



G CONSELLERIA
O PRESIDÈNCIA,
I FUNCIÓ PÚBLICA
B IGUALTAT

Proposta d'acord pel qual s'aprova el el Pla estratègic d'igualtat entre dones i homes de les Illes Balears 2021-2023

D'acord amb l'article 9 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, el pla estratègic d'igualtat de dones i homes és l'instrument que estableix els objectius i les mesures que s'han d'aplicar per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit territorial de les Illes Balears.

L'Institut Balear de la Dona és l'òrgan encarregat d'elaborar el pla estratègic, amb la col·laboració de les conselleries corresponents, i amb la participació dels consells insulars i de les entitats locals, i també dels agents socials i econòmics, i de les associacions en defensa dels drets de les dones de les Illes Balears.

En conseqüència, es considera oportú, en el marc del que disposa la Llei 11/2016, establir V Pla Estratègic d'igualtat entre dones i homes de les Illes Balears 2021-2023, que ha de ser aprovat pel Govern. El Pla, que va ser aprovat pel Consell Rector de l'Institut Balear de la Dona en la sessió plenària de dia 30 de juny de 2021, s'estructura en els quatre eixos següents:

- Eix 1. Prevenció, eradicació i atenció a les violències masclistes.
- Eix 2. Coeducació, models igualitaris i formació.
- Eix 3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social.
- Eix 4. Bon govern.

Cada un dels eixos compta amb un ventall d'objectius que, a la vegada, es despleguen en línies d'actuació i mesures per situar la igualtat entre dones i homes en el centre de les polítiques públiques.

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

Acord

Aprovar el V Pla Estratègic d'igualtat entre dones i homes de les Illes Balears 2021-2023.

Palma, 28 de setembre de 2021

La consellera de Presidència,
Funció Pública i Igualtat

Mercedes Garrido Rodríguez

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





Institut Balear de la Dona



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



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE IGUALDAD



Universitat de les Illes Balears

Laboratori Interdisciplinari sobre Drets i Llibertats (LIDIB)



Universitat de les Illes Balears

Laboratori Interdisciplinari sobre Drets i Llibertats (LIDIB)



ÍNDIX

PRESENTACIÓ.....	7
DIAGNOSI PER AL V PLA ESTRATÈGIC D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE LES ILLES BALEARS.....	9
2021-2023.....	9
I. PRESENTACIÓ DEL MARC DE REFERÈNCIA DE LA DIAGNOSI.....	11
II. METODOLOGIA.....	16
a) Acords d'àmbit internacional (i la seva aplicació a l'àmbit estatal).....	17
b) Acords d'àmbit balear (per ordre cronològic).....	19
III. EIXOS D'ANÀLISI DE LA DIAGNOSI.....	23
EIX 1. PREVENCIÓ, ERRADICACIÓ I ATENCIÓ DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES.....	23
1. Violència contra les dones en l'àmbit de la parella o l'exparella.....	23
2. Altres formes de violència contra les dones.....	43
EIX 2. EDUCACIÓ I FORMACIÓ.....	67
1. Punt de partida de la diagnosi: diagnosi feta el 2014 i punts forts i punts per millorar d'acord amb la diagnosi del Pla Estratègic 2015-2020.....	67
2. Dades generals sobre el sistema educatiu de les Illes Balears (2020).....	70
Illes Balears.....	104
1. Diversitat de l'oferta acadèmica universitària a les Illes Balears.....	104
2. Dades de la Universitat de les Illes Balears.....	105
3. Dades sobre les Illes Balears aportades per la Universitat Oberta de Catalunya.....	115
4. Informes de la CEDAW sobre educació a Espanya.....	120
5. Acció institucional i previsions legislatives.....	122
Llei d'igualtat de dones i homes del 2016 respecte de l'educació i primeres accions.....	123
EIX 3. PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN EL TREBALL I EN L'ECONOMIA.....	134
1. Punt de partida de la diagnosi: diagnosi feta el 2014 i punts forts i punts per millorar d'acord amb la diagnosi del Pla Estratègic 2015-2020.....	136
2. Situació de les dones en el treball i en l'economia el 2020.....	137

3. Conciliació.....	151
EIX 4. ALTRES ÀMBITS QUE ES PROPOSA INCORPORAR EN EL V PLA ESTRATÈGIC.....	160
1. Salut.....	160
2. Ciència i tecnologia.....	165
3. Participació política, social i cultural.....	168
4. Grups de dones desfavorides.....	172
5. Dones sol·licitants d'asil.....	173
6. Dones rurals.....	174
IV. CONCLUSIONS I PROPOSTES.....	175
Justificació del V Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes de les Illes Balears (2021-2023).....	178
1. Justificació general.....	180
2. Explicació de l'estructura i justificació.....	182
3. Justificació normativa i eixos d'actuació.....	189
Eix 1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes.....	189
1.1. Prevenir i erradicar la violència masclista en la parella.....	189
1.2. Millorar la detecció dels casos de violència masclista en la parella, la resposta institucional i la protecció a les dones i les seves filles i fills.....	190
1.3. Millorar la resposta institucional i el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats.....	192
1.4. Lluitar contra la violència sexual.....	192
1.5. Visibilitzar i actuar davant les altres formes de violència masclista en tots els àmbits.....	194
Eix 2. Coeducació, models igualitaris i formació.....	195
2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.....	195
2.2. Educar en igualtat en altres àmbits estratègics d'educació no formal.....	196
2.3. Prevenir l'ESIA.....	198
2.4. Promoure accions formatives i de sensibilització sobre models igualitaris.....	198
2.5. Posar a l'abast de la dona l'accés a la formació contínua i el desenvolupament d'habilitats que millorin la qualitat de vida.....	199
2.6. Incrementar l'oferta formativa d'igualtat i de prevenció contra les violències masclistes.....	200

Eix 3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social.....	202
3.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe en l'accés al mercat laboral.....	202
3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes en les condicions laborals en les empreses.....	203
3.3. Promocionar el desenvolupament empresarial i la participació de les dones....	204
3.4. Fomentar els plans d'igualtat en les empreses.....	205
3.5. Impulsar la participació en nous sectors lligats a la tecnologia, la recerca i la transferència de coneixements de les dones.....	206
3.7. Fomentar la participació social i política de les dones.....	207
Eix 4. Bon govern.....	209
4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.....	209
4.2. Assegurar la transversalitat de la igualtat.....	210
4.3. Estudiar i analitzar la situació i els efectes sobre la vida econòmica, social i de salut de les dones post-COVID-19.....	211
4.4. Incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI de forma transversal en les polítiques públiques.....	211
4.5. Promoure un canvi de valors i avançar cap a una societat més igualitària.....	212
Eix 1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes.....	214
Conselleria d'Educació i Formació Professional.....	221
Conselleria d'Afers Socials i Esports.....	221
Eix 2: Coeducació, models igualitaris i formació.....	253
Eix 3: Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social.....	276
Eix 4. Bon govern.....	307
AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL V PLA ESTRATÈGIC D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE LES ILLES BALEARS.....	328
2021-2023.....	328
1. Execució.....	330
2. Seguiment.....	330
3. Avaluació.....	332



Institut Balear de la Dona



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



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE IGUALDAD



Pacto de Estado
contra la violencia de género



Universitat de les Illes Balears

Laboratori Interdisciplinari sobre Drets i Llibertats (LIDIB)



PRESENTACIÓ

El V Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes de les Illes Balears (2021-2023), en desplegament de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, és l'instrument que determina les línies d'actuació, els objectius i les mesures de caràcter transversal que s'han d'aplicar per garantir l'equitat de gènere en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

L'instrument precedent, el «Pla Reacció. Mesures contra les violències masclistes 2017-2020», implicava de manera transversal totes les conselleries, com a mostra del seu compromís amb el Pacte social contra les violències masclistes. El Pla fou elaborat amb l'objectiu de promoure la mobilització i la implicació de tota la societat en la prevenció, la denúncia i l'erradicació de les violències masclistes. El repte que ens queda pendent és vèncer l'equidistància dels homes enfront de la violència masclista, de manera que arribin a manifestar el seu rebuig de manera clara i contundent.

