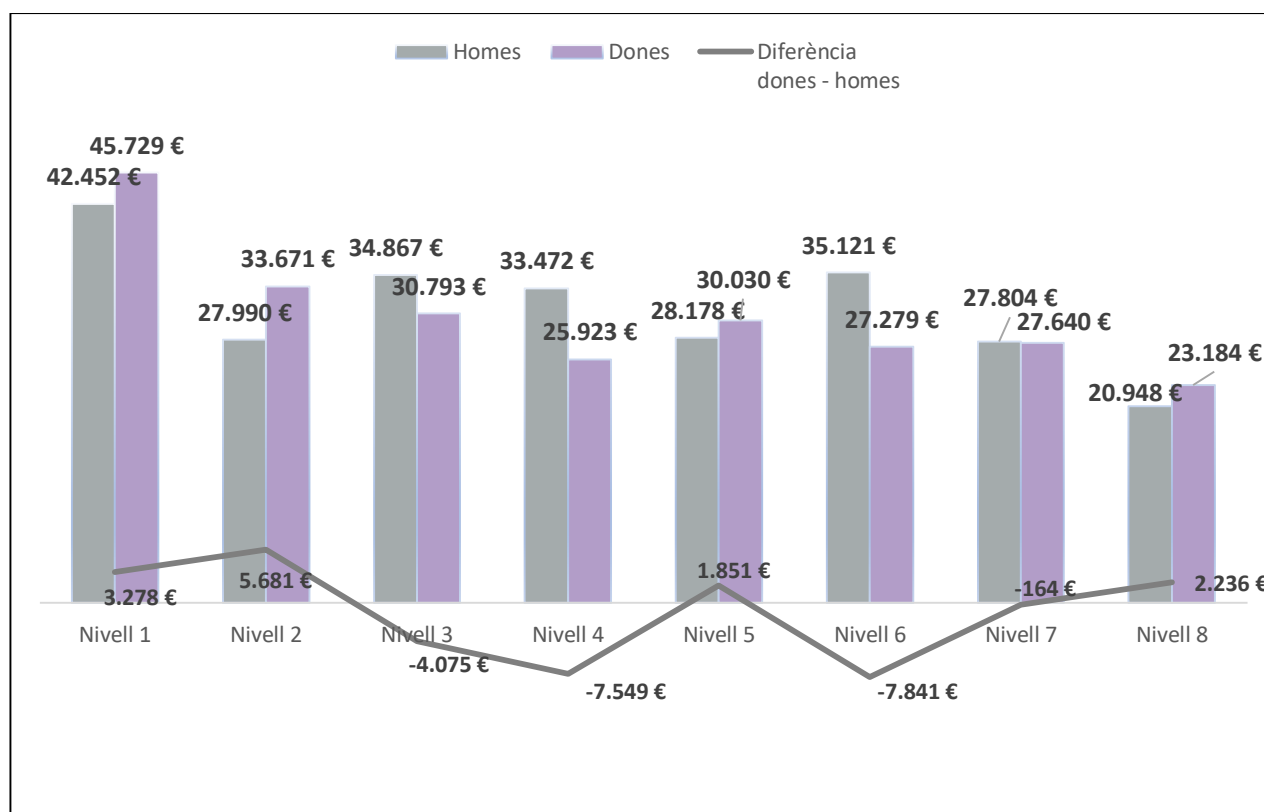
	Homes	Dones	Mitjana	Diferència (dones - homes)
Personal funcionari				
A1	67.709 €	63.211 €	65.460 €	-4.498 €
A2	50.809 €	44.033 €	47.421 €	-6.777 €
AP	27.441 €	27.069 €	27.255 €	-373 €
C1	44.580 €	41.658 €	43.119 €	-2.921 €
C2	32.151 €	31.314 €	31.732 €	-837 €
Personal laboral				
Nivell 1	42.452 €	45.729 €	44.091 €	3.278 €
Nivells 2,3 i 4*	32.110 €	30.129 €	31.119 €	-1.981 €
Nivell 5	28.178 €	30.030 €	29.104 €	1.851 €
Nivell 6	35.121 €	27.279 €	31.200 €	-7.841 €
Nivell 7	27.804 €	27.640 €	27.722 €	-164 €
Nivell 8	20.948 €	23.184 €	22.066 €	2.236 €

*Els nivells 2,3 i 4 s'han agrupat per garantir la protecció de dades

Gràfic 49. Retribucions del personal funcionari segons grup i sexe. Mitjanes



Gràfic 50. Retribucions del personal laboral segons nivell i sexe. Mitjanes



Diferències segons cossos

La taula següent mostra els cossos principals i les diferències retributives:

- ✓ Sis cossos tenen unes diferències molt acusades.
- ✓ Tres cossos acumulen diferències moderades (els homes cobren més que les dones, però la diferència no supera els 1.000 €).
- ✓ Hi ha dos cossos en els quals les retribucions mitjanes de les dones superen les dels homes: auxiliar tècnic/a educatiu/iva i cos administratiu de la CAIB. Però la diferencia no supera els 500 €.

Taula 61. Retribucions segon cossos i sexe. Mitjanes

	Homes	Dones	Mitjana	Diferència (dones - homes)
Cossos amb diferències més acusades				
2512-Cos d'ajudants facultatius de la CAIB	47.271 €	38.564 €	42.918 €	-8.707 €
0240-Vigilant de seguretat	40.440 €	31.892 €	36.166 €	-8.548 €
2511-Cos facultatiu tècnic de la CAIB	48.184 €	41.201 €	44.693 €	-6.983 €
2510-Cos facultatiu superior de la CAIB	62.129 €	56.730 €	59.430 €	-5.400 €
2501-Cos superior de la CAIB	71.002 €	66.152 €	68.577 €	-4.850 €
2513-Cos d'auxiliars facultatius de la CAIB	37.237 €	32.808 €	35.022 €	-4.429 €
Cossos amb diferències moderades				
2502-Cos de gestió de la CAIB	55.657 €	54.800 €	55.229 €	-856 €
2505-Cos subaltern de la CAIB	27.276 €	27.066 €	27.171 €	-210 €
2504-Cos auxiliar de la CAIB	31.358 €	31.226 €	31.292 €	-131 €
Cossos on les dones reben retribucions mitjanes més elevades				
2503-Cos administratiu de la CAIB	42.105 €	42.286 €	42.196 €	181 €
0230-Auxiliar tècnic/a educatiu/iva	29.911 €	30.323 €	30.117 €	411 €

*Tots els cossos són de la CAIB

Diferències retributives horitzontals

Les diferents conselleries i organismes mostren unes diferències notables en l'aspecte de diferències retributives horitzontals. En el quadre següent es presenten les mitjanes retributives totals (retribucions brutes més gratificacions per serveis extraordinaris i complement específic de lloc) de vint organismes. La resta d'organismes, amb menys d'una vintena de persones cadascun, no hi han estat inclosos per garantir la protecció de dades¹.

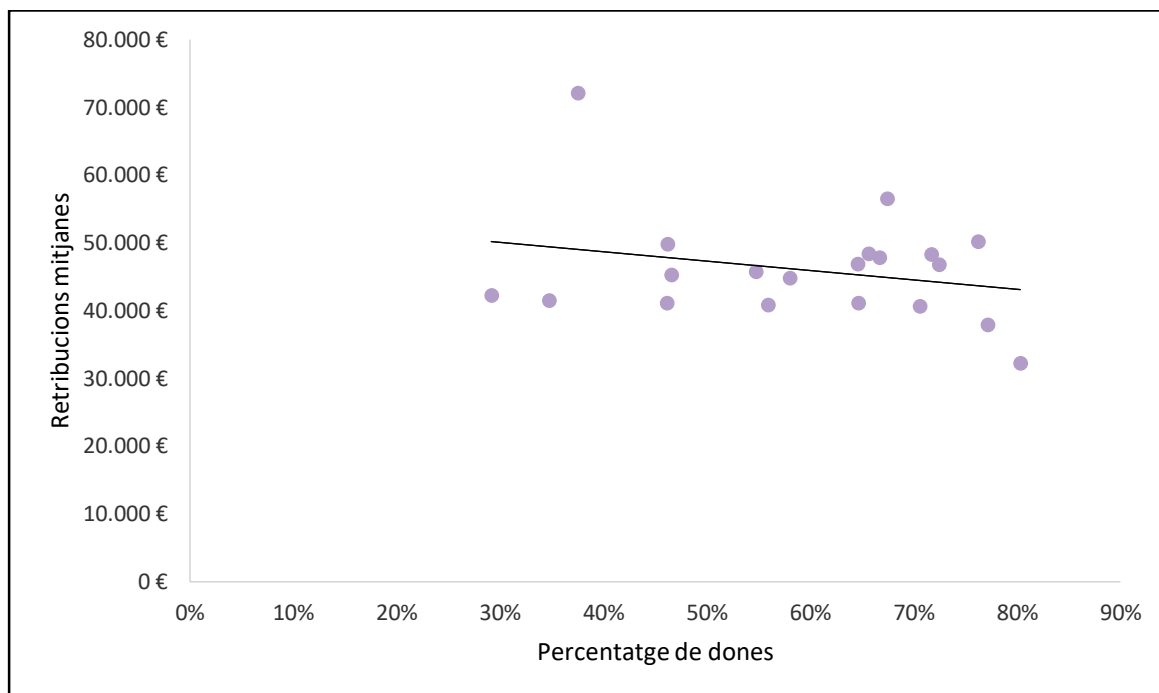
¹ No s'hi han inclòs els organismes següents: Consell Consultiu de les Illes Balears, Institut d'Estudis Balearics, Institut Balear d'Infraestructures i Serveis Educatius i Culturals (IBISEC) i Consell Econòmic i Social de les Illes Balears

Taula 62. Retribucions segons organisme i sexe. Mitjanes

	Homes	Dones	Mitjana	Diferència (dones - homes)
Organismes amb diferències més acusades				
Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació	51.567 €	41.120 €	46.344 €	-10.447 €
Conselleria de Transició Energètica i Sectors Productius	49.397 €	40.820 €	45.108 €	-8.577 €
Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors	64.737 €	56.497 €	60.617 €	-8.240 €
Conselleria d'Administracions Públiques i Modernització	57.997 €	49.800 €	53.899 €	-8.198 €
Conselleria de Medi Ambient i Territori	51.679 €	45.312 €	48.496 €	-6.367 €
Ports de les Illes Balears	48.169 €	42.301 €	45.235 €	-5.868 €
Conselleria de Salut i Consum	52.265 €	46.837 €	49.551 €	-5.428 €
Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears	50.819 €	45.740 €	48.280 €	-5.079 €
Presidència de les Illes Balears	46.329 €	41.549 €	43.939 €	-4.779 €
Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca	36.887 €	32.274 €	34.581 €	-4.613 €
Conselleria de Mobilitat i Habitatge	49.363 €	44.816 €	47.089 €	-4.547 €
Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB)	41.842 €	37.936 €	39.889 €	-3.906 €
Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL)	50.631 €	47.843 €	49.237 €	-2.789 €
Conselleria de Presidència, Cultura i Igualtat	49.622 €	46.886 €	48.254 €	-2.736 €
Conselleria d'Afers Socials i Esports	43.495 €	41.112 €	42.304 €	-2.383 €
Organismes amb diferències moderades				
Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball	49.554 €	48.420 €	48.987 €	-1.134 €
Servei de Salut de les Illes Balears (IB-Salut)	41.175 €	40.696 €	40.935 €	-479 €
Organismes on les dones reben retribucions mitjanes més elevades				
Escola Balear d'Administració Pública (EBAP)	45.214 €	48.273 €	46.743 €	3.059 €
Institut Balear de la Dona (IBdona)	34.260 €	50.195 €	42.228 €	15.935 €
Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT)	46.531 €	72.084 €	59.308 €	25.552 €

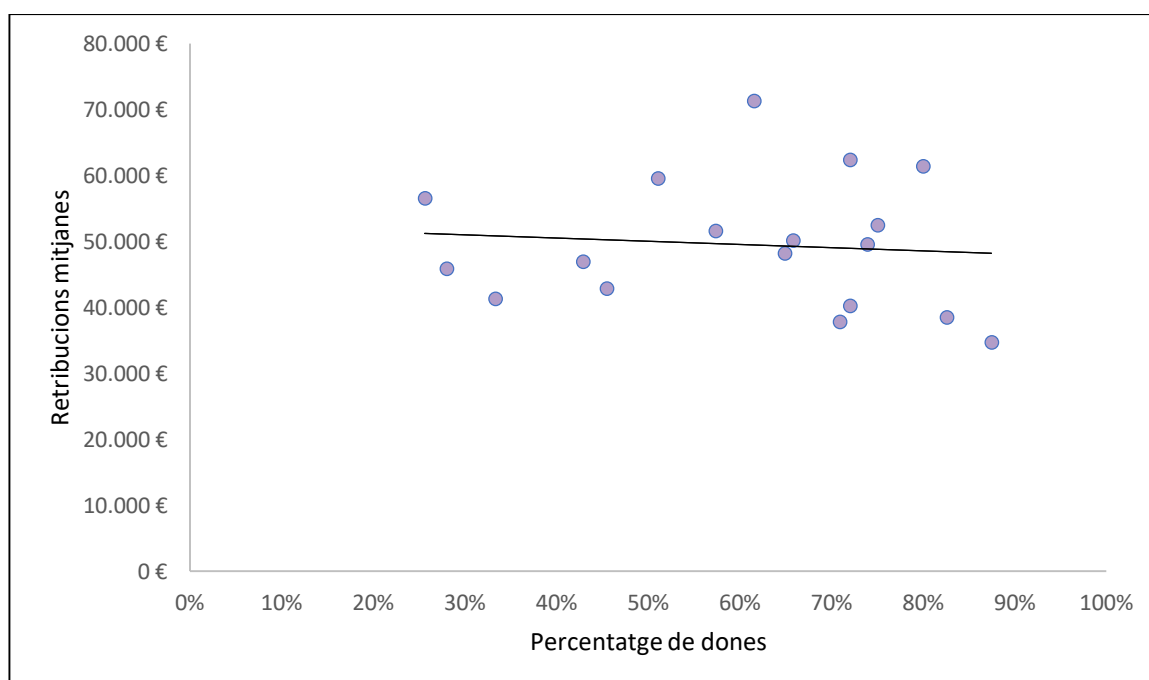
Si bé és cert que les retribucions que rep una persona es determinen per una sèrie de paràmetres objectius, també s'hauria de tenir en compte perquè uns determinats perfils reben una retribució més alta. Així, se suggereix que es relacionin les retribucions mitjanes de cada conselleria o organisme amb la proporció de dones, per conèixer si aquells amb més proporció d'homes coincideixen amb les conselleries o organismes amb més retribució mitjana, i viceversa. El gràfic següent, en què s'inclou una línia de tendència, és prou clar sobre això.

Gràfic 51. Retribució mitjana dels organismes i conselleries principals segons percentatge de dones



La línia de tendència mostra que, a mesura que s'incrementa el percentatge de dones en els organismes, la retribució mitjana descendeix. En altres paraules: **a les conselleries i organismes on hi ha més dones es cobra menys.** Estudiam el mateix fenomen però en relació amb les especialitats, per circumscriure l'afirmació anterior a un terreny més concret. La línia de tendència no és tan pronunciada.

Gràfic 52. Retribució mitjana a les especialitats amb 10 persones o més segons percentatge de dones



Taula 63. Retribucions segons règim jurídic i especialitat segons sexe.

	Percentatges horitzontals		Total retribucions		
	Homes	Dones	Homes	Dones	Mitjana
Personal funcionari	34,5 %	65,5 %			
Sense especialitat	33,9 %	66,1 %	47.625 €	42.132 €	43.995 €
Amb especialitat	35,8 %	64,2 %	55.570 €	46.981 €	50.020 €
Veterinària	42,7 %	57,3 %	62.148 €	51.651 €	56.132 €
Tècnic/a ocupació i mercat treball	17,4 %	82,6 %	39.655 €	38.474 €	38.679 €
Informàtica	74,4 %	25,6 %	59.048 €	56.538 €	58.404 €
Farmàcia	20,0 %	80,0 %	53.507 €	61.465 €	59.873 €
Biologia	48,9 %	51,1 %	62.498 €	59.563 €	60.999 €
Ajudant tècnic/a sanitari/a /DUI	12,5 %	87,5 %	38.823 €	34.686 €	35.203 €
Assessorament lingüístic	34,2 %	65,8 %	58.158 €	50.143 €	52.885 €
Educació social	29,1 %	70,9 %	50.510 €	37.817 €	41.509 €
Enginyeria tècnica industrial	72,0 %	28,0 %	56.232 €	45.839 €	53.322 €
Medicina	28,0 %	72,0 %	70.277 €	62.397 €	64.604 €
Enginyeria industrial	66,7 %	33,3 %	64.730 €	41.289 €	56.916 €
Activitats turístiques (tècnic/a)	25,0 %	75,0 %	62.074 €	52.440 €	54.848 €
Enginyeria tècnica agrícola	54,5 %	45,5 %	54.487 €	42.914 €	49.226 €
Psicologia	26,1 %	73,9 %	59.306 €	49.559 €	52.102 €
Fisioteràpia	28,0 %	72,0 %	39.262 €	40.240 €	39.966 €
Inspecció mèdica	38,5 %	61,5 %	81.443 €	71.330 €	75.219 €
Estadística	57,1 %	42,9 %	41.206 €	46.978 €	43.680 €
Resta d'especialitats (*)	35,1 %	64,9 %	54.414 €	48.223 €	50.305 €
Personal laboral	23,7 %	76,3 %			
Sense especialitat	20,3 %	79,7 %	32.745 €	27.780 €	28.788 €
Amb especialitat	71,9 %	28,1 %	25.004 €	33.781 €	27.198 €

*Nota: només s'han especificat les dades de les especialitats en les quals, tant en homes com en dones, hi havia almenys 5 persones per sexe. Els que no arribaven a 5, s'han inclòs en "resta d'especialitats"

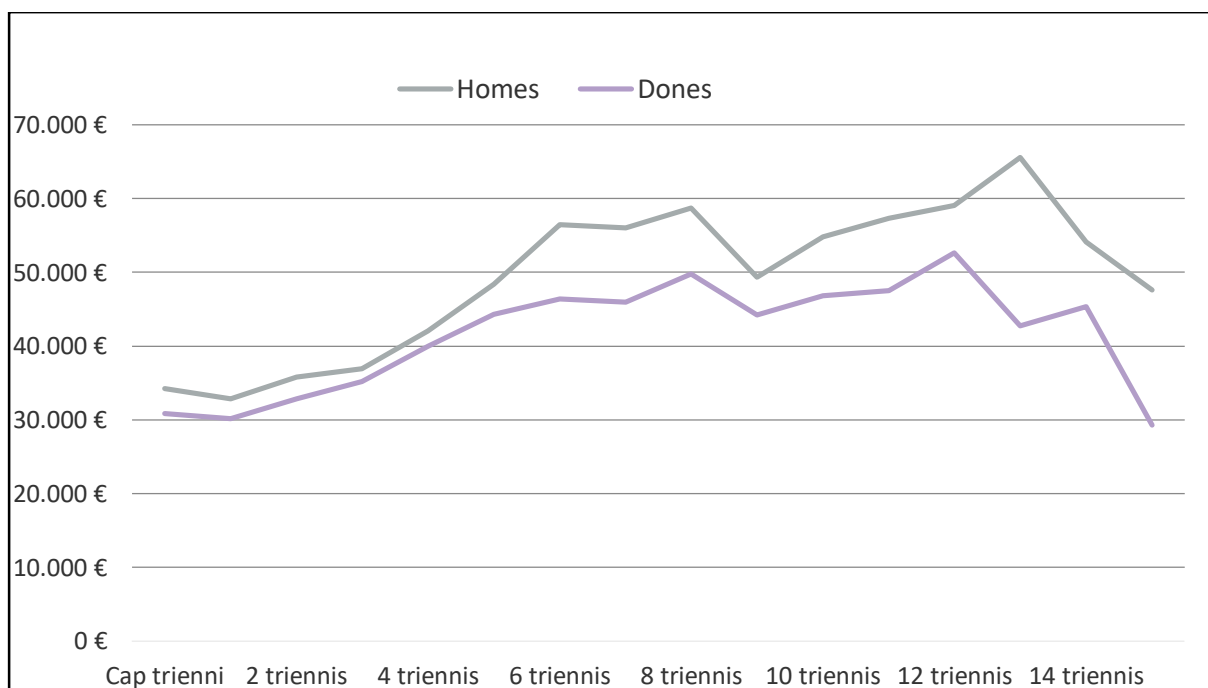
Diferències retributives i triennis

Estudiar les diferències retributives segons triennis també ens ajuda a aportar una visió històrica sobre les diferències entre dones i homes a efectes retributius. La taula següent inclou les dades amb especificació de conceptes i els dos gràfics que l'acompanyen mostren clarament quina ha estat l'evolució històrica: a mesura que ens allunyam en el temps, les diferències retributives s'accentuen, si bé l'evolució no és lineal i la diferència retributiva màxima es produeix entre la generació que acumula sis triennis (això és: entre 18 i 20 anys d'antiguitat).

