



Estudi per a l'elaboració del III Pla d'Igualtat

entre dones i homes dels serveis generals de
l'Administració de la CAIB
(2021-2024)

Index de la presentació

Metodologia i instruments **4 a 15**

Principals característiques del personal **16 a 19**


Principals dades dels indicadors d'impacte **20 a 40**

- Eix 1.....21 a 25
- Eix 2.....26 a 29
- Eix 3.....30 a 32
- Eix 4.....33 a 34
- Eix 5.....35 a 39
- Eix 6.....40

Conclusions **41 a 44**

L'objectiu d'aquest informe és:

Avaluar l'impacte que ha tengut l'execució del II Pla d'Igualtat sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dels serveis generals de l'Administració de la CAIB.



**A. Metodologia i instruments
utilitzats per fer l'estudi de
l'impacte del II Pla d'Igualtat**

A. Metodologia i instruments utilitzats per fer l'estudi d'impacte del II Pla d'Igualtat

1. Entrevistes i qüestionaris en línia a persones relacionades amb l'execució del pla i a directora IBdona.
2. Explotació de la Base de dades del personal (RH).
3. Enquesta al personal.
4. Anàlisi dels missatges rebuts a la bústia de suggeriments del pla d'igualtat .

A. Metodologia i instruments utilitzats per fer la diagnosi

1. Entrevistes i qüestionari en línia

Comissió Tècnica Seguiment Pla Igualtat	9
EBAP	2
Inspecció de Serveis	1
Unitat RH conselleria	1
IBdona (directora)	1

A.1. Entrevistes i qüestionari en línia

- En general, totes les persones entrevistades **valoren molt positivament** la seva participació en el II Pla d'Igualtat i els objectius aconseguits.
- Es destaca que es percep coherència i continuïtat amb el I Pla. Es considera que s'ha donat la **mateixa importància i s'ha treballat de la mateixa manera en tots els eixos**.

A.1. Entrevistes i qüestionari en línia

Propostes àrees que necessiten més atenció:

TELETREBALL

- **Revisió del Decret de Teletreball** respecte a qui té dret de sol·licitar-lo i respecte a qui n'autoritza la concessió.
- **Incloure a l'RLT** si el lloc és compatible amb teletreballar o no.

A.1. Entrevistes i qüestionari en línia

Punts en els que cal continuar treballant

- Revisió del **protocol d'assetjament**: conseqüències de major pes i més immediates per a la persona que assetja.
- Afavorir que les dones puguin optar a la **promoció interna** en igualtat de condicions que els homes a través de noves mesures de conciliació.
- Incloure informació sobre el **pla d'igualtat** en els **manuals d'acolliment**.

A.1. Entrevistes i qüestionari en línia

Propostes concretes per al III Pla (1 de 4)

- **Formular indicadors de resultats i d'impacte concrets**, tant quantitativus com qualitativus.
- **Augmentar la visibilitat** de les accions realitzades durant el Pla.
- **Augmentar el compromís** amb els temes d'igualtat de les jerarquies superiors.

A.1. Entrevistes i qüestionari en línia

Propostes concretes per al III Pla (2 de 4)

- . Augmentar la formació **en línia**.
- . Treballar perquè el professorat de l'EBAP inclogui la **perspectiva de gènere** en les seves formacions.
- . Ofertar formació de **llenguatge no sexista**.
- . Creació d'una àrea de formació per a personal amb funcions directives que inclogui el **tema “Dones i lideratge”**.
- . Disgregar la part de formació en matèria d'igualtat com un **eix amb entitat pròpia**.

A.1. Entrevistes i qüestionari en línia

Propostes concretes per al III Pla (3 de 4)

- **Conciliació:** Tenir en compte les càrregues familiars dels ascendents encara que no estiguin a càrrec ni siguin convivents.
- **Enfortir la coordinació amb altres comissions** (per exemple, la Comissió de Teletreball i la del col·lectiu LGTBI)

A.1. Entrevistes i qüestionari en línia

Propostes concretes per al III Pla (4 de 4)

Mesures instrumentals:


- Reforçar el paper de les persones responsables d'igualtat.
- Nomenar més inspectors/es.
- Fixar pressupostos amb impacte de gènere.
- Disminuir la quantitat de mesures del Pla en general, per poder dedicar el temps necessari a cada acció.