Aquest V Pla Estratègic s'estructura en quatre eixos, que s'emmarquen en la transversalitat de la perspectiva de gènere i el desplegament de la Llei 11/2016. Són els següents: «Eix 1. Prevenció, erradicació i atenció a les violències masclistes», perquè és una qüestió de drets humans; «Eix 2. Coeducació, models igualitaris i formació», per aconseguir un futur igualitari sense les xacres actuals; «Eix 3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social», perquè necessitam una massa crítica de dones en l'economia del coneixement, i «Eix 4. Bon govern», per situar la igualtat entre dones i homes en el centre de les polítiques, des del convenciment que la participació i la transparència són la base de la gestió de la igualtat. Per aquest motiu, el Pla planteja les accions específiques en cada sector d'intervenció del Govern de la nostra comunitat autònoma i, alhora, continua impregnant de perspectiva de gènere cada un dels processos de gestió interna que du a terme l'Administració de la Comunitat.

Sens dubte, tot això ha d'acabar repercutint en l'assoliment de la igualtat d'oportunitats de les dones i els homes i en una millora de la qualitat de vida de les dones. D'altra banda, amb el Pla Estratègic es pretén superar l'expropiació de les oportunitats que ha deixat la pandèmia.

És voluntat del Govern que l'aprovació i el desplegament d'aquest V Pla Estratègic esdevinguin una eina útil per avançar, amb la implicació del conjunt d'institucions i dels agents socials i econòmics, en l'erradicació de qualsevol de les formes de violència masclista.

Com a directora de l'Institut Balear de la Dona, és un plaer presentar-vos aquest V Pla Estratègic. Vull fer una extensió pública d'agraïment a totes les entitats, institucions i professionals que han participat de forma intensa en el procés d'elaboració.

Maria Duran i Febrer

Directora de l'Institut Balear de la Dona

DIAGNOSI PER AL V PLA ESTRATÈGIC D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE LES ILLES BALEARS

2021-2023

Diagnosi per al V Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes de les Illes Balears (2021-2023)

I. Presentació del marc de referència de la diagnosi

II. Metodologia

III. Eixos d'anàlisi de la diagnosi

Eix 1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes

Eix 2. Educació i formació

Eix 3. Participació de les dones en el treball i en l'economia

Eix 4. Altres àmbits

IV. Conclusions i propostes

I. PRESENTACIÓ DEL MARC DE REFERÈNCIA DE LA DIAGNOSI

L'article 9.2 de la Constitució estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat sigui real i efectiva. L'Estatut d'autonomia és fonamental també en la «igualtat de drets, especialment la igualtat entre homes i dones» i disposa que «l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears s'ha de centrar primordialment en [...] la igualtat de drets de dones i homes en tots els àmbits». En aquest marc normatiu, la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes a les Illes Balears, es dirigeix a les administracions autonòmica, insular i local perquè adaptin les seves actuacions, en tots els àmbits, per aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones.

En el títol I d'aquesta Llei es preveuen les polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere i s'estableixen les mesures que s'han d'implementar per integrar les polítiques de gènere a les administracions. L'article 9 encarrega a l'Institut Balear de la Dona, juntament amb les altres administracions i entitats interessades, el disseny, la coordinació i l'impuls del pla estratègic d'igualtat de dones i homes, que ha d'establir «els objectius i les mesures que s'han d'aplicar per a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit territorial de les Illes Balears». Per tant, el V Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes de les Illes Balears per al període 2021-2023 és el primer que ha de ser elaborat i implementat d'acord amb la vigent Llei d'igualtat de dones i homes.

Aquesta diagnosi que es presenta s'ha de considerar un document d'anàlisi en què es mostra la situació en matèria d'igualtat, prevenció i erradicació de la violència de gènere al territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

En aquest primer apartat s'explica el marc de referència que s'ha seguit per fer la diagnosi corresponent al V Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes de les Illes Balears.

En aquest sentit, cal considerar el V Pla Estratègic com la continuació d'un pla estratègic anterior, o més d'un, i s'ha de basar en el seguiment i l'avaluació d'aquest, atenent els resultats aconseguits en matèria d'igualtat en l'àmbit territorial i en el període temporal en què s'han implementat.

Si prenem com a referència els darrers vint anys, ens hem de referir, en primer lloc, al III Pla d'Actuació per a la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones 2002-2005, que va ser aprovat pel Consell de Govern de les Illes Balears el 16 de maig de 2003, i s'aplicà i, finalment, s'avaluà durant l'any 2006. Sense la deguda continuïtat, i quasi deu anys després, el Consell de Govern de les Illes Balears aprovà el IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2020 el 8 de maig de 2015.¹

El IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de les Illes Balears 2015-2020² parteix d'una diagnosi feta el 2014 sobre la situació de les dones a les Illes Balears en els àmbits següents: treball i economia; corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral; violència contra les dones; participació política i social; educació i formació; salut, i altres polítiques sectorials. Cada àmbit corresponia 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 s'ha vist condicionat pels canvis normatius i institucionals següents:

- a) L'aprovació i entrada en vigor de la Llei 11/2016.³ Aquesta norma pren en consideració, entre d'altres, els temes següents:
 - La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que alhora havia transposat a l'ordenament jurídic estatal dues directives en matèria d'igualtat de tracte: la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, i a les condicions de treball, i la Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de

1 Nota de premsa oficial: <https://www.caib.es//pidip2front/jsp/ca/fitxa-convocatoria/8787830> [consulta: 21 juny 2021].

2 Text complet disponible a: <http://www.caib.es/govern/sac/fitxa.do?codi=2300002&coduo=232&lang=ca> [consulta: 21 juny 2021].

3 BOIB núm. 99, de 4 d'agost de 2016.

2004, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés als béns i serveis, i el subministrament corresponent.

- Les observacions del Comitè de la Convenció per a l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona (CEDAW) a Espanya corresponents als informes periòdics setè i vuitè (2015).⁴ Es va tenir en compte la diagnosi de l'Informe ombra de la CEDAW de les Illes Balears, en què s'analitzà en especial la situació de les dones en els àmbits de l'educació i la cultura, el treball i els drets econòmics, les polítiques d'igualtat i la participació política, la salut i els drets sexuals i reproductius, així com la violència, la prostitució i el tràfic de dones i nines amb la finalitat d'explotació sexual.
 - El Conveni del Consell d'Europa sobre Prevenció i Lluita contra la Violència contra la Dona i la Violència Domèstica, signat a Istanbul l'11 de maig de 2011.⁵
- b) Un any després de l'aprovació del IV Pla Estratègic, el Consell de Govern de les Illes Balears va aprovar l'11 de novembre de 2016 el 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 que va elaborar l'Institut Balear de la Dona.⁶ Aquest pla és conegut com a Pacte Reacció i és coincident amb moltes mesures del IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes corresponent al període 2015-2020.
- c) 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.⁷
- d) En compliment del mandat contingut a l'article 70 de l'Estatut d'autonomia de les Illes balears, s'aprova 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.⁸

4 NU doc. CEDAW/C/ESP/CO/7-8, de 29 de juliol de 2015.

5 BOE de 6 de juny de 2014.

6 Text complet: <https://www.reaccionem.com/reaccionem.pdf>.

7 Text disponible a: <http://www.caib.es/pidip2front/jsp/ca/fitxa-convocatoria/strongimatges-de-la-presentacioacute-del-pla-autonogravemic-contra-el-tragravefic-de-dones-i-nines-amb-fins-drsquoeplotacioacute-sexual-tdnesstrong>.

- e) Per afrontar la crisi social i econòmica generada per la COVID-19, el mes d'abril de 2020 el Govern balear va presentar el Pla Autonòmic per a la Reactivació i Transformació Econòmica i Social de les Illes Balears, amb 10 eixos i 131 mesures que inclouen accions en matèria d'igualtat i violència de gènere. En paral·lel, cada consell insular va adoptar un pla de reacció en el seu àmbit territorial.⁹

Els canvis en el marc normatiu que s'han descrit tindran incidència en les accions que, a partir d'ara, hauran d'adoptar els poders públics per aconseguir la igualtat d'oportunitats. Per aquest motiu, és necessari identificar, ordenar i sistematitzar les mesures relacionades amb les polítiques d'igualtat i de prevenció i lluita contra la violència de gènere, en totes les seves manifestacions, en els plans i en els acords programàtics adoptats amb posterioritat a la Llei. D'acord amb la Llei 11/2016, s'haurà de tenir en compte, a més, la creació de nous òrgans de coordinació i consultius, com el consell per a la igualtat de gènere, l'observatori per a la igualtat i el consell de participació de dones. Igualment, s'ha de considerar el repartiment de competències en matèries d'igualtat de dones i homes entre el Govern autonòmic i els consells insulars i, en aquest marc, caldrà traçar una acció autonòmica i insular coordinada i ordenar a curt, mitjà i llarg termini el conjunt d'accions que s'hauran de dur a terme en els propers anys. Igualment, s'haurà de fer un seguiment —de forma sectorial i territorial— per poder valorar-ne l'impacte en la consecució dels objectius plantejats en matèria d'igualtat i prevenció i lluita contra la violència de gènere.

