



G CONSELLERIA
O PRESIDÈNCIA,
I FUNCIO PÚBLICA
B IIGUALTAT

Consell de Govern / 24-01-2022

Proposta d'acord pel qual s'aprova l'informe biennal sobre les actuacions de la CAIB en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes dels anys 2018 i 2019

L'article 23 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, estableix l'obligació del Govern de les Illes Balears d'elaborar, cada dos anys, un informe sobre el conjunt de les seves actuacions en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, que s'ha de presentar al Parlament de les Illes Balears.

L'Institut Balear de la Dona és l'òrgan encarregat d'elaborar l'informe, amb la col·laboració de les conselleries corresponents i dels organismes públics que conformen el Govern de les Illes Balears. L'informe té per objecte exposar els principals avenços obtinguts en l'aplicació de les mesures per a la integració de la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears durant el període 2018-2019.

El Decret 19/2018, de 29 de juny, pel qual es regulen les funcions, la composició, l'organització i el règim de funcionament de la Comissió per a la Igualtat de Gènere, i l'elaboració de l'informe biennal relatiu a l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, estableix, en l'article 16, el procediment per a l'elaboració de l'informe. D'acord amb aquesta norma, l'esborrany de proposta d'informe s'ha de sotmetre a la Comissió per a la Igualtat de Gènere per a la seva aprovació. Una vegada aprovat per la Comissió, l'esborrany definitiu de l'informe s'ha de sotmetre a la consellera de Presidència, que eleva el text definitiu de l'informe al Consell de Govern. Finalment, el text definitiu s'ha de trametre al Parlament de les Illes Balears.

En data 17 de desembre de 2021, la Comissió per a la Igualtat de Gènere, reunida en sessió ordinària, va aprovar l'esborrany de proposta de l'informe. En conseqüència, es considera oportú, en el marc del que disposen la Llei 11/2016 i la normativa que la desplega, presentar el text definitiu de l'informe biennal sobre les actuacions de la CAIB en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre



dones i homes dels anys 2018 i 2019, que té els continguts següents:

1. Articulació de la transversalitat de les polítiques d'igualtat del conjunt del Govern de les Illes Balears.
2. Avenços obtinguts mitjançant les mesures incloses en la planificació estratègica d'igualtat.
3. Anàlisi de les actuacions de l'Administració de la CAIB relacionades amb l'aplicació de la Llei 11/2016.
4. Recomanacions principals i oportunitats de millora per als propers períodes.

D'altra banda, l'informe inclou, com a document annex, la resposta a les enquestes que han servit de base per elaborar-lo. També es presenta, com a documentació adjunta, un recull de les memòries dels anys 2018 i 2019 dels consells insulars, de l'Ajuntament de Palma i de la Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears, relatives a les accions dutes a terme en matèria d'igualtat.

Per tot això, propòs al Consell de Govern que adopti el següent

Acord

Aprovar l'informe biennal sobre les actuacions de la CAIB en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes dels anys 2018 i 2019.

Palma, 14 de gener de 2022

La consellera de Presidència,
Funció Pública i Igualtat

Mercedes Garrido Rodríguez



G CONSELLERIA
O PRESIDÈNCIA,
I FUNCIO PÚBLICA
B IIGUALTAT
/ INSTITUT BALEAR DONA

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes dels anys 2018 i 2019

Palma, gener de 2022



GOIB
/

Índex

1. Presentació: objecte, procés d'elaboració i continguts.....	9
1.1. Objecte.....	9
1.2. Procés d'elaboració.....	10
1.3. Continguts.....	11
2. Articulació de les polítiques públiques d'igualtat.....	12
3. Avaluació dels instruments estratègics.....	16
4. Assoliments en matèria d'igualtat.....	24
Bloc 1. Polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere.....	24
1.1. Representació equilibrada de dones i homes.....	24
1.2. Informes d'impacte de gènere.....	26
1.3. Informe d'impacte de gènere en els avantprojectes de llei de pressuposts.....	29
1.4. Estadístiques i estudis.....	30
1.5. Ajuts públics.....	35
Bloc 2. Organització institucional i coordinació entre les administracions públiques.....	38
2.1. Observatori per a la Igualtat i unitats per a la igualtat.....	38
2.2. Òrgans de coordinació i consultius.....	39
Bloc 3. Mesures per a la integració de la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears.....	40
3.1. Contractació pública.....	40
3.2. Capacitació del personal al servei de les administracions públiques.....	43
Bloc 4. Ocupació. Igualtat en el sector públic.....	48
4.1. Plans d'igualtat del personal al servei de les administracions públiques.....	48
Bloc 5. Violència masclista.....	50
Bloc 6. Mesures per promoure la igualtat i àrees d'intervenció.....	53
6.1. Educació en l'àmbit universitari.....	54
6.2. Conselleria d'Educació i Formació Professional.....	60
6.2.1. Currículum.....	68
6.2.2. Formació.....	72
6.3. Cultura i esport.....	82
6.3.1. Participació en l'àmbit esportiu.....	82
6.4. Polítiques urbanes, d'ordenació territorial, medi ambient i habitatge.....	86
6.4.1. Conselleria de Mobilitat i Habitatge.....	86
6.4.1.1. Consorci de Transports de Mallorca.....	86



6.4.1.2. Institut Balear de l'Habitatge.....	88
6.5. Mitjans de comunicació i publicitat. Societat del coneixement i de la informació, les noves tecnologies i publicitat.....	90
6.5.1. Foment de la igualtat en els mitjans de comunicació.....	90
6.5.2. Publicitat.....	92
6.6. Conselleria de Salut i Consum.....	94
6.6.1. Direcció General de Salut Pública i Participació.....	94
6.7. Conselleria d'Afers Socials i Esports.....	97
6.7.1. Drets socials bàsics.....	97
6.7.2. Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel.....	98
6.7.3. Direcció General de Cooperació.....	104
6.8. Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat.....	109
6.8.1. Institut Balear de la Dona.....	109
6.8.1.1. Ajuts públics.....	109
6.8.1.2. Servei de teletraducció.....	112
6.8.1.3. Recerca, formació i prevenció.....	113
6.8.1.4. Coordinació interinstitucional.....	114
6.9. Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació.....	116
6.10. Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball.....	118
6.10.1. Polítiques d'ocupació.....	118
5. Conclusions: bones pràctiques i reptes futurs.....	131
Bloc 1. Polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere.....	131
Estadístiques.....	131
Ajuts públics.....	132
Bloc 2. Organització institucional i coordinació entres les administracions públiques.....	133
Unitats per a la igualtat.....	133
Bloc 3. Mesures per a la integració de la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears.....	133
Contractació pública.....	133
Capacitació del personal al servei de les administracions públiques.....	134
Bloc 4. Ocupació. Igualtat en el sector públic.....	135
Bloc 5. Violència masclista.....	135
Bloc 6. Mesures per promoure la igualtat i àrees d'intervenció.....	136
Educació.....	136
Àmbit universitari.....	136
Grups de recerca del sistema de recerca de la Universitat de les Illes Balears.....	136



Conselleria d'Educació i Formació Professional.....	137
Formació.....	138
Cultura i esports.....	139
Polítiques urbanes, d'ordenació territorial, medi ambient i habitatge.....	139
Conselleria de Salut i Consum.....	139
Conselleria d'Afers Socials i Esports.....	140
Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat.....	140
Institut Balear de la Dona.....	140
Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació.....	141
Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball.....	141
Polítiques d'ocupació.....	141
ANNEX I.....	143
Fonts consultades.....	144
ANNEX II. ENQUESTES DE LES CONSELLERIES.....	146

Índex de taules

Taula 1.....	25
Taula 2.....	26
Taula 3.....	28
Taula 4.....	29
Taula 5.....	31
Taula 6.....	32
Taula 7.....	33
Taula 8.....	33
Taula 9.....	35
Taula 10.....	36
Taula 11.....	37
Taula 12.....	40
Taula 13.....	41
Taula 14.....	42
Taula 15.....	44
Taula 16.....	45
Taula 17.....	46
Taula 18.....	47
Taula 19.....	50
Taula 20.....	53
Taula 21.....	55
Taula 22.....	56
Taula 23.....	57
Taula 24.....	58
Taula 25.....	59
Taula 26.....	61
Taula 27.....	62
Taula 28.....	63
Taula 29.....	65
Taula 30.....	66
Taula 31.....	67
Taula 32.....	68
Taula 33.....	69
Taula 34.....	70
Taula 35.....	71
Taula 36.....	72



Taula 37.....	74
Taula 38.....	75
Taula 39.....	76
Taula 40.....	77
Taula 41.....	78
Taula 42.....	79
Taula 43.....	80
Taula 44.....	83
Taula 45.....	83
Taula 46.....	85
Taula 47.....	86
Taula 48.....	88
Taula 49.....	89
Taula 50.....	90
Taula 51.....	92
Taula 52.....	93
Taula 53.....	95
Taula 54.....	96
Taula 55.....	97
Taula 56.....	98
Taula 57.....	100
Taula 58.....	101
Taula 59.....	102
Taula 60.....	104
Taula 61.....	106
Taula 62.....	107
Taula 63.....	111
Taula 64.....	112
Taula 65.....	113
Taula 66.....	115
Taula 67.....	117
Taula 68.....	118
Taula 69. Mitjana anual de persones aturades 2018 per sexe.....	120
Taula 70.....	121
Taula 71. Mitjana anual de persones aturades 2019 per sexe.....	122
Taula 72.....	122
Taula 73.....	124
Taula 74.....	125



Taula 75.....	126
Taula 76.....	127
Taula 77.....	128
Taula 78.....	129
Taula 79.....	130

1. Presentació: objecte, procés d'elaboració i continguts

1.1. Objecte

Aquest informe té per objecte exposar els principals avenços obtinguts en l'aplicació de les mesures per a la integració de la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears durant el període 2018-2019, en compliment de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes. En l'article 23, la Llei estableix l'obligació del Govern de les Illes Balears d'elaborar, cada dos anys, un informe sobre el conjunt de les seves actuacions en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, que s'ha de presentar al Parlament de les Illes Balears.

La reglamentació de l'informe es desenvolupa mitjançant el Decret 19/2018, de 29 de juny, pel qual es regulen les funcions, la composició, l'organització i el règim de funcionament de la Comissió per a la Igualtat de Gènere, i l'elaboració de l'informe biennal relatiu a l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes. El Decret estableix que l'informe ha de contenir els elements següents:

1. D'una banda, les actuacions de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i dels ens que formen part del seu sector públic instrumental. Aquestes actuacions estan relacionades, principalment, amb l'aplicació de mesures en tres àmbits que poden afectar diferents conselleries:

- Les mesures per a la integració de la perspectiva de gènere.
- Les mesures per promoure la igualtat en les diferents àrees d'intervenció.
- Les mesures per prevenir i lluitar contra la violència masclista.

2. D'altra banda, el seguiment de les actuacions previstes en el Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes aplicat en el període que cobreix l'informe. En aquest cas, el IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2020 es va implementar de manera paral·lela amb el Pla Reacció. Mesures contra les violències masclistes 2017-2020, que va implicar tot el Govern en la promoció de la igualtat i la prevenció de les violències masclistes a les Illes Balears.

3. Finalment, el Decret preveu que l'informe pot contenir qualsevol altra informació sobre mesures adoptades per a la consecució efectiva de la igualtat



entre dones i homes. Per aquest motiu, amb el document d'anàlisi s'hi inclouen, com a documentació annexa, les memòries dels consells insulars de Mallorca, Menorca, Eivissa i Formentera, així com les memòries de l'Ajuntament de Palma i de la Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears, amb un apartat específic de les actuacions dutes a terme en matèria d'igualtat durant els exercicis 2018 i 2019.

En definitiva, aquest informe vol mostrar la mesura en què les institucions públiques de les Illes Balears avancen cap a la igualtat entre dones i homes, i també els àmbits en què es requereix més concentració d'esforços per accelerar el procés cap a una equitat real i efectiva. Es tracta d'un instrument d'anàlisi i reflexió, però també d'una eina per afavorir la transparència i la rendició de comptes cap a la ciutadania de les Illes Balears envers les polítiques públiques d'igualtat.

1.2. Procés d'elaboració

Aquest informe és fruit de l'anàlisi i la interpretació de les actuacions adreçades a promoure la igualtat entre dones i homes, tant les fetes pel mateix Institut Balear de la Dona com de les diferents conselleries, els organismes públics i el sector públic instrumental de la CAIB. Per tant, l'estudi s'ha pogut dur a terme gràcies a l'aportació d'informació de gran part de les institucions que componen l'Administració de la nostra comunitat autònoma. En aquest primer informe biennal s'han recollit dades de totes les conselleries i de més de la meitat dels organismes públics que formen el Govern en el moment d'elaboració del document.

La fase inicial ha consistit en l'elaboració d'un qüestionari que, d'acord amb el que s'estableix reglamentàriament, ha versat sobre les mesures destinades a la integració de la perspectiva de gènere, a la promoció de la igualtat en diferents àmbits administratius i a la lluita contra les violències masclistes. El qüestionari s'ha tramès a totes les conselleries del Govern de les Illes Balears, amb la indicació de distribuir-lo entre els organismes pertinents, per tal d'obtenir una enquesta per cada conselleria i organisme públic.

Amb l'abocament i l'anàlisi de les dades rebudes, s'ha elaborat un primer



esborrany de proposta d'informe. La resta del procés administratiu es concreta de la manera següent: l'esborrany de proposta d'informe s'ha de sotmetre a la Comissió per a la Igualtat de Gènere¹ per a la seva aprovació. Una vegada aprovat per la Comissió, l'esborrany definitiu de l'informe s'ha de sotmetre a la consellera de Presidència, que eleva el text definitiu de l'informe al Consell de Govern. En darrera instància, el text definitiu s'ha de trametre al Parlament de les Illes Balears.

1.3. Continguts

Aquest document s'estructura en cinc parts, incloent-hi aquesta primera, en què, a més dels continguts, també es presenten l'objecte de l'informe i el seu procés d'elaboració.

En el segon epígraf, es destaca la tasca del de l'IBDONA en favor de l'articulació de la transversalitat de les polítiques d'igualtat del conjunt del Govern de les Illes Balears, reflectida en els acords i els compromisos assumits en cada legislatura. S'enfoca la mirada cap als principals reptes assumits en el període que cobreix l'informe, entre els quals es troba el desplegament normatiu derivat de la Llei 11/2016, especialment en uns anys —com van ser el 2018 i el 2019— en què es va reglamentar i es va dur a terme el traspàs de competències en matèria de polítiques de gènere als consells insulars, i es varen regular òrgans institucionals, com l'Observatori per a la Igualtat, la Comissió per a la Igualtat de Gènere i el mateix informe biennal relatiu a l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes.

En la tercera part, s'exposen els avenços obtinguts mitjançant les mesures incloses en la planificació estratègica d'igualtat a què es refereix la mateixa Llei 11/2016. En els exercicis 2018 i 2019, els instruments estratègics que varen marcar les polítiques d'igualtat foren el IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2020 i el Pla Reacció. Mesures contra les violències masclistes 2017-2020, que va implicar de manera transversal totes les conselleries, com a mostra del seu compromís amb el Pacte Social contra les Violències Masclistes.

1 La Comissió és l'òrgan col·legiat encarregat de coordinar les polítiques i els programes que duen a terme les administracions autonòmica, insular i local en matèria d'igualtat de dones i homes.



La quarta part, que és el nucli de l'informe, recull l'anàlisi de les actuacions de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i dels ens que formen part del seu sector públic instrumental relacionades amb l'aplicació de la Llei 11/2016. Concretament, amb l'aplicació i el desenvolupament de les previsions que indiquen els títols III, IV i V que, per raó de la matèria, afecten de manera específica les diferents conselleries. El títol III es refereix a les mesures per a la integració de la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears. El títol IV regula les mesures per promoure la igualtat i les àrees d'intervenció, que són: educació; cultura i esport; ocupació; salut; conciliació de la vida laboral, familiar i personal; drets socials bàsics, i mitjans de comunicació, publicitat i noves tecnologies. En darrer lloc, el títol V ordena les mesures referides a la violència masclista, entesa com la manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, pel fet mateix de ser dones.

Finalment, en el darrer epígraf s'exposen les recomanacions principals que s'han pogut extreure de l'anàlisi de les dades disponibles i s'identifiquen les oportunitats de millora que poden contribuir a optimitzar els avenços en propers períodes.

2. Articulació de les polítiques públiques d'igualtat

Les polítiques d'igualtat de l'any 2018 estan emmarcades en l'Acord de Governabilitat per a les Illes Balears, signat pels socis del Govern de la novena legislatura (2015-2019). Entre les iniciatives de la nova política que es va acordar desplegar, hi ha tres projectes directament relacionats amb les polítiques de gènere:

1. L'aprovació i l'aplicació de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes. La Llei preveu el desplegament de tot un seguit d'òrgans i, amb aquest objectiu, durant l'any 2018 es varen elaborar i aprovar els decrets que regulen dos òrgans de nova creació: l'Observatori per a la Igualtat i la Comissió per a la Igualtat de Gènere.

2. El Pacte Social contra les Violències Masclistes, com un exercici de compromís transversal de tot el Govern per fer front a la violència contra les dones. Consta de 135 mesures, que impliquen totes les conselleries i que van des de la prevenció



fins a la intervenció i la reparació del dany. Els objectius del Pacte són els següents:

- Implicar tota la societat en la recerca i la construcció d'un espai lliure de violències masclistes.
- Manifestar un rebuig contundent a les violències masclistes i als fonaments que les sostenen, mitjançant la posada en marxa d'accions conjuntes amb la societat civil.
- Aconseguir que la societat col·labori en la prevenció, la denúncia i l'erradicació de les violències masclistes.
- Treballar perquè les generacions futures es construeixin sobre el respecte i el tracte igualitari a dones i homes.

3. La transversalitat de les polítiques d'igualtat, des del convenciment que els problemes que afecten les dones requereixen un esforç per assolir la necessària coordinació entre les institucions i per orientar els programes cap a actuacions amb objectius concrets; en especial, requereixen aprofundir en les polítiques públiques en matèria d'igualtat de dones i homes. L'Institut Balear de la Dona és l'organisme al qual correspon dur a terme la política del Govern de les Illes Balears en matèria d'igualtat, planificar-la i coordinar-la. Això suposa la cooperació i la implicació necessàries de l'Administració de la Comunitat Autònoma, els consells insulars i els ajuntaments.

El 2018 va ser l'any en què les Illes Balears ens vàrem proclamar «Orgullosament feministes!». Això va quedar palès en la gran manifestació del 8 de març, en què varen participar més de 25.000 persones. La vaga i la manifestació varen ser convocades pels diversos grups feministes de les Illes Balears i, en l'àmbit estatal, per la Plataforma 8M, que es feia ressò de les accions que tenien lloc arreu de l'Estat, les coordinava i n'informava. A més, al llarg de l'any 2018, es varen iniciar diversos projectes d'especial rellevància.

El primer fou la constitució de la Mesa de Creació i Coordinació del Pla Autonòmic per a la Lluita contra el Tràfic de Dones i Nines amb Fins d'Explotació Sexual i l'Abordatge de la Prostitució a les Illes Balears 2019-2022. Es tracta una eina clau per lluitar contra aquesta xacra a la nostra comunitat, i també és la base per teixir vincles entre totes les entitats, persones i institucions implicades en els reptes d'eliminar el turisme sexual i el tràfic de persones, així com d'abolir la prostitució.



El segon projecte destacable de l'any 2018 és l'impuls de les taules locals de coordinació contra la violència de gènere, un instrument de feina d'àmbit municipal en què participen les principals entitats i institucions implicades directament o indirectament en la lluita contra la violència de gènere: els ajuntaments, els centres educatius, els centres de salut i la policia local, entre d'altres. Aquestes taules permeten coordinar i millorar tant la prevenció com la intervenció en els casos de violència de gènere, i això ho fan les persones i les institucions que són més properes a les víctimes i que, per tant, tenen més capacitat per detectar cada cas i coordinar una acció conjunta.

A final del 2018 es va assolir una altra fita important en relació amb l'atenció a les dones víctimes i amb les accions contra les violències masclistes: el traspàs de competències en matèria de gènere i dona als consells insulars de Mallorca, Menorca, Eivissa i Formentera. Això va suposar que, a partir de l'1 de gener de 2019, els consells assumiren les funcions que impliquen una acció més directa amb la ciutadania, tant pel que fa a la sensibilització, la formació i la prevenció com a la lluita contra les violències masclistes o l'atenció a les dones que les pateixen. Amb aquesta redistribució de competències, els consells, tal com preveu l'Estatut d'autonomia, ofereixen l'atenció directa com a administració més propera a la ciutadania que són. Per la seva banda, l'IBDONA continua exercint, amb caràcter transversal, les funcions de coordinació institucional, planificació, recerca i seguiment de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat d'homes i dones, entre d'altres.

Les polítiques d'igualtat corresponents a l'any 2019 cavalquen entre dues legislatures. La desena legislatura autonòmica de les Illes Balears, que va començar el 20 de juny de 2019, va comportar la signatura dels acords de governabilitat per part de totes les forces del Govern progressista. Com no pot ser d'una altra manera, es va apostar per continuar fent feina per la igualtat entre dones i homes, accelerant les mesures implantades i generant noves línies d'actuació. Entre d'altres, es varen marcar quatre objectius prioritaris:

1. Lluitar contra qualsevol forma de violència masclista; donar suport a les dones i als seus fills i filles víctimes de violència masclista, i contribuir a la restitució del seu projecte de vida.
2. Empoderar les dones en l'àmbit de l'economia i l'ocupació, i impulsar mesures per incrementar el nombre de dones en càrrecs intermedis i de direcció empresarial, com també lluitar contra la bretxa de gènere, l'assetjament sexual i



fomentar la corresponsabilitat en les tasques domèstiques i en les tasques de cura de menors i de cura dels membres de la família més vulnerables.

3. Generalitzar la coeducació als centres educatius, com també fomentar entre els infants la prevenció de la violència masclista des de l'educació infantil fins al final del batxillerat o el segon grau de formació professional.

4. Fer un projecte abolicionista de qualsevol forma d'explotació sexual i aconseguir que les Illes Balears siguin un territori lliure de turisme sexual.

Durant l'any 2019, els principals reptes de l'Institut Balear de la Dona es varen centrar, d'una banda, en la coordinació interinstitucional —entre el Govern, els consells insulars i els ajuntaments— en matèria d'igualtat, per tal d'afavorir que totes les dones, a tots els indrets de les Illes Balears, tinguin al seu abast els mateixos recursos. De l'altra, es va apostar per l'impuls de la transversalitat de la igualtat a les conselleries, fet que va suposar l'augment dels programes de foment de la igualtat de gènere i de lluita contra la violència masclista. El compromís del Govern amb les polítiques d'igualtat es va plasmar també en l'àmbit pressupostari: els comptes de l'Institut es van més que duplicar respecte de l'any 2018, en bona part gràcies als fons provinents del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere. Part d'aquests fons va permetre finançar projectes, en què van intervenir associacions, ajuntaments, consells insulars i conselleries del Govern de les Illes Balears, tots amb un denominador comú: la igualtat és l'antídote contra la violència masclista.

Part d'aquest import es va destinar a fer realitat les primeres accions incloses en el Pla Autonòmic per a la Lluita contra el Tràfic de Dones i Nines amb Fins d'Explotació Sexual i l'Abordatge de la Prostitució a les Illes Balears 2019-2022. Aquest document marc, fruit de la col·laboració entre entitats, persones i institucions, desenvolupa mesures destinades a aprofundir en la sensibilització, la prevenció i la detecció d'aquesta realitat a les nostres illes. També desplega eines per a la millora de la coordinació institucional i el treball en xarxa, i l'atenció integral a les víctimes perquè puguin refer els seus plans i expectatives.

El 2019, també va ser un any d'avanços en l'àmbit de la coeducació i el foment de la igualtat entre la població més jove de la nostra comunitat, gràcies a la col·laboració entre l'IBDONA i la Conselleria d'Educació, que varen apostar per reforçar el programa de coeducació als centres educatius de les Illes Balears. En el mateix àmbit escolar, la campanya de prevenció de la violència masclista a les escoles, que va suposar un increment considerable d'agents d'igualtat, alhora que

va sensibilitzar els infants i adolescents contra aquesta xacra social.

3. Avaluació dels instruments estratègics

La planificació estratègica de l'Institut Balear de la Dona reflecteix l'esforç per articular la transversalitat de les polítiques d'igualtat en el conjunt del Govern de les Illes Balears. Durant els anys 2018 i 2019 s'han elaborat dos plans que contenen la formulació d'objectius, línies d'actuació i mesures que han marcat la trajectòria de l'Institut en aquest període: el IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de les Illes Balears 2015-2020 i el Pla Reacció. Mesures contra les violències masclistes 2017-2020.

El IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de les Illes Balears 2015-2020 parteix d'una diagnosi feta el 2014 sobre la situació de les dones a les Illes Balears en els àmbits següents:

1. Treball i economia
2. Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
3. Violència contra les dones
4. Participació política i social
5. Educació i formació
6. Salut
7. Altres polítiques sectorials

Cada àmbit correspon a un eix; aleshores es van formular gairebé 250 actuacions estructurades en els set eixos indicats. El diagnòstic en matèria d'igualtat es completà amb una planificació d'estratègies i d'actuacions concretes que implicaven tot el Govern de les Illes Balears, així com la resta d'administracions públiques i els agents socials.

El IV Pla Estratègic es va desenvolupar de manera paral·lela amb el desplegament normatiu i estratègic següent:

- L'aprovació i l'entrada en vigor de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
- L'aprovació, l'11 de novembre de 2016, del pla «Mesures contra les violències masclistes», que s'havien de desplegar i implantar entre 2017 i



2020 en el marc del Pacte Social contra les Violències Masclistes. Aquest pla és conegut com a Pacte Reacció i és coincident amb moltes mesures del IV Pla Estratègic 2015-2020.

- L'aprovació del Decret 1/2018, de 2 de febrer, pel qual es regulen les funcions, la composició, el funcionament i les àrees d'intervenció de l'Observatori per a la Igualtat.
- L'aprovació del Decret 19/2018, de 29 de juny, pel qual es regulen les funcions, la composició, l'organització i el règim de funcionament de la Comissió per a la Igualtat de Gènere, i l'elaboració de l'informe biennal relatiu a l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes.
- El 23 novembre de 2018, el Consell de Govern va aprovar el Pla Autonòmic per a la Lluita contra el Tràfic de Dones per a l'Explotació Sexual (TDES) i l'Atenció a la Prostitució a les Illes Balears.
- En compliment del mandat contingut en l'article 70 de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, s'aprovà el Decret 46/2018, de 21 de desembre, de traspàs als consells insulars de les funcions i els serveis que en matèria de polítiques de gènere i dona exercia l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

D'altra banda, l'execució del Pacte Reacció implicà de manera transversal totes les conselleries del Govern de les Illes Balears mitjançant l'establiment de 6 línies estratègiques, 23 objectius i 135 mesures.

Es van traçar les sis línies estratègiques següents:

1. Promoció de la igualtat i prevenció de les violències masclistes en la infància i en la joventut.
2. Avançament cap a una cultura més igualitària.
3. Promoció del temps lliure, l'esport i els espais d'oci lliures de violències masclistes.
4. Accés i entorn de treball lliures de violències masclistes.
5. Atenció integral a les dones que pateixen o han patit violències masclistes i a les seves filles i fills.
6. Espais de participació.

En el marc de l'elaboració del V Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes a les Illes Balears (2021-2023), el Laboratori Interdisciplinari sobre Drets i Llibertats (LIDIB) realitzà una avaluació de l'aplicació de les mesures del Pacte Reacció (2017-2020) en relació amb el IV Pla Estratègic d'Igualtat de les Illes Balears (2015-2020).



A partir del buidatge d'ambdós texts, es van elaborar uns qüestionaris adreçats a les conselleries competents, a l'Institut Balear de la Dona i a altres entitats implicades. La informació, tant quantitativa com qualitativa, generada a partir de les respostes obtingudes quant als indicadors formulats va ser analitzada i va servir de punt de partida per elaborar les avaluacions corresponents a ambdós plans, identificar-ne els punts forts i febles i, finalment, incorporar les conclusions corresponents en el V Pla Estratègic d'Igualtat.

De les respostes i les dades extretes dels qüestionaris sobre l'aplicació del Pacte Reacció, se'n varen extreure els punts més rellevants pel que fa a la consecució dels objectius, així com els aspectes que havien quedat pendents de desenvolupar, en forma de mancances, i que s'han establert com a prioritaris en el V Pla Estratègic.

Punts forts del IV Pla Estratègic en matèria de violència de gènere

Salut

- S'ha implantat un protocol per a la detecció i l'actuació en relació amb la mutilació genital femenina.
- S'ha actualitzat el Protocol d'actuació sanitària davant la violència masclista a les Illes Balears, i s'ha millorat la guia ràpida, la formació impartida i el cribratge a les dones més grans de 14 anys que acudeixen a consulta d'atenció primària.
- S'han format professionals del Servei de Salut en la detecció de situacions de violència masclista.
- S'han actualitzat i adequat les eines informàtiques per fomentar i quantificar els diagnòstics mèdics relacionats amb la violència de gènere o el risc de patir-ne i s'ha elaborat i implantat el Pla de Sensibilització i Formació en Violència Masclista en l'Àmbit de la Salut de les Illes Balears.
- S'ha creat una figura referent de violències masclistes en cada centre assistencial en l'àmbit de la salut.
- S'està educant per a la diversitat, la salut afectiva i sexual, i la prevenció de la violència de gènere als instituts des dels centres de salut i en el marc de la Consulta Jove.



Violència de gènere

- S'ha elaborat un estudi sobre la incidència de les violències masclistes i les diferents formes que adopta entre la gent jove.
- S'han mantingut els centres d'assessorament a les dones, un per cada illa.
- S'ha fet el seguiment i l'avaluació dels casos de dones que requerien assistència a centres d'acollida, informació i assessorament.
- S'han millorat i adaptat els webs i recursos digitals per facilitar el coneixement del circuit d'atenció per a les víctimes de violències masclistes; s'han elaborat memòries específiques d'atenció a víctimes amb indicadors consensuats i aportacions qualitatives (incloent-hi les valoracions de les usuàries), i s'ha difós informació sobre ajuts i prestacions disponibles per a dones víctimes de violències masclistes.
- S'ha elaborat un document amb informació homogeneïtzada sobre els recursos disponibles per a les dones que accedeixen als jutjats de violència de gènere.
- S'ha impartit formació específica a professionals que atenen, directament o indirectament, víctimes de violències masclistes.
- S'ha constituït una comissió de seguiment i avaluació de les accions incloses en el Pacte Reacció (2017-2020). La seva activitat s'ha centrat en l'elaboració d'informes d'avaluació intermèdia i en la creació de comissions polítiques organitzades amb aquests propòsits.

Administració

- S'han promogut i difós les bones pràctiques de les associacions i empreses d'educació en el lleure, de les entitats juvenils i de les federacions esportives en matèria d'igualtat i contra la violència i la discriminació cap a les persones LGTBI.
- S'han duit a terme formacions en temes de gènere, violències masclistes i discriminació per identitat de gènere als mitjans de titularitat pública.
- S'ha implantat el II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes dels Serveis Generals de l'Administració de la CAIB (2016-2019).
- S'ha impulsat el Consell de Participació de les Dones com a instrument de diàleg.

- S'ha personat la Comunitat Autònoma en els procediments per assassinats i actes de violència masclista amb resultats de lesions greus cap a les dones comesos a les Illes Balears.

Educació

- S'ha format les AMIPA i l'alumnat en matèria de violències masclistes.
- S'han afegit aspectes relacionats amb les violències masclistes en els protocols de prevenció, detecció i intervenció de l'assetjament escolar a les Illes Balears.
- S'ha donat un tracte preferent en l'accés a les escoles finançades amb fons de les administracions públiques i a beques d'estudi per a les filles i els fills de dones víctimes de violències masclistes.

Mancances del IV Pla Estratègic en matèria de violència de gènere

Salut

- Les entitats responsables en l'àmbit de la salut troben a faltar que es dugui a terme més educació afectiva i sexual enllaçada amb l'específica sobre igualtat i prevenció de la violència masclista.
- S'han d'estandarditzar els comunicats judicials de lesions i s'ha de facilitar la descripció dels aspectes relacionats amb la violència de gènere a tots els centres assistencials del Servei de Salut.

Violència de gènere

Es proposen les mesures, els estudis o les accions següents:

- Signar un conveni de col·laboració entre l'Institut Balear de la Dona i el Col·legi d'Advocats de les Illes Balears per facilitar i millorar l'assistència jurídica a dones víctimes de violència de gènere i tràfic.
- Reglamentar els criteris i les condicions mínimes dels centres d'acollida, la informació i l'assessorament a les dones víctimes de violència de gènere.
- Fer un seguiment qualitatiu en els processos d'atenció de dones que han patit o pateixen violència de gènere.
- Elaborar un estudi de les principals problemàtiques detectades en relació



amb les violències masclistes.

- Per millorar el coneixement de totes les formes de violència, es troba a faltar un estudi de totes les formes de violència a tots els centres educatius de les Balears.
- Es troben a faltar mesures i accions per apropar l'assessorament legal i facilitar els processos jurídics a les dones, sobretot pel que fa als mitjans personals i materials.
- Es troben a faltar recursos per facilitar la recuperació integral de les víctimes de violències masclistes i de les seves famílies.
- S'ha de promoure el projecte IRIS, base de dades confidencial de protecció de víctimes de violència de gènere.

Administració

- Implementar la figura tècnica d'igualtat als centres de treball de l'Administració de la Comunitat Autònoma.
- Fomentar la inclusió de la figura tècnica d'igualtat a les empreses privades.
- Implementar les unitats d'igualtat a cada conselleria.
- Impartir formació per al personal dels serveis jurídics que instrueixen els procediments disciplinaris del Protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.

Educació

- Crear un organisme autònom exclusiu en temes de coeducació als centres educatius i dotar-lo de personal amb formació específica en igualtat i coeducació i dedicació exclusiva a tasques relacionades amb la coeducació.
- Elaborar un protocol per afrontar la violència masclista en l'àmbit de l'educació.
- Incorporar definitivament aspectes relacionats amb les violències masclistes en el Protocol de prevenció, detecció i intervenció de l'assetjament escolar de les Illes Balears.

- Crear una plataforma virtual d'intercanvi de bones pràctiques d'erradicació de les violències en l'àmbit educatiu.

Conclusions i recomanacions

En la darrera fase de la diagnosi, el LIDIB elabora tot un seguit de conclusions que reflecteixen les conseqüències més importants de l'anàlisi i ofereix, a la vegada, propostes d'actuació per avançar en la millora de les polítiques d'igualtat de les administracions públiques de les Illes Balears. Les més significatives són les següents:

- Per dissenyar polítiques efectives d'igualtat, és necessari un bon diagnòstic de les problemàtiques i les dificultats d'equitat d'ambdós sexes perquè la intervenció pública pugui transformar-les o mitigar-les. És fonamental tenir un bon coneixement de la situació que viuen les dones i els homes, i encara hi ha aspectes que s'escapen d'aquest coneixement perquè falten dades. Per això, es fa necessari ampliar i millorar la recollida i la sistematització de dades desagregades per comunitat autònoma, per sexe, per illa i, si és possible, per franja d'edat, per poder determinar al màxim a qui adreçar les polítiques i les accions d'igualtat.
- A més de dissenyar estratègies per aconseguir una igualtat efectiva entre homes i dones en els àmbits en què s'identifica més desequilibri, és necessari conèixer el desplegament actual de la Llei d'igualtat i planificar-ne la part que encara no s'hagi implementat mitjançant el Pla Estratègic. Per això, es recomana seguir l'estructura, les polítiques, les accions i les mesures previstes en la Llei.
- Atès que els consells insulars cada vegada tenen més competències en matèries d'igualtat, prevenció i assistència en cas de violència de gènere, caldria determinar amb especial cura en la planificació estratègica quins són els òrgans responsables de cada acció, i establir mecanismes concrets de coordinació, a més de concertar el pressupost que destinarà a cada acció cada institució implicada.
- Davant la desigualtat sistèmica que es detecta en tots els àmbits analitzats, es recomana incorporar en el Pla Estratègic un eix sobre transversalitat de gènere o bon govern amb perspectiva de gènere. El bon govern no es pot



entendre només des d'una perspectiva d'eficiència i d'eficàcia; bon govern és també una administració inclusiva i democràtica, capaç de produir unes polítiques públiques que siguin de més qualitat, no tan sols perquè estan ben dissenyades, gestionades i avaluades, sinó perquè recullen i donen resposta a les necessitats i als interessos de tota la ciutadania en la seva diversitat.

- Això implica necessàriament canvis institucionals i la transformació de les pràctiques i la cultura de les organitzacions públiques, com per exemple revisar els processos per incorporar la igualtat com a requisit (en l'elaboració de pressuposts, les contractacions i les subvencions), formar el personal polític i tècnic de l'Administració, revisar els objectius de les polítiques, generar eines analítiques i informatives, o incorporar persones expertes, el moviment feminista i la societat civil organitzada en el disseny i el seguiment de les polítiques públiques, entre d'altres.
- Per avançar cap a l'objectiu d'igualtat efectiva entre homes i dones i, en definitiva, cap a una societat més democràtica i igualitària, serà necessari impulsar un canvi institucional sistemàtic cap a un bon govern en termes d'equitat de gènere: la Comunitat Autònoma de les Illes Balears necessita un marc conceptual, organitzatiu, i no tan sols el marc normatiu i executiu de què disposam a hores d'ara, per implementar de manera real i efectiva la transversalitat de gènere, d'acord amb les recomanacions formulades a Espanya per part d'òrgans internacionals com el Comitè CEDAW i, especialment, d'acord amb allò que estableix la legislació autonòmica i estatal.
- És necessari incorporar, de forma sistemàtica, la igualtat en les accions, les polítiques, les dinàmiques i les estructures de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i crear espais de treball per planificar, gestionar i avaluar les polítiques autonòmiques des de la perspectiva de gènere; promocionar l'ús d'un llenguatge no sexista, i identificar i dissenyar accions i polítiques contra estereotips masculistes que són causa de discriminació i, per tant, de desigualtat entre homes i dones. Aquest eix por partir de la normativa existent, esbrinant què s'ha fet fins ara i què s'està fent, per detectar els punts febles que cal millorar i reforçar els punts forts del sistema actual.

4. Assoliments en matèria d'igualtat

Bloc 1. Polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere

1.1. Representació equilibrada de dones i homes

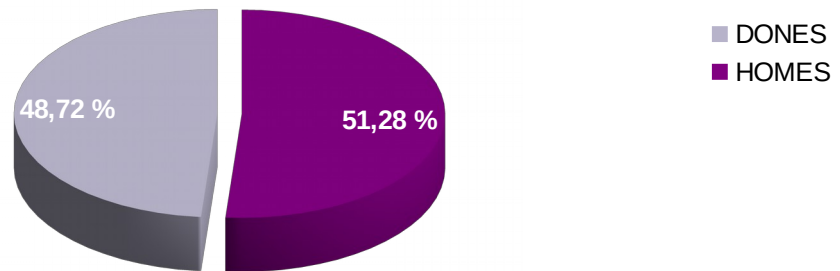
Les administracions públiques no poden quedar al marge de les demandes i transformacions socials que s'han produït a la comunitat autònoma els darrers trenta anys. Amb la incorporació progressiva de les dones al mercat de treball i a l'esfera pública, es fa imprescindible que l'Administració sigui un reflex de la realitat social actual. És per això que la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, en l'article 4, estableix, com a mesura per a la promoció de la igualtat de gènere, que l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i els ens que n'integren el sector públic instrumental designin les persones que els representin en els òrgans col·legiats, d'acord amb el principi de presència equilibrada.

Per tal de conèixer el nivell d'assoliment d'aquest objectiu, s'ha consultat a les diferents conselleries i al sector públic instrumental de la CAIB. La taxa de resposta ha estat alta i, per a l'any 2018, segons les respostes aportades per les conselleries, s'analitzen 38 òrgans col·legiats superiors, distribuïts amb una representació de 171 dones i 180 homes.

Això permet afirmar que l'any 2018 les dones suposaven gairebé la meitat dels càrrecs en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participa l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental, i representaven un 48,72 % del total de persones designades.

Taula 1

Percentatge de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma (2018)



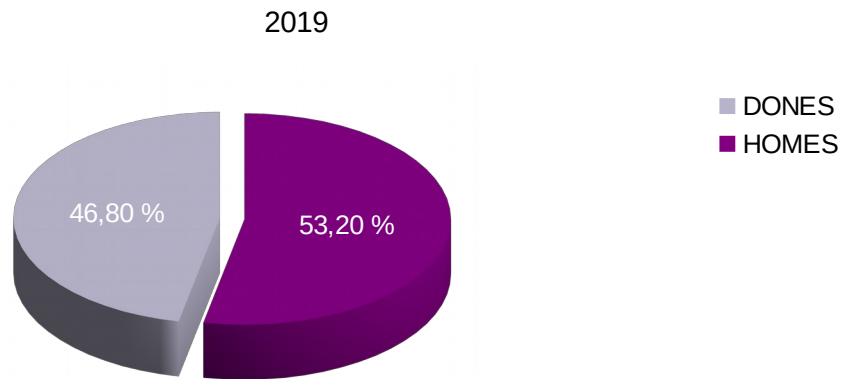
FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LES CONSELLERIES

L'any 2019 la proporció va minvar en poc més de dos punts, emperò són resultats que visibilitzen com la distribució igualitària és un objectiu pràcticament assolit dins l'Administració. Tal com fixa la Llei 11/2016, en l'article 4.6, s'entén per *representació equilibrada* la presència de dones i homes de manera que cap sexe no superi el 60 % del conjunt de persones a què es refereix ni sigui inferior al 40 %.

L'any 2019 l'anàlisi de les respostes aportades per les conselleries es basa en 39 òrgans col·legiats superiors, i representa un total de 205 dones i 233 homes. Això suposa un percentatge de 46,80 % de dones designades i un 53,20 % d'homes, de manera que encara ens trobam dins els marges assenyalats per la Llei 11/2016 com a representació equilibrada dels dos sexes.

Taula 2

Percentatge de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LES CONSELLERIES

1.2. Informes d'impacte de gènere

Per tal d'incorporar la transversalitat de les polítiques d'igualtat, es fa necessari implementar una nova forma de dissenyar les polítiques públiques. No és suficient amb l'anàlisi posterior de les accions dutes a terme, sinó que es fa necessari incorporar la perspectiva de gènere des de la fase de planificació, que permeti fixar amb claredat els objectius que es volen incorporar i conèixer la realitat en la qual es vol incidir.

L'article 5 de la Llei 11/2016 insta els poders públics de les Illes Balears a incorporar en totes les polítiques la perspectiva de gènere, entesa com la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. Això és, incorporant la perspectiva de gènere en totes les fases d'elaboració de les polítiques públiques.

Per tal de materialitzar el mandat que estableix la Llei 11/2016 i poder dur a terme el disseny i la planificació en el procediment d'elaboració de les lleis i de disposicions de caràcter general, s'estableix la necessitat d'incorporació d'un



informe d'avaluació d'impacte de gènere. Aquest ha de tenir per objecte, com a mínim, l'estimació de l'impacte potencial del projecte normatiu en la situació de les dones i dels homes com a col·lectiu, i també l'anàlisi de les repercussions positives o adverses, en matèria d'igualtat, de l'activitat projectada.

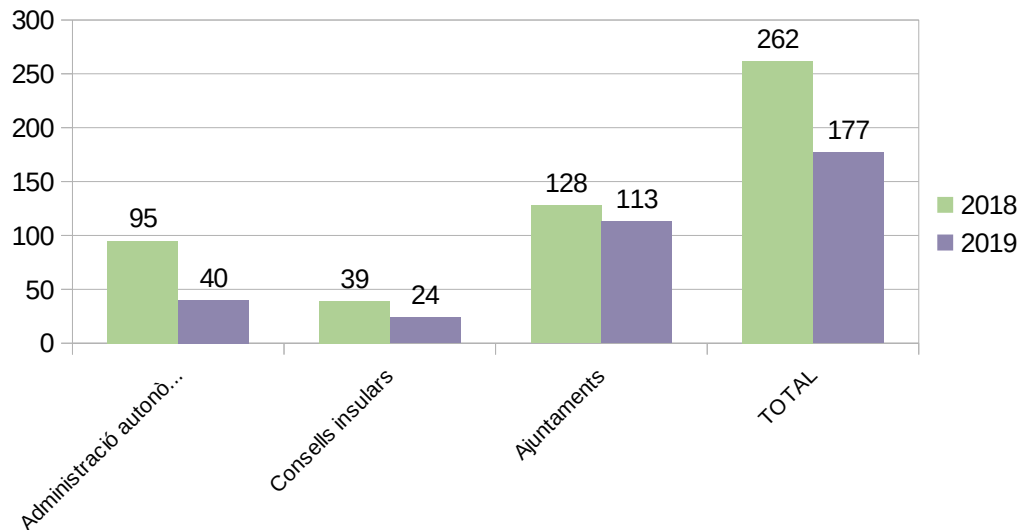
De conformitat amb l'informe d'avaluació d'impacte de gènere, el projecte normatiu ha de respectar la igualtat de sexes mitjançant la reducció o l'eliminació de les desigualtats detectades i ha d'incloure les mesures adreçades a neutralitzar el possible impacte negatiu en la situació de les dones i els homes considerats com a col·lectiu.

Des del mes de setembre de 2007 l'Institut Balear de la Dona ha estat l'organisme encarregat d'elaborar-lo, i ha emès informes sobre l'impacte de gènere dels projectes de disposicions normatives que elaboren l'Administració autonòmica, els consells insulars i els ajuntaments de les Illes Balears. Aquests venen a ser instruments que faciliten la valoració, previsió i prospecció de les polítiques públiques considerant el diferent impacte que produiran en les dones i en els homes.

Durant l'any 2018 es varen rebre 265 sol·licituds d'informes d'impacte de gènere, xifra que suposa un total de 262 informes emesos. Per a l'any 2019, es reberen 179 sol·licituds d'informes d'impacte de gènere, xifra que suposa un descens considerable respecte les dades de l'any anterior, de manera que suposa un total de 177 informes emesos. La diferència entre els informes sol·licitats i els finalment emesos respon al fet que no tots els informes sol·licitats eren susceptibles de ser emesos, d'acord amb la normativa vigent.

Taula 3

INFORMES D'IMPACTE DE GÈNERE EMESOS SEGONS ADMINISTRACIÓ (2018-2019)

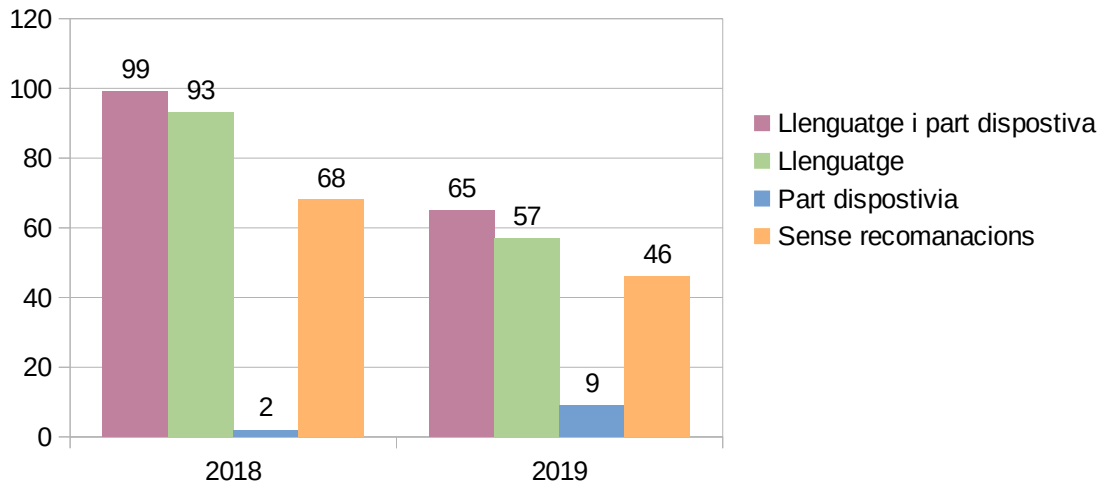


Pel que fa a la classificació segons l'entitat sol·licitant, podem veure que tant per a l'any 2018 com per a l'any 2019 la majoria de sol·licituds d'informes provenen dels ajuntaments de les Illes Balears, seguits per l'Administració autonòmica i pels consells insulars. *FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES MEMÒRIES DE L'INSTITUT BALEAR DE LA DONA*

Els informes d'impacte de gènere s'estructuren en tres parts: d'una banda, es du a terme la revisió del llenguatge que s'empra en la proposta, per assegurar que s'adequa al que marca la Llei 11/2016 en relació amb l'ús de llenguatge no sexista. D'altra banda, es revisa la part dispositiva de la proposta, per tal d'estimar l'impacte potencial del projecte normatiu en la situació de les dones i dels homes i analitzar les repercussions positives o adverses en matèria d'igualtat de l'activitat projectada. Per acabar, si escau, es trameta la proposta de millora i les recomanacions.

Taula 4

INFORMES D'IMPACTE DE GÈNERE EMESOS SEGONS RECOMANACIÓ (2018-2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES MEMÒRIES DE L'INSTITUT BALEAR DE LA DONA

Per tant, dels 177 informes d'impacte de gènere emesos l'any 2019, 131 contenen sigui modificacions en el llenguatge emprat, sigui propostes de millora i/o recomanacions referides a la part dispositiva, o bé ambdues coses. D'aquestes xifres podem deduir que la revisió de les disposicions normatives des de la perspectiva de l'impacte de gènere és una activitat necessària, atès que en un 74,01 % de les disposicions sobre les quals l'Institut Balear de la Dona ha emès un informe l'any 2019 s'han assenyalat recomanacions de millora en el llenguatge i/o propostes de millora o recomanacions que cal tenir en compte en la part dispositiva de la norma. Les dades de l'any 2018 són molt similars i suposen un 74,04 % de les disposicions revisades.

1.3. Informe d'impacte de gènere en els avantprojectes de llei de pressuposts

Per tal d'assegurar que les lleis de pressuposts de la Comunitat Autònoma siguin un element actiu en la consecució de l'igualtat entre dones i homes i permetre la valoració del grau d'integració de la perspectiva de gènere en els objectius del sector públic, la Llei 11/2016, en l'article 6, estableix l'obligació d'elaborar un informe d'impacte de gènere en acabar cada exercici pressupostari.



Per fer una planificació de les actuacions que es duran a terme per incorporar de forma efectiva la perspectiva d'igualtat de gènere, les conselleries de l'Administració de les Illes Balears i els ens del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma han d'incorporar en les memòries dels programes pressupostaris que s'integren en els pressuposts les actuacions per adequar la despesa a les necessitats específiques de dones i homes, per avançar en l'erradicació de les desigualtats i fer visible l'impacte diferenciat dels pressuposts sobre les dones i els homes.

La Llei marca el camí per assegurar el disseny de polítiques públiques amb visió de gènere des de l'inici, permet que s'aprofundeixi en l'acció planificadora i que aquesta pugui ser monitorada i analitzada al llarg de la seva execució.

L'Avantprojecte de llei de pressuposts per a l'any 2019 ha anat acompanyat del segon informe d'impacte de gènere dels pressuposts de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, que dona compliment al que assenyalava la Llei 11/2016. Una de les principals dificultats ha estat el difícil accés a la informació. En l'informe d'impacte de gènere de l'Avantprojecte de llei de pressuposts per a l'any 2019 s'han ampliat les àrees analitzades, incorporant a l'anàlisi amb perspectiva de gènere dels pressuposts els ens instrumentals.

L'any 2019, en l'Avantprojecte de llei de pressuposts per a l'any 2020, s'ha detectat una tendència a l'augment d'activitats i pressupost en matèries que promouen la igualtat en relació amb els anys anteriors. Aquestes dades assenyalen una progressiva incorporació, per part del sector públic de la Comunitat Autònoma, de la transversalitat de polítiques públiques adreçades a la igualtat, incidint en les etapes inicials d'anàlisi i projecció de les polítiques. De totes maneres, és important assenyalar la importància d'aprofundir en aquest aspecte, per tal de sistematitzar l'anàlisi de tot el sector públic de la CAIB.

1.4. Estadístiques i estudis

Amb l'objectiu d'integrar de manera efectiva la perspectiva de gènere en l'activitat ordinària de les administracions públiques de les Illes Balears, la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, en l'article 7, estableix que en l'elaboració d'estudis i estadístiques públics de la Comunitat Autònoma, s'ha d'incloure la variable «sexe» en totes les dades estadístiques, enquestes i registres

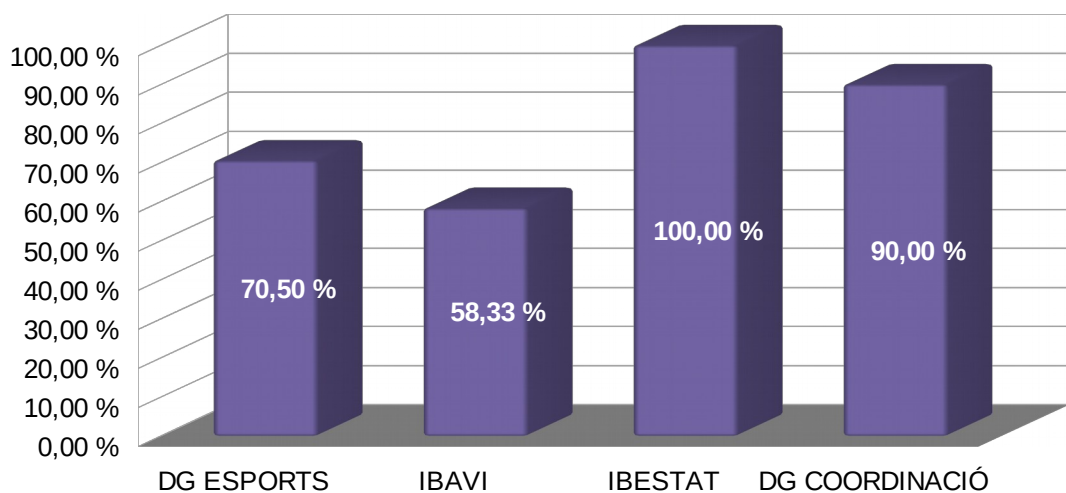
autonòmics, amb la finalitat de possibilitar un millor coneixement de les diferències en els valors, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes, i la influència d'aquests indicadors en la realitat que s'analitza.

L'Administració pública ha de vetlar perquè les situacions i condicions diferencials que afecten les dones siguin detectades i analitzades, per tal de proporcionar un bon coneixement de la realitat i poder dur a terme una planificació adequada i adient de les polítiques públiques que es projecten.

De les dades proporcionades per les conselleries i el sector públic instrumental de la CAIB, s'analitzen solament aquelles de les quals s'ha obtingut resposta. Els resultats proporcionats per la Direcció General d'Esports, l'Institut Balear de l'Habitatge (IBAVI), la Direcció General de Coordinació, Relacions amb el Parlament, Drets i Diversitat i l'Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT) indiquen que, per a l'any 2018, un 79,71 % de les dades generades inclouen la variable «sexe».

Taula 5

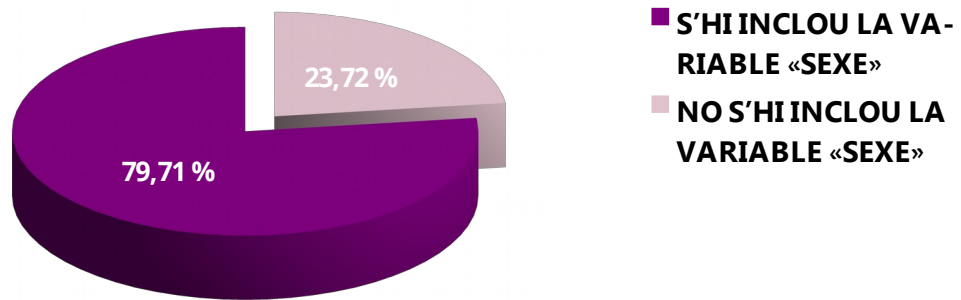
Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per organisme (2018)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA DIRECCIÓ GENERAL D'ESPORTS, L'INSTITUT BALEAR DE L'HABITATGE, LA DIRECCIÓ GENERAL DE COORDINACIÓ, RELACIONS AMB EL PARLAMENT, DRETS I DIVERSITAT I L'INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE LES ILLES BALEARS

Taula 6

PERCENTATGE DE DADES ESTADÍSTIQUES, ENQUESTES I REGISTRES AUTONÒMICS QUE INCLOUEN LA VARIABLE «SEXE» (2018)

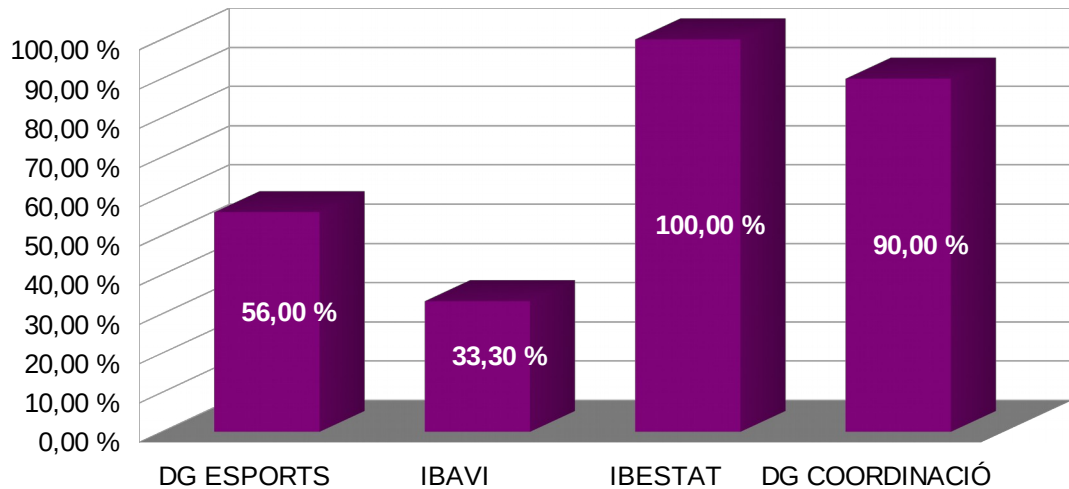


FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA DIRECCIÓ GENERAL D'ESPORTS, L'INSTITUT BALEAR DE L'HABITATGE, LA DIRECCIÓ GENERAL DE COORDINACIÓ, RELACIONS AMB EL PARLAMENT, DRETS I DIVERSITAT I L'INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE LES ILLES BALEARS

L'any 2019, el percentatge de dades desagregades per sexe va baixar fins al 69,83 %, tenint en compte les respostes aportades per la Direcció General d'Esports, l'Institut Balear de l'Habitatge (IBAVI), la Direcció General de Coordinació, Relacions amb el Parlament, Drets i Diversitat i l'Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT).

Taula 7

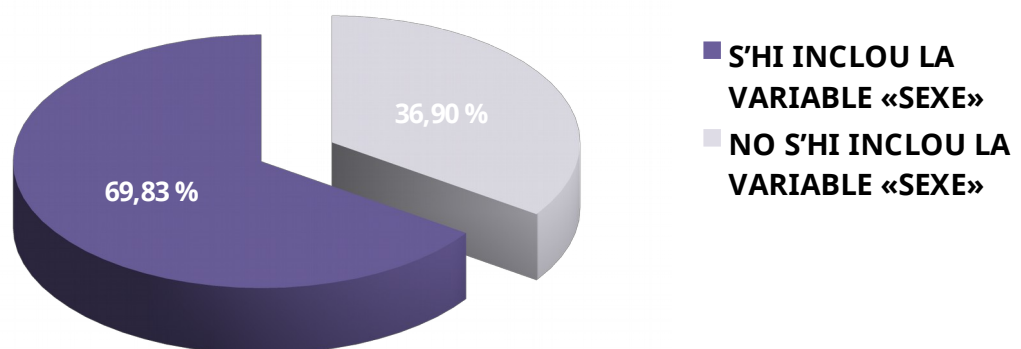
Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per organisme (2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA DIRECCIÓ GENERAL D'ESPORTS, L'INSTITUT BALEAR DE L'HABITATGE, LA DIRECCIÓ GENERAL DE COORDINACIÓ, RELACIONS AMB EL PARLAMENT, DRETS I DIVERSITAT I L'INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE LES ILLES BALEARS

Taula 8

PERCENTATGE DE DADES ESTADÍSTIQUES, ENQUESTES I REGISTRES AUTONÒMICS QUE INCLOUEN LA VARIABLE «SEXE» (2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA DIRECCIÓ GENERAL D'ESPORTS, L'INSTITUT BALEAR DE L'HABITATGE, LA DIRECCIÓ GENERAL DE COORDINACIÓ, RELACIONS AMB EL PARLAMENT, DRETS I DIVERSITAT I L'INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE LES ILLES BALEARS



Veient els resultats proporcionats i la baixa participació en aquest ítem, es creu important donar un impuls al que estableix la Llei i es recomana fer més incidència en el tractament diferenciat de les estadístiques, enquestes i registres autonòmics, per tal d'incidir en l'anàlisi i la planificació de les polítiques públiques des d'una perspectiva integradora i el reconeixement de les situacions diferencials que han de ser detectades.

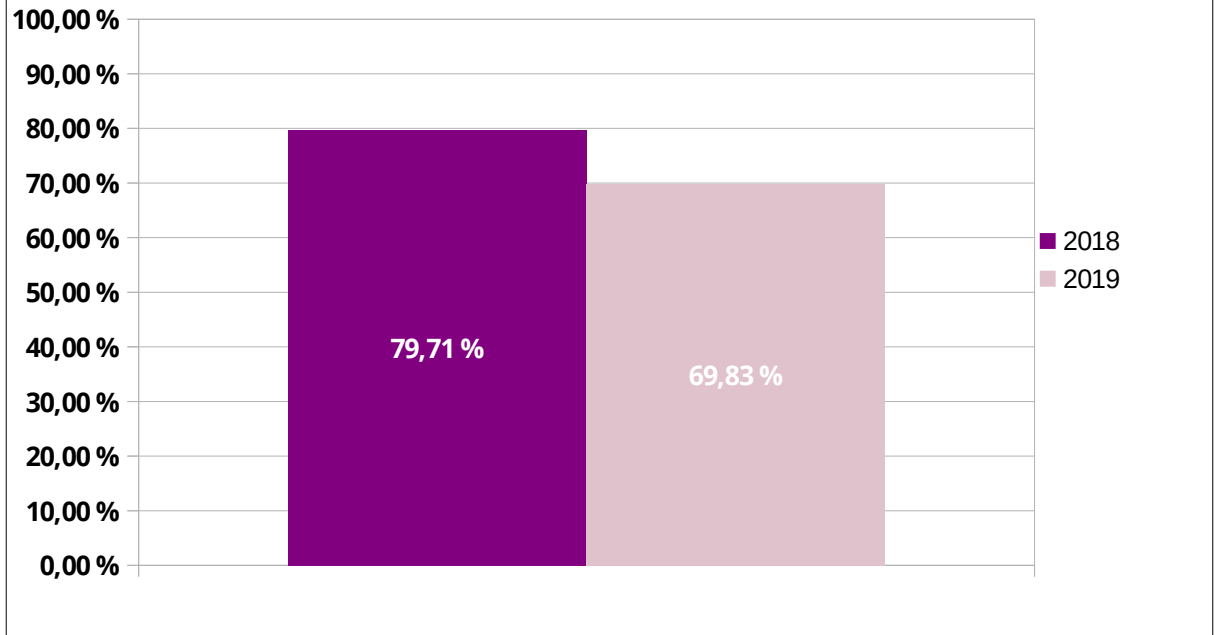
Es proposen com a indicadors pertinents per tal d'observar el grau de compliment d'aquest ítem:

a) El nombre de noves variables que permetin el coneixement, de forma àmplia, de la realitat diferenciada de dones i homes, així com les que permetin detectar situacions de discriminació múltiple.

b) La realització de formació específica al personal de la Comunitat Autònoma, per tal d'establir nous indicadors i mecanismes, que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.