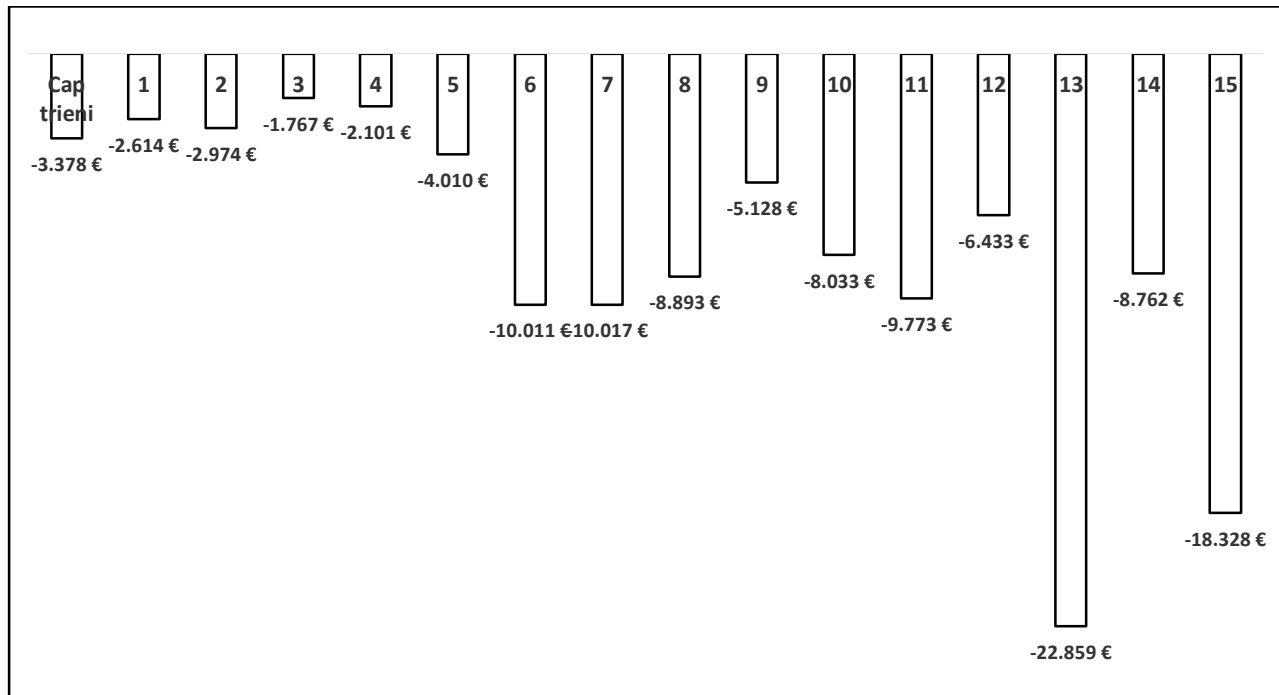
Taula 64. Diferències retributives segons concepte i trienni. Mitjana dones i mitjana homes

	<i>Retribució bruta anual</i>	<i>Gratificacions per serveis extraordinaris</i>	<i>Complement específic per lloc</i>	<i>Retribucions totals</i>
Cap trienni	-2.558 €	-72 €	-747 €	-3.378 €
1 trienni	-2.449 €	3 €	-168 €	-2.614 €
2 triennis	-1.600 €	-402 €	-973 €	-2.974 €
3 triennis	-885 €	4 €	-886 €	-1.767 €
4 triennis	-348 €	-38 €	-1.715 €	-2.101 €
5 triennis	-2.882 €	-159 €	-969 €	-4.010 €
6 triennis	-7.774 €	-143 €	-2.094 €	-10.011 €
7 triennis	-7.739 €	-132 €	-2.146 €	-10.017 €
8 triennis	-6.823 €	-225 €	-1.846 €	-8.893 €
9 triennis	-4.157 €	-22 €	-950 €	-5.128 €
10 triennis	-6.538 €	-249 €	-1.246 €	-8.033 €
11 triennis	-7.193 €	-73 €	-2.506 €	-9.773 €
12 triennis	-4.791 €	-430 €	-1.212 €	-6.433 €
13 triennis	-17.914 €	-177 €	-4.768 €	-22.859 €
14 triennis	-7.097 €	0 €	-1.665 €	-8.762 €
15 triennis	-16.951 €	0 €	-1.377 €	-18.328 €

Gràfic 53. Retribucions totals segons trienni i sexe. Mitjanes



Gràfic 54. Diferència en les retribucions totals entre dones i homes (mitjana dones - mitjana homes) segons triennis



Per raons de confidencialitat s'han eliminat les dades corresponents al trienni 16 perquè el nombre de persones és inferior a 5.



6.5 Evolució 2015-2020

Formació

Taula 65. Evolució 2015-2020 dels indicadors principals relacionats amb la formació

	Pla I			Pla II			Evolució 2015-2020		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Total									
Total serveis generals	1425	2645	4070	1566	3239	4805	+9,9 %	+22,4 %	+18,0 %
Hores de formació EBAP. Total. Font: base de dades de personal									
Mitjana	11,2	9,7	10,4	15,0	15,6	15,4	+25,3 %	+37,8 %	+67,5 %
Ha participat en cursos de l'EBAP. Total. Font: base de dades de personal									
Dades totals	521	980	1501	678	1577	2255	+157 punts	+597 punts	+754 punts
Percentatge sobre total homes/dones	36,6 %	37,1 %	36,9 %	43,3 %	48,7 %	46,9 %	+6,7 punts	+11,6 punts	+10 punts
Considera que les seves obligacions familiars suposen un obstacle per poder accedir als cursos de formació de l'EBAP? Font: enquesta a personal									
Sí	33,3 %	54,8 %	48,2 %	32,2 %	36,1 %	34,9 %	-1,1punts	-18,7punts	-13,3 punts

Accés

Taula 66. Evolució 2015-2020 dels indicadors principals relacionats amb l'accés a llocs de treball

	Pla I			Pla II			Evolució 2015-2020		
	Homes	Dones	Diferència	Homes	Dones	Diferència	Homes	Dones	Diferència
Total									
Total serveis generals	1.425	2.645	4.070	1.566	3.239	4.805	+9,9 %	+22,4 %	+18,0 %
Fills/filles a càrrec a efectes de l'IRPF. Font: base de dades de personal									
Mitjana de fills/filles	0,9	1,1	1	0,9	1,1	1,1	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Forma de provisió del lloc: lliure designació. Font: base de dades de personal									
Persones que han accedit al seu lloc mitjançant LD	206	240	446	178	224	402	-13,6	-6,7	-9,9
% de persones que han accedit al seu lloc mitjançant LD	11,5 %	6,9 %	8,5 %	3,7 %	4,7 %	8,4 %	-7,8	-2,2	-0,1
Distribució del personal laboral segons el nivell. Font: base de dades de personal									
Nivell 1	7,3 %	4,2 %	5,1 %	15,9 %	22,2 %	19,1 %	8,6 punts	18,0 punts	13,3 punts
Nivell 2	3,1 %	2,1 %	2,4 %	6,8 %	22,2 %	14,5 %	3,7 punts	20,1 punts	11,9 punts
Nivell 3	4,2 %	0,2 %	1,4 %	9,1 %	1,6 %	5,4 %	4,9 punts	1,4 punts	3,2 punts
Nivell 4	7,3 %	3,0 %	4,2 %	11,4 %	7,9 %	9,7 %	4,1 punts	4,9 punts	4,5 punts
Nivell 5	13,6 %	26,5 %	22,8 %	18,2 %	17,5 %	17,9 %	4,6 punts	-9,0 punts	?
Nivell 6	33,5 %	9,7 %	16,6 %	15,9 %	22,2 %	19,1 %	-17,6 punts	12,5 punts	?
Nivell 7	18,8 %	6,6 %	10,1 %	15,9 %	4,8 %	10,4 %	-2,9 punts	-1,8 punts	-2,4 punts
Nivell 8	12,0 %	47,7 %	37,4 %	6,8 %	1,6 %	4,2 %	-5,2 punts	-46,1 punts	-25,7 punts
Distribució llocs de feina (% persones que es mostren d'acord amb les afirmacions). Font: enquesta personal									
... cal posar en marxa mesures per facilitar l'accés de dones i d'homes a categories o ocupacions en què es troben en minoria	40,40 %	70 %	60,90 %	58,40 %	72,3 %	65,4 %	18,0 punts	2,3 punts	4,5 punts
Carrera vertical (% persones que es mostren d'acord amb les afirmacions). Font: enquesta a personal									
... dones i homes poden accedir a llocs de treball de més responsabilitat en igualtat d'oportunitats	94,80 %	77 %	85,90 %	87,50 %	69,60 %	78,6 %	-7,3 punts	-7,4 punts	-7,35 punts
... dones i homes tenen les mateixes oportunitats per accedir a llocs de lliure designació	84,20 %	70,80 %	75 %	83,80 %	59,20 %	71,50 %	-0,4 punts	11,6 punts	-3,5 punts

Retribució

Taula 67. Evolució 2011-2015 dels indicadors principals relacionats amb diferències retributives.

	Pla I			Pla II			Evolució 2015-2020		
	Homes	Dones	Diferència	Homes	Dones	Diferència	Homes	Dones	Diferència
Total									
Total serveis generals	1.425	2.645	4.070	1.566	3.239	4.805	+9,9 %	+22,4 %	+18,0 %
Retribució bruta anual. Font: base de dades de personal depurada									
Retribució bruta anual	34.289 €	29.810 €	-4.479 €	40.546 €	35.488 €	-5.057 €	6.257 €	5.678 €	-578 €
Altres conceptes retributius. Font: base de dades de personal depurada									
Gratificacions per serveis extraordinaris	199 €	23 €	-176 €	144 €	16 €	-128 €	-55 €	-7 €	-48 €
Retribució bruta anual segons règim. Font: base de dades de personal depurada									
Personal funcionari	35.234 €	31.105 €	-4.129 €	42.091 €	37.053 €	-5.038 €	6.857 €	5.948 €	-909 €
Personal laboral	27.331 €	22.530 €	-4.801 €	28.240 €	25.181 €	-3.059 €	909 €	2.651 €	-1.742 €
Retribució bruta completa segons grup funcional. Font: base de dades de personal depurada									
A1	49.141 €	46.675 €	-2.466 €	67.709 €	63.211 €	-4.498 €	18.568 €	16.536 €	-2.032 €
A2	38.482 €	35.282 €	-3.201 €	50.809 €	44.033 €	-6.777 €	12.327 €	8.751 €	-3.576 €
C1	30.901 €	28.837 €	-2.064 €	44.580 €	41.658 €	-2.921 €	13.679 €	12.821 €	-857 €
C2	22.574 €	22.789 €	215 €	32.151 €	31.314 €	-837 €	9.577 €	8.525 €	-1.052 €
AP	19.819 €	19.495 €	-324 €	27.441 €	27.069 €	-373 €	7.622 €	7.574 €	-49 €
Retribució bruta completa segons nivell laboral. Font: base de dades de personal depurada									
Nivell 1	32.331 €	33.544 €	1.213 €	42.452 €	45.729 €	3.278 €	10.121 €	12.185 €	2.065 €
Nivell 2 i 3* (2015)	30.521 €	32.709 €	2.188 €	32.110 €	30.129 €	-1.981 €	1.589 €	-2.580 €	-4.169 €
Nivell 2, 3 i 4 (2020)									
Nivell 4	20.768 €	22.789 €	2.021 €						
Nivell 5	24.243 €	22.299 €	-1944	28.178 €	30.030 €	1.851 €	3.935 €	7.731 €	3.795 €
Nivell 6	28.892 €	23.540 €	-5353	35.121 €	27.279 €	-7.841 €	6.229 €	3.739 €	-2.488 €
Nivell 7	19.776 €	20.360 €	584 €	27.804 €	27.640 €	-164 €	8.028 €	7.280 €	-748 €
Nivell 8	16.348 €	16.821 €	473 €	20.948 €	23.184 €	2.236 €	4.600 €	6.363 €	1.763 €
Retribució bruta completa segons nivell educatiu. Font: base de dades de personal depurada									
Certificat d'escolaritat	23.225 €	18.938 €	-4.287 €	28.756 €	25.832 €	-2.923 €	5.531 €	6.894 €	1.364 €
Graduat escolar	24.264 €	20.996 €	-3.269 €	29.398 €	28.501 €	-896 €	5.134 €	7.505 €	2.373 €
Batxillerat superior/FP1/FP2	25.329 €	23.562 €	-1.766 €	35.958 €	32.093 €	-3.865 €	10.629 €	8.531 €	-2.099 €
1r cicle: diplomatura	30.990 €	30.252 €	-738 €	44.108 €	40.338 €	-3.770 €	13.118 €	10.086 €	-3.032 €
2n cicle: llicenciatura	43.285 €	39.601 €	-3.684 €	60.543 €	54.721 €	-5.822 €	17.258 €	15.120 €	-2.138 €

*Nota: per mantenir l'anonimat els nivells 2 i 3 s'han agrupat l'any 2015; l'any 2020 s'han agrupat els nivells 2,3 i 4.

**CELEBRAR**

- ✓ Alta participació del personal en formació.
- ✓ Alt potencial a la CAIB: Amb la titulació que disposen actualment, tant homes com dones podrien ocupar un lloc d'un nivell/categoria superior.

**OBSERVAR**

- Diferències d'accés per lliure designació (més homes).

**TREBALLAR**

- Respondre a l'interès en formació en línia de la plantilla amb una oferta àmplia.

**PERSEGUIR**

- Cultura organitzativa que millora les condicions d'accés a la carrera professional per a dones.
- Seguir treballant en mesures de conciliació per reduir l'impacte de responsabilitats familiars com obstacle formatiu i augmentar el temps que es pot dedicar a estudiar.
- Augmentar el percentatge de dones que se presenten a convocatòries de promoció interna, per exemple revisant criteris de promoció i ampliar per proves de capacitats socials, menys relacionats amb la memorització de continguts.

7 CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT (EIX 3)

Com s'ha vist en els capítols anteriors, la conciliació laboral, familiar i personal és un tema transversal. Influeix tant en el benestar a nivell personal com en la igualtat d'oportunitats, per exemple respecte a la formació i la promoció. En aquest capítol, s'analitza si les accions iniciades en el II Pla d'Igualtat han ajudat a millorar l'equilibri entre la vida privada i laboral i si ha augmentat la corresponsabilitat, factor clau per a una conciliació real.

Les accions emprades per aconseguir aquests objectius són, d'una banda, fomentar mesures de conciliació com el teletreball i fer campanyes de difusió de les mesures de conciliació. D'altra banda, les mesures preveuen programar accions formatives sobre gestió del temps i corresponsabilitat i editar un manual de bones pràctiques en l'ús del temps per afavorir la corresponsabilitat.

A continuació, es presenta una taula amb els resultats de l'execució de les accions de l'Eix 3.



7.1 Execució de les accions del II Pla

Taula 68. Execució dels objectius de l'Eix 3

<i>Objectiu</i>		<i>Indicador</i>	<i>Situació de partida</i>	<i>Nivell per assolir</i>	<i>Nivell assolit</i>
Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral	3.1.1.	Percentatge d'empleats i empleades que han pogut beneficiar-se d'actuacions que possibiliten la conciliació	44,38 %	56,60 %	48,59 %
Promoure la corresponsabilitat familiar	3.2.1.	Percentatge d'empleats i empleades que han rebut el Manual sobre corresponsabilitat i han sol·licitat el curs	Inexistent	60 % per al manual i 2 % per al curs	60 % per al manual i 4,65 % per al curs

7.2 Indicadors d'impacte

Objectiu 3.1. Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

En aquest capítol es presentaran els valors d'indicadors d'impacte que responguin a les preguntes següents:

1. Qui usa les mesures de conciliació que ofereix la CAIB a la seva plantilla?
 - Persones que han gaudit d'alguna mesura de conciliació segons relació laboral i sexe.
 - Percentatge d'homes i dones que utilitzen cada mesura de conciliació.
 - Persones que han gaudit d'alguna mesura de conciliació segons persones dependents i nombre de fills i filles.
 - Jornada laboral segons sexe i règim jurídic.
 - Persones amb reducció de jornada segons règim jurídic i sexe. Percentatges.
 - Edat mitjana segons sexe, règim jurídic i reducció de jornada.
 - Us han denegat alguna mesura de conciliació en els darrers dotze mesos?
2. Com percep la plantilla les mesures de conciliació?
 - Percepció sobre inconvenients per fer ús de les mesures de conciliació.
 - Grau de satisfacció amb les mesures de conciliació (informació rebuda, mesures adequades i suficients).
 - Grau de satisfacció amb l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal.

Objectiu 3.2.: Promoure la corresponsabilitat familiar

3. Com és la situació familiar de les persones que treballen en la CAIB?
 - Quantitat de convivents per llar.
 - Convivència en parella.
 - Repartiment (entre la parella) de les tasques de llar i de cura a casa.
 - Convivència amb persones grans o persones amb discapacitat que necessiten atenció especial.
 - Convivència amb persones amb vincle familiar.
 - Convivència de fills o filles menors de 16 anys.
4. Quin impacte ha tingut la Guia pràctica de corresponsabilitat familiar?
 - Coneixement de la Guia pràctica de corresponsabilitat familiar.
 - Percepció de utilitat de la Guia pràctica de corresponsabilitat familiar.

7.3 Objectiu 3.1.: Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

7.3.1 Mesures de conciliació: ús i satisfacció

Un total de 2.149 persones han gaudit d’alguna mesura de conciliació, xifra que representa el 44,4 % (fa 5 anys va ser: 61,8 %) del conjunt d’empleades i empleats. Aquest percentatge és més alt entre les dones que entre els homes: un 46,1 % de les dones ha gaudit de mesures de conciliació enfront d’un 40,8 % dels homes.

Taula 69. Persones que han gaudit d'alguna mesura de conciliació. Dades totals i percentatges

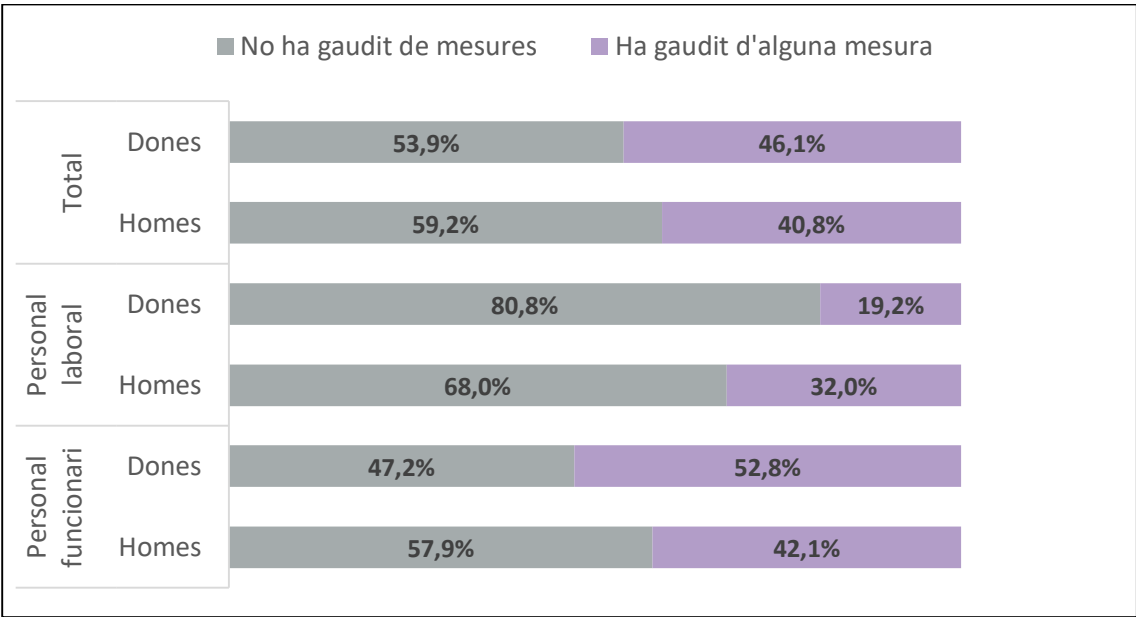
	Dades totals			Percentatges		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Total	1576	3267	4843	100 %	100 %	100 %
No ha gaudit de mesures	933	1761	2694	59,2 %	53,9 %	55,6 %
Ha gaudit d'alguna mesura	643	1506	2149	40,8 %	46,1 %	44,4 %

El personal funcionari ha gaudit amb major intensitat de les mesures de conciliació en comparació amb el personal laboral.

Taula 70. Persones que han gaudit d'alguna mesura de conciliació segons relació laboral i sexe. Dades totals.

	Personal funcionari		Personal laboral		Total	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Total	1373	2615	203	652	1576	3267
No ha gaudit de mesures	795	1234	138	527	933	1761
Ha gaudit d'alguna mesura	578	1381	65	125	643	1506

Gràfic 55. Persones que han gaudit d'alguna mesura de conciliació segons relació laboral i sexe (%)



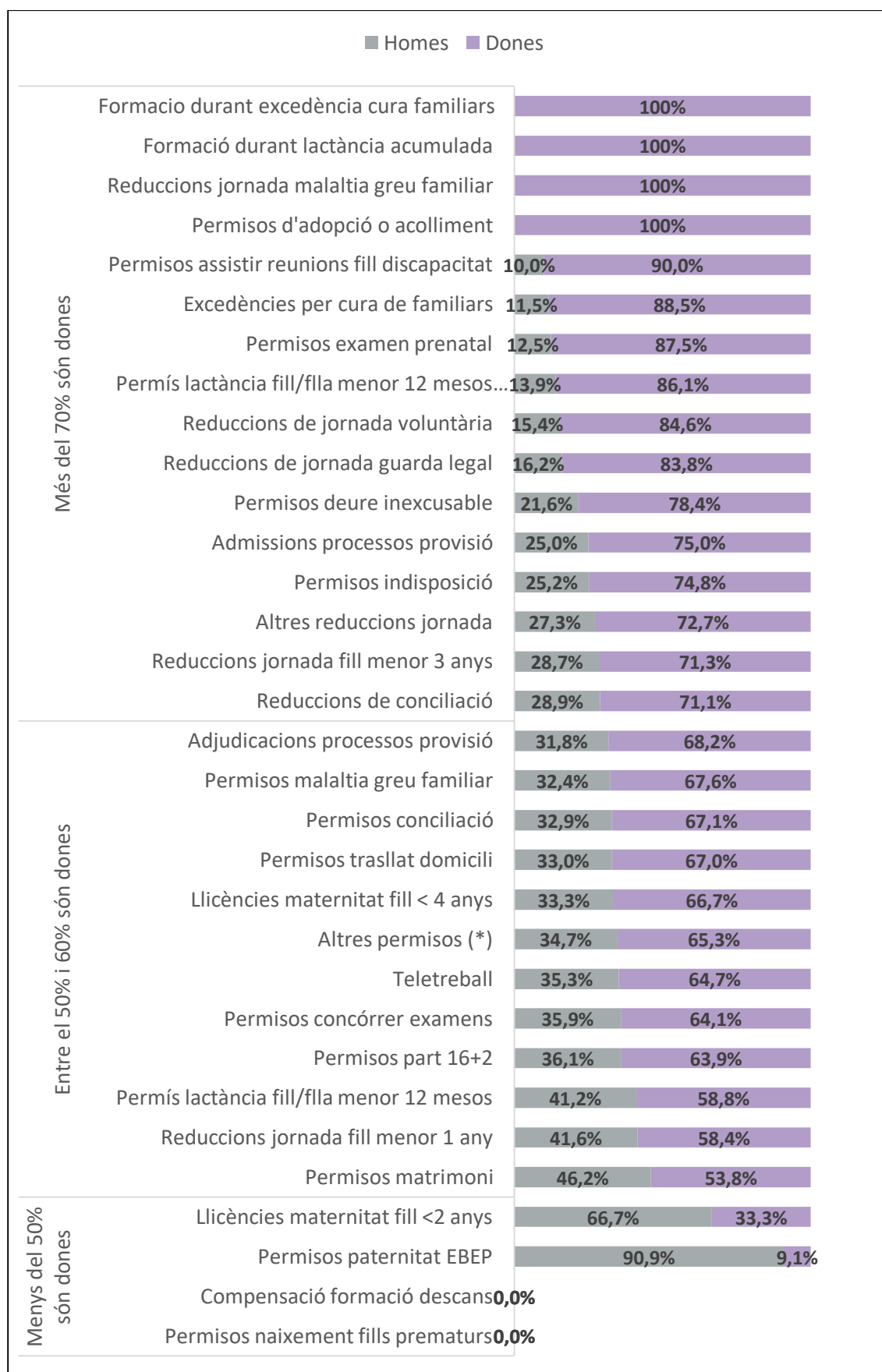
Les mesures de conciliació més utilitzades entre el personal són a la taula següent, organitzades de major a menor.