L'objectiu general d'aquesta diagnosi és analitzar la situació en matèria d'igualtat de dones i homes en l'àmbit territorial de les Illes Balears, i identificar-ne els punts forts i els àmbits de millora. A partir dels resultats de la diagnosi i tenint en compte els objectius fixats institucionalment i normativament per al període en què s'ha d'implementar el nou Pla, es definiran els objectius i les mesures que constituïran el V

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

9 Pla de Reactivació Econòmica i Social de Mallorca, disponible a:

https://web.conselldemallorca.cat/documents/402578/1074814/20200512_dossier+prensa+mallorca+reacciona_compressed.pdf/d39723d7-545f-1db0-bae1-63757201b868?t=1589279987889; Pla Menorca Covid-19, disponible a:

<http://www.cime.es/documents/documents/2a7b1180-ab14-4dd0-9700-8c88c927dc80.pdf>; i Bases per a la reactivació econòmica, social i ambiental d'Eivissa, disponible a:

<https://covid19cie.com/wp-content/uploads/2020/06/mesures-completes-1.pdf>.

Pla Estratègic d'Igualtat per al període 2021-2025, a més dels indicadors més idonis per avaluar cadascuna de les mesures.

II. METODOLOGIA

L'estudi d'aquesta diagnosi que serveix de document de partida per elaborar el V Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes s'ha basat en el cos legislatiu vigent, en la recollida de dades quantitatives i en la posterior anàlisi qualitativa. Tot això, tenint com a referència la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes a les Illes Balears, i els plans i els acords indicats en el punt anterior, que s'han executat recentment o bé s'han d'executar simultàniament al V Pla Estratègic.

La diagnosi, així com tots els treballs que estan relacionats amb la proposta del V Pla Estratègic, s'ha fet entre febrer i desembre de 2020 i s'ha vist afectada per les restriccions i les limitacions derivades de la situació de pandèmia i l'estat d'alarma. Aquestes limitacions han condicionat la metodologia prevista inicialment, en què es preveia una part de consulta i de debat amb persones expertes i associacions de dones que no s'ha pogut dur a terme seguint les dinàmiques i el calendari programat.

De manera més específica, la recollida de dades que ha permès identificar les circumstàncies que incideixen en la desigualtat o les discriminacions que pateixen les dones i l'anàlisi de la informació obtinguda s'ha fet de la manera següent i amb les finalitats que s'indiquen:

PRIMERA FASE: IDENTIFICACIÓ DE LA NORMATIVA VIGENT I APLICABLE I ELS ACORDS ADOPTATS EN L'ÀMBIT DEL GOVERN BALEAR PEL QUE FA A LA IGUALTAT DE DONES I HOMES A LES ILLES BALEARS

La diagnosi i la proposta del V Pla Estratègic s'ha fet a partir del marc normatiu vigent, integrat, principalment, per les normes següents:

- La Constitució espanyola (en especial, els articles 9.2 i 14).
- Els acords i els convenis internacionals sobre la matèria, que estableixen la igualtat entre dones i homes com a principi jurídic universal i transversal.
- La legislació bàsica de l'Estat (en concret, la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones), per complir el mandat dels poders públics establert a l'article 9.2 de la Constitució espanyola.

- L'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, en la redacció donada per la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer (en particular, article 16.3, que estableix el principi d'igualtat plena de dones i homes; l'article 17 sobre la no-discriminació per raó de sexe, i l'article 22 sobre els ajuts als col·lectius més vulnerables, en concret a les dones maltractades).
- La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
- El Decret 46/2018, de 21 de desembre, de traspàs de les funcions i els serveis inherents a les competències pròpies d'aquests consells insulars que actualment exerceix l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en matèria de polítiques de gènere i dona.

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

a) Acords d'àmbit internacional (i la seva aplicació a l'àmbit estatal)

Un pla estratègic d'igualtat s'ha d'ajustar als acords que s'han adoptat per assolir el repte de la igualtat efectiva en el marc universal i europeu. Per aquest motiu, s'han tingut presents els objectius inclosos en els acords assumits per Espanya a la Unió Europea i a les Nacions Unides, en concret en el marc de l'assoliment de l'objectiu de desenvolupament sostenible 5 de l'Agenda 2030 («aconseguir la igualtat de gènere i apoderar totes les dones i les nines»),¹⁰ que preveuen objectius d'avanç i de millora per a tots els estats membres d'aquestes organitzacions internacionals. Recentment, el Govern espanyol ha aprovat el Pla Estatal d'Acció per a la Implementació de l'Agenda 2030 (envers una estratègia espanyola de desenvolupament sostenible).¹¹

D'altra banda, també s'ha tingut en compte l'Estratègia Europea per a la Igualtat de Gènere, aprovada per la Comissió Europea per al període 2020-2025,¹² que té els objectius següents:

- Posar fi a la violència de gènere.

¹⁰ Vegeu l'objectiu, amb metes i indicadors, a Nacions Unides, Desarrollo Sostenible, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> [consulta: 19 desembre 2020].

¹¹ Vegeu el Pla a Ministerio de Asuntos Exteriores:

http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/PLAN_%20DE_%20ACCION_%20PARA_%20LA_%20IMPLEMENTACION_%20DE_%20LA_%20AGENDA_%202030.pdf

[consulta, 18 gener 2021].

¹² Comissió Europea, COM/2020/152 final, «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025», de 5 de març de 2020.

- Combatre els estereotips de gènere.
- Satisfer les bretxes de gènere en el mercat de treball.
- Aconseguir la participació en peu d'igualtat en els diferents sectors de l'economia.
- Abordar la bretxa salarial i de pensions entre homes i dones.
- Reduir la bretxa de gènere en les responsabilitats assistencials.
- Assolir l'equilibri entre dones i homes en la presa de decisions i l'activitat política.

També cal tenir en compte que aquesta diagnosi s'ha fet en un moment en què el Comitè de la Convenció per a l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona (CEDAW) no ha presentat encara les seves observacions sobre Espanya corresponents al 2019 i que el darrer informe és del 2015.¹³ Tampoc no es pot disposar encara de l'informe actualitzat sobre Espanya del Grup de Treball sobre la Qüestió de la Discriminació contra la Dona en la Legislació i en la Pràctica, el darrer informe del qual també va ser publicat el 2015.¹⁴

Tot i això, en el marc dels tractats internacionals que protegeixen els drets de les dones, és possible extreure dades més actuals de les diagnosis fetes per entitats feministes reconegudes i de drets humans, així com per grups de recerca (entre els quals n'hi ha de l'àmbit balear), per al Comitè CEDAW i per al GREVIO (Grup d'Experts en la Lluita contra la Violència contra la Dona i la Violència Domèstica) en els informes següents:

- Informe ombra CEDAW 2019 sobre l'aplicació de la Convenció per a l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona a Espanya durant el període 2015-2018, signat per 295 entitats, que està ordenat per les 46 observacions del Comitè CEDAW a Espanya el 2015 i pels articles del Conveni.¹⁵
- Informe ombra al GREVIO 2018, elaborat per la Plataforma Istanbul Ombra Espanya d'organitzacions no governamentals feministes, de cooperació internacional i de drets humans, sobre l'aplicació a Espanya en el període 2014-2018 del Conveni del Consell d'Europa sobre Prevenció i Lluita contra la Violència contra la Dona i la

13 NU doc. CEDAW/C/ESP/CO/7-8, «Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de España», de 29 de juliol de 2015.

14 NU doc. A/HRC/29/40/Add.3, de 17 de juny de 2015.

15 Text disponible a: <https://cedawsombraesp.files.wordpress.com/2019/05/190513-informe-cedaw-sombra.pdf> [consulta: 21 desembre 2020].