Taula 9

Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe» (2018-2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA DIRECCIÓ GENERAL D'ESPORTS, L'INSTITUT BALEAR DE L'HABITATGE, LA DIRECCIÓ GENERAL DE COORDINACIÓ, RELACIONS AMB EL PARLAMENT, DRETS I DIVERSITAT I L'INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE LES ILLES BALEARS

1.5. Ajuts públics

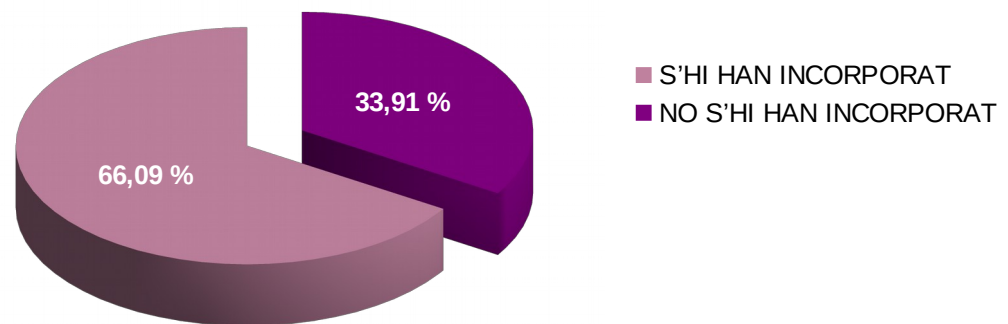
La Llei 11/2016, en l'article 11, encomana a les administracions públiques de les Illes Balears que incorporin en les bases reguladores de les subvencions, així com en les convocatòries corresponents, la valoració d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere per part de les entitats sol·licitants, llevat dels casos en què, per la naturalesa de la subvenció o de les sol·licitants, estigui justificat no incorporar-la-hi.

Per tal de monitorar el grau de compliment, s'ha demanat a les conselleries i al sector públic instrumental de la CAIB el nombre de clàusules que s'han incorporat en les bases reguladores de les subvencions i en les convocatòries corresponents, per a actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. La taxa de resposta de les conselleries i del sector públic instrumental de la CAIB ha estat d'un 23,23 %, xifra que suposa l'anàlisi de 417 valoracions incorporades.

El percentatge, per a l'any 2018, de valoracions incorporades adreçades a la consecució del principi d'igualtat ha estat d'un 66,09 % sobre el total de subvencions analitzades.

Taula 10

Percentatge de valoracions en les bases reguladores de subvencions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere (2018)

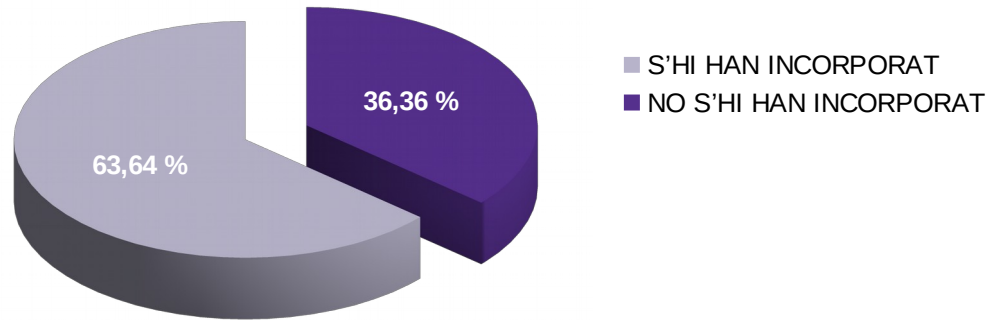


FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LES CONSELLERIES

L'any 2019 es produí un retrocés pel que fa a la inclusió de clàusules en les bases reguladores de les subvencions, destinades a assegurar la consecució de l'objectiu d'igualtat efectiva entre dones i homes. El percentatge de clàusules va disminuir al 63,64 % sobre el total de subvencions analitzades, xifra que suposa un retrocés de gairebé 3 punts.

Taula 11

Percentatge de valoracions en les bases reguladores de subvencions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere (2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LES CONSELLERIES

S'observa, per tant, la necessitat de donar impuls a la inclusió de clàusules adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere, per tal d'assegurar que la finalitat d'aquestes tenguí per objecte el foment d'activitats d'utilitat pública o interès social.

Es recomana la revisió dels criteris de valoració establerts en les ordres per les quals s'estableixen les bases reguladores de les subvencions, per tal d'assegurar la inclusió de clàusules adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere en tots els procediments que sigui possible.

Per poder establir tendències que ajudin a visibilitzar l'evolució d'aquest indicador, és necessari comptar amb una participació més elevada de les conselleries i els organismes públics per a propers anys, fet que ens permetrà conèixer de forma més ajustada quina és la realitat en aquest àmbit.

Bloc 2. Organització institucional i coordinació entre les administracions públiques

2.1. Observatori per a la Igualtat i unitats per a la igualtat

La Llei 11/2016 defineix quins han de ser els organismes d'igualtat emmarcats dins l'organització institucional i de coordinació entre les administracions públiques de les Illes Balears. Els articles 18 i 19 estableixen la creació de l'Observatori per a la Igualtat i de les unitats per a la igualtat. El desplegament reglamentari és el primer pas que s'ha de dur a terme per dotar de les eines pertinents els organismes públics. Aquest desplegament normatiu té com a objectiu la implantació dels instruments institucionals i de coordinació per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

En definitiva, és un pas necessari per construir el que l'ONU denomina «arquitectura de gènere», això és, les estructures responsables de definir i coordinar les noves polítiques d'igualtat, tant en el pla normatiu com executiu. Aquestes estructures són responsables també de la transversalització de gènere en tota l'Administració pública i del disseny de l'organització necessària per materialitzar aquesta tasca. Així, l'arquitectura de gènere s'ha de desplegar amb la implementació dels organismes per a la igualtat que preveu la Llei 11/2016.

L'Observatori per a la Igualtat és un organisme adscrit a l'Institut Balear de la Dona, encarregat de cercar, analitzar i difondre informació periòdica i sistemàtica sobre l'evolució dels indicadors, desglossats per illes, d'igualtat de dones i homes a les Illes Balears, que serveixin per fer propostes de noves polítiques adreçades a canviar i millorar la situació de les dones en els diversos àmbits, prioritzant les àrees de violència masclista, situació laboral, la imatge pública de les dones i l'àmbit educatiu i de salut, i fomentant la figura de l'agent d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en els àmbits públic i privat.

Per tal de dotar d'operativitat l'Observatori per a la Igualtat, la Llei 11/2016 estableix l'encàrrec de desplegar-ne reglamentàriament les funcions, la composició i el funcionament, així com les diferents àrees d'intervenció. Aquest desplegament s'ha materialitzat amb el Decret 1/2018, de 2 de febrer, pel qual es regulen les funcions, la composició, el funcionament i les àrees d'intervenció de l'Observatori per a la Igualtat (BOIB núm. 16, de 2018).



D'altra banda, la Llei 11/2016 dota d'operativitat els organismes d'igualtat dins la mateixa Administració, a través de les unitats per a la igualtat, com a estructura estable i tècnica de planificació, assessorament i impuls de la transversalitat de les polítiques d'igualtat i de les àrees que els afecten de forma sectorial, i es desenvolupa l'estructura per assegurar el desplegament de les mesures per a la igualtat.

La Llei 11/2016, en l'article 19, estableix que s'ha de constituir o designar a cada conselleria una unitat administrativa per executar les mesures per a la igualtat adients. Aquestes unitats han de comptar amb professionals formats en igualtat de gènere.

El desplegament reglamentari de creació de les unitats d'igualtat és una assignatura pendent de l'Administració autonòmica: s'han de marcar les pautes per a la creació d'aquestes noves estructures, que han de permetre comptar amb professionals amb més especialització i més capacitat tècnica. Durant els anys 2018 i 2019 el desplegament reglamentari no s'ha duit a terme. És per això que s'observa com a indispensable i urgent l'aprovació d'aquest reglament i la implementació efectiva de les unitats d'igualtat dins les conselleries.

Per tal de dotar de viabilitat real l'estratègia d'implementació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en l'Administració pública de les Illes Balears, és necessària l'existència d'una infraestructura bàsica que garanteixi el procés de transformació de l'Administració i que acompanyi la generació d'una nova cultura institucional, assegurant el compliment dels preceptes que assenyalen la Llei 11/2016.

Per tant, es fa necessari dotar d'eines i mitjans humans les unitats d'igualtat, i el primer pas ha de ser establir el marc normatiu, a través del desplegament reglamentari, que emmarqui les actuacions que s'han de dur a terme.

2.2. Òrgans de coordinació i consultius

Dins l'estructura derivada de la Llei 11/2016 trobam la Comissió per a la Igualtat de Gènere, definida en l'article 20 com l'òrgan encarregat de coordinar les polítiques i els programes que duen a terme les administracions autonòmiques,

insular i local en matèria d'igualtat de dones i homes.

El mateix article estableix el mandat de desplegar reglamentàriament les funcions, la composició, l'organització i el règim de funcionament de la Comissió. Amb el Decret 19/2018, de 29 de juny, pel qual es regulen les funcions, la composició, l'organització i el règim de funcionament de la Comissió per a la Igualtat de Gènere, i l'elaboració de l'informe biennal relatiu a l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes (BOIB núm. 81, de 30 de juny de 2018), s'ha donat compliment al que marca la Llei, i, per tant, s'ha avançat en l'establiment d'una estructura encarregada de desenvolupar els preceptes d'igualtat.

Taula 12

DESPLEGAMENT REGLAMENTARI DELS ORGANISMES CREATS PER LA LLEI 11/2016	
Observatori per a la Igualtat	Decret 1/2018, de 2 de febrer, pel qual es regulen les funcions, la composició, el funcionament i les àrees d'intervenció de l'Observatori per a la Igualtat
Unitats per a la igualtat	No s'ha desplegat reglamentàriament
Comissió per a la Igualtat de Gènere	Decret 19/2018, de 29 de juny, pel qual es regulen les funcions, la composició, l'organització i el règim de funcionament de la Comissió per a la Igualtat de Gènere, i l'elaboració de l'informe biennal relatiu a l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LES CONSELLERIES

Bloc 3. Mesures per a la integració de la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears

3.1. Contractació pública

Pel que fa als procediments de contractació, la Llei 11/2016 estableix en l'article 24 que les administracions públiques de les Illes Balears i el sector públic instrumental han d'establir condicions especials pel que fa a l'execució dels contractes que es formalitzin, amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral.

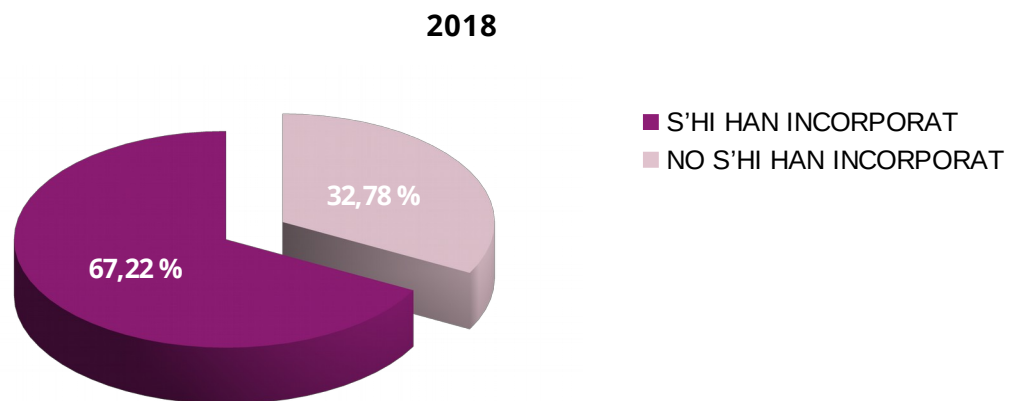
La Llei estableix les condicions necessàries per afavorir la implicació activa en favor de la igualtat a l'Administració, empreses, organitzacions, fundacions i associacions que optin per contractes o bé per subvencions públiques.

És a través de la inclusió de clàusules administratives tipus en els procediments de contractació que es poden establir els mecanismes pertinents per promoure la igualtat entre dones i homes en la contractació pública i per tant afavorir que aquest sigui un objectiu compartit pels agents socials.

L'any 2018, amb una taxa de resposta per part de les conselleries i del sector públic instrumental consultat d'un 43,3 %, es varen establir un total de 157 clàusules en els contractes públics amb l'objectiu de promoure la igualtat entre homes i dones.

Taula 13

Percentatge de condicions especials establertes en els contractes públics, dirigides a actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LES CONSELLERIES

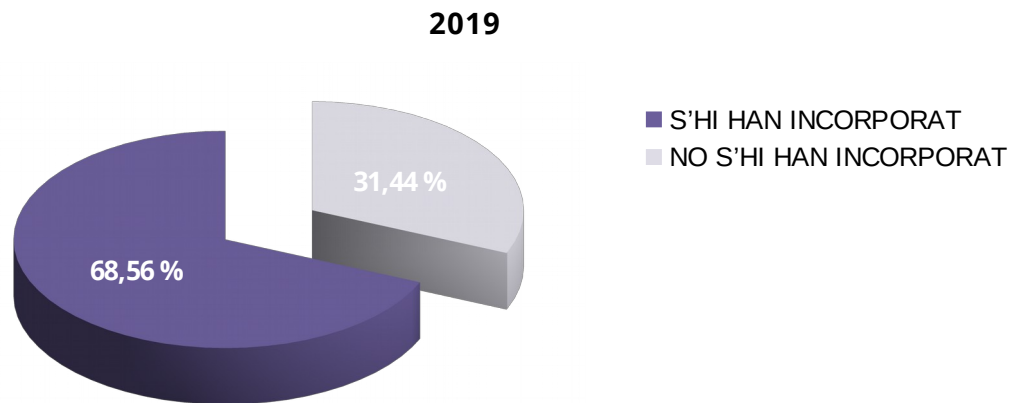
L'impuls en la inclusió de clàusules especials en l'execució dels contractes de l'any 2019 s'ha vist reflectit en l'augment en més d'un punt percentual respecte a l'any anterior, que ha passat a suposar un 68,56 % del total de contractes signats per l'Administració autonòmica.

Aquest augment marca una tendència positiva en el compliment de la Llei 11/2016. Tanmateix, és necessari arribar a un objectiu més ambiciós per tal que una major proporció dels contractes signats per les administracions públiques incloguin clàusules per incorporar la igualtat de gènere en la

contractació pública.

Taula 14

Percentatge de condicions especials establertes en els contractes públics, dirigides a actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LES CONSELLERIES

Una altra figura que recull l'article 24 de la Llei 11/2016, que es posa a disposició dels òrgans de contractació per tal d'aprofundir en la incorporació de la perspectiva de gènere, és el mandat d'establir en els plecs de clàusules administratives particulars la preferència de l'adjudicació dels contractes per a les proposicions que presentin les empreses que disposin del visat o del distintiu empresarial de l'Institut Balear de la Dona, que preveu l'article 40.5 de la mateixa Llei, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Aquesta preferència en l'adjudicació s'ha d'aplicar sempre que les proposicions igualin en els seus termes les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris que serveixen de base a l'adjudicació.

Les respostes aportades per les conselleries visibilitzen la necessitat d'aprofundir en aquest objectiu: tant per al 2018 com per al 2019 no hi ha hagut cap empresa que s'hagi presentat a les licitacions de contractes públics que disposàs del visat o del distintiu empresarial. És per això que es fa necessari estendre la importància que l'Administració pública dona a l'impuls de les polítiques d'igualtat i que les empreses que vulguin contractar amb l'Administració pública esdevinguin agents actius en la consecució d'aquest objectiu.



3.2. Capacitació del personal al servei de les administracions públiques

Per tal de garantir la capacitació del personal al servei de les administracions públiques en matèries d'igualtat, l'article 25.4 de la Llei 11/2016 estableix que, en els temaris dels processos de selecció per a l'accés a la funció pública, les administracions públiques de les Illes Balears hi han d'incloure continguts relatius a la legislació d'igualtat de dones i homes i la seva aplicació a l'activitat administrativa.

Dins les mesures específiques que s'han projectat a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per tal de donar compliment al mandat establert en la Llei, trobam l'aprovació del II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes (2016-2019) el dia 8 de juliol de 2016 (BOIB núm. 87, de 9 de juliol). Aquest document pretén ser una guia per tal d'establir les prioritats en el procés de transformació de l'Administració, amb l'objectiu d'integrar la perspectiva de gènere, partint de l'anàlisi i la diagnosi de la situació de l'estructura del 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.

L'eix 1 del Pla, titulat «Cultura d'igualtat i empoderament de les dones», defineix l'objectiu 1.1 «Potenciar la cultura organitzacional de la igualtat de gènere», mesura 1.1.1 «Afavorir l'accés de més persones a la formació bàsica en matèria d'igualtat i programar formació específica segons els col·lectius destinataris», que estableix l'acció concreta d'incloure temes sobre igualtat i violència de gènere en els temaris de les oposicions i dels processos de promoció interna (Acció 1.1.1.6).

Durant el període 2018-2019, objecte d'anàlisi d'aquest informe, s'han convocat processos selectius l'any 2019; per tant, les dades de què disposam fan referència a aquest període temporal. Segons dades facilitades per l'Escola Balear d'Administració Pública, el percentatge de proves selectives d'ocupació pública que han inclòs normativa sobre igualtat entre dones i homes i normativa sobre violència de gènere arriba al 95,83 % del total de proves. Aquesta dada indica que l'objectiu que les persones que s'integren a l'Administració pública de la CAIB tinguin coneixements en matèria d'igualtat està pràcticament assolit, fet que millora les competències del personal i que assegura el coneixement de la normativa en relació amb aquest tema. De totes maneres, l'Administració ha de vetllar perquè el 100 % del personal que ingressa a la funció pública tenguin

coneixements en la matèria, objectiu que s'hauria d'assolir en les properes convocatòries.

Taula 15

Percentatge de proves selectives d'ocupació pública que inclouen normativa sobre igualtat i violència de gènere. Per any		
	2018	2019
EBAP	-	95,83 %

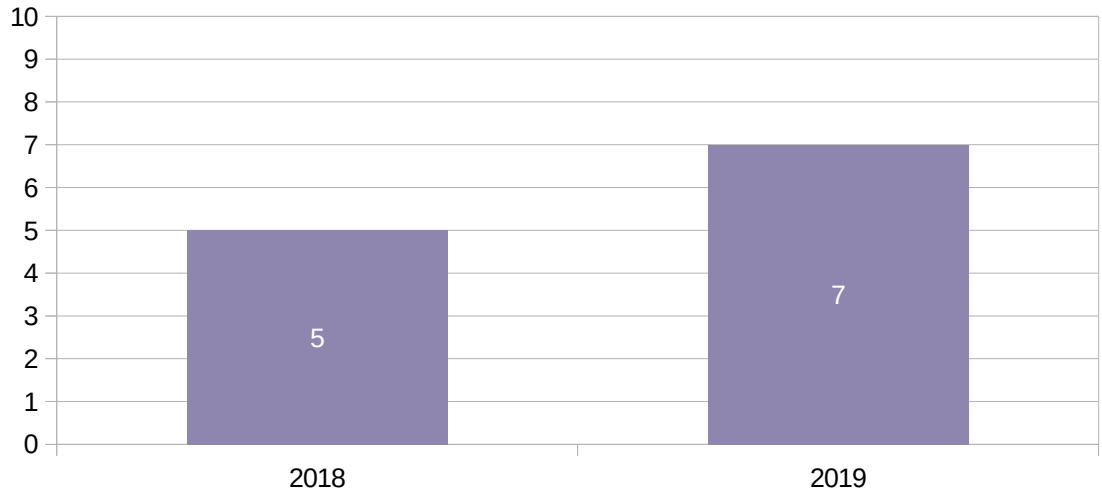
FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER L' ESCOLA BALEAR D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

Per assegurar que el personal de l'Administració pública de la CAIB tengui una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, a més d'incorporar als temaris dels processos selectius normativa en igualtat entre dones i homes, també s'ha de proveir tot el personal públic dels recursos formatius adequats, actualitzats i accessibles. L'article 25.1 de la Llei 11/2016 estableix que les administracions públiques de les Illes Balears han d'adoptar les mesures necessàries per assegurar que el seu personal pot accedir als recursos formatius i han d'incorporar la perspectiva de gènere en els continguts i en la formació per garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l'actuació administrativa.

Per analitzar el grau de compliment del que disposa la Llei 11/2016 amb relació a la formació del personal al seu servei, s'ha consultat a l'Escola Balear d'Administració Pública el nombre d'accions formatives que s'han impartit en matèria d'igualtat de dones i homes durant el període objecte d'anàlisi. Les dades mostren un augment del nombre cursos per a l'any 2019, que ha passat de cinc cursos per a l'any 2018 a set per a l'any 2019. Aquesta tendència s'ha d'anar consolidant per a anys vinents, ampliant l'oferta formativa per tal d'assegurar que tot el personal que vol accedir a cursos en matèria d'igualtat i violència masclista disposi d'opcions de formació.

Taula 16

Nombre d'accions formatives que s'han impartit en matèria d'igualtat entre dones i homes. Per any



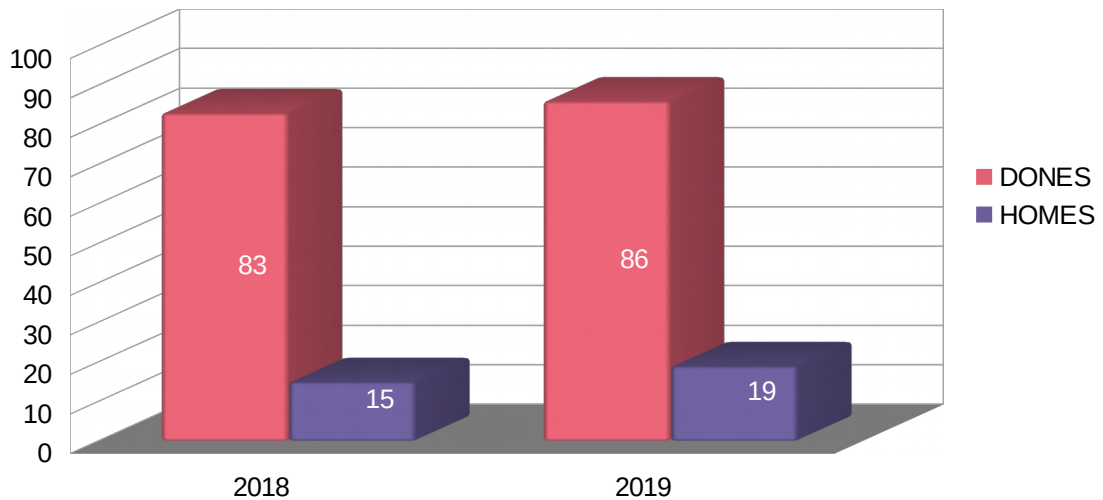
FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER L' ESCOLA BALEAR D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

Per tal d'analitzar amb més detall l'abast real de l'oferta de formació de Escola Balear d'Administració Pública, és important veure el nombre de persones que han participat en accions formatives en matèria d'igualtat de dones i homes.

Les dades aportades per l'EBAP fan visible que actualment s'està produint un biaix de gènere pel que fa a la realització de formació, ja que les persones que accedeixen als recursos formatius en matèria d'igualtat són majoritàriament dones. El 84,70 % del total de persones que l'any 2018 han participat en aquestes accions formatives són dones, enfront del 15,30 % d'homes. Les dades es mantenen l'any 2019, amb un 81,91 % de dones i 18,09 % d'homes del total de participants de les formacions dutes a terme per l'Escola Balear d'Administració Pública en matèria d'igualtat.

Taula 17

Nombre de persones que han participat en accions formatives en matèria d'igualtat organitzades per l'EBAP. Per any i desagregat per sexe



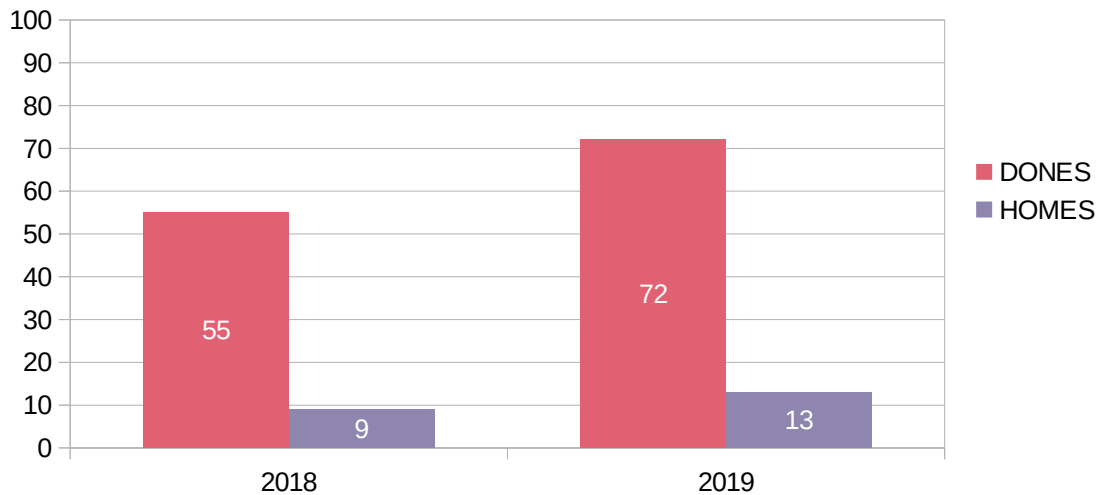
FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER L' ESCOLA BALEAR D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

Per tenir una anàlisi més detallada sobre l'abast dels recursos formatius de què disposa el personal de la CAIB, s'ha consultat sobre el nombre de persones que han quedat en llista d'espera en les accions formatives en matèria d'igualtat de dones i homes. Creim que aquesta dada és rellevant, ja que ens permet visibilitzar si l'oferta formativa és adient i adequada a la demanda del personal públic.

Segons les dades facilitades per l'EBAP, l'any 2018 un total de 64 persones quedaren en llista d'espera i per tant no pogueren accedir als recursos formatius en matèria d'igualtat (55 dones i 9 homes). L'any 2019 un total de 85 persones varen quedar en llista d'espera (72 dones i 13 dones).

Taula 18

Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en les accions formatives en matèria d'igualtat. Per any



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER L' ESCOLA BALEAR D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

D'aquestes dades, podem extreure'n un seguit de conclusions:

a) Pel que fa a l'oferta formativa, s'observa que el nombre de cursos dedicats a igualtat entre dones i homes és insuficient. Un 39,50 % del total de persones que l'any 2018 sol·licitaren formació en matèria d'igualtat no va poder accedir-hi per falta de recursos formatius. L'any 2019, del total de persones que sol·licitaren formació en matèria d'igualtat, un 44,74 % no va poder accedir-hi per falta de recursos formatius.

Per tant, es fa necessària l'ampliació de l'oferta formativa de l'Escola Balear d'Administració Pública pel que fa a cursos relacionats en matèria d'igualtat, per tal que el personal que vulgui pugui accedir-hi, donant compliment al que estableix la Llei 11/2016.

b) La formació no està arribant de forma paritària a tot el personal de la CAIB. Tal com s'observa de les dades analitzades, la formació en igualtat de gènere està sent realitzada de forma molt majoritària per dones. Per tal d'aconseguir una veritable cultura de la igualtat a l'Administració pública, incorporant tot el personal en la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l'actuació administrativa, és necessari comptar amb la participació activa tant de dones com d'homes. Es fa



necessari, per tant, prioritzar una distribució paritària en l'accés a la formació en igualtat de gènere, observant les causes que estan provocant un accés desigual als recursos formatius, per assegurar que els homes que treballen a la CAIB tinguin formació en aquest àmbit.

Bloc 4. Ocupació. Igualtat en el sector públic

4.1. Plans d'igualtat del personal al servei de les administracions públiques

Com a forma d'avançar cap al principi d'igualtat dins l'Administració pública, és necessària una acció planificada i l'avaluació tant intermèdia com final. Per materialitzar el seguiment de la implementació de la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears, l'article 44 de la Llei 11/2016 estableix que les administracions públiques de les Illes Balears, i també els organismes i les entitats que en depenen, han d'elaborar plans d'igualtat del personal al seu servei. En aquests plans s'han d'establir els objectius que cal assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació pública, i també les estratègies i les mesures que cal adoptar per fer-ho.

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).

L'objectiu general d'aquest Pla és assolir 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.

De l'anàlisi i la diagnosi de la situació sobre l'estructura del personal esmentat en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, emana la concreció d'aquest objectiu general en una sèrie d'objectius específics que es distribueixen en els eixos temàtics següents:

1. Cultura d'igualtat i empoderament de les dones.

2. Accés, promoció i condicions de treball.
3. Conciliació i corresponsabilitat.
4. Imatge i llenguatge igualitari.
5. Situacions d'especial protecció.
6. Mesures instrumentals complementàries.

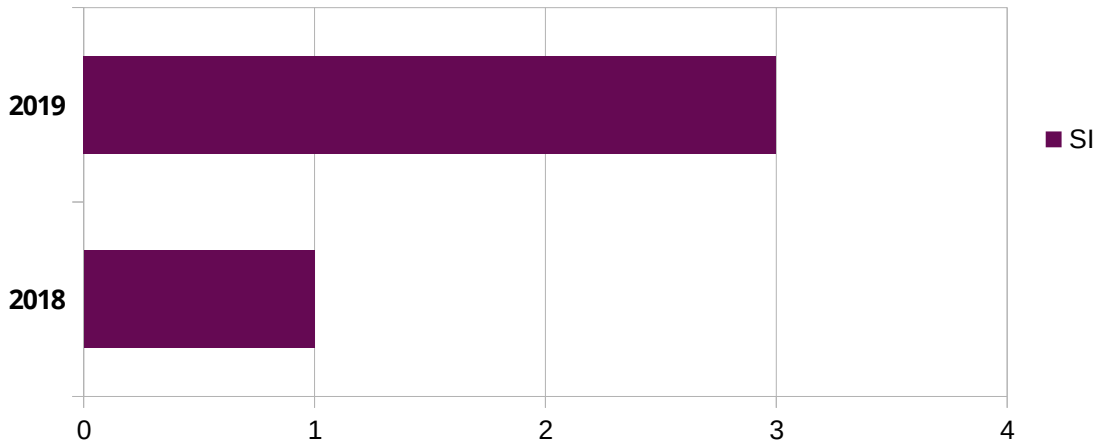
A la vegada, els objectius que s'estableixen dins cada eix es pretenen assolir mitjançant la proposta de mesures i accions concretes definides en el Pla aprovat.

També s'ha duit a terme un informe d'avaluació intermèdia durant el primer trimestre de 2018, per tal d'avaluar l'execució i la consecució parcial d'objectius en data 31 de desembre de 2017 i un informe d'avaluació final aprovat per la Comissió d'Igualtat el dia 29 de juny de 2020, per avaluar el grau de consecució dels objectiu programats.

Per tal de monitorar l'abast de les mesures adreçades a la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, s'ha consultat a les conselleries i al sector públic instrumental si s'han duit a terme campanyes informatives o accions de formació destinades a prevenir-lo.

De les conselleries, els organismes públics i la resta d'ens concernits en l'elaboració de l'informe biennal, s'ha obtingut la resposta de 30 conselleries i organismes que formen part de la CAIB; d'aquests únicament un per a l'any 2018 i tres per a l'any 2019 han manifestat que s'han duit a terme campanyes informatives o accions de formació destinades a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

Taula 19

S'han fet campanyes informatives o accions de formació destinades a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe (2018-2019)

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LES CONSELLERIES

Aquestes dades posen de manifest la necessitat d'ampliar l'abast de les campanyes que es duen a terme a l'Administració, ja que visibilitzen que les campanyes divulgatives destinades a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe no estan arribant als treballadors i treballadores públics.

Bloc 5. Violència masclista

La violència masclista, definida en l'article 65 de la Llei 11/2016, s'entén com la que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes pel fet mateix de ser dones. La violència a què es refereix aquesta Llei comprèn qualsevol acte de violència per raó de sexe que tenguí com a conseqüència, o que pugui tenir com a conseqüència, un perjudici o sofriment en la salut física, sexual o psicològica, i inclou les amenaces d'aquests actes, la coerció i les privacions arbitràries de la seva llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada. Als efectes d'aquesta Llei, també es consideren víctimes les filles i els fills de la mare víctima de violència.



Per dotar d'eines operatives l'atenció a les víctimes de violència masclista, les administracions han elaborat un seguit de protocols, que proporcionen les pautes d'actuació que han de seguir les persones que puguin intervenir en l'atenció a les víctimes de violència masclista i esdevenen l'estructura normativa que vertebra la inclusió de la perspectiva de gènere de forma coordinada i transversal per part de l'Administració.

Així, trobam que l'any 2017 s'aprova el Protocol d'actuació sanitària davant la violència masclista a les Illes Balears i el Protocol de prevenció de la mutilació genital femenina, editats tots dos per la Direcció General de Salut Pública i Participació.

El 31 d'agost de 2018, el Consell de Govern acordà adoptar el Protocol d'actuació en casos d'abús sexual infantil i explotació sexual infantil a les Illes Balears, elaborat per la Direcció General de Menors i Família de la Conselleria de Serveis Socials i Cooperació del Govern de les Illes Balears.

Fruit del treball duit a terme de forma coordinada i interdisciplinària, el 23 novembre de 2018, el Consell de Govern aprovà el Protocol autonòmic per a la lluita contra el tràfic de dones per a l'explotació sexual (TDES) i l'atenció a la prostitució a les Illes Balears per persones adultes, que culminarà el 10 de maig de 2019 amb l'aprovació per part del Consell de Govern del Pla Autonòmic per a la Lluita contra el Tràfic de Dones i Nines amb Fins d'Explotació Sexual i l'Abordatge de la Prostitució a les Illes Balears 2019-2022, editat per l'Institut Balear de la Dona.

D'altra banda, i per tal d'assegurar l'atenció integral i adequada a les dones víctimes de violència masclista, l'article 67 de la Llei 11/2016 estableix que les administracions públiques han de garantir que el personal que pugui intervenir en l'atenció a les víctimes de violència de gènere disposin de la formació bàsica adequada en matèria de violència masclista i de la formació i la capacitat específiques i permanents en matèria de prevenció, assistència i protecció de les dones que pateixen violència masclista.

S'ha consultat a les conselleries i als organismes que conformen el sector públic instrumental de la CAIB, per tal d'observar-ne el grau de compliment. Davant la pregunta «Nombre de personal que pugui intervenir en l'atenció a les víctimes de



violència de gènere que disposen de formació bàsica en matèria de violència masclista», les respostes que s'han obtingut provenen de Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel, del Servei d'Ocupació de les Illes Balears i de l'Institut Balear de la Dona.

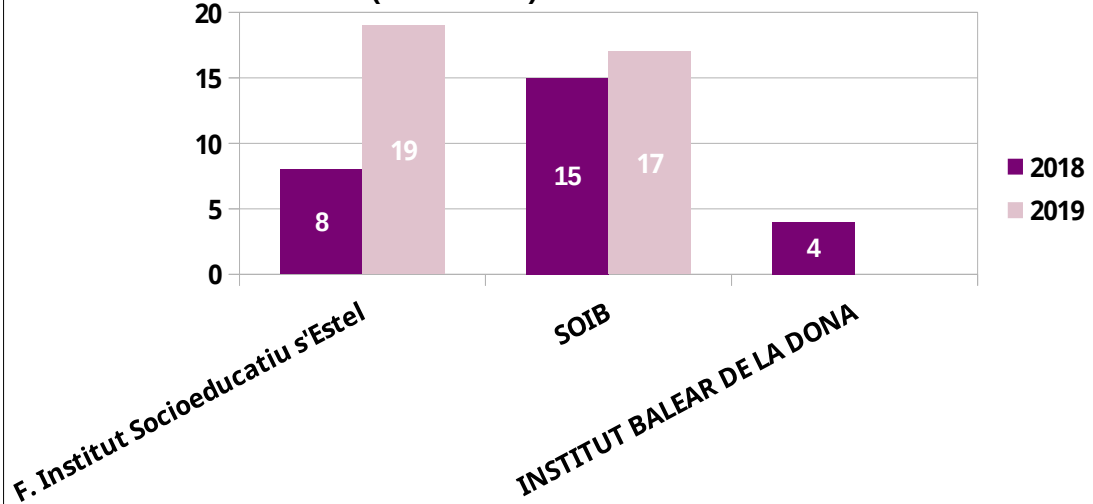
De les dades s'observa que durant els anys 2018 i 2019 aquests organismes han apostat per donar un impuls a la formació del personal que pot intervenir en l'atenció a les víctimes de violència de gènere. En el cas de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel s'ha doblat el nombre de personal que ha accedit a aquests recursos formatius. En el cas del SOIB s'observa que s'ha incrementat en dues persones el personal que ha participat en formacions. És important analitzar, per a propers informes, que la tendència apuntada es consolida. En el cas de l'Institut Balear de la Dona, la formació s'ha deixat de fer l'any 2019, fruit del traspàs de competències als consells insulars.²

Tanmateix, el nombre de conselleries i organismes del sector públic instrumental que ha respost a la pregunta és baix i s'observa la necessitat de donar un impuls a la formació en aquest àmbit, per assegurar que totes les persones que treballen amb víctimes de violències masclistes compten amb les eines formatives i la capacitació professional per desenvolupar la seva tasca de forma actualitzada i que disposen de les eines necessàries.

2 Decret 46/2018, de 21 de desembre, de traspàs als consells insulars de les funcions i els serveis inherents a les competències pròpies d'aquests consells insulars que actualment exerceix l'Administració de la CAIB en matèria de polítiques de gènere i dona.

Taula 20

Nombre de personal que pugui intervenir en l'atenció a les víctimes de violència de gènere que disposa de formació bàsica en matèria de violència masclista (2018-2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES RESPOSTES APORTADES PER LES CONSELLERIES

Bloc 6. Mesures per promoure la igualtat i àrees d'intervenció

Per tal d'arribar a la igualtat real i efectiva entre dones i homes, la Llei 11/2016 concreta els objectius, els àmbits i les mesures d'actuació per assegurar la implementació de la transversalitat de gènere dins l'Administració balear.

Amb l'objectiu de conèixer l'estat d'aplicació de la Llei 11/2016 a l'Administració pública de les Illes Balears, aquest bloc pretén fer una anàlisi de les mesures, les bones pràctiques i les oportunitats de millora que s'han detectat en l'elaboració d'aquest informe. Aquest recorregut és fruit de les respostes aportades per les diferents conselleries i el sector públic instrumental de la CAIB i pretén incidir en el monitoratge del grau d'implementació dels preceptes establerts en la Llei. També es vol conèixer quines són les necessitats de l'Administració per tal d'aprofundir en la planificació de polítiques que avancin cap a la igualtat i visualitzar bones pràctiques que poden servir com a guia a l'hora de dissenyar noves línies d'actuació.

6.1. Educació en l'àmbit universitari

L'article 31 de la Llei 11/2016 estableix les mesures que l'Administració pública ha d'adoptar per tal de fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes dins l'àmbit universitari. El punt 2 de l'article esmentat estableix que en el sistema d'educació superior de les Illes Balears s'han d'adoptar les mesures necessàries perquè s'incloguin competències en matèria d'igualtat entre dones i homes en els plans d'estudis dels diversos ensenyaments.

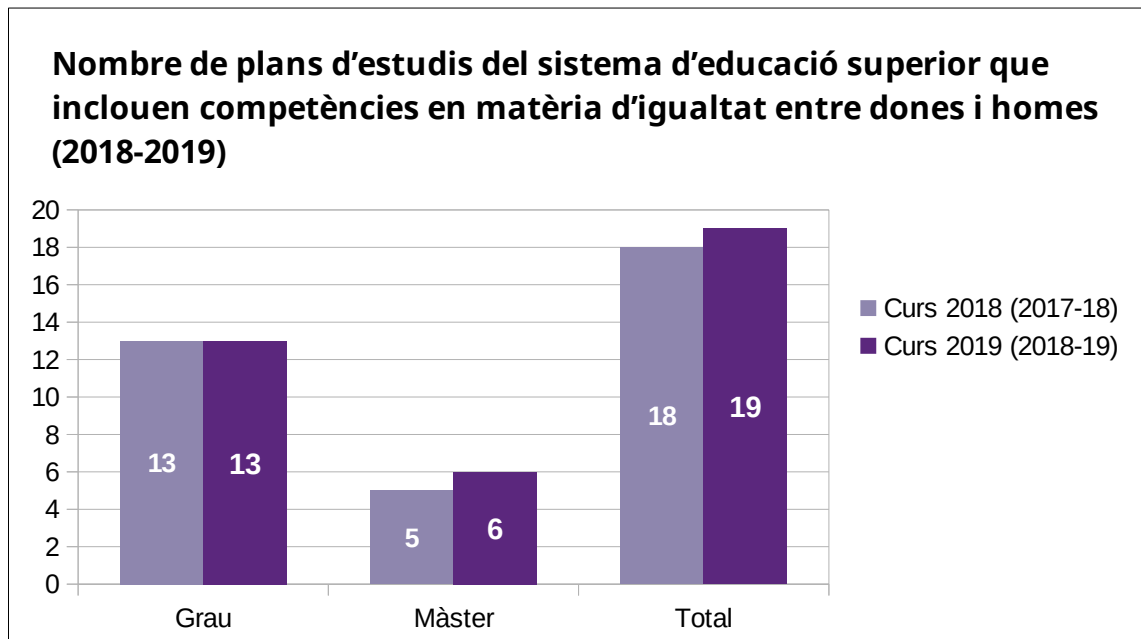
La inclusió en els plans d'estudis de matèries que aborden la igualtat entre dones i homes i la no-discriminació per raó de sexe permet abordar aquesta qüestió des de la transversalitat de la construcció social del gènere i incidir en les diverses esferes en què estableix intersecció.

A través de les respostes aportades per la Universitat de les Illes Balears al qüestionari per a l'elaboració d'aquest informe biennal, podem establir el grau d'implementació en els plans d'estudis dels ensenyaments del sistema d'educació superior de competències en matèria d'igualtat entre dones i homes.

Segons dades facilitades per la Universitat de les Illes Balears, durant el curs 2017-2018 el nombre de plans d'estudis que incloïen competències en matèria d'igualtat era de 18 plans d'estudis, distribuïts en 13 plans de grau i 5 plans de màster.

El curs 2018-2019 el nombre de plans d'estudis que varen incloure matèries relacionades amb la igualtat va experimentar un lleuger ascens, de manera que va suposar un total de 19 plans, distribuïts en 13 plans de grau i 5 de màster.

Taula 21



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS

Aquestes dades evidencien la necessitat de donar un impuls als preceptes establerts per la Llei 11/2016 i d'adoptar les mesures necessàries perquè les competències en matèria d'igualtat entre dones i homes es projectin de forma generalitzada en els plans d'estudis dels ensenyaments superiors. És necessari integrar la perspectiva de gènere a les diferents àrees de coneixement i visualitzar les contribucions de les dones al saber de la humanitat, com a forma d'avançar cap a una societat més justa.

El foment de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears és un dels altres objectius que estableix la Llei 11/2016 en l'article 31.5, per instar que s'impulsi la presència equilibrada de dones i homes en els grups de recerca.

Per tal de conèixer el nombre de dones i homes que participen en els grups de recerca del sistema de recerca de les Illes Balears, s'ha consultat a les conselleries que per raó de matèria en són competents. S'ha obtingut resposta de la Fundació Institut d'Investigació Sanitària de les Illes Balears i de la Universitat de les Illes Balears.

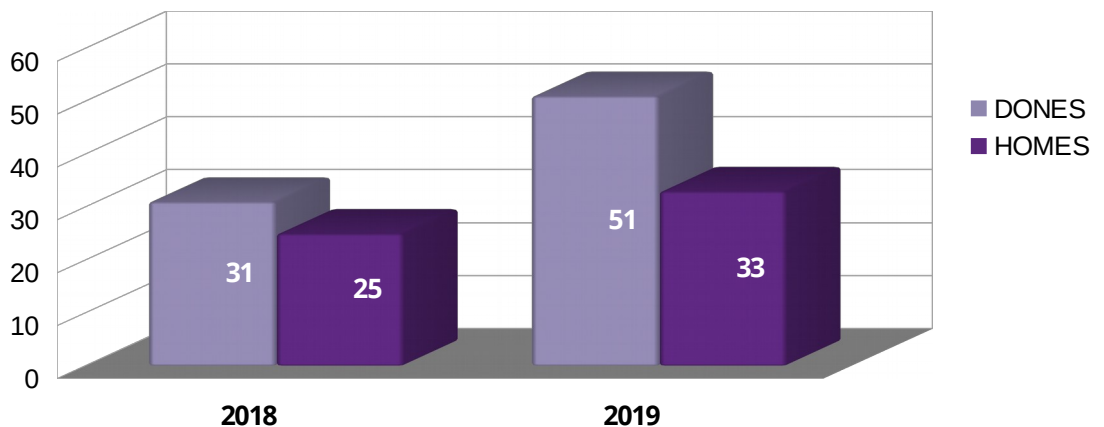


Segons les dades aportades per la Fundació Institut d'Investigació Sanitària de les Illes Balears, s'observa que la presència de dones supera la d'homes dins aquest organisme, tant per a l'any 2018 com per a l'any 2019. Les dades reflecteixen com l'any 2019 hi ha hagut un augment del nombre total de personal investigador, cosa que suposa un increment respecte a l'any anterior del 64,52 % en el cas de les dones i del 32 % en el cas dels homes.

Taula 22

Nombre total de dones i homes que participen en els grups de recerca del sistema de recerca de les Illes Balears (2018-2019)

FUNDACIÓ INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA ILLES BALEARS



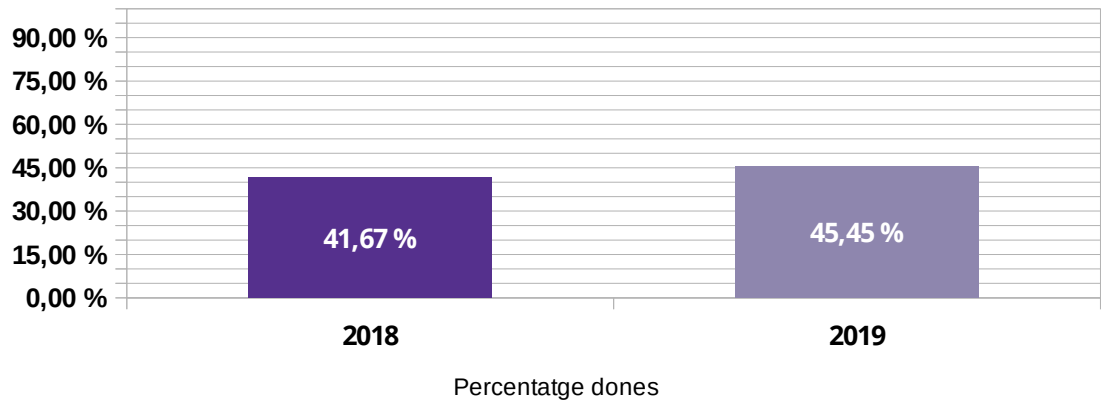
FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA FUNDACIÓ INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA ILLES BALEARS

Mentre que el percentatge per a l'any 2018 de dones que participen en els grups de recerca dels sistemes de recerca suposa el 55,36 %, el percentatge de projectes de recerca liderats per dones és del 41,67 %. Aquesta diferència s'accentua l'any 2019, que passa a un 60,71 % de dones participants en els projectes de recerca, i en canvi els projectes liderats per dones sols suposen el 45,45 %.

Taula 23

Percentatge de projectes del sistema de recerca de les Illes Balears que estan liderats per dones (2018-2019)

FUNDACIÓ INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA ILLES BALEARS



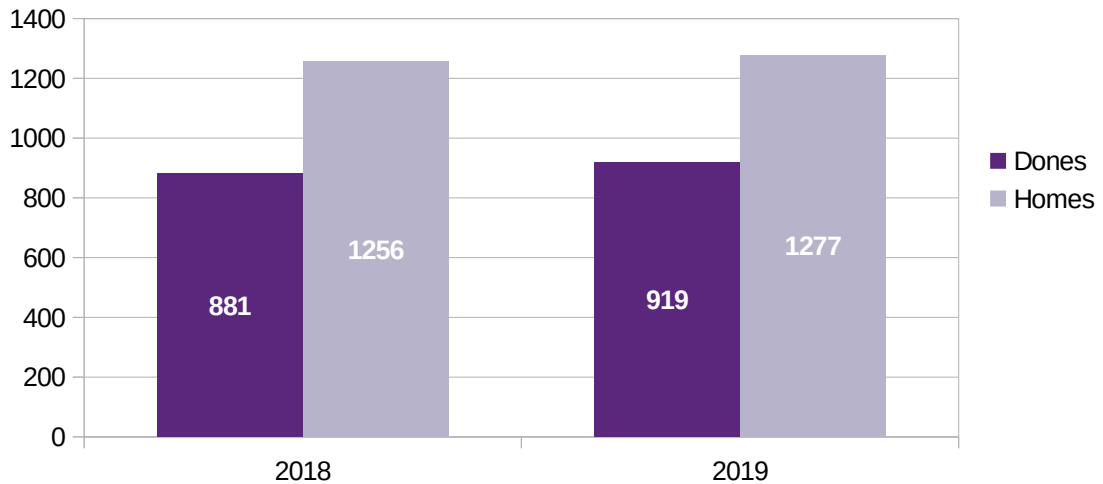
FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA FUNDACIÓ INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA ILLES BALEARS

El nombre de dones i homes que participen en els grups de recerca del sistema de recerca de la Universitat de les Illes Balears, per a l'any 2018, ha estat d'un total de 2.137 persones, distribuïdes en 881 dones i 1.256 homes. Això suposa que el percentatge d'homes que hi participen és del 58,77 % i el de dones del 41,23 %.

L'any 2019 el total de persones que han participat en els grups de recerca de la Universitat de les Illes Balears ha estat de 2.196 persones, distribuïdes en 919 dones i 1.277 homes. El homes representen el 58,15 % i les dones el 41,85 % del total de participants.

Taula 24

Nombre de dones i homes que participen en els grups de recerca del sistema de recerca de la Universitat de les Illes Balears (2018-2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS

De les dades facilitades per la Universitat de les Illes Balears s'observa que la participació en els grups de recerca és duita a terme de forma majoritària per homes. Caldria que l'òrgan competent per raó de matèria dugui a terme una revisió de les dades, per tal d'analitzar les causes que poden originar aquesta participació desigual entre dones i homes, observar si els percentatges d'alumnat matriculats a la Universitat es corresponen amb els percentatges de participació, per sexe, als grups de recerca i, si escau, advertir quins són els impediments que impossibiliten l'accés de les dones als grups de recerca de la Universitat de les Illes Balears en igualtat de condicions.

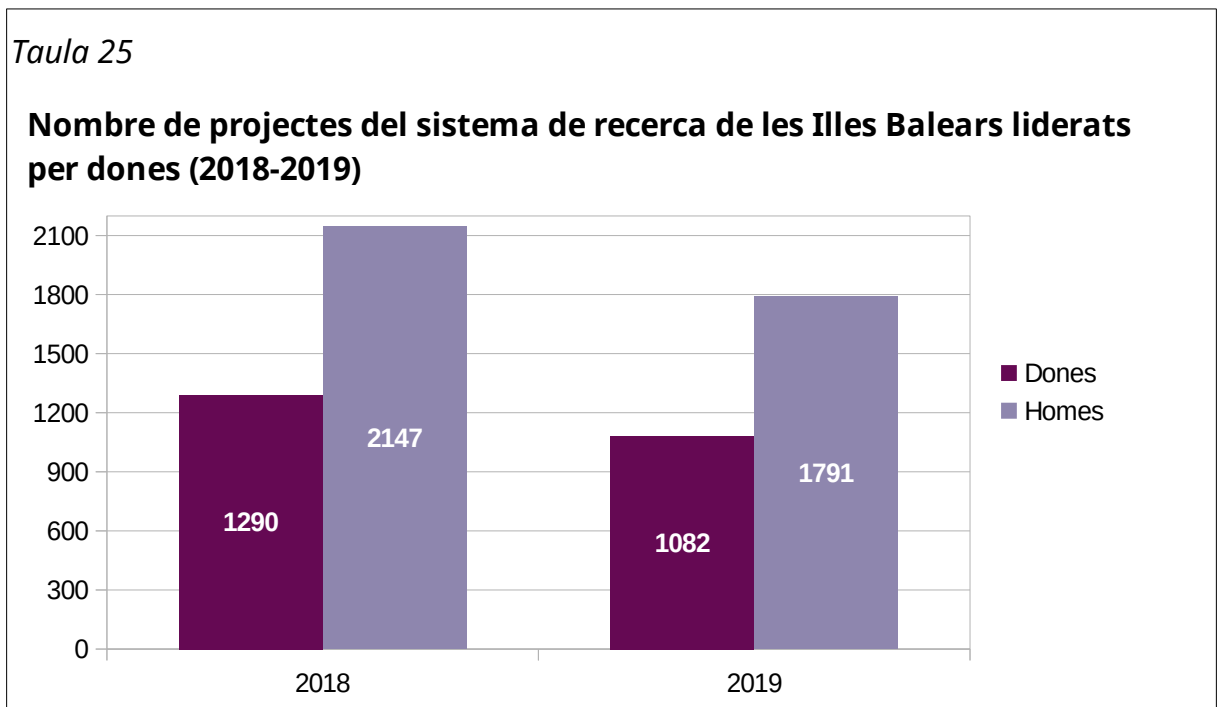
Pel que fa al lideratge del projectes de recerca duits a terme per la Universitat de les Illes Balears, per a l'any 2018, el nombre dels projectes que han estat liderats per dones ascendeix a 1.290; el d'homes, a 3.437. Això suposa que mentre que el percentatge de dones que han liderat projectes de recerca ha estat del 37,53 %, el percentatge de dones que participen en els grups de recerca és del 41,23 %, xifra que implica una diferència de 3,7 punts.

Pel que fa als homes, l'any 2018 el percentatge de projectes liderats per homes ascendeix al 62,47 %, mentre que el seu pes en els grups de recerca se situa al 58,77 % del total, xifra que suposa una sobrerepresentació en el lideratge de

projectes per part dels homes en proporció al seu pes numèric total.

L'any 2019 la tendència es manté i el percentatge de dones que han liderat projectes de recerca a la Universitat de les Illes Balears és del 37,660 %, mentre que el percentatge de dones que hi participen és del 41,85 % del total. Això suposa una diferència de 4,19 punts, en què les dones es troben infrarepresentades pel que fa al lideratge de projectes de recerca.

Pel que fa als homes per a l'any 2019, el percentatge que ha liderat projectes de recerca ha estat del 62,34 % total, mentre que la seva participació en els grups de recerca suposa un 58,15 % del total.



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS

Aquestes dades visibilitzen la infrarepresentació que pateixen les dones en l'àmbit recerca, ja que el lideratge d'aquest continua sent un espai encapçalat per homes. És necessari revertir les situacions estructurals de repartiment de llocs de poder, per tal que l'accés a llocs de més visibilitat o responsabilitat sigui un reflex de la composició de la societat i de l'alumnat que integra els estudis universitaris, fent polítiques actives per eliminar les limitacions que fan que les dones no arribin als llocs de més responsabilitat.



6.2. Conselleria d'Educació i Formació Professional

El títol IV de la Llei 11/2016 està adreçat a establir les mesures per promoure la igualtat i definir les àrees d'intervenció on s'han de materialitzar. Entre els camps prioritaris que s'estableixen, hi trobam les mesures que s'han d'implementar en l'àmbit de l'educació, definides en el capítol I.

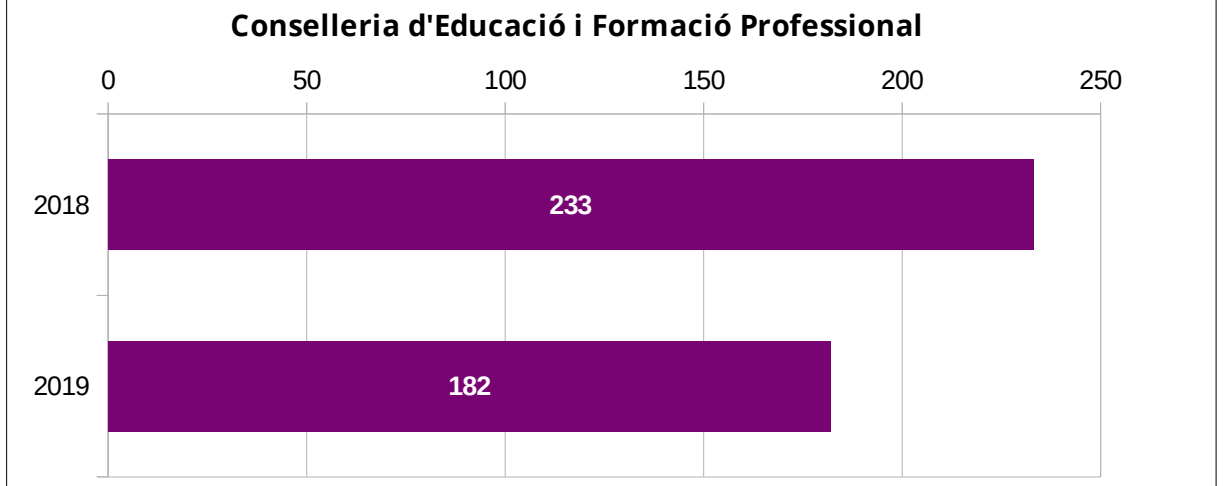
L'article 26.1 disposa que les polítiques públiques educatives s'han d'adreçar a aconseguir un model educatiu basat en el desenvolupament integral de la persona, al marge dels estereotips i els rols segons el sexe, l'orientació i la identitat sexuals, el rebuig de qualsevol forma de discriminació, el tractament de la diversitat afectiva i sexual, i la garantia d'una orientació acadèmica i professional no esbiaixada pel gènere. Per això, s'ha de potenciar la igualtat real de dones i homes en totes les seves dimensions, entre d'altres, en la curricular i l'organitzativa.

Segons les dades facilitades per la Conselleria d'Educació i Formació Professional, el nombre de projectes implementats per tal de potenciar la igualtat real de dones i homes dins l'àmbit educatiu ascendeix a 415 durant els anys 2018 i 2019, repartits de la manera següent: 233 per a l'any 2018 i 182 per a l'any 2019.

S'observa una disminució en la implementació de projectes d'un any a l'altre. Per tal d'examinar aquesta dada amb més precisió, es fa necessària una anàlisi més profunda de les causes que poden haver provocat aquesta disminució. Es recomana a la conselleria competent la revisió de les xifres, ja que la disminució pot ser causada per diversos factors, com ara el desenvolupament dels projectes implementats el 2018 al llarg del període de 2019.

Taula 26

Nombre de projectes implementats per potenciar la igualtat de dones i homes en l'àmbit educatiu (2018-2019)



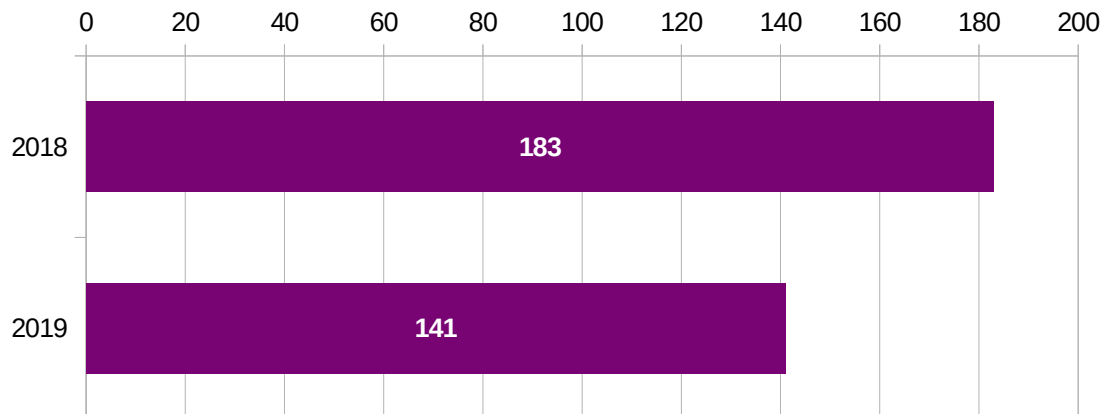
FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

Un altre indicador que pot dimensionar el compliment de l'article 26.1 de la Llei és el nombre de continguts curriculars modificats en l'àmbit educatiu per tal de potenciar la igualtat real de dones i homes. A més, el compliment d'aquest precepte ve a perfilar la revisió del contingut curricular prevista en l'article 27.b). Aquest estableix la tasca d'integrar, en les diferents etapes educatives, en el disseny i el desenvolupament curricular de les àrees de coneixement i disciplines, el saber de les dones i la seva contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat, i revisar i, si escau, corregir els continguts que s'imparteixen.

Segons dades facilitades per la Conselleria d'Educació i Formació Professional, el nombre de continguts curriculars modificats en l'àmbit educatiu per tal de potenciar la igualtat real de dones i homes ha estat, per a l'any 2018, de 183. Això suposa que un 63,08 % dels centres ha modificat els continguts curriculars per tal de donar compliment al mandat que estableix la Llei. La modificació s'ha bastat en la inclusió per part dels centres de la coeducació en els seus objectius curriculars.

L'any 2019 s'han afegit 141 centres més en la inclusió de la coeducació en els seus objectius curriculars. Això suposa que el 78,49 % ha modificat els seus continguts durant el període de temps analitzat en aquest informe, 2018-2019.

Taula 27

Nombre de continguts curriculars modificats per potenciar la igualtat real de dones i homes (2018-2019)**Conselleria d'Educació i Formació Professional**

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

A més, l'any 2019, 241 centres han fet campanyes i programes de sensibilització a l'alumnat, visualitzant les dones com a referents per la seva contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat.

D'altra banda, 171 centres disposen de material didàctic amb perspectiva de gènere, per tal d'avançar cap a la igualtat.

Per acabar, 99 centres han detectat i eliminat materials didàctics que no respectaven la igualtat entre dones i homes.

Tal com s'observa de les dades aportades per la Conselleria d'Educació i Formació Professional, la revisió de continguts per tal d'adaptar-los a la igualtat i el respecte entre dones i homes, dimensionant la contribució dels dos sexes i apostant per l'eliminació de qualsevol forma de discriminació, és una tasca activa que s'està produint als centres educatius de les Illes Balears.

L'article 26.3 estableix que l'administració educativa de les Illes Balears ha de garantir la posada en marxa en els centres de projectes coeducatius que

fomentin la construcció de les relacions igualitàries de les dones i els homes sobre la base de criteris d'igualtat que ajudin a identificar i eliminar les situacions de discriminació per orientació i identitat sexual i les de violència masclista.