Taula 71. Persones que han gaudit d'alguna mesura de conciliació segons sexe. Dades totals i percentatges

	Dades totals			Percentatges		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Mitjana
Altres permisos	917	1726	2643	58,2 %	52,8 %	54,6 %
Permisos de conciliació	412	840	1252	26,1 %	25,7 %	25,9 %
Permisos per malaltia greu d'un familiar	374	779	1153	23,7 %	23,8 %	23,8 %
Permisos per deure inexcusable	198	717	915	12,6 %	21,9 %	18,9 %
Reduccions de conciliació	101	248	349	6,4 %	7,6 %	7,2 %
Permisos per concórrer a exàmens	115	205	320	7,3 %	6,3 %	6,6 %
Reduccions de jornada per fill menor 3 anys	76	189	265	4,8 %	5,8 %	5,5 %
Permisos per indisposició	62	184	246	3,9 %	5,6 %	5,1 %
Permisos per trasllat domicili	35	71	106	2,2 %	2,2 %	2,2 %
Reduccions de jornada per fill menor d'1 any	32	45	77	2,0 %	1,4 %	1,6 %
Permisos per part 16+2	26	46	72	1,6 %	1,4 %	1,5 %
Admissions a processos provisió	18	54	72	1,1 %	1,7 %	1,5 %
Reduccions de jornada per guarda legal	11	57	68	0,7 %	1,7 %	1,4 %
Adjudicacions de processos de provisió	14	30	44	0,9 %	0,9 %	0,9 %
Permisos per matrimoni	18	21	39	1,1 %	0,6 %	0,8 %
Permís de lactància per fill/filla menor de 12 mesos acumulat	5	31	36	0,3 %	0,9 %	0,7 %
Excedències per cura de familiars	3	23	26	0,2 %	0,7 %	0,5 %
Permisos de paternitat EBEP	20	2	22	1,3 %	0,1 %	0,5 %
Altres reduccions de jornada	6	16	22	0,4 %	0,5 %	0,5 %
Permís de lactància per fill/filla menor de 12 mesos	7	10	17	0,4 %	0,3 %	0,4 %
Teletreball	6	11	17	0,4 %	0,3 %	0,4 %
Reduccions de jornada voluntària	2	11	13	0,1 %	0,3 %	0,3 %
Permisos per assistir a reunions per fill discapacitat	1	9	10	0,1 %	0,3 %	0,2 %
Permisos per examen prenatal	1	7	8	0,1 %	0,2 %	0,2 %
Reduccions de jornada per malaltia greu d'un familiar	0	8	8	0,0 %	0,2 %	0,2 %
Llicències per maternitat fill <2 anys	2	1	3	0,1 %	0,0 %	0,1 %
Llicències per maternitat fill < 4 anys	1	2	3	0,1 %	0,1 %	0,1 %

*Nota: les mesures següents no apareixen a la taula perquè només n'ha fet ús una o cap persona: "Permisos d'adopció o acolliment", "Formació durant lactància acumulada", "Formació durant excedència cura familiars", "Permisos naixement fills prematurs" i "Compensació formació descans".

Gràfic 56. Percentatge d'homes i dones que utilitzen cada mesura de conciliació



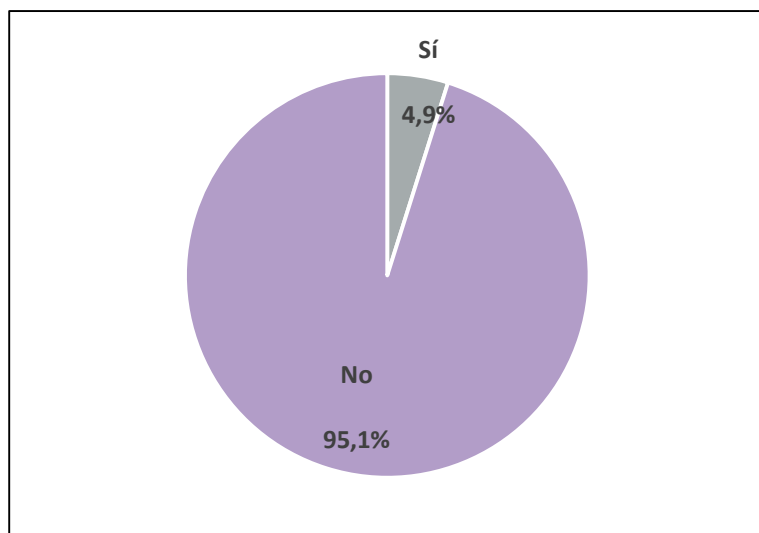
En relació amb les mesures més gaudides, en general, la proporció és més alta **entre les dones que entre els homes, i de forma molt acusada en referència als permisos per deure inexcusable i permisos per indisposició**. Les mesures que els homes han gaudit de forma

lleugerament més alta que les dones són els permisos de concórrer exàmens.

De mitjana, una dona ha gaudit de tantes mesures de conciliació com un home: 1,6 de mitjana. Efectivament, i encara que la proporció d'homes i de dones que ha gaudit de mesures de conciliació és similar, cal tenir en compte el tipus de mesura. No és el mateix una excedència de diversos mesos que un permís per trasllat de domicili. Ni té la mateixa duració ni afecta de la mateixa manera la carrera professional.

Mentre la informació sobre l'ús de les mesures està recollida a la base de dades, a l'hora de diagnosticar si es fomenta la conciliació és important saber si hi ha casos de denegació de mesures sol·licitades que queden sense registrar. Amb aquesta informació es pot valorar si des de l'administració es facilita l'accés a les mesures. Per aquesta raó es va incloure una pregunta a l'enquesta referent a mesures denegades.

Gràfic 57. Us han denegat alguna mesura de conciliació en els darrers dotze mesos? Percentatges totals



Taula 72. Us han denegat alguna mesura de conciliació en els darrers dotze mesos? Percentatges verticals

	Homes	Dones	Total
Total	100 %	100 %	100 %
Sí	4,6 %	5,0 %	4,9 %
No	95,4 %	95,0 %	95,1 %

Acollir-se a determinades mesures de conciliació requereix el vistiplau del cap o la cap del servei. En els darrers dotze mesos, a un 4,9 % de les persones

enquestades se'ls ha denegat alguna mesura de conciliació.

Dels homes, 20 especifiquen les mesures que els van ser denegades i en 14 casos es tracta del "teletreball". De les participants, 59 dones van especificar en l'apartat de respostes obertes/ comentaris les mesures que els van ser denegades. La gran majoria dels casos també cita el "teletreball" com a mesura denegada. Les altres mesures que s'esmenten en els comentaris són per exemple "reducció de jornada per atendre familiar per malaltia greu a la península", "canviar horari d'entrada o sortida per compaginar amb el col·legi", "vacances en període estival", "No possibilitat d'excedència voluntària per ser personal interí", etc.

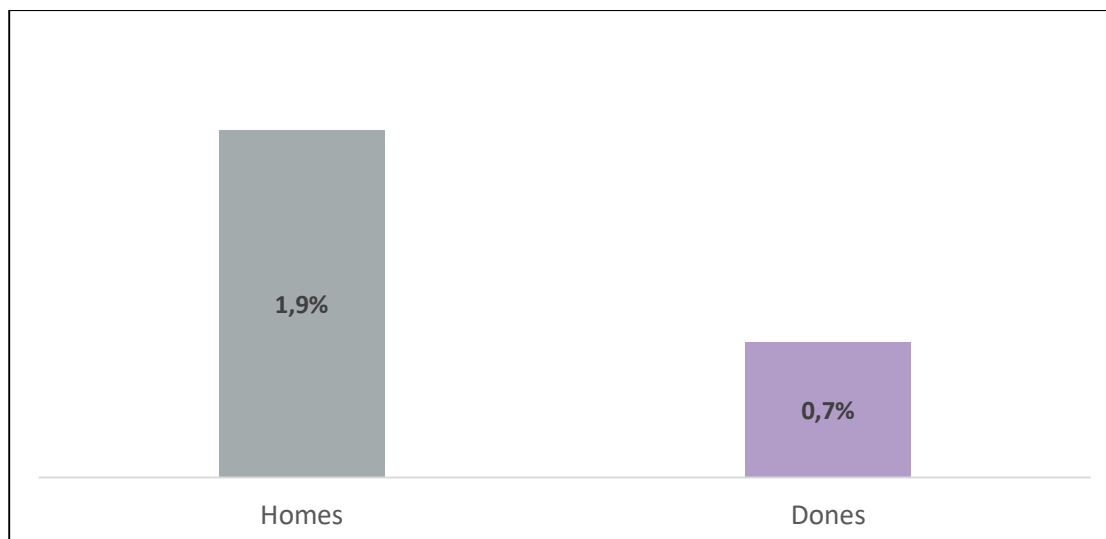
Com que es tracta d'una enquesta anònima, no es pot comprovar si els comentaris són justificats o no, ni si totes les mesures denegades estan previstes en el manual de permisos i amb quins requisits per a saber si s'han denegat per no complir requisits o no existir la mesura sol·licitada. No obstant això, l'anàlisi qualitativa de les respostes ofereix informació valuosa. Indica que és recomanable analitzar si hi ha necessitats de conciliació que no es poden satisfer amb les mesures existents, la qual cosa ens orienta a seguir treballant en l'aprovació de noves mesures. A més, dona raons per continuar treballant en el tema de la conciliació i sobretot a nivell directiu, que és on es prenen les decisions de la possibilitat d'ús d'una mesura.

Persones dependents, fills i filles

En la base de dades del personal hi ha registrats 56 empleats/empleades amb persones dependents a càrrec. En termes relatius, això suposa un 1,2 % dels empleats i empleades de

l'Administració de la CAIB (serveis generals), un percentatge superior entre els homes (1,9 %) i inferior entre les dones (0,7 %).

Gràfic 58. Percentatge d'homes i dones que conviuen amb persones dependents. Base de dades

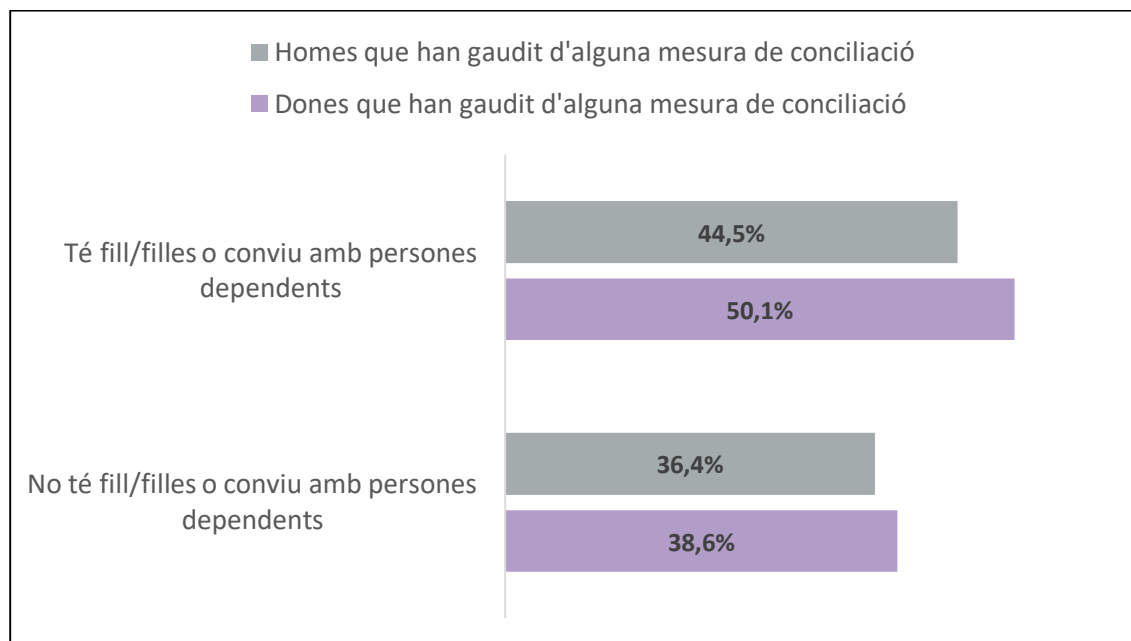


Taula 73. Persones que han gaudit d'alguna mesura de conciliació segons persones dependents i nombre de fills i filles. Dades totals base de dades

	No té fill/filles o conviu amb persones dependents		Té fill/filles o conviu amb persones dependents		Total	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Total	718	1135	858	2132	1576	3267
No ha gaudit de mesures	457	697	476	1064	933	1761
Ha gaudit d'alguna mesura	261	438	382	1068	643	1506

Els empleats o les empleades que tenen fills i filles a càrrec o conviuen amb persones dependents, tenen més tendència a gaudir de mesures de conciliació. El gaudi de mesures de conciliació presenta diferències entre homes i dones segons si conviuen o no amb persones dependents o amb fills i filles a càrrec: el percentatge de dones és major en tots els casos.

Gràfic 59. Persones que han gaudit d'alguna mesura de conciliació segons persones dependents i nombre de fills i filles. Percentatge sobre sexe. Base de dades



Reducció de jornada

Posat ara el focus sobre les reduccions de jornada, les dones en són encara les principals beneficiàries, atès que un 4,5 % de les empleades estan acollides a aquesta modalitat, enfront d'un 2,5 % dels homes. L'ús diferenciatiu de la reducció de la jornada atén no només al sexe, sinó també al règim jurídic: El percentatge de personal amb reducció de jornada és major en el cas de personal laboral que en el de funcionari.

Taula 74. Jornada laboral segons sexe i règim jurídic. Dades totals

	Personal funcionari		Personal laboral		Total	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Total	1372	2622	194	617	1566	3239
Amb reducció de jornada	8	88	31	59	39	147
Sense reducció de jornada	1364	2534	163	558	1527	3092

Taula 75. Persones amb reducció de jornada segons règim jurídic i sexe. Percentatges

	Personal funcionari		Personal laboral		Total	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Amb reducció de jornada	0,58 %	3,36 %	15,98 %	9,56 %	2,49 %	4,54 %

Sense reducció de jornada	99,42 %	96,64 %	84,02 %	90,44 %	97,51 %	95,46 %
---------------------------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

L'edat mitjana de les persones que han sol·licitat una reducció de jornada no se centra en l'edat mitjana de maternitat, ja que és de 46,7 anys en el cas de les dones i 50,9 anys en el cas dels homes.

Es donen algunes diferències en funció del règim jurídic:

- Les funcionàries que han sol·licitat una reducció de jornada són més joves que les dones del grup de personal laboral que varen reduir el nombre d'hores treballades.
- A més, la diferència mitjana d'edat entre homes i dones amb reducció de jornada dins del personal funcionari és més significativa.

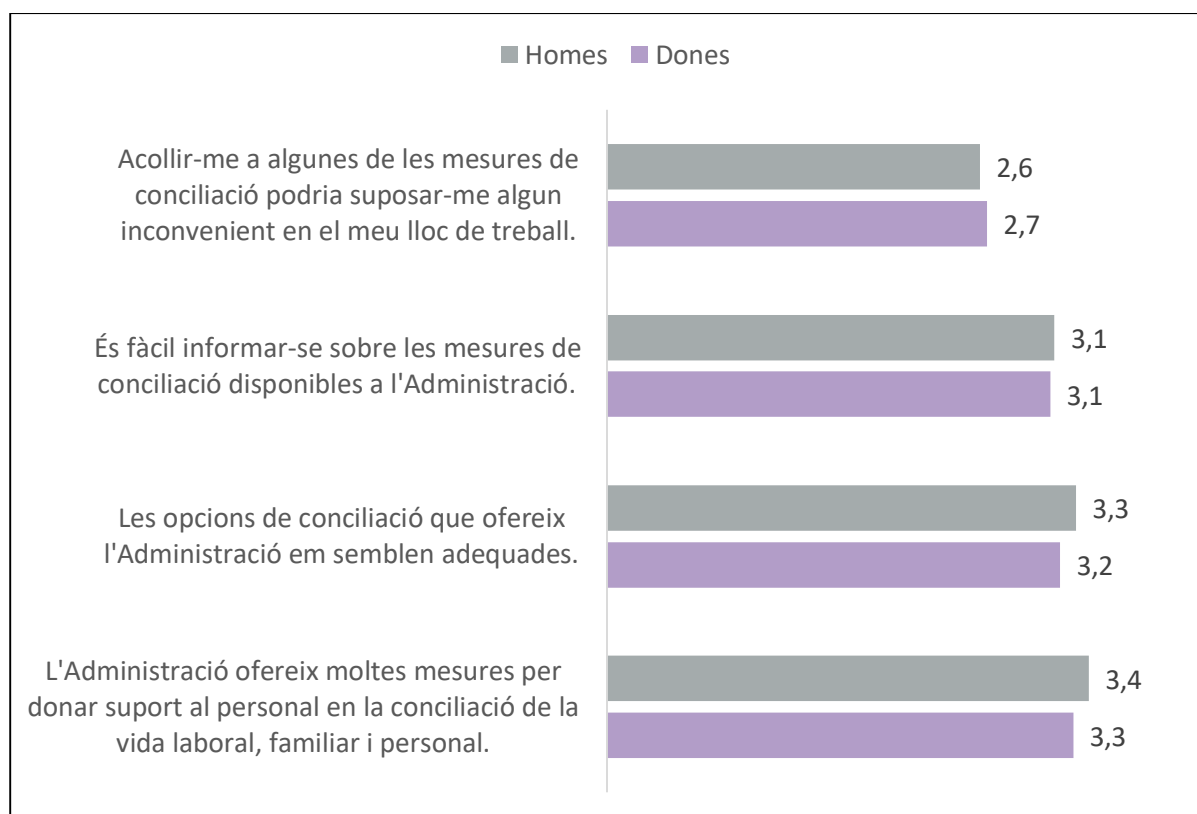
Taula 76. Edat mitjana segons sexe, règim jurídic i reducció de jornada

	<i>Personal funcionari</i>		<i>Personal laboral</i>		<i>Total</i>	
	<i>Homes</i>	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Dones</i>
Total	48,6	48,3	51,6	51,4	49,0	48,9
Amb reducció de jornada	49,4	44,1	51,3	50,6	50,9	46,7
Sense reducció de jornada	48,6	48,4	51,6	51,5	49,0	49,0

Satisfacció amb les mesures de conciliació

Per valorar si s'ha complert l'objectiu de fomentar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal no sols fa falta analitzar l'ús de les mesures. Un aspecte important és examinar la percepció sobre la gestió de les mesures. Amb aquesta finalitat, a l'enquesta es van incorporar les preguntes presentades en el gràfic següent.

Gràfic 60. Grau de satisfacció amb les mesures de conciliació a l'Administració? Mitjanes



Nota: els valors són mitjanes d'una escala d'1= Gens d'acord a 5= Totalment d'acord

Les respostes ens diuen que no hi ha grans diferències de percepció per sexe, encara que les dones són més exigents pel que fa a les mesures ofertes. El que sí que crida l'atenció del

gràfic següent és que, **tant homes com dones, perceben que acollir-se a les mesures de conciliació podria comportar conseqüències negatives.** Aquest valor hauria de ser més baix, per reflectir

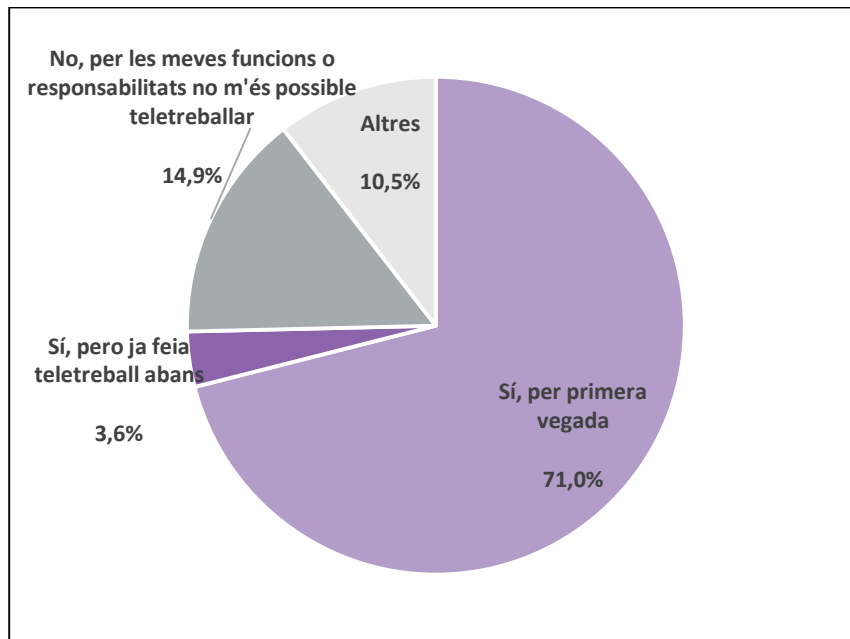
una cultura organitzacional que actua en favor de la conciliació. Això és una dada molt important perquè ens diu en quina direcció cal continuar treballant. L'actitud de l'Administració de les Illes Balears davant les mesures de conciliació té una gran importància per fer realitat l'objectiu de la conciliació.

7.3.2 Teletreball: ús i satisfacció

La necessitat de fomentar el teletreball ja es va tenir en compte en el disseny del II Pla d'Igualtat, abans que aquesta manera de treballar per la situació de la pandèmia per la COVID-19 es convertís en imprescindible. A l'hora d'interpretar aquestes dades, cal tenir en compte que el teletreball en els últims mesos no va ser implantat com a mesura de

conciliació, sinó com a mesura extraordinària per poder reaccionar a la situació causada per les restriccions d'activitat laboral durant el confinament. Així i tot, la incorporació del tema en l'enquesta permet tenir informació única sobre com s'ha desenvolupat el teletreball en els darrers mesos i sobretot com ha de ser regulat en el futur més proper.

Gràfic 61. Durant l'estat d'alarma heu pogut teletreballar? Percentatges totals. Enquesta personal.



El 71 % de la plantilla ha teletreballat per primera vegada durant el confinament causat per la urgència sanitària creada per la COVID-19 el març 2020. Un 15 % no ha pogut teletreballar perquè el teletreball es va considerar incompatible amb la seva posició.