A.2. Enquesta al personal (1 de 2)

- L'enquesta es va enviar per correu electrònic 4698 persones de serveis generals. També es va publicar un enllaç en la Intranet.
- La varen respondre **1986 persones (42,27%)**.
- Aquest alt percentatge de participació, suposa **un error de $\pm 2,2\%$** per a un nivell de confiança del 99%.

A.2. Enquesta al personal (2 de 2)

- **Representativitat per sexes:** el percentatge de dones i homes participants (69,5% i 30,5%, respectivament) s'assembla molt al de la plantilla (67,9% i 29,8%).
- La mitjana d'edat dels **homes (48,2 anys)** que varen participar a l'enquesta és pràcticament igual que la de **dones (48,1 anys)**. A més, s'apropa molt a la mitjana d'edat de la plantilla de la CAIB.
- L'enquesta ens ha permet **recollir les dades de nivell d'estudis amb molta més exactitud** que la base de dades.



B. Principals característiques del personal de serveis generals de l'Administració de la CAIB

B. Principals característiques del personal de serveis generals de l'Administració de la CAIB

- Formada per **4805 persones**.
- El **67,4%** del personal són **dones**.
- El **87,7%** de les persones estan ubicades a **Mallorca**.
- El **73,7%** es troba a la franja d'edat dels **40 als 59 anys**.
- La mitjana d'edat és de **48,5 anys** en els **homes** i del **48,4** en les **dones**.
- Un **60,89%** de persones **tenen fills/filles menors de 18 anys**.

B. Principals característiques del personal de serveis generals de l'Administració de la CAIB

- El **83,12%** del personal forma part del **funcionariat** (52,84% de carrera i 30,28% interí). El **16,86%** restant correspon a **personal laboral**.
- Tenint en compte que el **67,41%** del personal són **dones**, hi ha **major proporció de dones interines i laborals temporals** (71,5% i 80,8%, respectivament).

B. Principals característiques del personal de serveis generals de l'Administració de la CAIB

- De mitjana, les persones duen **16 anys treballant** per a l'Administració de la CAIB (homes, 17,2; dones, 15,8).
- **Un 51,9% té estudis universitaris** (diplomatura, llicenciatura o grau)
- La resta:
 - 1,8% certificat d'escolaritat
 - 16,4% ESO o equivalent
 - 24,7% el batxillerat superior o una formació professional.

C. Principals dades dels indicadors d'impacte

C. Principals dades dels indicadors d'impacte

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

C. Principals dades dels indicadors d'impacte de l'eix 1

- **La gran majoria** de persones enquestades afirma que **coneix l'existència del Pla d'Igualtat** (87,7% dones, 84,8% homes).
- Un **23%** dels **homes** i un **26,7%** de les **dones** afirma **conèixer les lleis d'igualtat**. Els percentatges s'han més que **duplicat des de 2015** (va ser del 10%).
- Un **72,8%** de les persones enquestades respon que **està molt o bastant d'acord que l'Administració de la CAIB té molt en compte la igualtat d'oportunitats**.

C. Principals dades dels indicadors d'impacte de l'eix 1

- **Un 74,5%** de les persones enquestades respon que **no coneix l'existència d'una persona responsable d'igualtat** a la seva conselleria o organisme.
- **Un 60,8%** del personal **no sabia on adreçar-se** en el cas d'haver de plantejar alguna qüestió sobre igualtat.
- **Un 58,8%** de les persones enquestades no visita mai el **microlloc del pla d'igualtat**

C. Principals dades dels indicadors d'impacte de l'eix 1

- Un 89,8% dels homes nega haver estat discriminat en els darrers anys enfront d'un 78,6% de les dones.
- Pel que fa a la presència en els **òrgans col·legiats**, hi trobam **segregació vertical**:
 - El **8,3 %** dels homes que estan a òrgans col·legiats exerceixen la presidència, en comparació amb un **3,3 %** de les dones.
 - Només un **29,3 %** dels homes NO formen part de cap òrgan col·legiat, quan les dones que NO formen part són el **70,7 %**.