Violència Domèstica, adoptat a Istanbul el 2011, o el Conveni d'Istanbul, ratificat per Espanya el 2014.¹⁶

b) Acords d'àmbit balear (per ordre cronològic)

- Acords de governabilitat del Govern de les Illes Balears (2019).¹⁷
- 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 (2019-2022).
- Objectius de l'Institut Balear de la Dona per al període 2019-2023.¹⁸
- Pla Autonòmic per a la Reactivació i Transformació Econòmica i Social de les Illes Balears (2020).¹⁹

Les pautes de treball tant en la diagnosi com en la justificació i l'elaboració del V Pla Estratègic es van emmarcar des de la primera fase en els eixos i els objectius establerts ja normativament i institucionalment a partir de diagnosi fetes anteriorment per les institucions responsables dels plans i les normes indicades. Aquests elements es van complementar i actualitzar amb la informació quantitativa i qualitativa recollida i sistematitzada en àmbits identificats prèviament també com a prioritaris.

SEGONA FASE: IDENTIFICACIÓ I SISTEMATITZACIÓ DELS EIXOS DE TREBALL PER A LA DIAGNOSI

En la segona fase es van comparar els eixos del IV Pla Estratègic d'Igualtat i les línies bàsiques del Pacte Reacció, tenint en compte també les àrees d'intervenció de la Llei orgànica 3/2007, la Llei 11/2016 del Govern balear i els objectius de legislatura de l'Institut Balear de la Dona.

Seguidament, es van estructurar els àmbits principals de la diagnosi a partir de la Llei 11/2016; dels Acords de governabilitat del Govern de les Illes Balears, i de la resta de normativa, acords i plans aplicables en el període 2020-2025.

¹⁶ Vegeu l'instrument de ratificació en el BOE núm. 137, de 6 de juny de 2014.

¹⁷ Acords de governabilitat: <https://www.caib.es/sites/transparencia/f/302685> [consulta: 18 juny 2021].

¹⁸ Vegeu els objectius aprovats el 19 de setembre de 2019 a:

<http://www.caib.es/pidip2front/jsp/ca/fitxa-convocatoria/strongstrongel-consell-rector-de-lrsquoibdonanbspstrongstrongstrongstrongaprova-els-objectius-per-als-propers-4-ansstrongstrong> [consulta: 18 juny 2021].

¹⁹ Pla autonòmic: <http://www.caib.es/pidip2front/jsp/adjunto?codi=2426170&idioma=ca> [consulta: 18 juny 2021].

TERCERA FASE: COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DEL PROJECTE ALS RESPONSABLES INSTITUCIONALS, A PERSONES EXPERTES I A ASSOCIACIONS I ENTITATS PER OBTENIR-NE LA VALORACIÓ, EL SUPORT I LA IMPLICACIÓ

Una vegada feta la comparació entre els punts clau dels documents esmentats, es va iniciar la fase de comunicació i difusió del projecte als responsables institucionals, a persones expertes i associacions, actors clau en la construcció del V Pla Estratègic d'Igualtat. D'aquesta manera es pretenia complir els principis fonamentals del Pla i assegurar la participació i la interdisciplinarietat com a base.

Amb referència als responsables institucionals, l'Institut Balear de la Dona va informar totes les conselleries que s'iniciava el procés de diagnosi del Pacte Reacció del Govern balear (Mesures contra les violències masclistes 2016) i del IV Pla Estratègic d'Igualtat durant el mes de maig de 2020. En concret, se'n va informar tots els caps de gabinet de les conselleries, les secretaries generals de les conselleries i tots els organismes autònoms (direcció/gerència).

Totes les persones i entitats comunicaren la persona que seria la interlocutora de les aportacions en aquesta fase.

Pel que fa a les persones expertes i associacions, es va seguir el mateix procediment, mitjançant una comunicació enviada el mes de juny a més de cent persones expertes i independents i entitats i associacions interessades, que foren convidades a participar en tot el procés de diagnosi i d'elaboració del Pla.

QUARTA FASE: 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 textos, es van elaborar uns qüestionaris en línia dirigits a les conselleries competents, a l'Institut Balear de la Dona i a altres entitats implicades per determinar el grau d'aplicació del IV Pla Estratègic en relació amb el Pacte Reacció del Govern balear (Mesures contra les violències masclistes 2016). Aquests qüestionaris, creats amb la plataforma LimeSurvey, contenien més de tres-centes preguntes que van ser assignades als diferents òrgans responsables. 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, fer una primera anàlisi quantitativa i qualitativa amb les aportacions de les persones responsables del Pacte Reacció i, finalment, incorporar aquestes dades i les conclusions corresponents en aquesta diagnosi, que es van utilitzar per elaborar l'esborrany del V Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

Per aquest motiu, per establir l'eix 1 es va disposar de les dades extretes de l'enquesta sobre l'aplicació i els resultats del Pacte Reacció (2017-2020), que se sistematitzen i s'analitzen en un capítol a part en aquest eix.

CINQUENA FASE: IDENTIFICACIÓ, RECOLLIDA I ANÀLISI DE DADES QUANTITATIVES

En aquesta fase es va decidir quines dades s'havien d'utilitzar; es va consultar la informació disponible dels diferents eixos identificats en la segona fase, i es va constatar quina informació era factible recopilar, tractar i obtenir i quina inevitablement seria impossible d'obtenir a curt termini. Tot això, tenint en compte els pocs mesos en què s'havia d'elaborar aquesta diagnosi i atenent la situació sanitària extraordinària en el moment de fer-la. Cal tenir present, així mateix, les dificultats que encara hi ha per obtenir dades desglossades per sexe i també per comunitat autònoma.

Es va fer una recerca exhaustiva de dades estadístiques recents presentades per diverses fonts i entitats —Institut Nacional d'Estadística (INE), Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT), *epdata*, Instituto de la Mujer i la Secció d'Estadística Judicial del Consell General del Poder Judicial, entre d'altres— per determinar la situació actual a les Illes Balears pel que fa a la igualtat de dones i homes.

També s'ha de considerar que per elaborar els acords programàtics i els plans en vigor (Pla Autonòmic per a la Lluita contra el Tràfic de Dones per a l'Explotació Sexual i l'Atenció a la Prostitució a les Illes Balears i Pla Autonòmic per a la Reactivació i Transformació Econòmica i Social de les Illes Balears) es van fer informes previs de diagnosi. El contingut d'aquests no es reproduïx en aquesta diagnosi, però les mesures i els objectius previstos, així com els indicadors programats, s'integren directament en la diagnosi com a conclusions que cal tenir en compte per proposar el V Pla Estratègic.

SISENA FASE: ELABORACIÓ DE LA DIAGNOSI

Es va elaborar la diagnosi del V Pla Estratègic seguint els criteris assenyalats. Es van identificar tres grans esferes de preocupació que han estat objecte d'anàlisi en aquesta diagnosi:

1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
2. Educació i formació
3. Participació de les dones en el treball i en l'economia
4. Altres àmbits

A continuació, s'exposen les dades analitzades per recomanar els eixos, els objectius i les mesures del proper Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes de les Illes Balears i, tot seguit, es presenta un capítol de conclusions.