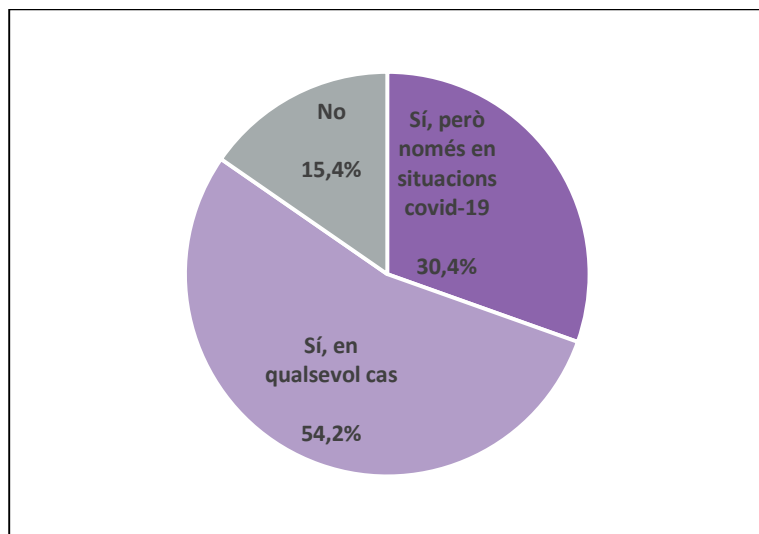
Taula 77. Durant l'estat d'alarma heu pogut teletreballar? Percentatges verticals. Enquesta personal.

	Homes	Dones	Total
Sí, per primera vegada	69,3 %	71,8 %	71,0 %
Sí, però ja feia teletreball abans	2,5 %	4,1 %	3,6 %
No, per les meves funcions no m'és possible teletreballar	19,6 %	12,8 %	14,9 %
Altres	8,6 %	11,4 %	10,5 %

A més de la meitat de les persones els agradaria acollir-se a la modalitat de teletreball en el futur.

Un terç de les persones només vol teletreballar si és necessari per raons relacionades amb la situació sanitària.

Gràfic 62. Us agradaria acollir-vos a la modalitat de teletreball en un futur? Percentatges totals. Enquesta personal.



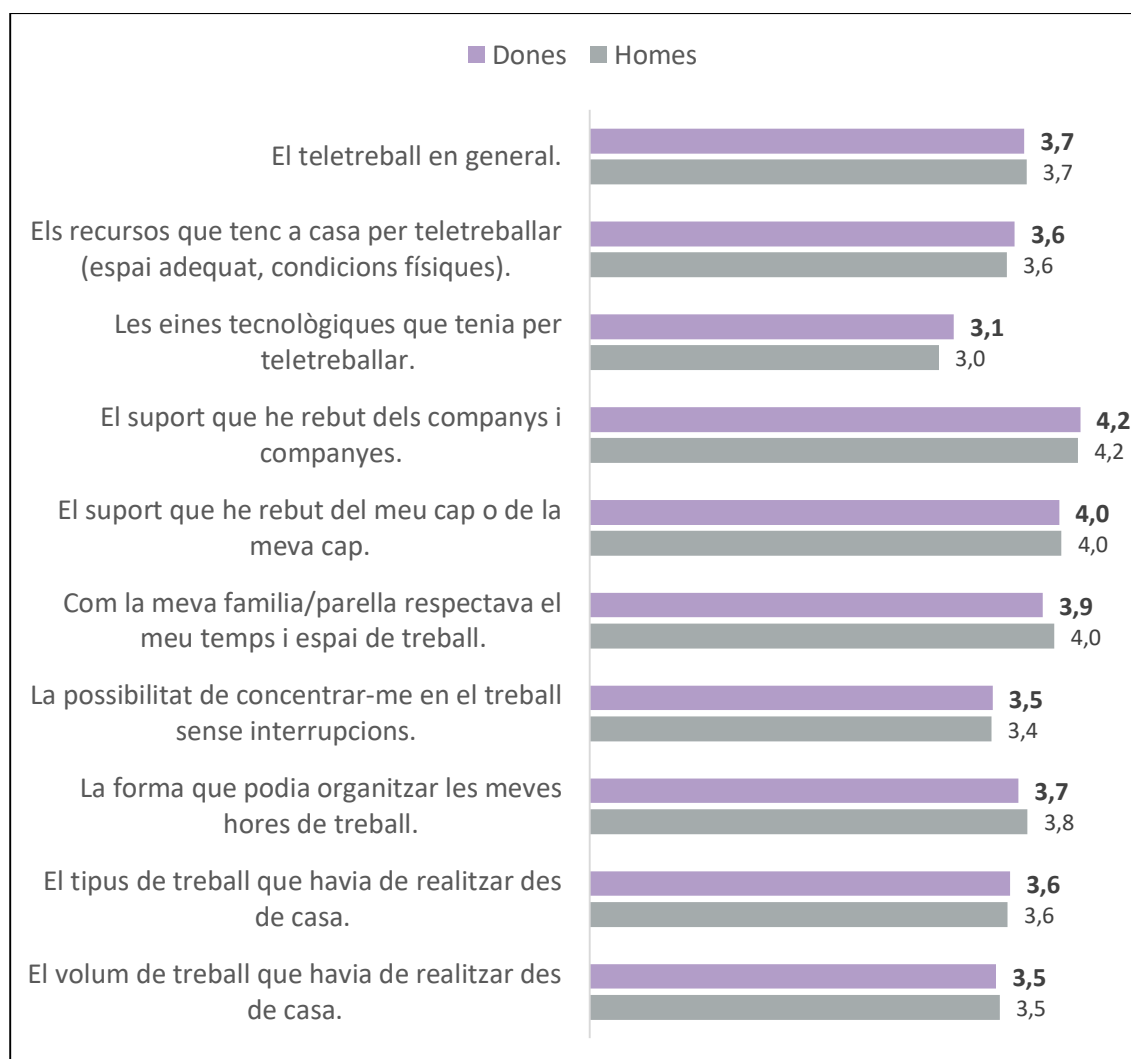
Si comparem les respostes de dones i homes veiem que les dones en general estan més interessades en el teletreball.

Taula 78. Us agradaria acollir-vos a la modalitat de teletreball en un futur? Percentatges verticals

	Homes	Dones	Total
Total	100 %	100 %	100 %
Sí, però només en cas de situacions extraordinàries relacionades amb la covid-19.	27,5 %	31,7 %	30,4 %
Sí, en qualsevol cas.	51,0 %	55,6 %	54,2 %
No.	21,5 %	12,7 %	15,4 %

Aquestes diferències d'interessos no semblen estar relacionades amb la satisfacció amb el teletreball. Perquè els valors d'homes i dones en aquesta escala no difereixen gaire. D'una escala d'1 (gens satisfet o satisfeta) a 5 (molt satisfet o satisfeta) la mitjana de satisfacció amb el teletreball en general és un 3,7 per als dos sexes. El que s'ha valorat més positivament durant el teletreball per confinament és el suport dels companys i companyes.

Gràfic 63. Nivell de satisfacció amb el teletreball. Mitjanes



Taula 79. Nivell de satisfacció amb el teletreball segons sexe. Percentatges

		1 Gens satisfet/a	2	3	4	5 Molt satisfet/a
El volum de treball que havia de realitzar des de casa.	Homes	6,6 %	8,9 %	31,5 %	32,7 %	20,3 %
	Dones	6,6 %	11,7 %	28,7 %	33,1 %	19,8 %
El tipus de treball que havia de realitzar des de casa.	Homes	6,0 %	8,0 %	28,9 %	36,1 %	20,9 %
	Dones	5,4 %	9,1 %	27,9 %	35,4 %	22,3 %
La forma que podia organitzar les meves hores de treball.	Homes	5,7 %	8,3 %	20,6 %	36,1 %	29,2 %
	Dones	6,9 %	10,9 %	19,5 %	33,7 %	29,0 %
La possibilitat de concentrar-me en el treball sense interrupcions.	Homes	3,2 %	7,5 %	22,1 %	22,9 %	44,4 %
	Dones	6,4 %	7,3 %	19,2 %	25,6 %	41,5 %
Com la meva família/parella respectava el meu temps i espai de treball.	Homes	3,2 %	7,5 %	22,1 %	22,9 %	44,4 %
	Dones	6,4 %	7,3 %	19,2 %	25,6 %	41,5 %
El suport que he rebut del meu cap o de la meva cap.	Homes	4,6 %	4,3 %	18,3 %	28,1 %	44,7 %
	Dones	4,4 %	8,1 %	14,8 %	25,9 %	46,7 %
El suport que he rebut dels companys i companyes.	Homes	2,0 %	2,6 %	18,9 %	28,7 %	47,9 %
	Dones	2,2 %	4,1 %	14,3 %	30,1 %	49,3 %
Les eines tecnològiques que tenia per teletreballar.	Homes	13,5 %	22,4 %	29,2 %	21,5 %	13,5 %
	Dones	15,2 %	16,9 %	25,6 %	25,8 %	16,5 %
Els recursos que tenc a casa per teletreballar (espai adequat, condicions físiques).	Homes	6,3 %	13,2 %	24,6 %	29,2 %	26,7 %
	Dones	6,3 %	11,7 %	23,0 %	29,7 %	29,3 %
El teletreball en general.	Homes	2,9 %	7,7 %	26,4 %	38,1 %	24,9 %
	Dones	5,0 %	7,4 %	25,2 %	35,4 %	27,0 %

7.3.3 Satisfacció amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal

Per valorar si l'objectiu de fomentar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal es compleix amb les accions implantades, entre altres coses, cal mesurar la satisfacció dels empleats i de les empleades amb l'equilibri de les diferents àrees vitals.

Taula 80. Grau de satisfacció amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal segons sexe. Percentatges horitzontals

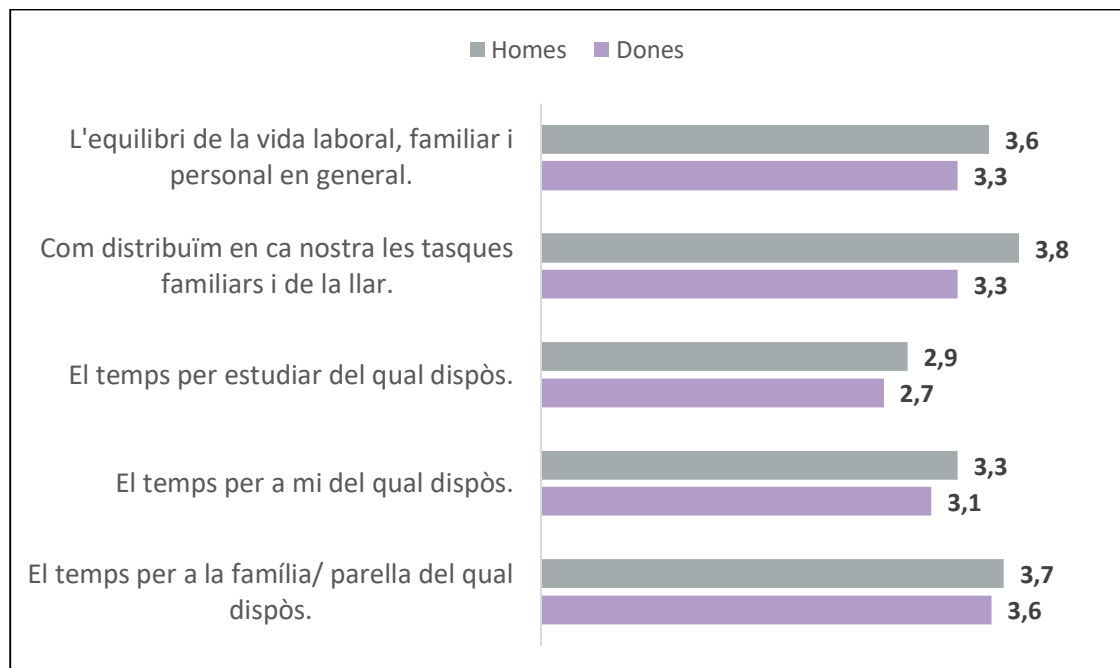
		Gens satisfet/a			Molt satisfet/a	
		1	2	3	4	5
Com distribuïm a la nostra casa les tasques familiars i de la llar.	Homes	0,9 %	7,9 %	26,3 %	38,6 %	26,3 %
	Dones	7,2 %	17,7 %	28,6 %	27,6 %	19,0 %
El temps per a la família/parella del qual dispòs.	Homes	2,3 %	9,5 %	27,3 %	37,9 %	23,1 %
	Dones	3,6 %	12,4 %	25,1 %	38,4 %	20,6 %
El temps per a mi del qual dispòs.	Homes	5,8 %	19,6 %	27,0 %	30,7 %	16,9 %
	Dones	12,0 %	22,0 %	24,5 %	25,2 %	16,3 %
El temps per estudiar del qual dispòs.	Homes	12,0 %	27,5 %	28,6 %	19,4 %	12,5 %
	Dones	19,1 %	29,0 %	22,7 %	17,8 %	11,5 %
L'equilibri de la vida laboral, familiar i personal en general.	Homes	2,5 %	13,2 %	26,6 %	39,3 %	18,5 %
	Dones	5,5 %	17,6 %	31,2 %	30,4 %	15,3 %

En el gràfic següent es mostra que el grau de satisfacció amb el temps personal, familiar i per als estudis és més elevat entre els homes que entre les dones. En línia amb aquests resultats els homes estan més satisfets amb l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal en general.

La major diferència entre dones i homes es troba respecte al repartiment de les tasques familiars i de la llar. Ells estan molt més satisfets amb aquest repartiment que elles.

La lectura d'aquestes diferències sembla clara: les dones assumeixen més tasques, si s'ha de sacrificar temps, és el temps dedicat a elles mateixes o als estudis.

Gràfic 64. Grau de satisfacció amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal segons sexe. Mitjanes



Nota: els valors són mitjanes d'una escala d'1= Gens satisfet/a 5= Molt satisfet/a



7.4 Objectiu 3.2. Promoure la corresponsabilitat familiar

7.4.1 Convivència

Convivència

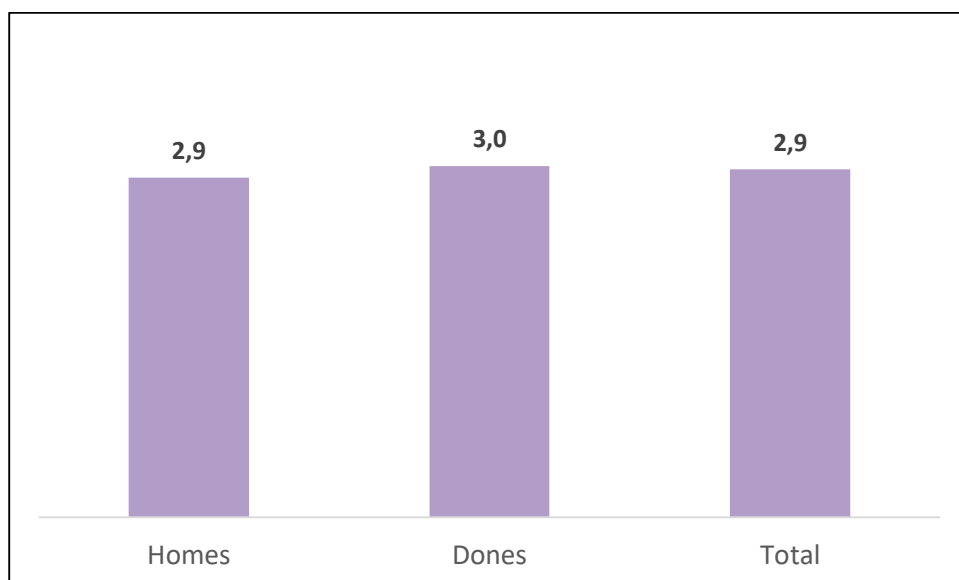
Per poder proposar mesures per millorar la corresponsabilitat dels empleats i de les empleades de la CAIB, en primer lloc és necessari un diagnòstic detallat de la seva situació de convivència. Les dades recollides a l'enquesta es presenten a continuació.

El percentatge més alt de les persones (30,4 %) viu en llars de 4 persones.

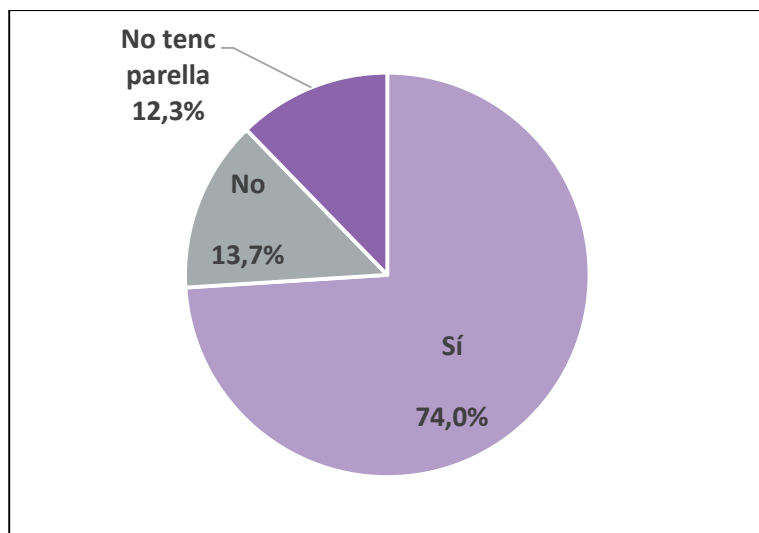
Taula 81. Quantes persones conviuen actualment a ca vostra, inclòs o inclosa vós? Percentatges verticals

	Homes	Dones	Total
Total	100 %	100 %	100 %
1	13,4 %	11,3 %	11,9 %
2	28,2 %	26,2 %	26,8 %
3	22,4 %	26,2 %	25,0 %
4	32,6 %	29,4 %	30,4 %
Més de 4	3,5 %	7,0 %	5,9 %

Gràfic 65. Quantes persones conviuen actualment a ca vostra, inclòs o inclosa vós?



Gràfic 66. Convivia amb la parella? Percentatges totals

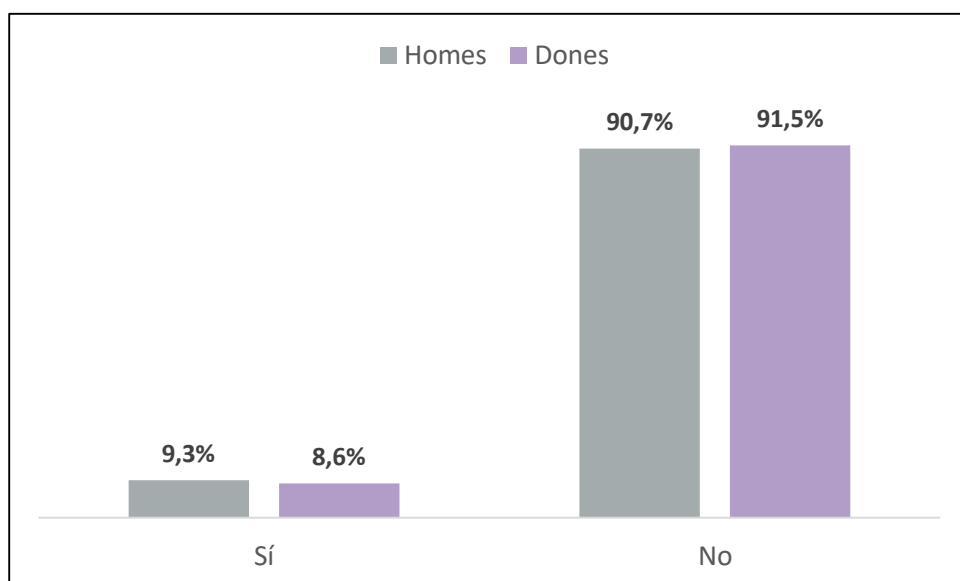


De mitjana, les persones viuen amb 2 persones més a ca seva. En la gran majoria dels casos una d'aquestes persones és la seva parella (74 %).

Taula 82. Gràfic convivia amb la parella? Percentatges verticals

	Homes	Dones	Total
Total	100 %	100 %	100 %
Sí	73,4 %	74,2 %	74,0 %
No	12,9 %	14,1 %	13,7 %
No tenc parella	13,6 %	11,7 %	12,3 %

Gràfic 67. Participants que conviuen amb persones grans o persones amb discapacitat que necessiten atenció especial. Percentatges

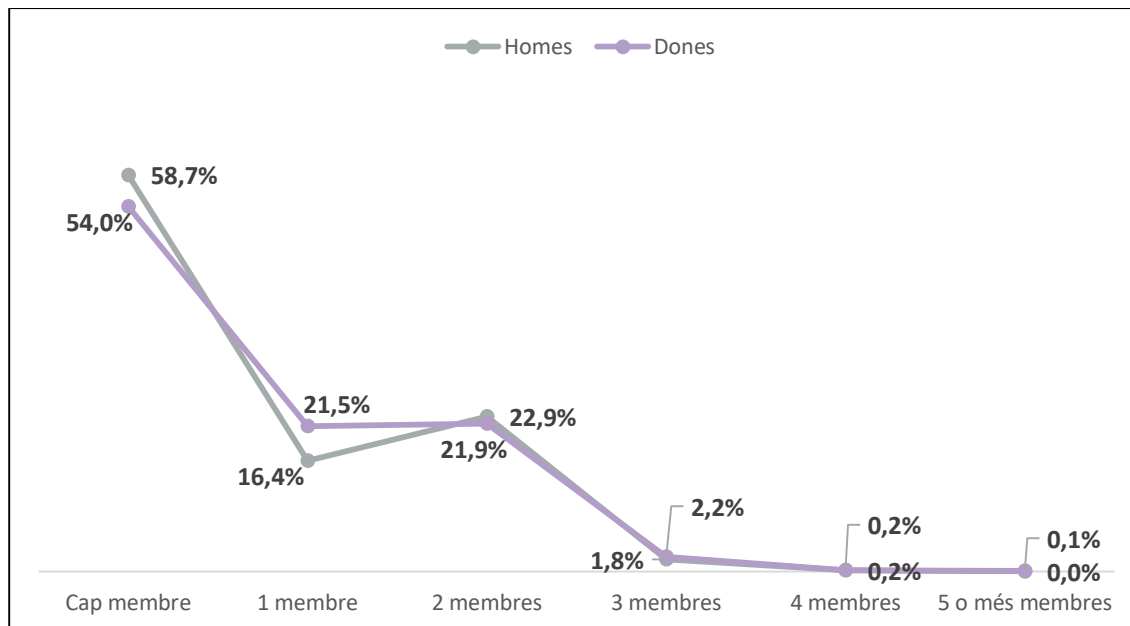


El percentatge de persones dependents en l'enquesta és més alt que el de la base de dades. Això apunta al fet que en molts casos s'assumeixen càrregues familiars ascendents (per exemple persones majors) sense que necessàriament estiguin a càrrec d'algú o siguin dependents oficialment.