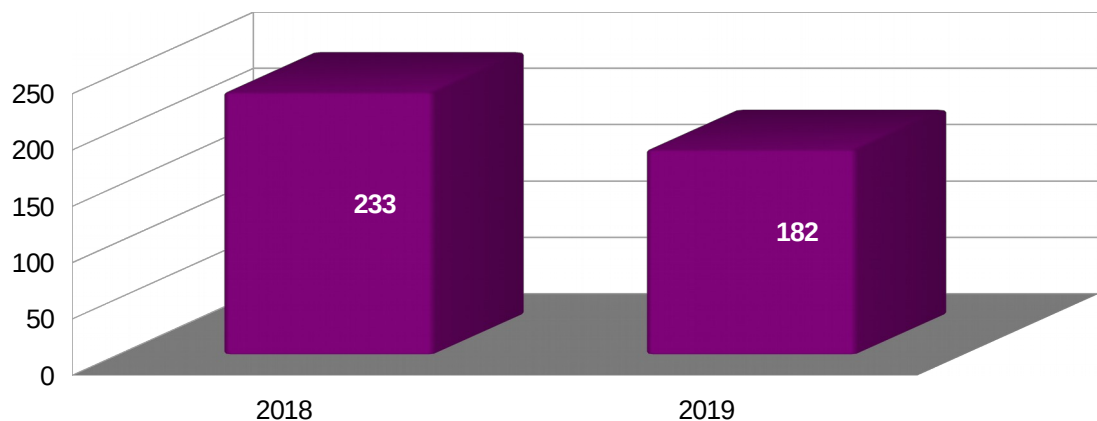
Tal com s'observa de les dades analitzades en el punt anterior, la tasca de la incorporació de la coeducació als continguts curriculars, per a l'any 2019, abastava un 78,49 % dels centres educatius públics de les Illes Balears. D'altra banda, i per tal de comptar amb més elements d'anàlisi, s'ha consultat a la Conselleria d'Educació i Formació Professional el nombre de centres educatius que han posat en marxa projectes de coeducació, per tal de fomentar la construcció de relacions igualitàries entre dones i homes.

L'any 2018, un total de 233 centres educatius han posat en marxa projectes de coeducació; per a l'any 2019 s'hi han afegit 182 centres. Això suposa que durant els anys objecte d'anàlisi d'aquest informe un total de 415 centres de les Illes Balears han implementat projectes coeducatius.

Taula 28

Nombre de centres educatius que han posat en marxa projectes de coeducació (2018-2019)

Conselleria d'Educació i Formació Professional



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL



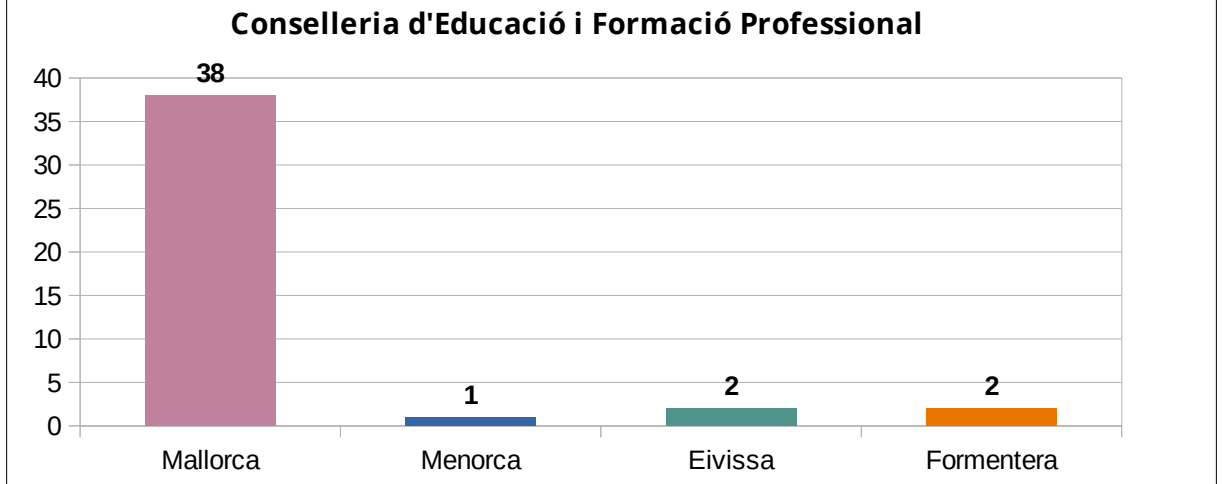
En el marc de la coordinació interinstitucional, s'han desenvolupat una sèrie de projectes de caràcter coeducatiu que venen a materialitzar els preceptes marcats per la Llei 11/2016. Aquests conjunts de mesures són: el programa «Cap a la coeducació als centres educatius», el curs d'agents de coeducació, l'assessoria tècnica per dinamitzar i implementar la coeducació i la prevenció de les violències masclistes en els centres educatius de les Illes Balears i iniciatives amb caràcter puntual, com l'acció de sensibilització per a la prevenció de la violència masclista.

El programa «Cap a la coeducació als centres educatius» persegueix promoure la igualtat entre dones i homes, proporcionant una resposta a les necessitats del professorat pel que fa a l'adquisició de formació específica que els faciliti coneixement i pautes d'actuació amb l'alumnat i la resta de la comunitat educativa. La formació va encaminada a consensuar, planificar i executar actuacions coeducatives. El projecte «Cap a la coeducació als centres educatius» suposa un compromís del centre educatiu per adoptar mesures coeducatives i es posa en marxa a partir d'una convocatòria adreçada a centres docents sostinguts amb fons públics que imparteixen educació no universitària.

Segons les dades aportades per la Conselleria d'Educació i Formació Professional, el nombre de centres educatius que han implementat el projecte «Cap a la coeducació als centres educatius» ha estat, per al curs 2019-2020, de 43 centres arreu de les Illes Balears, distribuïts de la manera següent: 38 centres a Mallorca, 1 centre a Menorca, 2 centres a Eivissa, 2 centres a Formentera. No es disposa de dades de l'any 2018, cosa que dificulta la comparació durant aquest període de temps.

Taula 29

Nombre de centres educatius que han implementat el projecte «Cap a la coeducació als centres educatius», per illes. Curs 2019-2020



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

Per observar l'evolució en la implementació dels projectes coeducatius, entenent aquests com una línia estratègica de futur, que s'han d'anar desenvolupant progressivament i de forma sostinguda al llarg del temps, serà imprescindible l'anàlisi d'aquestes dades en futurs informes de seguiment de les mesures aprovades per la Llei 11/2016.

Per materialitzar la posada en marxa de projectes coeducatius, és imprescindible comptar amb personal suficient i amb una formació adequada. Per tal de garantir que això es compleix, la Llei 11/2016 estableix, en l'article 26.4, que l'administració educativa de les Illes Balears ha de garantir que en tots els centres educatius hi hagi una persona responsable de la coeducació, amb formació específica, que impulsi la igualtat de gènere i faciliti un coneixement millor dels obstacles i les discriminacions que dificulten la plena igualtat de dones i homes.

El nombre de centres públics a les Illes Balears que compten amb una persona responsable de coeducació amb formació específica, segons les dades facilitades per la Conselleria d'Educació i Formació Professional, és de 170 centres l'any 2019. L'any 2018 no hi havia cap centre que hagués implementat aquesta figura. És, per



tant, a partir de l'any 2019 que s'ha estimulat la creació de la figura de responsable en coeducació, amb un impuls decidit que ha suposat, per a l'any 2019, que un 42,5 % dels centres públics educatius de les Illes Balears disposin d'aquesta figura.

Taula 30

Nombre de centres que han designat una persona responsable de la coeducació (2018-2019)	
2018	0
2019	170

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

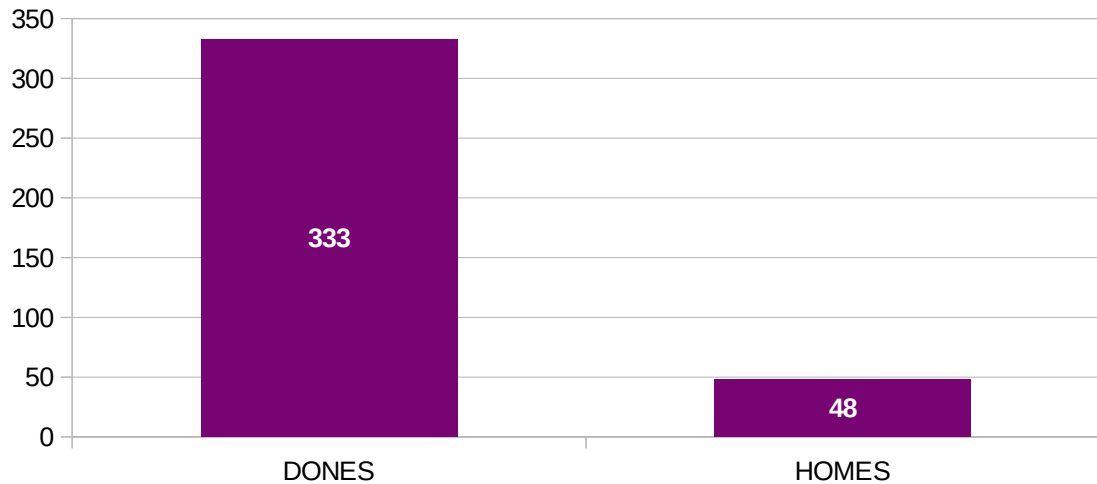
D'altra banda, s'ha consultat el nombre d'activitats de coordinació que s'han duit a terme entre els agents de convivència i coeducació. Aquestes s'han de fer per tal d'assegurar la feina en xarxa i aprofitar les dinàmiques generades per tots els agents implicats en els canvis en l'àmbit educatiu, que refermin els avenços cap a una educació igualitària i no sexista.

Per a l'any 2018, el nombre d'activitats dutes a terme ha estat de 3 trobades, que varen tenir lloc a les illes de Mallorca, Menorca i Eivissa. El nombre de persones participants en les activitats de coordinació entre les persones coordinadores de convivència i coeducació ha estat de 281 participants. No ha estat possible conèixer la dada desagregada per sexe, ja que la Conselleria d'Educació i Formació Professional no disposa d'aquesta informació.

L'any 2019, s'han repetit les trobades de l'any 2018, de manera que es van dur a terme 3 trobades, una a Mallorca, una altra a Menorca i la darrera a Eivissa. El nombre de persones participants en les activitats entre les persones coordinadores de convivència i coeducació ha estat de 381 participants, desagregat de la manera següent: 333 dones i 48 homes.

Taula 31

Nombre de participants en les activitats de coordinació entre els agents de convivència i coeducació (2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

D'aquestes dades es desprèn l'impuls que s'ha donat a la implementació de la coeducació als centres educatius l'any 2019. La participació en les activitats de coordinació ha augmentat un 35,59 % respecte a l'any 2018. De totes maneres, veim com la implicació en les activitats adreçades a implementar projectes educatius que fomentin la igualtat i encaminats a prevenir les discriminacions estructurals que sofreixen les dones continua sent majoritàriament assumida per dones. Si es vol avançar cap a projectes coeducatius que transformin els models socials d'arrel, es fa imprescindible la implicació de tota la comunitat educativa i per tant això suposa un compromís paritari de dones i homes.

L'article 26.6 de la Llei 11/2016 estableix que l'administració educativa de les Illes Balears ha d'exigir el compliment de l'article 126.2 de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, de l'educació,³ en el sentit que, una vegada constituït el consell escolar del centre, aquest òrgan ha de designar una persona per impulsar mesures educatives per fomentar la igualtat real i efectiva entre homes i dones, segons l'article 126.2 de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, de l'educació.

³ Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, de l'educació (BOE núm. 106, de 4 de maig de 2006).



Per monitorar el compliment d'aquest precepte, s'ha consultat a la Conselleria d'Educació i Formació Professional el nombre de centres que, una vegada constituït el consell escolar, han designat una persona per impulsar mesures educatives per fomentar la igualtat real i efectiva entre homes i dones, en compliment de l'article 126.2 de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, de l'educació.

De les respostes aportades per la Conselleria, veim com per a l'any 2018 no hi havia cap centre que hagués designat una persona responsable d'impulsar mesures d'igualtat. En canvi, per a l'any 2019, el nombre ha augmentat fins a 34 centres.

Taula 32

Nombre de centres que, una vegada constituït el consell escolar, han designat una persona per impulsar mesures d'igualtat (2018-2019)	
2018	0
2019	34

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

Tot i l'augment que ha suposat respecte a l'any 2018, el nombre de centres que ha designat una persona responsable d'impulsar mesures d'igualtat sols representen el 8,50 % del total de centres públics de les Illes Balears l'any 2019. S'observa, per tant, que es fa imprescindible donar un impuls a la designació de persones responsables d'igualtat, per donar compliment a la Llei 11/2016 i per assegurar la implementació en tots els nivells dels principis d'igualtat.

6.2.1. Currículum

L'article 27.1 de la Llei 11/2016 estableix que en les diferents etapes educatives, en el disseny i el desenvolupament curricular de les àrees de coneixement i disciplines, s'hi han d'integrar un seguit d'objectius que la Llei enumera i aquest informe vol repassar per tal d'observar-ne el grau de compliment.

D'una banda, el punt a) estableix que s'han d'eliminar els prejudicis, els

estereotips i els rols segons el sexe, per l'orientació sexual o per la identitat sexual construïts segons els patrons socioculturals de conducta assignats a dones i homes, amb la finalitat de garantir, tant a les alumnes com als alumnes, possibilitats de desenvolupament personal integral.

Les accions específiques dutes a terme per la Conselleria d'Educació i Formació Professional per tal d'incloure en el disseny i el desenvolupament curricular l'objectiu assenyalat en la Llei 11/2016 s'han desenvolupat al llarg de l'any 2019. Aquestes inclouen la Instrucció 14/2020 per al desplegament del Pla de Coeducació de les Illes Balears. A més, per assegurar la incorporació de la perspectiva de gènere en l'educació, s'han redactat, i se n'ha fet difusió, orientacions per al disseny i el desenvolupament del Pla d'Igualtat i Coeducació del centre.

Taula 33

Accions que ha duit a terme la Conselleria d'Educació i Formació Professional per incloure en el disseny i el desenvolupament curricular l'objectiu d'eliminar els prejudicis, els estereotips i els rols segons el sexe, per l'orientació sexual o per la identitat sexual	
2018	-
2019	Instruccions 14/2020 per al desplegament del Pla de Coeducació de les Illes Balears amb referència a l'objectiu específic 2.2 (acció 25)
	Incorporació de la perspectiva de gènere a l'educació: redacció i difusió d'orientacions per al disseny i desenvolupament del Pla d'Igualtat i Coeducació del centre

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

Seguint el grau de consecució de l'article 27 de la Llei 11/2016, que fa referència als continguts curriculars, el punt *b)* estableix que s'ha d'integrar el saber de les dones i la seva contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat, i revisar i, si escau, corregir els continguts que s'imparteixen.

L'any 2018 no hi ha hagut cap centre a les Illes Balears que hagi modificat el contingut curricular de les àrees de coneixement i disciplines, segons dades

facilitades per la Conselleria d'Educació i Formació Professional. L'any 2019, en canvi, hi ha hagut 241 centres que han adaptat el currículum educatiu per tal de donar compliment a la Llei 11/2016, i per tant fer efectiu el principi d'igualtat, valorant les contribucions històriques i socials de les dones.

Taula 34

Nombre de centres que han modificat el contingut curricular per integrar el saber de les dones i la seva contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat (2018-2019)	
2018	0
2019	241

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

D'altra banda, el punt e) estableix que s'ha de prevenir la violència masclista, mitjançant l'aprenentatge de mètodes no violents per resoldre conflictes i de models de convivència basats en la diversitat i en el respecte a la igualtat de drets i oportunitats de dones i homes.

L'any 2018 no hi ha hagut cap centre que hagi inclòs en el currículum educatiu un apartat per a l'aprenentatge de mètodes no violents de resolució de conflictes i de models de convivència basats en la diversitat i en el respecte a la igualtat de drets i oportunitats de dones i homes. En canvi, l'any 2019 s'han inclòs diverses modificacions curriculars per tal de donar compliment als preceptes esmentats anteriorment, a les quals s'han afegit un nombre elevat de centres.

Taula 35

Nombre de centres que han inclòs al currículum educatiu un apartat per a l'aprenentatge de mètodes no violents de resolució de conflictes i de models de convivència basats en la diversitat i en el respecte a la igualtat de drets i oportunitats de dones i homes (2019)	
Prevenió, detecció i intervenció del ciberassetjament	167 centres
Respecte a la diversitat sexual i la prevenció de l'homofòbia	98 centres
Programes d'acollida	200 centres
Foment de la cohesió de grups	180 centres
Bon ús de les tecnologies i Internet	142 centres
Educació social i emocional	159 centres
Pràctiques restauratives	165 centres
Tutories entre iguals	115 centres
Programes de mediació	92 centres
Cibermentors	24 centres

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

Pel que fa a l'article 27, apartat g), aquest indica que s'ha d'incloure el tractament de la vida afectiva i sexual amb la finalitat de garantir una formació integral, per prevenir, entre d'altres, conductes violentes, evitar embarrassos no desitjats i evitar també la discriminació per orientació sexual.

Segons les dades facilitades per la Conselleria d'Educació i Formació Professional, l'any 2018 no hi va haver cap centre que inclogués formació específica per a l'alumnat en el tractament de la vida afectiva i sexual i per evitar la discriminació per orientació sexual. L'any 2019, en canvi, ha augmentat de forma considerable el nombre de centres que incorporen formació específica. Aquesta inclou el foment de la igualtat de gènere, el respecte a la diversitat sexual i la prevenció de l'homofòbia i formacions per prevenir l'abús sexual.

Taula 36

Nombre de centres que inclouen formació específica per a l'alumnat en el tractament de la vida afectiva i sexual (2019)	
Foment de la igualtat de gènere	182 centres
Respecte a la diversitat sexual i la prevenció de l'homofòbia	98 centres
Prevenció de l'abús sexual	62 centres

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

S'observa, per tant, que s'ha produït un impuls destacat pel que fa a la posada en pràctica dels preceptes que estableix l'article 27 de la Llei 11/2016. L'any 2019, s'ha avançat en totes les àrees analitzades i el nivell de centres que s'hi han adherit és considerable. En tenir sols un any de referència no es poden establir patrons d'evolució, emperò es valora positivament l'impuls inicial i s'espera a les dades de propers informes per tal d'establir si la tendència apuntada per l'any 2019 es consolida i s'implementa en la totalitat dels centres educatius de les Illes Balears.

6.2.2. Formació

La Llei 11/2016 dona un impuls important a la implementació de projectes coeducatius als centres educatius de les Illes Balears. Estableix un seguit de mesures per tal d'assegurar-ne la posada en pràctica i es fixa com a objectiu prioritari el foment de la igualtat entre la població més jove. Per poder dur a terme aquesta tasca fonamental, s'estableix com una necessitat bàsica la formació del personal docent com a agent actiu en la implementació dels projectes coeducatius.

És per això que fa un ampli desplegament, al llarg de l'articulat de la Llei, de les formes d'assegurar la implementació dels projectes de coeducació. La necessitat d'una formació adequada queda recollida en l'article 26.4, en què s'estableix que «l'administració educativa de les Illes Balears ha de garantir que en tots els centres educatius hi hagi una persona responsable de la coeducació, amb formació específica, que impulsi la igualtat de gènere i faciliti un coneixement



millor dels obstacles i les discriminacions que dificulten la plena igualtat de dones i homes».

D'altra banda, l'article 26.5 disposa que «l'administració educativa de les Illes Balears ha de garantir la formació permanent del professorat en matèria de coeducació» i segueix amb l'article 26.8, en què conclou que «els centres educatius sostinguts amb fons públics han d'adoptar pràctiques de coeducació i afavorir la formació en igualtat, tal com disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes».

L'article 30.1 continua incidint en la necessitat d'apostar per la formació del professorat, per tal de garantir que els preceptes d'igualtat entre dones i homes es posen en pràctica als centres educatius. Estableix que «l'administració educativa ha d'adoptar les mesures necessàries per incloure en els plans de formació del professorat una preparació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, coeducació, violència masclista i educació afectiva i sexual».

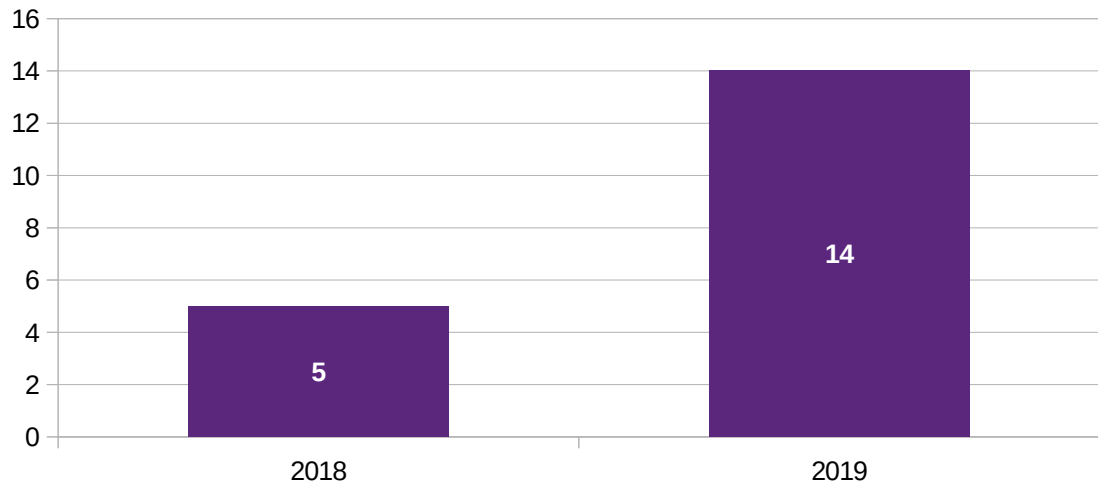
Per acabar, l'article 30.2, a més d'establir la necessitat d'incloure la coeducació entre els plans de formació disponibles per al professorat, amplia els recursos formatius que han d'estar a disposició del professorat, per assegurar-ne una bona capacitació. Així l'article diu «l'oferta de formació permanent adreçada al professorat, a més d'integrar la filosofia de la coeducació, ha d'incloure entre les temàtiques adreçades a la formació en centres les relacionades amb la història de les dones i la prevenció, la detecció i les formes d'actuació davant la violència en l'àmbit escolar».

S'ha consultat a la Conselleria d'Educació i Formació Professional si, tal com disposa la Llei 11/2016, entre els plans de formació disponibles per a professorat durant els anys 2018 i 2019 hi ha hagut cursos de formació en coeducació.

L'any 2018 s'han duit a terme 5 cursos de formació en coeducació, per a l'any 2019 l'oferta formativa ha augmentat un 180 %, de manera que s'han passat a fer un total de 14 cursos. En l'oferta formativa hi ha col·laborat la Direcció General de Formació Professional i Formació del Professorat, d'una banda; de l'altra, hi han col·laborat l'Institut Balear de la Dona i l'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar (Convivèxit) duent a terme 2 cursos, els quals duen per títol «Cap a la coeducació als centres educatius» i «El personal docent com a agent de coeducació».

Taula 37

Nombre de cursos de formació en coeducació disponibles per a professorat (2018-2019)

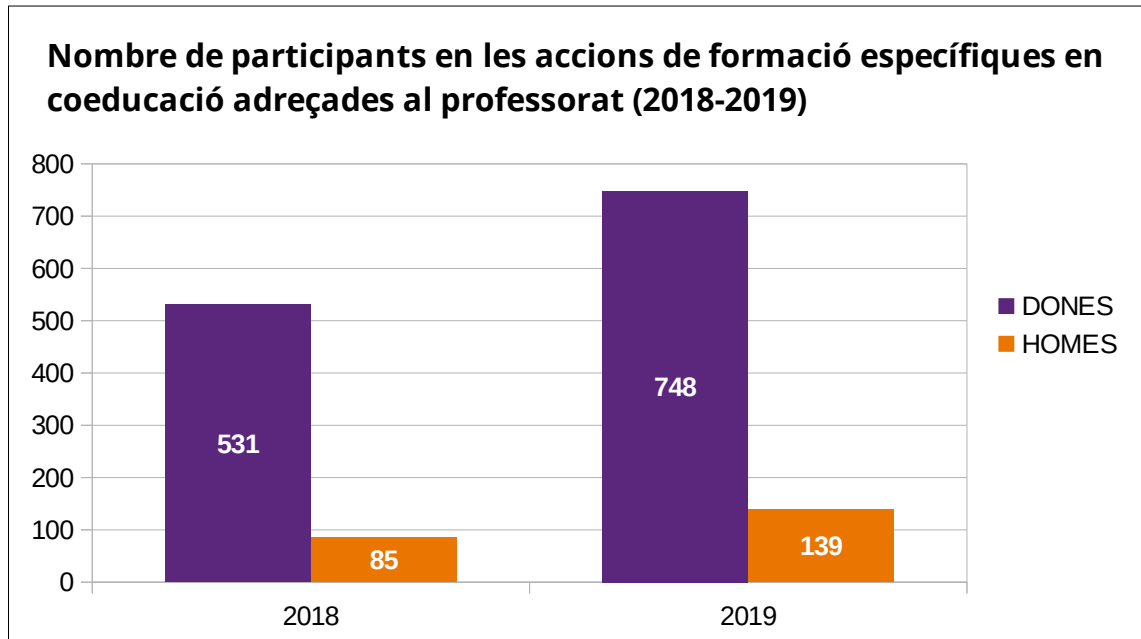


FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

L'any 2018 el nombre de participants en les accions de formació en coeducació ha estat d'un total de 616 persones, distribuïdes de la manera següent: 85 homes, que representen un 13,80 % del total, i 531 dones, que suposen un 86,20 % del total. Això suposa que la participació en les accions formatives relacionades amb la coeducació ha comptat amb la participació majoritària per part de les dones.

Per a l'any 2019 la participació total ha estat de 887 persones, distribuïdes en 139 homes, que suposen un 15,67 %, i 748 dones, que representen un 84,33 % del total. S'observa, per tant, que la tendència apuntada per l'any 2018 es confirma amb les dades del 2019. La participació en els cursos de formació en coeducació, en el cas de les dones, és d'un 438,12 % superior que la dels homes.

Taula 38



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

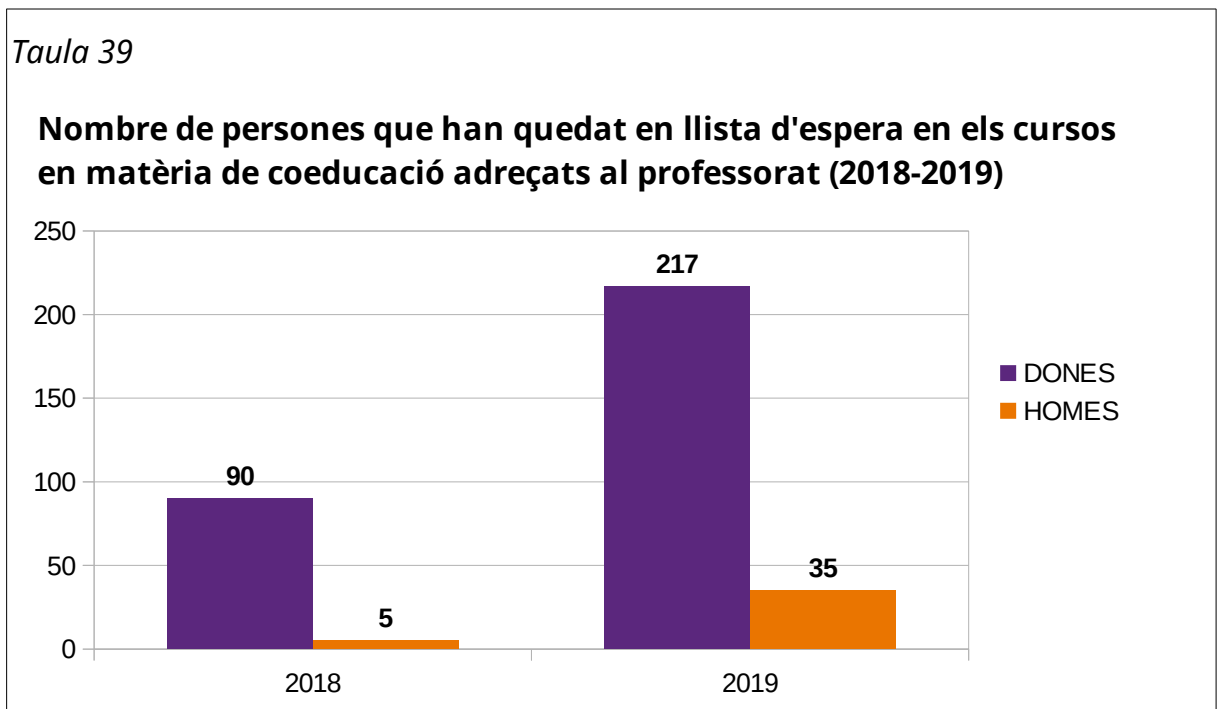
És necessari que la formació adreçada a crear relacions igualitàries i a fomentar la igualtat en l'àmbit educatiu impliqui tots els sectors de la comunitat educativa. La formació en coeducació és un mandat establert en la Llei 11/2016 i per tant totes les persones que treballen als centres educatius han de participar en la consecució d'aquest objectiu.

Cal revisar aquest indicador per a anys vinents, per tal d'observar si la tendència apuntada es consolida. També es fa urgent establir els mecanismes més adients per tal de garantir que els homes participin en la mateixa proporció que les dones en les formacions en aquesta matèria i posar en pràctica, si escau, les correccions oportunes si s'observen fets limitadors al seu accés.

Una altra dada que pot servir per analitzar si l'oferta formativa en coeducació és adient a la demanda existent és el nombre de persones que han quedat en llista d'espera en els cursos oferts en coeducació. L'administració educativa de les Illes Balears ha de garantir, segons la Llei 11/2016, la formació permanent del professorat en matèria de coeducació i per tant és important que les persones que vulguin formar-se en aquest àmbit disposin dels recursos formatius pertinents.

El nombre de persones que han quedat en llista d'espera en els cursos en matèria de coeducació adreçats al professorat l'any 2018 ha estat un total de 95 persones, distribuïdes en 90 dones i 5 homes. Això suposa que el 94,74 % de la llista d'espera la formaven dones i un 5,26 % homes.

L'any 2019 el nombre de persones que han quedat en llista d'espera en els recursos formatius adreçats a l'àmbit de la coeducació ha augmentat de forma considerable, i ha suposat un total 252 persones. La llista d'espera s'ha distribuït en 217 dones i 35 homes, que representen un 86,11 % de dones i un 13,89 % d'homes.



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

S'observa, per tant, que s'ha produït un augment considerable de la demanda de persones que volen accedir a cursos de coeducació l'any 2019. És necessari que els recursos formatius siguin adequats a la demanda existent, i, si és necessari, que s'ampliï el nombre de cursos oferts.

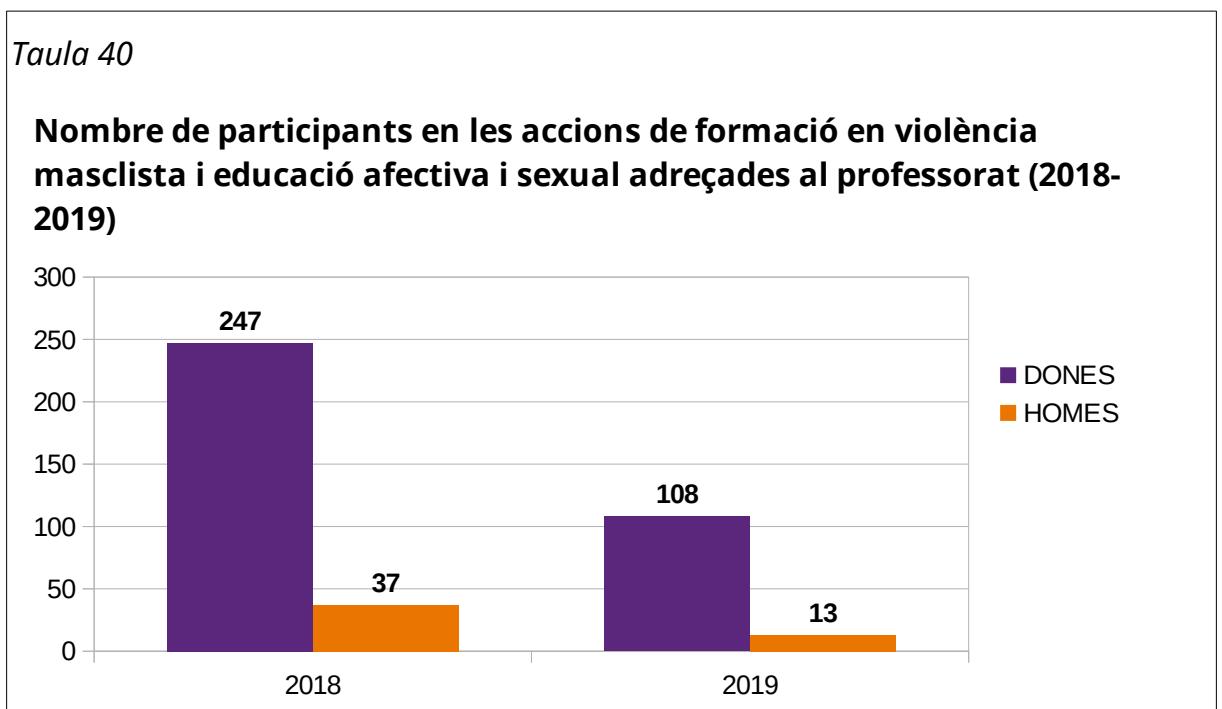
Veim, d'altra banda, que tal com s'apuntava en el gràfic anterior, la demanda

d'accés a aquests cursos continua sent majoritàriament duita a terme per dones; per tant, és recomanable analitzar quins mecanismes es poden utilitzar per generalitzar l'accés als cursos de coeducació tant d'homes com de dones.

Tal com s'apuntava anteriorment, la Llei 11/2016 estableix que l'administració educativa ha d'adoptar les mesures necessàries per incloure en els plans de formació del professorat una preparació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, violència masclista i educació afectiva i sexual.

El nombre de participants en les accions de formació específica en violència masclista i educació afectiva i sexual l'any 2018 ha estat de 284 persones, distribuïdes en 37 homes i 247 dones. Això suposa que els homes han representat un 13,03 % del total de participants i les dones un 86,97 %.

L'any 2019 hi han participat un total de 121 persones, distribuïdes en 13 homes i 108 dones. Això representa que els homes han suposat un 10,74 % del total de participants i les dones el 89,26 %.



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

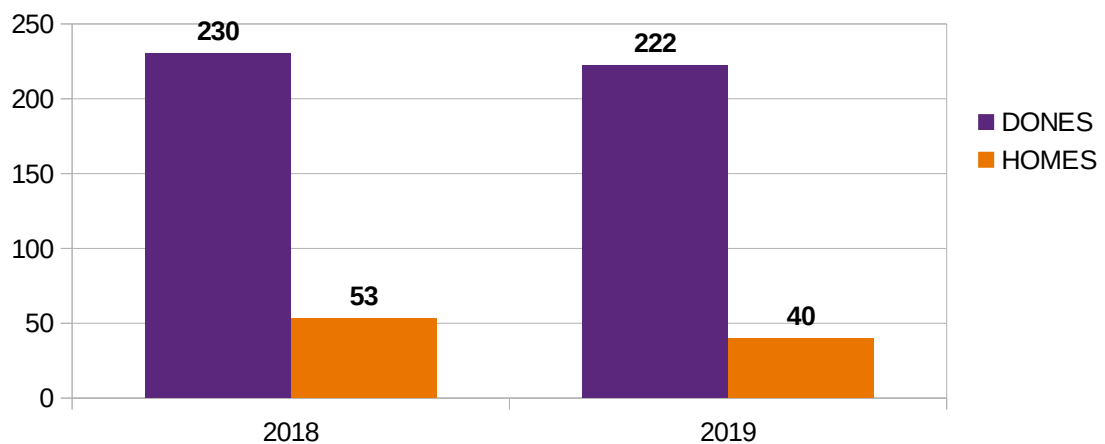


Pel que fa al nombre de persones que han quedat en llista d'espera en els cursos en matèria violència masclista i educació afectiva i sexual adreçats al professorat, l'any 2018 ha estat de 283 persones, distribuïdes en 53 homes i 230 dones. Aquestes dades indiquen que els homes representen un 18,73 % i les dones un 81,13 % sobre el total de persones que han quedat en llista d'espera.

L'any 2019 el nombre de persones que ha quedat en llista d'espera ha disminuït lleugerament, i ha passat de 283 de l'any 2018 a 262 persones, distribuïdes en 40 homes i 222 dones. Això suposa un 15,27 % d'homes i un 84,73 % de dones.

Taula 41

Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en els cursos en matèria violència masclista i educació afectiva i sexual adreçats al professorat (2018-2019)

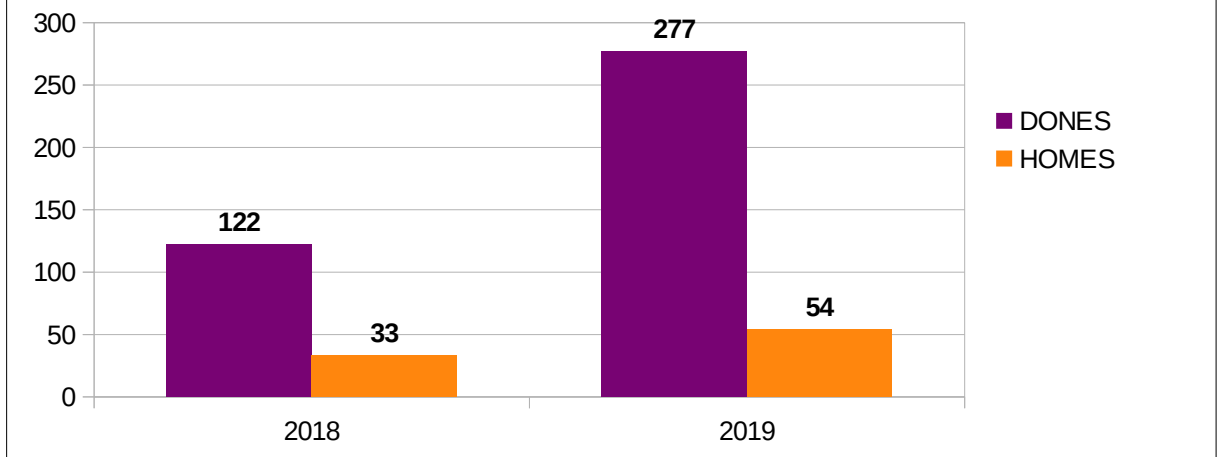


FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

En relació amb el mandat que estableix la Llei 11/2016 pel que fa a la formació del professorat relacionada amb la història de les dones i la prevenció, la detecció i les formes d'actuació davant la violència en l'àmbit escolar, l'any 2018 hi han participat 155 persones, repartides en 122 dones i 33 homes. Això suposa que les dones representen un 78,71 % del total de persones que han cursat aquests recursos formatius; per contra, els homes suposen un 21,29 % del total.

Taula 42

Nombre de participants en les accions de formació en història de les dones i cursos de prevenció, detecció i actuació davant la violència en l'àmbit escolar (2018-2019)



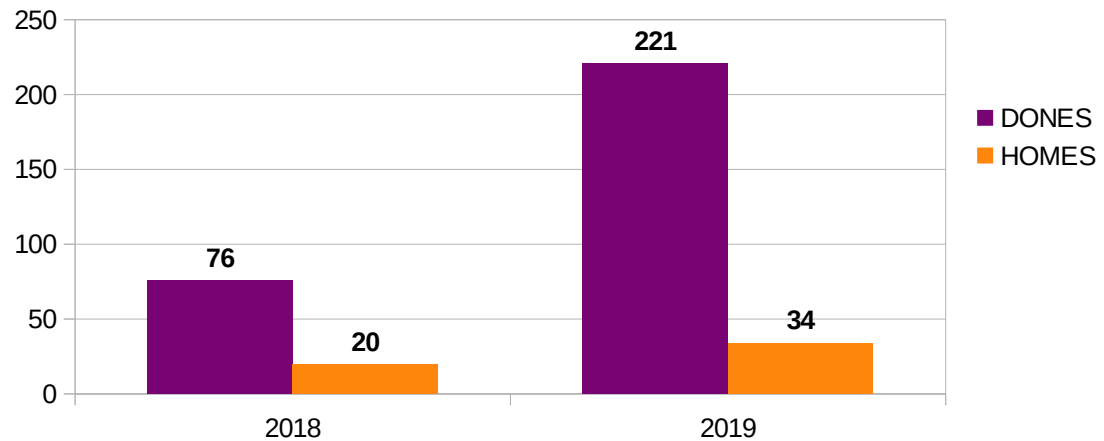
FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

El nombre de persones que han quedat en llista d'espera l'any 2018 ha estat de 96, repartit en 76 dones, això és un 79,17 % del total, i 20 homes, és a dir, el 20,83 % del total.

L'any 2019 el nombre de persones que ha quedat en llista d'espera ha augmentat considerablement, de manera que ha arribat a les 255 persones. Això suposa un increment de la llista d'espera d'un 165,62 %. La llista s'ha repartit en 221 dones, és a dir, el 86,67 %, i 34 homes, que suposen el 13,33 % del total.

Taula 43

Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en les accions de formació en història de les dones i prevenció, detecció i actuació davant la violència en l'àmbit escolar (2018-2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

De les dades analitzades amb relació als recursos formatius de què disposa el professorat (formació en coeducació, formació específica en violència masclista i educació afectiva i sexual i formació del professorat relacionada amb la història de les dones i la prevenció, la detecció i les formes d'actuació davant la violència en l'àmbit escolar), s'observa la tendència general que les dones hi participin de forma molt més elevada que els homes, la qual cosa suposa en tots els casos un percentatge superior al 78 % del total de participants.

Aquestes dades indiquen una falta de participació equitativa dels dos sexes, fet que s'hauria d'abordar per part de l'administració educativa, ja que és necessari que les formacions adreçades a assolir el principi d'igualtat entre dones i homes impliquin tot el professorat. És necessari posar èmfasi en la ruptura de rols socials associats a cada sexe i per dur a terme aquesta tasca es fa imprescindible la implicació de tot el professorat: aquest ha de disposar de les eines necessàries per fer efectiu el qüestionament dels papers establerts i avançar cap a relacions més igualitàries.

Pel que fa al nombre de persones que han quedat en llista d'espera dels recursos formatius analitzats, les dades apunten a una sèrie de conclusions. D'una banda,



s'observa que el nombre de persones que queden en llista d'espera en els recursos formatius és molt elevat.

L'any 2018, del total de persones que s'apuntaren per cursar formació en coeducació, el 13,36 % va quedar en llista d'espera. Aquesta dada s'incrementa l'any 2019, amb una llista d'espera del 22,12 %. A diferència dels altres recursos formatius analitzats, en aquest cas, les dades permeten afirmar que el nombre de persones que no va poder accedir als recursos formatius en coeducació no és elevat i que per tant es troba dins els marges adequats per cobrir la demanda formativa.

Les dades dels recursos formatius en violència masclista i educació afectiva i sexual, en canvi, apunten a una mancança d'oferta formativa per cobrir la demanda existent. L'any 2018 el 49,91 % del total de persones que s'apuntaren als recursos formatius que s'oferien va quedar en llista d'espera. L'any 2019 les dades s'incrementen i un 68,40 % de les persones inscrites varen quedar en llista d'espera.

Els recursos formatius relacionats amb la història de les dones i la prevenció, la detecció i les formes d'actuació davant la violència en l'àmbit escolar segueixen el mateix patró apuntat anteriorment; ara bé, no de forma tan accentuada. L'any 2018 un 38,25 % de les persones que volien cursar formació en aquest àmbit va quedar en llista d'espera i l'any 2019 el percentatge augmenta fins a arribar al 43,51 %.

Observam, per tant, que hi ha demanda entre el professorat per cursar formacions que versin sobre igualtat entre dones i homes i de prevenció de les violències masclistes. S'ha d'aprofundir en l'objectiu de disposar dels recursos suficients que permetin donar compliment als mandats que estableix la Llei 11/2016.

D'altra banda, l'anàlisi de les dades aportades per la Conselleria d'Educació i Formació Professional permet afirmar que la majoria de persones que queden en llista d'espera dels recursos formatius que versen sobre igualtat entre dones i homes i de prevenció de les violències masclistes són dones, xifra que suposa almenys un 79,17 % del total de la llista d'espera dels recursos formatius analitzats.

6.3. Cultura i esport

6.3.1. Participació en l'àmbit esportiu

La visibilització de la dona en el món cultural i de l'esport i l'accés a la participació de les dones en les pràctiques esportives hauria de ser una realitat en una societat democràtica, garantint el ple gaudi de totes les persones a l'oci i la salut física i mental.

Les administracions públiques han d'assegurar que la democratització de l'espai públic i per tant la participació, entre d'altres, de les dones en l'àmbit esportiu sigui una realitat. És per això que la Llei 11/2016, en l'article 34, estableix:

1. El Govern de les Illes Balears, en coordinació amb la resta d'administracions i organismes competents, ha de facilitar la pràctica esportiva de les dones i ha d'impulsar-ne la participació en els diferents nivells i àmbits de l'esport.
2. Les administracions públiques de les Illes Balears han de planificar activitats atenent les necessitats específiques de dones i homes, garantint les etapes del seu cicle vital.
3. Les administracions públiques de les Illes Balears han de promoure ajuts públics destinats a programes que treballin en la visualització de les dones des de la primera infància, des d'una perspectiva de gènere, i en el foment de l'autonomia i el sentit d'equip, a més de promoure la salut en l'esport.
4. Les administracions públiques i les federacions, les associacions i les entitats esportives de les Illes Balears han de vetlar pel respecte al principi d'igualtat d'oportunitats en l'organització de proves esportives i convocatòries públiques de premis esportius, i també pel tractament en igualtat per a les i els esportistes d'elit.

Per tal de monitorar el grau d'aplicació del mandat que estableix la Llei 11/2016 en relació amb el foment i l'impuls de les pràctiques esportives que han de dur a terme les administracions públiques, s'analitzen les dades facilitades pels organismes competents per raó de matèria.

En relació amb la pregunta «Quines mesures s'han adoptat per tal de facilitar la

pràctica esportiva de les dones i impulsar la seva participació en els diferents nivells i àmbits de l'esport. Referents als anys 2018 i 2019», s'ha obtingut resposta de la Direcció General d'Esports i de la Fundació per a l'Esport Balear. Els dos organismes públics han duit a terme un seguit d'actuacions per tal de materialitzar el principi d'igualtat i l'accés equitatiu de les dones a l'esport.

Taula 44

Mesures adoptades per facilitar la pràctica esportiva de les dones i impulsar la seva participació en els diferents nivells i àmbits de l'esport	
ANY 2018	
DIRECCIÓ GENERAL D'ESPORTS	Convocatòries de subvencions específiques per a equips femenins i formació tècnica esportiva
	Discriminació positiva als criteris de valoració de les diferents subvencions de la Direcció General
FUNDACIÓ PER A L'ESPORT BALEAR	Campanya de sensibilització i visibilització de les dones esportistes
	Conveni amb la Federació Balear de Rugbi i de Taekwondo per crear un programa de pretecnificació esportiva femenina

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA DIRECCIÓ GENERAL D'ESPORTS I LA FUNDACIÓ PER A L'ESPORT BALEAR

Taula 45

Mesures adoptades per facilitar la pràctica esportiva de les dones i impulsar la seva participació en els diferents nivells i àmbits de l'esport	
ANY 2019	
DIRECCIÓ GENERAL D'ESPORTS	Convocatòries de subvencions específiques per a equips femenins i formació tècnica esportiva
	Discriminació positiva als criteris de valoració de les diferents subvencions de la Direcció General
FUNDACIÓ PER A L'ESPORT BALEAR	Campanya de sensibilització i visibilització de les dones esportistes
	Conveni amb la Federació Balear de Rugbi i de Taekwondo per crear un programa de pretecnificació esportiva femenina

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA DIRECCIÓ GENERAL D'ESPORTS I LA FUNDACIÓ PER A L'ESPORT BALEAR



S'observa que tant la Direcció General d'Esports com la Fundació per a l'Esport Balear han duit a terme les mateixes mesures per als anys 2018 i 2019.

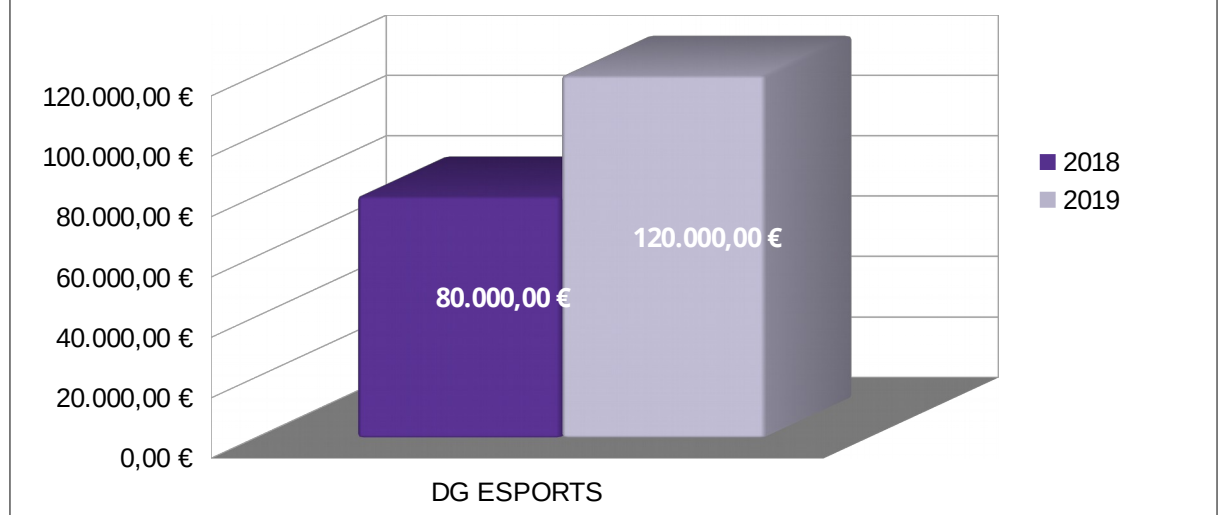
D'altra banda, i amb l'objectiu de conèixer com aquestes mesures es traslladen als pressuposts públics, s'ha demanat als mateixos organismes quina ha estat la quantia dels ajuts públics, referents als anys 2018 i 2019, concedits per la Comunitat Autònoma, destinats a programes que treballin en la visualització de les dones des de la primera infància, des d'una perspectiva de gènere, i en el foment de l'autonomia i el sentit d'equip, a més de promoure la salut en l'esport.

S'ha de tenir present que és necessari dotar econòmicament els projectes que duen a terme els organismes públics, ja que les accions i mesures encaminades a la consecució del principi d'igualtat han d'anar acompanyades d'un pressupost que les faci realitzables i possibiliti que aquestes siguin sostingudes al llarg del temps.

En el cas de la Direcció General d'Esports, veim com l'any 2019 s'ha produït un increment de la despesa d'un 50 % respecte a l'any 2018, fins a arribar als 120.000 euros. Podem afirmar, per tant, que hi ha un compromís pressupostari sostingut en relació amb la realització de mesures encaminades a donar compliment als preceptes de la Llei 11/2016 que estan dins l'àmbit de les seves competències.

Taula 46

Quantia dels ajuts públics concedits per la comunitat autònoma destinats a programes que treballin en la visualització de les dones des de la primera infància, des d'una perspectiva de gènere

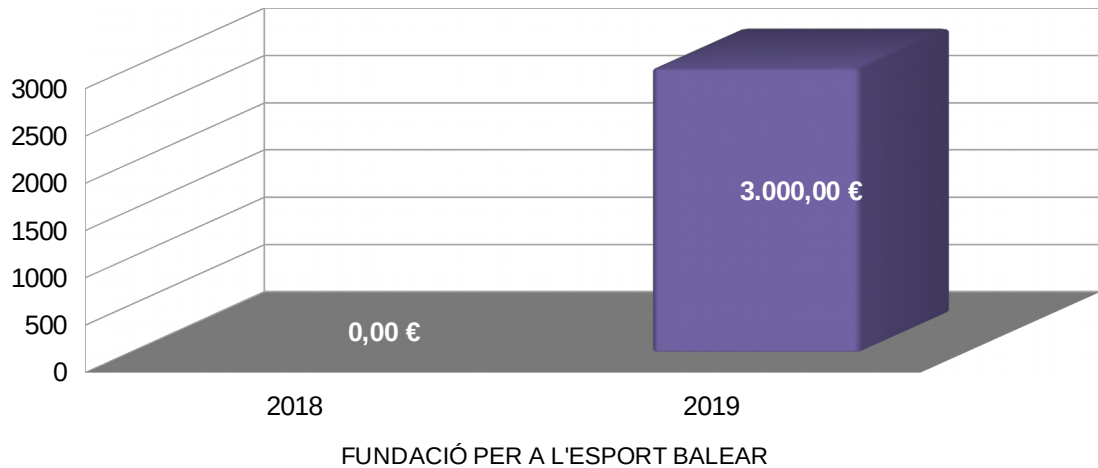


FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA DIRECCIÓ GENERAL D'ESPORTS

Pel que fa a la Fundació per a l'Esport Balear, s'ha passat de no disposar de pressupost per a programes destinats a visibilitzar les dones des de la primera infància, des d'una perspectiva de gènere, a comptar, per a l'any 2019, amb un pressupost de 3.000 euros. El recorregut d'aquesta tendència s'hauria d'allargar per als anys successius.

Taula 47

Quantia dels ajuts públics concedits per la Comunitat Autònoma destinats a programes que treballin en la visualització de les dones des de la primera infància, des d'una perspectiva de gènere



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA FUNDACIÓ PER A L'ESPORT BALEAR

6.4. Polítiques urbanes, d'ordenació territorial, medi ambient i habitatge

6.4.1. Conselleria de Mobilitat i Habitatge

6.4.1.1. Consorci de Transports de Mallorca

Els poders públics de les Illes Balears han de preveure les mesures per tal que les dones víctimes de violència masclista puguin accedir al transport públic, així com integrar la perspectiva de gènere en les seves polítiques i programes, han de fomentar, també, la participació de les dones en el disseny i l'execució d'aquestes polítiques. Així mateix, aquestes polítiques han de tenir en compte les necessitats dels diferents grups socials i dels distints tipus d'estructures familiars, i han d'afavorir l'accés en condicions d'igualtat als diversos serveis i infraestructures urbanes, segons l'article 57 de la Llei 11/2016.

El Consorci de Transports de Mallorca ha implementat un conjunt de campanyes i descomptes per tal de garantir l'accés a les dones víctimes de violència de gènere a la xarxa de transports públics de les Illes Balears.



L'any 2018 s'incorporà el col·lectiu de dones víctimes de violència de gènere a la targeta intermodal amb perfil de pensionista. Això ha comportat que aquestes puguin gaudir d'un 50 % de descompte respecte del bitllet senzill comprat a bord de l'autobús.

D'altra banda, s'ha duit a terme una campanya de difusió per tal de donar a conèixer la nova mesura, per facilitar l'accés a la informació pertinent del col·lectiu afectat.

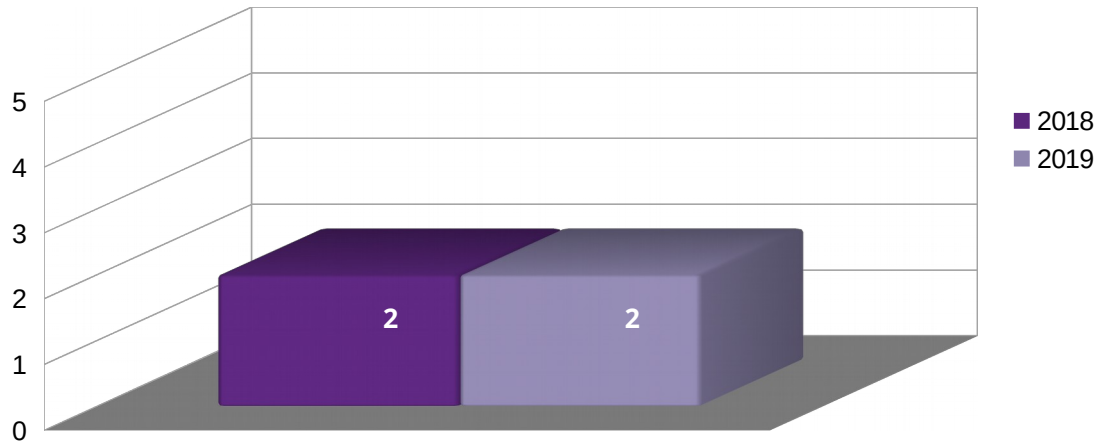
Aquestes mesures s'han complementat amb la col·laboració entre l'Institut Balear de la Dona i el Consorci de Transports de Mallorca, com a forma d'actuació coordinada per tal d'analitzar i aprofundir en la incidència de les polítiques públiques, assegurar que les mesures adoptades arriben al col·lectiu objecte de les intervencions i afavorir el diàleg entre organismes.

L'any 2019 es dona continuïtat al perfil d'usuari de la targeta intermodal adreçat a les víctimes de violència masclista amb un descompte del 50 %. La implementació efectiva d'aquest descompte, sostingut al llarg del temps, possibilitarà més interacció entre dones víctimes de violència de gènere i entre les persones professionals que han de gestionar aquests ajuts, per assegurar que totes les dones que hi tenen dret puguin accedir-hi.

La col·laboració entre l'Institut Balear de la Dona i el Consorci de Transports de Mallorca s'ha mantingut l'any 2019, afegint a la feina coordinada per a l'accés de les dones víctimes de violència masclista al transport públic de les Illes Balears noves accions encaminades a la consecució del principi d'igualtat, amb la creació i difusió de campanyes de sensibilització de violència de gènere a la xarxa del TIB.

Taula 48

Nombre de campanyes o descomptes implementats pel Consorci de Transports de Mallorca per a dones víctimes de violència masclista (2018-2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PEL CONSORCI DE TRANSPORTS DE MALLORCA

6.4.1.2. Institut Balear de l'Habitatge

La Llei 5/2018, de 19 de juny, de l'habitatge de les Illes Balears, publicada en el BOIB núm. 78, de 26 de juny de 2018, preveu en l'article 3 entre les situacions d'especial vulnerabilitat en matèria d'habitatge i que han de ser objecte de protecció preferent haver patit violència de gènere.

L'estructura de protecció a les dones víctimes de violència masclista que marca la Llei 11/2016 s'articula a través de la Llei 5/2018, de l'habitatge de les Illes Balears, en l'article 3 esmentat anteriorment i es concreta també en l'article 70, que estableix que «Excepcionalment, es pot utilitzar l'adjudicació directa per satisfer necessitats urgents d'habitatges derivades de real·lotjaments motivats per processos de rehabilitació pública, per expedients expropiatoris, per situacions de violència de gènere, per situacions d'emergència o per una altra situació que s'estableixi reglamentàriament».

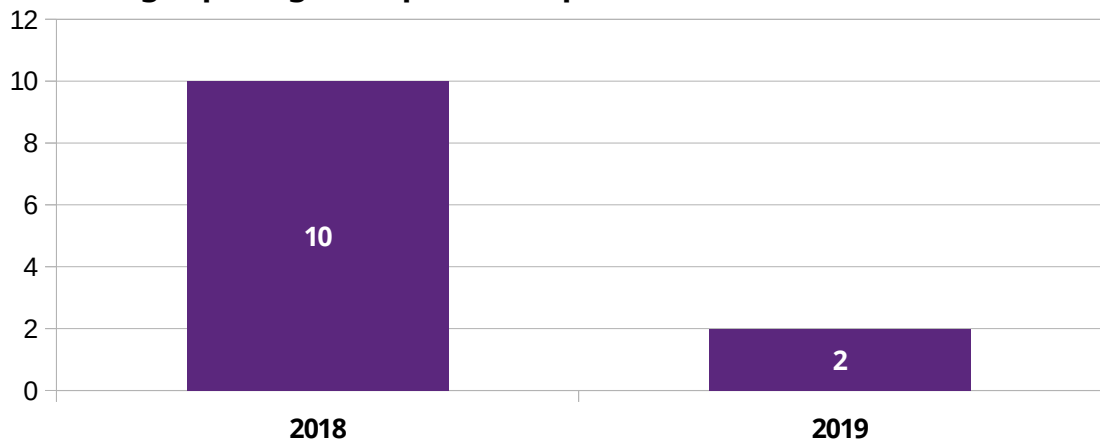
L'Institut Balear de l'Habitatge ha establert un conveni amb l'Institut Balear de la Dona per tal de fer efectiu el principi de protecció a les dones víctimes de violència de gènere, i ha cedit quatre habitatges l'any 2018 i cinc durant l'any 2019.



El nombre de dones víctimes de violència de gènere que han accedit a habitatges protegits de promoció pública, segons dades facilitades per l'Institut Balear de l'Habitatge ha estat de deu dones l'any 2018, xifra que representa un 10 % del total de persones que han accedit a habitatges protegits de promoció pública. L'any 2019 el nombre de dones que han accedit als habitatges públics ha estat de dues, xifra que suposa un 7 % del total de persones que hi han accedit.

Taula 49

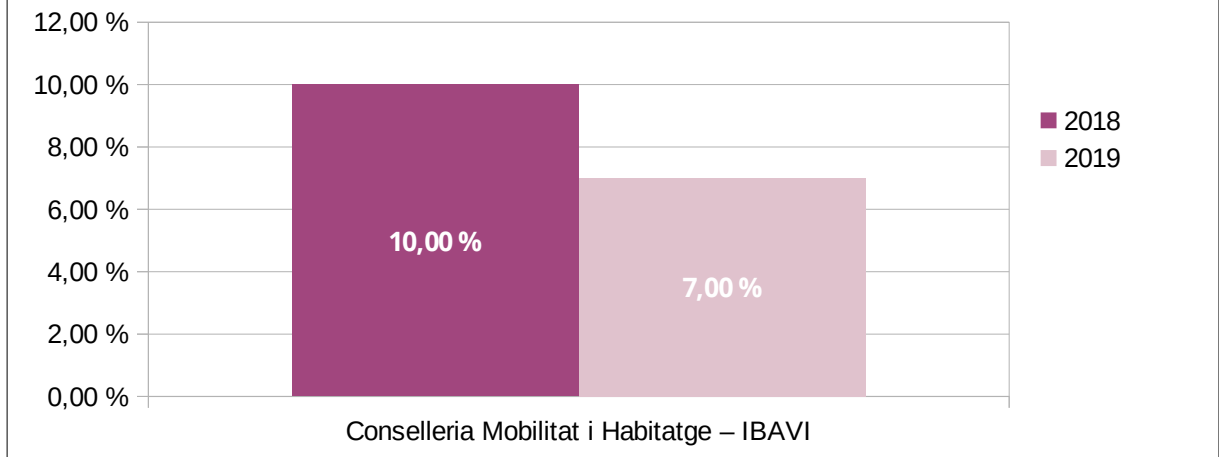
Nombre de dones víctimes de violència de gènere que han accedit a habitatges protegits de promoció pública (2018-2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER L' INSTITUT BALEAR DE L'HABITATGE

Taula 50

Percentatge que suposen les dones víctimes de violència de gènere sobre el total de persones que han accedit a habitatges protegits de promoció pública (2018-2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER L'IBAVI

El nombre de dones víctimes de violència de gènere, en termes absoluts, que han accedit a habitatges de protecció pública és encara reduït. És necessari, per tant, fer una aposta decidida per part dels poders públics per tal d'oferir alternatives residencials a les dones víctimes de violència de gènere, que facilitin l'accés a habitatges a llarg termini i possibilitin la recuperació de les seves trajectòries vitals.

6.5. Mitjans de comunicació i publicitat. Societat del coneixement i de la informació, les noves tecnologies i publicitat

6.5.1. Foment de la igualtat en els mitjans de comunicació

El capítol VII de la Llei 11/2016 estableix que «els mitjans de comunicació de titularitat pública han de donar suport i un tracte preferent en l'accés als seus espais publicitaris a les campanyes per a la igualtat que promoguin els diversos organismes de la comunitat autònoma». Aquest mandat reconeix la importància en la transmissió de valors i missatges de què disposen els mitjans de comunicació.



Aquesta necessitat de visibilització de les aportacions de les dones a l'àmbit públic i la transmissió de valors orientats cap a la igualtat, amb una imatge plural i no estereotipada de dones i homes, ha de ser una responsabilitat compartida de tota l'Administració. És necessari tenir especial cura en els missatges que arriben a àmplies capes de la població, per tal de no reproduir biaixos de gènere ni missatges androcèntrics que invisibilitzin el paper de la dona.