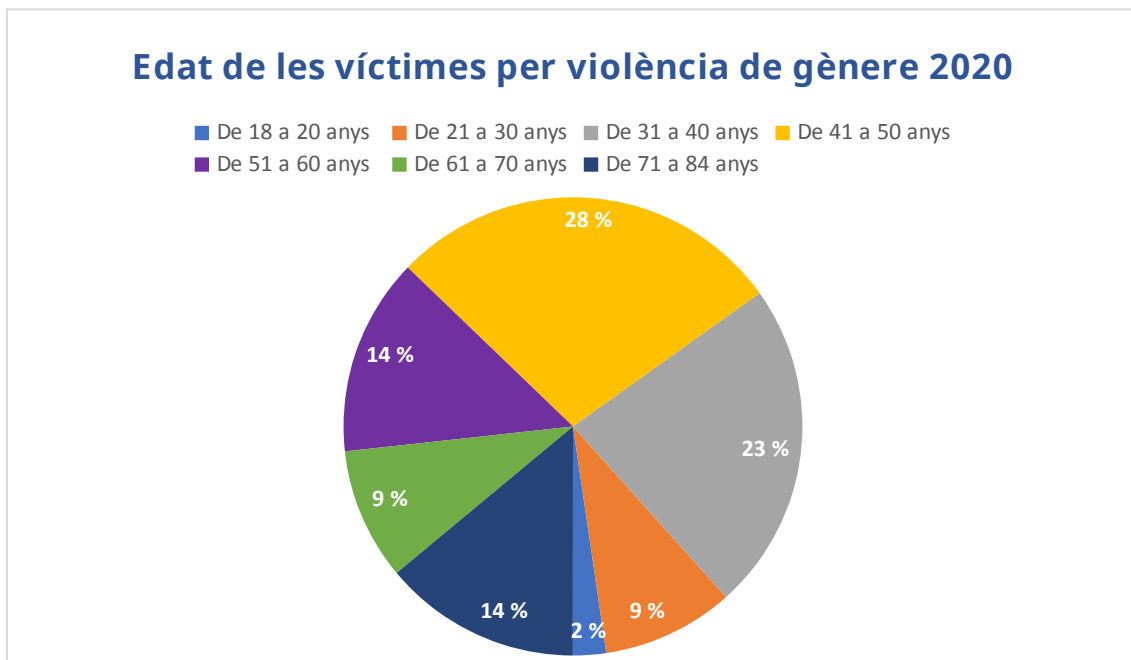
III. EIXOS D'ANÀLISI DE LA DIAGNOSI

EIX 1. PREVENCIÓ, ERRADICACIÓ I ATENCIÓ DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

1. Violència contra les dones en l'àmbit de la parella o l'exparella

1.1 Punt de partida de la diagnosi: diagnosi feta el 2014 i punts forts i punts de millora d'acord amb la diagnosi del Pla Estratègic 2015-2020

Des de l'any 2003, en què es comencen a comptabilitzar les morts per violència de gènere a Espanya i a les Illes Balears, 1.076 dones han estat assassinades a Espanya pel fet de ser dones. L'aprovació de la Llei orgànica 1/2004 va suposar un gran avanç per protegir les dones, però des d'aleshores les xifres de morts, lesions i denúncies no han deixat d'augmentar.



Font: Delegació del Govern contra la Violència de Gènere i elaboració pròpia

En la diagnosi feta el 2014 sobre la situació de violència cap a la dona es van detectar els següents punts forts i aspectes per millorar:

1.1.1 Dades quantitatives

a) Punts forts

1. Possible tendència a l'aflorament de la violència de gènere, tot i els períodes de retrocés

El 2012, es van presentar 4.739 denúncies, 322 més que l'any anterior. Des de l'any 2007 s'observava una evolució poc lineal: si aquell any les denúncies foren 3.910, l'any 2008 s'incrementaren en quasi 800, disminuïren els dos anys següents i tornaren a augmentar el 2011 i 2012.

2. Disminució de les denúncies judicials per violència de gènere

Entre 2009 i 2010, passen de ser el 21,5 % de les denúncies al 13,3 %, percentatge que continuà baixant molt suaument els anys següents.

b) Aspectes per millorar

1. Baix nombre de persones víctimes de violència domèstica al Registre Central per a la Protecció de Víctimes de Violència Domèstica i de Gènere.

2. Hi havia diferències significatives en la incidència de violència de gènere per edat i nacionalitat, que semblava indicar tant una diferent incidència com pautes diferenciades de denúncia.

- Hi havia més concentració de violència de gènere entre els 18 i els 44 anys: una taxa de 27-28 dones víctimes per cada 10.000. Als dos grups d'edat següents (45 a 64 anys i 65 anys i més) les taxes baixaven de forma molt important.
- Respecte de la nacionalitat de la víctima, les taxes revelaven menys incidència entre les dones de nacionalitat espanyoles, ja que hi havia una taxa de 10,96 víctimes per cada 10.000 dones. La resta de grups de nacionalitat tenien unes taxes superiors, començant per les europees comunitàries i asiàtiques (taxa propera a les 15 víctimes registrades per cada 10.000 dones d'aquestes nacionalitats), seguit per les africanes (34,40), les europees no comunitàries (41,39) i les americanes (53,44). A falta de més dades, semblava factible una

doble hipòtesi: que hi hagués una incidència real diferenciada en funció de la procedència alhora que unes pautes diferents de denúncies.

3. Les dades del poder judicial presentaven comportaments diferenciats per illes; la situació a Menorca era diferent de la resta.

4. Alguns serveis d'atenció a víctimes de violència de gènere acusaven una baixada de la quantitat de dones ateses respecte de l'any 2007, però alhora havien augmentat les dones víctimes de violència de gènere perceptores d'una renda activa d'inserció (RAI) i les telefonades al servei d'atenció de 24 hores.

5. S'identificava el fenomen de la violència exercida sobre dones utilitzant com a mitjà alguna de les TIC. Aleshores s'indicava que era un fenomen relativament recent i de difícil quantificació. Hi havia estudis sobre ciberassetjament en persones entre 16 i 29 anys i es considerava que aquest era el grup poblacional més exposat a patir-ne.

1.1.2. Dades qualitatives

Per a la diagnosi de 2014, es va poder treballar amb grups formats per persones expertes en aquesta temàtica.²⁰ Es van abordar diferents temàtiques al llarg de sessions estructurades segons punts forts i aspectes per millorar que es poden resumir en els següents:

a) Punts forts

1. L'existència mateixa d'una llei específica contra la violència de gènere, la protecció jurídica de les víctimes en la darrera crisi i que hi hagi jutjats específics de violència de gènere.

2. Capital humà en l'atenció de les víctimes.

3. Visibilitat puntual del fenomen al voltant del 25-N.

²⁰ Vegeu la pàgina 55 de la diagnosi.

b) Aspectes per millorar

Per a la diagnosi de 2014, es va poder treballar amb grups formats per persones expertes en aquesta temàtica.²¹ Es van abordar diferents temàtiques al llarg de sessions estructurades segons punts forts i aspectes per millorar que es poden resumir en els següents:

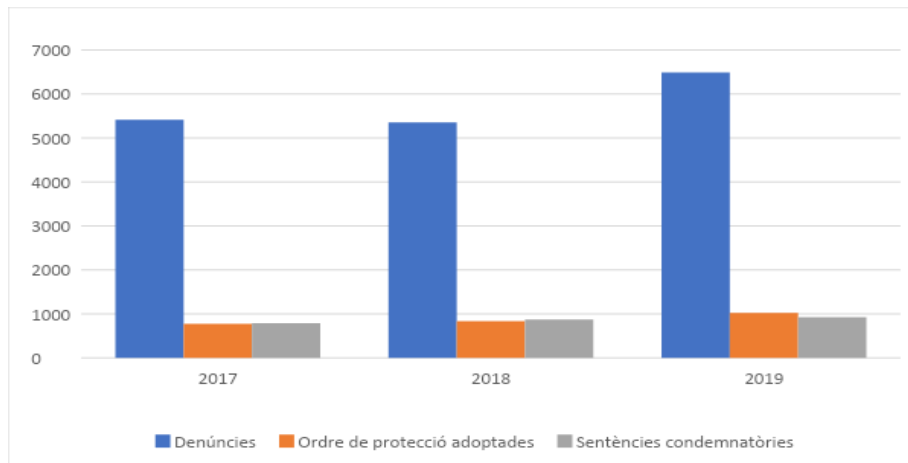
- La posada en marxa de la Llei orgànica 1/2004 estava condicionada als canvis de govern i dels recursos que s'hi dedicaven.
- Necessitat d'un protocol d'actuació institucional operatiu i d'una cartera de serveis bàsics garantits pel Govern balear i per l'Estat.
- Necessitat de potenciar l'atenció a alguns col·lectius i serveis, que o bé no s'havien tingut en compte o bé rebien menys atenció a causa de la crisi: agressors, menors que havien presenciat violència de gènere, dones amb problemàtica de salut mental, dones estrangeres, dones grans i dones cuidadores.
- Necessitat d'una formació homologada, de qualitat i estable del conjunt de professionals tant de l'ensenyament com del conjunt d'agents socials implicats en la prevenció i l'atenció de la violència de gènere; més formació i sensibilització entre els operadors judicials i els professionals del torn d'ofici.
- Pel que fa a educació, es considerava preocupant que aleshores es qüestionàs la coeducació i s'hagués eliminat l'assignatura d'educació per a la ciutadania.
- Calien millores en l'àmbit judicial: s'havien retallat 9 oficines d'atenció a víctimes del delicte, els entorns judicials en els quals s'atenien les víctimes era un dels aspectes que presentava més mancances per poder garantir que rebessin una informació de qualitat i un tracte adequat en unes condicions d'atenció dignes pel que fa a l'espai, la intimitat, la confidencialitat.
- No s'havia de perdre de vista la importància de les accions adreçades a la prevenció.
- Calia una millora dels sistemes de recollida de dades i més dades sobre els diferents tipus de violència: econòmica, psicològica, etc. Així mateix, es proposava la creació d'un observatori autonòmic en matèria de violència de gènere que vetlàs per la recollida, la producció, l'explotació i l'anàlisi estable de les dades. Aquest organisme podria dependre de l'Institut Balear de la Dona o de la

²¹ Vegeu la pàgina 55 de la diagnosi.