Taula 83. Quants de membres dels graus de parentiu següents viuen amb vos? Mitjana i dades totals

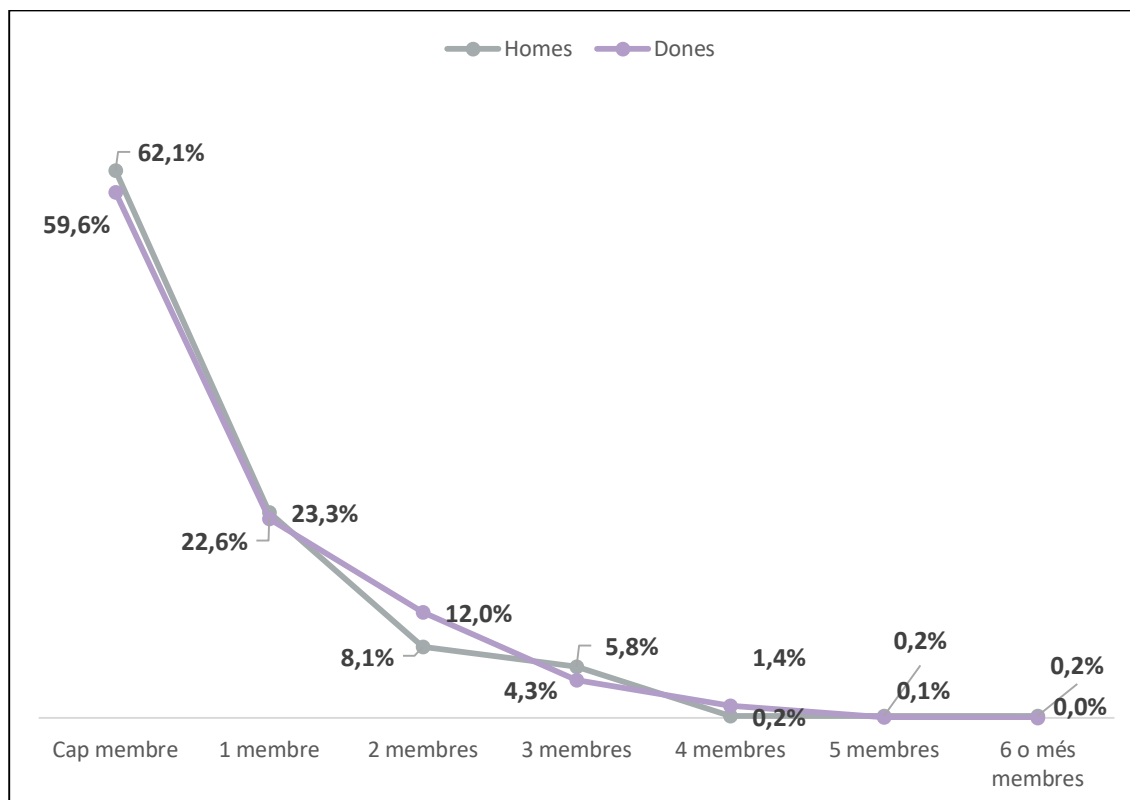
	<i>Fills o filles menors de 16 anys</i>			<i>Altres persones amb vincle familiar</i>			<i>Altres persones sense vincle familiar</i>		
	<i>Homes</i>	<i>Dones</i>	<i>Total</i>	<i>Homes</i>	<i>Dones</i>	<i>Total</i>	<i>Homes</i>	<i>Dones</i>	<i>Total</i>
Mitjana	1,3	0,7	1,0	0,6	0,7	0,6	0,1	0,04	0,05
Cap membre	254	532	786	269	588	857	416	949	1365
1 membre	71	212	283	101	223	324	13	31	44
2 membres	99	216	315	35	118	153	3	5	8
3 membres	8	22	30	25	42	67	1	1	2
4 membres	1	2	3	1	14	15			
5 membres		1	1	1	1	2			
6 membres				1	0	1			

Gràfic 68. Quants fills o filles menors de 16 anys viuen amb vos? Percentatges. Enquesta personal.

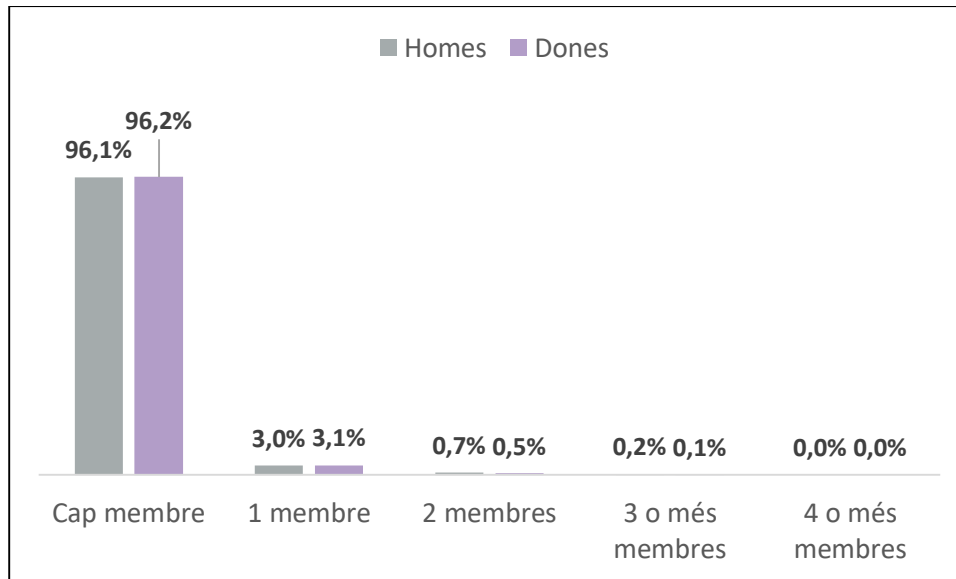


A l'enquesta es va incloure aquesta pregunta ja que en la base de dades només consta la quantitat de fills i filles, però falta la informació de si viuen a la mateixa casa o no.

Gràfic 69. Quantes persones amb vincle familiar conviuen amb vos? Percentatges. Enquesta personal.



Gràfic 70. Quantes persones sense vincle familiar conviu amb vos? Percentatges. Enquesta personal.



Finalment, per valorar la promoció de la corresponsabilitat cal esbrinar en quina mesura les persones convivents assumeixen responsabilitats familiars i de la llar. Els rols familiars són importants davant les mesures de corresponsabilitat; les diferències de gènere a l'hora d'assumir responsabilitats de la llar es reflecteixen en els diferents rols que assumeixen els homes i les dones. Encara que corresponsabilitat significa un repartiment igualitari entre totes les persones convivents, en aquest cas ens centrarem en la unitat familiar més reduïda, la parella. Els resultats detallats d'una sèrie de tasques domèstiques i familiars segons sexe figuren en el gràfic següent.

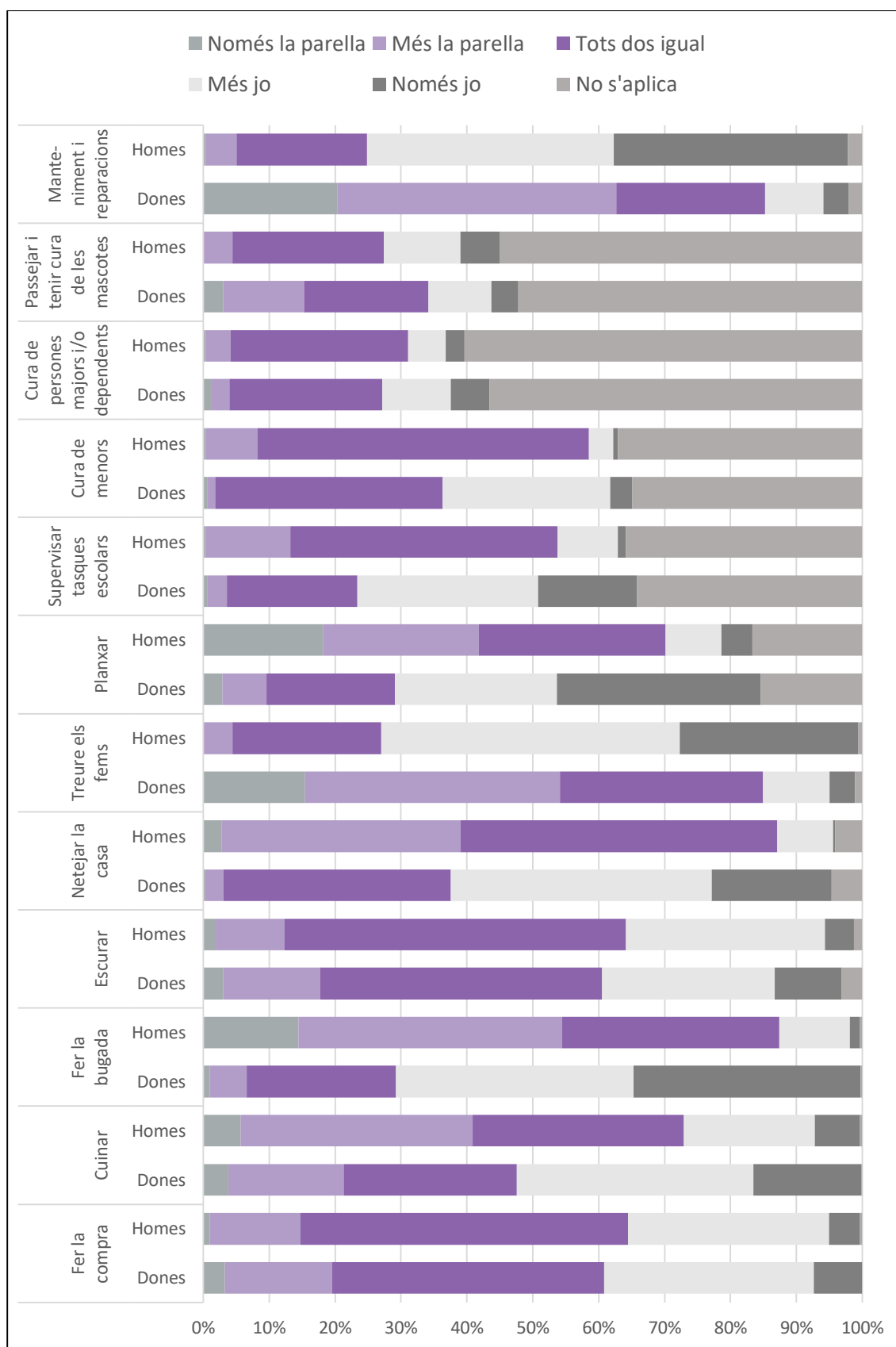
Per simplificar la interpretació en la llista a continuació només mirarem l'opció de resposta amb el percentatge més alt en cada cas:

- Per a les tasques “Fer compra”, “Escurar”, “Passejar i tenir cura de les mascotes” i “Cura de persones majors i/o dependents” les resposta amb percentatge més alt tant per a dones com homes és “tots dos iguals”.
- En el cas de “Cuinar” i “Fer la bugada”, les dones trien més l'opció “més jo” i els homes “més la parella”.
- A l'inrevés és en el cas de les tasques “Treure els fems” i “Manteniment i reparacions” en què les dones consideren que les realitza “més la parella” i ells “més jo”.
- En el cas de “Netejar la casa”, “Planxar”, i “Supervisar tasques escolars” hi ha disparitat d'opinions. Ells consideren que són tasques que realitzen “tots dos iguals” i elles diuen “més jo”.

- “Cura de menors” és considerat pels homes i per les dones una tasca de la qual s'encarreguen “tots dos iguals” encara que el percentatge de dones que diuen “més jo” també és molt alt.

Ateses les dades abocades en l'enquesta, es pot afirmar que no hi ha un repartiment igualitari de les responsabilitats dins de la llar. A més, continuen existint tasques “masculinitzades” i “feminitzades”.

Gràfic 71. Qui s'encarrega de les següents tasques, normalment?



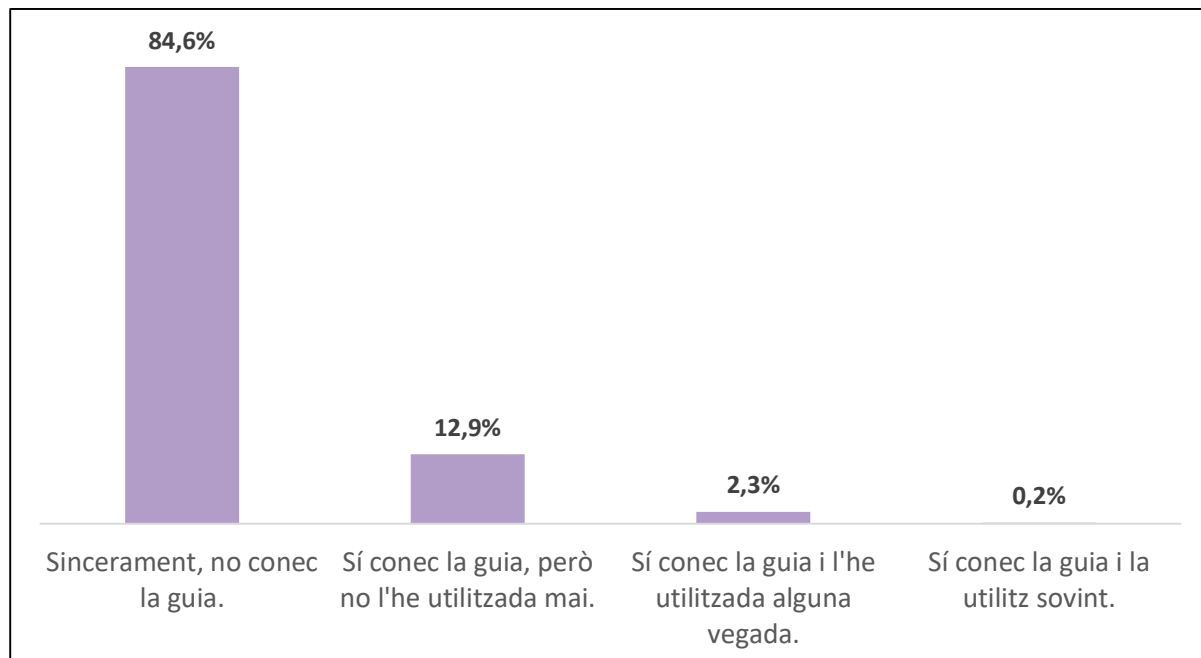
7.4.2 Guia pràctica de corresponsabilitat

Com una mesura per augmentar la corresponsabilitat familiar es va elaborar i es va editar un manual de bones pràctiques. Aquesta guia pràctica de corresponsabilitat es va publicar a la pàgina web (microlloc) del Pla d'Igualtat i s'ha difós la seva publicació entre tot el personal enviant un correu amb enllaç a la Guia. Sorprenentment, **un 84,6 % de les persones enquestades no coneixen la guia.** Clarament fa falta buscar vies de difusió més efectives per a la comunicació d'accions d'aquest tipus.

Taula 84. Coneixeu la Guia pràctica de corresponsabilitat familiar? Percentatges verticals

	Homes	Dones
Total	100 %	100 %
Sincerament, no conec la guia.	87,1 %	83,6 %
Sí conec la guia, però no l'he utilitzada mai.	9,5 %	14,4 %
Sí conec la guia i l'he utilitzada alguna vegada.	3,0 %	1,9 %
Sí conec la guia i la utilitz sovint.	0,5 %	0,1 %

Gràfic 72. Coneixeu la Guia pràctica de corresponsabilitat familiar? Percentatges totals

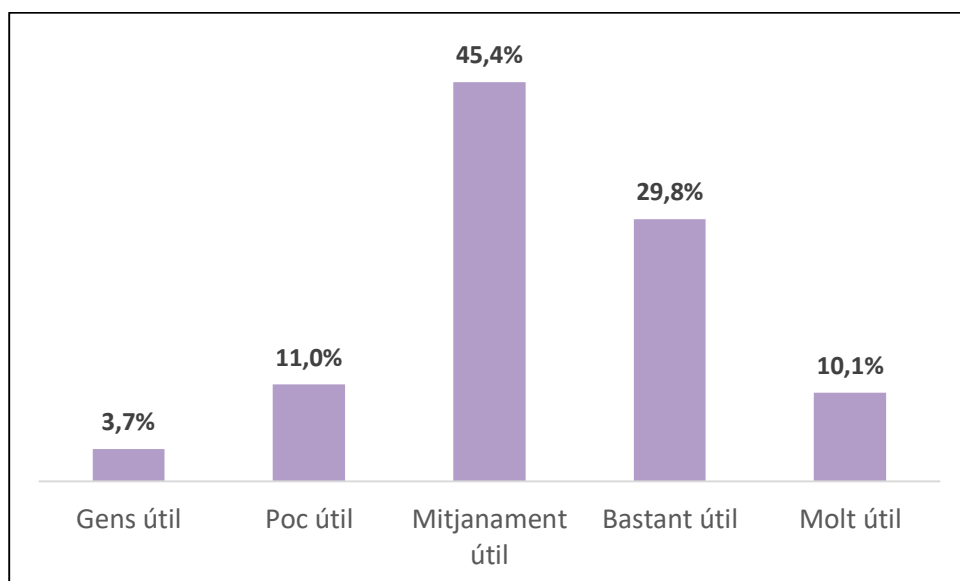


Entre les persones que sí coneixen la guia, un terç la considera bastant o molt útil. Els homes la valoren significativament millor que les dones.

Taula 85. Considerau útil la Guia pràctica de corresponsabilitat familiar? Mitjanes i percentatges verticals

	Homes	Dones
Mitjana (1= Gens útil, 5= Molt útil...)	3,6	3,2
Gens útil	3,6 %	3,7 %
Poc útil	7,1 %	12,4 %
Mitjanament útil	37,5 %	48,2 %
Bastant útil	30,4 %	29,6 %
Molt útil	21,4 %	6,2 %

Gràfic 73. Considerau útil la Guia pràctica de corresponsabilitat familiar? Percentatges totals



7.5 Evolució 2015-2020

Taula 86. Evolució 2015-2020 dels indicadors principals relacionats amb mesures de conciliació

	Pla I			Pla II			Evolució 2015-2020		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Total									
Total serveis generals	1.425	2.645	4.070	1.566	3.239	4.805	+9,9%	+22,4%	+18,0%
Persones que conviuen amb persones									
Percentatge	2,2 %	1,1 %	1,5 %	2,0 %	0,8 %	1,2 %	-0,2 punts	-0,3 punts	-0,3 punts
Persones amb reducció de jornada. Font: base de dades de personal									
Percentatge	2,0 %	5,6 %	4,3 %	0,8 %	3,1 %	3,9 %	-1,2 punts	-2,5 punts	-0,4 punts
Diferències entre homes i dones en el grau de satisfacció amb el temps que es disposa per a la família i per a si mateix/a. Percentatge de: Gens satisfet/a + Poc satisfet/a. Font: enquesta a personal									
Temps per a la família	9,5 %	16,7 %	14,5 %	11,8 %	15,9 %	14,7 %	+2,3 punts	-0,8 punts	+0,2 punts
Temps per a mi	23,8 %	41,0 %	35,7 %	25,4 %	34 %	31,4 %	+1,6 punts	-7 punts	-4,3 punts
Utilització de les mesures de conciliació ofertes per l'Administració de la CAIB: diferències entre homes i dones. Font: enquesta a personal									
Permisos de maternitat (2015)									
Permisos per part 16+2 (2020)	0,0 %	3,5 %	2,4 %	1,6 %	1,4 %	1,5 %	+1,6 punts	-2,1 punts	-0,9 punts
Permisos de paternitat (2015)									
Permisos de paternitat EBEP (2020)	3,0 %	0,4 %	1,2 %	1,3 %	0,1 %	0,5 %	-1,7 punts	-0,3 punts	-0,7 punts
Excedència per cura de persones dependents i/o amb problemes de salut (2015)									
Excedència per cura familiars (2020)	1,0 %	0,4 %	0,6 %	0,2 %	0,7 %	0,5 %	-0,8 punts	-0,3 punts	-0,1 punts

**CELEBRAR**

- ✓ Satisfacció amb el teletreball en general.
- ✓ Satisfacció amb el suport del cap o de la cap per teletreballar.
- ✓ Motivació per seguir teletreballant.

**OBSERVAR**

- Denegació de mesures de conciliació (revisar raons i procediments).

**TREBALLAR**

- Seguir amb la sensibilització en favor de la coresponsabilitat per millorar el repartiment de tasques a la llar.
- Replantegar mètode de difusió de la guia pràctica de coresponsabilitat.

**PERSEGUIR**

- Disminuir la por a conseqüències negatives en cas d'utilització de mesures de conciliació, a través d'una cultura organitzativa de suport i orientada a resultats.

8 IMATGE I LLENGUATGE IGUALITARI (EIX 4)

Durant el I Pla d'Igualtat, es va aprovar la Guia per a una comunicació no sexista en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma. En el desenvolupament d'aquest II Pla, l'objectiu va ser difondre aquesta guia i fomentar el coneixement i la utilització de les recomanacions que inclou. Les accions emprades per aconseguir aquests objectius són, d'una banda, continuar treballant en la formació en comunicació i llenguatge no sexista a través de l'autoformació. D'altra banda, es varen incloure accions com fer una revisió lingüística dels materials didàctics de l'EBAP. En aquest capítol s'analitza si les accions iniciades en el II Pla d'Igualtat han contribuït a millorar l'ús del llenguatge no sexista. A continuació, es presenta una taula amb els resultats de l'execució de les accions de l'Eix 4.



8.1 Execució de les accions del II Pla

Taula 87. Execució de l'objectiu de l'Eix 4

Objectiu		Indicador	Situació de partida	Nivell per assolir	Nivell assolit
Fomentar la utilització del llenguatge i imatge no sexistes	4.1.1.	Percentatge de professorat que és valorat positivament pel que fa a l'adaptació del material del curs a un llenguatge no sexista	100 %	70 %	98,31 %
	4.1.2	Percentatge de persones que disposen de la <i>Guia per a una comunicació i un llenguatge no sexista</i>	27 %	70 %	69,2 %
	4.1.3	Percentatge de persones formades en comunicació i llenguatge igualitari	1,79 %	5 %	No hi ha dades

8.2 Indicadors d'impacte

Objectiu 4.1.: Fomentar la utilització del llenguatge i imatge no sexistes

En aquest capítol, es presentaran els valors d'indicadors d'impacte que responguin a les preguntes següents:

1. Considerau que l'Administració de la Comunitat Autònoma dels Illes Balears fa un bon ús del llenguatge igualitari?
2. Quin impacte ha tingut la guia de comunicació no sexista?
 - Coneixement de la Guia per a una comunicació no sexista.
 - Utilitat de la Guia per a una comunicació no sexista.