Per tal de conèixer el grau d'implementació del mandat que estableix la Llei, s'ha consultat a les conselleries del Govern de les Illes Balears i al sector públic instrumental si els mitjans de comunicació de titularitat pública han difós, en els seus espais publicitaris, campanyes per promoure la igualtat.

Tot i que aquest ítem ha tingut una molt baixa taxa de resposta, creim important visibilitzar les accions que duen a terme les conselleries i el sector públic instrumental, que afavoreixen avançar cap a la visibilització de les dones i que promouen els valors d'igualtat. En aquest sentit, destaca la resposta de Serveis Ferroviaris de Mallorca com a exemple de bona pràctica en l'actuació pública adreçada a la consecució de l'objectiu de la igualtat.

Taula 51

Campanyes realitzades pels mitjans de comunicació de titularitat pública, en els seus espais publicitaris, destinades a promoure la igualtat	
SERVEIS FERROVIARIS DE MALLORCA	
ANY 2018	Campanyes coordinades amb la Direcció General d'Igualtat
	S'han duit a terme diferents campanyes amb entitats com IBDONA o la Conselleria d'Igualtat, consistents en la difusió de vídeos i cartells als trens.
ANY 2019	SFM participa en totes les campanyes que arriben a l'entitat mitjançant convenis, difusió als trens, estands i punts informatius.
	S'han duit a terme diferents campanyes amb entitats com IBDONA o la Conselleria d'Igualtat, consistents en la difusió de vídeos i cartells als trens.

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER SERVEIS FERROVIARIS DE MALLORCA

6.5.2. Publicitat

D'altra banda, l'Administració autonòmica ha de vetlar perquè la publicitat que es genera no comporti una conducta discriminatòria. L'article 62 de la Llei 11/2016 prohibeix la realització, l'emissió i l'exhibició d'anuncis publicitaris que presentin les persones com a inferiors o superiors en dignitat humana en funció del seu sexe, orientació sexual o identitat sexual, o com a simples objectes sexuals, i també els que justifiquin o banalitzin la violència sexual, o hi incitin. Per tal de fer efectiva la protecció en el tractament publicitari de la imatge de les dones, l'Institut Balear de la Dona, en cas que estigui assabentat d'un tractament il·lícit, ha de sol·licitar a l'empresa anunciant la cessació i la rectificació de la publicitat, de conformitat amb la legislació aplicable.

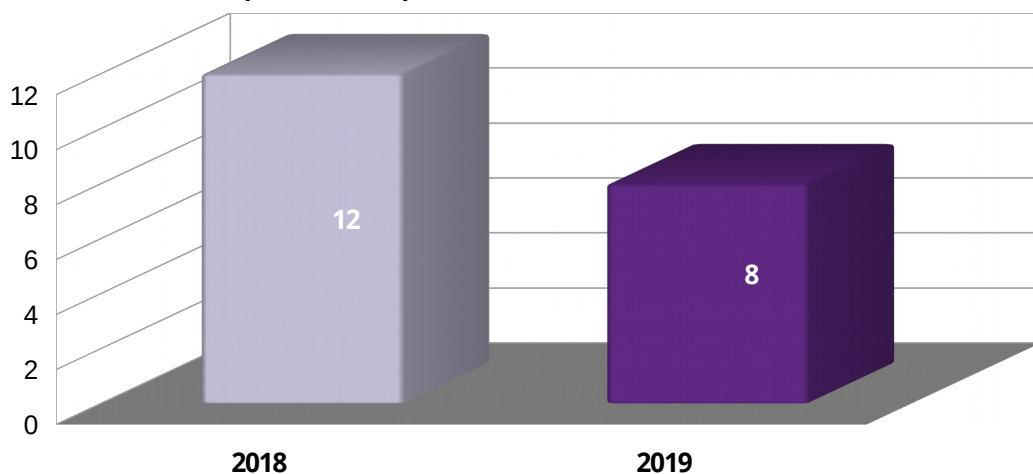
Per tant, veim com es dota d'operativitat aquest principi, amb l'encàrrec exprés a l'Institut Balear de la Dona perquè actuï com a organisme responsable en cas d'un tractament il·lícit o discriminatori, establint les funcions necessàries per

materialitzar-ne el seguiment.

L'any 2018 l'Institut Balear de la Dona ha tramitat dotze sol·licituds de retirada pel tractament il·lícit de la imatge de la dona als mitjans de comunicació, mentre que el nombre de sol·licituds s'ha reduït el 2019, amb un total de vuit. És de vital importància la implicació de tots els sectors socials per avançar cap a una societat més justa, en què el tractament de les dones als mitjans de comunicació no reflecteixi biaixos ni estereotips, ni serveixi per justificar situacions de desigualtat. És per això que és necessària la generació d'una consciència que impliqui tots els agents socials en la transmissió de missatges no sexistes ni discriminatoris, que suposen violència simbòlica cap a les dones i avançar, com a conseqüència d'això, en el fet que les denúncies relacionades amb aquesta qüestió es redueixin progressivament, tal com les dades apunten.

Taula 52

Nombre de sol·licituds de retirada, tramitades per l'Institut Balear de la Dona, pel tractament il·lícit de la imatge de la dona als mitjans de comunicació (2018-2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER L'INSTITUT BALEAR DE LA DONA

6.6. Conselleria de Salut i Consum

6.6.1. Direcció General de Salut Pública i Participació

El capítol IV de la Llei 11/2016 fa referència a l'aplicació de la perspectiva de gènere dins l'àmbit de la salut, apostant per la transversalització de gènere en les polítiques de salut i impulsant polítiques específiques de salut de les dones.

L'article 47.3 estableix que les polítiques públiques de salut han de garantir el mateix dret a la salut a dones i homes a través de la integració activa, en els objectius i les actuacions, del principi d'igualtat de tracte, i han d'evitar que, per les seves diferències biològiques o pels estereotips socials associats, es produeixin discriminacions entre les unes i els altres.

Per tal d'assegurar la igualtat en l'accés i tractament de la salut de dones i homes, és imprescindible que les polítiques, les estratègies i els programes de salut integrin, en la formulació, el desenvolupament i l'avaluació, les diferents necessitats de les dones i els homes i les mesures per abordar-les adequadament (article 47.4).

El Servei de Promoció de la Salut i dels Hàbits Saludables, dependent de la Direcció General de Salut Pública i Participació, ha donat resposta a les estratègies adoptades en aquest àmbit a través de l'enquesta per elaborar aquest informe biennal.

De les respostes proporcionades pel Servei de Promoció de la Salut i dels Hàbits Saludables, veim que els programes de salut que han integrat les diferents necessitats de les dones i homes són, tant per a l'any 2018 com per a l'any 2019, els mateixos. D'una banda, trobam la inclusió de la perspectiva de gènere en l'avaluació del programa Centres Educatius Promotors de la Salut; de l'altra, s'incorpora l'eina Innov8 de l'OMS als programes de promoció de la salut.

Aquesta eina permet examinar com els programes de salut poden atendre de forma adequada les qüestions com ara l'equitat de gènere, els drets humans i els determinants socials de la salut, de manera que es reflecteixi la correspondència entre aquests àmbits i com evoluciona la relació que hi ha entre aquests. L'enfocament Innov8 materialitza els compromisos dels objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de no deixar ningú enrere i per tant mesurar

les desigualtats en l'accés a la salut.

Taula 53

Com s'integren en les polítiques, les estratègies i els programes de salut, en la formulació, el desenvolupament i l'avaluació, les diferents necessitats de les dones i els homes i quines mesures s'adopten per abordar-les adequadament (2018 i 2019)	
Servei de Promoció de la Salut i dels Hàbits Saludables.	En l'avaluació del programa Centres Educatius Promotors de la Salut, recomanació d'incloure-hi la perspectiva de gènere.
	En els programes de promoció de la salut, utilització de l'eina Innov8, de l'OMS, d'equitat, que inclou la perspectiva de gènere.

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PEL SERVEI DE PROMOCIÓ DE LA SALUT I DELS HÀBITS SALUDABLES.

L'article 5 de la Llei 11/2016 estableix que l'administració sanitària de les Illes Balears ha de contribuir a la millora de la salut de les dones durant tot el seu cicle vital, tenint en compte de manera especial els problemes de salut amb més incidència per a elles, incloent-hi programes de prevenció i atenció dels problemes de salut que afecten les dones, amb una atenció especial als col·lectius més vulnerables.

S'ha consultat a les conselleries i al sector públic instrumental competent per raó de matèria quins programes de prevenció i atenció dels problemes de salut que afecten les dones, amb una atenció especial als col·lectius més vulnerables, s'estan aplicant, per tal de tenir en compte els problemes de salut amb més incidència per a elles.

S'ha obtingut resposta de Coordinació de Vacunes i de Coordinació de Sida i Sexualitat, els dos dependents de la Direcció General de Salut Pública i Participació. Els programes de prevenció i atenció esmentats per cada organisme són els mateixos per als anys 2018 i 2019.

Pel que fa a Coordinació de Vacunes, els programes destinats a la prevenció i atenció a problemes de salut que tenen més incidència en dones són la vacunació contra el virus del papil·loma humà en adolescents i dones després de tractament

excisional per lesions malignes o premalignes de càncer de coll d'úter. D'altra banda, trobam els programes de vacunació de la grip a dones embarassades.

La Coordinació Sida i Sexualitat ha concedit, per als anys 2018 i 2019, una subvenció al programa de Metges del Món «Obrint camins», programa adreçat a persones en situació de prostitució. S'ha destinat un pressupost 71.100 euros en aquest concepte.

Taula 54

Quins programes de prevenció i atenció dels problemes de salut que afecten les dones, amb una atenció especial als col·lectius més vulnerables, s'estan aplicant per tenir en compte els problemes de salut amb més incidència per a elles	
2018 i 2019	
Coordinació de Vacunes	
	Vacunació VPH adolescents
	Vacunació VPH dones després de tractament excisional per lesions malignes o premalignes de càncer de coll d'úter
	Vacunació grip embarassades
Coordinació Sida i Sexualitat	
	Subvenció al programa de Metges del Món "Obrint camins", adreçat a persones en situació de prostitució, de 71.100 euros

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER COORDINACIÓ DE VACUNES I DE COORDINACIÓ SIDA I SEXUALITAT

D'altra banda, s'ha de fomentar l'elaboració de guies i protocols d'actuació en els serveis de salut d'atenció primària, per a processos d'alta prevalença en dones o significativament sensibles a l'impacte de gènere (article 50).

Per monitorar el grau de consecució del precepte marcat per la Llei 11/2016, s'ha consultat a les conselleries i al sector públic instrumental competent per raó de matèria si s'han elaborat guies i protocols d'actuació en els serveis de salut d'atenció primària, per a processos d'alta prevalença en dones o significativament sensibles a l'impacte de gènere. No s'ha obtingut resposta en aquest ítem. Es

recomana fer incidència en l'elaboració de guies i protocols com a forma de pautar les actuacions que han de dur a terme els agents de salut i com a forma de visibilitzar i millorar l'atenció cap als processos d'alta prevalença en dones o significativament sensibles a l'impacte de gènere.

6.7. Conselleria d'Afers Socials i Esports

6.7.1. Drets socials bàsics

Dins els drets socials bàsics que preveu la Llei 11/2016, l'article 56 estableix que les administracions públiques de les Illes Balears han d'integrar la perspectiva de gènere en els diferents programes destinats a garantir els drets socials bàsics i han de promoure les mesures necessàries, tant jurídiques com econòmiques, per millorar les condicions de les dones en situació de precarietat econòmica derivada de situacions com la viduïtat, les famílies monoparentals i l'impagament de la pensió alimentària establerta per via judicial.

Entre les prestacions econòmiques de què disposa l'Administració autonòmica trobam la renda social garantida de les Illes Balears. Aquesta és una prestació periòdica adreçada a cobrir les situacions de vulnerabilitat social derivada de la manca de recursos econòmics de les persones, les famílies o altres nuclis de convivència.

Entre les sol·licituds de la renda social garantida per a l'any 2019, s'observa que majoritàriament és demanada per dones. Segons les dades de la Conselleria d'Afers Socials i Esports, s'han sol·licitat un total de 20.189 prestacions de RESOGA; d'aquestes, se n'han estimat 8.460. Un 62,16 % de les prestacions concedides van adreçades a dones i un 37,84 % a homes (dades de desembre de 2019).

Taula 55

ESTAT DE LES SOL·LICITUDS DE LA RENDA SOCIAL GARANTIDA (RESOGA) PER SEXE. DESEMBRE 2019							
	ESTIMATÒRIES	SUSPESES	DENEGATÒRIES	EN TRÀMIT	BAIXES	ALTRES (DUPLICITATS, ETC.)	TOTAL
DONES	5259	1135	5825	746	225	28	13218
HOMES	3201	595	2566	431	140	38	6971
TOTAL	8460	1730	8391	1177	365	66	20189

FONT: MEMÒRIA 2019 CONSELLERIA D'AFERS SOCIALS I ESPORTS

D'altra banda, si ens fixam en les dones de 65 anys o més, s'observa que les dones beneficiàries són 2.581. Això suposa un 30,50 % del total de prestacions concedides en data de desembre de 2019. Les dones de 65 anys o més suposen un gruix elevat de les persones perceptores de la RESOGA. Si s'analitza el total de dones que reben la prestació, veim que un 49,07 % d'elles tenen 65 anys o més.

Taula 56

RENDA SOCIAL GARANTIDA (RESOGA)			
Perceptores RESOGA. Dones de 65 i més anys. Desembre 2019			
	Import nòmina	Persones beneficiàries	Import mensual mitjà
Resoga famílies	18.839,69	47	400,84
Resoga PNC	290.041,37	2534	114,46

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA CONSELLERIA D'AFERS SOCIALS I ESPORTS

De les dades analitzades, podem extreure'n la conclusió que les persones beneficiàries dels ajuts socials destinats a pal·liar situacions de vulnerabilitat continuen sent majoritàriament dones. A més, entre les dones que reben l'ajut, veim com les dones de 65 anys o més presenten unes taxes de vulnerabilitat encara més elevades.

Podem afirmar, segons les dades observades, que quan es produeixen estats de recessió o crisi econòmica les persones més exposades a situacions de vulnerabilitat social encara continuen sent majoritàriament dones. És important comptar amb una bona cobertura de les necessitats socials en moments de vulnerabilitat social, emperò es fa necessari dur a terme polítiques transformadores que modifiquin la base de l'estructura social i econòmica, per tal que la igualtat sigui realment efectiva i que els efectes de la precarietat i vulnerabilitat no continuïn tenint rostre de dona.

6.7.2. Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel

Per tal de fer una anàlisi dels recursos en l'àmbit social de què disposa l'Administració de la Comunitat Autònoma i observar el grau d'integració de la



perspectiva de gènere en els seus programes i projectes, es prenen com a punt de partida els preceptes marcats per la Llei 11/2016.

D'una banda, l'article 56 fa referència a la inclusió social, en què s'encomana a l'Administració pública integrar la perspectiva de gènere en els diferents programes destinats a garantir els drets socials bàsics. D'altra banda, trobam l'article 68, que fa menció de les mesures de caire preventiu.

Aquest article encomana a les administracions públiques de les Illes Balears que, en l'àmbit de les seves competències i de manera coordinada, duguin a terme campanyes de sensibilització que incloguin un conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives destinades a generar canvis i modificacions en les actituds de la població que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista.

A més, disposa que s'han de dur a terme un conjunt d'accions orientades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, inclòs el treball específic amb agressors, i impedir-ne així la normalització, i també accions destinades a sensibilitzar la ciutadania sobre aquesta problemàtica.

La Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel és una fundació sense ànim de lucre, del sector públic autonòmic, que té com a objecte últim i primordial educar i integrar socialment els menors i joves sotmesos a mesures judicials.

D'altra banda, la Fundació s'ha encarregat del servei de gestió i funcionament als centres d'acollida per a dones víctimes de violència de gènere i els seus infants, ubicats a les localitats d'Inca i Manacor, fins al desembre de 2018, data en què s'ha produït el traspàs de competències als consells insulars.

En relació amb l'encàrrec de gestió a la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel d'activitats per donar suport a la Secció d'Execució de Mesures no Privatives de Llibertat, que inclouen el desenvolupament de programes adreçats al compliment de les regles de conducta, es consulta a la Fundació si s'han duit a terme cursos, tallers o tractaments adreçats a prevenir la violència de gènere, fomentar relacions igualitàries entre dones i homes i sobre salut amb perspectiva de gènere.

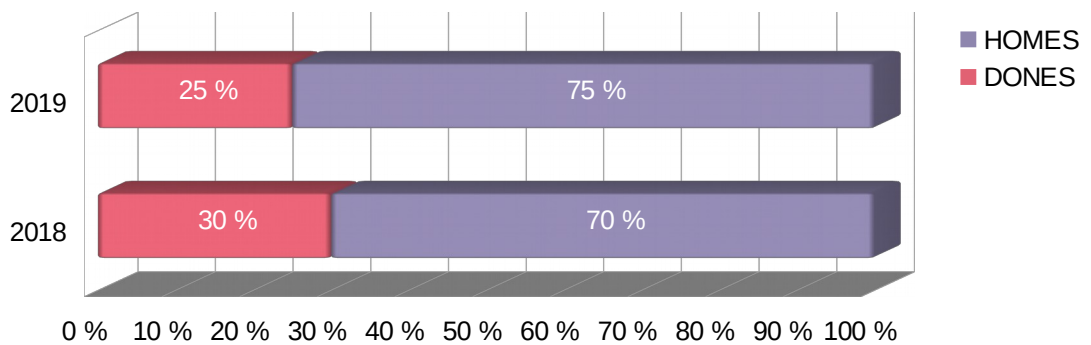
L'any 2018 s'han duit a terme quatre tallers socioeducatius per tractar aquestes temàtiques, dividits en 46 sessions d'una hora i mitja. Les persones beneficiàries dels cursos, tallers o tractaments han estat un total 66 persones, d'entre els menors i joves atesos per la Fundació; d'aquests un 70 % han estat homes i un 30 % dones.

Per a l'any 2019 s'han fet quatre tallers socioeducatius, dividits en 44 sessions d'una hora i mitja, amb el títol «Relacions de parella igualitàries i sexualitat saludable». Les persones beneficiàries dels tallers socioeducatius han estat un total de 55, d'entre els menors i joves atesos per la Fundació; d'aquests un 75 % han estat homes i un 25 % dones.

Taula 57

Activitats per donar suport a la Secció d'Execució de Mesures No Privatives de Llibertat: cursos, tallers o tractaments adreçats a prevenir la violència de gènere i fomentar relacions igualitàries entre dones i homes

Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA FUNDACIÓ INSTITUT SOCIOEDUCATIU S'ESTEL

Taula 58

Activitats per donar suport a la Secció d'Execució de Mesures No Privatives de Llibertat: cursos, tallers o tractaments adreçats a prevenir la violència de gènere i fomentar relacions igualitàries entre dones i homes	
2018	46 sessions (4 tallers socioeducatius) d'1,5 hores
2019	44 sessions (4 tallers socioeducatius) d'1,5 hores «Relacions de parella igualitàries i sexualitat saludable»

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA FUNDACIÓ INSTITUT SOCIOEDUCATIU S'ESTEL

De les dades facilitades per la Fundació S'Estel es valora molt positivament l'accés majoritari als tallers socioeducatius per part dels homes. No es disposa de les dades demogràfiques d'ocupació dels centres gestionats per la Fundació S'Estel, per tant no podem concloure si la població majoritària dels centres està formada per homes. De totes maneres, creim que és molt positiu que les formacions que versen sobre igualtat no tinguin com a població destinatària únicament o de forma majoritària les dones. És imprescindible, per tal de generar canvis i modificacions en les actituds de la població, que la igualtat sigui un valor compartit per dones i homes.



GOIB
/

Taula 59

Revisió metodològica i de contingut dels programes educatius i terapèutics comuns a tots els centres de la Fundació S'Estel. Noves accions , metodologies o programes que inclouen la perspectiva de gènere. Per any	
<i>Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel</i>	
2018	
	- Programa intervenció familiar
	- Programa de prevenció de la violència
	- Programa de treball emocional
	- Taller de consentiment
Específic Fusteret:	
	- Programa educació emocional
	- Programa educació afectiva i sexual
	- Programa "Mirant cap a nosaltres. Parlant de gènere/codependència"
	- Programa "Tracta d'evitar-la" Fundació Amaranta
	- Taller d'empoderament
	- Taller relacions de parella a l'adolescència
	- Videofòrum: "Si és amor no fa mal"
	- Participació curs d'autodefensa personal
2019	
	- Programa intervenció familiar
	- Programa de prevenció de la violència en general i en concret de gènere
	- Programa de treball emocional
	- Treball de consentiment
	- Programa educació emocional
	- Programa educació afectiva i sexual "Amb tots els sentits"
Específic Fusteret:	
	- Programa socioeducatiu per prevenir la violència de gènere en adolescents
	- Taller "Tracta d'evitar-la"
	- Projecte "De Pel·lícula": Conductes masculines en el món del cinema
	- Taller cinema per educar. Anàlisi en femení del paper de la dona a les pel·lícules Disney

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA FUNDACIÓ INSTITUT SOCIOEDUCATIU S'ESTEL



Una altra línia d'actuació necessària per avaluar les estratègies de lluita contra les violències masclistes i la implementació del principi d'igualtat de forma efectiva i pertinent es basa en la revisió metodològica i de contingut. En aquest cas, s'ha consultat sobre els recursos i continguts dels programes educatius i terapèutics comuns a tots els centres de la Fundació S'Estel durant els anys 2018 i 2019. Davant la pregunta sobre si s'han inclòs accions noves, metodologies o programes que integrin la perspectiva de gènere en les seves actuacions, les respostes es detallen a continuació.

D'altra banda, s'ha consultat el nombre d'accions o programes adreçats a integrar la perspectiva de gènere entre menors i joves que participen en programes per a la prevenció de la delinqüència i per potenciar la seva participació, duits a terme pel Servei d'Execució de Mesures de Justícia Juvenil.

Com es pot observar per les dades facilitades per la Fundació S'estel, tant per a l'any 2018 com per a l'any 2019, s'està duent a terme una extensa activitat pedagògica per tal d'executar mesures preventives i produir un canvi de consciència que generi relacions més igualitàries entre la joventut.

Taula 60

Accions o programes adreçats a integrar la perspectiva de gènere entre menors i joves que participen en programes per a la prevenció de la delinqüència i per potenciar la seva participació, duits a terme pel Servei d'Execució de Mesures de Justícia Juvenil	
2018	
Pinaret	- 52 sessions d'hora i mitja de durada en què es tracta directament o bé de forma indirecta la violència de gènere, la desigualtat entre homes i dones, així com la salut amb perspectiva de gènere. Es fa una sessió per setmana.
Fusteret	- Taller "Mirant cap a nosaltres. Parlant de gènere/codependència". 4 sessions
	- Programa educació afectiva i sexual. 40 sessions
	- Taller d'empoderament. 24 sessions
	- Programa educació emocional. 52 sessions
	- Taller de consentiment. 8 sessions
	- Taller relacions de parella a l'adolescència. 8 sessions
	- Videofòrum: "Si és amor no fa mal". 9 sessions
2019	
Pinaret	- 52 sessions d'hora i mitja de durada en què es tracta directament o bé de forma indirecta la violència de gènere, la desigualtat entre homes i dones, així com sobre la salut amb perspectiva de gènere. Es fa una sessió per setmana.
Fusteret	- Programa educació afectiva i sexual. 46 sessions
	- Programa socioeducatiu per prevenir la violència de gènere en adolescents. 32 sessions
	- Taller cinema per educar. Anàlisi en femení del paper de la dona a les pel·lícules. 16 sessions
	- Programa educació emocional. 52 sessions
	- Taller relacions de parella a l'adolescència. 16 sessions

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA FUNDACIÓ INSTITUT SOCIOEDUCATIU S'ESTEL

6.7.3. Direcció General de Cooperació

La política de cooperació per al desenvolupament de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears s'entén com el conjunt d'actuacions, iniciatives, capacitats i recursos que aquesta Administració posa al servei dels pobles més desfavorits, amb la finalitat de contribuir a l'erradicació de la pobresa, al progrés humà, econòmic i social, i a la defensa dels drets fonamentals de les



persones, segons estableix la Llei 9/2005, de 21 de juny, de cooperació per al desenvolupament.⁴

Entre els valors que fonamenten les actuacions de cooperació per al desenvolupament de les administracions públiques de les Illes Balears trobam:

a) El reconeixement de l'ésser humà en la seva dimensió individual i col·lectiva com a protagonista i destinatari últim de la cooperació internacional i de la solidaritat.

b) La consecució d'un desenvolupament humà sostenible i global, integrador de les dimensions democràtica, econòmica, social i mediambiental, i amb respecte a l'equitat de gènere.

c) La defensa i la promoció dels drets humans, la pau i les llibertats fonamentals.

La Direcció General de Cooperació, com a organisme responsable de la CAIB en aquest àmbit, ha de donar compliment al que estableix la Llei 9/2005, de 21 de juny, de cooperació per al desenvolupament. Ha de dur a terme polítiques i programes adreçats a la promoció dels drets humans, fomentant l'equitat de gènere.

Entre els col·lectius d'atenció prioritaris en els països destinataris de les accions de cooperació, trobam les dones que pertanyen a poblacions especialment vulnerables. A més, entre les prioritats transversals en l'activitat de cooperació per al desenvolupament que du a terme l'Administració de la Comunitat Autònoma trobam l'enfocament de gènere (article 11).

Per tal d'assegurar un compliment adequat de les funcions i tasques encomanades a la Direcció General de Cooperació, el personal al seu servei ha d'estar capacitat, a través d'una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, per tal de garantir la integració efectiva dels principis d'igualtat.

En el cas del personal tècnic que ocupa llocs amb funcions que inclouen l'impuls i el disseny de programes d'igualtat d'oportunitats o que dona assessorament

⁴ Llei 9/2005, de 21 de juny, de cooperació per al desenvolupament (BOIB núm. 99, de 30 de juny de 2005; correcció d'errades BOIB núm. 111, de 26 de juliol de 2005).

tècnic en matèria d'igualtat entre dones i homes ha de comptar amb capacitació específica per tal d'assegurar la transversalització de gènere, com a instrument per integrar la perspectiva de gènere en el disseny, l'execució, el seguiment i l'avaluació de les polítiques públiques es desenvolupin.

Per tal d'assegurar que la perspectiva de gènere s'integra de forma efectiva en la tasca administrativa, és important analitzar els recursos formatius amb què compta la Direcció General. S'ha consultat el nombre de cursos de formació específics que s'han dut a terme a la Direcció General de Cooperació en matèria d'igualtat de gènere i cooperació durant el període de temps objecte d'anàlisi d'aquest informe.

Taula 61

Cursos en matèria d'igualtat entre dones i homes duits a terme per la Direcció General de Cooperació (2018)			
TÍTOL DEL CURS	DURADA	PARTICIPANTS	
Educació per a la ciutadania global i transformadora	12h	33 dones	7 homes
Diversitat sexual i de gènere per a una cooperació transformadora	-	28 dones	10 homes
Transformar-se pel canvi social	-	17 dones	4 homes
Jornada de Bones Pràctiques d'Educació per al Desenvolupament	8h	80 persones. No es disposa d'informació desagregada per sexe	

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA DIRECCIÓ GENERAL DE COOPERACIÓ

Amb relació als programes que du a terme la Direcció General de cooperació, s'ha consultat sobre el convenis de col·laboració i subvencions a organismes internacionals, així com sobre subvencions atorgades a ONGD de les Illes Balears per promoure la igualtat de gènere, millorar la situació de les dones o visibilitzar les seves aportacions.

Taula 62

Convenis de col·laboració / subvencions signats per la Direcció General de Cooperació amb organitzacions de cooperació internacional per promoure la igualtat

2018	
	«Prevención y protección contra la violencia de género para mujeres refugiadas de Palestina en la Franja de Gaza»
	«Formación y mejora de la calidad de vida de las niñas, niños y jóvenes desplazados por el conflicto armado, en el pueblo de Kabba, región de Koulikoro, Mali»
	«Contribuyendo a la mejora del derecho a la educación de base y a la profesionalización de las niñas y jóvenes de la región de Ségou, Mali»
	«Promoció de l'equitat de gènere i suport integral a les dones i nines víctimes de violència familiar al nord del Marroc. 2n any»
	«Fortalecimiento de los DESCA de mujeres, niñas y niños menores de cinco años Q'anjob'al de San Juan Ixcoy en el Dpto. de Huehuetenango»
	«Derecho a una salud y una alimentación adecuada, sostenible, con pertinencia cultural y enfoque de género, Guatemala»
	«Integració laboral per a nines amb discapacitat mental lleu i mares pobres d'infants amb discapacitat al barri Djélibougou de la Comuna I a la capital Bamako, Mali»
	«Proyecto empoderamiento de la mujer en las comunidades rurales de Siraro a través de su desarrollo económico»
	«Promoviendo el liderazgo femenino y la ciudadanía activa en las comunidades locales de Casamance, fase II»
	«Fortalecimiento organizativo de mujeres para la soberanía alimentaria y la defensa del territorio en el área de influencia del Páramo del Santurbán Santander-Colombia»
	«Innovo y cambio: modelo educativo inclusivo y con perspectiva de género para niñas y niños de Waslala, Nicaragua»



2019	
	Subvenció directa al projecte Protecció i atenció a les dones supervivents víctimes de violència masclista en els camps de població refugiada de la Franja de Gaza de l'Agència de les Nacions Unides per als Refugiats de Palestina al Pròxim Orient (UNRWA). Projecte: «Protecció i atenció a les dones supervivents víctimes de violència masclista en els camps de població refugiada de la Franja de Gaza»
	«Promoció de l'equitat de gènere i suport integral a les dones i nines víctimes de violència familiar al nord del Marroc»
	«Empoderament de 70 dones i 30 joves per liderar un procés de creació de teixit social, participació democràtica i emprenedoria laboral a Ciudadela Nueva, Girón, Colòmbia»
	«Millorats l'accés i la qualitat de l'educació secundària pública promovent l'equitat de gènere per a col·lectius desfavorits a l'àrea de Venigandla»
	«Enfortiment de les capacitats de les organitzacions de dones i de joves, operadors de justícia i governs locals per a l'exercici ple del dret a una vida lliure de violències i dels drets sexuals i reproductius a El Salvador»
	«Prevenició i protecció contra la violència de gènere per a dones refugiades de Palestina a la Franja de Gaza (fase II)»
	«Dones indígenes: empoderament per a l'exercici dels seus drets»
	«Projecte per a la transformació socioeconòmica de les dones joves, indígenes i rurals de la regió Huista a la frontera Guatemala-Mèxic»
	«Enfortiment de l'esperit emprenedor de dones i joves a la vall d'Amarateca»
	«Assistència obstètrica i ginecològica de qualitat a dones sirianes, palestines i de les poblacions d'acolliment afectades per la crisi siriana, en els cinc hospitals de la MLRP al Líban»
	«Reducció del risc i millora de la resiliència enfront de la violència masclista de les dones, nines i nins pertanyents a la població refugiada, desplaçada o retornada en assentaments de la regió de Diffa, Níger»

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER LA DIRECCIÓ GENERAL DE COOPERACIÓ



S'observa que des de la Direcció General de Cooperació s'està posant èmfasi en la integració de la perspectiva de gènere pel que fa als programes que es duen a terme i que s'està prioritzant l'atenció de les problemàtiques específiques de les dones dins les accions de cooperació al desenvolupament. És important una anàlisi acurada de les conseqüències reals que aquests programes estan suposant sobre les vides de les destinatàries i si aquests estan implicant canvis socials que afavoreixin que totes les persones i col·lectius puguin avançar cap a la igualtat.

6.8. Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat

6.8.1. Institut Balear de la Dona

6.8.1.1. Ajuts públics

La igualtat entre dones i homes és un principi bàsic i fonamental en el nostre ordenament jurídic, recollit en l'article 14 de la Constitució espanyola, i els poders públics ha de vetlar per-la efectiva. La difusió de valors democràtics i d'igualtat per tal que siguin compartits pel conjunt de la població, duent a terme campanyes actives de difusió i conscienciació, ha de ser una prioritat que impliqui tots els sectors de la societat. Per a la realització d'aquesta tasca és imprescindible que es doti de mitjans econòmics i humans els organismes encarregats de dur-la a terme, ja que l'execució de polítiques públiques necessita l'impuls econòmic que les doti de viabilitat.

L'Institut Balear de la Dona, com a entitat autònoma de caràcter administratiu amb personalitat jurídica pròpia i capacitat plena d'actuar, té com a finalitat bàsica elaborar i executar les mesures necessàries per fer efectius els principis d'igualtat de l'home i de la dona, impulsar i promoure la participació de la dona en tots els àmbits i eliminar qualsevol forma de discriminació de la dona a les Illes Balears, segons la Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona (BOCAIB núm. 54, de 29 d'abril de 2000).

Entre les mesures que du a terme l'Institut Balear de la Dona per tal de dotar de finançament els projectes adreçats a la consecució del foment i suport a la igualtat entre dones i homes, l'eliminació de qualsevol forma de discriminació per raó de sexe i de prevenció enfront de les violències masclistes, trobam les subvencions a projectes realitzats per entitats que promoguin aquesta finalitat.

Durant els anys 2018 i 2019 s'han concedit un total de 54 subvencions per la consecució de l'objectiu d'igualtat, que han suposat una despesa econòmica de 384.222,97 €.

La convocatòria de subvencions corresponent a l'any 2018 ha comptat amb dues línies. La primera, adreçada a associacions sense ànim de lucre, amb l'objectiu de promoure projectes destinats a donar suport al moviment associatiu que tinguin com a finalitat fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes o bé adreçats a erradicar la violència contra les dones, ha suposat un total d'11 entitats beneficiàries i ha comptat amb un pressupost de 60.000 €.

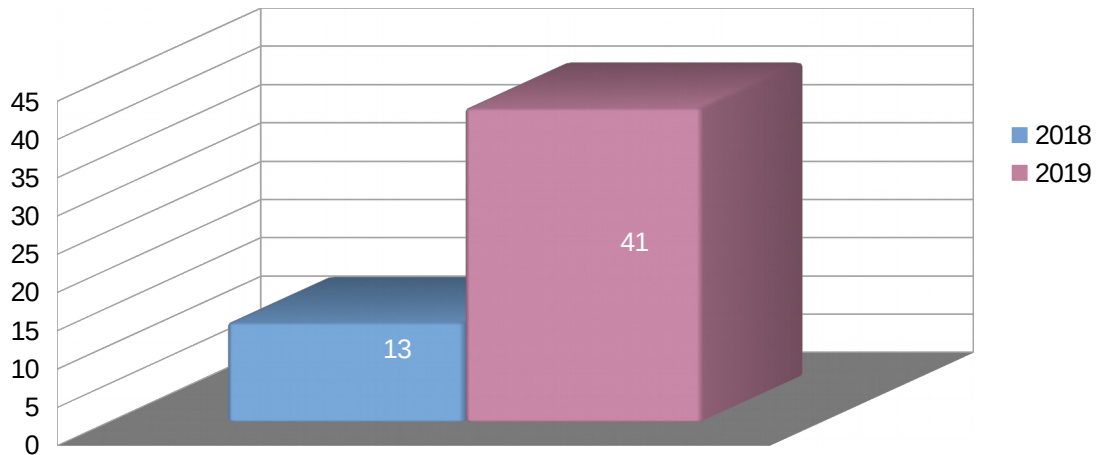
La segona línia de subvencions ha consistit en ajuts per convocar premis i certàmens en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La inversió destinada a aquesta modalitat ha estat de 15.000 €.

L'any 2019 s'han publicat dues convocatòries de subvencions. De la primera, destinada a entitats locals per a projectes de foment i suport a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, d'eliminació de qualsevol forma de discriminació per raó de sexe i de prevenció i intervenció enfront de les violències masclistes, en total se n'han beneficiat 31 ajuntaments.

Pel que fa a la segona, adreçada a associacions que tinguin com a finalitat fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i/o adreçades a erradicar la violència contra les dones, se n'han beneficiat 10 entitats, s'han desenvolupat un total de 94 accions i la població beneficiària d'aquestes accions ascendeix a 9.119 persones, de les quals 2.842 eren dones, 397 homes i, pel que fa a les 5.880 persones restants, no es té una informació desagregada per sexe, a causa de la naturalesa de les accions.

Taula 63

Nombre d'entitats beneficiàries de subvencions per a la realització de projectes de foment i suport a la igualtat entre dones i homes, concedides per l'Institut Balear de la Dona (2018-2019)



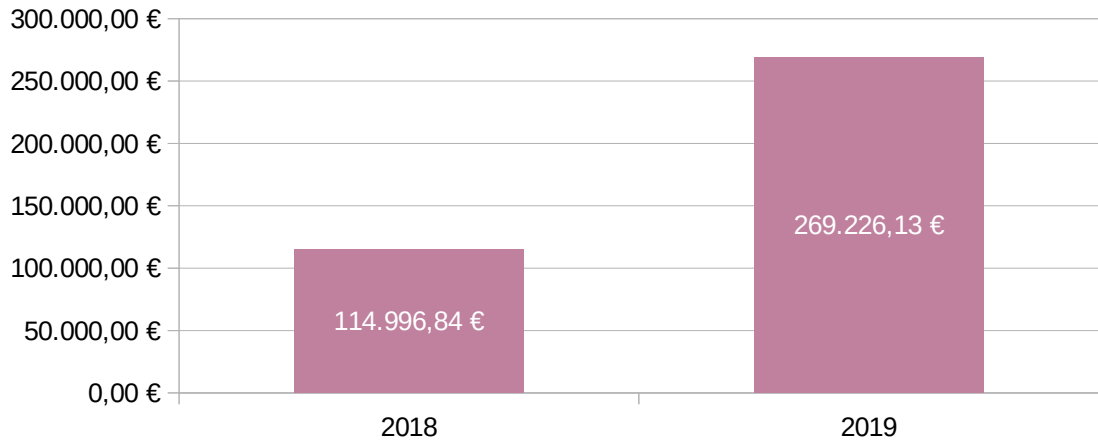
FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER L'INSTITUT BALEAR DE LA DONA

S'observa, de les dades analitzades, que tant pel que fa al nombre de subvencions concedides com a l'import d'aquestes han augmentat de forma considerable l'any 2019. El nombre de subvencions ha augmentat un 215,38 % respecte a les subvencions de l'any anterior, i pel que fa a l'import concedit per poder dur-les a terme, ha augmentat un 134,12 % respecte a l'any anterior.



Taula 64

Import de les subvencions concedides per l'Institut Balear de la Dona per a la realització de projectes de foment i suport a la igualtat (2018-2019)



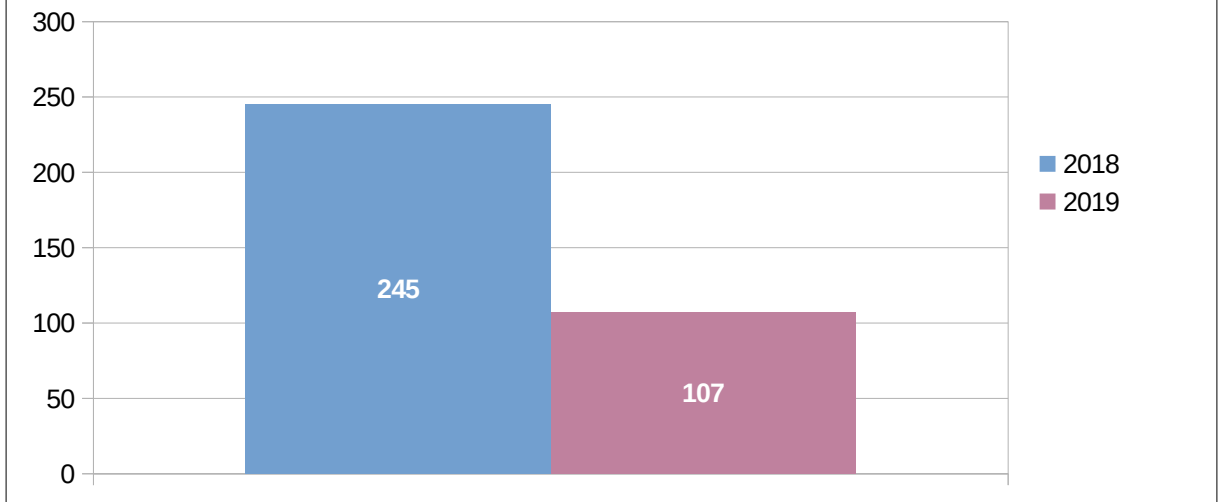
FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER L'INSTITUT BALEAR DE LA DONA

6.8.1.2. Servei de teletraducció

El servei de teletraducció és un servei de traducció telefònica que ofereix l'Institut Balear de la Dona a diferents serveis professionals per facilitar l'atenció i la informació a les dones migrades que desconeixen els idiomes oficials de les Illes Balears. Garanteix la comunicació amb les dones, tant en cas d'urgència (víctimes de violència de gènere o altres delictes) com en l'atenció diària als serveis generals i especialitzats (serveis socials, policia local, cases d'acollida, Centre d'Informació de la Dona, Servei d'Assistència Psicològica, Servei 24 hores, etc.). Quan cal, la persona professional que atén la dona sol·licita el servei de teletraducció i es connecten amb l'interpret que tradueix simultàniament la conversa, fet que elimina qualsevol tipus de barrera lingüística. Es presta mitjançant un telèfon mòbil dotat d'un biauricular o d'un telèfon fix, connectat a una xarxa d'interprets i que està actiu les 24 hores del dia els 365 dies de l'any.

Taula 65

Nombre de traduccions fetes pel servei de teletraducció de l'Institut Balear de la Dona (2018-2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER L'INSTITUT BALEAR DE LA DONA

El nombre de traduccions fetes pel servei de teletraducció de l'Institut Balear de la Dona ha disminuït de forma considerable de l'any 2018 a l'any 2019, de manera que s'ha passat de 245 traduccions (6.383 minuts) a 107 traduccions (3.281 minuts). S'ha de tenir en compte que el dia 1 de gener de 2019 es va fer efectiu el Decret 46/2018,⁵ de 21 de desembre, de traspàs als consells insulars de les funcions i els serveis inherents a les competències pròpies d'aquests consells insulars que actualment exerceix l'Administració de la CAIB en matèria de polítiques de gènere i dona. Per tant, aquest traspàs de competències va minvar el nombre de traduccions.

6.8.1.3. Recerca, formació i prevenció

La Llei 11/2016 estableix l'obligació que les administracions públiques de les Illes Balears promoguin la recerca sobre les causes, les característiques, les dificultats per identificar els problemes i les conseqüències de les diferents formes de

⁵ Decret 46/2018, de 21 de desembre, de traspàs als consells insulars de les funcions i els serveis inherents a les competències pròpies d'aquests consells insulars que actualment exerceix l'Administració de la CAIB en matèria de polítiques de gènere i dona (BOIB núm. 160, de 22 de desembre de 2018).



violència sexista, i també sobre l'eficàcia i la idoneïtat de les mesures aplicades per erradicar-la i per reparar-ne els efectes.

L'article 77 disposa que, anualment, l'Institut Balear de la Dona ha d'elaborar una avaluació de l'eficàcia dels recursos existents a les Illes Balears en matèria de violència contra les dones i les seves filles i els seus fills, que s'ha de presentar al Parlament de les Illes Balears. Amb aquesta finalitat, les altres administracions públiques implicades li han de facilitar tota la informació disponible dels recursos i els programes que en depenguin.

Segons les dades facilitades per l'Institut Balear de la Dona, aquesta avaluació no s'ha duit a terme en el període temporal analitzat; per tant, es recomana apostar per l'elaboració d'avaluacions que permetin conèixer el grau de desenvolupament dels recursos en matèria de violència contra les dones i les seves filles i els seus fills, la seva eficàcia i els aspectes en què s'ha de fer més incidència, la qual cosa permetrà tenir uns millors serveis públics i avançar cap a una major qualitat d'aquests.

6.8.1.4. Coordinació interinstitucional

El Govern de les Illes Balears, per mitjà de l'Institut Balear de la Dona, ha d'elaborar i desenvolupar, juntament amb la resta d'administracions i institucions competents, els protocols d'intervenció per a l'atenció a les víctimes de violència masclista, en qualsevol de les fases del procés en què es trobi, que inclouran els mapes de processos, els mapes de serveis i els mapes de cobertura de ràtios per evitar la doble victimització de les dones i la duplicitat de serveis entre administracions (article 77 de la Llei 11/2016).

D'altra banda, la Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona,⁶ estableix en l'article 3, entre altres funcions, la d'impulsar les mesures de coordinació necessària entre els programes d'actuació que incideixin en la situació de la dona, desplegats pels diversos poders públics de la comunitat autònoma.

Per tant, i en compliment de les funcions encarregades en les lleis esmentades, s'ha consultat a l'Institut Balear de la Dona quins espais de coordinació amb altres organismes o institucions per a l'abordatge de les violències masclistes ha creat.

6 Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona (BOCAIB núm. 54, de 29 d'abril de 2000).

A partir del Decret 46/2018, de 12 de desembre, de traspàs als consells insulars de les funcions i els serveis inherents a les competències en matèria de polítiques de gènere i dona, l'Institut Balear de la Dona manté la competència de coordinació interinstitucional. Amb aquesta finalitat es desenvolupa la tasca de coordinació amb els serveis específics dels consells insulars, mitjançant reunions i contactes regulars, en què s'aborden temes relacionats amb la prevenció, atenció i protecció de les dones víctimes de violència masclista. Fruit d'aquesta coordinació, els serveis d'atenció a la violència masclista i l'Institut Balear de la Dona unifiquen criteris d'intervenció, comparteixen informació rellevant, exposen dubtes i coordinen les actuacions.

D'altra banda, la coordinació amb els municipis s'estableix a través de les taules locals de coordinació per a l'abordatge de les violències masclistes. Hi estan representats els diferents àmbits professionals que, dins el municipi, estan implicats directament o indirectament en la lluita contra la violència masclista (des de l'atenció a les dones o des de la prevenció), amb l'objectiu de coordinar i optimitzar totes les actuacions que es duguin a terme amb aquesta finalitat.

Taula 66
Espais de coordinació creats per l'Institut Balear de la Dona amb organismes o institucions per a l'abordatge de les violències masclistes

2018	Impuls a la creació de les taules locals de coordinació enfront de les violències masclistes.
2019	Es dona continuïtat a l'impuls de les taules locals de coordinació. El 2019 hi havia 18 municipis. Es varen impulsar 11 taules locals i 2 col·laboratives.

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER L'INSTITUT BALEAR DE LA DONA

Altres espais de coordinació en què ha participat l'Institut Balear de la Dona durant l'any 2019 són comissions de treball, congressos i espais de coordinació en l'àmbit estatal. La tasca que es desenvolupa en aquests punts de trobada és necessària per planificar i desenvolupar la feina quotidiana que es du a terme en el marc de les polítiques d'igualtat a la nostra comunitat autònoma.



A continuació es detallen els espais de coordinació estatal en què ha participat l'Institut Balear de la Dona durant l'any 2019:

- Comissió Tècnica Sectorial d'Igualtat (20 de març de 2019 i 3 d'octubre de 2019).
- Conferència Sectorial d'Igualtat (3 d'abril de 2019 i 17 d'octubre de 2019).
- Setzena reunió plenària de la Xarxa de Polítiques d'Igualtat entre Dones i Homes en els Fons Comunitaris (13 de novembre).
- Congrés internacional BEIJING+25: èxits, mancances i desafiaments de la Unió Europea (28 de setembre de 2019).
- Dones i climes. Reptes futurs per a un planeta més violeta i més verd.

6.9. Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació

En relació amb la implementació del principi d'igualtat dins l'Administració pública, i més concretament els avenços i les bones pràctiques que es desenvolupen a les conselleries, s'han de posar en valor les accions dutes a terme per la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació per tal de donar compliment als preceptes que assenyala la Llei 11/2016 i que els afecten de forma específica per qüestió de matèria.

Tal com assenyala l'article 3.j) de la Llei 11/2016, les actuacions dels poders públics de les Illes Balears, en el marc de les seves atribucions, han de garantir la promoció de l'accés als recursos de qualsevol tipus entre les dones que desenvolupen la seva activitat en el sector primari i la seva participació en igualtat de condicions i oportunitats en l'economia i en la societat.

Seguint el mandat que estableix la Llei, el Servei de Millora Agrària i Pesquera (SEMILLA), l'any 2019, ha duit a terme dues campanyes específiques amb l'objectiu de promoure la igualtat de condicions i oportunitats entre homes i dones en el sector primari.

Taula 67

Campanyes realitzades amb l'objectiu de promoure la igualtat de condicions i oportunitats entre homes i dones en el sector primari l'any 2019

SEMILLA	Campanya diagnosi de la situació de les dones en els sectors agrari i pesquer i avenços en el Pla d'Igualtat entre Dones i Homes.
SEMILLA	Proposta de pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes dels sectors agrari i pesquer de les Illes Balears. Diagnosi de la situació de la dona.

FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER SEMILLA

D'altra banda, s'ha duit a terme la Jornada de Treball Participativa per a l'Elaboració del Pla d'Igualtat del Sector Primari a les Illes Balears, que va tenir lloc el 22 novembre 2019.

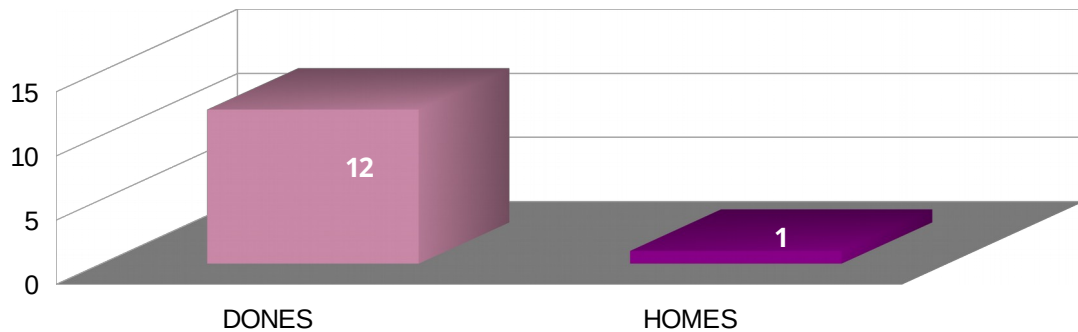
Es valora molt positivament que la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació aposti per l'impuls en l'aprofundiment de les situacions específiques que afecten les dones dins el sector agrari i pesquer, com a forma d'assegurar una bona planificació i implementació de polítiques públiques, que vetlin pel principi d'igualtat i que pretenguin incidir en la realitat del sector primari de les Illes Balears, com a sector estratègic de la comunitat autònoma.

D'altra banda, pel que fa als recursos formatius en matèria de prevenció de la violència contra les dones en les estructures socials i econòmiques del sector agrari i pesquer que ha duit a terme el personal del Servei de Millora Agrària i Pesquera, cal dir que es reflecteix que els recursos formatius s'estan cursant de forma desigual segons el sexe. Per a l'any 2019, un total de 12 dones i 1 home accediren als cursos de formació.

Taula 68

Nombre de participants en els cursos en matèria de prevenció de la violència contra les dones en les estructures socials i econòmiques del sector agrari i sobre l'empoderament de les dones en el sector agrari i pesquer (2019)

Realitzats pel personal del Servei de Millora Agrària i Pesquera



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PER SEMILLA

Els recursos formatius en matèria de prevenció de la violència contra les dones en les estructures socials i econòmiques del sector agrari i pesquer s'han d'ampliar progressivament, i han de disposar d'un pressupost adequat, per tal d'assegurar que s'incideix en la prevenció de la violència estructural que pot reproduir-se en àmbits tradicionalment masculinitzats. A més, s'ha de vetlar perquè aquests recursos arribin a tot el personal de la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació o l'òrgan competent per raó de matèria, ja que, tal com s'observa de les dades de participants dels cursos duts a terme per SEMILLA l'any 2019, la majoria de les persones que participaven de les accions formatives en matèria de prevenció de la violència masclista eren dones. És necessari, per tant, implicar tot el personal que hi treballa, per tal que la integració de la perspectiva de gènere i la prevenció de la violència sigui un objectiu transversal a l'Administració.

6.10. Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball

6.10.1. Polítiques d'ocupació

La Llei 11/2016, en l'article 36, estableix els principis rectors de les polítiques públiques d'ocupació pel que fa al compliment del principi d'igualtat. Hi estableix



que les administracions públiques de les Illes Balears, en el marc de les seves competències, han d'impulsar la transversalització de gènere com a instrument per integrar la perspectiva de gènere en el disseny, l'execució, el seguiment i l'avaluació de les polítiques d'ocupació que es desenvolupin a les Illes Balears, incloent-hi, si escau, les mesures específiques i necessàries.

Entre els instruments que ha implementat el Servei d'Ocupació de les Illes Balears amb l'objectiu d'integrar la perspectiva de gènere en el disseny, l'execució, el seguiment i l'avaluació de les polítiques d'ocupació desenvolupades a les Illes Balears per als anys 2018 i 2019 trobam la inclusió en les convocatòries de subvencions de la menció explícita a la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere. D'altra banda, segons les respostes facilitades pel SOIB, es procura desagregar els indicadors de gènere, seguint les recomanacions de la UE.

Els instruments assenyalats pel SOIB són un primer pas per avançar cap a la integració de la perspectiva de gènere, també a través del coneixement de les situacions i necessitats específiques de les dones, amb la recollida d'indicadors desagregats per sexe que permeten un major aprofundiment en aquest tema. De totes maneres, s'observa la necessitat d'aprofundir en la transversalització de gènere, apostant per integrar la perspectiva de gènere en totes les fases de les polítiques públiques d'ocupació, és a dir, en el disseny, l'execució, el seguiment i l'avaluació d'aquestes, per tal d'assegurar-ne la coherència i l'eficàcia amb la consecució dels objectius assenyalats per la Llei 11/2016.

D'altra banda, la Llei 11/2016 estableix l'encàrrec al Govern de les Illes Balears de garantir la participació equilibrada de les dones en el desenvolupament de programes de polítiques actives d'ocupació, que assegurin la coordinació dels diferents dispositius i tenguin en compte les necessitats que impedeixen o dificulten que les dones hi accedeixin, amb una atenció especial a les dones amb més risc de vulnerabilitat, exclusió o discriminació. La participació de les dones i els homes en les diferents polítiques actives d'ocupació s'ha de fer de manera proporcional al percentatge de persones aturades de cada un dels sexes (article 36.2).

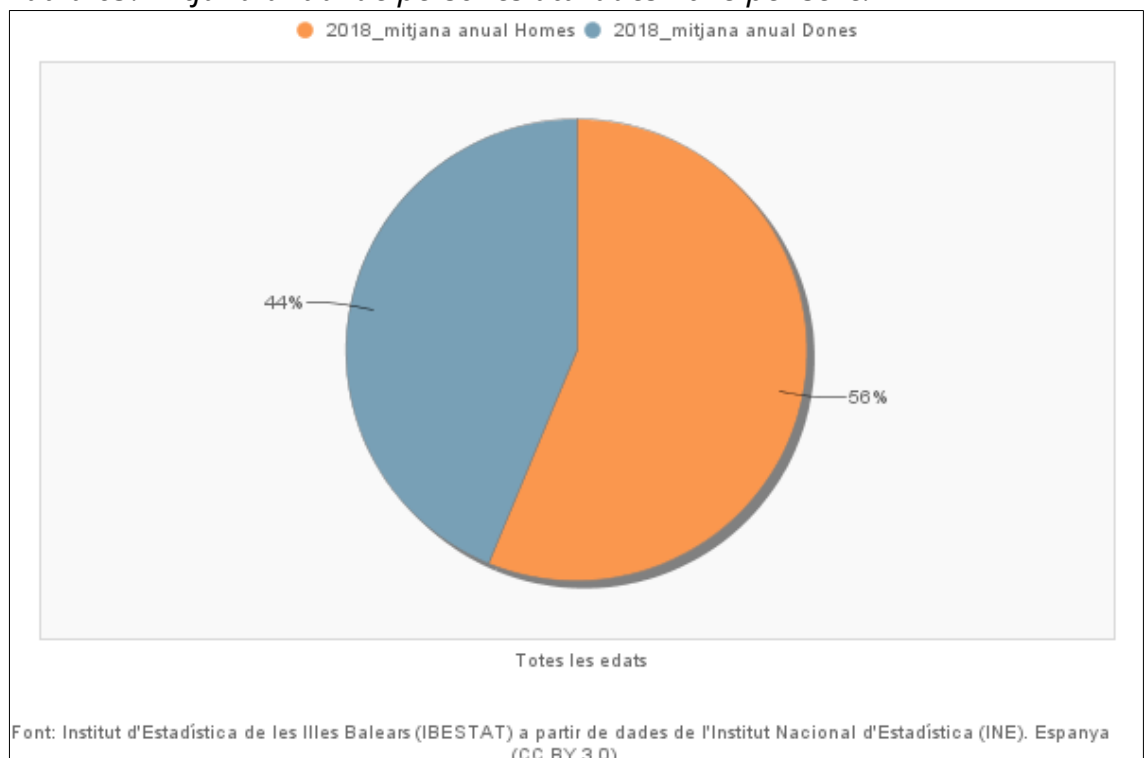
Per tal d'analitzar el grau de compliment del deure que marca la Llei 11/2016 amb relació a l'accés a les polítiques d'ocupació, és necessari observar les dades de persones aturades dels anys de referència d'aquest informe, això és 2018 i 2019.

L'any 2018 la mitjana anual de dones aturades va ser del 44 %, mentre que la mitjana d'homes va ascendir fins al 56 %, això és, 12 punts superior en el cas dels homes.

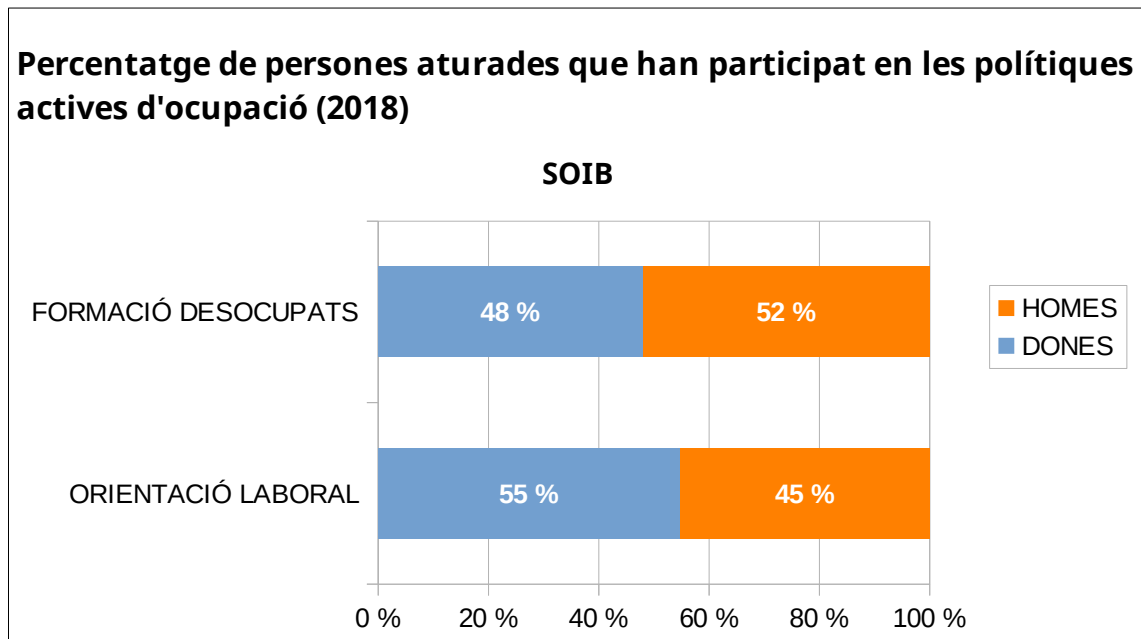
El percentatge de dones aturades que va participar en les diferents polítiques actives d'ocupació va ser del 54,75 % en orientació laboral i del 48,02 % en formació per persones desocupades. La mitjana per a l'any 2018 és del 51,39 % de participació de dones en polítiques actives d'ocupació, mentre que la mitjana anual de dones aturades va ser del 44 %.

En el cas dels homes, un 45,25 % va participar en polítiques actives d'ocupació destinades a orientació laboral i un 52,98 % en formació per a persones desocupades. Això suposa una mitjana del 48,61 % de participació d'homes en polítiques actives d'ocupació, mentre que la mitjana anual d'homes aturats va ser del 56 %.

Taula 69. Mitjana anual de persones aturades 2018 per sexe.



Taula 70



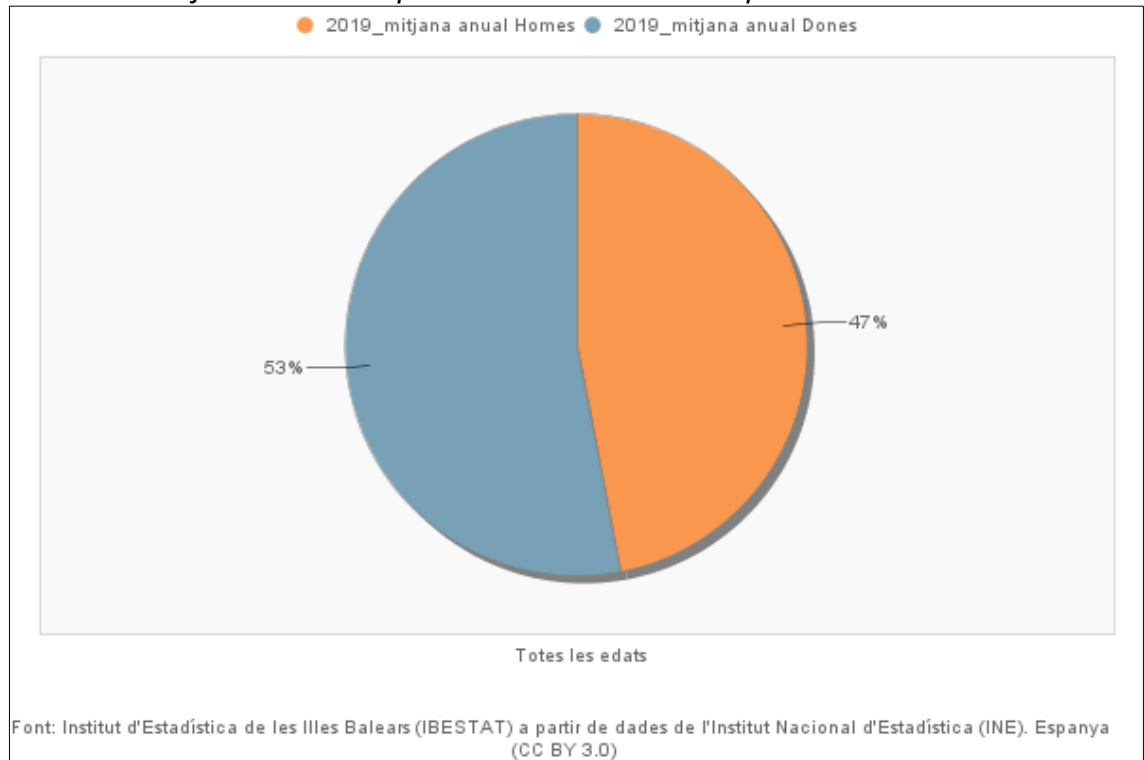
FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PEL SERVEI D'OCUPACIÓ DE LES ILLES BALEARS

L'any 2019 la mitjana anual de dones aturades va ser del 53 %, mentre que la mitjana d'homes va descendir fins al 47 %. Això suposa 6 punts superior en el cas de les dones, de manera que es reverteix la tendència de l'any anterior.