Delegació de Govern, i podria integrar les dades dels diferents serveis d'atenció i vetlar perquè fossin dades disponibles, actualitzades, de producció anual, ja que aleshores només hi havia la possibilitat d'extrapol·lar a l'àmbit autonòmic dades molt generals recollides a la macroenquesta.

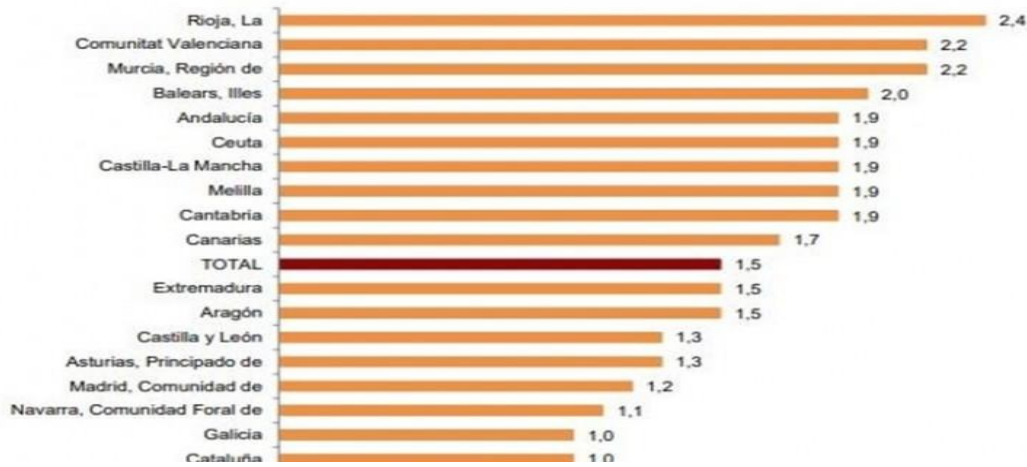
1.2. Dades quantitatives corresponents al període 2015-2020

Les Illes Balears és actualment una de les comunitats autònomes amb més percentatge de denúncies de tot el territori espanyol.



Font: CGPJ i elaboració pròpia

Segons les xifres del Consell General del Poder Judicial, les Balears són el territori amb més víctimes per violència de gènere per cada 10.000 dones. Segons les dades del primer trimestre de 2019, a les Balears 1.338 dones han estat víctimes de violència de gènere, un 8,5 % més que en el mateix període de l'any anterior. A més, com es pot observar a la gràfica, s'han incrementat en un 15 % les ordres de protecció adoptades. A continuació, es poden comparar aquestes dades amb la resta de comunitats autònomes i amb el conjunt de l'Estat espanyol.



Font: INE

Les Illes Balears és un dels territoris on incideixen més les violències masclistes; però cal destacar que no és tan sols en aquest territori on les xifres augmenten, sinó que és a tot el conjunt del país.

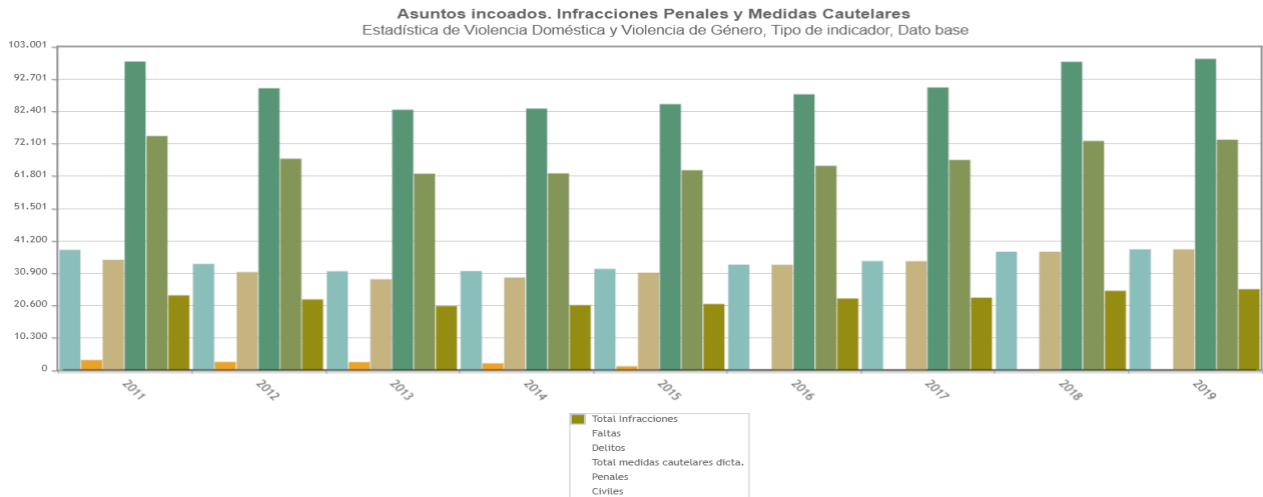
VÍCTIMES MORTALS PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE SEGONS COMUNITAT AUTÒNOMA, NOMBRE I PERCENTATGE DEL TOTAL DE VÍCTIMES A ESCALA ESTATAL (2020)

COMUNITAT AUTÒNOMA	NOMBRE	PERCENTATGE DEL TOTAL
Andalusia	9	21 %
Catalunya	8	19 %
Comunitat Valenciana	5	12 %
Castella-la Manxa	4	9 %
Illes Balears	3	7 %
Madrid	2	5 %

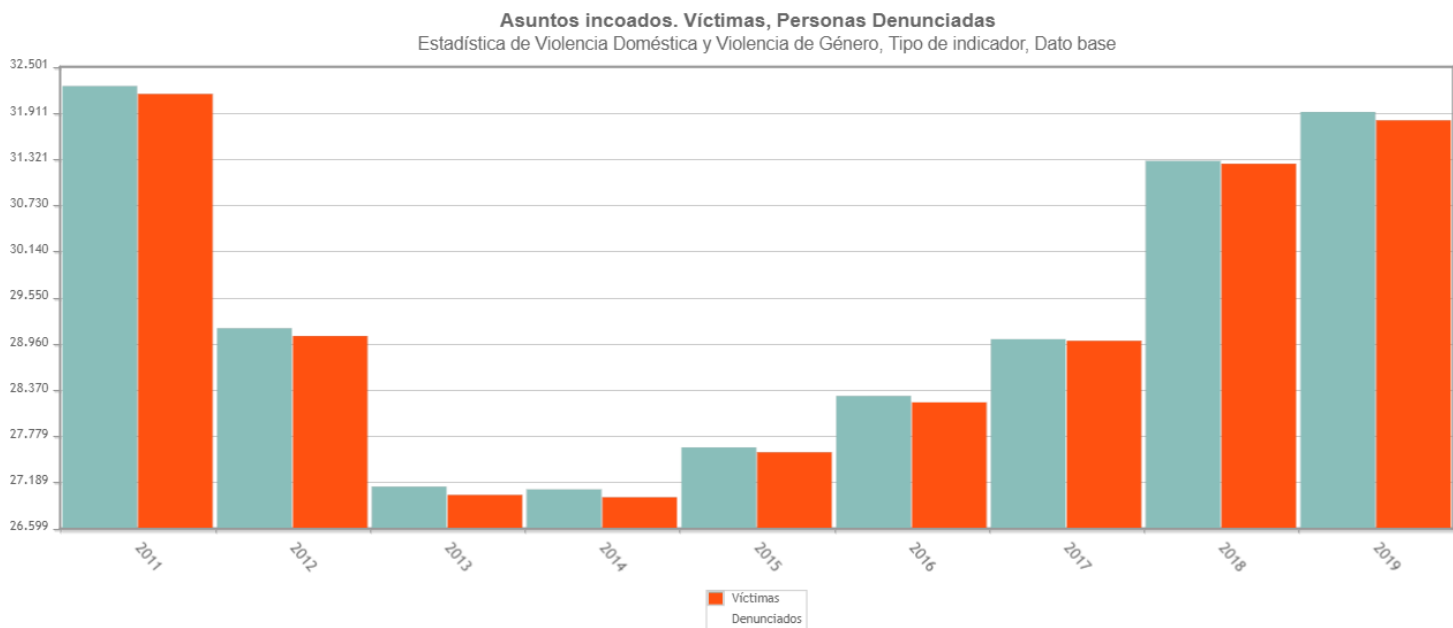
VÍCTIMES MORTALS PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE SEGONS COMUNITAT AUTÒNOMA, NOMBRE I PERCENTATGE DEL TOTAL DE VÍCTIMES A ESCALA ESTATAL (2019)