C. Principals dades dels indicadors d'impacte de l'eix 1

Més segregació vertical:

- Les **dones** ocupen tot just el 50% dels **llocs singularitzats de grau alt**, una **proporció molt baixa** tenint en compte que suposen el 67,4% de personal funcionari. Per contra, ocupen el 73,96% dels llocs singularitzats de grau bàsic.
- A més, cal apuntar que **no es perceben diferències significatives** en aquesta situació **respecte a 5 anys abans** (juliol de 2015), ja que en aquell moment les dones que ocupaven llocs singularitzats de grau alt suposaven un 50,56%, i les que ocupaven llocs singularitzats de grau bàsic suposaven un 74,78%.

C. Principals dades dels indicadors d'impacte

Eix 2. Accés, promoció i condicions de treball

C. Principals dades dels indicadors d'impacte de l'eix 2

- **Alta participació** del personal en els **cursos de formació** (56%) que és **major en les dones** (59,4%) que no en els homes (49%).
- Més d'un terç de les persones enquestades estan molt **interessades en continuar formant-se en 2021, sobre tot el línia.**
- Existeix una **marcada segregació**, atès que a les categories A1 i C1 els homes tenen més presència. A la categoria C2 és on la presència masculina és més exígua. Aquesta segregació també es dona entre el personal laboral.

C. Principals dades dels indicadors d'impacte de l'eix 2

- **Els homes (28,1%) ocupen més llocs de responsabilitat amb personal a càrrec que les dones (21,9%).**
- **Els homes perceben el problema de la desigualtat d'oportunitats amb molta menor mesura que les dones.**
- **Elles es presenten menys a convocatòries de promoció interna. Falta de temps per estudiar i les responsabilitats familiars són motius que elles nomenen clarament més que no ells.**

C. Principals dades dels indicadors d'impacte de l'eix 2

- **Les dones**, a l'efecte de retribucions, **cobren 6.797 € anuals menys** que els homes.
- Aquesta diferència retributiva no desapareix quan es té en compte el nivell de formació. És més, arriba a la **màxima diferència entre els col·lectius de persones llicenciades**.

C. Principals dades dels indicadors d'impacte

Eix 3. Conciliació i corresponsabilitat

C. Principals dades dels indicadors d'impacte de l'eix 3

- **Les dones han gaudit de mesures de conciliació en una proporció més alta** que no els homes, i de forma molt acusada en referència amb els permisos per deure inexcusable i permisos per indisposició.
- **Un 4,9%** de les persones enquestades manifesten que **se'ls ha denegat** alguna mesura de **conciliació**. La meitat d'aquestes denegacions són de teletreball.
- Tant homes com dones perceben que **acollir-se a mesures de conciliació** podria comportar **conseqüències negatives**.

C. Principals dades dels indicadors d'impacte de l'eix 3

- El **71%** de la plantilla ha **teletreballat per primera vegada** durant el confinament.
- A **més de la meitat** de les persones els agradaria acollir-se a la modalitat de **teletreball en el futur**.
- El **grau de satisfacció amb el temps** personal, familiar i per als estudis **és més elevat entre els homes** que entre les dones.
- Un **84,6%** de les persones enquestades **no coneix la Guia de Corresponsabilitat**.

C. Principals dades dels indicadors d'impacte

Eix 4. Imatge i llenguatge igualitari

C. Principals dades dels indicadors d'impacte de l'exi 4

- Encara que **la meitat de les persones** enquestades **coneix la Guia per a una comunicació no sexista**, el **nivell d'utilització és baix**.
- Un **57,1%** de les persones enquestades **considera que la guia és bastant útil** o molt útil.
- **Les dones valoren la Guia** per a una comunicació no sexista **més positivament** que no els homes.
- El **57,5%** de les persones enquestades consideren que actualment s'està fent un **bon ús del llenguatge igualitari**.

C. Principals dades dels indicadors d'impacte

Eix 5. Situacions d'especial protecció

C. Principals dades dels indicadors d'impacte de l'eix 5

- **Només una de cada cinc** persones enquestades **recorda haver rebut el calendari** amb el decàleg de bones pràctiques per prevenir l'assetjament.
- **Només una de cada quatre** persones **recorda la campanya “Espai lliure d'assetjament”**.
- **Un 61,7%** de les persones enquestades **desconeix el Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual** i per raó de sexe o d'orientació sexual.