El percentatge de dones aturades que va participar en les diferents polítiques actives d'ocupació va ser del 59,85 % en orientació laboral i del 54,38 % en formació per persones desocupades. La mitjana per a l'any 2019 és del 57,12 % de participació de dones en polítiques actives d'ocupació, mentre que la mitjana anual de dones aturades va ser del 53 %.

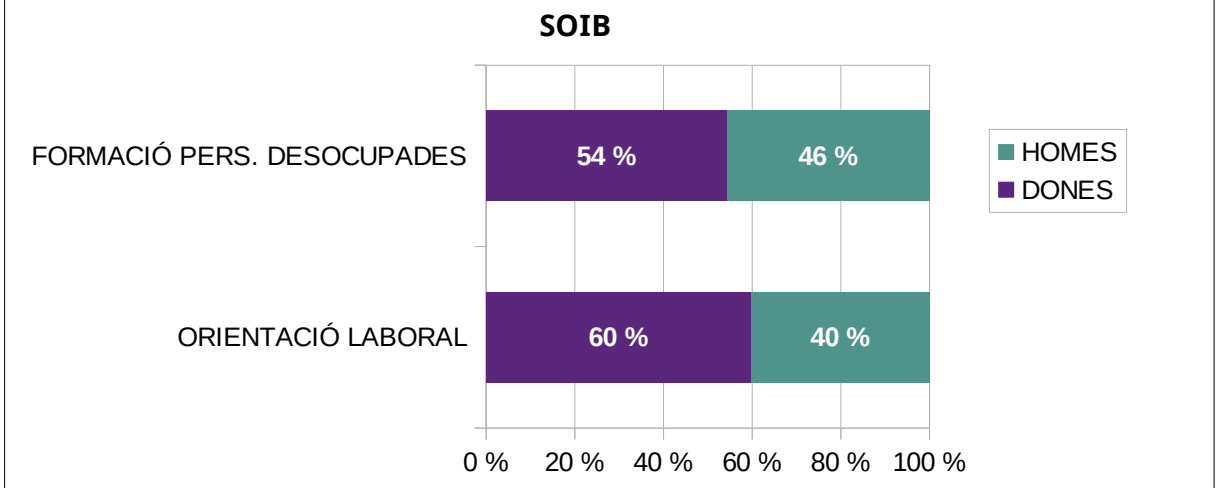
En el cas dels homes, un 40,15 % va participar en polítiques actives d'ocupació destinades a orientació laboral i un 45,62 % en formació per a persones desocupades. Això suposa una mitjana del 42,88 % de participació d'homes en polítiques actives d'ocupació, mentre que la mitjana anual d'homes aturats va ser del 47 %.

Taula 71. Mitjana anual de persones aturades 2019 per sexe.



Taula 72

Percentatge de persones aturades que han participat en les polítiques actives d'ocupació (2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PEL SERVEI D'OCCUPACIÓ DE LES ILLES BALEARS



Per tal d'avançar en el compliment del que estableix la Llei 11/2016, es recomana tenir presents les dades d'atur a les Illes Balears, a fi que s'estableixi correspondència entre aquestes i l'accés als cursos d'ocupació. D'altra banda, es recomana el seguiment de les dades de persones aturades, per tal d'analitzar com es desenvolupa la tendència, perfilada l'any 2019, d'augment de les dones aturades a les Illes Balears i establir les mesures de protecció o correctives que siguin necessàries.

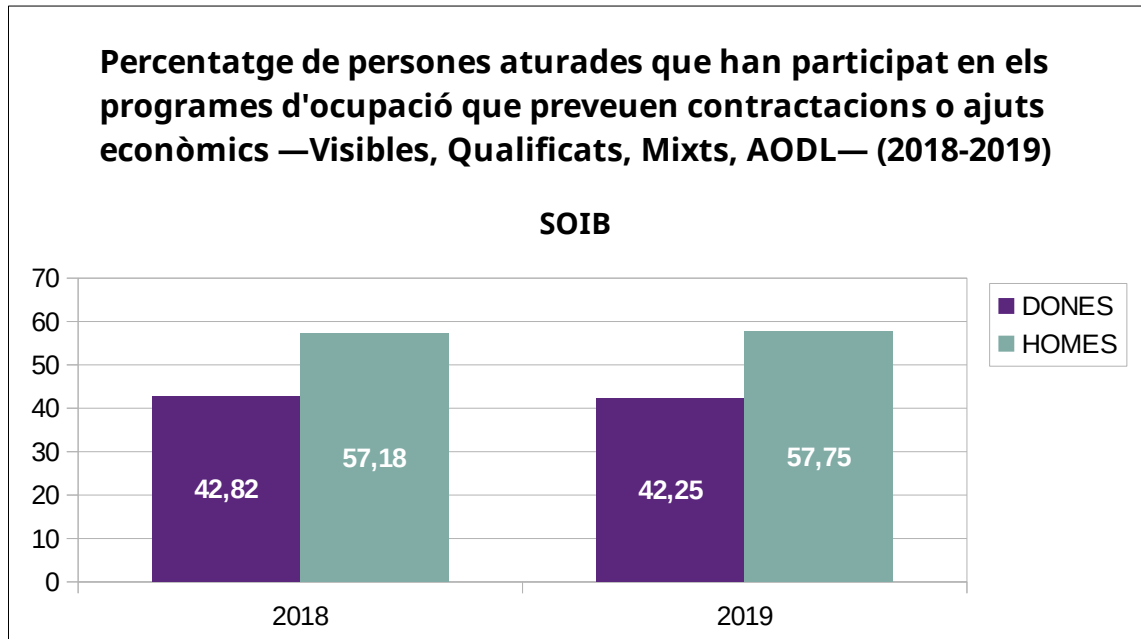
L'article 36.5 la Llei 11/2016 estableix que el Servei d'Ocupació de les Illes Balears ha de garantir que en els programes d'ocupació que preveuen contractacions o ajuts econòmics la participació d'homes i dones sigui equilibrada tant en els programes més recents com en els ja consolidats. Al mateix temps, preveu que s'han d'adoptar les mesures necessàries per obtenir un percentatge més elevat de dones en les activitats formatives corresponents a sectors, ocupacions o professions en què estiguin poc representades.

L'any 2018, segons dades aportades pel Servei d'Ocupació de les Illes Balears, el percentatge de persones aturades participants en els programes d'ocupació que preveuen contractacions o ajuts econòmics (programa Visibles, Qualificats, Mixts, Dual i AODL) ha estat d'un 57,18 % d'homes i un 42,82 % de dones. En el cas del programa específic de foment de la contractació per a dones víctimes de violència de gènere, el 100 % de beneficiàries són dones.

Per a l'any 2019, el percentatge de persones aturades participants en els programes d'ocupació que preveuen contractacions o ajuts econòmics (programa Visibles, Qualificats, Mixts i AODL) ha estat d'un 57,75 % d'homes i un 42,25 % de dones. Aquest any no s'ha computat el programa Dual, ja que les dades de participants no es van desagregar per sexes.

En el cas del programa específic de foment de la contractació per a dones víctimes de violència de gènere, l'any 2019, el 100 % de beneficiàries són dones.

Taula 73



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PEL SERVEI D'OcupACIÓ DE LES ILLES BALEARS

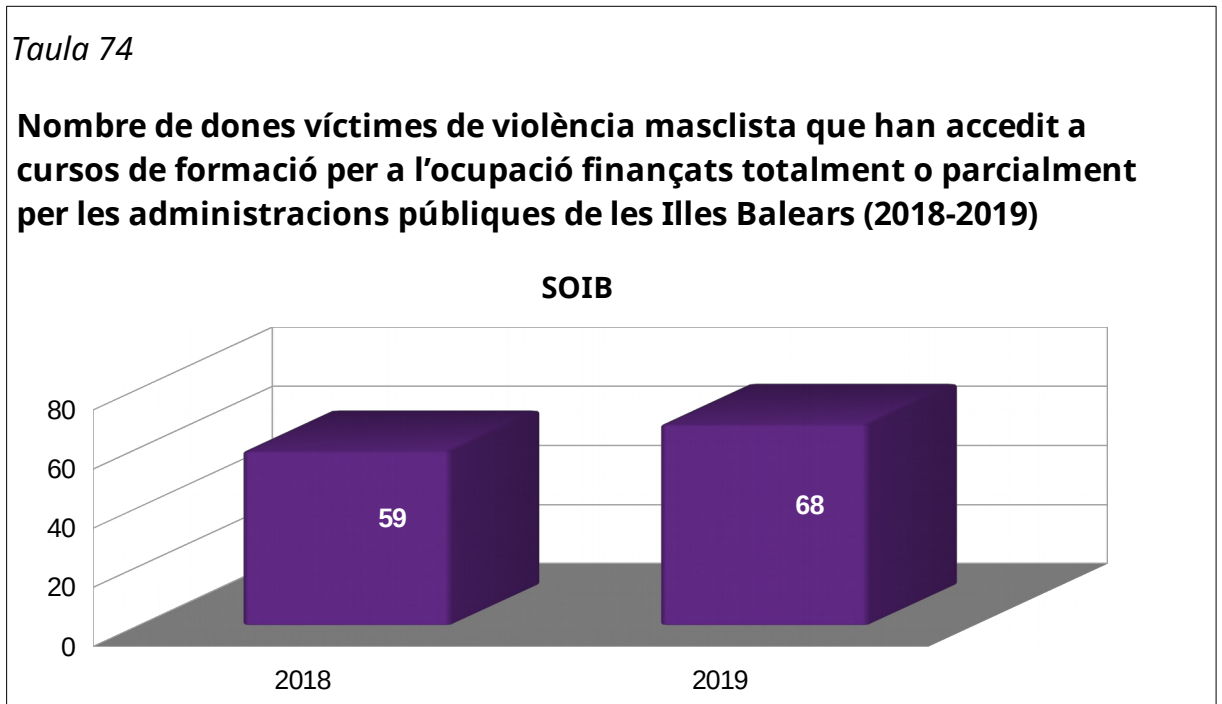
Tal com s'observen de les dades facilitades pel SOIB, s'ha produït un accés diferenciat entre dones i homes als programes d'ocupació que inclouen contractacions o ajuts econòmics de quasi 15 punts, tant per a l'any 2018 com per al 2019. Aquestes diferències en l'accés evidencien que s'està produint un biaix de gènere que està produint una infrarepresentació de les dones en les polítiques públiques d'ocupació.

D'altra banda, tal com marca la Llei 11/2016, en l'article 7, s'ha d'incloure la variable «sexe» en totes les dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics, per tal de possibilitar un coneixement millor de les diferències en els valors, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes, i la influència d'aquests indicadors en la realitat que s'analitza. Per tant, és indispensable que les dades recollides pel Servei d'Ocupació de les Illes Balears estiguin desagregades per sexe sempre que sigui pertinent.

L'article 36.3 estableix que el Govern de les Illes Balears ha de prestar una atenció especial als col·lectius de dones que pateixen diverses causes de discriminació. Les dones víctimes de violència masclista demandants d'ocupació s'han de considerar col·lectius prioritaris per accedir als plans públics d'ocupació i als cursos de formació per a l'ocupació que financen totalment o parcialment les

administracions públiques de les Illes Balears.

El nombre de dones víctimes de violència masclista que han accedit a cursos de formació per a l'ocupació finançats totalment o parcialment per les administracions públiques de les Illes Balears ha estat de 59 dones l'any 2018 i de 68 dones l'any 2019.



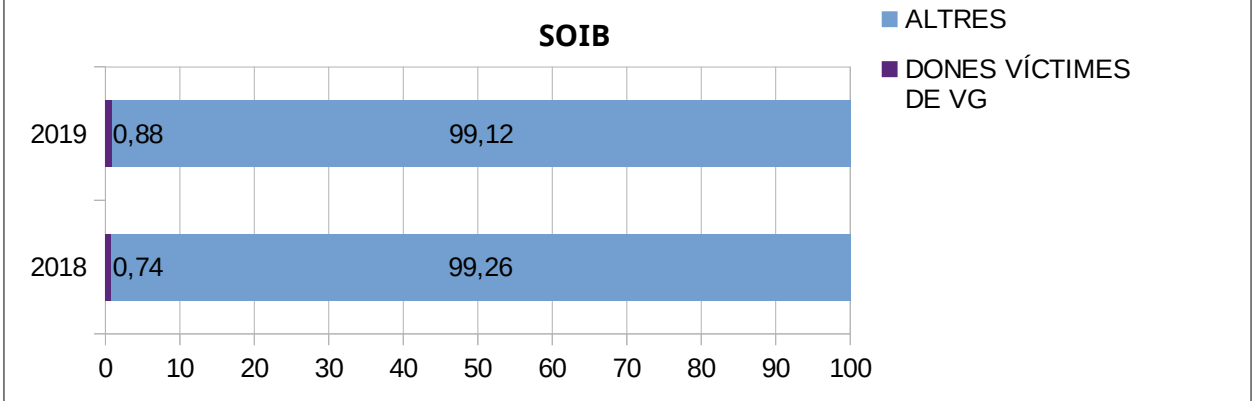
FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PEL SERVEI D'OCCUPACIÓ DE LES ILLES BALEARS

Per tal d'analitzar aquestes dades, és imprescindible conèixer quin percentatge suposen les dones víctimes de violència de gènere sobre el total de persones que han accedit a cursos de formació per a l'ocupació, ja que sense aquesta dada es fa impossible dimensionar si les polítiques d'ocupació estan cobrint adequadament els col·lectius més vulnerables, entre els quals les dones víctimes de violència de gènere.

L'any 2018 hi accediren 59 dones víctimes de violència de gènere, xifra que suposa un 0,74 % del total de persones que cursaren accions de formació per a l'ocupació. L'any 2019 el nombre de dones víctimes de violència de gènere que accediren als recursos formatius per a l'ocupació va ser de 68, xifra que suposa un 0,88 % del total de persones que cursaren accions de formació per a l'ocupació.

Taula 75

Percentatge que suposen les dones víctimes de violència de gènere sobre el total de persones que han accedit a cursos de formació per a l'ocupació finançats totalment o parcialment per les administracions públiques de les Illes Balears (2018-2019)



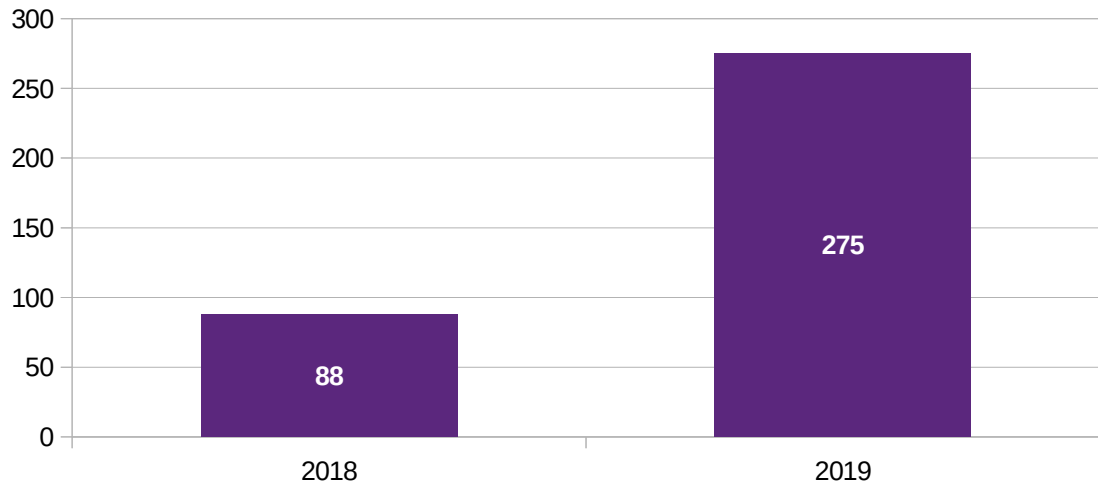
FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PEL SERVEI D'OCCUPACIÓ DE LES ILLES BALEARS

Pel que fa a l'establiment de programes específics per promoure la contractació laboral de dones víctimes de violències masculines o per afavorir que aquestes es constitueixin en treballadores autònomes, el SOIB ha establert la convocatòria «SOIB Dona 2018-2019». Part dels fons destinats al programa provenen del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere.

L'any 2018 el nombre total de dones contractades a través d'aquest programa ha estat de 88 dones i l'any 2019 el nombre ha augmentat considerablement fins a arribar a 275 dones.

Taula 76

Nombre de dones víctimes de violències masclistes contractades en la convocatòria SOIB Dona (2018-2019)

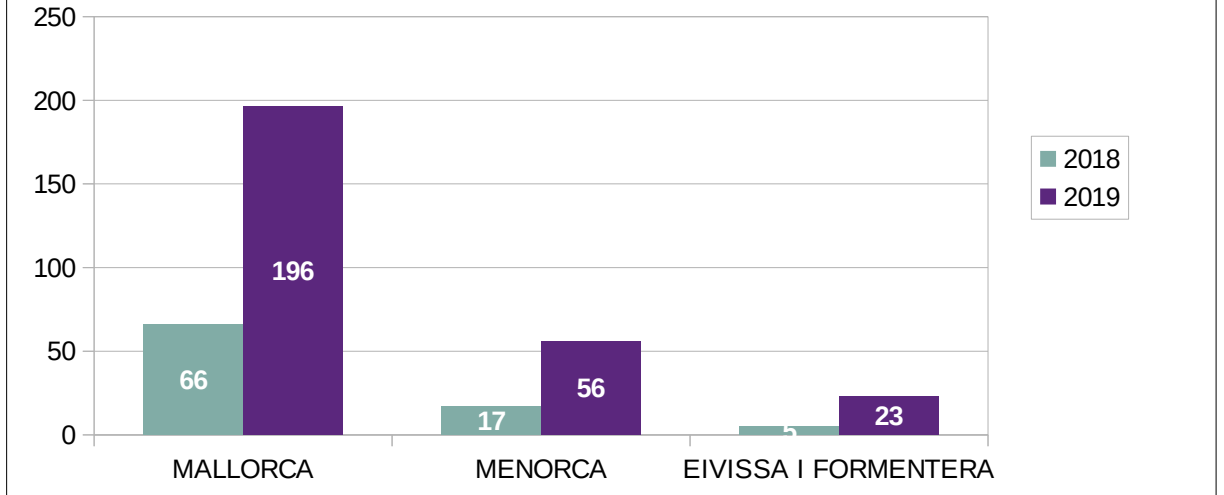


FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PEL SERVEI D'OCCUPACIÓ DE LES ILLES BALEARS

Si ens fixam en la distribució de les contractacions de dones víctimes de violències masclistes per illes, podem veure com el nombre de dones contractades ha augmentat de l'any 2018 a l'any 2019 a totes les illes de les Balears. En el cas de Mallorca, s'ha passat de 66 contractacions a 196; això suposa un augment del 196,97 % de l'any 2018 a l'any 2019. A l'illa de Menorca s'ha passat de 17 contractacions a 56; això suposa un augment del 229,41 %. A Eivissa i Formentera s'ha passat de 5 contractacions a 23, de manera que han augmentat un 360 % en un any.

Taula 77

Nombre de dones víctimes de violències masclistes contractades en la convocatòria SOIB Dona. Per illes (2018-2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PEL SERVEI D'OCCUPACIÓ DE LES ILLES BALEARS

Pel que fa a les contractacions de les dones víctimes de violències masclistes per grups professionals, l'any 2018 la majoria de contractacions es concentren en l'àrea d'administració i gestió. Aquest grup professional inclou les categories d'administratives, auxiliars administratives, recepcionistes, telefonistes, informadores, bidelles i similars. El nombre de contractacions va ser de 43 dones, que suposa un 48,86 % del total de contractacions.

El següent grup professional per nombre de contractacions va ser, per a l'any 2018, el de neteja i manteniment, que inclou les categories de peons de brigada, operàries de taller, jardineria, bugaderia i auxiliars de serveis. El nombre de contractacions va ascendir fins a les 26 dones, que suposa un 29,55 % del total.

El segueix el grup de llocs qualificats, la majoria relacionats amb el sector sociosanitari. El nombre de contractacions va ser de 9, la qual cosa suposa un 10,23 % del total.

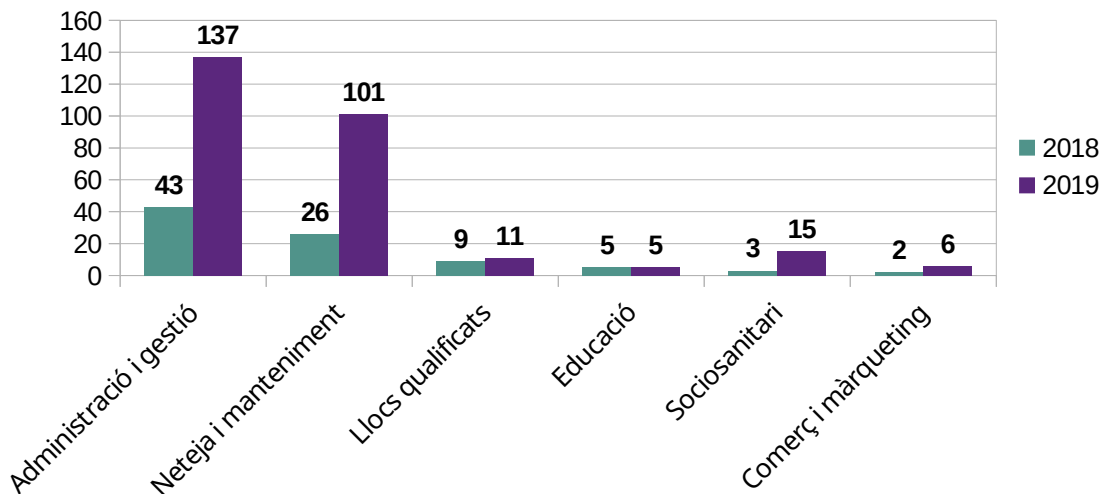
A continuació, per ordre de volum de contractacions per a l'any 2018, trobam el grup de professional d'educació, que inclou monitores, ajudantes de menjador, ajudantes de treballadores familiars i ajudantes d'educació infantil, amb 5 contractacions, que suposen el 5,68 % del total. El grup professional sociosanitari,

que inclou cuidadores, perruqueres, cuineres i ajudantes de cuina, amb 3 contractacions i un 3,41 % del total. Per acabar, trobam el sector de comerç i màrqueting, que inclou dependents i comunicació, amb 2 contractacions i un 2,27 % del total.

L'any 2019 el nombre de contractacions augmenta considerablement i es distribueix en els grups professionals següents. En primer lloc, se situa l'àrea d'administració i gestió, amb 137 contractacions, que representen un 49,82 % del total. El segueix el grup professional de neteja i manteniment, amb un total de 101 contractes, que suposen un 36,73 % del total. Després, trobam el grup professional sociosanitari, que augmenta respecte a l'any anterior i se situa en el tercer lloc en grups professionals per volum de contractació, amb 15 dones contractades, que representen un 5,45 % del total. Tot seguit, trobam l'àrea de llocs qualificats, amb 11 contractacions i un 4 % del total; l'àrea de comerç i màrqueting, amb 6 contractacions i un 2,18 % del total, i per acabar, l'àrea d'educació, amb 5 contractacions i un 1,82 % del total de dones contractades.

Taula 78

Nombre de dones víctimes de violències masclistes que han estat contractades a través d'expedients de subvenció tramitats pel SOIB. Per grup professional (2018-2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PEL SERVEI D'OCUPACIÓ DE LES ILLES BALEARS

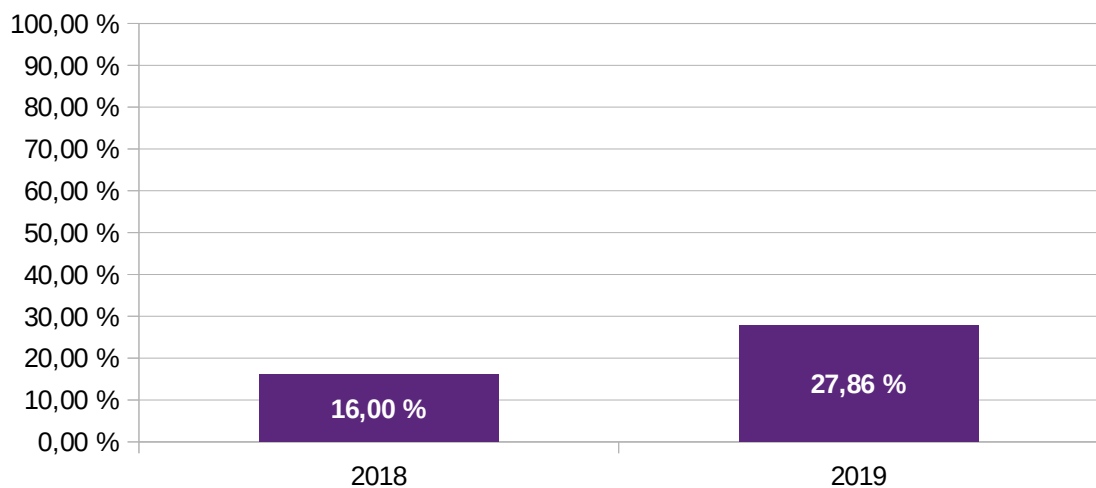
Per tal de dimensionar el nombre de dones víctimes de violències masclistes que

estan accedint a contractacions a través d'expedients de subvenció tramitats pel SOIB, és important observar quin percentatge suposen sobre el total.

Segons les respostes ofertes pel SOIB, l'any 2018 el percentatge de dones contractades tenint en compte els programes de foment de l'ocupació, que inclouen orientació laboral i formació per a persones desocupades, és del 16 % del total de contractacions a través d'expedients de subvenció tramitats pel SOIB. Per a l'any 2019 el nombre ascendeix de forma significativa i passa a suposar el 27,86 % del total de contractacions.

Taula 79

Percentatge de dones víctimes de violències masclistes contractades pel SOIB, sobre el total de contractacions (2018-2019)



FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES FACILITADES PEL SERVEI D'OCUPACIÓ DE LES ILLES BALEARS

Es valora de forma molt positiva l'augment en la protecció de les dones víctimes de violències masclistes que s'observa per a l'any 2019 pel que fa a les contractacions, ja que és un mecanisme que permet promoure la contractació i fomentar l'ocupació de dones víctimes de violència de gènere i per tant oferir itineraris d'inserció i recuperació. És necessari que es monitori aquesta tendència al llarg del temps, per assegurar que no es produeixen retrocessos en aquest àmbit.

5. Conclusions: bones pràctiques i reptes futurs

A continuació es detallen les recomanacions que s'han anat enumerant al llarg d'aquest informe. Aquest epígraf s'estructura d'acord amb les àrees d'intervenció descrites en el títol anterior, per tal de facilitar-ne la valoració per part dels òrgans competents. La implementació dels reptes que es plantegen permetrà comptar amb una administració pública més igualitària i democràtica i avançar en el desplegament dels preceptes marcats per la Llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes.

Bloc 1. Polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere

Estadístiques

La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, en l'article 7, estableix que en l'elaboració d'estudis i estadístiques públics de la Comunitat Autònoma, s'ha d'incloure la variable «sexe» en totes les dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics, amb la finalitat de possibilitar un millor coneixement de les diferències en els valors, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes, i la influència d'aquests indicadors en la realitat que s'analitza.

- Destaca la baixa taxa de resposta per part de les conselleries i el sector públic instrumental, en relació amb aquest indicador, en l'enquesta per elaborar aquest informe. Es recomana fer més incidència en el tractament diferenciat de les estadístiques, enquestes i registres autonòmics, per tal de facilitar l'anàlisi i la planificació de les polítiques públiques des d'una perspectiva integradora, així com el reconeixement de les situacions diferencials que han de ser detectades.
- Es proposen com a indicadors pertinents per tal d'observar el grau de compliment d'aquest ítem:
 - a) El nombre de noves variables que permetin el coneixement, de forma àmplia, de la realitat diferenciada de dones i homes, així com els que permetin detectar situacions de discriminació múltiple.

b) La realització de formació específica del personal de la Comunitat Autònoma, per tal d'establir nous indicadors i mecanismes, que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.

Ajuts públics

La Llei 11/2016, en l'article 11, encomana a les administracions públiques de les Illes Balears que incorporin en les bases reguladores de les subvencions, així com en les convocatòries corresponents, la valoració d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere per part de les entitats sol·licitants, llevat dels casos en què, per la naturalesa de la subvenció o de les sol·licitants, estigui justificat no incorporar-la-hi.

- Es recomana que les conselleries i el sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma donin un impuls a la inclusió de clàusules adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere.
- Igualment, es recomana la revisió dels criteris de valoració establerts en les ordres per les quals s'estableixen les bases reguladores de les subvencions, per tal d'assegurar la inclusió de clàusules adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere en tots els procediments que sigui possible.
- Per tal de poder establir tendències que ajudin a visibilitzar l'evolució d'aquest indicador, és necessari comptar amb una major taxa de resposta de les conselleries i els organismes públics per a propers informes, fet que ens permetrà conèixer de forma més ajustada quina és la realitat en aquest àmbit.

Bloc 2. Organització institucional i coordinació entre les administracions públiques

Unitats per a la igualtat

L'article 19.1 de la Llei 11/2016 estableix que, per impulsar les mesures per a la igualtat, s'ha de constituir o designar a cada conselleria una unitat administrativa per executar el que disposen aquesta Llei i el pla estratègic d'igualtat de dones i homes que aprovi el Govern de les Illes Balears. Aquesta unitat comptarà amb persones professionals formades en igualtat de gènere.

- Dur a terme el desplegament reglamentari de les unitats per a la igualtat. Per això, es farà necessari aprofundir en una anàlisi prèvia del funcionament d'altres unitats, tant en l'àmbit estatal com autonòmic, per definir el model més operatiu i adequat per a les Illes Balears.
- Assignar recursos humans i econòmics a les unitats per a la igualtat, per tal de poder dotar-les de professionals que disposin de formació específica en matèria d'igualtat de gènere. Per dur a terme aquesta tasca, és imprescindible el suport de l'òrgan competent en matèria de funció pública, tant per definir la modalitat de contractació del personal responsable com per dotar els llocs de treball de cada unitat administrativa d'igualtat.

Bloc 3. Mesures per a la integració de la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears

Contractació pública

L'article 24.1 de la Llei 11/2016 disposa que les administracions públiques de les Illes Balears i el sector públic instrumental, mitjançant els òrgans de contractació, han d'establir condicions especials pel que fa a l'execució dels contractes que es formalitzin, amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral, sempre en el marc de la normativa vigent.

- A través de la inclusió de clàusules administratives tipus en els



procediments de contractació, s'han d'establir els mecanismes pertinents per promoure la igualtat entre dones i homes en la contractació pública. Es valora de manera positiva que l'any 2019 es doni una tendència a l'alça en la inclusió d'aquest ítem en les clàusules; per això, es recomana apuntar cap a un objectiu més ambiciós, que requereix un impuls per part de tota l'Administració pública de les Illes Balears.

L'article 24.2 de la Llei 11/2016 encomana als òrgans de contractació de les administracions públiques de les Illes Balears que estableixin en els plec de clàusules administratives particulars la preferència de l'adjudicació dels contractes per a les proposicions que presentin les empreses que disposin del visat que preveu l'article 40.5 d'aquesta Llei o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Aquesta preferència en l'adjudicació s'ha d'aplicar sempre que aquestes proposicions igualin en els seus termes les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris que serveixen de base a l'adjudicació.

- Tal com estableix la Llei, es recomana elaborar un reglament, en coordinació amb l'organisme responsable en matèria de treball, que estableixi les condicions i els requisits amb què han de comptar els plans d'igualtat per poder ser visats per l'Institut Balear de la Dona.

Capacitació del personal al servei de les administracions públiques

D'acord amb el II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, s'han d'incloure matèries sobre igualtat i violència de gènere en els temaris de les oposicions i dels processos de promoció interna.

- És convenient que l'Administració de la CAIB es marqui l'objectiu de que la totalitat dels temaris de les oposicions i dels processos de promoció interna de la CAIB incloguin temes sobre igualtat i violència de gènere.
- Pel que fa a l'oferta formativa, s'observa que el nombre de cursos dedicats a la igualtat entre dones i homes és insuficient. Per aquest motiu, és necessària l'ampliació de l'oferta formativa de l'Escola Balear de l'Administració Pública pel que fa a cursos relacionats amb la matèria

d'igualtat.

- Pel que es desprèn de les dades analitzades, la formació no està arribant de forma equilibrada a tot el personal de la CAIB. Es fa necessari, doncs, prioritzar una distribució paritària en l'accés a la formació en igualtat de gènere, observant les causes que estan provocant un accés desigual als recursos formatius, per assegurar que els homes que treballen a la CAIB rebin formació en aquest àmbit.

Bloc 4. Ocupació. Igualtat en el sector públic

- Les dades analitzades en aquest informe posen de manifest la necessitat d'ampliar l'abast de les campanyes que es duen a terme a l'Administració pública destinades a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ja que, d'acord amb la informació aportada, aquestes no estan arribant de manera suficient al personal públic.

Bloc 5. Violència masclista

L'article 67 de la Llei 11/2016 estableix que les administracions públiques han de garantir que el personal que pugui intervenir en l'atenció a les víctimes de violència de gènere disposi de la formació bàsica adequada en matèria de violència masclista i de la formació i la capacitació específiques i permanents en matèria de prevenció, assistència i protecció de les dones que pateixen violència masclista.

- Destaca la baixa taxa de resposta per part de les conselleries i el sector públic instrumental en l'enquesta per elaborar aquest informe en relació amb aquest indicador. Per tant, és necessària una major implicació de tota l'Administració pública per poder disposar d'una informació més completa.
- S'observa la necessitat de donar un impuls a la formació en aquest àmbit, per assegurar que totes les persones que treballen amb víctimes de violències masclistes compten amb les eines formatives i la capacitació professional per desenvolupar la seva tasca de forma actualitzada i

qualificada.

Bloc 6. Mesures per promoure la igualtat i àrees d'intervenció

Educació

Àmbit universitari

L'article 31.2 de la Llei 11/2016 estableix que en el sistema d'educació superior de les Illes Balears s'han d'adoptar les mesures necessàries perquè s'incloguin competències en matèria d'igualtat entre dones i homes en els plans d'estudis dels diversos ensenyaments.

- Tot i que es valora de manera positiva la tendència ascendent en aquest àmbit, és necessari accentuar la integració de la perspectiva de gènere en les diferents àrees de coneixement, i adoptar les mesures necessàries perquè les competències en matèria d'igualtat entre dones i homes es projectin de forma generalitzada en els plans d'estudis dels ensenyaments superiors.

Grups de recerca del sistema de recerca de la Universitat de les Illes Balears

L'article 31.5 de la Llei 11/2016 insta que en el sistema de recerca de les Illes Balears s'impulsi la presència equilibrada de dones i homes en els grups de recerca.

- De les dades facilitades per la Universitat de les Illes Balears, s'observa que la participació en els grups de recerca és majoritàriament masculina. Caldria que l'òrgan competent en la matèria analitzi les causes que poden originar aquesta participació desigual entre dones i homes, observar si els percentatges d'alumnat matriculats a la Universitat es corresponen amb els percentatges de participació, per sexe, en els grups de recerca i, si escau, advertir quins són els impediments que impossibiliten l'accés de les dones als grups de recerca de la Universitat de les Illes Balears en igualtat de condicions.



- Pel que fa al lideratge dels projectes de recerca duits a terme per la Universitat de les Illes Balears, s'observa una infrarepresentació de les dones. El percentatge de dones que ha liderat projectes de recerca ha estat inferior al percentatge de dones que han participat en els grups de recerca. Per tant, la recomanació de l'informe apunta cap al mateix sentit que l'anterior.

Conselleria d'Educació i Formació Professional

L'article 26.1 disposa que les polítiques públiques educatives s'han d'adreçar a aconseguir un model educatiu basat en el desenvolupament integral de la persona, al marge dels estereotips i els rols segons el sexe, l'orientació i la identitat sexuals, el rebuig de qualsevol forma de discriminació, el tractament de la diversitat afectiva i sexual, i la garantia d'una orientació acadèmica i professional no esbiaixada pel gènere. Per això, s'ha de potenciar la igualtat real de dones i homes en totes les seves dimensions, entre d'altres, en la curricular i l'organitzativa.

- Segons les dades facilitades per la Conselleria d'Educació i Formació Professional, el nombre de projectes implementats per tal de potenciar la igualtat real de dones i homes dins l'àmbit educatiu ha sofert una disminució de l'any 2018 al 2019. Es recomana a l'òrgan competent examinar aquestes dades i fer una anàlisi de les causes que poden haver provocat aquesta disminució.
- Es valora de manera positiva l'augment progressiu de la participació en les activitats de coordinació entre els agents de convivència i coeducació. Tot i això, s'observa que la implicació en les activitats adreçades a implementar projectes educatius que fomentin la igualtat, continua sent majoritàriament assumida per dones. Es recomana, per tant, l'anàlisi de les causes que provoquen aquesta participació desigual i que s'estableixin mesures que incentivin l'augment de la participació dels homes en les activitats de coordinació.

L'article 26.6 de la Llei 11/2016 estableix que l'administració educativa de les Illes Balears ha d'exigir el compliment de l'article 126.2 de la Llei orgànica 2/2006, de 3

de maig, de l'educació, en el sentit que, una vegada constituït el consell escolar del centre, aquest òrgan ha de designar una persona per impulsar mesures educatives per fomentar la igualtat real i efectiva entre homes i dones, segons l'article 126.2 de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, de l'educació.

- Destaca un augment important durant l'any 2019 de les persones responsables d'impulsar mesures d'igualtat en els centres educatius. Tant és així que l'any anterior aquesta figura no es trobava desenvolupada. Per això, s'encoratja els centres a continuar designant persones responsables del foment de la igualtat.

Formació

- De les dades aportades per la Conselleria d'Educació i Formació Professional per tal de conèixer si entre els plans de formació disponibles per a professorat durant els anys 2018 i 2019 hi ha hagut cursos de formació en coeducació, s'observa que s'ha produït un augment considerable de la demanda de persones que volen accedir a cursos de coeducació l'any 2019. Per tant, és necessari que els recursos formatius siguin adequats a la demanda existent i, si és necessari, que s'ampliï el nombre de cursos oferts.
- Es valora de manera positiva la tendència a l'alça de les persones que han accedit a les formacions en matèria de coeducació, però aquest accés no s'ha donat de manera equilibrada, ja que ha prevalgut en gran mesura la participació de les dones. Per aquest motiu, es recomana l'anàlisi de les causes que provoquen aquest biaix en l'accés a la formació. Coneixent les raons, es podran posar en pràctica, si escau, les correccions oportunes per equilibrar la participació de dones i homes en les activitats formatives.
- D'altra banda, i en relació amb l'oferta formativa de què disposa el professorat, s'observa que el nombre de persones que queden en llista d'espera per accedir als recursos formatius és molt elevat, principalment els relacionats amb violència masclista i l'educació afectiva i sexual, així com els relacionats amb la història de les dones i la prevenció, la detecció i les formes d'actuació davant la violència en l'àmbit escolar. Es recomana, per tant, aprofundir en l'objectiu de disposar dels recursos suficients que



permetin donar compliment als mandats que estableix la Llei 11/2016.

- L'anàlisi de les dades aportades per la Conselleria d'Educació i Formació Professional permeten afirmar que la majoria de persones que queden en llista d'espera dels recursos formatius que versen sobre igualtat entre dones i homes i de prevenció de les violències masclistes són dones. Es recomana l'anàlisi de les causes de la participació desigual dels homes en les formacions per tal de posar en pràctica, si escau, les correccions oportunes.

Cultura i esports

- Pel que fa a la Fundació per a l'Esport Balear, s'ha passat de no disposar de pressupost per a programes destinats a visibilitzar les dones des d'una perspectiva de gènere a comptar amb recursos econòmics per a l'any 2019. Aquest fet es valora de manera positiva i es recomana augmentar el recorregut d'aquesta tendència per als anys successius.

Polítiques urbanes, d'ordenació territorial, medi ambient i habitatge

- Tot i que es valora de manera positiva el percentatge de dones víctimes de violència de gènere en relació amb el total de persones que han accedit a habitatges protegits de promoció pública, s'estima que aquest nombre és encara reduït en termes absoluts. Per aquest motiu, seria necessari fer una aposta decidida per part dels poders públics per tal d'oferir alternatives residencials a les dones víctimes de violència de gènere, que facilitin l'accés a habitatges a llarg termini i possibilitin la recuperació de les seves trajectòries vitals.

Conselleria de Salut i Consum

L'article 50 de la Llei 11/2016 estableix que s'ha de fomentar l'elaboració de guies i protocols d'actuació en els serveis de salut d'atenció primària, per a processos d'alta prevalença en dones o significativament sensibles a l'impacte de gènere.



- No s'ha obtingut resposta a aquest indicador en l'enquesta per elaborar aquest informe. Es recomana fer incidència en l'elaboració de guies i protocols d'actuació en els serveis de salut d'atenció primària, per a processos d'alta prevalença en dones o significativament sensibles a l'impacte de gènere.

Conselleria d'Afers Socials i Esports

- De les dades analitzades en aquest informe en relació amb la renda social garantida, podem extreure la conclusió que les persones beneficiàries dels ajuts socials destinats a pal·liar situacions de vulnerabilitat continuen sent majoritàriament dones. A més, entre les dones que reben l'ajut, es pot observar com les dones de 65 anys o més presenten unes taxes de vulnerabilitat encara més elevades. Per això, és important continuar comptant amb una bona cobertura de les necessitats socials i adoptar polítiques encaminades a modificar l'estructura de vulnerabilitat que recau de forma majoritària en les dones.

Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat

Institut Balear de la Dona

La Llei 11/2016 estableix l'obligació que les administracions públiques de les Illes Balears promoguin la recerca sobre les causes, les característiques, les dificultats per identificar els problemes i les conseqüències de les diferents formes de violència sexista, i també sobre l'eficàcia i la idoneïtat de les mesures aplicades per erradicar-la i per reparar-ne els efectes.

L'article 77 de la Llei 11/2016 disposa que, anualment, l'Institut Balear de la Dona ha d'elaborar una avaluació de l'eficàcia dels recursos existents a les Illes Balears en matèria de violència contra les dones i les seves filles i els seus fills, que s'ha de presentar al Parlament de les Illes Balears. Amb aquesta finalitat, les altres administracions públiques implicades li han de facilitar tota la informació disponible dels recursos i els programes que en depenguin.

- Tot i que, durant el període analitzat, s'han aplicat un gran nombre de



mesures per erradicar la violència masclista, l'avaluació anual de l'eficàcia dels recursos existents no s'ha duit a terme de manera explícita. Per tant, es recomana apostar per l'elaboració d'avaluacions que permetin conèixer el grau de desenvolupament dels recursos en matèria de violència contra les dones i les seves filles i els seus fills, la seva eficàcia i els aspectes en què s'ha de fer més incidència.

Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació

- Es valora de manera positiva l'esforç per aprofundir en les situacions específiques que afecten les dones dins el sector agrari i pesquer, i s'encoratja l'òrgan competent a ampliar progressivament els recursos formatius en matèria de prevenció de la violència contra les dones en les estructures socials i econòmiques del sector agrari i pesquer, comptant amb un pressupost adequat, per tal d'assegurar que s'incideix en la prevenció de la violència contra les dones.
- S'ha de vetlar perquè aquests recursos formatius arribin a tot el personal implicat en aquesta tasca de manera equilibrada per raó de sexe, ja que, tal com s'observa de les dades analitzades en aquest informe, la majoria de les persones que participen de les accions formatives en matèria de prevenció de la violència masclista són dones.

Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball

Polítiques d'ocupació

La Llei 11/2016, en l'article 36.2, estableix l'encàrrec al Govern de les Illes Balears de garantir la participació equilibrada de les dones en el desenvolupament de programes de polítiques actives d'ocupació, que assegurin la coordinació dels diferents dispositius i tenguin en compte les necessitats que impedeixen o dificulten que les dones hi accedeixin, amb una atenció especial a les dones amb més risc de vulnerabilitat, exclusió o discriminació. La participació de les dones i els homes en les diferents polítiques actives d'ocupació s'ha de fer de manera



proporcional al percentatge de persones aturades de cada un dels sexes.

- Es recomana fer el seguiment de la tendència, perfilada l'any 2019, de l'augment de les dones aturades a les Illes Balears i establir les mesures de protecció o correctives que siguin necessàries.
- Tal com s'observa d'acord amb les dades facilitades pel SOIB, s'ha produït un accés diferenciat entre dones i homes als programes d'ocupació que inclouen contractacions o ajuts econòmics. Per tant, es recomana establir les mesures correctives necessàries per pal·liar el biaix de gènere produït.
- La Llei 11/2016, en l'article 7, estableix que s'ha d'incloure la variable «sexe» en totes les dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics, per tal de possibilitar un coneixement millor de les diferències en els valors, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes, i la influència d'aquests indicadors en la realitat que s'analitza. Per tant, és indispensable que les dades recollides pel Servei d'Ocupació de les Illes Balears estiguin desagregades per sexe, sempre que sigui pertinent.
- Es valora de forma molt positiva l'augment en la protecció de les dones víctimes de violències masclistes que s'observa l'any 2019 pel que fa a les contractacions, ja que és un mecanisme que permet promoure la contractació i fomentar l'ocupació de dones víctimes de violència de gènere i, per tant, oferir itineraris d'inserció i recuperació. Es recomana, per tant, fer el seguiment d'aquesta tendència per assegurar que no es produeixen retrocessos en aquest àmbit.



GOIB

ANNEX I



Fonts consultades

- Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
- Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona.
- Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, de l'educació.
- Llei 9/2005, de 21 de juny, de cooperació per al desenvolupament.
- Llei 5/2018, de 19 de juny, de l'habitatge de les Illes Balears.
- Decret 1/2018, de 2 de febrer, pel qual es regulen les funcions, la composició, el funcionament i les àrees d'intervenció de l'Observatori per a la Igualtat.
- Decret 19/2018, de 29 de juny, pel qual es regulen les funcions, la composició, l'organització i el règim de funcionament de la Comissió per a la Igualtat de Gènere, i l'elaboració de l'informe biennal relatiu a l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes.
- Decret 46/2018, de 21 de desembre, de traspàs als consells insulars de les funcions i els serveis inherents a les competències pròpies d'aquests consells insulars que actualment exerceix l'Administració de la CAIB en matèria de polítiques de gènere i dona.
- IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2020. Institut Balear de la Dona.
- Pla Reacció. Mesures contra les violències masclistes 2017-2020. Institut Balear de la Dona.
- V Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes de les Illes Balears 2021-2023. Institut Balear de la Dona.
- Pla Autonòmic per a la Lluita contra el Tràfic de Dones i Nines amb Fins d'Explotació Sexual i l'Abordatge de la Prostitució a les Illes Balears 2019-2022.
- II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- Protocol d'actuació sanitària davant la violència masclista a les Illes Balears.
- Protocol de prevenció de la mutilació genital femenina.
- Protocol d'actuació en casos d'abús sexual infantil i explotació sexual infantil a les Illes Balears.
- Protocol autonòmic per a la lluita contra el tràfic de dones per a l'explotació sexual (TDES) i l'atenció a la prostitució a les Illes Balears per persones adultes.
- Memòria 2018. Institut Balear de la Dona.



- Memòria 2019. Institut Balear de la Dona.
- Acords pel canvi. Legislatura 2015-2019. Govern de les Illes Balears.
- Acords de Bellver. Legislatura 2019-2023. Govern de les Illes Balears.
- Informe periódico relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer.
- 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.
- Informe final sobre la realización de proyectos/programas financiados con fondos del pacto de estado en materia de violencia de género, para el año 2018, de l'Institut Balear de la Dona.
- Informe final sobre la realización de proyectos/programas financiados con fondos del pacto de estado en materia de violencia de género, para el año 2019, de l'Institut Balear de la Dona.



GOIB

ANNEX II. ENQUESTES DE LES CONSELLERIES



Conselleria d'Afers Socials i Esports

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria d'Afers Socials i Esports

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				<i>* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria</i>
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	Vint-i-tres dones i vint homes	Vint-i-una dones i vint-i-un homes	
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	4	4	
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	70,5 %	56 %	L'any 2019 es varen incloure indicadors de context de l'INE que a les Illes Balears no es

				<p>troben desagregats per sexe. Aquest és el motiu de la baixada del percentatge de l'any 2019.</p> <p>L'any 2018 la majoria de les dades publicades són registres administratius propis, la gran majoria dels quals estan desagregats per sexe.</p>
	<p>Nombre de nous indicadors que s'han inclòs per conèixer de forma més àmplia la realitat diferenciada de dones i homes, així com per detectar situacions de discriminació múltiple. Assenyalau-los.</p>	1	3	<p>Aquí estam parlant de noves operacions estadístiques.</p>
	<p>S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per</p>	No	No	

	any.			
	<p>Nombre d'indicadors que s'han revisat i/o adequat en les definicions estadístiques existents, per contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones, per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu, i per prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones. Assenyalau-los.</p>	1	3	Estam parlant d'indicadors que ja es publicaven i s'hi ha introduït la variable «sexe».
Ajuts públics				
	<p>En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.</p>	<p>A les quinze convocatòries que es tramitaren s'aplicaren criteris d'igualtat de gènere per valorar les sol·licituds.</p>	<p>A totes les convocatòries que es tramitaren amb criteris de valoració s'aplicaren criteris d'igualtat de gènere per valorar les sol·licituds.</p>	
	<p>Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.</p>	<p>100 % de les convocatòries en què s'apliquen criteris de valoració.</p>	<p>100 % de les convocatòries en què s'apliquen criteris de valoració.</p>	

Contractació pública				
	<p>Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials (clàusules) s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.</p>	<p>A tots els contractes tramitats per la Conselleria s'apliquen totes les clàusules socials establertes en l'apartat sisè de l'Acord del Consell de Govern de 29 d'abril de 2016 pel qual s'estableixen directrius per a la inclusió de clàusules de caràcter social en la contractació de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i el seu sector públic instrumental. En l'apartat c) d'aquest apartat s'estableix que c) Igualtat entre dones i homes:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Les empreses amb més de 250 treballadors hauran d'acreditar el disseny i l'aplicació efectiva del Pla d'Igualtat previst en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat 	<p>A tots els contractes tramitats per la Conselleria s'apliquen totes les clàusules socials establertes en l'apartat sisè de l'Acord del Consell de Govern de 29 d'abril de 2016 pel qual s'estableixen directrius per a la inclusió de clàusules de caràcter social en la contractació de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i el seu sector públic instrumental. En l'apartat c) d'aquest apartat s'estableix que c) Igualtat entre dones i homes:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Les empreses amb més de 250 treballadors hauran d'acreditar el disseny i l'aplicació efectiva del Pla d'Igualtat previst en la Llei orgànica 	

		<p>efectiva de dones i homes.</p> <p>— El contractista haurà d'establir mesures que garanteixin la igualtat en l'accés a l'ocupació, la retribució, la promoció, la formació i la permanència, i també la prevenció de l'assetjament sexual en el treball, i establir mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores adscrites a l'execució del contracte, d'acord amb el que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.</p> <p>— En tota la documentació, publicitat, imatge o material que es generi amb motiu de l'execució del contracte, l'empresa o</p>	<p>3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.</p> <p>— El contractista haurà d'establir mesures que garanteixin la igualtat en l'accés a l'ocupació, la retribució, la promoció, la formació i la permanència, i també la prevenció de l'assetjament sexual en el treball, i establir mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores adscrites a l'execució del contracte, d'acord amb el que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.</p> <p>— En tota la documentació, publicitat,</p>	
--	--	---	---	--

		entitat adjudicatària haurà de fer un ús no sexista del llenguatge, evitar qualsevol imatge discriminatòria de les dones o estereotips sexistes i fomentar una imatge amb valors d'igualtat, presència equilibrada, diversitat, corresponsabilitat i identitats de gènere.	imatge o material que es generi amb motiu de l'execució del contracte, l'empresa o entitat adjudicatària haurà de fer un ús no sexista del llenguatge, evitar qualsevol imatge discriminatòria de les dones o estereotips sexistes i fomentar una imatge amb valors d'igualtat, presència equilibrada, diversitat, corresponsabilitat i pluralitat de rols i identitats de gènere.	
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	100 %	100 %	
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé	Cap empresa ha aportat aquesta acreditació en cap dels expedients de contractació tramitats.	Cap empresa ha aportat aquesta acreditació en cap dels expedients de contractació tramitats.	

	l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.			
	Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	Cap empresa ha aportat aquesta acreditació en cap dels expedients de contractació tramitats.	Cap empresa ha aportat aquesta acreditació en cap dels expedients de contractació tramitats.	
Esport				
	Quines mesures s'han adoptat per facilitar la pràctica esportiva de les dones i impulsar la seva participació en els diferents nivells i àmbits de l'esport. Assenyalau-les. Per any.	Convocatòries de subvenció específiques per a equips femenins i formació tècnica esportiva. A més, discriminació positiva als criteris de valoració de les diferents subvencions de la DG.	Convocatòries de subvenció específiques per a equips femenins i formació tècnica esportiva. A més, discriminació positiva als criteris de valoració de les diferents subvencions de la DG.	
	Nombre d'equips femenins que participen en competicions de categoria nacional. Per any.	12 equips femenins.	16 equips femenins.	
	Nombre de campanyes que s'han	No correspon.	No correspon.	

	<p>duit a terme per atendre les necessitats específiques de dones i homes, garantint les etapes del seu cicle vital. Per any. Especificau quines.</p>			
	<p>Quantia dels ajuts públics concedits per la Comunitat Autònoma destinats a programes que treballin en la visualització de les dones des de la primera infància, des d'una perspectiva de gènere, i en el foment de l'autonomia i el sentit d'equip, a més de promoure la salut en l'esport. Especificau quins. Per any.</p>	<p>20.000 euros per a formació tècnica esportiva de les dones + 60.000 euros per a equips femenins que competeixen a categoria nacional.</p>	<p>20.000 euros per a formació tècnica esportiva de les dones + 100.000 euros per a equips femenins que competeixen a categoria nacional.</p>	
	<p>Nombre de proves esportives i convocatòries públiques de premis esportius en què els premis siguin els mateixos per a dones i homes. Quin percentatge suposen del total. Per any.</p>	<p>Distinció Cornelius Atticus (categoria masculina i femenina) i Premis Esports IB (tots els premis tenen categoria masculina i femenina).</p>	<p>Distinció Cornelius Atticus (categoria masculina i femenina) i Premis Esports IB (tots els premis tenen categoria masculina i femenina).</p>	



G CONSELLERIA
O PRESIDÈNCIA,
I FUNCIO PÚBLICA
B IIGUALTAT
/ INSTITUT BALEAR DONA

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria d'Afers Socials i Esports- Direcció General de Cooperació

	2018	2019
<p>Nombre de cursos de formació específics que s'han duit a terme a la Direcció General de Cooperació en matèria d'igualtat de gènere i cooperació. Assenyalau el títol, el nombre d'hores i el nombre de participants, desagregat per sexe i per any.</p>	<p>— Curs Educació per a la ciutadania global i transformadora</p> <p>— Memòria de cooperació de les Illes Balears 2018 30</p> <p>Durada: 12 hores</p> <p>Dates: 25, 26, 27 de gener i 3 de febrer</p> <p>Lloc: CEP Palma i CEP Eivissa</p> <p>Metodologia: presencial i per videoconferència</p> <p>Formador/Entitat: Alejandra Boni, Maria Monzó, Gema Celorio</p> <p>Assistents: 40 persones (7 homes i 33 dones)</p> <p>— I Jornada de Bones Pràctiques d'Educació per al Desenvolupament</p> <p>Durada: 8 hores</p> <p>Data: 10 de maig de 2018</p> <p>Lloc: sala d'actes de l'IES Francesc de Borja Moll</p> <p>Metodologia: presencial</p> <p>Formador/Entitat: Maria Dolores Ochoa i diverses ONGD</p> <p>Assistents: 80 persones</p> <p>— Curs Diversitat sexual i de gènere per a una cooperació transformadora</p> <p>Assistents: 38 (28 dones i 10 homes)</p>	

	<p>— Curs Transformar-se pel canvi social Assistents: 21 (17 dones i 4 homes)</p>	
<p>Convenis de col·laboració/subvencions signats per la Direcció General de Cooperació amb organismes internacionals, així com amb organitzacions de cooperació internacional, per promoure la igualtat de gènere, millorar la situació de les dones o visibilitzar les seves aportacions. Per any.</p>	<p>— «Prevención y protección contra la violencia de género para mujeres refugiadas de Palestina en la Franja de Gaza»</p> <p>— «Formación y mejora de la calidad de vida de las niñas, niños y jóvenes desplazados por el conflicto armado, en el pueblo de Kabba, región de Koulikoro, Mali»</p> <p>— «Contribuyendo a la mejora del derecho a la educación de base y a la profesionalización de las niñas y jóvenes de la región de Ségou, Mali»</p> <p>— «Promoció de l'equitat de gènere i suport integral a les dones i nines víctimes de violència familiar al nord del Marroc. 2n any»</p> <p>— «Fortalecimiento de los DESCA de mujeres, niñas y niños menores de cinco años Q'anjob'al de San Juan Ixcoy en el Dpto. de Huehuetenango»</p> <p>— Memòria de cooperació de les Illes Balears</p>	<p>— Subvenció directa al projecte «Protecció i atenció a les dones supervivents víctimes de violència masclista en els camps de població refugiada de la Franja de Gaza de l'Agència de les Nacions Unides per als Refugiats de Palestina al Pròxim Orient (UNRWA)»</p> <p>— Projecte: «Protecció i atenció a les dones supervivents víctimes de violència masclista en els camps de població refugiada de la Franja de Gaza»</p> <p>Òrgan gestor: Direcció General de Cooperació / Institut de la Dona</p> <p>Soci local: Agència de les Nacions Unides per als Refugiats de Palestina al Pròxim Orient (UNRWA)</p> <p>País: Territoris Palestins</p> <p>— «Promoció de l'equitat de gènere i suport integral a les dones i nines víctimes de violència familiar al nord del Marroc»</p> <p>— «Empoderament de 70 dones i 30 joves per</p>

	<p>2018 23 (Guatemala): «Derecho a una salud y una alimentación adecuada, sostenible, con pertinencia cultural y enfoque de genero»</p> <p>— «Integració laboral per a nines amb discapacitat mental lleu i mares pobres d'infants amb discapacitat al barri Djélibougou de la Comuna I a la capital Bamako, Mali»</p> <p>— «Proyecto empoderamiento de la mujer en las comunidades rurales de Siraro a través de su desarrollo económico»</p> <p>— «Promoviendo el liderazgo femenino y la ciudadanía activa en las comunidades locales de Casamance, fase II»</p> <p>— «Fortalecimiento organizativo de mujeres para la soberanía alimentaria y la defensa del territorio en el área de influencia del Páramo del Santurbán Santander-Colombia»</p> <p>— «Innovo y cambio: modelo educativo inclusivo y con perspectiva de género para niñas y niños de Waslala, Nicaragua»</p>	<p>liderar un procés de creació de teixit social, participació democràtica i empenedoria laboral a Ciudadela Nueva, Girón, Colòmbia»</p> <p>— «Millorats l'accés i la qualitat de l'educació secundària pública promovent l'equitat de gènere per a col·lectius desfavorits a l'àrea de Venigandla»</p> <p>— «Enfortiment de les capacitats de les organitzacions de dones i de joves, operadors de justícia i governs locals per a l'exercici ple del dret a una vida lliure de violències i dels drets sexuals i reproductius a El Salvador»</p> <p>— «Prevenió i protecció contra la violència de gènere per a dones refugiades de Palestina a la Franja de Gaza (fase II)»</p> <p>— «Dones indígenes: empoderament per a l'exercici dels seus drets»</p> <p>— «Projecte per a la transformació socioeconòmica de les dones joves, indígenes i rurals de la regió Huista a la frontera Guatemala-Mèxic»</p> <p>— «Enfortiment de l'esperit empenedor de</p>
--	---	--

		<p>dones i joves a la vall d'Amarateca»</p> <p>— «Assistència obstètrica i ginecològica de qualitat a dones sirianes, palestines i de les poblacions d'acolliment afectades per la crisi siriana, en els cinc hospitals de la MLRP al Líban»</p> <p>— «Reducció del risc i millora de la resiliència enfront de la violència masclista de les dones, nines i nins pertanyents a la població refugiada, desplaçada o retornada en assentaments de la regió de Diffa, Níger»</p>
--	--	--

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria d'Afers Socials i Esports. Institut Balear de la Joventut (IBJOVE)

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	6 homes 3 dones	5 homes 4 dones	
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	Cap	Cap	
	Nombre de nous indicadors que s'han inclòs per conèixer de forma més àmplia la realitat diferenciada de dones i homes, així com per detectar situacions de discriminació múltiple. Assenyalau-los.	Cap	Cap	
	S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que	No	No	

	permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.			
	Nombre d'indicadors que s'han revisat i/o adequat en les definicions estadístiques existents, per contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones, per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu, i per prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones. Assenyalau-los.	Cap	Cap	
Ajuts públics				
	En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.	Cap	Cap	
	Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.	No	No	
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes	Cap	Cap	

	que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.			
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	0	0	
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	Cap	Cap	
	Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	Cap	Cap	

Capacitació del personal al servei de les administracions públiques				
	Nombre de cursos sol·licitats a l'Escola Balear d'Administració Pública, mitjançant el Pla de Formació Sectorial, que versin sobre la perspectiva de gènere per als professionals de serveis socials. Nombre dels que s'han fet. Per any.	Cap	Cap	
Ocupació				
Igualtat en la seguretat i salut laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	A la vostra Conselleria s'ha fet difusió dels codis de bones pràctiques destinats a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.	No	No	
	A la vostra Conselleria s'han fet campanyes informatives o accions de formació destinades a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.	No	No	
Drets socials bàsics				

Inclusió social				
	Nombre de persones que han rebut la renda d'emancipació. Desagregat per sexe i per any.	N/A	N/A	
	Hi ha una altra prestació econòmica, destinada a dones, per atendre les despeses essencials de joves que han estat tutelades o sota una mesura de guarda per una entitat pública de protecció competent. Quina. Nombre de dones que han rebut, si escau, la prestació.	N/A	N/A	
	Nombre de joves ateses pel Servei d'Acompanyament en l'Emancipació Femenina, per a joves que han estat subjectes a mesures administratives o judicials, amb la finalitat de donar suport educatiu al procés d'autonomia personal. Per any.	N/A	N/A	
	Nombre de pensions no contributives (PNC), per any i desagregat per sexe. Cal incloure-hi les pensions no contributives de jubilació i les pensions no contributives d'invalidesa per separat.	N/A	N/A	
	Nombre de persones perceptores de la la renda social garantida.	N/A	N/A	

	Desagregat per sexe i per any.			
	Nombre de dones que han accedit als serveis d'informació, assessorament i acompanyament de dones extracomunitàries perceptores de la renda social garantida. Per any i per illes.	N/A	N/A	
	El personal tècnic que treballa a les oficines d'informació i atenció als immigrants (OFIM) disposa de formació específica sobre igualtat entre dones i homes i prevenció de violències masclistes. Nombre de personal que disposa de formació sobre el total. Desagregat per sexe i per any.	N/A	N/A	
	Nombre de dones i homes que han acudit a les oficines d'informació i atenció als immigrants (OFIM) per any i per illes. Dins les tasques d'assessorament per a la inserció i l'evitació de situacions d'exclusió social s'han detectat demandes diferents segons el sexe? Assenyalau-les.	N/A	N/A	
	Nombre de cursos de formació específics que s'han duit a terme a la	N/A	N/A	