COMUNITAT AUTÒNOMA	NOMBRE	PERCENTATGE DEL TOTAL
Andalusia	13	27 %
Catalunya	9	16 %
Canàries	8	14,5 %
Madrid	7	13 %
Castella i Lleó	3	5 %
Illes Balears	1	2 %

A continuació, hi ha un gràfic comparatiu de les infraccions per alguna de les formes de violència de gènere, les mesures cautelars adoptades i les faltes produïdes a tot el territori espanyol. Aquestes xifres mostren l'estabilitat d'aquesta violència.



En el gràfic següent es comparen les dades de tot el país quant al nombre de víctimes per violència de gènere i el nombre d'agressors denunciats. En el cas balear, es pot comprovar (en blau) que les denúncies, en tots els casos, mantenen la mateixa proporció respecte del nombre de víctimes. Es manté estable, per tant, la demanda d'auxili per part de les víctimes, també a escala estatal.



Font: INE

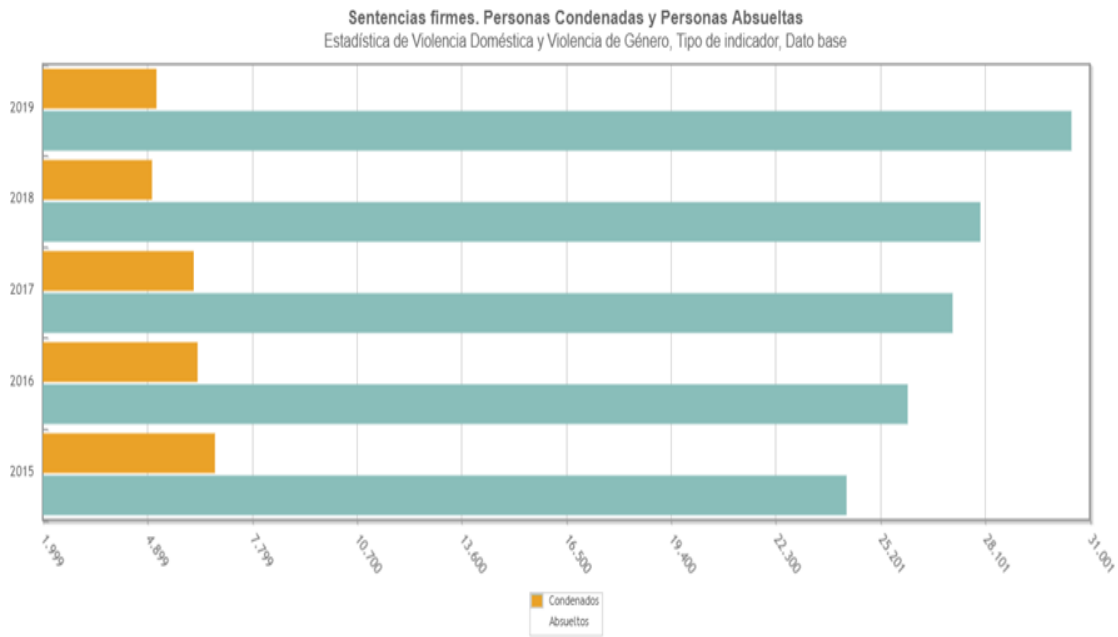
A la taula que hi ha més avall hi consta la diferència que hi ha entre agressors condemnats i agressors que han estat absolts una vegada que s'ha afrontat el procediment específic. Com es pot comprovar, **l'àmplia majoria de casos que s'inicien per violència masclista acaben amb una resolució condemnatòria de l'agressor, o bé una resolució en ferm, o bé una mesura cautelar o bé una ordre de protecció.**

Concretament, segons dades de març del 2020 del Consell General del Poder Judicial (CGPJ), el 70,54 % de les sentències dictades per violència de gènere respecte de denúncies per violència de gènere són condemnatòries. L'any 2019 van ser un total 36.534, de manera que s'arribà a un màxim històric. Segons l'informe anual sobre violència masclista del CGPJ, també augmenten progressivament les ordres de protecció sol·licitades i concedides (4 %), així com les denúncies. Aquest document, a més, ens mostra que **continuen sent les víctimes mateixes les que acudeixen al sistema de protecció, al voltant del 72 %, mentre que el cossos i forces de seguretat de l'Estat només interposen un 13 % de les denúncies.**

En els jutjats de violència sobre la dona, el 88 % de les sentències són condemnatòries, un percentatge que contrasta amb la resta de jutjats penals, en què aquests resultats només es donen en un 57,84 % de les resolucions.

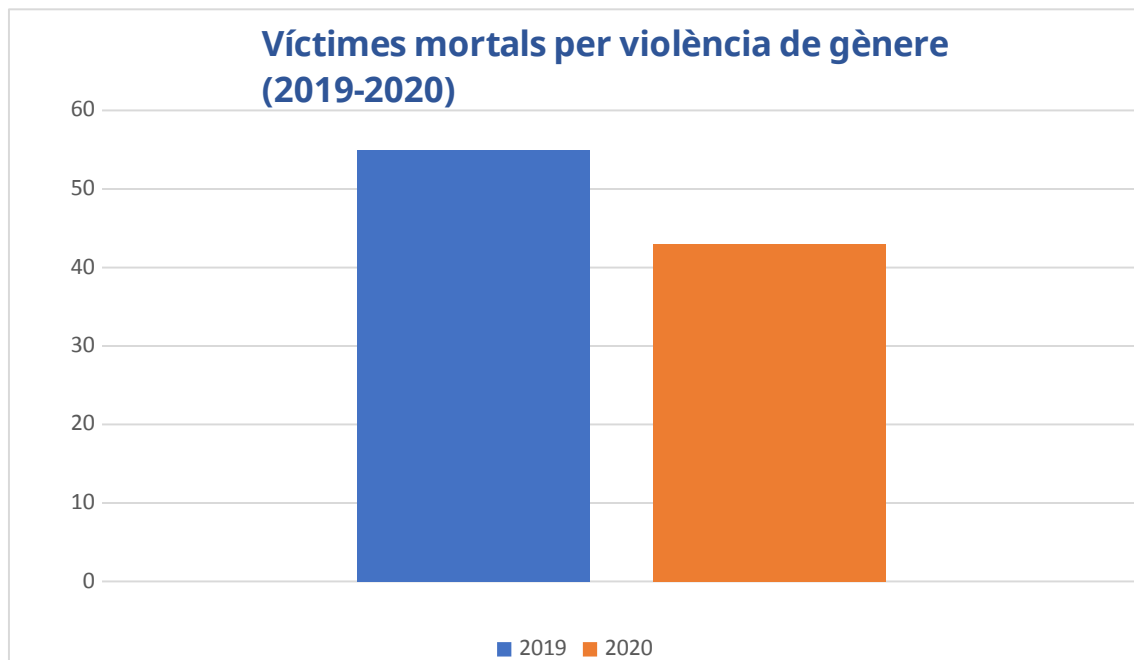
L'informe esmentat assenyala que el 2019 en els jutjats de violència sobre la dona van tenir lloc un total de 7.221 judicis sobre delictes lleus, en el 78 % dels casos per vexacions i injúries.