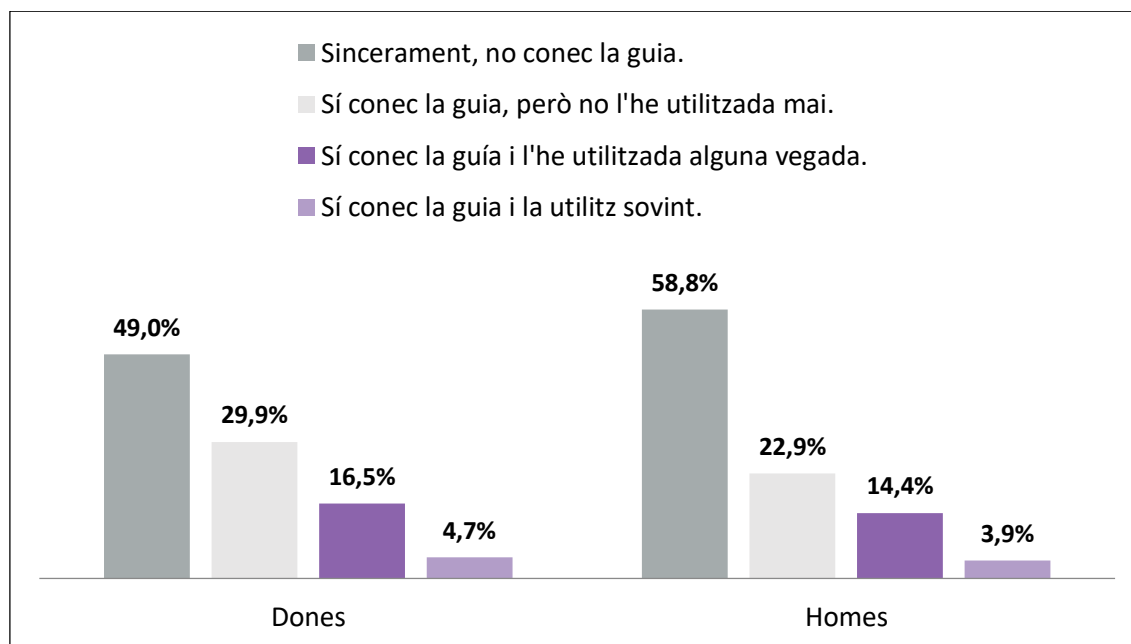
8.3 Objectiu 4.1. Fomentar la utilització del llenguatge i imatge no sexistes

La Guia per a una comunicació no sexista es va difondre a través de diversos canals per promoure'n la utilització: mitjançant l'enviament d'un correu electrònic de les persones responsables d'igualtat a tot el personal i a les direccions generals i secretaries generals. També es va enviar directament un correu als càrrecs de confiança i als caps de gabinet i de premsa amb l'objectiu que la fessin servir en les seves comunicacions i així promoure'n l'ús.

Encara que la meitat de les persones coneix

la guia per a una comunicació no sexista el nivell d'utilització és baix.

Gràfic 74. Coneixement de la Guia per a una comunicació no sexista. Enquesta personal.

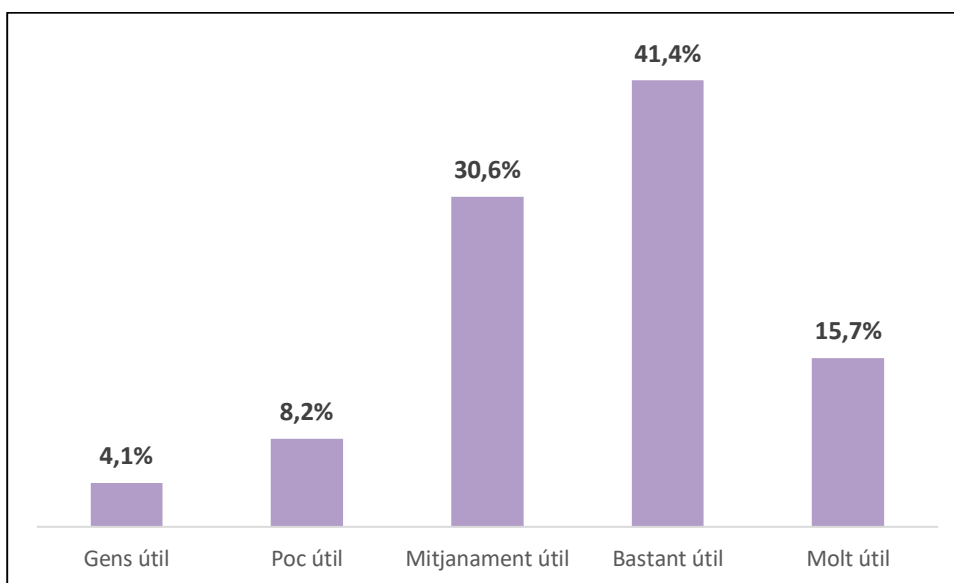


Un 57,1 % de les persones enquestades considera que la guia és bastant útil o molt útil. Les dones valoren la guia més positivament que els homes.

Taula 88. Considerau útil la Guia per a una comunicació no sexista? Mitjanes de l'escala i percentatges verticals

	Homes	Dones	Total
Mitjana (Gens útil = 1, Poc útil = 2...)	3,3	3,7	3,6
Gens útil	10,1 %	2,0 %	4,1 %
Poc útil	12,9 %	6,6 %	8,2 %
Mitjanament útil	31,3 %	30,4 %	30,6 %
Bastant útil	30,7 %	45,2 %	41,4 %
Molt útil	15,1 %	15,9 %	15,7 %

Gràfic 75. Considerau útil la Guia per a una comunicació no sexista? Percentatges

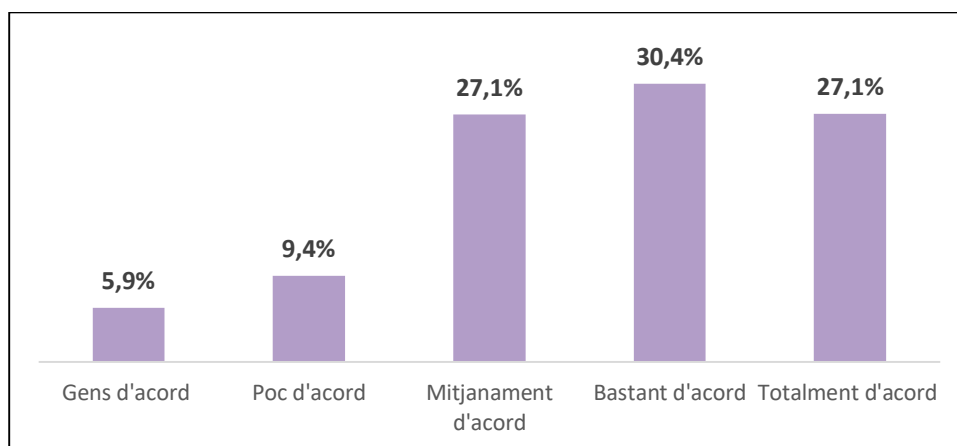


El 57,5 % de les persones enquestades consideren que actualment s'està fent un bon ús del llenguatge igualitari. Dones i homes tenen una mateixa opinió sobre el bon ús.

Taula 89. Considerau que l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears fa un bon ús del llenguatge igualitari? Mitjana de l'escala i Percentatges verticals

	Homes	Dones	Total
Mitjana (Gens d'acord = 1, Poc d'acord = 2...)	3,6	3,7	3,6
Gens d'acord	10,4 %	4,0 %	5,9 %
Poc d'acord	7,4 %	10,3 %	9,4 %
Mitjanament d'acord	23,1 %	28,8 %	27,1 %
Bastant d'acord	34,0 %	28,9 %	30,4 %
Totalment d'acord	25,2 %	28,0 %	27,1 %

Gràfic 76. Considerau que l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears fa un bon ús del llenguatge igualitari? Percentatges totals



8.4 Evolució 2015-2020

Taula 90. Evolució 2015-2020 de l'indicador principal relacionat amb el llenguatge igualitari

	Pla I			Pla II			Evolució 2015-2020		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Total									
Total serveis generals	1.425	2.645	4.070	1.566	3.239	4.805	+9,9 %	+22,4 %	+18,0 %
Ús del llenguatge igualitari a la CAIB. Font: enquesta a personal; 2015: Sí; 2020: bastant d'acord+totalment d'acord									
% persones que consideren que se'n fa un bon ús (Escala de resposta: 2015 = Sí- No; 2020: 1=gens d'acord; 5= totalment d'acord)	80,4 %	80,8 %	80,7 %	59,2 %	56,90 %	57,50 %	-21, 2 punts	-23,9 punts	-23,2 punts



CELEBRAR

- ✓ Coneixement de la guia de llenguatge no sexista.



OBSERVAR

- Desenvolupament dels nivells de bon ús del llenguatge no sexista amb la nova escala de mesura.



TREBALLAR

- Fomentar la utilització de la guia de llenguatge no sexista.

9 SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ (EIX 5)

L'assetjament sexual i per raó de sexe són dues de les formes més greus de discriminació per raó de sexe, tal com recull la normativa estatal, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Se n'ocupa en els articles referents a l'àmbit laboral. A causa de l'estructura desigualtaria segons el gènere que hi ha a l'àmbit laboral, on les dones ocupen les posicions més desfavorides, les dones són en més proporció víctimes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. A través d'aquest apartat, coneixerem l'avanç de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) en igualtat de gènere, quant a les situacions d'especial protecció. Les accions emprades per aconseguir aquests objectiu són per exemple difondre el protocol d'assetjament sexual i el de mobilitat per motiu de violència de gènere i realitzar campanyes de sensibilització. A continuació, es presenta una taula amb els resultats de l'execució de les accions de l'Eix 5.



9.1 Execució de les accions del II Pla

Taula 91. Execució de l'Objectiu de l'Eix 5

Objectiu		Indicador	Situació de partida	Nivell per assolir	Nivell assolit
Que el personal conegui el Protocol per a la prevenció i l'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i prevenir l'assetjament.	5.1.1	Percentatge de persones que han rebut informació i formació sobre el Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i d'orientació sexual	Desconeguda	50 %	70,7 %
	5.1.2	Percentatge de persones que s'han compromès amb la defensa d'un clima laboral digne i respectuós	Inexistent	10 %	13,96 %
	5.2.1	Valoració de l'efectivitat i agilitat del procediment per part de l'Institut Balear de la Dona	El protocol existent s'ha de modificar per adaptar-lo a la nova Llei 11/2016	Positiu	Positiu
	5.2.2	Percentatge de persones que coneixen l'existència del Protocol de mobilitat administrativa per raó de violència de gènere	20 %	40 %	53,8 %

9.2 Indicadors d'impacte

Objectiu 5.1. Que el personal conegui el Protocol per a la prevenció i l'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i prevenir l'assetjament.

A continuació es presentaran els valors d'indicadors d'impacte que responguin a les preguntes següents:

1. Coneix la plantilla de la CAIB les campanyes de sensibilització?
 - Heu rebut el calendari de taula amb el Decàleg de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere?
 - Coneixeu la campanya de l'«Espai lliure d'assetjament sexual»?
 - Coneixeu la guia de recomanacions per al bon tracte de les persones LGTBI en l'entorn laboral?
2. Percepció de l'assetjament de la plantilla de la CAIB
 - Heu sofert alguna vegada assetjament sexual o per raó de sexe o d'orientació sexual en el lloc de treball a l'Administració en els darrers tres anys?
 - Amb quina freqüència heu sofert personalment en el lloc de treball a l'Administració en els tres darrers anys alguna de les situacions següents?
 - En cas d'assetjament, com es va solucionar el vostre cas?
3. Sap el personal de la CAIB on adreçar-se en cas de patir assetjament sexual?
 - En cas d'assetjament sexual, sabríeu a qui us heu d'adreçar per cercar ajuda?
 - Coneixeu el protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual de l'Administració?

Objectiu 5.2. Disposar d'un procediment per a la mobilitat per violència de gènere àgil i eficaç

4. Sap el personal de la CAIB on adreçar-se en cas de patir violència de gènere?
 - Percentatge de dones enquestades que saben a qui s'han d'adreçar en cas de patir violència de gènere (%).
 - Coneixeu el Protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere per a les empleades públiques de la CAIB?

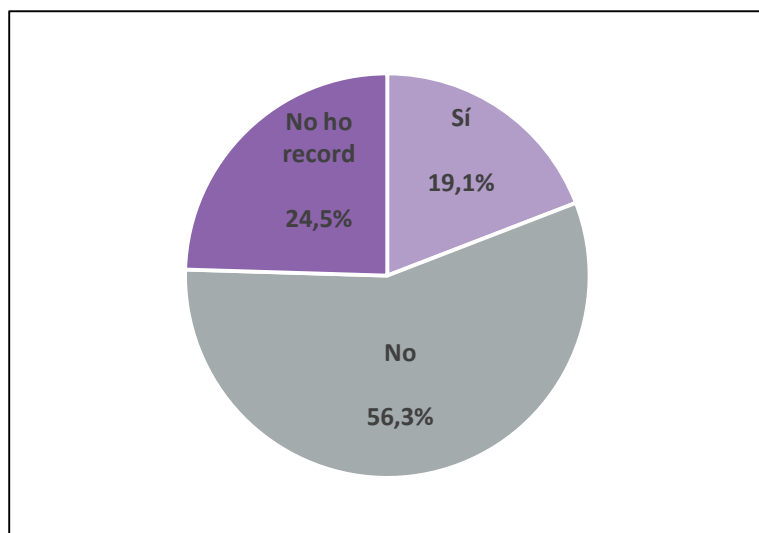
9.3 Objectiu 5.1. Que el personal conegui el Protocol d'assetjament

Que el personal conegui el Protocol per a la prevenció i l'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i prevenir l'assetjament.

9.3.1 Campanyes de sensibilització

Una de les campanyes de sensibilització amb el "Decàleg de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere" va ser l'edició d'un calendari de taula l'any 2019 que es va imprimir amb 4.500 còpies i es va repartir a tot el personal de la CAIB. Sorprenentment, **solament un de cada cinc recorda haver rebut aquest calendari.** Aquest resultat fa necessari valorar de quina manera es pot millorar el procediment del repartiment de material tangible.

Gràfic 77. Heu rebut el calendari de taula amb el Decàleg de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere? Percentatges totals



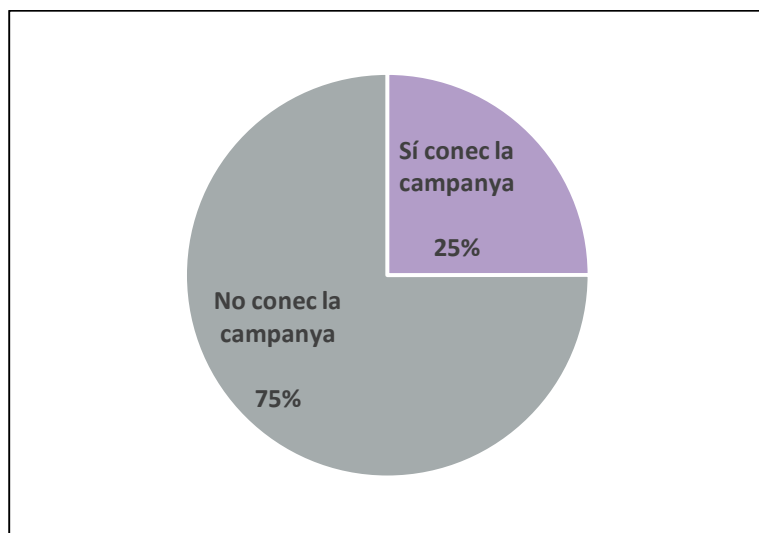
Taula 92. Heu rebut el calendari de taula amb el Decàleg de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere? Percentatges verticals

	Homes	Dones	Total
Total	100 %	100 %	100 %
Sí	21,9 %	17,9 %	19,1 %
No	51,3 %	58,6 %	56,3 %
No ho record	26,8 %	23,5 %	24,5 %

L'any 2019 es va posar en marxa la campanya «Espai lliure d'assetjament». Mitjançant els responsables d'igualtat, es va remetre un formulari al personal de serveis generals demanant-los si es volien comprometre amb les conductes del Decàleg de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere. Durant el mes de gener de 2020, una vegada finalitzada la campanya «Espai lliure d'assetjament», s'han repartit 750 cartells amb el logotip entre les distintes conselleries i organismes de l'àmbit d'aplicació del Pla. Les dades s'assemblen als de la campanya del calendari de taula. **Només una de cada quatre**

persones recorda la campanya. No hi ha diferències respecte al coneixement de la campanya segons el sexe.

Gràfic 78. Coneixeu la campanya de l'«Espai lliure d'assetjament sexual»? Percentatges totals



Taula 93. Coneixeu la campanya de l'«Espai lliure d'assetjament sexual»? Percentatges verticals

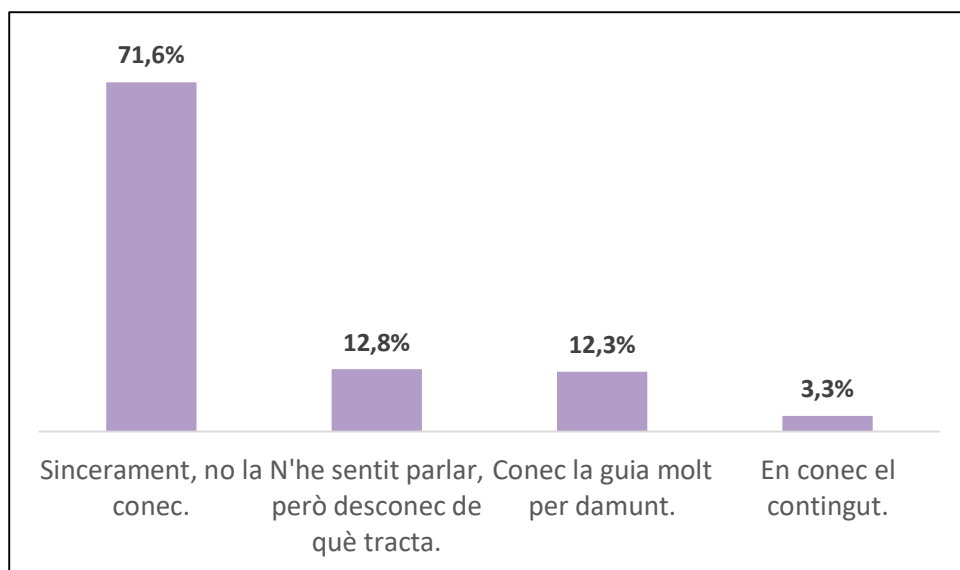
	Dones	Homes	Total
Total	100 %	100 %	100 %
Sí	24,6 %	25,9 %	25,0 %
No	75,4 %	74,1 %	75,0 %

La mateixa destinació que el calendari i el logo esmentat ha tingut la guia de recomanacions per al bon tracte de les persones LGTBI. Un 71,6 % no la coneix.

Taula 94. Coneixeu la guia de recomanacions per al bon tracte de les persones LGTBI en l'entorn laboral? Percentatges verticals

	Homes	Dones
Total	100 %	100 %
Sincerament, no la conec.	73,4 %	70,8 %
N'he sentit parlar, però desconec de què tracta.	14,3 %	12,2 %
Conec la guia molt per damunt.	8,8 %	13,8 %
En conec el contingut.	3,5 %	3,3 %

Gràfic 79. Coneixeu la guia de recomanacions per al bon tracte de les persones LGTBI en l'entorn laboral? Percentatges totals



9.3.2 Situacions d'assetjament

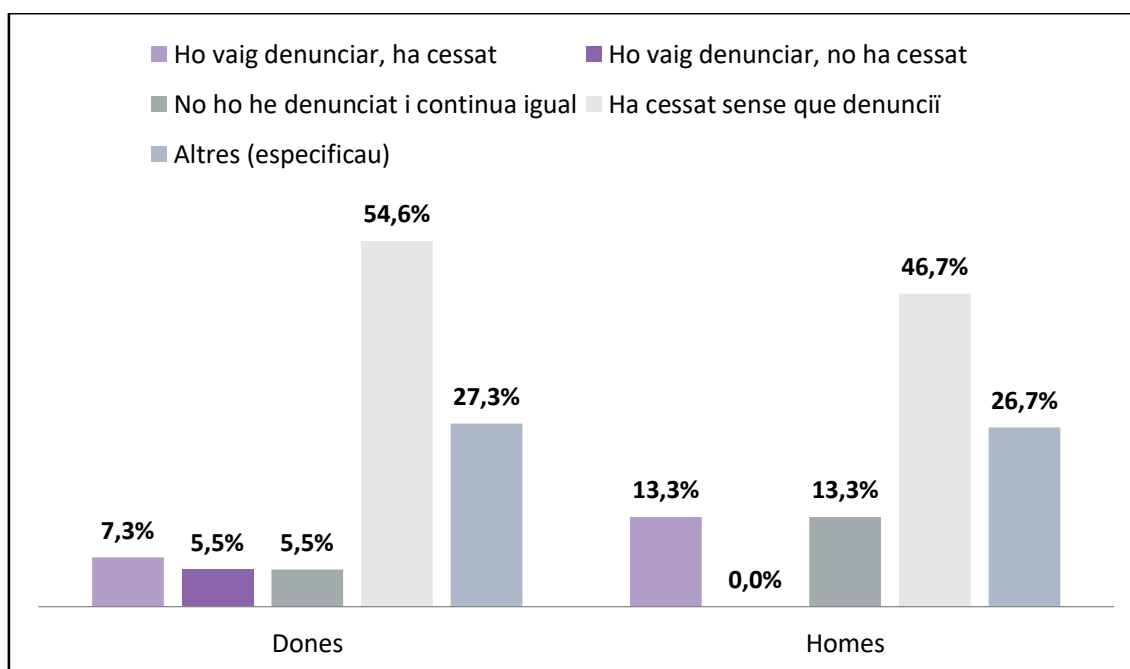
Per intentar fer un acostament a la possible existència de situacions d'assetjament dins l'Administració de la CAIB s'ha introduït una pregunta referida a la vivència subjectiva d'aquest acte discriminatori a l'enquesta personal. Un total de 66 persones enquestades considera que alguna vegada en els darrers tres anys ha sofert assetjament sexual al seu lloc de treball. D'aquestes persones 52 són dones.