	Direcció General de Cooperació en matèria d'igualtat de gènere i cooperació. Assenyala-ne el títol, el nombre d'hores i el nombre de participants, desagregat per sexe i per any.			
	Convenis de col·laboració/ subvencions signats per la Direcció General de Cooperació amb organismes internacionals, així com amb organitzacions de cooperació internacional per promoure la igualtat de gènere, millorar la situació de les dones o visibilitzar les seves aportacions. Per any.	N/A	N/A	
	En relació amb l'encàrrec de gestió a la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel d'activitats per donar suport a la Secció d'Execució de Mesures No Privatives de Llibertat, que inclouen el desenvolupament de programes adreçats al compliment de les regles de conducta, s'han duit a terme cursos, tallers o tractaments adreçats a prevenir la violència de gènere, fomentar relacions igualitàries entre dones i homes i sobre salut amb perspectiva de gènere. Nombre	N/A	N/A	

	d'accions, desagregat per sexe i per any. Assenyalau-les.			
	Dins la revisió metodològica i de contingut dels programes educatius i terapèutics comuns a tots els centres de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel que s'han duit a terme el 2018, s'hi han inclòs accions noves, metodologies o programes que incloguin la perspectiva de gènere en les seves actuacions. Assenyalau-les. Per any.	N/A	N/A	
	Nombre d'accions o programes adreçats a integrar la perspectiva de gènere entre menors i joves que participen en programes de caràcter preventiu per a la prevenció de la delinqüència i per potenciar la seva participació, duits a terme pel Servei d'Execució de Mesures de Justícia Juvenil. Desagregat per sexe i per any.	N/A	N/A	
	Formació en perspectiva de gènere i per a la prevenció de conductes violentes del personal del programa «Alter». Desagregat per sexe i per any.	N/A	N/A	
	Nombre d'activitats que s'han fet dins	N/A	N/A	

	el programa «Alter», adreçades a prevenir la violència de gènere i fomentar relacions igualitàries entre dones i homes. Per any.			
	Pressupost total del programa «Atura't», servei d'avaluació i tractament per a joves que han comès un delictes contra la llibertat sexual per reduir la reincidència i evitar noves víctimes. Per any.	N/A	N/A	
	Nombre de professionals, per branques, del programa «Atura't». Desagregat per sexe, tipus de jornada laboral (completa / mitja jornada / per hores) i any.	N/A	N/A	
	Nombre d'accions formatives i hores de durada sobre perspectiva de gènere, relacions igualitàries i prevenció de violències masclistes, fetes pel personal del programa «Atura't». Per any.	N/A	N/A	
	Nombre de persones ateses dins el programa «Alter», adreçat a prevenir la violència de gènere i fomentar relacions igualitàries entre dones i homes. Per any i per illes.	N/A	N/A	
	Nombre de menors i joves	N/A	N/A	

	<p>participants en el seminari per a la prevenció de la prostitució, adreçat a persones internades en el Centre Socioeducatiu Es Fusteret, dins les jornades del programa «Atura't». S'ha tornat a dur a terme el seminari?</p>			
	<p>Nombre de participants en les accions formatives per a la prevenció de violència masclista per a joves amb mesures administratives de protecció o justícia. Desagregat per sexe i per any.</p>	N/A	N/A	
Serveis sociocomunitaris				
	<p>Els educadors i les educadores que formen part del projecte d'inversió TISOC (tècnic d'intervenció sociocomunitària) tenen formació en gènere. Nombre de personal que disposa de formació en gènere sobre el total. Desagregat per sexe i per any. Cal desplegar les actuacions necessàries que permetin prevenir els conflictes en l'àmbit educatiu, mitjançant la implicació de tota la comunitat educativa (juntament amb les famílies) i els serveis socials comunitaris, especialment en els</p>	N/A	N/A	

	casos en què la situació familiar afecta de manera inadequada el desenvolupament normal de l'alumnat.			
	S'han implementat mesures o accions concretes per treballar la igualtat de dones i homes i la prevenció de les violències masclistes dins les actuacions de resolució de conflictes i prevenció en l'àmbit educatiu del projecte TISOC. Assenyalau-les. Per any.	N/A	N/A	
	El Servei de Mediació Familiar de les Illes Balears disposa de formació específica en gènere? Nombre de personal que disposa de formació sobre el total. Per any i desagregat per sexe.	N/A	N/A	
	Nombre de cursos duits a terme pel Servei de Mediació Familiar de les Illes Balears sobre formació específica en gènere. Nombre total d'hores que han suposat els cursos. Per any.	N/A	N/A	
Polítiques urbanes, d'ordenació territorial, de medi ambient i d'habitatge				
	Nombre de joves que han accedit al	N/A	N/A	

	Servei d'Habitatge en l'Emancipació Femenina, servei adreçat a joves, de 18 a 25 anys, amb la finalitat de facilitar un allotjament temporal. Per any.			
Violència masclista				
Recerca, formació i prevenció				
	Nombre de personal que pugui intervenir en l'atenció a les víctimes de violència de gènere que disposa de formació bàsica en matèria de violència masclista. Desagregat per sexe i per any.	N/A	N/A	
	Nombre i títol de les campanyes de sensibilització que incloguin un conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives destinades a generar canvis i modificacions en les actituds de la població que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista que s'han duit a terme a la vostra Conselleria. Per any.	N/A	N/A	
	Nombre de plans d'actuació enfront de les violències masclistes que s'han duit a terme a la vostra Conselleria, accions orientades a evitar o reduir la	N/A	N/A	

	incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, inclòs el treball específic amb agressors. Assenyalau-los. Per any.			
	Pressupost per a les activitats fetes en el marc del dia 1 de març, Dia de les Illes Balears; el dia 8 de març, Dia Internacional de la Dona, i el dia 25 de novembre, Dia contra les Violències Masclistes, a la vostra Conselleria, per sensibilitzar, promoure la igualtat entre dones i homes i lluitar contra les violències masclistes. Per any.	N/A	N/A	
	Quines activitats s'han dut a terme a la vostra Conselleria en el marc del dia 1 de març, Dia de les Illes Balears; el dia 8 de març, Dia Internacional de la Dona, i el dia 25 de novembre, Dia contra les Violències Masclistes, per sensibilitzar, promoure la igualtat entre dones i homes i lluitar contra les violències masclistes. Per any.	N/A	N/A	
Atenció i protecció a les víctimes				
	Dins el projecte «Dona i serveis socials», destinat a promoure la	N/A	N/A	

	independència econòmica i l'empoderament de les dones víctimes de la violència masclista, nombre de dones contractades en la convocatòria de subvencions SOIB Dona. Per any.			
	Branques d'ocupació i nombre de dones contractades en cadascuna, de les places cobertes a través de la convocatòria de subvencions SOIB Dona. Per any.	N/A	N/A	

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria d'Afers Socials i Esports. Consorci de Recursos Sociosanitaris i Assistencials de les Illes Balears

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	H: 6 (37,50 %) D: 10 (62,50 %)	H: 8 (53,33 %) D: 7 (46,67 %)	
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	1	1	
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per	0	0	

	any.			
	Nombre de nous indicadors que s'han inclòs per conèixer de forma més àmplia la realitat diferenciada de dones i homes, així com per detectar situacions de discriminació múltiple. Assenyalau-los.	0	0	
	S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.	No	No	
	Nombre d'indicadors que s'han revisat i/o adequat en les definicions estadístiques existents, per contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones, per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu, i per prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones. Assenyalau-los.	0	0	
Ajuts públics				

	En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.	0	0	
	Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.	0	0	
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.	0	0	
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	0	0	
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat	0	0	

	de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.			
	Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	0	0	
Capacitació del personal al servei de les administracions públiques				
	Nombre de cursos sol·licitats a l'Escola Balear d'Administració Pública, mitjançant el Pla de Formació Sectorial, que versin sobre la perspectiva de gènere per als professionals de serveis socials. Nombre dels que s'han fet. Per any.	No	No	
Ocupació				
Igualtat en la seguretat i				

salut laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	A la vostra Conselleria s'ha fet difusió dels codis de bones pràctiques destinats a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.	No	No	
	A la vostra Conselleria s'han fet campanyes informatives o accions de formació destinades a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.	No	No	

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria d'Afers Socials i Esports. Consorci de Recursos Sociosanitaris i Assistencials de les Illes Balears

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	H: 6 (37,50 %) D: 10 (62,50 %)	H: 8 (53,33 %) D: 7 (46,67 %)	
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	1	1	
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	0	0	
	Nombre de nous indicadors que s'han inclòs per conèixer de forma més	0	0	

	<p>àmplia la realitat diferenciada de dones i homes, així com per detectar situacions de discriminació múltiple. Assenyalau-los.</p>			
	<p>S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.</p>	No	No	
	<p>Nombre d'indicadors que s'han revisat i/o adequat en les definicions estadístiques existents, per contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones, per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu, i per prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones. Assenyalau-los.</p>	0	0	
Ajuts públics				
	<p>En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han</p>	0	0	

	incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.			
	Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.	0	0	
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.	0	0	
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	0	0	
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	0	0	
	Nombre d'empreses que han guanyat	0	0	

	un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.			
Capacitació del personal al servei de les administracions públiques				
	Nombre de cursos sol·licitats a l'Escola Balear d'Administració Pública, mitjançant el Pla de Formació Sectorial, que versin sobre la perspectiva de gènere per als professionals de serveis socials. Nombre dels que s'han fet. Per any.	No	No	
Ocupació				
Igualtat en la seguretat i salut laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	A la vostra Conselleria s'ha fet difusió dels codis de bones pràctiques destinats a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.	No	No	

	A la vostra Conselleria s'han fet campanyes informatives o accions de formació destinades a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.	No	No	
--	---	----	----	--

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria d'Afers Socials i Esports. Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	Gerència: 1 dona. Equips directius de centres: 2 homes i 2 dones. Total: 3 dones i 2 homes.	Gerència: 1 dona. Equips directius de centres: 2 homes i 2 dones. Total: 3 dones i 2 homes.	
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	2. Gerència i direccions dels centres.	2. Gerència i direccions dels centres.	
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	0	0	La FISE no inclou dades estadístiques en les seves memòries. Únicament ho té en compte en els seus indicadors interns de gestió d'ocupació perquè els

				centres acullen persones internes per gènere.
	Nombre de nous indicadors que s'han inclòs per conèixer de forma més àmplia la realitat diferenciada de dones i homes, així com per detectar situacions de discriminació múltiple. Assenyalau-los.	0	0	
	S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.	No	No	
	Nombre d'indicadors que s'han revisat i/o adequat en les definicions estadístiques existents, per contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones, per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu, i per prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones. Assenyalau-los.	0	0	
Ajuts públics				

	En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.	0	0	La FISE no atorga ajuts o subvencions.
	Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.	0	0	La FISE no atorga ajuts o subvencions.
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.	3	3	
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	42,85 %	50 %	
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació	0	0	

	equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.			
	Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	0	0	
Capacitació del personal al servei de les administracions públiques				
	Nombre de cursos sol·licitats a l'Escola Balear d'Administració Pública, mitjançant el Pla de Formació Sectorial, que versin sobre la perspectiva de gènere per als professionals de serveis socials. Nombre dels que s'han fet. Per any.	0	0	La FISE disposa de Pla de Formació propi. S'inclouen a 6.1.2.
Ocupació				
Igualtat en la seguretat i salut laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	A la vostra Conselleria s'ha fet difusió	3	3	En vigor durant aquests

	dels codis de bones pràctiques destinats a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.			anys, hi ha hagut el Protocol d'assetjament, la Instrucció de comunicació no sexista i el II Pla d'Igualtat de la Fundació.
	A la vostra Conselleria s'han fet campanyes informatives o accions de formació destinades a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.	1	2	2018: «Gestió de conductes sexuals inapropiades». 2019: «Tractament i empoderament contra les creences de desigualtat i VG». «Diversitat sexual i de gènere dirigida a professionals de l'àmbit de menors».
Drets socials bàsics				
Inclusió social				
	En relació amb l'encàrrec de gestió a la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel d'activitats per donar suport a la Secció d'Execució de Mesures No Privatives de Llibertat, que inclouen el desenvolupament de programes adreçats al compliment de les regles de conducta, s'han duit a terme cursos, tallers o tractaments adreçats a prevenir la violència de gènere,	— 46 sessions (4 tallers socioeducatius) d'1,5 hores, «Relacions de parella igualitàries i sexualitat saludable». — 66 beneficiaris (70 % homes i 30 % dones).	— 44 sessions (4 tallers socioeducatius) d'1,5 hores, «Relacions de parella igualitàries i sexualitat saludable». — 55 beneficiaris (75 % homes i 25 % dones).	Activitats «Amb Mesura».

	<p>fomentar relacions igualitàries entre dones i homes i sobre salut amb perspectiva de gènere. Nombre d'accions, desagregat per sexe i per any. Assenyalau-les.</p>			
<p>·</p>	<p>Dins la revisió metodològica i de contingut dels programes educatius i terapèutics comuns a tots els centres de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel que s'han duit a terme el 2018, s'hi han inclòs accions noves, metodologies o programes que incloguin la perspectiva de gènere en les seves actuacions. Assenyalau-les. Per any.</p>	<p>— Programa d'intervenció familiar. — Programa de prevenció de la violència. — Programa de treball emocional. — Taller de consentiment. Específic Es Fusteret: — Programa d'educació emocional. — Programa d'educació afectiva i sexual. — Programa «Mirant cap a nosaltres. Parlant de gènere/codependència». — Programa «Tracta d'evitar-la», Fundació Amaranta.</p>	<p>— Programa d'intervenció familiar. — Programa de prevenció de la violència en general i en concret de gènere. — Programa de treball emocional. — Treball de consentiment. — Programa d'educació emocional. — Programa d'educació afectiva i sexual «Amb tots els sentits». Específic Es Fusteret: — Programa socioeducatiu per prevenir la violència de gènere en adolescents. — Taller «Tracta d'evitar-la».</p>	

		<ul style="list-style-type: none"> — Taller d'empoderament. — Taller de relacions de parella a l'adolescència. — Fòrum: «Si és amor no fa mal». — Participació en un curs. 	<ul style="list-style-type: none"> — Projecte «De Pel·lícula»: conductes masclistes en el món del cinema. — Taller de cinema per educar. Anàlisi en femení del paper de la dona a les pel·lícules de Disney. 	
	<p>Nombre d'accions o programes adreçats a integrar la perspectiva de gènere entre menors i joves que participen en programes de caràcter preventiu per a la prevenció de la delinqüència i per potenciar la seva participació, duits a terme pel Servei d'Execució de Mesures de Justícia Juvenil. Desagregat per sexe i per any.</p>	<p>Es Pinaret:</p> <ul style="list-style-type: none"> — 52 sessions d'hora i mitja de durada, en què es tracta o bé directament o bé de forma indirecta la violència de gènere, la desigualtat entre homes i dones, així com sobre la salut amb perspectiva de gènere. Es fa una sessió per setmana. <p>Es Fusteret:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Taller «Mirant cap a nosaltres. Parlant de gènere/codependència». 4 sessions. — Programa 	<p>Es Pinaret:</p> <ul style="list-style-type: none"> — 52 sessions d'hora i mitja de durada, en què es tracta o bé directament o bé de forma indirecta la violència de gènere, la desigualtat entre homes i dones, així com sobre la salut amb perspectiva de gènere. Es fa una sessió per setmana. <p>Es Fusteret:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Programa d'educació afectiva i sexual. 46 sessions. — Programa socioeducatiu per 	

		<p>d'educació afectiva i sexual. 40 sessions.</p> <p>— Taller d'empoderament. 24 sessions.</p> <p>— Programa d'educació emocional. 52 sessions.</p> <p>— Taller de consentiment. 8 sessions.</p> <p>— Taller de relacions de parella a l'adolescència. 8 sessions.</p> <p>— Fòrum: «Si és amor no fa mal». 9 sessions.</p>	<p>prevenir la violència de gènere en adolescents. 32 sessions.</p> <p>— Taller de cinema per educar. Anàlisi en femení del paper de la dona a les pel·lícules. 16 sessions.</p> <p>— Programa d'educació emocional. 52 sessions.</p> <p>— Taller de relacions de parella a l'adolescència. 16 sessions.</p>	
	Formació en perspectiva de gènere i per a la prevenció de conductes violentes del personal del programa «Alter». Desagregat per sexe i per any.	Les mateixes que les de l'apartat 6.1.1.	Les mateixes que les de l'apartat 6.1.1.	
	Nombre d'activitats que s'han fet dins el programa «Alter», adreçades a prevenir la violència de gènere i fomentar relacions igualitàries entre dones i homes. Per any.	0	0	

	Pressupost total del programa «Atura't», servei d'avaluació i tractament per a joves que han comès un delictes contra la llibertat sexual per reduir la reincidència i evitar noves víctimes. Per any.	96.526,93 €	94.984,44 €	
	Nombre de professionals, per branques, del programa «Atura't». Desagregat per sexe, tipus de jornada laboral (completa / mitja jornada / per hores) i any.	2 psicòlogues a jornada completa.	2 psicòlogues a jornada completa.	Aquest és el personal que té contracte amb la FISE. La Direcció General d'Infància, Joventut i Famílies aporta l'altra part del personal de l'equip.
	Nombre d'accions formatives i hores de durada sobre perspectiva de gènere, relacions igualitàries i prevenció de violències masclistes, fetes pel personal del programa «Atura't». Per any.	Les mateixes que les de l'apartat 6.1.1.	Les mateixes que les de l'apartat 6.1.1.	
	Nombre de persones ateses dins el programa «Alter», adreçat a prevenir la violència de gènere i fomentar relacions igualitàries entre dones i homes. Per any i per illes.	0	0	El programa «Alter» s'adreça a joves en edat escolar amb conductes absentistes amb l'objectiu que no es desvinculin del sistema educatiu.
	Nombre de menors i joves participants en el seminari per a la prevenció de la prostitució, adreçat a	13 menors		No s'ha tornat a fer el seminari. En canvi, cada any es fa amb la Fundació

	persones internades en el Centre Socioeducatiu Es Fusteret, dins les jornades del programa «Atura't». S'ha tornat a dur a terme el seminari?			Amaranta un taller per prevenir el tràfic i l'explotació sexual.
	Nombre de participants en les accions formatives per a la prevenció de violència masclista per a joves amb mesures administratives de protecció o justícia. Desagregat per sexe i per any.	No hi ha registre de dades.	No hi ha registre de dades.	
Serveis sociocomunitaris				
	El Servei de Mediació Familiar de les Illes Balears disposa de formació específica en gènere? Nombre de personal que disposa de formació sobre el total. Per any i desagregat per sexe.	No	No	
	Nombre de cursos duits a terme pel Servei de Mediació Familiar de les Illes Balears sobre formació específica en gènere. Nombre total d'hores que han suposat els cursos. Per any.	0	0	
Violència masclista				
Recerca, formació i prevenció				
	Nombre de personal que pugui intervenir en l'atenció a les víctimes	8	19	Personal format del centre Es Fusteret.

	de violència de gènere que disposa de formació bàsica en matèria de violència masclista. Desagregat per sexe i per any.			
	Nombre i títol de les campanyes de sensibilització que incloguin un conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives destinades a generar canvis i modificacions en les actituds de la població que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista que s'han duit a terme a la vostra Conselleria. Per any.	0	0	Ja s'han apuntat les efectuades a formació, plans d'igualtat, assetjament i comunicació.
	Nombre de plans d'actuació enfront de les violències masclistes que s'han duit a terme a la vostra Conselleria, accions orientades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, inclòs el treball específic amb agressors. Assenyalau-los. Per any.	0	0	Ja s'han apuntat les efectuades a formació, plans d'igualtat, assetjament i comunicació.
	Pressupost per a les activitats fetes en el marc del dia 1 de març, Dia de les Illes Balears; el dia 8 de març, Dia Internacional de la Dona, i el dia 25 de novembre, Dia contra les Violències	No computat, inclòs dins l'activitat educativa.	No computat, inclòs dins l'activitat educativa.	

	<p>Masclistes, a la vostra Conselleria, per sensibilitzar, promoure la igualtat entre dones i homes i lluitar contra les violències masclistes. Per any.</p>			
	<p>Quines activitats s'han duit a terme a la vostra Conselleria en el marc del dia 1 de març, Dia de les Illes Balears; el dia 8 de març, Dia Internacional de la Dona, i el dia 25 de novembre, Dia contra les Violències Masclistes, per sensibilitzar, promoure la igualtat entre dones i homes i lluitar contra les violències masclistes. Per any.</p>	<p>«Amb Mesura»: el dia 8 de març, Dia Internacional de la Dona, 1 sessió. Als centres d'internament: activitats dutes a terme durant la setmana prèvia al 8M a les aules dels centres. Específic Es Fusteret: Dia Internacional de la Dona: projecció de la pel·lícula <i>Clara Campoamor: la dona oblidada</i> i posterior fòrum. Elaboració d'un treball amb Padlet: Les dones de la meva vida. Tot el mes de març es pinten uns prestatges</p>	<p>«Amb Mesura»: el dia 8 de març, Dia Internacional de la Dona, 1 sessió. Centres: taller «Tracta d'evitar-ho», realitzat per la Fundació Amaranta, consistent en 3 sessions impartides a tots els joves internats. Activitats del 25N a les aules dels centres. Específic Es Fusteret: Dia Internacional de la Dona: recerca d'informació sobre els temes: drets de les dones, història del 8M i moviments socials de reivindicació feminista. Redacció d'un guió per</p>	

		<p>de violeta i es van omplint d'informació sobre drets de les dones, igualtat, evolució del vot femení des de la Segona República, etc.</p> <p>Dia contra les Violències Masclistes: elaboració de cartolines per part de cada interna amb missatges positius cap a les dones.</p> <p>Projecció i posterior fòrum de la pel·lícula <i>Te doy mis ojos</i>.</p> <p>Es fa un minut de silenci per recordar totes les dones mortes per violència masclista.</p> <p>Les internes la mesura de les quals ho permetia varen acudir a la manifestació acompanyades de les educadores i portaren</p>	<p>a un programa informatiu sobre el 8M i posterior enregistrament d'un vídeo per escenificar un informatiu sobre el 8M.</p> <p>Elaboració de camisetes i pancartes amb la temàtica del 8M.</p> <p>Debat: «El feminisme i el que representa per a tu» entre les internes.</p> <p>Dia contra les Violències Masclistes: elaboració d'articles a la revista del centre i elaboració d'audiovisuals per part de les internes.</p> <p>Confecció d'un mural per reflectir conductes que afavoreixen la violència de gènere.</p> <p>Es fa un minut de silenci per recordar totes les dones mortes</p>	
--	--	---	---	--

		pancartes elaborades per elles.	per violència masclista. PowerPoint per a la sensibilització de les dones. Penjada a l'entrada del centre d'un llaç gegant de cartó violeta. Aquest llaç ha restat penjat a l'interior del centre tot l'any 2019. Les internes la mesura de les quals ho permetia varen acudir a la manifestació acompanyades de les educadores i portaren pancartes elaborades per elles.	
Atenció i protecció a les víctimes				
	Dins el projecte «Dona i serveis socials», destinat a promoure la independència econòmica i l'empoderament de les dones víctimes de la violència masclista, nombre de dones contractades en la convocatòria de subvencions SOIB	2	0	La contractació no s'ha pogut renovar per exhauriment de la partida al SOIB.

	Dona. Per any.			
	Branques d'ocupació i nombre de dones contractades en cadascuna, de les places cobertes a través de la convocatòria de subvencions SOIB Dona. Per any.	Ordenança / auxiliar administratiu		

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria d'Afers Socials i Esports. Fundació per a l'Esport Balear

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	No s'han fet estadístiques ni enquestes durant l'any 2018.	No s'han fet estadístiques ni enquestes durant l'any 2019.	
	Nombre de nous indicadors que s'han inclòs per conèixer de forma més àmplia la realitat diferenciada de dones i homes, així com per detectar situacions de discriminació múltiple. Assenyalau-los.	No s'han elaborat nous indicadors.	No s'han elaborat nous indicadors.	
	S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.	No s'ha fet formació específica l'any 2018.	No s'ha fet formació específica l'any 2019.	L'any 2021 hem iniciat formació específica per a tot el personal de la Fundació i per als esportistes del CTEIB. També feim formació en igualtat d'oportunitats adreçada a les federaciones esportives.
	Nombre d'indicadors que s'han revisat i/o adequat en les definicions estadístiques existents, per contribuir al reconeixement i	No tenim estadístiques.	No tenim estadístiques.	

	a la valoració de les dones, per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu, i per prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones. Assenyalau-los.			
Contractació pública				
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	Cap	Cap	
	Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	Cap	Cap	
Organismes d'igualtat				
Unitats per a la igualtat				
	S'ha duit a terme el desplegament reglamentari de creació de les unitats d'igualtat, per donar compliment al que disposen la Llei 11/2016 i el Pla Estratègic		Les unitats no estan creades, ja que no ens correspon tenir-	L'any 2020 es va iniciar el Pla d'Igualtat.

	d'Igualtat de Dones i Homes, aprovat pel Govern de les Illes Balears.		les.	
	S'ha fet formació específica en igualtat de gènere per als professionals designats a les unitats d'igualtat. Desagregat per sexe i per any.	No, ja que no ens correspon tenir creades les unitats d'igualtat.	No, ja que no ens correspon tenir creades les unitats d'igualtat.	
	Nombre d'hores de la formació específica en igualtat de gènere per als professionals designats a les unitats d'igualtat. Per any.	No correspon.	No correspon.	
Esport				
	Quines mesures s'han adoptat per facilitar la pràctica esportiva de les dones i impulsar la seva participació en els diferents nivells i àmbits de l'esport. Assenyalau-les. Per any.	— Campanya de sensibilització i visibilització de les dones esportistes. — Conveni amb la Federació Balear de Rugbi i de Taekwondo per crear un programa de pretecnificació esportiva femení.	— Campanya de sensibilització i visibilització de les dones esportistes. — Conveni amb la Federació Balear de Rugbi i de Taekwondo per crear un programa de pretecnificació esportiva femení.	
	Nombre d'equips femenins que participen en competicions de categoria nacional. Per any.	12 equips femenins i 1 equip mixt	16 equips femenins i 3 equips mixts	
	Nombre de campanyes que s'han duit a terme per atendre les necessitats específiques de dones i homes, garantint	L'any 2018 no s'han fet campanyes específiques.	L'any 2019 no s'han fet campanyes	Els anys 2020 i 2021 hem fet diverses campanyes adreçades a

	les etapes del seu cicle vital. Per any. Especificau quines.		específiques.	centres escolars i IES en relació amb l'esport adaptat i LGTBI en el món de l'esport.
	Quantia dels ajuts públics concedits per la Comunitat Autònoma destinats a programes que treballin en la visualització de les dones des de la primera infància, des d'una perspectiva de gènere, i en el foment de l'autonomia i el sentit d'equip, a més de promoure la salut en l'esport. Especificau quins. Per any.		3.000 €	
	Nombre de proves esportives i convocatòries públiques de premis esportius en què els premis siguin els mateixos per a dones i homes. Quin percentatge suposen del total. Per any.	La Fundació no fa cap convocatòria de premis esportius.	La Fundació no fa cap convocatòria de premis esportius.	
Ocupació				
Igualtat en el sector públic				
	Nombre d'accions formatives que s'han impartit en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any.	L'any 2018 no hem impartit formació.	L'any 2019 no hem impartit formació.	— L'any 2021 hem iniciat formació en igualtat d'oportunitats a tot el personal de la Fundació i als esportistes del CTEIB. — També hem iniciat l'any 2021 una formació

				en igualtat d'oportunitats a les federacions esportives.
	Nombre de persones que han participat en accions formatives en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any i desagregat per sexe.	L'any 2018 no hem impartit formació.	L'any 2019 no hem impartit formació.	— L'any 2021 hem iniciat una formació en igualtat d'oportunitats a tot el personal de la Fundació i als esportistes del CTEIB. — També hem iniciat l'any 2021 una formació en igualtat d'oportunitats a les federacions esportives.
	S'ha elaborat un pla d'igualtat del personal al servei de la CAIB i dels organismes i les entitats que en depenen, d'acord amb la normativa que els és aplicable.			L'any 2020 iniciàrem el Pla d'Igualtat de la Fundació.
Conciliació de la vida laboral, familiar i personal				
	Nombre de persones acollides al règim de teletreball en la funció pública balear. Desagregat per sexe i per any.		No hi havia la possibilitat de teletreball.	
	S'han establert permisos de maternitat/paternitat addicionals als obligatoris fixats per llei, per a les empleades i els empleats públics. Quins.	Conveni laboral CAIB.	Conveni laboral CAIB.	

Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació. Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears (FOGAIBA)

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	Homes: 10 Dones: 3	Homes: 8 Dones: 3	
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	1	1	
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	Cap	Cap	
	Nombre de nous indicadors que s'han inclòs per conèixer de forma més àmplia la realitat diferenciada de dones i homes, així com per detectar situacions de discriminació	Cap	Cap	

	múltiple. Assenyalau-los.			
	S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.	No	No	
	Nombre d'indicadors que s'han revisat i/o adequat en les definicions estadístiques existents, per contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones, per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu, i per prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones. Assenyalau-los.	Cap	Cap	
Ajuts públics				
	En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.	3 convocatòries 1a: 0 expedients 2a: 163 expedients 3a: 28 expedients	3 convocatòries 1a: 4 expedients 2a: 154 expedients 3a: 139 expedients	
	Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.	1a: 0 % 2a: 43 % 3a: 30 %	1a: 54,31 % 2a: 37 % 3a: 37 %	
Contractació pública				

	<p>Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials (clàusules) s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.</p>	<p>En tots els contractes es recull com a condició especial d'execució del contracte la relativa a promoure la igualtat entre homes i dones, com s'estableix en l'Acord del Consell de Govern de 29 d'abril de 2016.</p>	<p>En tots els contractes es recull com a condició especial d'execució del contracte la relativa a promoure la igualtat entre homes i dones, com s'estableix en l'Acord del Consell de Govern de 29 d'abril de 2016.</p>	<p>Així mateix, en alguns dels procediments oberts ordinaris s'inclouen aquests tipus de clàusules com a criteris d'adjudicació del contracte (criteris de valoració automàtica).</p>
	<p>Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.</p>	<p>Tots, el 100 %.</p>	<p>Tots, el 100 %.</p>	<p>Entorn d'un 30 % dels procediments.</p>
	<p>Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	
	<p>Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	

	l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.			
Organismes d'igualtat				
Unitats per a la igualtat				
	S'ha duit a terme el desplegament reglamentari de creació de les unitats d'igualtat, per donar compliment al que disposen la Llei 11/2016 i el Pla Estratègic d'Igualtat de Dones i Homes, aprovat pel Govern de les Illes Balears.	Si	Si	
	S'ha fet formació específica en igualtat de gènere per als professionals designats a les unitats d'igualtat. Desagregat per sexe i per any.	No	No	
	Nombre d'hores de la formació específica en igualtat de gènere per als professionals designats a les unitats d'igualtat. Per any.	0	0	
Cultura				
	Quines mesures s'han adoptat per promoure la igualtat d'oportunitats en la participació de les dones i els homes en les activitats culturals i lúdiques que tenguin lloc a la comunitat autònoma. Per any.	Cap	Cap	
	Nombre de produccions culturals	Cap	Cap	

	impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma fetes per dones. Per any.			
	Percentatge de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma fetes per dones, sobre el total de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma. Per any.	Cap	Cap	
	Nombre de jurats creats per a la concessió de qualsevol tipus de premi promogut o subvencionat per l'Administració. Desagregat per sexe i per any.	Cap	Cap	
Memòria democràtica				
	Nombre de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma que impulsen la recuperació de la memòria històrica de les dones. Per any.	Cap	Cap	
Agricultura				
	A la vostra Conselleria s'ha implementat el Pla d'Igualtat o el diagnòstic del Pla.	Si	Si	
	Campanyes fetes per la igualtat de condicions i oportunitats entre homes i dones en el sector primari. Cal especificar els suports utilitzats en les campanyes. Per any.	Cap	Cap	

	Nombre de participants en els recursos formatius en matèria de prevenció de la violència contra les dones en les estructures socials i econòmiques del sector agrari i sobre l'empoderament de les dones en el sector agrari i pesquer. Per any i desagregat per sexe.	Cap	Cap	
Esport				
	Quines mesures s'han adoptat per facilitar la pràctica esportiva de les dones i impulsar la seva participació en els diferents nivells i àmbits de l'esport. Assenyalau-les. Per any.	Cap	Cap	
	Nombre d'equips femenins que participen en competicions de categoria nacional. Per any.	Cap	Cap	
	Nombre de campanyes que s'han duit a terme per atendre les necessitats específiques de dones i homes, garantint les etapes del seu cicle vital. Per any. Especificau quines.	Cap	Cap	
	Quantia dels ajuts públics concedits per la Comunitat Autònoma destinats a programes que treballin en la visualització de les dones des de la primera infància, des d'una perspectiva de gènere, i en el foment de l'autonomia i el sentit d'equip, a més de promoure la salut en l'esport. Especificau	Cap	Cap	

	quins. Per any.			
	Nombre de proves esportives i convocatòries públiques de premis esportius en què els premis siguin els mateixos per a dones i homes. Quin percentatge suposen del total. Per any.	Cap	Cap	
Ocupació				
Igualtat en el sector públic				
	Percentatge de proves selectives d'ocupació pública de les Illes Balears que inclouen matèries relatives a la normativa sobre igualtat i violència de gènere. Per any.	0	0	
	Nombre d'accions formatives que s'han impartit en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any.	0	0	
	Nombre de persones que han participat en accions formatives en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any i desagregat per sexe.	0	0	
	Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en les accions formatives en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any i desagregat per sexe.	0	0	
	Nombre de persones que han participat en els cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge. Per any i desagregat per sexe.	No ens consta.	No ens consta.	

	Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en els cursos sobre ús no sexista del llenguatge. Per any i desagregat per sexe.	No ens consta.	No ens consta.	
	Percentatge de processos selectius per a l'accés, la provisió i la promoció de l'ocupació pública que han inclòs una clàusula per la qual, en cas que hi hagi igualtat de capacitació, es doni prioritat a les dones en els cossos, les escales, els nivells i les categories de l'Administració en què la seva representació sigui inferior al 40 %, excepte si es donen en l'altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés a l'ocupació. Per any.	0 %	100 %	
	S'ha elaborat un pla d'igualtat del personal al servei de la CAIB i dels organismes i les entitats que en depenen, d'acord amb la normativa que els és aplicable.	Sí	Sí	
	Nombre de cursos que s'han impartit sobre la perspectiva de gènere en la salut, tant en els plans de formació inicial com de formació continuada del personal sanitari.	0	0	

	Per any.			
	Nombre de cursos que s'han impartit al personal tècnic i de gestió dels serveis socio-sanitaris destinats a integrar la perspectiva de gènere en la seva tasca professional. Per any.	0	0	
Igualtat en la seguretat i salut laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	S'han incorporat indicadors específics per integrar la perspectiva de gènere en l'activitat preventiva de riscos laborals. Quins.	No	No	
	S'han impartit cursos específics als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral des d'una perspectiva de gènere.	No	No	
	S'ha elaborat un protocol perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes situacions, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars, tal com estableix la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.	No. S'utilitza el protocol elaborat pel Govern.	No. S'utilitza el protocol elaborat pel Govern.	

	S'han elaborat, i se n'ha fet difusió, els codis de bones pràctiques destinats a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.	No	No	
	S'han fet campanyes informatives o accions de formació destinades a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.	No	No	
Conciliació de la vida laboral, familiar i personal				
	Nombre de persones acollides al règim de teletreball en la funció pública balear. Desagregat per sexe i per any.	1 dona	1 dona	
	Nombre de persones acollides a plans de conciliació de les empleades i els empleats públics. Desagregat per sexe i per any.	Homes: 19 Dones: 37	Homes: 19 Dones: 37	
	Nombre de campanyes o activitats formatives que s'han duit a terme amb l'objectiu d'afavorir la corresponsabilitat en en la vida laboral, la personal i la familiar de les empleades i els empleats públics. Assenyalau-les.	0	0	
	S'han establert permisos de maternitat/paternitat addicionals als obligatoris fixats per llei, per a les empleades i els empleats públics. Quins.	No	No	

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

**Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació. Serveis de Millora Agrària i
Pesquera (SEMILLA)**

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	Dones: 2 Homes: 6	Dones: 2 Homes: 6	
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	1	1	
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	0 %	0 %	
	Nombre de nous indicadors que s'han inclòs per conèixer de forma més àmplia la realitat diferenciada de dones i homes, així com per detectar situacions de discriminació	No n'hi ha.	No n'hi ha.	

	múltiple. Assenyalau-los.			
	S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.	No	No	
	Nombre d'indicadors que s'han revisat i/o adequat en les definicions estadístiques existents, per contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones, per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu, i per prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones. Assenyalau-los.	No n'hi ha.	No n'hi ha.	SEMILLA, ens públic que pertany a la Conselleria, ha fet una diagnosi de la presència de la dona en el sector primari, per conèixer la situació actual i redactar i iniciar un pla d'acció per donar visibilitat a la contribució de la dona al sector.
Ajuts públics				
	En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.	— Mesura 1.1. Actuacions de formació professional i adquisició de competències. 0 expedients aprovats	— Mesura 1.1. Actuacions de formació professional i adquisició de competències. 4 expedients	

		<p>amb aquest criteri de selecció.</p> <p>— Mesura 4.1. Inversions en explotacions agràries. 163 expedients aprovats amb aquest criteri.</p> <p>— Mesura 8.3. Inversions per a la prevenció d'incendis forestals. 28 expedients aprovats amb aquest criteri de selecció.</p>	<p>aprovats amb aquest criteri de selecció.</p> <p>— Mesura 4.1. Inversions en explotacions agràries. Hi ha 154 expedients que puntuen en aquest criteri.</p> <p>— Mesura 8.3. Inversions per a la prevenció d'incendis forestals. Hi ha 139 expedients que puntuen en aquest criteri de selecció.</p>	
	<p>Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.</p>	<p>— Mesura 1.1. 0 % del total.</p> <p>— Mesura 4.1. Un 42 % del total.</p> <p>— Mesura 8.3. Un 38 % del total.</p>	<p>— Mesura 1.1. 36 % del total.</p> <p>— Mesura 4.1. Un 37 % del total.</p> <p>— Mesura 8.3. Un 37 % del total.</p>	
Contractació pública				
	<p>Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria,</p>		0	

	quantes condicions especials (clàusules) s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.			
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.		0	
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.		0	
	Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.		0	
Agricultura				
	A la vostra Conselleria s'ha implementat el Pla d'Igualtat o el diagnòstic del Pla.	Sí, treballen per anar incrementant el Pla d'Igualtat dia a dia.	Sí, treballen per anar incrementant el Pla d'Igualtat dia a dia.	

	<p>Campanyes fetes per la igualtat de condicions i oportunitats entre homes i dones en el sector primari. Cal especificar els suports utilitzats en les campanyes. Per any.</p>	<p>— Campanya de diagnosi de la situació de les dones en els sectors agrari i pesquer i avenços en el Pla d'Igualtat entre Dones i Homes.</p> <p>— Proposta de pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes dels sectors agrari i pesquer de les Illes Balears. Diagnosi de la situació de la dona.</p>	<p>— Campanya de diagnosi de la situació de les dones en els sectors agrari i pesquer i avenços en el Pla d'Igualtat entre Dones i Homes.</p> <p>— Proposta de pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes dels sectors agrari i pesquer de les Illes Balears. Diagnosi de la situació de la dona.</p>	
	<p>Nombre de participants en els recursos formatius en matèria de prevenció de la violència contra les dones en les estructures socials i econòmiques del sector agrari i sobre l'empoderament de les dones en el sector agrari i pesquer. Per any i desagregat per sexe.</p>		<p>— Informe de la Jornada de Treball Participativa d'elaboració del Pla d'Igualtat del Sector Primari a les Illes Balears. Elaborat el 22 de novembre de</p>	

			2019. Participants: 13 persones, 12 dones i 1 home.	
--	--	--	--	--

Conselleria de Fons Europeus, Universitat i Cultura

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Fons Europeus, Universitat i Cultura- Universitat

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Educació				
Àmbit universitari				
	Nombre de dones i homes que s'han acollit a mesures de flexibilitat per a la conciliació. Desagregat per sexe i per any.	PDI: dones 25 / homes 16	PDI: dones 21 / homes 21	No hem pogut obtenir les dades del personal d'administració i serveis.
	Quants plans d'estudis dels diversos ensenyaments del sistema d'educació superior inclouen competències en matèria d'igualtat entre dones i homes.	Grau: 13 Màster: 5 Total: 18	Grau: 13 Màster: 6 Total: 19	
	Nombre d'alumnes del Màster Oficial en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere. Per any i desagregat per sexe.	Dones: 18 Homes: 4 Total: 22	Dones: 29 Homes: 5 Total: 34	
	Nombre de persones que han superat el Màster Oficial en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere. Per any i desagregat per sexe.	Dones: 7 Homes: 2 Total: 9	Dones: 11 Homes: 3 Total: 14	
	Nombre d'alumnes de la Universitat d'Estiu d'Estudis de Gènere. Per any i desagregat per sexe.	Dones: 84 Homes: 8 Total: 92	Dones: 79 Homes: 9 Total: 88	

	Nombre de persones que han aconseguit el certificat de reconeixement de la Universitat d'Estiu d'Estudis de Gènere. Per any i desagregat per sexe.	Dones: 55 Homes: 8 Total: 63	Dones: 48 Homes: 5 Total: 53	
	En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'han creat unitats d'igualtat.	Sí	Sí	
	En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears es reconeixen com a mèrit els estudis de gènere en els processos d'avaluació.			No s'entén exactament el que es demana respecte als processos d'avaluació (avaluació de les agències d'acreditació, avaluació en els estudis...). En tot cas, no hem trobat evidències de cap mèrit específic en relació amb els estudis de gènere.
	Nombre total de dones i homes que participen en els grups de recerca del sistema de recerca de les Illes Balears.	Dones: 881 Homes: 1.256 Total: 2.137	Dones: 919 Homes: 1.277 Total: 2.196	
	En les convocatòries d'ajuts i subvencions per al sistema de recerca de les Illes Balears, s'han establert clàusules en què apareix com a criteri de desempat la	No	No	

	valoració especial dels projectes liderats per dones en els àmbits científics en què estan infrarepresentades i també dels que presentin grups de recerca amb presència equilibrada de dones i homes. S'ha aplicat aquest criteri? Quantes vegades?			
	Quants projectes del sistema de recerca de les Illes Balears estan liderats per dones. Quants suposen del total de projectes del sistema de recerca de les Illes Balears. Per any.	Dones: 1.290 Homes: 2.147 Total: 3.437	Dones: 1.082 Homes: 1.791 Total: 2.873	
	Quants projectes del sistema de recerca de les Illes Balears versen sobre la igualtat de dones i homes i/o plantegen mesures destinades a comprendre i erradicar la discriminació de les dones.	Cap	Cap	Hi ha la convocatòria de 2019 de subvencions per a projectes de foment i suport a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i/o de prevenció i erradicació de les violències masclistes, però no tenim cap projecte concedit.
	En els plans d'estudis dels ensenyaments de grau de l'àmbit sanitari s'han inclòs competències sobre la salut de les dones i sobre l'enfocament de gènere.	No explícitament; no obstant això, a Infermeria i a Fisioteràpia, en què	No explícitament; no obstant això, a Infermeria i a Fisioteràpia, en	Medicina durant els anys 2018 i 2019 estava en procés d'implantació i no s'impartien totes les

		<p>el gènere té un pes fonamental a l'hora d'entendre i atendre el seu desenvolupament professional, hi ha algunes matèries que fan referència directament i en general de forma transversal a tot l'estudi.</p>	<p>què el gènere té un pes fonamental a l'hora d'entendre i atendre el seu desenvolupament professional, hi ha algunes matèries que fan referència directament i en general de forma transversal a tot l'estudi.</p>	<p>assignatures.</p>
	<p>Quantes hores de formació comprenen les competències sobre la salut de les dones i sobre l'enfocament de gènere. Per titulació i per any.</p>			<p>És molt complicat de valorar. Per exemple, a Infermeria hi ha una assignatura que es diu Salut Sexual i Reproductiva, en què hi ha molt de contingut amb referència al tema de la diversitat fisiològica segons sexe, encara que també s'incorpora la mirada de gènere en el seu abordament.</p>

Ocupació				
Igualtat laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	Nombre de personal dels serveis d'ocupació que disposa de la formació necessària en igualtat d'oportunitats per a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el disseny i l'execució de les polítiques d'ocupació. Desagregat per sexe i per any.	2	2	
	S'han dut a terme concursos de trasllats, per promocionar l'ascens professional a nivells superiors.			No disposam d'aquestes dades.
	Hi ha criteris específics en les bases dels concursos de trasllats per atendre el caràcter prioritari en els sectors i les categories laborals en què estiguin infrarepresentades les dones, així com en les situacions singulars, tal com marca la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.			No disposam d'aquestes dades.
	S'han inclòs ajuts específics per a dones per crear empreses o cooperatives, o ajuts a l'autoocupació en el marc de les polítiques de foment empresarial.	No	No	
	Quina ha estat la dotació econòmica dels ajuts específics per a dones per crear	Cap	Cap	

	empreses o cooperatives, o ajuts a l'autoocupació en el marc de les polítiques de foment empresarial. Per any.			
	S'han establert mesures de formació, assessorament i seguiment que permetin la consolidació de projectes empresarials fets per dones. Quines.	No	No	
	Quina ha estat la dotació econòmica de les mesures de formació, assessorament i seguiment per permetre la consolidació de projectes empresarials fets per dones. Per any.	Cap	Cap	
	S'han establert clàusules especials en les mesures adreçades al foment de l'empresariat femení o cooperativisme, per tenir en compte les dones emprenedores amb dificultats especials d'inserció laboral o en situacions de desavantatge social. Especificau quines.	No	No	

Conselleria de Medi Ambient i Territori

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Medi Ambient i Territori

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.			No tenim òrgans col·legiats com a Conselleria (en tenen les empreses públiques).
Estadístiques i estudis				
	S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.			No duim temes de formació.
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials (clàusules) s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat			Cap

	laboral. Per any.			
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.			Cap
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.			Cap
	Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.			Cap

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Medi Ambient i Territori. Institut Balear de la Natura (IBANAT)

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	Alts càrrecs de l'ens: 1 home, director gerent 1 dona, secretària general	Alts càrrecs de l'ens: 1 home, director gerent 1 dona, secretària general	
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials (clàusules) s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.	0	0	
Ocupació				
Igualtat en el sector públic				
	Percentatge de proves selectives d'ocupació pública de les Illes Balears que inclouen matèries relatives a la normativa sobre igualtat i violència de gènere. Per any.	100%	100%	

	Nombre d'accions formatives que s'han impartit en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any.	17	18	
--	---	----	----	--

Conselleria de Mobilitat i Habitatge

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Mobilitat i Habitatge

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials (clàusules) s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.	19	14	PCAPs i contractes inclouen com a condició especial d'execució tenir Pla d'Igualtat per a empreses +250 treballadors.
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	100 %	100 %	
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	-	-	El visat de l'IBDONA no s'ha establert com a requisit de participació a les licitacions. Cap licitador l'ha presentat i no se n'ha comprovat la disposició.
	Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en	-	-	Es desconeix si disposen del visat. Les empreses amb +250 treballadors declaren

	matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.			responsablement que tenen el Pla d'Igualtat.
--	---	--	--	--

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Mobilitat i Habitatge. Ports de les Illes Balears

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	Consell d'Administració: 2 dones i 20 homes (entre els quals s'inclouen el secretari i els membres nats: president, vicepresident i director gerent de l'entitat)	Consell d'Administració: 4 dones i 17 homes (entre els quals s'inclouen el secretari i els membres nats: president, vicepresident i director gerent de l'entitat)	
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	1	1	1 òrgan de consulta: Consell Assessor (composició: article 35.2 de la Llei 10/2005, de ports de les Illes Balears, i 17.3 dels Estatuts)
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials (clàusules)	58 condicions especials en matèria d'igualtat	84 condicions especials en matèria d'igualtat	

	s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.	(contractes procediment obert i obert simplificat)	(contractes procediment obert i obert simplificat)	
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	39,45 % del total dels contractes	56,37 % del total dels contractes	
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	No disposam d'aquestes dades (no s'ha demanat el visat previ, distintiu o acreditació oficial en cap contracte).	No disposam d'aquestes dades (no s'ha demanat el visat previ, distintiu o acreditació oficial en cap contracte).	
	Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	No disposam d'aquestes dades (no s'ha demanat el visat previ, distintiu o acreditació oficial en cap contracte).	No disposam d'aquestes dades (no s'ha demanat el visat previ, distintiu o acreditació oficial en cap contracte).	
Ocupació				
Igualtat laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	S'han duit a terme concursos de trasllats, per promocionar l'ascens professional a	No	No	

	nivells superiors.			
Igualtat en el sector públic				
	Nombre d'accions formatives que s'han impartit en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any.	0	0	Impartides el 2017 i el 2020.
	Percentatge de processos selectius per a l'accés, la provisió i la promoció de l'ocupació pública que han inclòs una clàusula per la qual, en cas que hi hagi igualtat de capacitació, es doni prioritat a les dones en els cossos, les escales, els nivells i les categories de l'Administració en què la seva representació sigui inferior al 40 %, excepte si es donen en l'altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés a l'ocupació. Per any.	100 %		En les dues convocatòries de concurs que es van fer el 2018 per formar part de dues borses de treball de personal laboral no permanent en les categories de guardamolls i guardamolls auxiliar, es va incloure aquesta clàusula en cas d'empat.
	S'ha elaborat un pla d'igualtat del personal al servei de la CAIB i dels organismes i les entitats que en depenen, d'acord amb la normativa que els és aplicable.			El Pla d'Igualtat de Ports de les Illes Balears es va aprovar el juliol de 2017.
Igualtat en la seguretat i salut laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes				

Balears				
	S'ha elaborat un protocol perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. Amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes situacions, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars, tal com estableix la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.	El 30 de gener de 2018 la Comissió Permanent d'Igualtat de Ports IB va aprovar el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.		
	S'han elaborat, i se n'ha fet difusió, els codis de bones pràctiques destinats a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.	No	No	
	S'han fet campanyes informatives o accions de formació destinades a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.	No	S'ha publicat al Portal del Personal i a la web de l'ens el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, el Pla d'Igualtat i el Manual i la Guia de llenguatge no sexista.	Es van difondre cartells de la CAIB en diferents taulers d'anuncis.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal				
	Nombre de persones acollides al règim de teletreball en la funció pública balear. Desagregat per sexe i per any.	0	0	
	Nombre de persones acollides a plans de conciliació de les empleades i els empleats públics. Desagregat per sexe i per any.	15 homes i 15 dones	12 homes i 15 dones	
	Nombre de campanyes o activitats formatives que s'han duit a terme amb l'objectiu d'afavorir la corresponsabilitat en en la vida laboral, la personal i la familiar de les empleades i els empleats públics. Assenyalau-les.	0	0	
	S'han establert permisos de maternitat/paternitat addicionals als obligatoris fixats per llei, per a les empleades i els empleats públics. Quins.	No	No	

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Mobilitat i Habitatge. Institut Balear de l'Habitatge (IBAVI)

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	Dones: 3 Homes: 7	Dones: 3 Homes: 7	
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	1	1	
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	— Dades estadístiques: 25 % — Enquestes: 100 % — Registres autonòmics: 50 %	— Dades estadístiques: 33,3 % — Enquestes: no n'hi va haver — Registres autonòmics:	

			33,3 %	
	Nombre de nous indicadors que s'han inclòs per conèixer de forma més àmplia la realitat diferenciada de dones i homes, així com per detectar situacions de discriminació múltiple. Assenyalau-los.	0	0	
	S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.	No	No	
	Nombre d'indicadors que s'han revisat i/o adequat en les definicions estadístiques existents, per contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones, per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu, i per prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones. Assenyalau-los.	0	0	
Ajuts públics				
	En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució	0	0	

	efectiva de la igualtat de gènere. Per any.			
	Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.	0	0	
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials (clàusules) s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.	0	0	
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	0	0	
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	0	0	
	Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	0	0	

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal				
	Nombre de persones acollides al règim de teletreball en la funció pública balear. Desagregat per sexe i per any.	0	0	
	Nombre de persones acollides a plans de conciliació de les empleades i els empleats públics. Desagregat per sexe i per any.	0	0	
	Nombre de campanyes o activitats formatives que s'han duit a terme amb l'objectiu d'afavorir la corresponsabilitat en en la vida laboral, la personal i la familiar de les empleades i els empleats públics. Assenyalau-les.	0	0	
	S'han establert permisos de maternitat/paternitat addicionals als obligatoris fixats per llei, per a les empleades i els empleats públics. Quins.	0	0	
Polítiques urbanes, d'ordenació territorial, de medi ambient i d'habitatge				
	S'ha desplegat reglamentàriament l'accés preferent a habitatges protegits de promoció pública per a dones víctimes de violència gènere, tal com indica la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.	No	No	Aquest Institut no és un òrgan legislador, però col·labora amb l'IBDONA per poder dur a terme l'adopció de les mesures necessàries per poder

				protegir aquest col·lectiu, segons aquesta Llei. D'aquesta manera, mitjançant un conveni amb l'IBDONA s'han cedit, a més, quatre habitatges l'any 2018 i cinc el 2019.
	Quantes dones víctimes de violència de gènere han accedit a habitatges protegits de promoció pública. Per any.	10	2	En els procediments d'adjudicació donam puntuació a les víctimes de violència de gènere.
	Quin percentatge suposen les dones víctimes de violència de gènere sobre el total de persones que han accedit a habitatges protegits de promoció pública. Per any.	10 %	7 %	

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Mobilitat i Habitatge. Serveis Ferroviaris de Mallorca

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	Dones: 4 Homes:6	Dones: 4 Homes:6	
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	1	1	
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	0	0	
	Nombre de nous indicadors que s'han inclòs per conèixer de forma més àmplia la realitat diferenciada de dones i homes, així com per detectar situacions de discriminació	0	0	

	múltiple. Assenyalau-los.			
	S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.	No	No	
	Nombre d'indicadors que s'han revisat i/o adequat en les definicions estadístiques existents, per contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones, per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu, i per prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones. Assenyalau-los.	0	0	
Ajuts públics				
	En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.	0	0	
	Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.	0	0	
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que			Amb caràcter general,

	s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials (clàusules) s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.			en el PCAP dels procediments licitats per SFM es preveu una condició especial (clàusula) referida a la igualtat.
Ocupació				
Igualtat laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	S'han duit a terme concursos de trasllats, per promocionar l'ascens professional a nivells superiors.		Es va signar l'acord el 23.12.2019.	Previst l'acabament el darrer semestre de 2021.
	Hi ha criteris específics en les bases dels concursos de trasllats per atendre el caràcter prioritari en els sectors i les categories laborals en què estiguin infrarepresentades les dones, així com en les situacions singulars, tal com marca la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.			No, perquè no afectarà el percentatge d'homes i dones.
Igualtat en la seguretat i salut laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				

	S'han incorporat indicadors específics per integrar la perspectiva de gènere en l'activitat preventiva de riscos laborals. Quins.			
	Les àrees competents en matèria de salut pública i en matèria de seguretat i salut laboral han elaborat un registre, de manera desglossada per sexe, edat i ocupació, dels processos d'incapacitat temporal, per contingències comunes o per contingències professionals, i dels accidents de treball, a fi de determinar els danys en la salut derivats de les exposicions laborals que pateixen de manera específica les dones.	Si	Si	L'estudi per absentisme que envia anualment la mútua sí que fa distinció per sexe.
	Quines han estat les mesures adoptades per donar resposta a les conclusions extretes sobre els danys en la salut derivats de les exposicions laborals que pateixen de manera específica les dones.			S'ha adequat un lloc de treball a una treballadora (maquinista) durant el seu embaràs per un lloc de tasques administratives.
	S'ha elaborat un protocol perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes situacions, amb la finalitat de garantir la promptitud i la	Sí	Sí	Hi ha des de 2016 un protocol elaborat pel Servei de Prevenció i està previst en el Pla d'Igualtat.

	confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars, tal com estableix la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.			
	S'han elaborat, i se n'ha fet difusió, els codis de bones pràctiques destinats a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.	Sí	Sí	El protocol s'ha comunicat als treballadors, així com el Pla d'Igualtat.
Mitjans de comunicació i publicitat. Societat del coneixement i de la informació, les noves tecnologies i la publicitat				
	Els mitjans de comunicació de titularitat pública han difós, en els seus espais publicitaris, campanyes per promoure la igualtat, fetes pels diversos organismes de la Comunitat Autònoma. Nombre de campanyes. Especificau-les.	Sí, campanyes amb la Direcció General d'Igualtat.	SFM participa en totes les campanyes que ens fan arribar mitjançant convenis, difusió als trens, estands i punts informatius, etc.	— Diferents campanyes amb altres entitats com IBDONA o la Conselleria d'Igualtat, consistents en la difusió de vídeos i cartell als trens, etc.