C. Principals dades dels indicadors d'impacte de l'eix 5

- Només un **38,47%** de les persones enquestades **sap on adreçar-se en cas de patir assetjament sexual** o per raó de sexe i d'orientació sexual.
- Un **56,5%** de les persones enquestades **coneixen** l'existència del **Protocol** d'actuació per a la **mobilitat** administrativa per raó de violència de gènere. **El grau de coneixement és més alt entre les dones (59,3%)** que no entre els homes (50,1%).

C. Principals dades dels indicadors d'impacte de l'eix 5

- **66 persones** enquestades **han patit assetjament** sexual en el seu lloc de feina en els darrers tres anys. D'aquestes, **52 són dones**.
- **En la majoria dels casos**, el comportament **ha cessat sense denúncia** (54,6% dones, 46,7% homes). **Però també hi ha casos** que han estat **denunciats i que no han cessat** (5,5% dones, 0,0% homes).

C. Principals dades dels indicadors d'impacte de l'eix 5

Les conductes **més freqüents**:

- **Acudits** de contingut sexual (42,2%).
- **Comentaris sexuals** (34,1%).
- **Comentaris** sobre l'**aspecte** físic o sobre la **condició** sexual (26,6%).

Les conductes **menys freqüents**:

- **Pressions per obtenir sexe** a canvi de millores o mitjançant amenaces (0,1%).
- **Xantatge sexual** (0,2%).
- Qualsevol tipus d'**agressió sexual** del Codi Penal (0,3%).

C. Principals dades dels indicadors d'impacte

Eix 6. Mesures instrumentals complementàries

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

Conclusions de l'estudi de l'avaluació d'impacte del II Pla (1 de 4)

- Es proposa definir **valors numèrics** per als **indicadors**.
- S'ha de fer **més visible el microlloc d'igualtat**, ja que poques persones el visiten o el coneixen encara.
- S'ha d'**enfortir** el rol de les persones **responsables d'igualtat**.
- S'ha d'**augmentar el coneixement de la infraestructura d'igualtat**.
- S'ha d'**afavorir la presència de les dones a llocs singularitzats**, sobretot de **nivell alt**.
- Cal respondre a l'interès de la plantilla en la **formació en línia amb una oferta àmplia**.

Conclusions de l'estudi de l'avaluació d'impacte del II Pla (2 de 4)

- Cal perseguir una cultura organitzativa que **millori** les condicions d'accés a la **promoció professional** per a les **dones**.
- Cal seguir treballant en **mesures de conciliació per reduir l'impacte de responsabilitats** familiars com a obstacle formatiu i **augmentar el temps** que es pot dedicar a **estudiar**.
- És necessari **augmentar** el percentatge de **dones** que es presenten a convocatòries de **promoció interna**, per exemple revisant criteris de promoció i ampliar les proves de capacitats socials, menys relacionats amb la memorització de continguts.

Conclusions de l'estudi de l'avaluació d'impacte del II Pla (3 de 4)

- Es proposa **replantejar** el mètode de **difusió de la Guia Pràctica de Corresponsabilitat**, ja que el nivell de desconeixement arriba al 85%.
- Cal continuar amb la **sensibilització** en favor de la **corresponsabilitat** per millorar el repartiment de tasques a la llar.
- Es proposa **revisar** els **motius i procediments** de la **denegació** de les mesures de **conciliació**.
- Cal **disminuir la por** a conseqüències negatives en cas d'utilització de mesures de **conciliació**.
- S'ha de **fomentar** la utilització de la **Guia de llenguatge no sexista**.

Conclusions de l'estudi de l'avaluació d'impacte del II Pla (4 de 4)

- S'ha de fer un seguiment de les **situacions d'assetjament** denunciades i no denunciades.
- Cal **augmentar l'efectivitat** de les **campanyes** de sensibilització contra la **violència de gènere** amb mètodes nous.
- Cal continuar amb la **difusió dels protocols** de mobilitat en cas de violència de gènere i d'actuació en cas d'assetjament.