Taula 95. Heu sofert alguna vegada assetjament sexual o per raó de sexe o d'orientació sexual en el lloc de treball a l'Administració en els darrers tres anys? Dades totals i percentatges horitzontals

	Dades Totals			Percentatges horitzontals	
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
Total	423	970	1393	30,4 %	69,6 %
Mai	409	918	1327	30,8 %	69,2 %
Alguna vegada	13	49	62	21,0 %	79,0 %
Bastantes vegades	0	1	1	0,0 %	100 %
Moltes vegades	1	2	3	33,3 %	66,7 %

En la majoria dels casos d'assetjament comentats el comportament discriminatori ha cessat sense denúncia. Però també hi ha casos que han estat denunciats però no han cessat fins avui.

Gràfic 80. En cas d'assetjament, com es va solucionar el vostre cas? Percentatges



Atesa la manca de familiaritat de les persones amb aquest terme i perquè és difícil establir d'una manera objectiva el que constitueix assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, s'ha inclòs en el qüestionari una pregunta que exposa diferents situacions que podrien ser considerades com a actes d'assetjament sexual o per raó de sexe en la qual les persones n'han valorat la gravetat i freqüència amb què les han viscut en el seu lloc de treball.

- Les pràctiques més freqüents són els acudits de contingut sexual, comentaris sexuals sobre els empleats i empleades públiques i els comentaris sobre l'aspecte físic o sobre la condició sexual. Aquestes situacions estan considerades lleus.
- Altres situacions considerades lleus que es viuen amb relativa freqüència són els gestos i les mirades insinuants, les mirades fixes o lascives al cos i la violació de l'espai vital.
- Quant a les situacions considerades greus, un 7,1-8,7 % ha viscut algun cop preguntes sobre la vida sexual o rumors amb connotació sexual.
- D'entre les situacions molt greus, s'ha patit algun cop: abraçades o besades no desitjades (4,2 % de les persones enquestades), limitació del moviment cercant el contacte físic (2,8 %), tocaments o pessigades (1,4 %), represàlies de caràcter laboral per haver presentat de bona fe una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs de qualsevol tipus de conducta definida en el Protocol (0,8 %), pressió per mantenir relacions sexuals (0,4 %).

Totes les situacions viscudes es poden consultar en la taula següent.

Taula 96. Amb quina freqüència heu sofert personalment en el lloc de treball a l'Administració en els tres darrers anys alguna de les situacions següents? Total del personal enquestat. Percentatges

	<i>Mai</i>	<i>Alguna vegada</i>	<i>Bastantes vegades</i>	<i>Moltes vegades</i>
Acudits de contingut sexual	61,1 %	32,1 %	5,2 %	1,6 %
Comentaris sexuals	67,4 %	28,0 %	3,3 %	1,4 %
Violació de l'espai vital	88,7 %	10,5 %	0,6 %	0,1 %
Gestos i mirades insinuants	88,0 %	10,6 %	0,8 %	0,6 %
Comentaris sobre l'aspecte físic o sobre la condició sexual	75,3 %	21,2 %	2,6 %	1,0 %
Visió involuntària de material sexual (exposar continguts degradants des del punt de vista sexual, suggestiu o pornogràfic)	95,2 %	4,2 %	0,3 %	0,2 %
Mirades fixes o lascives al cos	90,1 %	8,9 %	0,6 %	0,3 %
Preguntes sobre la vida sexual	91,3 %	7,9 %	0,5 %	0,3 %
Sol·licitud reiterada de cites quan ja hi ha hagut una negativa	97,8 %	2,1 %	0,2 %	0,0 %
Apropaments excessius reiterats	96,1 %	3,5 %	0,3 %	0,1 %
Rumors amb connotació sexual	92,8 %	6,3 %	0,7 %	0,1 %
Cridades telefòniques ofensives sobre qüestions d'índole sexual	99,6 %	0,4 %	0,0 %	0,0 %
Observació clandestina en llocs reservats, com ara banys o vestuaris	99,7 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %
Abraçades o besades no desitjades	95,8 %	3,8 %	0,3 %	0,1 %
Limitació del moviment cercant el contacte físic	97,1 %	2,6 %	0,1 %	0,1 %
Pressió per mantenir relacions sexuals	99,6 %	0,3 %	0,1 %	0,0 %
Tocaments, pessigades, etc.	98,6 %	1,2 %	0,2 %	0,0 %
Pressions per obtenir sexe a canvi de millores o mitjançant amenaces	99,9 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %
Xantatge sexual	99,8 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %
Amenaces de represàlies després de no accedir a alguna de les insinuacions sexuals	99,8 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %
Qualsevol tipus d'agressió sexual de les que tipifica el Codi penal	99,7 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %
Represàlies de caràcter laboral per haver presentat de bona fe una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs de qualsevol tipus de conducta definida en el Protocol	99,2 %	0,7 %	0,1 %	0,0 %

Taula 97. Amb quina freqüència heu sofert personalment en el lloc de treball a l'Administració en els tres darrers anys alguna de les situacions següents? **Total dones** enquestades. Percentatges

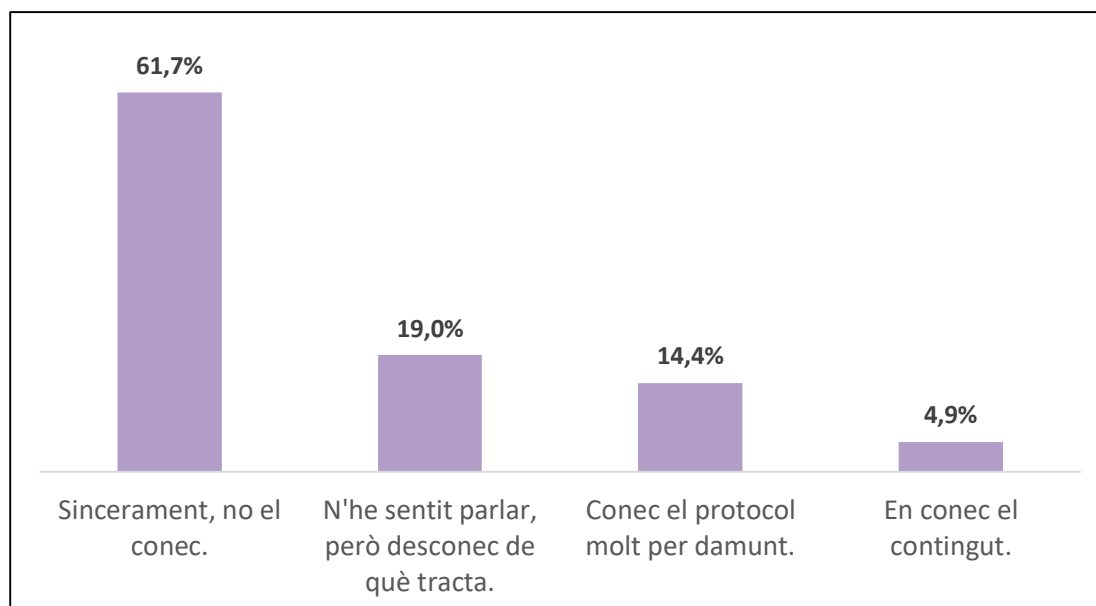
	<i>Mai</i>	<i>Alguna vegada</i>	<i>Bastantes vegades</i>	<i>Moltes vegades</i>
Acudits de contingut sexual	57,8 %	35,2 %	5,3 %	1,7 %
Comentaris sexuals	65,9 %	29,2 %	3,6 %	1,3 %
Violació de l'espai vital	88,3 %	11,2 %	0,4 %	0,1 %
Gestos i mirades insinuants	85,3 %	13,0 %	1,0 %	0,7 %
Comentaris sobre l'aspecte físic o sobre la condició sexual	73,4 %	22,8 %	2,9 %	0,8 %
Visió involuntària de material sexual (exposar continguts degradants des del punt de vista sexual, suggestiu o pornogràfic)	95,2 %	4,3 %	0,3 %	0,2 %
Mirades fixes o lascives al cos	87,5 %	11,3 %	0,7 %	0,5 %
Preguntes sobre la vida sexual	91,4 %	8,2 %	0,1 %	0,3 %
Sol·licitud reiterada de cites quan ja hi ha hagut una negativa	97,2 %	2,5 %	0,3 %	0,0 %
Apropaments excessius reiterats	95,7 %	3,9 %	0,4 %	0,0 %
Rumors amb connotació sexual	93,3 %	5,8 %	0,8 %	0,1 %
Cridades telefòniques ofensives sobre qüestions d'índole sexual	99,5 %	0,5 %	0,0 %	0,0 %
Observació clandestina en llocs reservats, com ara banys o vestuaris	99,7 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %
Abraçades o besades no desitjades	95,7 %	4,1 %	0,1 %	0,1 %
Limitació del moviment cercant el contacte físic	96,9 %	2,8 %	0,2 %	0,1 %
Pressió per mantenir relacions sexuals	99,5 %	0,3 %	0,2 %	0,0 %
Tocaments, pessigades, etc.	98,4 %	1,4 %	0,2 %	0,0 %
Pressions per obtenir sexe a canvi de millores o mitjançant amenaces	99,9 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %
Xantatge sexual	99,8 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %
Amenaces de represàlies després de no accedir a alguna de les insinuacions sexuals	99,7 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %
Qualsevol tipus d'agressió sexual de les que tipifica el Codi penal	99,7 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %
Represàlies de caràcter laboral per haver presentat de bona fe una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs de qualsevol tipus de conducta definida en el Protocol	99,0 %	0,8 %	0,2 %	0,0 %

9.3.3 Coneixement protocol assetjament

Un 61,7 % desconeix el protocol corresponent d'actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que es va aprovar el 12 de febrer del 2015.

Entre les persones que sí que el coneixen les dones el coneixen millor que els homes.

Gràfic 81. Coneixeu el protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual de l'Administració? Percentatges totals

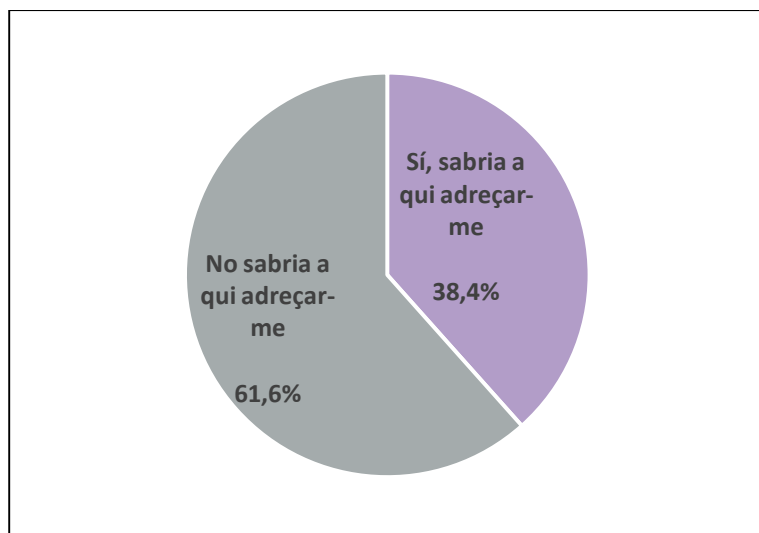


Taula 98. Coneixeu el protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual de l'Administració? Percentatges verticals

	Dones	Homes
Total	100 %	100 %
Sincerament, no el conec.	61,8 %	61,6 %
N'he sentit parlar, però desconec de què tracta.	17,6 %	22,0 %
Conec el protocol molt per damunt.	16,1 %	10,7 %
En conec el contingut.	4,5 %	5,8 %

Entre el personal de la CAIB només un 38,47 % de les persones sap on adreçar-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe i d'orientació sexual.

Gràfic 82. En cas de patir assetjament sexual, sabríeu a qui us heu d'adreçar per cercar ajuda? Percentatges totals



Taula 99. En cas de patir assetjament sexual, sabríeu a qui us heu d'adreçar per cercar ajuda? Percentatges verticals

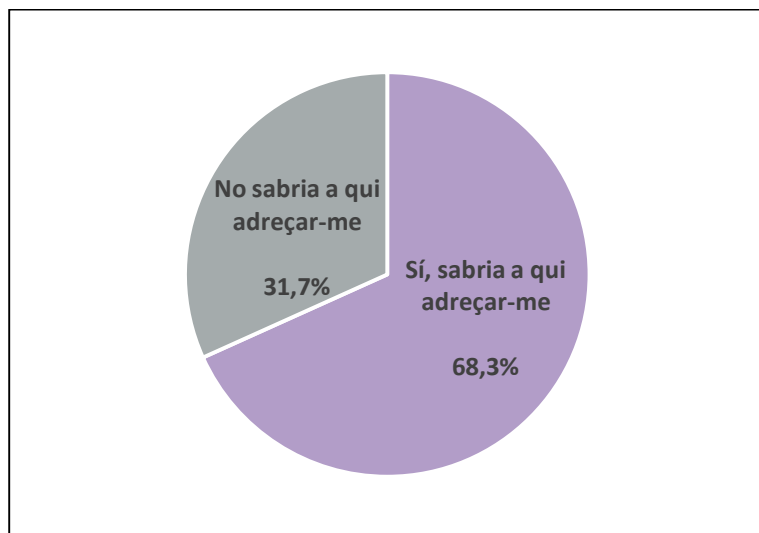
	Dones	Homes	Total
Total	100 %	100 %	100 %
Sí	39,0 %	37,2 %	38,4 %
No	61,0 %	62,8 %	61,6 %

9.4 Objectiu 5.2. Procediment per a la mobilitat per violència de gènere

9.4.1 Coneixement protocol violència de gènere

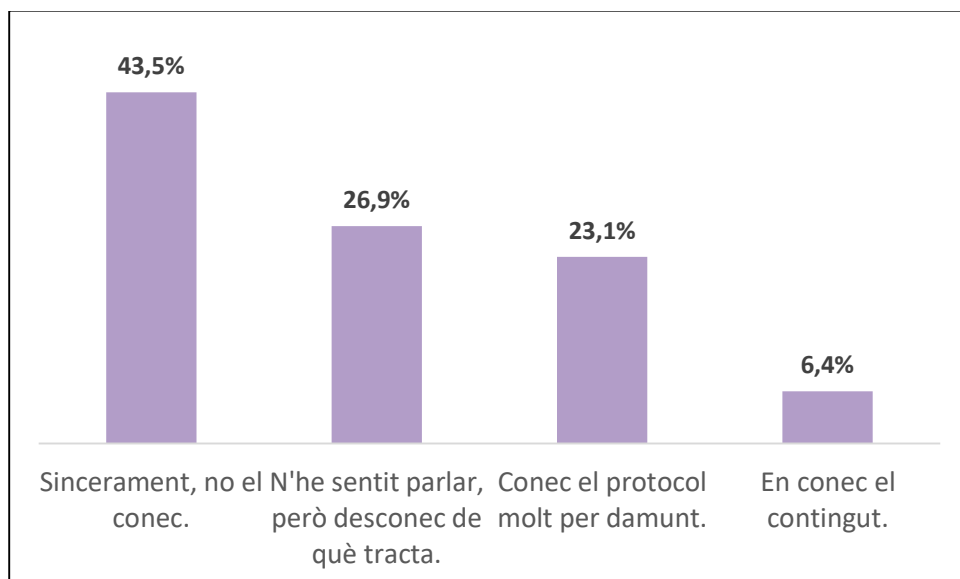
Quant al tema de la violència de gènere, s'observa que el 68,3 % de les persones afirma que sap a qui podria dirigir-se per cercar ajuda davant un possible cas de violència en l'àmbit laboral.

Gràfic 83. Percentatge de dones enquestades que saben a qui s'han d'adreçar en cas de patir violència de gènere (%)

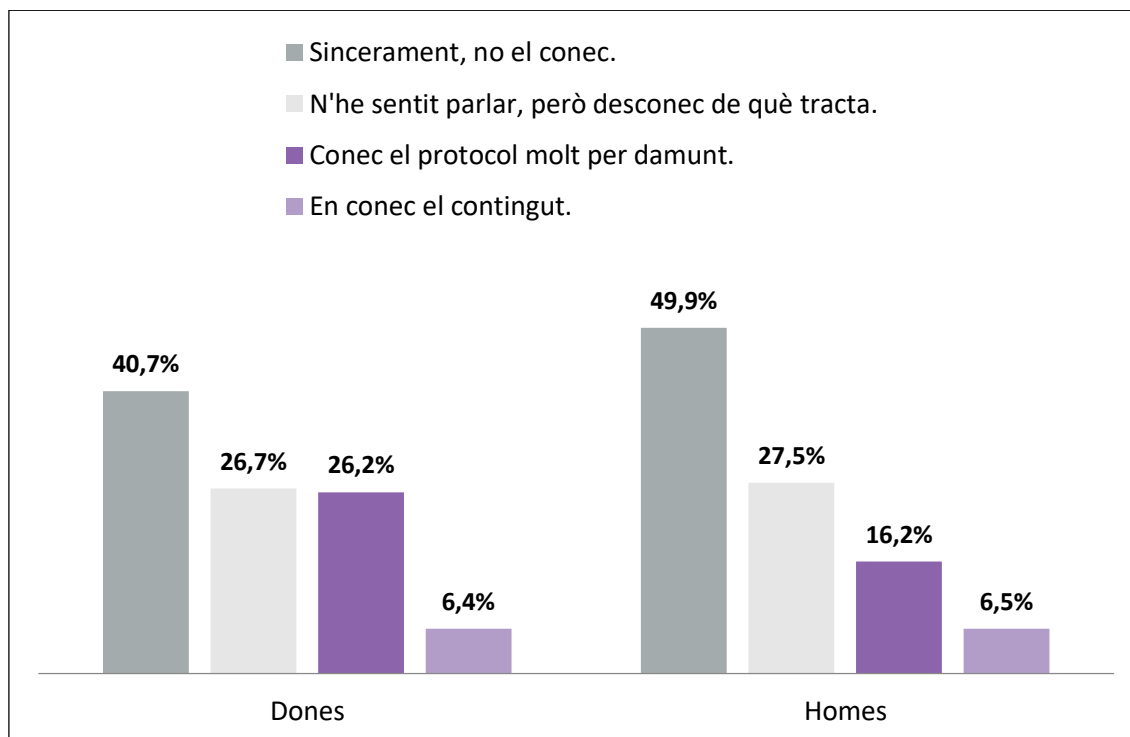


Segon les dades de l'enquesta, el protocol d'actuació de mobilitat administrativa per raó de violència de gènere per a les empleades públiques de serveis generals de l'Administració de la CAIB, aprovat el 12 de febrer de 2015, és poc conegut.

Gràfic 84. Coneixeu el Protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere per a les empleades públiques de serveis generals de l'Administració? Percentatges totals



Gràfic 85. Coneixeu el Protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere per a les empleades públiques de serveis generals de l'Administració?



Recordem que l'objecte del protocol és establir un procediment d'actuació perquè les empleades públiques de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears víctimes de violència de gènere incloses dins l'àmbit d'aplicació del Pla d'Igualtat ja esmentat, puguin exercir el dret de ser traslladades a un altre lloc de feina, amb les condicions que estableixi la normativa vigent. És important disposar d'un procediment per a la mobilitat per violència de gènere àgil i eficaç.



9.5 Evolució 2015-2020

Taula 100. Evolució 2015-2020 dels indicadors principals relacionats amb discriminació, assetjament i violència de gènere.

	Homes	Pla I Dones	Total	Homes	Pla II Dones	Total	Evolució 2015-2020		
							Homes	Dones	Total
Total									
Total serveis generals	1.425	2.645	4.070	1.566	3.239	4.805	+9,9 %	+22,4 %	+18,0 %
Us heu sentit en els darrers tres anys alguna vegada discriminat/ada a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per raó de sexe i/o orientació sexual? Font: enquesta a personal									
Percentatge de: Sí	4,2 %	6,1 %	5,5 %	9,5 %	21,4 %	18,0 %	5,3 punts	15,3 punts	12,5 punts
Sabeu a qui us heu d'adreçar en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe i d'orientació sexual? Font: enquesta a personal									
Percentatge de: No	54,3 %	55,3 %	55,0 %	62,8 %	61,0 %	61,6 %	+8,5 punts	+5,7 punts	+6,6 punts
Sabeu a qui us heu d'adreçar en cas de patir violència de gènere? Font: enquesta a personal (només dones)									
Percentatge de: No		51,6 %			31,7 %			-19,9 punts	
Considerau que en els darrers tres anys heu sofert alguna vegada assetjament sexual o per raó de sexe i d'orientació sexual en el vostre lloc de treball a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears? Font: enquesta a personal									
Percentatge de: Sí	0,0 %	3,3 %	2,3 %	3,30 %	5,40 %	4,70 %	3,3 punts	2,1 punts	2,4 punts

**CELEBRAR**

- ✓ Disposar d'un protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe o d'orientació sexual que s'ha demostrat útil en els casos aplicats.
- ✓ Disposar d'un procediment per a la mobilitat per violència de gènere àgil i eficaç.
- ✓ Coneixement sobre on s'ha d'adreçar en cas de patir violència de gènere.

**OBSERVAR**

- Desenvolupament de les situacions d'assetjament denunciades i no denunciades.

**TREBALLAR**

- Augmentar l'efectivitat de les campanyes de sensibilització amb mètodes nous.
- Continuar amb la difusió d'informació sobre els protocols.

10 MESURES INSTRUMENTALS COMPLEMENTÀRIES (EIX 6)

El primer Pla d'Igualtat contenia 112 accions de les quals 9 no es van poder realitzar. Arran d'aquest resultat, en el II Pla es va fixar com a mesura complementària fomentar la interacció amb els responsables d'igualtat, que ocupen un rol clau per a la implementació de les mesures en les diferents conselleries i organismes. L'objectiu de millorar la coordinació amb les persones responsables d'igualtat es va veure plasmat en tres accions concretes:

- 6.1.1.1. Crear una xarxa de treball i comunicació amb les persones responsables d'executar el Pla i les persones responsables d'igualtat.
- 6.1.1.2 Crear un microlloc d'accés restringit per als membres de la Comissió Tècnica per penjar la documentació del Pla.
- 6.1.1.3 Establir procediments o mecanismes per informar de manera periòdica les persones responsables d'igualtat i els membres de la Comissió.



10.1 Execució de les accions del II Pla*Taula 101. Execució de l'objectiu de l'Eix 6*

Objectiu		Indicador	Situació de partida	Nivell per assolir	Nivell assolit
Millorar la coordinació amb les persones responsables d'igualtat de les conselleries i organismes de l'àmbit d'aplicació del Pla	6.1.1	Percentatge d'accions que no s'han realitzat per manca de coordinació entre les entitats responsables de l'execució del Pla	8 %	Màxim 4 %	5,07 %

10.2 Indicadors d'impacte

Els indicadors d'impacte de l'Eix 6 són la totalitat d'indicadors d'impacte d'aquest pla, ja que és un objectiu que fa referència a totes les mesures de tots els eixos del pla.