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Mobilitat i Habitatge. Consorci de Transports de Mallorca

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	Consell d'Administració del CTM Homes: 4 Dones: 1	Consell d'Administració del CTM Homes: 5 Dones: 0	
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	No aplicable		
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	No aplicable		
	Nombre de nous indicadors que s'han inclòs per conèixer de forma més àmplia la realitat diferenciada de dones i homes, així com per detectar situacions de discriminació	No aplicable		

	múltiple. Assenyalau-los.			
	S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.	No aplicable		
	Nombre d'indicadors que s'han revisat i/o adequat en les definicions estadístiques existents, per contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones, per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu, i per prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones. Assenyalau-los.	No aplicable		
Ajuts públics				
	En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.	No aplicable		
	Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.	No aplicable		
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que	2 per contracte	2 per contracte	Per defecte els

	<p>s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials (clàusules) s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.</p>	<p>(sense incloure contractes menors) 12 contractes Total: 24 clàusules</p>	<p>(sense incloure contractes menors) 7 contractes Total: 14 clàusules</p>	<p>contractes inclouen:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Les empreses amb més de 250 treballadors han d'acreditar el disseny i l'aplicació efectiva del Pla d'Igualtat que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. S'ha de presentar una declaració jurada, anualment. — El contractista ha d'establir mesures que garanteixin la igualtat en l'accés a l'ocupació, la retribució, la promoció, la formació i la permanència, així com la prevenció de l'assetjament sexual a la feina, i establir mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones
--	--	---	--	---

				treballadores adscrites a l'execució del contracte, conformement al que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. S'ha de presentar una declaració jurada, anualment. — En tota la documentació, publicitat, imatge o material que [...]
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	100	100	
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	0		
	Nombre d'empreses que han guanyat un	0		

	contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.			
Organismes d'igualtat				
Unitats per a la igualtat				
	S'ha duit a terme el desplegament reglamentari de creació de les unitats d'igualtat, per donar compliment al que disposen la Llei 11/2016 i el Pla Estratègic d'Igualtat de Dones i Homes, aprovat pel Govern de les Illes Balears.	No aplicable		
	S'ha fet formació específica en igualtat de gènere per als professionals designats a les unitats d'igualtat. Desagregat per sexe i per any.	No aplicable		
	Nombre d'hores de la formació específica en igualtat de gènere per als professionals designats a les unitats d'igualtat. Per any.	No aplicable		
Cultura				
	Quines mesures s'han adoptat per promoure la igualtat d'oportunitats en la participació de les dones i els homes en les activitats culturals i lúdiques que tenguin lloc a la comunitat autònoma. Per any.	No aplicable		

	Nombre de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma fetes per dones. Per any.	No aplicable		
	Percentatge de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma fetes per dones, sobre el total de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma. Per any.	No aplicable		
	Nombre de jurats creats per a la concessió de qualsevol tipus de premi promogut o subvencionat per l'Administració. Desagregat per sexe i per any.	No aplicable		
Memòria democràtica				
	Nombre de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma que impulsen la recuperació de la memòria històrica de les dones. Per any.	No aplicable		
Agricultura				
	A la vostra Conselleria s'ha implementat el Pla d'Igualtat o el diagnòstic del Pla.	No aplicable		
	Campanyes fetes per la igualtat de condicions i oportunitats entre homes i dones en el sector primari. Cal especificar els suports utilitzats en les campanyes. Per	No aplicable		

	any.			
	Nombre de participants en els recursos formatius en matèria de prevenció de la violència contra les dones en les estructures socials i econòmiques del sector agrari i sobre l'empoderament de les dones en el sector agrari i pesquer. Per any i desagregat per sexe.	No aplicable		
Esport				
	Quines mesures s'han adoptat per facilitar la pràctica esportiva de les dones i impulsar la seva participació en els diferents nivells i àmbits de l'esport. Assenyalau-les. Per any.	No aplicable		
	Nombre d'equips femenins que participen en competicions de categoria nacional. Per any.	No aplicable		
	Nombre de campanyes que s'han duit a terme per atendre les necessitats específiques de dones i homes, garantint les etapes del seu cicle vital. Per any. Especificau quines.	No aplicable		
	Quantia dels ajuts públics concedits per la Comunitat Autònoma destinats a programes que treballin en la visualització de les dones des de la primera infància, des d'una perspectiva de gènere, i en el foment de l'autonomia i el sentit d'equip, a més de	No aplicable		

	promoure la salut en l'esport. Especificau quins. Per any.			
	Nombre de proves esportives i convocatòries públiques de premis esportius en què els premis siguin els mateixos per a dones i homes. Quin percentatge suposen del total. Per any.	No aplicable		
Educació				
Àmbit universitari				
	Nombre de dones i homes que s'han acollit a mesures de flexibilitat per a la conciliació. Desagregat per sexe i per any.	No aplicable		
	Quants plans d'estudis dels diversos ensenyaments del sistema d'educació superior inclouen competències en matèria d'igualtat entre dones i homes.	No aplicable		
	Nombre d'alumnes del Màster Oficial en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere. Per any i desagregat per sexe.	No aplicable		
	Nombre de persones que han superat el Màster Oficial en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere. Per any i desagregat per sexe.	No aplicable		
	Nombre d'alumnes de la Universitat d'Estiu d'Estudis de Gènere. Per any i desagregat	No aplicable		

	per sexe.			
	Nombre de persones que han aconseguit el certificat de reconeixement de la Universitat d'Estiu d'Estudis de Gènere. Per any i desagregat per sexe.	No aplicable		
	En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'han creat unitats d'igualtat.	No aplicable		
	En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears es reconeixen com a mèrit els estudis de gènere en els processos d'avaluació.	No aplicable		
	Nombre total de dones i homes que participen en els grups de recerca del sistema de recerca de les Illes Balears.	No aplicable		
	En les convocatòries d'ajuts i subvencions per al sistema de recerca de les Illes Balears, s'han establert clàusules en què apareix com a criteri de desempat la valoració especial dels projectes liderats per dones en els àmbits científics en què estan infrarepresentades i també dels que presentin grups de recerca amb presència equilibrada de dones i homes. S'ha aplicat aquest criteri? Quantes vegades?	No aplicable		
	Quants projectes del sistema de recerca de les Illes Balears estan liderats per dones.	No aplicable		

	Quants suposen del total de projectes del sistema de recerca de les Illes Balears. Per any.			
	Quants projectes del sistema de recerca de les Illes Balears versen sobre la igualtat de dones i homes i/o plantegen mesures destinades a comprendre i erradicar la discriminació de les dones.	No aplicable		
	En els plans d'estudis dels ensenyaments de grau de l'àmbit sanitari s'han inclòs competències sobre la salut de les dones i sobre l'enfocament de gènere.	No aplicable		
	Quantes hores de formació comprenen les competències sobre la salut de les dones i sobre l'enfocament de gènere. Per titulació i per any.	No aplicable		
Ocupació				
Igualtat laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	Nombre de personal dels serveis d'ocupació que disposa de la formació necessària en igualtat d'oportunitats per a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el disseny i l'execució de les polítiques d'ocupació. Desagregat per sexe i per any.	No aplicable		
	S'han duit a terme concursos de trasllats,	No aplicable		

	per promocionar l'ascens professional a nivells superiors.			
	Hi ha criteris específics en les bases dels concursos de trasllats per atendre el caràcter prioritari en els sectors i les categories laborals en què estiguin infrarepresentades les dones, així com en les situacions singulars, tal com marca la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.	No aplicable		
	S'han inclòs ajuts específics per a dones per crear empreses o cooperatives, o ajuts a l'autoocupació en el marc de les polítiques de foment empresarial.	No aplicable		
	Quina ha estat la dotació econòmica dels ajuts específics per a dones per crear empreses o cooperatives, o ajuts a l'autoocupació en el marc de les polítiques de foment empresarial. Per any.	No aplicable		
	S'han establert mesures de formació, assessorament i seguiment que permetin la consolidació de projectes empresarials fets per dones. Quines.	No aplicable		
	Quina ha estat la dotació econòmica de les mesures de formació, assessorament i seguiment per permetre la consolidació de projectes empresarials fets per dones. Per	No aplicable		

	any.			
	S'han establert clàusules especials en les mesures adreçades al foment de l'empresariat femení o cooperativisme, per tenir en compte les dones emprenedores amb dificultats especials d'inserció laboral o en situacions de desavantatge social. Especificau quines.	No aplicable		
Igualtat en el sector públic				
	Percentatge de proves selectives d'ocupació pública de les Illes Balears que inclouen matèries relatives a la normativa sobre igualtat i violència de gènere. Per any.	No aplicable		
	Nombre d'accions formatives que s'han impartit en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any.	No aplicable		
	Nombre de persones que han participat en accions formatives en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any i desagregat per sexe.	No aplicable		
	Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en les accions formatives en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any i desagregat per sexe.	No aplicable		
	Nombre de persones que han participat en els cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge. Per any i desagregat per sexe.	No aplicable		

	<p>Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en els cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge. Per any i desagregat per sexe.</p>	No aplicable		
	<p>Percentatge de processos de selecció per a l'accés a la funció pública, en què s'han inclòs continguts relatius a la legislació d'igualtat de dones i homes i la seva aplicació a l'activitat administrativa. Per any.</p>	No aplicable		
	<p>A les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques de les Illes Balears, s'hi ha adjuntat una avaluació de l'impacte de gènere, tal com indica la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.</p>	No aplicable		
	<p>Percentatge de processos selectius per a l'accés, la provisió i la promoció de l'ocupació pública que han inclòs una clàusula per la qual, en cas que hi hagi igualtat de capacitació, es doni prioritat a les dones en els cossos, les escales, els nivells i les categories de l'Administració en què la seva representació sigui inferior al 40 %, excepte si es donen en l'altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com</p>	No aplicable		

	ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés a l'ocupació. Per any.			
	S'ha elaborat un pla d'igualtat del personal al servei de la CAIB i dels organismes i les entitats que en depenen, d'acord amb la normativa que els és aplicable.	No aplicable		
	Nombre de cursos que s'han impartit sobre la perspectiva de gènere en la salut, tant en els plans de formació inicial com de formació continuada del personal sanitari. Per any.	No aplicable		
	Nombre de cursos que s'han impartit al personal tècnic i de gestió dels serveis socio-sanitaris destinats a integrar la perspectiva de gènere en la seva tasca professional. Per any.	No aplicable		
	Nombre de cursos que s'han impartit en l'àmbit sanitari per garantir al seu personal la capacitat per detectar i atendre situacions de violència masclista. Per any.	No aplicable		
	Nombre de participants en els cursos adreçats a l'àmbit sanitari per garantir al seu personal la capacitat per detectar i atendre situacions de violència masclista. Desagregat per sexe i per any.	No aplicable		
Igualtat en la seguretat i salut				

laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	S'han incorporat indicadors específics per integrar la perspectiva de gènere en l'activitat preventiva de riscos laborals. Quins.	No aplicable		
	Les àrees competents en matèria de salut pública i en matèria de seguretat i salut laboral han elaborat un registre, de manera desglossada per sexe, edat i ocupació, dels processos d'incapacitat temporal, per contingències comunes o per contingències professionals, i dels accidents de treball, a fi de determinar els danys en la salut derivats de les exposicions laborals que pateixen de manera específica les dones.	No aplicable		
	Quines han estat les mesures adoptades per donar resposta a les conclusions extretes sobre els danys en la salut derivats de les exposicions laborals que pateixen de manera específica les dones.	No aplicable		
	S'han impartit cursos específics als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral des d'una perspectiva de gènere.	No aplicable		
	Quants participants han fet els cursos específics des d'una perspectiva de gènere adreçats als serveis de prevenció en matèria	No aplicable		

	de seguretat i salut laboral. Per any i desagregat per sexe.			
	S'ha elaborat un protocol perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes situacions, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars, tal com estableix la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.	No aplicable		
	S'han elaborat, i se n'ha fet difusió, els codis de bones pràctiques destinats a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.	No aplicable		
	S'han fet campanyes informatives o accions de formació destinades a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.	No aplicable		
	Nombre de participants en els cursos de formació per a l'assessoria en el marc del protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere o orientació sexual del personal de serveis generals de l'Administració de la	No aplicable		

	CAIB. Per any i desagregat per sexe.			
Salut				
	Nombre de cursos que s'han impartit sobre la perspectiva de gènere en la salut, tant en els plans de formació inicial com de formació continuada del personal sanitari. Per any.	No aplicable		
	Nombre de cursos que s'han impartit al personal tècnic i de gestió dels serveis socio-sanitaris destinats a integrar la perspectiva de gènere en la seva tasca professional. Per any.	No aplicable		
	Nombre de cursos que s'han impartit en l'àmbit sanitari per garantir al seu personal la capacitat per detectar i atendre situacions de violència masclista. Per any.	No aplicable		
	Nombre de participants en els cursos adreçats a l'àmbit sanitari per garantir al seu personal la capacitat per detectar i atendre situacions de violència masclista. Desagregat per sexe i per any.	No aplicable		
Conciliació de la vida laboral, familiar i personal				
	Nombre de persones acollides al règim de teletreball en la funció pública balear. Desagregat per sexe i per any.	No aplicable		

	Nombre de persones acollides a plans de conciliació de les empleades i els empleats públics. Desagregat per sexe i per any.	No aplicable		
	Nombre de campanyes o activitats formatives que s'han duit a terme amb l'objectiu d'afavorir la corresponsabilitat en en la vida laboral, la personal i la familiar de les empleades i els empleats públics. Assenyalau-les.	No aplicable		
	S'han establert permisos de maternitat/paternitat addicionals als obligatoris fixats per llei, per a les empleades i els empleats públics. Quins.	No aplicable		
Polítiques urbanes, d'ordenació territorial, de medi ambient i d'habitatge				
	Nombre de campanyes o descomptes implementats per Transports de les Illes Balears per a dones víctimes de violència masclista. Per any.	Incorporació del col·lectiu de dones víctimes de violència de gènere a la targeta intermodal, perfil pensionista. Gaudeixen d'un 50 % de descompte respecte del bitllet senzill comprat a bord del bus.	Continua el perfil d'usuari de la targeta intermodal adreçat a les víctimes de violència masclista amb un descompte del 50 %.	Col·laboració amb l'IBDONA per

		<ul style="list-style-type: none"> — 1 campanya de difusió per donar a conèixer la nova mesura. — Col·laboració amb l'IBDONA. 	difondre campanyes de sensibilització de violència de gènere a la xarxa del TIB.	
	S'ha desplegat reglamentàriament l'accés preferent a habitatges protegits de promoció pública per a dones víctimes de violència gènere, tal com indica la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.	No aplicable		
	Quantes dones víctimes de violència de gènere han accedit a habitatges protegits de promoció pública. Per any.	No aplicable		
	Quin percentatge suposen les dones víctimes de violència de gènere sobre el total de persones que han accedit a habitatges protegits de promoció pública. Per any.	No aplicable		
	Nombre d'habitatges públics cedits a institucions per a l'atenció de dones víctimes de violència gènere. Per any.	No aplicable		
	Quines mesures específiques s'estan implementant per donar compliment a l'article 3 de la Llei 5/2018, de 19 de juny, de l'habitatge de les Illes Balears. Per any.	No aplicable		

Mitjans de comunicació i publicitat. Societat del coneixement i de la informació, les noves tecnologies i la publicitat				
	Els mitjans de comunicació de titularitat pública han difós, en els seus espais publicitaris, campanyes per promoure la igualtat, fetes pels diversos organismes de la Comunitat Autònoma. Nombre de campanyes. Especificau-les.	No aplicable		
	Nombre de persones amb responsabilitat directiva que treballen en els mitjans de comunicació de titularitat pública. Desagregat per sexe i per any.	No aplicable		
	Nombre de sol·licituds de retirada, tramitades per l'Institut Balear de la Dona, pel tractament il·lícit de la imatge de la dona als mitjans de comunicació. Per any.	No aplicable		
	Nombre de sol·licituds, tramitades pel Consell Audiovisual de les Illes Balears, a empreses que s'anuncien o a empreses audiovisuals, pel cessament o la rectificació de publicitat il·lícita o prohibida, tal com indica la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes. Per any.	No aplicable		
Violència masclista				

Recerca, formació i prevenció				
	<p>D'acord amb la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, els òrgans competents en matèria de formació del personal de les administracions públiques de les Illes Balears, en col·laboració amb l'Institut Balear de la Dona, han d'elaborar un diagnòstic periòdic per conèixer el grau de formació del seu personal i, d'acord amb aquest diagnòstic, han de modificar la seva programació formativa. Cal indicar el nombre de modificacions introduïdes en la programació formativa del personal de les administracions públiques de les Illes Balears. Quines. Per any.</p>	No aplicable		
	<p>Nombre de personal dels cossos policials que depenen de les administracions públiques que disposen de formació bàsica en matèria de violència masclista. Desagregat per sexe i per any.</p>	No aplicable		
	<p>Nombre de cursos de formació, adreçats als cossos policials, destinats a la formació i la capacitat específica i permanent en matèria de prevenció, assistència i protecció de les dones que pateixen violència masclista. Per any.</p>	No aplicable		
	<p>Nombre de personal que pugui intervenir</p>			

	en l'atenció a les víctimes de violència de gènere que disposa de formació bàsica en matèria de violència masclista. Desagregat per sexe i per any.			
	Nombre de cursos de formació, adreçats al personal que pugui intervenir en l'atenció a les víctimes de violència de gènere, destinats a la formació i la capacitació específica i permanent en matèria de prevenció, assistència i protecció de les dones que pateixen violència masclista. Per any.	No aplicable		
	Nombre i títol de les campanyes de sensibilització que incloguin un conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives destinades a generar canvis i modificacions en les actituds de la població que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista que s'han duit a terme a la vostra Conselleria. Per any.	No aplicable		
	Nombre de plans d'actuació enfront de les violències masclistes que s'han duit a terme a la vostra Conselleria, accions orientades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, inclòs el treball específic amb agressors.	No aplicable		

	Assenyala-los. Per any.			
	Pressupost per a les activitats fetes en el marc del dia 1 de març, Dia de les Illes Balears; el dia 8 de març, Dia Internacional de la Dona, i el dia 25 de novembre, Dia contra les Violències Masclistes, a la vostra Conselleria, per sensibilitzar, promoure la igualtat entre dones i homes i lluitar contra les violències masclistes. Per any.	No aplicable		
	Quines activitats s'han duit a terme a la vostra Conselleria en el marc del dia 1 de març, Dia de les Illes Balears; el dia 8 de març, Dia Internacional de la Dona, i el dia 25 de novembre, Dia contra les Violències Masclistes, per sensibilitzar, promoure la igualtat entre dones i homes i lluitar contra les violències masclistes. Per any.	No aplicable		
Atenció i protecció a les víctimes				
	Les administracions públiques de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves competències, han de dotar els cossos i les forces de seguretat propis dels protocols necessaris per aconseguir la màxima eficàcia en la intervenció en casos de violència masclista i derivar-los cap als recursos psicosocials i orientatius existents	No aplicable		

	i, especialment, en relació amb l'execució i el control de les mesures judicials adoptades per protegir les dones afectades.			
	Quins protocols d'intervenció hi ha en relació amb l'atenció a les víctimes de violència masclista, amb la resta d'administracions i institucions competents.	No aplicable		
	El Govern de les Illes Balears, per mitjà de l'Institut Balear de la Dona, ha creat espais de coordinació amb altres organismes o institucions per a l'abordatge de les violències masclistes. Quins.	No aplicable		

Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				<i>* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria</i>
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials (clàusules) s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.	11	4	
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	45,83 %	40 %	
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	No ens consta. La majoria de vegades presenten una declaració responsable.	No ens consta. La majoria de vegades presenten una declaració responsable.	
	Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu	No ens consta. La majoria de vegades presenten una	No ens consta. La majoria de vegades presenten	

	empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	declaració responsable.	una declaració responsable.	
--	---	-------------------------	-----------------------------	--

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

**Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball. Agència d'Estratègia Turística
de les Illes Balears**

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	<i>* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria</i>
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	7 dones 7 homes	7 dones 7 homes	
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	11	11	
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	0	0	
	Nombre de nous indicadors que s'han inclòs per conèixer de forma més àmplia la realitat	0	0	

	diferenciada de dones i homes, així com per detectar situacions de discriminació múltiple. Assenyalau-los.			
	S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.	0	0	
	Nombre d'indicadors que s'han revisat i/o adequat en les definicions estadístiques existents, per contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones, per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu, i per prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones. Assenyalau-los.	0	0	
Ajuts públics				
	En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.	0	0	

	Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.	0	0	
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials (clàusules) s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.	0	0	
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	0	0	
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	0	0	
	Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan	0	0	

	competent estatal o autonòmic. Per any.			
Organismes d'igualtat				
Unitats per a la igualtat				
	S'ha duit a terme el desplegament reglamentari de creació de les unitats d'igualtat, per donar compliment al que disposen la Llei 11/2016 i el Pla Estratègic d'Igualtat de Dones i Homes, aprovat pel Govern de les Illes Balears.	0	0	
	S'ha fet formació específica en igualtat de gènere per als professionals designats a les unitats d'igualtat. Desagregat per sexe i per any.	0	0	
	Nombre d'hores de la formació específica en igualtat de gènere per als professionals designats a les unitats d'igualtat. Per any.	0	0	
Cultura				
	Quines mesures s'han adoptat per promoure la igualtat d'oportunitats en la participació de les dones i els homes en les activitats culturals i lúdiques que tenguin lloc a la comunitat autònoma. Per any.	0	0	

	Nombre de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma fetes per dones. Per any.	0	0	
	Percentatge de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma fetes per dones, sobre el total de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma. Per any.	0	0	
	Nombre de jurats creats per a la concessió de qualsevol tipus de premi promogut o subvencionat per l'Administració. Desagregat per sexe i per any.	0	0	
Memòria democràtica				
	Nombre de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma que impulsen la recuperació de la memòria històrica de les dones. Per any.	0	0	
Agricultura				
	A la vostra Conselleria s'ha implementat el Pla d'Igualtat o el diagnòstic del Pla.	0	0	

	Campanyes fetes per la igualtat de condicions i oportunitats entre homes i dones en el sector primari. Cal especificar els suports utilitzats en les campanyes. Per any.	0	0	
	Nombre de participants en els recursos formatius en matèria de prevenció de la violència contra les dones en les estructures socials i econòmiques del sector agrari i sobre l'empoderament de les dones en el sector agrari i pesquer. Per any i desagregat per sexe.	0	0	
Esport				
	Quines mesures s'han adoptat per facilitar la pràctica esportiva de les dones i impulsar la seva participació en els diferents nivells i àmbits de l'esport. Assenyalau-les. Per any.	0	0	
	Nombre d'equips femenins que participen en competicions de categoria nacional. Per any.	0	0	
	Nombre de campanyes que s'han duit a terme per atendre les necessitats específiques de dones i homes, garantint les etapes del seu cicle vital. Per any.	0	0	

	Especificau quines.			
	Quantia dels ajuts públics concedits per la Comunitat Autònoma destinats a programes que treballin en la visualització de les dones des de la primera infància, des d'una perspectiva de gènere, i en el foment de l'autonomia i el sentit d'equip, a més de promoure la salut en l'esport. Especificau quins. Per any.	0	0	
	Nombre de proves esportives i convocatòries públiques de premis esportius en què els premis siguin els mateixos per a dones i homes. Quin percentatge suposen del total. Per any.	0	0	
Educació				
Àmbit universitari				
	Nombre de dones i homes que s'han acollit a mesures de flexibilitat per a la conciliació. Desagregat per sexe i per any.	0	0	
	Quants plans d'estudis dels diversos ensenyaments del sistema d'educació superior inclouen competències en matèria d'igualtat entre dones i homes.	0	0	

	Nombre d'alumnes del Màster Oficial en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere. Per any i desagregat per sexe.	0	0	
	Nombre de persones que han superat el Màster Oficial en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere. Per any i desagregat per sexe.	0	0	
	Nombre d'alumnes de la Universitat d'Estiu d'Estudis de Gènere. Per any i desagregat per sexe.	0	0	
	Nombre de persones que han aconseguit el certificat de reconeixement de la Universitat d'Estiu d'Estudis de Gènere. Per any i desagregat per sexe.	0	0	
	En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'han creat unitats d'igualtat.	0	0	
	En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears es reconeixen com a mèrit els estudis de gènere en els processos d'avaluació.	0	0	
	Nombre total de dones i homes que participen en els grups de recerca del	0	0	

	sistema de recerca de les Illes Balears.			
	En les convocatòries d'ajuts i subvencions per al sistema de recerca de les Illes Balears, s'han establert clàusules en què apareix com a criteri de desempat la valoració especial dels projectes liderats per dones en els àmbits científics en què estan infrarepresentades i també dels que presentin grups de recerca amb presència equilibrada de dones i homes. S'ha aplicat aquest criteri? Quantes vegades?	0	0	
	Quants projectes del sistema de recerca de les Illes Balears estan liderats per dones. Quants suposen del total de projectes del sistema de recerca de les Illes Balears. Per any.	0	0	
	Quants projectes del sistema de recerca de les Illes Balears versen sobre la igualtat de dones i homes i/o plantegen mesures destinades a comprendre i erradicar la discriminació de les dones.	0	0	
	En els plans d'estudis dels ensenyaments de grau de l'àmbit sanitari s'han inclòs competències sobre la salut de les dones i sobre l'enfocament de gènere.	0	0	

	Quantes hores de formació comprenen les competències sobre la salut de les dones i sobre l'enfocament de gènere. Per titulació i per any.	0	0	
Ocupació				
Igualtat laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	Nombre de personal dels serveis d'ocupació que disposa de la formació necessària en igualtat d'oportunitats per a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el disseny i l'execució de les polítiques d'ocupació. Desagregat per sexe i per any.	0	0	
	S'han duit a terme concursos de trasllats, per promocionar l'ascens professional a nivells superiors.	0	0	
	Hi ha criteris específics en les bases dels concursos de trasllats per atendre el caràcter prioritari en els sectors i les categories laborals en què estiguin infrarepresentades les dones, així com en les situacions singulars, tal com marca la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de	0	0	

	dones i homes.			
	S'han inclòs ajuts específics per a dones per crear empreses o cooperatives, o ajuts a l'autoocupació en el marc de les polítiques de foment empresarial.	0	0	
	Quina ha estat la dotació econòmica dels ajuts específics per a dones per crear empreses o cooperatives, o ajuts a l'autoocupació en el marc de les polítiques de foment empresarial. Per any.	0	0	
	S'han establert mesures de formació, assessorament i seguiment que permetin la consolidació de projectes empresarials fets per dones. Quines.	0	0	
	Quina ha estat la dotació econòmica de les mesures de formació, assessorament i seguiment per permetre la consolidació de projectes empresarials fets per dones. Per any.	0	0	
	S'han establert clàusules especials en les mesures adreçades al foment de l'empresariat femení o cooperativisme, per tenir en compte les dones emprenedores amb dificultats especials d'inserció laboral o en situacions de desavantatge social.	0	0	

	Especifiqueu quines.			
Igualtat en el sector públic				
	Percentatge de proves selectives d'ocupació pública de les Illes Balears que inclouen matèries relatives a la normativa sobre igualtat i violència de gènere. Per any.	0	0	
	Nombre d'accions formatives que s'han impartit en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any.	0	0	
	Nombre de persones que han participat en accions formatives en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any i desagregat per sexe.	0	0	
	Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en les accions formatives en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any i desagregat per sexe.	0	0	
	Nombre de persones que han participat en els cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge. Per any i desagregat per sexe.	0	0	
	Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en els cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge. Per any i desagregat	0	0	

	per sexe.			
	Percentatge de processos de selecció per a l'accés a la funció pública, en què s'han inclòs continguts relatius a la legislació d'igualtat de dones i homes i la seva aplicació a l'activitat administrativa. Per any.	0	0	
	A les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques de les Illes Balears, s'hi ha adjuntat una avaluació de l'impacte de gènere, tal com indica la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.	0	0	
	Percentatge de processos selectius per a l'accés, la provisió i la promoció de l'ocupació pública que han inclòs una clàusula per la qual, en cas que hi hagi igualtat de capacitació, es doni prioritat a les dones en els cossos, les escales, els nivells i les categories de l'Administració en què la seva representació sigui inferior al 40 %, excepte si es donen en l'altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés a	0	0	

	l'ocupació. Per any.			
	S'ha elaborat un pla d'igualtat del personal al servei de la CAIB i dels organismes i les entitats que en depenen, d'acord amb la normativa que els és aplicable.	0	0	
	Nombre de cursos que s'han impartit sobre la perspectiva de gènere en la salut, tant en els plans de formació inicial com de formació continuada del personal sanitari. Per any.	0	0	
	Nombre de cursos que s'han impartit al personal tècnic i de gestió dels serveis socio-sanitaris destinats a integrar la perspectiva de gènere en la seva tasca professional. Per any.	0	0	
	Nombre de cursos que s'han impartit en l'àmbit sanitari per garantir al seu personal la capacitat per detectar i atendre situacions de violència masclista. Per any.	0	0	
	Nombre de participants en els cursos adreçats a l'àmbit sanitari per garantir al seu personal la capacitat per detectar i atendre situacions de violència masclista. Desagregat per sexe i per any.	0	0	

Igualtat en la seguretat i salut laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	<p>S'han incorporat indicadors específics per integrar la perspectiva de gènere en l'activitat preventiva de riscos laborals. Quins.</p>	0	0	
	<p>Les àrees competents en matèria de salut pública i en matèria de seguretat i salut laboral han elaborat un registre, de manera desglossada per sexe, edat i ocupació, dels processos d'incapacitat temporal, per contingències comunes o per contingències professionals, i dels accidents de treball, a fi de determinar els danys en la salut derivats de les exposicions laborals que pateixen de manera específica les dones.</p>	0	0	
	<p>Quines han estat les mesures adoptades per donar resposta a les conclusions extretes sobre els danys en la salut derivats de les exposicions laborals que pateixen de manera específica les dones.</p>	0	0	
	<p>S'han impartit cursos específics als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral des d'una perspectiva de gènere.</p>	0	0	

	Quants participants han fet els cursos específics des d'una perspectiva de gènere adreçats als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral. Per any i desagregat per sexe.	0	0	
	S'ha elaborat un protocol perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes situacions, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars, tal com estableix la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.	0	0	
	S'han elaborat, i se n'ha fet difusió, els codis de bones pràctiques destinats a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.	0	0	
	S'han fet campanyes informatives o accions de formació destinades a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.	0	0	
	Nombre de participants en els cursos de	0	0	

	formació per a l'assessoria en el marc del protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere o orientació sexual del personal de serveis generals de l'Administració de la CAIB. Per any i desagregat per sexe.			
Salut				
	Nombre de cursos que s'han impartit sobre la perspectiva de gènere en la salut, tant en els plans de formació inicial com de formació continuada del personal sanitari. Per any.	0	0	
	Nombre de cursos que s'han impartit al personal tècnic i de gestió dels serveis socio-sanitaris destinats a integrar la perspectiva de gènere en la seva tasca professional. Per any.	0	0	
	Nombre de cursos que s'han impartit en l'àmbit sanitari per garantir al seu personal la capacitat per detectar i atendre situacions de violència masclista. Per any.	0	0	
	Nombre de participants en els cursos adreçats a l'àmbit sanitari per garantir al seu personal la capacitat per detectar i atendre situacions de violència masclista.	0	0	

	Desagregat per sexe i per any.			
Conciliació de la vida laboral, familiar i personal				
	Nombre de persones acollides al règim de teletreball en la funció pública balear. Desagregat per sexe i per any.	0	0	
	Nombre de persones acollides a plans de conciliació de les empleades i els empleats públics. Desagregat per sexe i per any.	0	0	
	Nombre de campanyes o activitats formatives que s'han duit a terme amb l'objectiu d'afavorir la corresponsabilitat en en la vida laboral, la personal i la familiar de les empleades i els empleats públics. Assenyalau-les.	0	0	
	S'han establert permisos de maternitat/paternitat addicionals als obligatoris fixats per llei, per a les empleades i els empleats públics. Quins.	Pendent	Pendent	
Polítiques urbanes, d'ordenació territorial, de medi ambient i d'habitatge				
	Nombre de campanyes o descomptes	0	0	

	implementats per Transports de les Illes Balears per a dones víctimes de violència masclista. Per any.			
	S'ha desplegat reglamentàriament l'accés preferent a habitatges protegits de promoció pública per a dones víctimes de violència gènere, tal com indica la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.	0	0	
	Quantes dones víctimes de violència de gènere han accedit a habitatges protegits de promoció pública. Per any.	0	0	
	Quin percentatge suposen les dones víctimes de violència de gènere sobre el total de persones que han accedit a habitatges protegits de promoció pública. Per any.	0	0	
	Nombre d'habitatges públics cedits a institucions per a l'atenció de dones víctimes de violència gènere. Per any.	0	0	
	Quines mesures específiques s'estan implementant per donar compliment a l'article 3 de la Llei 5/2018, de 19 de juny, de l'habitatge de les Illes Balears. Per any.	0	0	

Mitjans de comunicació i publicitat. Societat del coneixement i de la informació, les noves tecnologies i la publicitat				
	Els mitjans de comunicació de titularitat pública han difós, en els seus espais publicitaris, campanyes per promoure la igualtat, fetes pels diversos organismes de la Comunitat Autònoma. Nombre de campanyes. Especificau-les.	0	0	
	Nombre de persones amb responsabilitat directiva que treballen en els mitjans de comunicació de titularitat pública. Desagregat per sexe i per any.	0	0	
	Nombre de sol·licituds de retirada, tramitades per l'Institut Balear de la Dona, pel tractament il·lícit de la imatge de la dona als mitjans de comunicació. Per any.	0	0	
	Nombre de sol·licituds, tramitades pel Consell Audiovisual de les Illes Balears, a empreses que s'anuncien o a empreses audiovisuals, pel cessament o la rectificació de publicitat il·lícita o prohibida, tal com indica la Llei 11/2016, de 28 de juliol,	0	0	

	d'igualtat de dones i homes. Per any.			
Violència masclista				
Recerca, formació i prevenció				
	D'acord amb la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, els òrgans competents en matèria de formació del personal de les administracions públiques de les Illes Balears, en col·laboració amb l'Institut Balear de la Dona, han d'elaborar un diagnòstic periòdic per conèixer el grau de formació del seu personal i, d'acord amb aquest diagnòstic, han de modificar la seva programació formativa. Cal indicar el nombre de modificacions introduïdes en la programació formativa del personal de les administracions públiques de les Illes Balears. Quines. Per any.	0	0	
	Nombre de personal dels cossos policials que depenen de les administracions públiques que disposen de formació bàsica en matèria de violència masclista. Desagregat per sexe i per any.	0	0	
	Nombre de cursos de formació, adreçats als cossos policials, destinats a la formació i la	0	0	

	capacitació específica i permanent en matèria de prevenció, assistència i protecció de les dones que pateixen violència masclista. Per any.			
	Nombre de personal que pugui intervenir en l'atenció a les víctimes de violència de gènere que disposa de formació bàsica en matèria de violència masclista. Desagregat per sexe i per any.	0	0	
	Nombre de cursos de formació, adreçats al personal que pugui intervenir en l'atenció a les víctimes de violència de gènere, destinats a la formació i la capacitació específica i permanent en matèria de prevenció, assistència i protecció de les dones que pateixen violència masclista. Per any.	0	0	
	Nombre i títol de les campanyes de sensibilització que incloguin un conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives destinades a generar canvis i modificacions en les actituds de la població que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista que s'han duit a terme a la vostra Conselleria. Per any.	0	0	
	Nombre de plans d'actuació enfront de les	0	0	

	violències masclistes que s'han duit a terme a la vostra Conselleria, accions orientades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, inclòs el treball específic amb agressors. Assenyalau-los. Per any.			
	Pressupost per a les activitats fetes en el marc del dia 1 de març, Dia de les Illes Balears; el dia 8 de març, Dia Internacional de la Dona, i el dia 25 de novembre, Dia contra les Violències Masclistes, a la vostra Conselleria, per sensibilitzar, promoure la igualtat entre dones i homes i lluitar contra les violències masclistes. Per any.	0	0	
	Quines activitats s'han duit a terme a la vostra Conselleria en el marc del dia 1 de març, Dia de les Illes Balears; el dia 8 de març, Dia Internacional de la Dona, i el dia 25 de novembre, Dia contra les Violències Masclistes, per sensibilitzar, promoure la igualtat entre dones i homes i lluitar contra les violències masclistes. Per any.	0	0	
Atenció i protecció a les víctimes				

	<p>Les administracions públiques de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves competències, han de dotar els cossos i les forces de seguretat propis dels protocols necessaris per aconseguir la màxima eficàcia en la intervenció en casos de violència masclista i derivar-los cap als recursos psicosocials i orientatius existents i, especialment, en relació amb l'execució i el control de les mesures judicials adoptades per protegir les dones afectades.</p>	0	0	
	<p>Quins protocols d'intervenció hi ha en relació amb l'atenció a les víctimes de violència masclista, amb la resta d'administracions i institucions competents.</p>	0	0	
	<p>El Govern de les Illes Balears, per mitjà de l'Institut Balear de la Dona, ha creat espais de coordinació amb altres organismes o institucions per a l'abordatge de les violències masclistes. Quins.</p>	0	0	

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Model Econòmic, Turisme i Treball. Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB)

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				<i>* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria</i>
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	El Consell de Direcció del SOIB consta de presidència, vicepresidència i 12 vocals. Presidència i vicepresidència: 2 homes. Vocals: 3 homes, 9 dones.	El Consell de Direcció del SOIB consta de presidència, vicepresidència i 12 vocals. Presidència i vicepresidència: 2 homes. Vocals: 4 homes, 8 dones.	
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	Consell de Direcció del SOIB	Consell de Direcció del SOIB	
Ajuts públics				
	En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han	(Valoracions: enteses com a mesures establertes a les convocatòries)	FORMACIÓ DESOCUPATS 2019-2021 Tres valoracions:	

	incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.	FORMACIÓ DESOCUPATS 2018-2020 Tres valoracions: — Dones com a col·lectiu prioritari. — Figura de tutor/a de gènere.	— Dones com a col·lectiu prioritari. — Figura de tutor/a de gènere. — Publicitat i difusió, ús de llenguatge inclusiu. FORMACIÓ OCUP	
	Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.			
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.	«El contractista ha d'establir mesures que garanteixen la igualtat en l'accés a l'ocupació». Aquesta condició està prevista en quatre dels deu contractes.	«El contractista ha d'establir mesures que garanteixen la igualtat en l'accés a l'ocupació». Aquesta condició està prevista en un dels sis contractes.	La condició és la recollida en l'apartat segon de la lletra c) de la clàusula sisena —punt 6— de l'Acord del Consell de Govern de 29 d'abril de 2016, relativa a l'accés a l'ocupació. — No s'han comptabilitzat els contractes centralitzats perquè les condicions les estableix la Central de Contractació.
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	54,99 %	44,44 %	— Tenint en compte les recollides en la lletra c) de la clàusula sisena —punt 6— de l'Acord del Consell de Govern de 29 d'abril de 2016. — No s'han revisat els

				contractes centralitzats perquè les condicions les estableix la Central de Contractació.
	S'ha aprovat el desplegament reglamentari del distintiu empresarial en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic, per donar compliment a la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.			No en som els competents.
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.			No es disposa d'aquesta informació perquè no s'ha demanat en els plecs dels contractes, ni com a requisit de capacitat, ni com a condició especial d'execució, ni tan sols d'adjudicació, que disposin del visat esmentat.
	Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan			No es disposa d'aquesta informació perquè no s'ha demanat en els plecs dels contractes, ni com a requisit de capacitat, ni com a condició especial d'execució, ni tan sols

	competent estatal o autonòmic. Per any.			d'adjudicació, que disposin del visat esmentat.
Ocupació				
Igualtat laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	Nombre de personal dels serveis d'ocupació que disposa de la formació necessària en igualtat d'oportunitats per a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el disseny i l'execució de les polítiques d'ocupació. Desagregat per sexe i per any. Quants suposen del total.	No es pot extreure aquesta dada.	No es pot extreure aquesta dada.	Les persones treballadores s'han inscrit en accions formatives a iniciativa pròpia i el SOIB no disposa d'un registre centralitzat.
	Quins instruments s'han implementat per integrar la perspectiva de gènere en el disseny, l'execució, el seguiment i l'avaluació de les polítiques d'ocupació que es desenvolupen a les Illes Balears, incloent-hi, si escau, les mesures específiques i necessàries.	Les convocatòries de subvencions fan menció explícita de la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere. Es procura desagregar indicadors de gènere seguint les	Les convocatòries de subvencions fan menció explícita de la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere. Es procura desagregar indicadors de gènere seguint les	

		recomanacions de la UE.	recomanacions de la UE.	
	Quin percentatge de persones aturades de cada un dels sexes han participat en les diferents polítiques actives d'ocupació. Per any.	Orientació laboral 54,75 % dones 45,25 % homes Formació desocupats 48,02 % dones 51,98 % homes	Orientació laboral 59,85 % dones 40,15 % homes Formació desocupats 54,38 % dones 45,62 % homes	Indicadors relacionats amb el Pla Estadístic de la CAIB.
	Nombre de dones amb risc de vulnerabilitat, exclusió o discriminació que han participat en les diferents polítiques actives d'ocupació. Per any.	Aquesta dada no es recull en els processos de selecció de participants.	Aquesta dada no es recull en els processos de selecció de participants.	
	Assenyalau el total de persones participants en les diferents polítiques actives d'ocupació.	95.093 persones ateses pel Servei d'Orientació Laboral.	104.059 persones ateses pel Servei d'Orientació Laboral.	Es pot considerar el Servei d'Orientació Laboral com a referent, atès que la majoria de participants de polítiques actives passen per aquest Servei.
	Quin percentatge de persones aturades de cada un dels sexes ha participat en els programes d'ocupació que preveuen contractacions o ajuts econòmics. Per any.	Programa específic de foment de la contractació per a dones VVG: 100 % beneficiàries són dones.	Programa específic de foment de la contractació per a dones VVG: 100 % beneficiàries són dones.	L'any 2019 no computa Dual perquè no està desagregat per dones i homes.

		Altres programes que impliquen contractacions (Visibles, Qualificats, Mixts, Dual, AODL): homes 57,18 % i dones 42,82 %.	Altres programes (Visibles, Qualificats, Mixts, AODL): homes 57,75 % i dones 42,25 %.	
Violència masclista				
Recerca, formació i prevenció				
	Nombre de personal que pugui intervenir en l'atenció a les víctimes de violència de gènere que disposa de formació bàsica en matèria de violència masclista. Desagregat per sexe. Per any.	15 dones	18 en total: 17 dones, 1 home	
Atenció i protecció a les víctimes				
	Nombre de dones víctimes de violència masclista que han accedit a cursos de formació per a l'ocupació finançats totalment o parcialment per les administracions públiques de les Illes Balears. Per any.	59 a accions formatives SOIB	68 a accions formatives SOIB	

	Quin percentatge suposen les dones víctimes de violència de gènere sobre el total de persones que han accedit a cursos de formació per a l'ocupació finançats totalment o parcialment per les administracions públiques de les Illes Balears. Per any.	Respecte a accions formatives SOIB: 0,74 %	Respecte a accions formatives SOIB: 0,88 %	
	S'ha establert algun programa específic per promoure la contractació laboral de les víctimes de violència masclista, o perquè aquestes es constitueixin com a treballadores autònomes.	Convocatòria SOIB Dona 2018-2019: 88 dones contractades (2018)	Convocatòria SOIB Dona 2018-2019: 275 dones contractades (2019)	
	Nombre de dones víctimes de violència masclista que han estat contractades a través d'expedients de subvenció tramitats pel Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB). Per illes i per any.	Convocatòria SOIB Dona 2018-2019, 88 dones contractades (2018): 66 Mallorca 17 Menorca 5 Eivissa. No podem aportar dades d'altres expedients de subvenció. En la resta de convocatòries la dada no és extraïble.	Contractades (2019): 196 Mallorca 56 Menorca 23 Eivissa i Formentera. En la resta de convocatòries la dada no és extraïble.	
	Nombre de dones víctimes de	Convocatòria SOIB	Convocatòria SOIB	

	<p>violència masclista que han estat contractades a través d'expedients de subvenció tramitats pel Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB). Per grup professional i per any.</p>	<p>Dona 2018-2019: 88 dones contractades (2018). Grups professionals: administració i gestió (administratives, aux. admtives., recepcionistes, telefonistes, informadores, bidells i similars): 43,49 %. Neteja i manteniment (peons brigada, operàries taller, jardineria, bugaderia, aux. de serveis): 26,30%. Llocs qualificats (la majoria relacionats amb el sector sociosanitari): 9,10 %. Educació (monitores, ajud. menjador, ajud. treballadores familiars, ajud. educació infantil): 5,6 %. Sociosanitari (cuidadores,</p>	<p>Dona 2018-2019: 275 dones contractades (2019). Grups professionals: administració i gestió (administratives, aux. admtives., recepcionistes, telefonistes, informadores, bidells i similars): 137,50 %. Neteja i manteniment (peons brigada, operàries taller, jardineria, bugaderia, aux. de serveis): 101,36 %. Llocs qualificats (la majoria relacionats amb el sector sociosanitari): 11,4 %. Educació (monitores, ajud. menjador, ajud. treballadores familiars, ajud. educació infantil):</p>	
--	--	--	--	--

		<p>perruqueres, cuineres, ajud. cuina): 3,3 %. Comerç i màrqueting (dependentes, comunicació): 2,2 %. Total: 88, 100 %.</p> <p>No es pot extreure aquesta informació d'altres convocatòries del SOIB.</p>	<p>5,2 %. Sociosanitari (cuidadores, perruqueres, cuineres, ajud. cuina): 15,6 %. Comerç i màrqueting (dependentes, comunicació): 6,2 %. Total: 275, 100 %.</p> <p>No es pot extreure aquesta informació d'altres convocatòries del SOIB.</p>	
	<p>Quin percentatge suposen les dones víctimes de violència masclista sobre el total contractacions a través d'expedients de subvenció tramitats pel Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB). Per any.</p>	<p>Es van oferir 87 llocs de treball en el programa SOIB Dona. El percentatge de dones contractades tenint en compte els programes de foment esmentats en l'indicador 5.1.3 és del 16 %.</p>	<p>Es van oferir 275 llocs de treball en el programa SOIB Dona. El percentatge de dones contractades tenint en compte els programes de foment esmentats en l'indicador 5.1.3 és del 27,86 %.</p>	

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball. Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT)

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				<i>* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria</i>
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	Vocals tit. Dones: 7 Vocals sup. Dones: 1 Vocals tit. Homes: 7 Vocals sup. Homes: 13	Vocals tit. Dones: 5 Vocals sup. Dones: 4 Vocals tit. Homes: 10 Vocals sup. Homes: 11	Consell Rector de l'IBESTAT
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	1	1	
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	100 %	100 %	Programes anuals 2018 i 2019, totes les operacions de l'IBESTAT susceptibles de desagregar per la variable «sexe».

	Nombre de nous indicadors que s'han inclòs per conèixer de forma més àmplia la realitat diferenciada de dones i homes, així com per detectar situacions de discriminació múltiple. Assenyalau-los.	0	0	S'està treballant des de l'any 2019 els indicadors ODS amb desagregació per sexe d'acord amb el que demana l'ONU.
	S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.	No	No	
	Nombre d'indicadors que s'han revisat i/o adequat en les definicions estadístiques existents, per contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones, per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu, i per prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones. Assenyalau-los.	0	0	
Ajuts públics				
	En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han incorporat clàusules per			L'IBESTAT no ha publicat cap convocatòria d'ajuts públics.

	actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.			
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials (clàusules) s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.	0	1	L'any 2018 l'IBESTAT estava adscrit a una altra conselleria.
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	0	50 %	L'any 2018 l'IBESTAT estava adscrit a una altra conselleria.
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	No ens consta. La majoria de vegades presenten una declaració responsable.	No ens consta. La majoria de vegades presenten una declaració responsable.	L'any 2018 l'IBESTAT estava adscrit a una altra conselleria.
	Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en	No ens consta. La majoria de vegades presenten una declaració	No ens consta. La majoria de vegades presenten una declaració	L'any 2018 l'IBESTAT estava adscrit a una altra conselleria.

	matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	responsable.	responsable.	
--	---	--------------	--------------	--

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball. Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL)

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				<i>* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria</i>
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	Homes: 15 Dones: 11	Consell de Direcció: Homes: 7 Dones: 7 Consell Rector: Homes: 20 Dones: 17	De conformitat amb els Estatuts de l'IBASSAL, en la composició, tant del Consell de Direcció com del Consell Rector, s'ha de fomentar la presència equilibrada d'homes i dones.
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	1	2	
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	50	50	

	Nombre de nous indicadors que s'han inclòs per conèixer de forma més àmplia la realitat diferenciada de dones i homes, així com per detectar situacions de discriminació múltiple. Assenyalau-los.	0	0	
	S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.	No	No	No s'ha fet una formació com a tal, però sí que s'han donat indicacions per tenir en compte la perspectiva de gènere en totes les actuacions que faci l'IBASSAL.
	Nombre d'indicadors que s'han revisat i/o adequat en les definicions estadístiques existents, per contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones, per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu, i per prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones. Assenyalau-los.	0	0	
Ajuts públics				
	En relació amb les bases reguladores	1	1	

	de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.			
	Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.	100 %	100 %	
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.	0	1	
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	0	0	
	S'ha aprovat el desplegament reglamentari del distintiu empresarial en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic, per donar compliment a la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.	0	0	

	<p>Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.</p>	0	0	
	<p>Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.</p>	0	0	
Ocupació				
Igualtat en la seguretat i salut laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				

	S'han incorporat indicadors específics per integrar la perspectiva de gènere en l'activitat preventiva de riscos laborals. Quins.	— % Accidents — Forma accidents — Part afectada accidents	— % Accidents — Forma accidents — Part afectada accidents	
	Les àrees competents en matèria de salut pública i en matèria de seguretat i salut laboral han elaborat un registre, de manera desglossada per sexe, edat i ocupació, dels processos d'incapacitat temporal, per contingències comunes o per contingències professionals, i dels accidents de treball, a fi de determinar els danys en la salut derivats de les exposicions laborals que pateixen de manera específica les dones.	Sí	Sí	Anualment
	Quines han estat les mesures adoptades per donar resposta a les conclusions extretes sobre els danys en la salut derivats de les exposicions laborals que pateixen de manera específica les dones.	Campanyes específiques	Campanyes específiques	
	S'han impartit cursos específics als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral des d'una	No	No	

	perspectiva de gènere.			
	Quants participants han fet els cursos específics des d'una perspectiva de gènere adreçats als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral. Per any i desagregat per sexe.	-	-	«Si tot el nostre personal de la CAIB tingués la formació necessària, podria transmetre'l a les empreses i organitzacions, i els resultats del mateix Pla tindrien una repercussió més enllà del Govern. Els avenços s'aconsegueixen contagiament la necessitat de millora, i una formació eficaç, en què realment s'aprengui, és el millor aliat».
	A la vostra Conselleria s'ha fet difusió dels codis de bones pràctiques destinats a promoure un entorn			Els avenços s'aconsegueixen contagiament la necessitat de millora, i una formació eficaç, en què realment s'aprengui, és el millor aliat.
				«Si tot el nostre personal de la CAIB tingués la formació necessària,

	laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.			<p>podria transmetre'l a les empreses i organitzacions, i els resultats del mateix Pla tindrien una repercussió més enllà del Govern. Els avenços s'aconsegueixen contagiament la necessitat de millora, i una formació eficaç, en què realment s'aprengui, és el millor aliat».</p> <p>Els avenços s'aconsegueixen contagiament la necessitat de millora, i una formació eficaç, en què realment s'aprengui, és el millor aliat.</p>
--	--	--	--	---

Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat

	Enquesta	Respostes		Observacions
CONSELLERIA DE PRESIDÈNCIA, FUNCIO PÚBLICA I IGUALTAT		Any 2018	Any 2019	* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Representació				
Direcció General d'Emergències i Interior	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	Homes: 9 Dones: 7	Homes: 13 Dones: 7	Ple de la Comissió d'Emergències, (nomenats en funció dels càrrecs ocupats dins l'Administració) Consell d'Administració GEIBSAU
Institut de Seguretat Pública de les Illes Balears Els anys 2018 i 2019 l'ISPIB estava adscrit a la Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques. A partir de juliol de 2019, es va adscriure a la Conselleria d'Administracions Públiques i Interior.		Homes: 9 Dones: 3 Comissió de Coordinació de les policies locals IB. Composició total: 19 homes 6 dones 8 consells de coordinació. Composició total: 110 homes 28 dones	Homes: 6 Dones: 6 Comissió de Coordinació de les policies locals IB. Composició total: 19 homes 6 dones 8 consells de coordinació. Composició total: 108 homes 30 dones	
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que			

	integren el sector públic instrumental. Per any.			
Estadístiques i estudis				
Direcció General d'Emergències i Interior Institut de Seguretat Pública de les Illes Balears Els anys 2018 i 2019 l'ISPIB estava adscrit a la Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques. A partir de juliol de 2019, es va adscriure a la Conselleria d'Administracions Públiques i Interior. Direcció General de Coordinació, Relacions amb el Parlament, Drets i Diversitat	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	Memòria anual de les policies locals de les Illes Balears (inclou la variable dones/homes en totes les escales i categories) 90 %	Memòria anual de les policies locals de les Illes Balears (inclou la variable dones/homes en totes les escales i categories) 90 %	
Direcció General de Coordinació, Relacions amb el Parlament, Drets i Diversitat	Nombre de nous indicadors que s'han inclòs per conèixer de forma més àmplia la realitat diferenciada de dones i homes, així com per detectar situacions de discriminació múltiple. Assenyalaus.	Informe anual de la bretxa 2018	Informe anual de la bretxa 2019	
Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat	S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.	No	No	

Ajuts públics				
Direcció General de Relacions Institucionals	En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.	2	2	
	Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.	100 %	100 %	
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials (clàusules) s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.	S'han inclòs les condicions especials establertes en l'Acord del Consell de Govern de 29 d'abril de 2016 en tots els contractes. 37 contractes	S'han inclòs les condicions especials establertes en l'Acord del Consell de Govern de 29 d'abril de 2016 en tots els contractes. 37 contractes	
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	S'inclouen les condicions especials establertes en l'Acord del Consell de Govern de 29 d'abril de 2016 en tots els contractes. En total, hi ha 13 condicions especials, de les quals 3 promouen la igualtat entre dones i homes	S'inclouen les condicions especials establertes en l'Acord del Consell de Govern de 29 d'abril de 2016 en tots els contractes. En total, hi ha 13 condicions especials, de les quals 3 promouen la igualtat entre dones i	

		en el mercat laboral. Això implica que un 23 % de les condicions especials incloses en els contractes s'adrecen a promoure la igualtat.	homes en el mercat laboral. Això implica que un 23 % de les condicions especials incloses en els contractes s'adrecen a promoure la igualtat.	
Violència masclista				
Recerca, formació i prevenció				
	Quines activitats s'han duit a terme a la vostra Conselleria en el marc del dia 1 de març, Dia de les Illes Balears; el dia 8 de març, Dia Internacional de la Dona, i el dia 25 de novembre, Dia contra les Violències Masclistes, per sensibilitzar, promoure la igualtat entre dones i homes i lluitar contra les violències masclistes. Per any.			En la celebració del Dia de les Illes Balears s'incorpora la perspectiva de gènere en l'organització de les activitats i s'afavoreix la presència equilibrada d'homes i dones en les activitats que es duen a terme.

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat- Institut Balear de la Dona

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Representació				
	<p>Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.</p>	<p>Durant l'any 2018 formen part del Ple del Consell Rector com a titulars: 24 dones i 1 home. Formen part del Ple del Consell Rector com a suplents: 17 dones i 6 homes. En total: 41 dones i 7 homes.</p>	<p>Durant l'any 2019 formen part del Consell Rector com a titulars: 23 dones i 2 homes. Formen part del Ple del Consell Rector com a suplents: 12 dones i 8 homes. A més, hi ha vacants en el Consell Rector. En total, n'hi ha 35.</p>	<p>El Consell Rector és l'òrgan de govern de l'Institut Balear de la Dona, segons la Llei 5/2000. L'article 20.1 de la Llei d'Igualtat crea la Comissió per a la Igualtat de Gènere, amb l'encàrrec de coordinar les polítiques i els programes que duen a terme les administracions autonòmica, insular i local en matèria d'igualtat. Es reglamenta amb el Decret 19/2018, de 29 de juny. El 10 de gener de 2019 es dugué a terme la sessió constituent de la Comissió.</p>
	<p>Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el</p>	1	2	<p>Hem comptabilitzat el Consell Rector per a l'any 2018 i el Consell Rector i la Comissió d'Igualtat per a l'any 2019.</p>

	sector públic instrumental. Per any.			
Pla Estratègic d'Igualtat de Dones i Homes				
	L'Institut Balear de la Dona ha aprovat el Pla Estratègic d'Igualtat de Dones i Homes durant el primer any de la legislatura.	No	No	No. Durant els anys 2017-2020 s'ha executat el REACCIONEM, que ha coexistit amb el IV Pla Estratègic d'Igualtat de Dones i Homes (2015-2020).
Ajuts públics				
	En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.	Convocatòria de subvencions per a associacions	de subvencions per a entitats locals per a projectes de foment i suport a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, d'eliminació de qualsevol forma de discriminació per raó de sexe i de prevenció i intervenció davant les violències masclistes per als anys 2019 i 2020. (BOIB de 13 d'abril de 2019). 2. Convocatòria de subvencions per a	Les convocatòries de subvencions de l'IBDONA estan íntegrament adreçades al foment i suport a la igualtat. Durant els anys 2018 i 2019 s'han publicat dos tipus de convocatòries de subvencions, adreçades a donar suport al moviment associatiu que tenguin com a finalitat fomentar la igualtat d'oportunitats. El 2019 s'ha publicat una convocatòria específica adreçada a entitats locals i amb caràcter bianual per al desenvolupament de projectes de foment i suport a la igualtat d'oportunitats entre

			<p>projectes de foment i suport a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i/o de prevenció i erradicació de les violències masclistes per a l'any 2019 (BOIB de 30 de maig de 2019).</p>	<p>dones i homes, d'eliminació de qualsevol forma de discriminació per raó de sexe i prevenció de les violències masclistes.</p> <p>L'any 2019 s'incorpora, en el marc de les convocatòries de subvencions de l'IBDONA, que les accions susceptibles d'ajut s'han d'emmarcar dins les mesures incloses en el Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere. S'ha de tenir present que també en el marc de la convocatòria de subvencions per a entitats locals s'incorpora que la persona contractada (modalitat B), per l'impuls de les taules de coordinació, a més d'una titulació específica ha de tenir un mínim de 50 hores en igualtat.</p>
	<p>Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.</p>	<p>100 %</p>	<p>100 %</p>	<p>El 100 % de les convocatòries de subvencions de l'IBDONA tenen per objecte concedir ajuts per a projectes que impliquen la consecució efectiva de la igualtat entre</p>

				dones i homes.
	<p>L'Institut Balear de la Dona ha concedit subvencions per a la realització de projectes de foment i suport a la igualtat entre dones i homes, d'eliminació de qualsevol forma de discriminació per raó de sexe i de prevenció enfront de les violències masclistes. Nombre d'entitats beneficiàries de les subvencions. Per any.</p>	<p>Sí. La convocatòria de subvencions corresponent a l'any 2018 adreçades a associacions sense ànim de lucre ha tingut un total d'11 entitats beneficiàries. A més, durant l'any 2018 es va convocar una segona línia de subvencions que consistia en ajuts per convocar premis i certàmens en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. (2)</p>	<p>L'any 2019 s'han publicat dues convocatòries de subvencions. De la convocatòria destinada a entitats locals se n'han beneficiat 31 ajuntaments, que han participat en les tres modalitats (A, B i C) i ha suposat un total de 37 subvencions (29 per a la modalitat A, 7 per a la modalitat B i 1 per a la modalitat C). Pel que fa a la convocatòria de subvencions per a l'any 2019 adreçada a associacions, 10 entitats han estat beneficiàries.</p>	<p>Així, per tant, entre els anys 2018 i 2019 s'han atorgat 21 subvencions a entitats sense ànim de lucre. Durant l'any 2019 s'han beneficiat de la convocatòria adreçada a entitats locals un total de 31 ajuntaments.</p>
	<p>Import de les subvencions concedides per l'Institut Balear de la Dona per a la realització de projectes de foment i suport per a</p>	<p>Associacions: 99.996,84 euros. Convocatòria d'ajuts per convocar premis i</p>	<p>Convocatòria per a ajuntaments: 210.687,20 euros. Convocatòria per a</p>	

	<p>la igualtat entre dones i homes, d'eliminació de qualsevol forma de discriminació per raó de sexe i de prevenció enfront de les violències masclistes. Desglossat per projectes. Per any.</p>	<p>certàmens en matèria d'igualtat: 15.000 euros. Total: 114.996,84 euros.</p>	<p>associacions: 58.538,93 euros. Total convocatòria ajuntaments i associacions: 269.226,13 euros.</p>	
	<p>L'Institut Balear de la Dona ha signat convenis de col·laboració per al funcionament de casals d'igualtat amb ajuntaments. Nombre de convenis signats i ressenya d'activitats realitzades. Per any.</p>		<p>L'IBDONA ha signat durant l'any 2019 un conveni de col·laboració amb l'Ajuntament d'Eivissa per al funcionament d'un casal d'igualtat a Eivissa per als anys 2019, 2020, 2021 (signat el 4 de març de 2019). En el marc d'aquest conveni de col·laboració s'han realitzat 8 projectes durant l'any 2019 amb fons del Pacte d'Estat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Activitats en el marc de la commemoració del 8 de març amb el lema «El feminisme et fa lliure». 2. Accions de commemoració i 	<p>El conveni signat per a l'annualitat de 2019 és de 84.000 euros.</p>

			<p>visibilització del 28 de juny. 3. Campanya de sensibilització «No i punt. De festa, Eivissa lliure d'agressions sexistes». 4. «Corto y cambio de rol». 5. Projecte en el marc del Dia Internacional contra l'Explotació Sexual i el Tràfic de Persones. 6. Dia Internacional de la Memòria Trans (20 de novembre). 7. Projecte d'activitats en el marc del dia 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones. 8. Altres activitats.</p>	
Organismes d'igualtat				
Observatori per a la Igualtat				
	S'ha duit a terme el desplegament	No	Sí. Decret 1/2018, de 2	

	reglamentari de l'Observatori per a la Igualtat, tal com estableix la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.		de febrer, pel qual es regulen les funcions, la composició, el funcionament i les àrees d'intervenció de l'Observatori per a la igualtat.	
Comissió per a la Igualtat de Gènere				
	S'ha duit a terme el desplegament reglamentari de creació de Comissió per a la Igualtat de Gènere, per donar compliment al que disposa la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.	No	Sí. Decret 19/2018, de 29 de juny, pel qual es regulen les funcions, la composició, l'organització i el règim de funcionament de la Comissió per a la Igualtat de Gènere, i l'elaboració de l'informe biennal relatiu a l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes.	
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes	7	3	

	condicions especials s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.			
Cultura				
Memòria democràtica				
	Nombre de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma que impulsen la recuperació de la memòria històrica de les dones. Per any.		2 noves produccions culturals el 2019 (format de documental i llibre). L'any 2019 l'IBDONA ha impulsat el documental <i>Llavors de futur. Un homenatge al feminisme de les Illes Balears</i> . L'any 2019, en el marc del conveni amb la Universitat de les Illes Balears, s'ha divulgat el llibre <i>Camí del Feminisme: llarg trajecte per a les dones</i> . Petjades de grans dones que han fet un llarg i difícil recorregut per aconseguir ser persones de la	Durant els anys 2018 i 2019, l'Institut Balear de la Dona ha continuat donant impuls a les 3 exposicions itinerants de l'Institut Balear de la Dona. Aquestes exposicions són: 1. «Aurora Picornell. Història i memòria». 2. «Dones reconstruïm la història. Les Illes 1880-1936». 3. «Dones i reines de Mallorca. Els segles XIII-XIV».

			mateixa categoria que els homes. Autora: María del Carmen Vidal Mangas.	
Ocupació				
Igualtat laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	L'Institut Balear de la Dona ha organitzat sessions informatives, jornades, campanyes o altres iniciatives, de forma periòdica, per evidenciar tots els aspectes positius i de rendibilitat social i econòmica d'impulsar polítiques d'igualtat dins el món empresarial. Quantes.		L'IBDONA va efectuar una modificació de crèdit a la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació. A través de l'entitat pública empresarial SEMILLA es varen fer campanyes de sensibilització adreçades de manera específica al sector agrari i pesquer pel que fa a la visibilització del paper, les aspiracions i les demandes de les dones en el sector	La informació que es detalla aquí està extreta de les memòries de l'IBDONA i són actes en els quals han participat les directores de l'Institut durant els anys 2018-2019: la directora de l'Institut Balear de la Dona assisteix a la jornada «Estratègies per al reconeixement i la visibilització de la feina de la dona al sector agrari» (Sa Granja, c. d'Eusebi Estada, 145), i a la jornada «Transferència de coneixements per a dones sòcies de cooperatives». Assistència a l'acte «Nit de

			agrari i pesquer. Amb aquesta campanya es varen lliurar: 2.000 cartells, 2.000 tríptics, es varen enregistrar i editar un total de 6 vídeos, es varen enregistrar 2 falques de ràdio i es varen emetre 254 falques de ràdio.	Turisme 2018». Presentació de la diagnosi de la situació de les dones en els sectors agrari i pesquer i dels avenços en el Pla d'Igualtat. Taula rodona: «La situació de la dona al Raiguer». La directora de l'Institut ha assistit a la presentació de l'estudi «Les dones a les cooperatives de treball associat de les Illes Balears».
Igualtat en el sector públic				
	Nombre de participants en la jornada «Diversitat de mirades enfront de les violències masclistes». Desagregat per sexe.		163 professionals de l'àmbit de sanitari (151 dones i 12 homes)	Es va fer de manera presencial a Mallorca (Hospital Son Llàtzer), i per videoconferència a l'Hospital de Formentera, l'Hospital Can Misses (Eivissa), i l'Hospital Mateu Orfila (Menorca).
Igualtat en la seguretat i salut laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	A la vostra Conselleria s'ha fet difusió dels codis de bones		Sí. S'ha fet difusió a través de correu	

	<p>pràctiques destinats a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.</p>		<p>electrònic al personal de l'IBDONA i s'ha penjat a les instal·lacions de l'Institut.</p>	
	<p>A la vostra Conselleria s'han fet campanyes informatives o accions de formació destinades a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.</p>		<p>Sí. A través del fons del Pacte d'Estat es va fer una modificació de crèdit a la Conselleria d'Administracions Públiques i Modernització amb la qual es varen desenvolupar dues accions: 1. Acció formativa «Assessoria confidencial en el marc del Protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de gènere o orientació sexual del personal de serveis generals de l'Administració de la CAIB» i una campanya de difusió del Decàleg per prevenir</p>	<p>La formació de l'assessoria tècnica tenia una durada de 14 hores i era en format semipresencial. 40 hores. (15 en línia i 25 presencials). Varen participar d'aquesta assessoria tècnica 17 participants (13 dones i 4 homes). L'activitat de difusió del Decàleg va suposar el repartiment de 4.500 còpies (calendari).</p>

			l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació.	
Mitjans de comunicació i publicitat. Societat del coneixement i de la informació, les noves tecnologies i la publicitat.				
	Nombre de sol·licituds de retirada, tramitades per l'Institut Balear de la Dona, pel tractament il·lícit de la imatge de la dona als mitjans de comunicació. Per any.	12 sol·licituds	8 sol·licituds	— Total de 20 sol·licituds entre 2018 i 2019. A més, durant l'any 2018 es varen dur a terme unes jornades de formació adreçades a professionals dels mitjans de comunicació: «Jornades formatives i seminaris monogràfics per a una comunicació i publicitat no sexista».
Violència masclista				
Recerca, formació i prevenció				
	L'Institut Balear de la Dona ha elaborat una avaluació de l'eficàcia dels recursos existents a les Illes Balears en matèria de violència	No	No	

	contra les dones i les seves filles i fills anualment.			
	Nombre de personal que pugui intervenir en l'atenció a les víctimes de violència de gènere que disposa de formació bàsica en matèria de violència masclista. Desagregat per sexe. Per any.	A Mallorca: 4 2 tècniques superiors llicenciades en dret, 2 TS Menorca Eivissa Formentera		Informació extreta de la memòria d'IBDONA 2018. No hi consta informació de la resta d'illes. L'any 2019 s'ha de tenir en compte que es va fer efectiu el traspàs de les competències als consells insulars amb el Decret 46/2018, de 21 de desembre.
	Nombre i títol de les campanyes de sensibilització que incloguin un conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives destinades a generar canvis i modificacions en les actituds de la població que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista que s'han dut a terme a la vostra Conselleria. Per any.	— 1 projecte d'inversió REACCIONEM. — Monòleg de sensibilització «No solo duelen los golpes», de Pamela Palenciano. Es va fer en el marc del programa «Cap a la coeducació als centres educatius», amb la col·laboració de la Conselleria d'Educació i Universitat, com una campanya de sensibilització.	— 2 vídeos durant el 2019. — Projecte d'inversió REACCIONEM. — Documental. — Accions de prevenció i sensibilització de les violències masclistes en els centres educatius.	El 2019, a través de xarxes socials, feim difusió d'uns vídeos que es preparen des de l'IBDONA: «Taules de coordinació contra les violències masclistes». «Nadal 2019». En el marc dels actes del 25N, l'IBDONA va organitzar la presentació del documental <i>Prostitució i tràfic: qüestió de poder</i> . L'any 2019 s'incorpora com a novetat en els centres educatius el desenvolupament d'accions de prevenció i sensibilització en el marc del 25N. Es fa un projecte amb els

				<p>centres educatius a través de dues convocatòries.</p> <p>En el marc del Pacte Social contra les Violències Masclistes, REACCIONEM. Durant els anys 2018 i 2019 s'han desenvolupat taules informatives i accions de sensibilització i accions amb caràcter pedagògic impulsades per educadores socials que han dinamitzat el Pacte. El desembre de 2018 s'havien adherit al Pacte 7.839 persones i 450 entitats, mentre que a final de 2019 s'havien adherit al Pacte 7.883 persones i 479 entitats.</p>
	<p>Nombre de plans d'actuació enfront de les violències masclistes que s'han duit a terme la vostra Conselleria, accions orientades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, inclòs el treball específic amb agressors. Assenyalaus-los. Per any.</p>	<p>— Curs d'atenció professional a les víctimes de violència de gènere, amb una durada de 50 hores i de caràcter semipresencial.</p> <p>— Jornada «Violència sexual contra les dones. Abordatge des dels diferents àmbits professionals».</p>	<p>— Curs d'atenció professional a les víctimes de violència de gènere, amb una durada de 50 hores i de caràcter semipresencial.</p> <p>— Projecte d'inversió: «Assessoria tècnica per dinamitzar i implementar la</p>	<p>Durant l'any 2018 es treballa en la realització del pla autonòmic per a la lluita contra el tràfic de dones i nines amb fins d'explotació sexual i l'abordatge de la prostitució. De fet, el 23/11/18 el Consell de Govern es va donar per assabentat del Protocol i aquest es va presentar durant l'any 2019.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> — Protocols de prevenció de les violències masclistes i sexuals a les festes patronals. — Jornades «Estratègies per a la coordinació interinstitucional i la intervenció amb víctimes de violències masclistes: desenvolupant els drets de les dones». — Projecte «Cap a la coeducació als centres educatius» (20 centres durant el curs 2018-2019). — Projecte d'assessoria tècnica en el cicle formatiu de grau superior de promoció de la igualtat de gènere. — Curs El personal docent com a agent de coeducació. — Pla autonòmic per a la lluita contra el tràfic de dones i nines amb fins 	<ul style="list-style-type: none"> coeducació i la prevenció de les violències masclistes en els centres educatius de les Illes Balears. — Curs El personal docent com a agent de coeducació. — Programa «Cap a la coeducació als centres educatius». — Taules locals de coordinació i prevenció contra la violència de gènere. 	
--	--	---	---	--

		<p>d'exploració sexual i l'abordatge de la prostitució.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Taules locals de coordinació i prevenció contra la violència de gènere (5 taules durant el 2018). — Programa «Cap a la coeducació». 		
	<p>Quines activitats s'han duit a terme a la vostra Conselleria en el marc del dia 1 de març, Dia de les Illes Balears; el dia 8 de març, Dia Internacional de la Dona, i el dia 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones, per sensibilitzar, promoure la igualtat entre dones i homes i lluitar contra les violències masclistes. Per any.</p>		<p>Diada de les Illes Balears:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Envelat amb activitats de sensibilització. — Tallers de xapes per a la igualtat. — Tallers musicals. — Microteatre: <i>La noia de la benzinera</i>. — III Edició de Futbol per la Igualtat. <p>8 de març. Dia Internacional de la Dona.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Suport a la vaga feminista. 	