10.3 Objectiu 6.1.: Coordinació amb les persones responsables d'igualtat

L'objectiu de l'Eix 6 va ser millorar la coordinació amb les persones responsables d'igualtat en les diferents conselleries i organismes de l'àmbit d'aplicació del Pla. L'efectivitat de les accions relacionades va quedar demostrada amb el percentatge d'accions que no s'han realitzat per manca de coordinació entre les entitats responsables de l'execució del Pla, que varen disminuir visiblement, gairebé al nivell desitjat.

10.4 Evolució 2015-2020

En el cas de les mesures instrumentals no podem fer una anàlisi evolutiva, doncs no comptam amb dades comparables prèvies al II Pla.

Per valorar l'impacte de les accions realitzades a llarg termini s'haurien de realitzar entrevistes a les persones responsables d'igualtat durant la vigència del III Pla per recollir la seva percepció respecte a l'experiència personal. El contingut d'aquestes entrevistes hauria de centrar-se al voltant de tres preguntes principals:

- Percepció sobre la pròpia capacitat i necessitats formatives.
- Facilitat amb la qual accedeixen a la informació sobre el desenvolupament de les mesures del Pla d'Igualtat i la Comissió Tècnica en general.
- Valoració de les possibilitats d'aportació pròpia per a la implementació de mesures.





TREBALLAR

Per valorar l'impacte de les accions realitzades a llarg termini, s'haurien de realitzar entrevistes a les persones responsables d'igualtat durant la vigència del III Pla per recollir la seva percepció respecte a l'experiència personal. El contingut d'aquestes entrevistes hauria de centrar-se al voltant de tres preguntes principals:

- Percepció sobre la pròpia capacitat i necessitats formatives.
- Facilitat amb la qual accedeixen a la informació sobre el desenvolupament de les mesures del Pla d'Igualtat i la Comissió Tècnica en general.
- Valoració de les possibilitats d'aportació pròpia per a la implementació de mesures.

ÍNDIX DE TAULES

Taula 1. Conselleria o altre organisme. Dades totals. Enquesta personal.	27
Taula 2. Edat dels participants a l'enquesta personal.....	29
Taula 3. Nivell d'estudis. Dades totals i percentatges horitzontals. Enquesta personal.....	30
Taula 4. Relació de Servei. Dades totals. Enquesta personal.	32
Taula 5. Grup funcional. Dades totals i percentatges horitzontals. Enquesta personal.	32
Taula 6. Grup Laboral segons sexe	34
<i>Taula 7. Distribució del personal de l'Administració de la CAIB a 1-7-2015, segons sexe i tipus de relació amb l'Administració. Dades totals.</i>	<i>39</i>
<i>Taula 8. Illa segons sexe. Dades totals</i>	<i>39</i>
Taula 9. Relació de servei segons sexe. Dades totals	40
Taula 10. Edat. Dades totals i percentatges verticals.....	42
Taula 11. Nivell d'estudis. Dades totals	42
Taula 12. Execució dels Objectius del Eix 1 (pagina 14 del informe interno)	45
Taula 13. Us heu sentit en els darrers tres anys discriminat o discriminada a l'Administració de la CAIB pel fet de ser home o dona? Percentatges verticals. Enquesta personal.	49
Taula 14. Motius pels quals les persones s'han sentit discriminades per sexe. Multiresposta. Enquesta personal.	50
Taula 15. Amb quina freqüència visitau la pàgina web (microlloc) del Pla d'Igualtat. Segons sexe (%).....	51
Taula 16. Coneixement de les lleis d'igualtat. Percentatges horitzontals. Enquesta personal.	54
Taula 17. Coneixeu l'existència d'una persona responsable d'igualtat a la vostra conselleria? (%).....	55
Taula 18. Si volguéssiu plantejar alguna qüestió sobre la igualtat entre dones i homes a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, sabríeu on adreçar-vos? Percentatges. Enquesta personal.....	56
Taula 19. Llocs esmentats als quals s'acudiria en cas de voler plantejar alguna qüestió relacionada amb igualtat. Dades totals i percentatges sobre total de persones que han esmentat un lloc.....	57
Taula 20. Creis que, en general, es té en compte la igualtat d'oportunitats en la gestió de personal a l'Administració de la CAIB? Percentatges horitzontals. Enquesta personal	58

Taula 21. Formau part d'un òrgan col·legiat? Percentatges. Enquesta personal.	58
Taula 22. Quin és el vostre càrrec a l'òrgan col·legiat? Percentatges horitzontals. Enquesta personal.	59
Taula 23. Personal funcionari que ocupa un lloc singularitzat segons sexe. Dades totals i percentatges verticals	60
Taula 24. Personal funcionari que ocupa llocs singularitzats segons nivell, grup que permet l'accés i sexe. Dades totals.....	62
Taula 25. Persones que ocupen un lloc singularitzat segons grau, nivell d'estudis i sexe. Dades totals i percentatges	63
Taula 26. Edat mitjana i triennis del personal funcionari segons ocupació d'un lloc singularitzat, grau i sexe	64
Taula 27. Evolució 2015-2020 dels indicadors principals relacionats amb cultura organitzativa i política d'igualtat d'oportunitats.....	68
Taula 28. Execució de l'Objectiu de l'Eix 2.....	72
Taula 29. Nivell formatiu segons grup funcional i nivell laboral. Percentatges horitzontals	76
Taula 30. Amb la titulació que disposau actualment, podríeu ocupar un lloc d'un nivell/categoria superior?	77
Taula 31. Persones que han fet formació segons tipus de formació i sexe (%)	78
Taula 32. Mitjana i mitjanes retallades (5% i 10%) d'hores de formació segons sexe	78
Taula 33. Hores de formació segons institució i sexe. Dades totals i percentatges.	80
Taula 34. Hores de formació a l'EBAP segons modalitat i sexe I. Dades totals i percentatges.	81
Taula 35. Hores de formació a l'EBAP segons modalitat i sexe II. Dades totals i percentatges.	82
Taula 36. Hores de formació segons relació laboral, institució i sexe. Mitjanes	83
Taula 37. Grau d'interès en realitzar cursos de formació de l'EBAP en els propers 12 mesos? Mitjana i percentatges horitzontals	84
Taula 38 Preferències segons sexe sobre modalitats formatives que ofereix l'EBAP (%). Multiresposta. Enquesta personal.	85
Taula 39. Nombre de fills i filles segons sexe. Mitjana i dades totals	87
Taula 40. Hores de formació segons nombre de fills/filles, institució i sexe. Mitjanes	88

Taula 41. Hores de formació segons nombre de persones dependents a càrrec, institució i sexe. Mitjanes	89
Taula 42. Hores de formació segons grup d'edat, institució i sexe. Mitjanes	89
Taula 43. Considerau que les vostres obligacions familiars suposen un obstacle a l'hora de sol·licitar els cursos de formació de l'EBAP? Mitjana i percentatges horitzontals	90
Taula 44. Forma de provisió de lloc segons sexe. Dades totals	91
Taula 45. Forma d'ocupació del lloc segons sexe. Dades totals	93
Taula 46. Cossos i escales del personal funcionari segons grup i sexe. Dades totals i percentatges horitzontals	95
Taula 47. Cossos i escales del personal laboral segons nivell i sexe. Dades totals i percentatges horitzontals	97
Taula 48. Especialitats del personal funcionari i laboral segons sexe. Dades totals i percentatges horitzontals	99
<i>Taula 49. Distribució del personal empleat de l'Administració de la CAIB a 1-7-2020, segons conselleria i sexe. Dades totals</i>	<i>100</i>
Taula 50. Teniu personal a càrrec vostre al lloc de treball? Percentatges verticals. Enquesta personal.	102
Taula 51. Us agradaria accedir a un lloc de treball de nivell 28 o superior?	102
Taula 52. En quina mesura estau d'acord amb les següents declaracions sobre la carrera professional (promoció interna, concurs, comissió de serveis, etc.) a l'Administració? Percentatges horitzontals segon sexe.	104
Taula 53. Quin motiu és el principal pel qual no us heu presentat mai a cap convocatòria de promoció interna? Percentatges verticals.....	108
Taula 54. Vàreu superar el procés selectiu? Percentatges horitzontals	108
Taula 55. Tornareu a presentar-vos a alguna convocatòria de promoció interna? Percentatges verticals.....	109
Taula 56. Síntesi de composició de la base de dades general i de la base de dades depurada. Dades totals i percentatges verticals.....	110
Taula 57. Retribucions mitjanes anuals segons concepte i sexe. Mitjanes	111
Taula 58. Retribucions segons concepte, règim jurídic i sexe. Mitjanes.....	112
Taula 59. Retribucions segons forma de provisió de lloc i sexe. Mitjanes	112
Taula 60. Retribucions segons grup, nivell i sexe. Mitjanes	114
Taula 61. Retribucions segon cossos i sexe. Mitjanes	116

Taula 62. Retribucions segons organisme i sexe. Mitjanes	117
Taula 63. Retribucions segons règim jurídic i especialitat segons sexe.	119
Taula 64. Diferències retributives segons concepte i trienni. Mitjana dones i mitjana homes	120
Taula 65. Evolució 2015-2020 dels indicadors principals relacionats amb la formació.....	122
Taula 66. Evolució 2015-2020 dels indicadors principals relacionats amb l'accés a llocs de treball.....	123
Taula 67. Evolució 2011-2015 dels indicadors principals relacionats amb diferències retributives.....	124
Taula 68. Execució dels Objectius de l'Eix 3.....	128
Taula 69. Persones que han gaudit d'alguna mesura de conciliació. Dades totals i percentatges	130
Taula 70. Persones que han gaudit d'alguna mesura de conciliació segons relació laboral i sexe. Dades totals.....	130
Taula 71. Persones que han gaudit d'alguna mesura de conciliació segons sexe. Dades totals i percentatges	131
Taula 72. Us han denegat alguna mesura de conciliació en els darrers dotze mesos? Percentatges verticals.....	135
Taula 73. Persones que han gaudit d'alguna mesura de conciliació segons persones dependents i nombre de fill/filles. Dades totals BBDD	137
Taula 74. Jornada laboral segons sexe i règim jurídic. Dades totals	138
Taula 75. Persones amb reducció de jornada segons règim jurídic i sexe. Percentatges.....	138
Taula 76. Edat mitjana segons sexe, règim jurídic i reducció de jornada	139
Taula 77. Durant l'estat d'alarma heu pogut teletreballar? Percentatges verticals. Enquesta personal.	141
Taula 78. Us agradaria acollir-vos a la modalitat de teletreball en un futur? Percentatges verticals	142
Taula 79. Nivell de satisfacció amb el teletreball segons sexe. Percentatges	144
Taula 80. Grau de satisfacció amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal segons sexe. Percentatges horitzontals	145
Taula 81. Quantes persones conviuen actualment a ca vostra, inclòs o inclosa vós? Percentatges verticals.....	147
Taula 82. Gràfic conviviau amb la parella? Percentatges verticals.....	148

Taula 83. Quants de membres dels graus de parentiu següents viuen amb vós? Mitjana i dades totals.....	149
<i>Taula 84. Coneixeu la Guia pràctica de corresponsabilitat familiar? Percentatges verticals</i>	154
Taula 85. Considerau útil la Guia pràctica de corresponsabilitat familiar? Mitjanes i Percentatges verticals.....	155
Taula 86. Evolució 2015-2020 dels indicadors principals relacionats amb mesures de conciliació.....	156
Taula 87. Execució de l'Objectiu de l'Eix 4.....	160
Taula 88. Considerau útil la Guia per a una comunicació no sexista? Mitjanes de l'escala i percentatges verticals	163
Taula 89. Considerau que l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears fa un bon ús del llenguatge igualitari? Mitjana de l'escala i Percentatges verticals	164
Taula 90. Evolució 2015-2020 de l'indicador principal relacionat amb el llenguatge igualitari	165
Taula 91. Execució de l'Objectiu de l'Eix 5.....	168
Taula 92. Heu rebut el calendari de taula amb el Decàleg de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere? Percentatges verticals	170
Taula 93. Coneixeu la campanya de l'ESPAI LLIURE D'ASSETJAMENT SEXUAL? Percentatges verticals.....	171
Taula 94. Coneixeu la guia de recomanacions per al bon tracte de les persones LGTBI en l'entorn laboral? Percentatges verticals.....	172
Taula 95. Heu sofert alguna vegada assetjament sexual o per raó de sexe o d'orientació sexual en el lloc de treball a l'Administració en els darrers tres anys? Dades totals i percentatges horitzontals.....	173
Taula 96. Amb quina freqüència heu sofert personalment en el lloc de treball a l'Administració en els tres darrers anys alguna de les situacions següents? Total enquestats/enquestades. Percentatges.....	175
Taula 97. Amb quina freqüència heu sofert personalment en el lloc de treball a l'Administració en els tres darrers anys alguna de les situacions següents? Total dones enquestades. Percentatges.....	176
Taula 98. Coneixeu el protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual de l'Administració? Percentatges verticals	177

Taula 99. En cas de patir assetjament sexual, sabríeu a qui us heu d'adreçar per cercar ajuda? Percentatges verticals.....	178
Taula 100. Evolució 2015-2020 dels indicadors principals relacionats amb discriminació, assetjament i violència de gènere.....	181
Taula 101. Execució de l'Objectiu de l'Eix 6.....	184

ÍNDIX DE GRÀFICS

Gràfic 1. Participació per tipus de recopilador (%)	23
<i>Gràfic 2. Participació per sexe (%)</i>	26
Gràfic 3. Percentatge d'homes i dones participants a l'enquesta personal (%)	26
Gràfic 4. Conselleria o altre organisme. Percentatges horitzontals. Enquesta personal.	27
Gràfic 5. Relació de servei (%). Enquesta personal.	30
Gràfic 6. Antiguitat. Quant de temps fa que treballau a l'Administració de la CAIB? Enquesta personal.	32
Gràfic 7. Grup funcional (percentatges verticals). Enquesta personal.	33
Gràfic 8. Sexe (%)	38
Gràfic 9. Illa segons sexe (%)	39
Gràfic 10. Relació de servei segons sexe. (%)	40
Gràfic 11. Triennis segons sexe. Dades totals	41
Gràfic 12. Percentatge d'homes i dones segons antiguitat (%)	41
Gràfic 13. Nivell d'estudis segons sexe. (%)	42
<i>Gràfic 14. Persones que s'han sentit en els darrers tres anys discriminades a l'Administració de la CAIB per raó de sexe (%)</i>	48
Gràfic 15. Motius pels quals les persones s'han sentit discriminades (multiresposta). Percentatges totals. Enquesta personal.	49
Gràfic 16. Freqüència en visitar la pàgina web (microlloc) del Pla d'Igualtat (%)	51
Gràfic 17. Coneixement del Pla d'Igualtat . (%)	51
Gràfic 18. Mitjans pels quals he conegut que es du a terme un Pla d'igualtat a l'Administració de la CAIB (%). Multiresposta.	52
Gràfic 19. Coneixement de les lleis d'igualtat (%). Enquesta personal	53
Gràfic 20. Coneixeu l'existència d'una persona responsable d'igualtat a la vostra conselleria? (%)	54
Gràfic 21. Si volguéssiu plantejar alguna qüestió sobre la igualtat entre dones i homes a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, sabríeu on adreçar-vos? (%). Enquesta personal.	56
Gràfic 22. Creis que, en general, es té en compte la igualtat d'oportunitats en la gestió de personal a l'Administració de la CAIB? Percentatges	57

Gràfic 23. Formau part d'un òrgan col·legiat? Percentatges horitzontals. Enquesta personal.	58
Gràfic 24. Quin és el vostre càrrec a l'òrgan col·legiat? Percentatges verticals. Enquesta personal.	59
Gràfic 25. Distribució de funcionaris i funcionàries segons si ocupen un lloc singularitzat	61
Gràfic 26. Percentatge de dones i homes que ocupen un lloc singularitzat segons triennis	64
Gràfic 27. Percentatge de dones i homes que ocupen un lloc singularitzat (grau alt) segons triennis	66
Gràfic 28. Percentatge de dones i homes que ocupen un lloc singularitzat (grau mitjà) segons triennis	66
Gràfic 29. Percentatge de dones i homes que ocupen un lloc singularitzat (grau bàsic) segons triennis	66
Gràfic 30. Percentatge de persones que han fet cursos de formació segons nombre d'hores i sexe (%)	79
Gràfic 31. Grau d'interès en realitzar cursos de formació de l'EBAP en els propers 12 mesos? Percentatges totals	83
Gràfic 32. Preferències sobre modalitats formatives que ofereix l'EBAP. Percentatges totals. Multiresposta. Enquesta personal.	84
Gràfic 33. Percentatge de persones amb fills/filles sobre total per grup d'edat segons sexe	87
Gràfic 34. Distribució percentual de dones i homes segons nombre de fills i filles	88
Gràfic 35. Considerau que les vostres obligacions familiars suposen un obstacle a l'hora de sol·licitar els cursos de formació de l'EBAP? Percentatges totals	90
Gràfic 36. Forma de provisió del lloc de treball segons relació laboral segons sexe. (%)	91
Gràfic 37. Forma d'ocupació del lloc del personal funcionari segons sexe. (%)	92
Gràfic 38. Classificació professional del personal funcionari segons grup i sexe (%)	94
Gràfic 39. Cossos del personal funcionari segons grup i sexe. (%)	96
Gràfic 40. Distribució de dones i homes a les conselleries a 1/7/2020	101
Gràfic 41. Us agradaria accedir a un lloc de treball de nivell 28 o superior? Enquesta personal.	103
Gràfic 42. En quina mesura estau d'acord amb les següents declaracions sobre la carrera professional (promoció interna, concurs, comissió de serveis, etc.) a l'Administració? Mitjanes	105

Gràfic 43. Us heu presentat mai a alguna convocatòria de promoció interna? Percentatges	107
Gràfic 44. Quin motiu és el principal pel qual no us heu presentat mai a cap convocatòria de promoció interna? Percentatges totals	107
Gràfic 45. Vàreu superar el procés selectiu? Percentatges totals	108
Gràfic 46. Tornareu a presentar-vos a alguna convocatòria de promoció interna? Percentatges totals	109
Gràfic 47. Retribució mitjana anual segons concepte i sexe.	111
Gràfic 48. Retribucions segons nivell de formació i sexe. Mitjanes	113
Gràfic 49. Retribucions del personal funcionari segons grup i sexe. Mitjanes	114
Gràfic 50. Retribucions del personal laboral segons nivell i sexe. Mitjanes	115
Gràfic 51. Retribució mitjana dels organismes i conselleries principals segons percentatge de dones	118
Gràfic 52. Retribució mitjana a les especialitats amb 10 persones o més segons percentatge de dones	118
Gràfic 53. Retribucions totals segons trienni i sexe. Mitjanes	120
Gràfic 54. Diferència en les retribucions totals entre dones i homes (mitjana dones - mitjana homes) segons triennis	121
Gràfic 55. Persones que han gaudit d'alguna mesura de conciliació segons relació laboral i sexe. (%)	130
Gràfic 56. Percentatge d'homes i dones que utilitzen cada mesura de conciliació	133
Gràfic 57. Us han denegat alguna mesura de conciliació en els darrers dotze mesos? Percentatges totals	134
Gràfic 58. Percentatge d'homes i dones que conviuen amb persones dependents. Base de dades	137
Gràfic 59. Persones que han gaudit d'alguna mesura de conciliació segons persones dependents i nombre de fills/filles. Percentatge sobre sexe. Base de dades	138
Gràfic 60. Grau de satisfacció amb les mesures de conciliació a l'Administració? Mitjanes	140
Gràfic 61. Durant l'estat d'alarma heu pogut teletreballar? Percentatges totals. Enquesta personal.	141
Gràfic 62. Us agradaria acollir-vos a la modalitat de teletreball en un futur? Percentatges totals. Enquesta personal.	142
Gràfic 63. Nivell de satisfacció amb el teletreball. Mitjanes	143

Gràfic 64. Grau de satisfacció amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal segons sexe. Mitjanes	146
Gràfic 65. Quantes persones conviuen actualment a ca vostra, inclòs o inclosa vós?	147
Gràfic 66. Conviviu amb la parella? Percentatges totals	148
Gràfic 67. Participants que conviuen amb persones grans o persones amb discapacitat que necessiten atenció especial. Percentatges	148
Gràfic 68. Quants fills o filles menors de 16 anys viuen amb vós? Percentatges. Enquesta personal.	150
<i>Gràfic 69. Quantes persones amb vincle familiar conviuen amb vós? Percentatges. Enquesta personal.</i>	<i>150</i>
Gràfic 70. Quantes persones sense vincle familiar conviuen amb vós? Percentatges. Enquesta personal.	151
Gràfic 71. Qui s'encarrega de les següents tasques, normalment?	153
Gràfic 72. Coneixeu la Guia pràctica de corresponsabilitat familiar? Percentatges totals	154
Gràfic 73. Considerau útil la Guia pràctica de corresponsabilitat familiar? Percentatges totals	155
Gràfic 74. Coneixement de la Guia per a una comunicació no sexista. Enquesta personal...	162
Gràfic 75. Considerau útil la Guia per a una comunicació no sexista? Percentatges	163
Gràfic 76. Considerau que l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears fa un bon ús del llenguatge igualitari? Percentatges totals	164
Gràfic 77. Heu rebut el calendari de taula amb el Decàleg de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere? Percentatges totals	170
Gràfic 78. Coneixeu la campanya de l'ESPAI LLIURE D'ASSETJAMENT SEXUAL? Percentatges totals	171
Gràfic 79. Coneixeu la guia de recomanacions per al bon tracte de les persones LGTBI en l'entorn laboral? Percentatges totals	172
Gràfic 80. En cas d'assetjament, com es va solucionar el vostre cas? Percentatges.....	173
Gràfic 81. Coneixeu el protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual de l'Administració? Percentatges totals.....	177
Gràfic 82. En cas de patir assetjament sexual, sabríeu a qui us heu d'adreçar per cercar ajuda? Percentatges totals	178

Gràfic 83. Percentatge de dones enquestades que saben a qui s'han d'adreçar en cas de patir violència de gènere (%)	179
Gràfic 84. Coneixeu el Protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere per a les empleades públiques de serveis generals de l'Administració? Percentatges totals.....	179
Gràfic 85. Coneixeu el Protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere per a les empleades públiques de serveis generals de l'Administració?	180

ÍNDIX D'IL·LUSTRACIONS

Il·lustració 1: Fases del procés d'un Pla d'Igualtat	10
Il·lustració 2: Eixos de l'avaluació d'un pla d'igualtat	11
Il·lustració 3 Passes de l'avaluació	12