			<p>— Presentació del documental <i>Llavors de futur. Un homenatge al feminisme de les Illes Balears</i>.</p> <p>Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones:</p> <p>— Documental <i>Prostitució i tràfic: qüestió de poder</i>.</p> <p>— Conferència: «Reforçar la resposta estatal davant el tràfic de dones: una anàlisi des d'un enfocament de drets humans».</p> <p>— Exposició d'art visual contra la violència de gènere: «Mirades amb empremta», de l'artista Rosa Gallego del Peso.</p>	
Atenció i protecció a les víctimes				
	Nombre de traduccions fetes pel	245 traduccions (6.383	107 traduccions (3.281	S'ha de tenir en compte que el

	<p>servei de teletraducció de l'Institut Balear de la Dona. Aquest servei té com a objectiu garantir el dret a l'assistència social integral, l'accés a la informació i a la comunicació a tota la xarxa de recursos relacionats amb la violència de gènere. Per any.</p>	<p>minuts)</p>	<p>minuts)</p>	<p>dia 1 de gener de 2019 es va fer efectiu el Decret 46/2018, de 21 de desembre, de traspàs als consells insulars de les funcions i els serveis inherents a les competències pròpies d'aquests consells insulars que actualment exerceix l'Administració de la CAIB en matèria de polítiques de gènere i dona. Per tant, aquest traspàs de competències va minvar els minuts de traduccions.</p>
	<p>Nombre de centres d'informació i assistència psicològica, social i jurídica per a dones víctimes de violència masclista. Per illes i per any.</p>	<p>— Mallorca: CID i 4 punts d'atenció jurídica de Mallorca (Inca, Manacor, Felanitx i Pollença). — Menorca: Centre Assessor a la Dona. — Eivissa: oficina d'informació, assessorament i tractament psicosocial de la dona (Oficina de la Dona). Formentera: Espai de Dones Formentera i el</p>		<p>S'ha de tenir en compte que l'any 2019 es fa efectiu el Decret de transferències als consells insulars.</p>

		conveni amb el Consell Insular de Formentera.		
	Nombre de dones ateses als centres d'informació i assistència psicològica, social i jurídica per a dones víctimes de violència masclista. Per any.	Mallorca: el 2018 el CID atén 1.824 usuàries i 231 dones pel Servei d'Atenció Jurídica. A més, es fa assessorament a 398 professionals. Menorca: 484 dones. Eivissa: 586 dones. Formentera: 29 casos.		Total atenció dones: 3.154 dones i 398 atenció a professionals. S'ha de tenir en compte que l'any 2019 es va fer efectiu el traspàs de competències als consells insulars (Decret 46/2018).
	Nombre de treballadores i treballadors de cada centre d'informació i assistència psicològica, social i jurídica per a dones víctimes de violència masclista. Desglossat per àrees: treball social, psicologia i dret. Per any i sexe.	El Centre d'Informació de la Dona (CID) de l'IBDONA tenia dues tècniques superiors llicenciades en dret, dues treballadores socials i una auxiliar administrativa.		Falta informació dels punts d'atenció jurídica i de la resta d'illes. (Menorca, Eivissa i Formentera). S'ha de tenir en compte el traspàs de competències (Decret 46/2018) als consells insulars.
	Nombre de places per dona dels centres d'acollida. Desglossat per illa i per any.	A Mallorca, hi ha el Casal Ariadna. Durant l'any 2018 varen ser ateses en el centre 134 persones (72 dones i 62 infants).		Informació extreta de la memòria de l'IBDONA de l'any 2018. s'ha de tenir en compte que a partir de l'any 2019 es fa efectiu el traspàs de competències als consells insulars (Decret 46/2018).

				D'altra banda, s'ha de preveure que en l'informe també pot constar el programa d'habitatges per a la recuperació social de dones víctimes de violències de gènere, fruit de l'acord de col·laboració entre l'IBDONA i l'IBAVI. El 2018 es varen resoldre positivament cinc sol·licituds.
	El Govern de les Illes Balears, per mitjà de l'Institut Balear de la Dona, ha creat espais de coordinació amb altres organismes o institucions per a l'abordatge de les violències masclistes. Quins.	Sí. Durant l'any 2018 s'ha impulsat la creació de les taules locals de coordinació enfront de les violències masclistes.	Sí. Durant l'any 2019 s'ha continuat amb l'impuls de les taules locals de coordinació. El 2019 hi havia 18 municipis. Es varen impulsar 11 taules locals i 2 de col·laboratives.	
Infraccions i sancions				
	Hi ha desplegament reglamentari en relació amb les infraccions i sancions administratives en matèria d'igualtat d'oportunitats.	No	No	Està pendent de desplegament reglamentari.

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat- Escola Balear d'Administració Pública (EBAP)

BLOC OCUPACIÓ	ANY 2018	ANY 2019
Percentatge de proves selectives d'ocupació pública de les Illes Balears que inclouen matèries relatives a la normativa sobre igualtat i violència de gènere. Per any.		95,83 %
Nombre d'accions formatives que s'han impartit en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any.	5	7
Nombre de persones que han participat en accions formatives en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any i desagregat per sexe.	Homes: 15 Dones: 83	Homes: 19 Dones: 86
Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en les accions formatives en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any i desagregat per sexe.	Homes: 9 Dones: 55	Homes: 13 Dones: 72

Conselleria de Salut i Consum

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Salut i Consum. Direcció General de Consum

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	6	6	La meitat
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	1	1	
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	Cap	Cap	La FBSTIB no fa enquestes.
	Nombre de nous indicadors que s'han inclòs per conèixer de forma més àmplia la realitat diferenciada de dones i homes, així com per detectar situacions de discriminació	Cap	Cap	La FBSTIB no fa enquestes.

	múltiple. Assenyalau-los.			
	S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.	Cap	Cap	La FBSTIB no fa enquestes.
	Nombre d'indicadors que s'han revisat i/o adequat en les definicions estadístiques existents, per contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones, per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu, i per prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones. Assenyalau-los.	Cap	Cap	La FBSTIB no fa enquestes.
Ajuts públics				
	En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.	Cap	Cap	La FBSTIB no atorga subvencions.
	Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.	Cap	Cap	La FBSTIB no atorga subvencions.
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que	Cap	Cap	

	s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials (clàusules) s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.			
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	Cap	Cap	
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	No se'n fa el seguiment.	No se'n fa el seguiment.	
	Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	No se'n fa el seguiment.	No se'n fa el seguiment.	
Organismes d'igualtat				
Unitats per a la igualtat				
	S'ha duit a terme el desplegament reglamentari de creació de les unitats d'igualtat, per donar compliment al que	No	No	

	disposen la Llei 11/2016 i el Pla Estratègic d'Igualtat de Dones i Homes, aprovat pel Govern de les Illes Balears.			
	S'ha fet formació específica en igualtat de gènere per als professionals designats a les unitats d'igualtat. Desagregat per sexe i per any.	No	No	
	Nombre d'hores de la formació específica en igualtat de gènere per als professionals designats a les unitats d'igualtat. Per any.	0	0	
Cultura				
	Quines mesures s'han adoptat per promoure la igualtat d'oportunitats en la participació de les dones i els homes en les activitats culturals i lúdiques que tinguin lloc a la comunitat autònoma. Per any.	Cap	Cap	La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	Nombre de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma fetes per dones. Per any.	Cap	Cap	La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	Percentatge de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma fetes per dones, sobre el total de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma. Per any.	Cap	Cap	La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	Nombre de jurats creats per a la concessió	Cap	Cap	La FBSTIB no participa

	de qualsevol tipus de premi promogut o subvencionat per l'Administració. Desagregat per sexe i per any.			en aquest àmbit.
Memòria democràtica				
	Nombre de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma que impulsen la recuperació de la memòria històrica de les dones. Per any.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
Agricultura				
	A la vostra Conselleria s'ha implementat el Pla d'Igualtat o el diagnòstic del Pla.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	Campanyes fetes per la igualtat de condicions i oportunitats entre homes i dones en el sector primari. Cal especificar els suports utilitzats en les campanyes. Per any.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	Nombre de participants en els recursos formatius en matèria de prevenció de la violència contra les dones en les estructures socials i econòmiques del sector agrari i sobre l'empoderament de les dones en el sector agrari i pesquer. Per any i desagregat per sexe.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
Esport				
	Quines mesures s'han adoptat per facilitar			La FBSTIB no participa

	la pràctica esportiva de les dones i impulsar la seva participació en els diferents nivells i àmbits de l'esport. Assenyalau-les. Per any.			en aquest àmbit.
	Nombre d'equips femenins que participen en competicions de categoria nacional. Per any.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	Nombre de campanyes que s'han duit a terme per atendre les necessitats específiques de dones i homes, garantint les etapes del seu cicle vital. Per any. Especificau quines.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	Quantia dels ajuts públics concedits per la Comunitat Autònoma destinats a programes que treballin en la visualització de les dones des de la primera infància, des d'una perspectiva de gènere, i en el foment de l'autonomia i el sentit d'equip, a més de promoure la salut en l'esport. Especificau quins. Per any.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	Nombre de proves esportives i convocatòries públiques de premis esportius en què els premis siguin els mateixos per a dones i homes. Quin percentatge suposen del total. Per any.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
Educació				
Àmbit universitari				
	Nombre de dones i homes que s'han acollit			La FBSTIB no participa

	a mesures de flexibilitat per a la conciliació. Desagregat per sexe i per any.			en aquest àmbit.
	Quants plans d'estudis dels diversos ensenyaments del sistema d'educació superior inclouen competències en matèria d'igualtat entre dones i homes.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	Nombre d'alumnes del Màster Oficial en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere. Per any i desagregat per sexe.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	Nombre de persones que han superat el Màster Oficial en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere. Per any i desagregat per sexe.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	Nombre d'alumnes de la Universitat d'Estiu d'Estudis de Gènere. Per any i desagregat per sexe.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	Nombre de persones que han aconseguit el certificat de reconeixement de la Universitat d'Estiu d'Estudis de Gènere. Per any i desagregat per sexe.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'han creat unitats d'igualtat.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears es reconeixen com a mèrit els estudis de gènere en els			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.

	processos d'avaluació.			
	Nombre total de dones i homes que participen en els grups de recerca del sistema de recerca de les Illes Balears.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	En les convocatòries d'ajuts i subvencions per al sistema de recerca de les Illes Balears, s'han establert clàusules en què apareix com a criteri de desempat la valoració especial dels projectes liderats per dones en els àmbits científics en què estan infrarepresentades i també dels que presentin grups de recerca amb presència equilibrada de dones i homes. S'ha aplicat aquest criteri? Quantes vegades?			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	Quants projectes del sistema de recerca de les Illes Balears estan liderats per dones. Quants suposen del total de projectes del sistema de recerca de les Illes Balears. Per any.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	Quants projectes del sistema de recerca de les Illes Balears versen sobre la igualtat de dones i homes i/o plantegen mesures destinades a comprendre i erradicar la discriminació de les dones.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
	En els plans d'estudis dels ensenyaments de grau de l'àmbit sanitari s'han inclòs competències sobre la salut de les dones i			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.

	sobre l'enfocament de gènere.			
	Quantes hores de formació comprenen les competències sobre la salut de les dones i sobre l'enfocament de gènere. Per titulació i per any.			La FBSTIB no participa en aquest àmbit.
Ocupació				
Igualtat laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	Nombre de personal dels serveis d'ocupació que disposa de la formació necessària en igualtat d'oportunitats per a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el disseny i l'execució de les polítiques d'ocupació. Desagregat per sexe i per any.			No pertoca a la FBSTIB.
	S'han duit a terme concursos de trasllats, per promocionar l'ascens professional a nivells superiors.			No pertoca a la FBSTIB.
	Hi ha criteris específics en les bases dels concursos de trasllats per atendre el caràcter prioritari en els sectors i les categories laborals en què estiguin infrarepresentades les dones, així com en les situacions singulars, tal com marca la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.			No pertoca a la FBSTIB.
	S'han inclòs ajuts específics per a dones per			No pertoca a la FBSTIB.

	crear empreses o cooperatives, o ajuts a l'autoocupació en el marc de les polítiques de foment empresarial.			
	Quina ha estat la dotació econòmica dels ajuts específics per a dones per crear empreses o cooperatives, o ajuts a l'autoocupació en el marc de les polítiques de foment empresarial. Per any.			No pertoca a la FBSTIB.
	S'han establert mesures de formació, assessorament i seguiment que permetin la consolidació de projectes empresarials fets per dones. Quines.			No pertoca a la FBSTIB.
	Quina ha estat la dotació econòmica de les mesures de formació, assessorament i seguiment per permetre la consolidació de projectes empresarials fets per dones. Per any.			No pertoca a la FBSTIB.
	S'han establert clàusules especials en les mesures adreçades al foment de l'empresariat femení o cooperativisme, per tenir en compte les dones emprenedores amb dificultats especials d'inserció laboral o en situacions de desavantatge social. Especificau quines.			No pertoca a la FBSTIB.
Igualtat en el sector públic				
	Percentatge de proves selectives d'ocupació pública de les Illes Balears que inclouen	No s'ha convocat cap prova selectiva	No s'ha convocat cap prova selectiva	

	matèries relatives a la normativa sobre igualtat i violència de gènere. Per any.	d'ocupació pública amb aquestes matèries l'any 2018.	d'ocupació pública amb aquestes matèries l'any 2019.	
	Nombre d'accions formatives que s'han impartit en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any.	No s'ha impartit cap acció formativa en matèria d'igualtat de dones i homes l'any 2018.	No s'ha impartit cap acció formativa en matèria d'igualtat de dones i homes a l'any 2019.	
	Nombre de persones que han participat en accions formatives en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any i desagregat per sexe.	Cap	Hi han participat un total de sis dones i quatre homes.	
	Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en les accions formatives en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any i desagregat per sexe.	Cap	Cap	
	Nombre de persones que han participat en els cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge. Per any i desagregat per sexe.	Cap	Cap	
	Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en els cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge. Per any i desagregat per sexe.	Cap	Cap	
	Percentatge de processos de selecció per a l'accés a la funció pública, en què s'han	Cap	Cap	

	inclòs continguts relatius a la legislació d'igualtat de dones i homes i la seva aplicació a l'activitat administrativa. Per any.			
	A les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques de les Illes Balears, s'hi ha adjuntat una avaluació de l'impacte de gènere, tal com indica la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.	A la FBSTIB no hi ha hagut cap oferta d'ocupació pública amb aquest contingut l'any 2018.	A la FBSTIB no hi ha hagut cap oferta d'ocupació pública amb aquest contingut l'any 2019.	
	Percentatge de processos selectius per a l'accés, la provisió i la promoció de l'ocupació pública que han inclòs una clàusula per la qual, en cas que hi hagi igualtat de capacitació, es doni prioritat a les dones en els cossos, les escales, els nivells i les categories de l'Administració en què la seva representació sigui inferior al 40 %, excepte si es donen en l'altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés a l'ocupació. Per any.	Cap	Cap	
	S'ha elaborat un pla d'igualtat del personal al servei de la CAIB i dels organismes i les entitats que en depenen, d'acord amb la	Durant l'any 2018 es va iniciar l'elaboració del Pla	L'any 2019 es va finalitzar el Pla d'Igualtat de la	

	normativa que els és aplicable.	d'Igualtat de la FBSTIB d'acord amb la normativa aplicable.	FBSTIB d'acord amb la normativa aplicable.	
	Nombre de cursos que s'han impartit sobre la perspectiva de gènere en la salut, tant en els plans de formació inicial com de formació continuada del personal sanitari. Per any.	No s'ha impartit cap acció formativa sobre la perspectiva de gènere l'any 2018.	No s'ha impartit cap acció formativa sobre la perspectiva de gènere l'any 2019.	
	Nombre de cursos que s'han impartit al personal tècnic i de gestió dels serveis socio-sanitaris destinats a integrar la perspectiva de gènere en la seva tasca professional. Per any.	Cap	Cap	
	Nombre de cursos que s'han impartit en l'àmbit sanitari per garantir al seu personal la capacitat per detectar i atendre situacions de violència masclista. Per any.	Cap	Una acció formativa	
	Nombre de participants en els cursos adreçats a l'àmbit sanitari per garantir al seu personal la capacitat per detectar i atendre situacions de violència masclista. Desagregat per sexe i per any.	Cap	En l'acció formativa de l'any 2019 hi han participat un total de set dones i un home.	
Igualtat en la seguretat i salut laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				

	S'han incorporat indicadors específics per integrar la perspectiva de gènere en l'activitat preventiva de riscos laborals. Quins.			No pertoca a la FBSTIB.
	Les àrees competents en matèria de salut pública i en matèria de seguretat i salut laboral han elaborat un registre, de manera desglossada per sexe, edat i ocupació, dels processos d'incapacitat temporal, per contingències comunes o per contingències professionals, i dels accidents de treball, amb l'objecte de determinar els danys en la salut derivats de les exposicions laborals que pateixen de manera específica les dones.			No pertoca a la FBSTIB.
	Quines han estat les mesures adoptades per donar resposta a les conclusions extretes sobre els danys en la salut derivats de les exposicions laborals que pateixen de manera específica les dones.			No pertoca a la FBSTIB.
	S'han impartit cursos específics als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral des d'una perspectiva de gènere.			No pertoca a la FBSTIB.
	Quants participants han fet els cursos específics des d'una perspectiva de gènere adreçats als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral. Per any i desagregat per sexe.			No pertoca a la FBSTIB.

	S'ha elaborat un protocol perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. Amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes situacions, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars, tal com estableix la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.			No pertoca a la FBSTIB.
	S'han elaborat, i se n'ha fet difusió, els codis de bones pràctiques destinats a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.			No pertoca a la FBSTIB.
	S'han fet campanyes informatives o accions de formació destinades a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.			No pertoca a la FBSTIB.
	Nombre de participants en els cursos de formació per a l'assessoria en el marc del protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere o orientació sexual del personal de serveis generals de l'Administració de la CAIB. Per any i desagregat per sexe.			No pertoca a la FBSTIB.
Salut				

	Nombre de cursos que s'han impartit sobre la perspectiva de gènere en la salut, tant en els plans de formació inicial com de formació continuada del personal sanitari. Per any.	Cap	Cap	
	Nombre de cursos que s'han impartit al personal tècnic i de gestió dels serveis socio-sanitaris destinats a integrar la perspectiva de gènere en la seva tasca professional. Per any.	Cap	Cap	
	Nombre de cursos que s'han impartit en l'àmbit sanitari per garantir al seu personal la capacitat per detectar i atendre situacions de violència masclista. Per any.	Cap	Cap	
	Nombre de participants en els cursos adreçats a l'àmbit sanitari per garantir al seu personal la capacitat per detectar i atendre situacions de violència masclista. Desagregat per sexe i per any.	Cap	Cap	
Conciliació de la vida laboral, familiar i personal				
	Nombre de persones acollides al règim de teletreball en la funció pública balear. Desagregat per sexe i per any.	Cap	Cap	
	Nombre de persones acollides a plans de conciliació de les empleades i els empleats públics. Desagregat per sexe i per any.	Dues dones	Dues dones	

	Nombre de campanyes o activitats formatives que s'han duit a terme amb l'objectiu d'afavorir la corresponsabilitat en en la vida laboral, la personal i la familiar de les empleades i els empleats públics. Assenyalau-les.	Cap	Cap	
	S'han establert permisos de maternitat/paternitat addicionals als obligatoris fixats per llei, per a les empleades i els empleats públics. Quins.	No	No	
Polítiques urbanes, d'ordenació territorial, de medi ambient i d'habitatge				
	Nombre de campanyes o descomptes implementats per Transports de les Illes Balears per a dones víctimes de violència masclista. Per any.			No pertoca a la FBSTIB.
	S'ha desplegat reglamentàriament l'accés preferent a habitatges protegits de promoció pública per a dones víctimes de violència gènere, tal com indica la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.			No pertoca a la FBSTIB.
	Quantes dones víctimes de violència de gènere han accedit a habitatges protegits de promoció pública. Per any.			No pertoca a la FBSTIB.
	Quin percentatge suposen les dones			No pertoca a la FBSTIB.

	víctimes de violència de gènere sobre el total de persones que han accedit a habitatges protegits de promoció pública. Per any.			
	Nombre d'habitatges públics cedits a institucions per a l'atenció de dones víctimes de violència gènere. Per any.			No pertoca a la FBSTIB.
	Quines mesures específiques s'estan implementant per donar compliment a l'article 3 de la Llei 5/2018, de 19 de juny, de l'habitatge de les Illes Balears. Per any.			No pertoca a la FBSTIB.
Mitjans de comunicació i publicitat. Societat del coneixement i de la informació, les noves tecnologies i la publicitat				
	Els mitjans de comunicació de titularitat pública han difós, en els seus espais publicitaris, campanyes per promoure la igualtat, fetes pels diversos organismes de la Comunitat Autònoma. Nombre de campanyes. Especificau-les.			No pertoca a la FBSTIB.
	Nombre de persones amb responsabilitat directiva que treballen en els mitjans de comunicació de titularitat pública. Desagregat per sexe i per any.			No pertoca a la FBSTIB.
	Nombre de sol·licituds de retirada,			No pertoca a la FBSTIB.

	tramitades per l'Institut Balear de la Dona, pel tractament il·lícit de la imatge de la dona als mitjans de comunicació. Per any.			
	Nombre de sol·licituds, tramitades pel Consell Audiovisual de les Illes Balears, a empreses que s'anuncien o a empreses audiovisuals, pel cessament o la rectificació de publicitat il·lícita o prohibida, tal com indica la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes. Per any.			No pertoca a la FBSTIB.
Violència masclista				
Recerca, formació i prevenció				
	D'acord amb la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, els òrgans competents en matèria de formació del personal de les administracions públiques de les Illes Balears, en col·laboració amb l'Institut Balear de la Dona, han d'elaborar un diagnòstic periòdic per conèixer el grau de formació del seu personal i, d'acord amb aquest diagnòstic, han de modificar la seva programació formativa. Cal indicar el nombre de modificacions introduïdes en la programació formativa del personal de les administracions públiques de les Illes Balears. Quines. Per any.			No pertoca a la FBSTIB.
	Nombre de personal dels cossos policials			No pertoca a la FBSTIB.

	que depenen de les administracions públiques que disposen de formació bàsica en matèria de violència masclista. Desagregat per sexe i per any.			
	Nombre de cursos de formació, adreçats als cossos policials, destinats a la formació i la capacitació específica i permanent en matèria de prevenció, assistència i protecció de les dones que pateixen violència masclista. Per any.			No pertoca a la FBSTIB.
	Nombre de personal que pugui intervenir en l'atenció a les víctimes de violència de gènere que disposen de formació bàsica en matèria de violència masclista. Desagregat per sexe i per any.			No pertoca a la FBSTIB.
	Nombre de cursos de formació, adreçats al personal que pugui intervenir en l'atenció a les víctimes de violència de gènere, destinats a la formació i la capacitació específica i permanent en matèria de prevenció, assistència i protecció de les dones que pateixen violència masclista. Per any.			No pertoca a la FBSTIB.
	Nombre i títol de les campanyes de sensibilització que incloguin un conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives destinades a generar canvis i modificacions			No pertoca a la FBSTIB.

	en les actituds de la població que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista que s'han duit a terme a la vostra Conselleria. Per any.			
	Nombre de plans d'actuació enfront de les violències masclistes que s'han duit a terme a la vostra Conselleria, accions orientades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, inclòs el treball específic amb agressors. Assenyalau-los. Per any.			No pertoca a la FBSTIB.
	Pressupost per a les activitats fetes en el marc del dia 1 de març, Dia de les Illes Balears; el dia 8 de març, Dia Internacional de la Dona, i el dia 25 de novembre, Dia contra les Violències Masclistes, a la vostra Conselleria, per sensibilitzar, promoure la igualtat entre dones i homes i lluitar contra les violències masclistes. Per any.			No pertoca a la FBSTIB.
	Quines activitats s'han duit a terme a la vostra Conselleria en el marc del dia 1 de març, Dia de les Illes Balears; el dia 8 de març, Dia Internacional de la Dona, i el dia 25 de novembre, Dia contra les Violències Masclistes, per sensibilitzar, promoure la igualtat entre dones i homes i lluitar contra			No pertoca a la FBSTIB.

	les violències masclistes. Per any.			
Atenció i protecció a les víctimes				
	Quins protocols d'intervenció hi ha en relació amb l'atenció a les víctimes de violència masclista, amb la resta d'administracions i institucions competents.	No	No	
	El Govern de les Illes Balears, per mitjà de l'Institut Balear de la Dona, ha creat espais de coordinació amb altres organismes o institucions per a l'abordatge de les violències masclistes. Quins.	No	No	

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

**Conselleria de Salut i Consum. Direcció General de Salut Pública i Participació.
Coordinació Autònoma de Drogues (PADIB)**

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Estadístiques i estudis				
	<p>Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.</p>	<p>— Recollida de dades de consum d'alcohol a les festes locals mitjançant les taules de sensibilització #NO SIGUISASE.</p> <p>— Indicador d'inicis de tractament per consum de substàncies psicoactives.</p> <p>— Indicador d'urgències hospitalàries relacionades amb el consum de substàncies psicoactives.</p> <p>— Indicador de mortalitat per reacció aguda a substàncies psicoactives.</p> <p>— Nombre de persones ateses als centres de tractament segons</p>	<p>— Enquestes de valoració dels programes preventius que impulsa el PADIB adreçats a educació primària i secundària.</p> <p>— Recollida de dades de consum d'alcohol a les festes locals mitjançant les taules de sensibilització #NO SIGUISASE.</p> <p>— Indicador d'inicis de tractament per consum de substàncies psicoactives.</p> <p>— Indicador d'urgències hospitalàries relacionades amb el consum de</p>	

		<p>addicció.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Nombre de persones ateses als centres de tractament ambulatori. — Unitats mòbils de reducció de danys. — Nombre de persones que han assistit a activitats formatives gestionades pel centre coordinador de drogues. 	<p>substàncies psicoactives.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Indicador de mortalitat per reacció aguda de substàncies psicoactives. — Nombre de persones als centres de tractament segons addicció. — Nombre de persones ateses als centres de tractament ambulatori. — Unitats mòbils de reducció de danys. — Nombre de persones que han assistit a activitats formatives gestionades pel centre coordinador de drogues. 	
	<p>S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Jornada «Red género y drogas». — 360° de les violències masclistes. La 		

	d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.	interseccionalitat en la intervenció: reptes de futur.		
Ajuts públics				
	En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.	Totes les línies de subvencions		
	Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.	100 %		
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.	1		
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	50 %		

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Salut i Consum. Direcció General de Salut Pública i Participació.

Coordinació Sida i Sexualitat

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	Enquesta de proves ràpides de detecció del VIH en entorns comunitaris	Enquesta de proves ràpides de detecció del VIH en entorns comunitaris	
Salut				
	Quins programes de prevenció i atenció dels problemes de salut que afecten les dones, amb una atenció especial als col·lectius més vulnerables, s'estan aplicant per tenir en compte de manera especial els problemes de salut amb més incidència per a elles.	Subvenció al programa de Metges del Món «Obrint camins», adreçat a a persones en situació de prostitució (71.100 €)	Subvenció al programa de Metges del Món «Obrint camins», adreçat a a persones en situació de prostitució (71.100 €)	

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Salut i Consum. Direcció General de Salut Pública i Participació.

Coordinació de Vacunes

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Representació				
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	Cap	Cap	No publicam estadístiques perquè no tenim eines informàtiques per recollir la informació i elaborar les tasques més bàsiques.
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.	Cap	Cap	Les empreses subministradores de vacunes són molt escasses; en molts de casos, hi ha un únic subministrador, de manera que és impossible aplicar alguns criteris com és el de la igualtat entre homes i dones.
Salut				
	Quins programes de prevenció i atenció dels problemes de salut que afecten les dones, amb una atenció especial als col·lectius més vulnerables, s'estan aplicant per tenir	— Vacunació VPH adolescents — Vacunació VPH dones després de tractament excisional	— Vacunació VPH adolescents — Vacunació VPH dones després de tractament excisional	

	en compte de manera especial els problemes de salut amb més incidència per a elles.	per lesions malignes o premalignes de càncer de coll d'úter — Vacunació grip embarassades	per lesions malignes o premalignes de càncer de coll d'úter — Vacunació grip embarassades	
--	---	--	--	--

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Salut i Consum. Direcció General de Salut Pública i Participació.

Servei de Promoció de la Salut

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Salut				
	En els programes de salut s'integren, en la formulació, el desenvolupament i l'avaluació, les diferents necessitats de les dones i els homes i s'adopten mesures per abordar-les adequadament. Quines.			En l'avaluació del programa Centres Educatius Promotors de la Salut es va recomanar incloure-hi la perspectiva de gènere. En els programes de promoció de la salut es va a passar l'eina Innov8 de l'OMS, d'equitat, que inclou la perspectiva de gènere.
	Els sistemes d'informació sanitària recullen informació desglossada per sexe i edat.			L'enquesta de prevalença de l'obesitat infantil i juvenil recull informació desglossada per edat i sexe.
	Les enquestes de salut disposen d'indicadors de salut sensibles a la detecció de desigualtats i que prevegin la diversitat de les dones. Quins.			L'enquesta de salut és l'enquesta nacional i disposa d'indicadors sensibles a la detecció de desigualtats: classes socials i indicadors desagregats per sexe.

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Salut i Consum. Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears (IDISBA)

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	25 dones i 52 homes	27 dones i 54 homes	
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	Patronat Comitè Executiu Director científic Director gerent Comitè Científic Extern Comitè Científic Intern Consell Social i Empresarial	Patronat Comitè Executiu Director científic Director gerent Comitè Científic Extern Comitè Científic Intern Consell Social i Empresarial	
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials (clàusules) s'han	0	0	

	establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.			
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	0	0	
	Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	0	0	
Organismes d'igualtat				
Unitats per a la igualtat				
	S'ha duit a terme el desplegament reglamentari de creació de les unitats d'igualtat, per donar compliment al que disposen la Llei 11/2016 i el Pla Estratègic d'Igualtat de Dones i Homes, aprovat pel Govern de les Illes Balears.	0	Pla d'Igualtat aprovat el novembre de 2019	
	S'ha fet formació específica en igualtat de gènere per als professionals designats a les	0	0	

	unitats d'igualtat. Desagregat per sexe i per any.			
	Nombre d'hores de la formació específica en igualtat de gènere per als professionals designats a les unitats d'igualtat. Per any.	0	0	
Cultura				
	Quines mesures s'han adoptat per promoure la igualtat d'oportunitats en la participació de les dones i els homes en les activitats culturals i lúdiques que tinguin lloc a la comunitat autònoma. Per any.	11/02/2018 Activitat de divulgació científica «Dia Internacional de la Dona i la Nina a la Ciència»	11/02/2019 Activitat de divulgació científica «Dia Internacional de la Dona i la Nina a la Ciència»	
	Nombre de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma fetes per dones. Per any.	0	0	
	Percentatge de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma fetes per dones, sobre el total de produccions culturals impulsades o amb participació de la Comunitat Autònoma. Per any.	0	0	
	Nombre de jurats creats per a la concessió de qualsevol tipus de premi promogut o subvencionat per l'Administració. Desagregat per sexe i per any.	0	0	
Educació				

Àmbit universitari				
	Nombre total de dones i homes que participen en els grups de recerca del sistema de recerca de les Illes Balears.	Dones: 31 Homes: 25	Dones: 51 Homes: 33	
	En les convocatòries d'ajuts i subvencions per al sistema de recerca de les Illes Balears, s'han establert clàusules en què apareix com a criteri de desempat la valoració especial dels projectes liderats per dones en els àmbits científics en què estan infrarepresentades i també dels que presentin grups de recerca amb presència equilibrada de dones i homes. S'ha aplicat aquest criteri? Quantes vegades?	0	0	
	Quants projectes del sistema de recerca de les Illes Balears estan liderats per dones. Quants suposen del total de projectes del sistema de recerca de les Illes Balears. Per any.	5 dones 12 homes	5 dones 11 homes	
	Quants projectes del sistema de recerca de les Illes Balears versen sobre la igualtat de dones i homes i/o plantegen mesures destinades a comprendre i erradicar la discriminació de les dones.			
	En els plans d'estudis dels ensenyaments de grau de l'àmbit sanitari s'han inclòs competències sobre la salut de les dones i sobre l'enfocament de gènere.			
	Quantes hores de formació comprenen les			

	competències sobre la salut de les dones i sobre l'enfocament de gènere. Per titulació i per any.			
Ocupació				
Igualtat laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	Nombre de personal dels serveis d'ocupació que disposa de la formació necessària en igualtat d'oportunitats per a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el disseny i l'execució de les polítiques d'ocupació. Desagregat per sexe i per any.	0	0	
	S'han duit a terme concursos de trasllats, per promocionar l'ascens professional a nivells superiors.	0	0	
	Hi ha criteris específics en les bases dels concursos de trasllats per atendre el caràcter prioritari en els sectors i les categories laborals en què estiguin infrarepresentades les dones, així com en les situacions singulars, tal com marca la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.	0	0	
	S'han inclòs ajuts específics per a dones per crear empreses o cooperatives, o ajuts a l'autoocupació en el marc de les polítiques de foment empresarial.	0	0	

	Quina ha estat la dotació econòmica dels ajuts específics per a dones per crear empreses o cooperatives, o ajuts a l'autoocupació en el marc de les polítiques de foment empresarial. Per any.	0	0	
Igualtat en el sector públic				
	Percentatge de proves selectives d'ocupació pública de les Illes Balears que inclouen matèries relatives a la normativa sobre igualtat i violència de gènere. Per any.	0	0	
	Nombre d'accions formatives que s'han impartit en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any.	0	0	
	Nombre de persones que han participat en accions formatives en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any i desagregat per sexe.	0	0	
	Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en les accions formatives en matèria d'igualtat de dones i homes. Per any i desagregat per sexe.	0	0	
	Nombre de persones que han participat en els cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge. Per any i desagregat per sexe.	0	0	
	Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en els cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge. Per any i desagregat per sexe.	0	0	

	Percentatge de processos de selecció per a l'accés a la funció pública, en què s'han inclòs continguts relatius a la legislació d'igualtat de dones i homes i la seva aplicació a l'activitat administrativa. Per any.	0	0	
	A les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques de les Illes Balears, s'hi ha adjuntat una avaluació de l'impacte de gènere, tal com indica la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.	0	0	
	Percentatge de processos selectius per a l'accés, la provisió i la promoció de l'ocupació pública que han inclòs una clàusula per la qual, en cas que hi hagi igualtat de capacitació, es doni prioritat a les dones en els cossos, les escales, els nivells i les categories de l'Administració en què la seva representació sigui inferior al 40 %, excepte si es donen en l'altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés a l'ocupació. Per any.	0	0	
	S'ha elaborat un pla d'igualtat del personal al servei de la CAIB i dels organismes i les entitats que en depenen, d'acord amb la normativa que els és aplicable.	0	Aprovació del Pla d'Igualtat (novembre de 2019)	

	Nombre de cursos que s'han impartit sobre la perspectiva de gènere en la salut, tant en els plans de formació inicial com de formació continuada del personal sanitari. Per any.	0	0	
Conciliació de la vida laboral, familiar i personal				
	Nombre de persones acollides al règim de teletreball en la funció pública balear. Desagregat per sexe i per any.	0	0	
	Nombre de persones acollides a plans de conciliació de les empleades i els empleats públics. Desagregat per sexe i per any.	1 excedència per cura d'un menor (dona)	0	
Violència masclista				
Recerca, formació i prevenció				
	D'acord amb la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, els òrgans competents en matèria de formació del personal de les administracions públiques de les Illes Balears, en col·laboració amb l'Institut Balear de la Dona, han d'elaborar un diagnòstic periòdic per conèixer el grau de formació del seu personal i, d'acord amb aquest diagnòstic, han de modificar la seva programació formativa. Cal indicar el nombre de modificacions introduïdes en la programació formativa del personal de les administracions	0	0	

	públiques de les Illes Balears. Quines. Per any.			
	Nombre de personal dels cossos policials que depenen de les administracions públiques que disposen de formació bàsica en matèria de violència masclista. Desagregat per sexe i per any.	0	0	
	Nombre de cursos de formació, adreçats als cossos policials, destinats a la formació i la capacitatió específica i permanent en matèria de prevenció, assistència i protecció de les dones que pateixen violència masclista. Per any.	0	0	

**Conselleria de Transició Energètica, Sectors Productius i Memòria
Democràtica**

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria de Transició Energètica, Sectors Productius i Memòria Democràtica

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				<i>* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria</i>
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	—	—	
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	0	0	
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	0	0	En aquesta Conselleria elaboram estadístiques de qualitat de l'aire, emissions per tipus d'activitat econòmica i de control energètic.

	Nombre de nous indicadors que s'han inclòs per conèixer de forma més àmplia la realitat diferenciada de dones i homes, així com per detectar situacions de discriminació múltiple. Assenyalau-los.	0	0	
	S'ha fet formació específica al personal per establir nous indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. Per any.	0	0	
	Nombre d'indicadors que s'han revisat i/o adequat en les definicions estadístiques existents, per contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones, per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu, i per prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones. Assenyalau-los.	0	0	
Organismes d'igualtat				
Unitats per a la igualtat				
	S'ha duit a terme el desplegament reglamentari de creació de les unitats			És competència de la Secretaria General,

	d'igualtat, per donar compliment al que disposen la Llei 11/2016 i el Pla Estratègic d'Igualtat de Dones i Homes, aprovat pel Govern de les Illes Balears.			entenem.
--	--	--	--	----------

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

**Conselleria de Transició Energètica, Sectors Productius i Memòria Democràtica.
Institut d'Innovació Empresarial de les Illes Balears (IDI)**

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	<i>* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria</i>
Representació				
	Nombre de dones i homes en els òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any i desagregat per sexe.	4 dones 7 homes	4 dones 4 homes	
	Nombre d'òrgans col·legiats, consells d'administració o altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participi l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que integren el sector públic instrumental. Per any.	1 (Consell de Direcció)	1 (Consell de Direcció)	
Estadístiques i estudis				
	Percentatge de dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics en què s'inclou la variable «sexe». Per any.	Desglossament del personal de l'IDI per categoria i sexe en la memòria dels comptes anuals.	Desglossament del personal de l'IDI per categoria i sexe en la memòria dels comptes anuals.	

Ajuts públics				
	En relació amb les bases reguladores de les subvencions i amb les convocatòries corresponents, nombre de valoracions en què s'han incorporat clàusules per actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere. Per any.	0	0	
	Quin percentatge suposen del total de subvencions. Per any.	0	0	
Contractació pública				
	Pel que fa a l'execució dels contractes que s'han formalitzat a la vostra Conselleria, quantes condicions especials (clàusules) s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per any.	20	20	Clàusula especial d'execució sobre igualtat entre homes i dones de l'Acord del Consell de Govern de 29 d'abril (BOIB núm. 54, de 30/04/2016).
	Quin percentatge suposen sobre el total. Per any.	100	100	
	Nombre d'empreses que s'han presentat a les licitacions de contractes que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona, previst en l'article 40.5 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones	0	0	

	i homes, o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.			
	Nombre d'empreses que han guanyat un contracte, que disposen del visat previ de l'Institut Balear de la Dona o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Per any.	0	0	
Ocupació				
Igualtat laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	S'han duit a terme concursos de trasllats, per promocionar l'ascens professional a nivells superiors.	0	1	
Igualtat en el sector públic				
	S'ha elaborat un pla d'igualtat del personal al servei de la CAIB i dels organismes i les entitats que en depenen, d'acord amb la normativa que els és aplicable.	L'IDI, per nombre de treballadors, no té l'obligatorietat de fer un pla d'igualtat.	L'IDI, per nombre de treballadors, no té l'obligatorietat de fer un pla d'igualtat.	

Igualtat en la seguretat i salut laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	S'ha elaborat un protocol perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes situacions, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars, tal com estableix la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.		L'IDI ha aprovat un protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament moral o psicològic, sexual o per raó de sexe.	
Conciliació de la vida laboral, familiar i personal				
	Nombre de persones acollides al règim de teletreball en la funció pública balear. Desagregat per sexe i per any.	0	0	
	Nombre de persones acollides a plans de conciliació de les empleades i els empleats públics. Desagregat per sexe i per any.	7 dones 4 homes	6 dones 4 homes	
	Nombre de campanyes o activitats	0	0	

	formatives que s'han duit a terme amb l'objectiu d'afavorir la corresponsabilitat en en la vida laboral, la personal i la familiar de les empleades i els empleats públics. Assenyalau-les.			
	S'han establert permisos de maternitat/paternitat addicionals als obligatoris fixats per llei, per a les empleades i els empleats públics. Quins.	No	No	

Conselleria d'Educació i Formació Professional

Informe biennal sobre actuacions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes

Conselleria d'Educació i Formació Professional

	Enquesta	Respostes		Observacions
		Any 2018	Any 2019	
				<i>* Podeu afegir-hi altres accions que dugui a terme la vostra Conselleria</i>
Educació				Les dades d'aquest apartat són extretes de les memòries de convivència que els centres han enviat a l'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar. S'ha de tenir en compte que cada any el nombre de centres que han enviat la memòria de convivència és diferent. Cal tenir present això a l'hora d'interpretar els resultats. L'any 2018, es varen rebre 382 memòries i l'any 2019 se'n varen rebre 265.
	Nombre de projectes implementats per potenciar la igualtat real de dones i homes en totes les seves dimensions.	233	182	

	Indicau-los. Per any.			
	<p>Nombre de continguts curriculars modificats per potenciar la igualtat real de dones i homes en totes les seves dimensions. Indicau-los. Per any.</p>	<p>183 (63,08 %) centres han inclòs la coeducació en els seus objectius curriculars.</p>	<p>141 (78,49 %) centres han inclòs la coeducació en els seus objectius curriculars.</p>	<p>Any 2019</p> <p>241 han sensibilitzat visualitzant les dones com a referents. 171 disposen de material didàctic amb perspectiva d'igualtat. 99 han detectat i eliminat materials didàctics que no respectaven la igualtat.</p>
	<p>Hi ha un protocol en detecció, prevenció i intervenció en casos de violència masclista a la vostra Conselleria?</p>	<p>Dins el protocol d'assetjament escolar hi ha un annex 13, específic per a la intervenció en casos de violències masclistes.</p>	<p>Dins el protocol d'assetjament escolar hi ha un annex 13, específic per a la intervenció en casos de violències masclistes.</p>	<p>El mes de juny de 2020 es publicarà la guia de prevenció i intervenció de les violències masclistes als centres escolars.</p>
	<p>Nombre d'activitats desenvolupades a la vostra Conselleria en el marc del 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones.</p>		<p>1</p>	<p>Fet en col·laboració amb el CIFP Son Llebre. Contribució a la prevenció de les violències masclistes mitjançant vuit pòsters, juntament amb orientacions metodològiques a través d'unitats didàctiques.</p>

	<p>Nombre de centres que han participat en les activitats ofertes dins el projecte «Accions de sensibilització per a la prevenció de la violència masclista en els centres educatius en el marc del 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones».</p>		<p>105 centres: 78 a Mallorca, 13 a Menorca i 14 a Eivissa i Formentera.</p>	
	<p>Hi ha programes de col·laboració amb altres institucions o entitats per prevenir les conductes violentes? Quins? Per any.</p>		<p>Projecte d'inversió d'IBDONA: «Assessoria tècnica per dinamitzar i implementar la coeducació i la prevenció de les violències masclistes en els centres educatius de les Illes Balears».</p>	
	<p>Nombre de centres educatius que han posat en marxa projectes de coeducació que fomentin la construcció de relacions igualitàries entre dones i homes. Per any.</p>	<p>233 (60,99 %)</p>	<p>182 (68,67 %)</p>	
	<p>Quines noves accions ha implementat la vostra Conselleria per posar en marxa els projectes de coeducació</p>		<p>Pla d'Igualtat 2019-2022</p>	

	que fomentin la construcció de relacions igualitàries entre dones i homes. Per any.			
	Nombre de centres educatius que han implementat el projecte «Cap a la coeducació als centres educatius». Per any.		43 centres (curs 2019-2020) 38 centres a Mallorca 1 centre a Menorca 2 centres a Eivissa 2 centres a Formentera	
	Nombre de centres educatius que disposen de pla d'igualtat. Nombre total de centres. Per any.		Fases per al disseny i la implementació del Pla d'Igualtat i Coeducació — Curs 2020-2021: fase de diagnòstic i disseny. — Curs 2021-2022: fase d'implantació.	
	Nombre de centres que tenen una persona responsable de la coeducació, amb formació específica, que impulsi la igualtat de gènere i faciliti un coneixement millor dels obstacles i les discriminacions que dificulten la plena igualtat de dones i homes. Per any.		170	

	<p>Percentatge de centres que tenen una persona responsable de la coeducació, amb formació específica, que impulsi la igualtat de gènere i faciliti un coneixement millor dels obstacles i les discriminacions que dificulten la plena igualtat de dones i homes. Per any i desagregat per sexe.</p>		42,5 %	
	<p>Activitats de coordinació entre els agents de convivència i coeducació. Nombre de participants per sexe i nombre d'activitats realitzades.</p>	<p>3 trobades a Mallorca, Menorca i Eivissa</p> <p>281 persones participants (persones coordinadores de convivència i coeducació)</p>	<p>3 jornades a Mallorca, Menorca i Eivissa</p> <p>381 persones participants (persones coordinadores de convivència i coeducació), 333 dones i 48 homes</p>	
	<p>Disposar de formació específica en coeducació és considerat un mèrit / un requisit en les convocatòries d'accés al professorat. Assenyalau si es tracta d'un mèrit o un requisit.</p>	<p>Requisit per accedir-hi:</p> <p>PEF: Cap a la coeducació</p> <p>Accions de sensibilització a l'entorn del 25 N</p>	<p>Requisit per accedir-hi:</p> <p>PEF: Cap a la coeducació</p> <p>Accions de sensibilització a l'entorn del 25 N</p>	

	<p>Percentatge de centres que, una vegada constituït el consell escolar, han designat una persona per impulsar mesures educatives per fomentar la igualtat real i efectiva entre homes i dones, en compliment de l'article 126.2 de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, de l'educació. Per any.</p>		8,5 %	
	<p>Quin organisme de la Conselleria d'Educació s'encarrega de dur a terme el seguiment de les persones designades pels consells escolars.</p>		<p>Direcció General de Primera Infància, Innovació i Comunitat Educativa</p> <p>Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar</p>	
Currículum				

	<p>Accions específiques que ha duit a terme la Conselleria d'Educació per incloure en el disseny i el desenvolupament curricular els objectius següents: eliminar els prejudicis, els estereotips i els rols segons el sexe, per l'orientació sexual o per la identitat sexual, construïts segons els patrons socioculturals de conducta assignats a dones i homes, amb la finalitat de garantir, tant a les alumnes com als alumnes, possibilitats de desenvolupament personal integral, tal com indica la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes. Per any.</p>		<p>Instruccions 14/2020, per al desplegament del Pla de Coeducació de les Illes Balears amb referència a l'objectiu específic 2.2 (acció 25), sobre la incorporació de la perspectiva de gènere a l'educació: redacció i difusió d'orientacions per al disseny i desenvolupament del Pla d'Igualtat i Coeducació del centre</p>	
--	--	--	---	--

	<p>Quin organisme/departament és el competent per fer el seguiment de les accions específiques que ha duit a terme la Conselleria d'Educació per incloure en el disseny i el desenvolupament curricular els objectius següents: eliminar els prejudicis, els estereotips i els rols segons el sexe, per l'orientació sexual o per la identitat sexual, construïts segons els patrons socioculturals de conducta assignats a dones i homes, amb la finalitat de garantir, tant a les alumnes com als alumnes, possibilitats de desenvolupament personal integral, tal com indica la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes. Per any.</p>		<p>Direcció General de Primera Infància, Innovació i Comunitat Educativa.</p> <p>Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar</p>	
--	---	--	---	--

	<p>Quin és el pressupost específic per dur a terme les accions per incloure en el disseny i el desenvolupament curricular els objectius següents: eliminar els prejudicis, els estereotips i els rols segons el sexe, per l'orientació sexual o per la identitat sexual, construïts segons els patrons socioculturals de conducta assignats a dones i homes, amb la finalitat de garantir, tant a les alumnes com als alumnes, possibilitats de desenvolupament personal integral, tal com indica la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes. Per any.</p>		<p>156.503,16 euros</p>	<p>Correspon al pressupost del projecte d'inversió «Assessoria tècnica per dinamitzar i implementar la coeducació i la prevenció de les violències masclistes en els centres educatius de les Illes Balears».</p>
	<p>Nombre de centres que han modificat el contingut curricular de les àrees de coneixement i disciplines per integrar el saber de les dones i la seva contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat. Per any.</p>		<p>241 centres han visibilitzat les dones com a referents.</p>	

	<p>Nombre de centres que han revisat i, si escau, corregit els continguts que s'imparteixen per integrar el saber de les dones i la seva contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat. Per any.</p>		<p>99 centres han detectat i eliminat materials didàctics que no respectaven la igualtat.</p>	
	<p>Quines activitats s'han duit a terme per visibilitzar el saber de les dones i la seva contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat. Per any.</p>	<p>Programa ADA i DIANA. 1 centre</p>	<p>Programa ADA i DIANA. 2 centres</p>	
	<p>Accions duites a terme als centres per incorporar coneixements necessaris perquè els alumnes i les alumnes es facin càrrec de les seves actuals i futures necessitats i responsabilitats relacionades amb les tasques domèstiques i d'atenció de les persones. Quins.</p>		<p>155 centres han duit a terme campanyes de sensibilització a l'alumnat.</p> <p>27 centres han sensibilitzat les famílies amb campanyes.</p>	
	<p>Nombre d'alumnes, desagregat per sexe, matriculats a batxiller, per branques de coneixement. Per any.</p>			

	<p>Nombre de centres que han inclòs en el currículum educatiu un apartat per a l'aprenentatge de mètodes no violents de resolució de conflictes i de models de convivència basats en la diversitat i en el respecte a la igualtat de drets i oportunitats de dones i homes. Per any.</p>		<p>167 prevenció, detecció i intervenció de ciberassetjament. 98 respecte a la diversitat sexual i la prevenció de l'homofòbia. 200 programes d'acollida. 180 foment de la cohesió de grups. 142 bon ús de les tecnologies i Internet. 159 educació social i emocional. 165 pràctiques restauratives. 115 tutories entre iguals. 92 programes de mediació. 24 cibermentors.</p>	
	<p>Relació d'accions dutes a terme als centres educatius per a l'aprenentatge de mètodes no violents de resolució de conflictes i de models de convivència basats en la diversitat i en el respecte a la igualtat de drets i oportunitats de dones i homes. Per any.</p>		<p>74 interculturalitat.</p>	

	Percentatge de dones i homes, desagregat per sexes, que es troben matriculats a formació professional, per branques.		10.391 homes (51,82 %) 9.660 dones (48,17 %)	Dades aportades pel Dept. Formació Professional i Qualificacions Professionals
	Percentatge de dones i homes, desagregat per sexes, que abandonen de forma prematura la formació professional, per branques.		1.466 homes (58,1 %) 1.057 dones (41,89 %)	Dades aportades pel Dept. Formació Professional i Qualificacions Professionals *Cal tenir en compte que per abandonament hem agafat «Alumnat que no ha titulat durant el curs 2019-2020 i no s'ha matriculat al 2020-2021 del mateix cicle».
	Nombre de centres que inclouen formació específica per a l'alumnat en el tractament de la vida afectiva i sexual, amb l'objectiu de prevenir, entre d'altres, conductes violentes, evitar embarassos no desitjats i evitar la discriminació per orientació sexual. Per any.		182 foment de la igualtat de gènere. 98 respecte a la diversitat sexual i la prevenció de l'homofòbia. 62 prevenció de l'abús sexual.	
	Nombre de centres en què s'ha implementat el projecte «Amb tots els sentits». Assenyalau a	42 centres: 30 a Mallorca, 9 a Menorca, 1 a Eivissa i 2 a Formentera.	25 centres: 16 a Mallorca, 3 a Menorca, 5 a Eivissa i 1 a	Les dades d'aquest apartat són extretes de les memòries de la

	quines etapes educatives.		Formentera.	Conselleria de Salut i Consum. Direcció General Salut Pública i Participació. Coordinació de Sida i Sexualitat. Programa ofert a tots els centres d'educació secundària obligatòria i a formació professional bàsica i batxillerat.
	L'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar de les Illes Balears, o altres organismes amb les mateixes competències, ha duit a terme una anàlisi de la importància que té el fenomen de l'ús de les tecnologies i xarxes socials com a eina per exercir la violència masclista, amb l'objectiu de dissenyar actuacions específiques per combatre'l. Per any.			No hem duit a terme cap anàlisi.
Materials didàctics			Actualment, la supervisió dels llibres de text i materials didàctics no es fa de forma sistemàtica. S'actua de manera selectiva, arran de situacions que es	

			puguin presentar, ja sigui per atendre consultes de centres educatius o bé demandes de famílies.	
	S'ha fet una anàlisi del material didàctic que utilitzen els centres per garantir que aquest no presenta les persones com a inferiors o superiors en dignitat segons el sexe, per orientació sexual o identitat sexual, o com a objectes sexuals, ni justifica o banalitza la violència masclista.			La normativa determina que la competència per a la supervisió dels llibres de text i la resta de material curricular forma part del procés ordinari d'inspecció que exerceix l'administració educativa. L'òrgan de la conselleria competent en matèria d'educació no universitària al qual s'encomanen l'assessorament, la supervisió, l'avaluació i el control dels centres docents d'ensenyament no universitari, dels serveis i dels programes educatius de l'àmbit de competència de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears és el Departament d'Inspecció

				Educativa.
	<p>Nombre de material retirat o modificat després de l'anàlisi del material didàctic utilitzat pels centres per garantir que aquest no presenta les persones com a inferiors o superiors en dignitat segons el sexe, per orientació sexual o identitat sexual, o com a objectes sexuals, ni justifica o banalitzava la violència masclista.</p>		<p>No es té constància de cap material retirat o modificat.</p>	<p>Departament d'Inspecció Educativa</p>
	<p>S'ha fet una anàlisi del material didàctic que utilitzen els centres per garantir que es fa un ús no sexista del llenguatge, s'evita la invisibilització de les dones per mitjà del llenguatge i es garanteix en les imatges o les representacions la presència equilibrada i no estereotipada de dones i homes.</p>		<p>No se'n té constància.</p>	<p>Departament d'Inspecció Educativa</p>

	<p>Nombre de material retirat o modificat després de l'anàlisi del material didàctic utilitzat pels centres per garantir que es fa un ús no sexista del llenguatge, s'evita la invisibilització de les dones per mitjà del llenguatge i es garanteix en les imatges o les representacions la presència equilibrada i no estereotipada de dones i homes.</p>		<p>105 han detectat i eliminat materials didàctics que no respectaven la igualtat. 171 centres disposen de material didàctic amb perspectiva d'igualtat.</p>	<p>Dades extretes de les memòries de CONVIVÈXIT, que ens envien els centres.</p>
Consells escolars				
	<p>Nombre de persones que han designat els consells escolars i el Consell Escolar de les Illes Balears perquè impulsin mesures educatives que fomentin la igualtat real i efectiva entre homes i dones i la prevenció de la violència masclista, i en facin el seguiment. Desagregat per sexe i any.</p>		<p>34 centres de Mallorca</p>	
	<p>Percentatge de les persones designades pels consells escolars i el Consell Escolar de les Illes Balears que disposen de formació en igualtat de gènere. Desagregat per sexe i per any.</p>			<p>*El Servei de Comunitat Educativa no disposa d'aquestes dades.</p>

	Nombre de cursos facilitats per l'Administració sobre igualtat de gènere adreçats a les persones designades pels consells escolars. Per any.		1	Formació consells escolars a Mallorca
	Percentatge d'homes i dones als consells escolars, per centre. Diferenciat per sexe i per any.			*El Servei de Comunitat Educativa no disposa d'aquestes dades.
	S'ha designat una persona en representació de l'Institut Balear de la Dona per formar part del Consell Escolar de les Illes Balears, per impulsar mesures educatives per fomentar la igualtat real i efectiva entre homes i dones, i per fer-ne el seguiment.			*El Servei de Comunitat Educativa no disposa d'aquestes dades.
Formació				*Dades del Servei de Normalització Lingüística i Formació
	Entre els plans de formació disponibles per a professorat es disposa de cursos específics en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes. Nombre de cursos per any.	1	0	

	Nombre de participants en les accions de formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes. Desagregat per sexe i per any.	5 H 8 D	0	
	Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en els cursos en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes. Per any i desagregat per sexe.	0	0	
	Nombre d'hores impartides dels cursos en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes. Per any.	20	0	
	Entre els plans de formació disponibles per a professorat actualment es disposa de preparació específica en coeducació. Nombre de cursos per any.	5	14	Amb la col·laboració de la Direcció General de Formació Professional i Formació del Professorat. Amb la col·laboració d'IBDONA i l'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar. CONVIVÈXIT du 2 cursos: Cap a la coeducació als centres educatius i El personal docent com a agent de coeducació.

	Nombre de participants en les accions de formació específica en coeducació. Per any i desagregat per sexe.	85 H 531 D	139 H 748 D	*Cursos que fa CONVIVÈXIT: — Cap a la coeducació als centres educatius, 3a edició, hi participaren 220 docents de 37 centres públics i 6 centres concertats (178 dones i 42 homes), 2019. — El personal docent com a agent de coeducació, 3a edició, hi participaren 110 docents (93 dones i 17 homes), 2019.
	Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en els cursos en matèria de coeducació adreçats al professorat. Per any i desagregat per sexe.	5 H 90 D	35 H 217 D	
	Nombre d'hores impartides dels cursos en matèria de coeducació adreçats al professorat. Per any.	133	507	
	Percentatge de docents formats en el curs d'agents de coeducació. Per any.	152	131	No es té el total de docents per fer el percentatge.

	Entre els plans de formació disponibles per a professorat actualment es disposa de cursos de preparació específica en violència masclista i educació afectiva i sexual. Nombre de cursos per any.	10	11	
	Nombre de participants en les accions de formació específica en violència masclista i educació afectiva i sexual. Per any.	37 H 247 D	13 H 108 D	
	Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en els cursos en matèria violència masclista i educació afectiva i sexual adreçats al professorat. Per any i desagregat per sexe.	53 H 230 D	40 H 222 D	
	Nombre d'hores impartides dels cursos en matèria violència masclista i educació afectiva i sexual adreçats al professorat. Per any.	403	500	

	Entre els plans de formació disponibles per a professorat actualment es disposa de preparació específica en història de les dones i la prevenció, la detecció i les formes d'actuació davant la violència en l'àmbit escolar. Nombre de cursos per any.	4	8	
	Nombre de participants en les accions de formació específica en història de les dones i la prevenció, la detecció i les formes d'actuació davant la violència en l'àmbit escolar. Per any.	33 H 122 D	54 H 277 D	
	Nombre de persones que han quedat en llista d'espera en les accions de formació específica en història de les dones i la prevenció, la detecció i les formes d'actuació davant la violència en l'àmbit escolar. Per any i desagregat per sexe.	20 H 76 D	34 H 221 D	

	Nombre d'hores impartides en les accions de formació específica en història de les dones i la prevenció, la detecció i les formes d'actuació davant la violència en l'àmbit escolar. Per any.	47	89	
Ocupació				
Igualtat en la seguretat i salut laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears				
	A la vostra Conselleria s'ha fet difusió dels codis de bones pràctiques destinats a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.			
	A la vostra Conselleria s'han fet campanyes informatives o accions de formació destinades a promoure un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.			
Drets socials bàsics				

Serveis sociocomunitaris				
	S'han incrementat els serveis d'atenció educativa i assistència a la infància que cobreixen les necessitats de la població en les edats prèvies a l'escolarització obligatòria i que ofereixen horaris i calendaris amplis i flexibles.			
	Nombre de places dels recursos d'atenció educativa i assistència a la infància que cobreixen les necessitats de la població en les edats prèvies a l'escolarització obligatòria.			
Violència masclista				
Recerca, formació i prevenció				
	Nombre de personal que pugui intervenir en l'atenció a les víctimes de violència de gènere que disposa de formació bàsica en matèria de violència masclista. Desagregat per sexe. Per any.			

	<p>Nombre i títol de les campanyes de sensibilització que incloguin un conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives destinades a generar canvis i modificacions en les actituds de la població que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista que s'han duit a terme la vostra Conselleria. Per any.</p>			
	<p>Nombre de plans d'actuació enfront de les violències masclistes que s'han duit a terme a la vostra Conselleria, accions orientades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, inclòs el treball específic amb agressors. Assenyalau-los. Per any.</p>			

	<p>Pressupost per a les activitats fetes en el marc del dia 1 de març, Dia de les Illes Balears; el dia 8 de març, Dia Internacional de la Dona, i el dia 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones, a la vostra Conselleria, per sensibilitzar, promoure la igualtat entre dones i homes i lluitar contra les violències masclistes. Per any.</p>			
	<p>Quines activitats s'han duit a terme a la vostra Conselleria en el marc del dia 1 de març, Dia de les Illes Balears; el dia 8 de març, Dia Internacional de la Dona, i el dia 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones, per sensibilitzar, promoure la igualtat entre dones i homes i lluitar contra les violències masclistes. Per any.</p>			
<p>Atenció i protecció a les víctimes</p>				

	<p>S'ha desplegat reglamentàriament l'accés preferent a les escoles finançades totalment o parcialment amb fons de les administracions públiques a les dones víctimes de violència masclista, i els seus fills i filles, amb garantia del dret a l'escolarització immediata, i també en l'accés a beques per a les seves filles i fills i a altres ajuts o serveis que hi hagi en l'àmbit educatiu.</p>			
	<p>Nombre de dones víctimes de violència masclista que han accedit a beques en l'àmbit educatiu per a les seves filles i els seus fills. Per any.</p>			
	<p>Quin percentatge suposen les beques en l'àmbit educatiu destinades a les filles i als fills de dones víctimes de violència de gènere sobre el total de beques atorgades. Per any.</p>			
	<p>Total de la despesa econòmica de les beques en l'àmbit educatiu destinades a les filles i als fills de dones víctimes de violència de gènere. Per any.</p>			