Un altre fet destacable **és l'augment dels delictes de violència masclista comesos per menors.** En concret, es van jutjar 312 menors per aquests motius, **un 25 % més que el 2018.** En el 93,5 % d'aquests casos es van imposar mesures. **En el 85 % dels casos, el menor era de nacionalitat espanyola.**



Font: INE

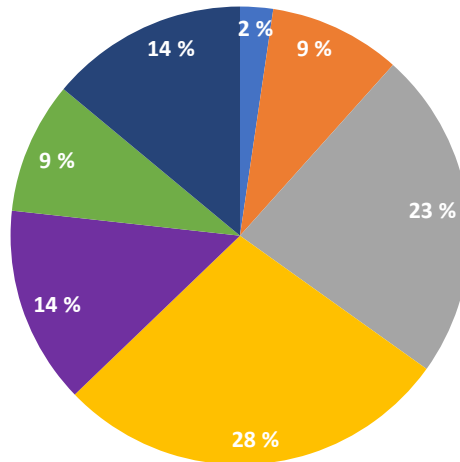
A continuació, hi ha un resum més exhaustiu de les xifres i la incidència de la violència de gènere **a escala estatal** en els darrers anys:



Font: Delegació del Govern contra la Violència de Gènere

Edat de les víctimes per violència de gènere 2020

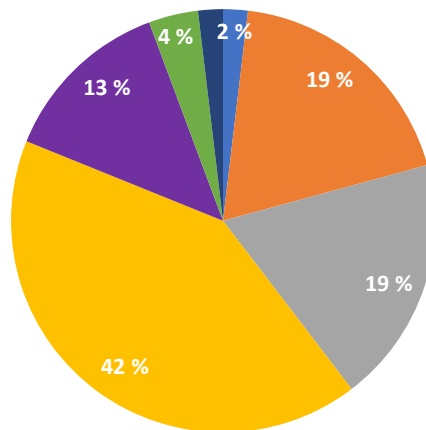
■ De 18 a 20 anys ■ De 21 a 30 anys ■ De 31 a 40 anys ■ De 41 a 50 anys
 ■ De 51 a 60 anys ■ De 61 a 70 anys ■ De 71 a 84 anys



Font: Delegació del Govern contra la Violència de Gènere

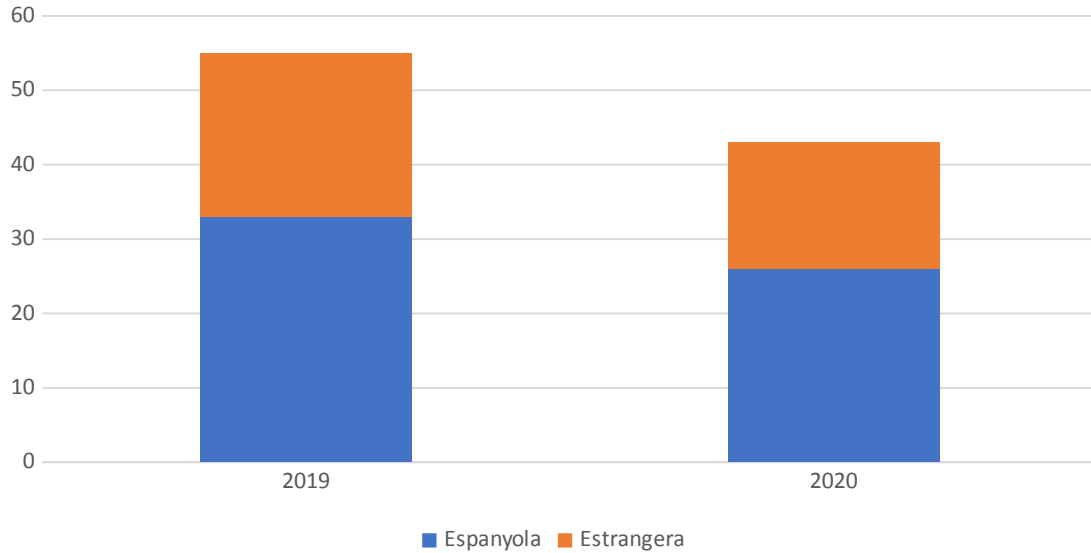
Edat de les víctimes per violència de gènere (2019)

■ De 16 a 17 anys ■ De 21 a 30 anys ■ De 31 a 40 anys ■ De 41 a 50 anys
 ■ De 51 a 60 anys ■ De 61 a 70 anys ■ De 71 a 84 anys



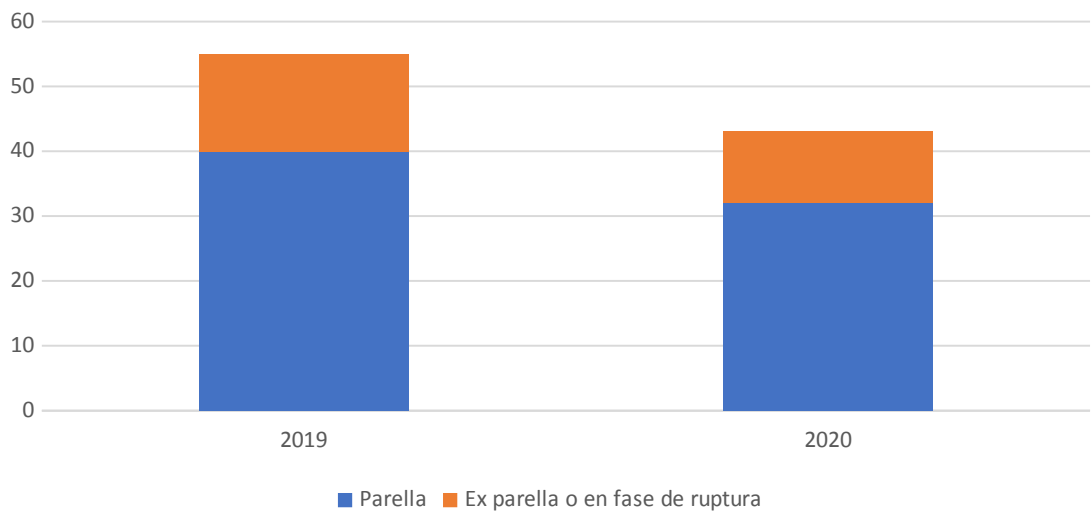
Font: Delegació del Govern contra la Violència de Gènere

Víctimes per violència de gènere, per nacionalitat (2019-2020)



Font: Delegació del Govern contra la Violència de Gènere

Víctimes per violència de gènere, segons relació sentimental i de convivència amb l'agressor (2019-2020)



Font: Delegació del Govern contra la Violència de Gènere

1.3. L'acció institucional per a la prevenció, l'erradicació i l'atenció de les violències masclistes: punts forts i febles de l'aplicació del pla «Mesures contra les violències masclistes» entre 2017 i 2020

El mes de novembre de 2016, a proposta de la Conselleria de Presidència, el Consell de Govern de les Illes Balears aprovà el pla «Mesures contra les violències masclistes» (Pla Reacció) que s'havien de desplegar i implantar entre 2017 i 2020 en el marc del Pacte Social Contra les Violències Masclistes elaborat per l'Institut Balear de la Dona, així com el desplegament de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, i de la Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals, intersexuals i per erradicar l'LGTBI-fòbia.

L'execució d'aquest pla (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. La dotació pressupostària del Govern fins a l'any 2020 va ser de 13,6 milions d'euros, la qual cosa representava un increment del 72,3 % dels recursos que es tenien prevists fins aleshores.

Les **conselleries** del Govern balear implicades van ser:

- Conselleria de Presidència
- Conselleria d'Educació i Cultura
- Conselleria de Serveis Socials i Cooperació
- Conselleria de Salut
- Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques
- Conselleria de Treball, Comerç i Indústria
- Conselleria de Territori, Energia i Mobilitat
- Conselleria de Transparència, Cultura i Esports
- Conselleria d'Innovació, Recerca i Turisme

Es van traçar aquestes sis **línies estratègiques**:

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.

Els vint-i-tres **objectius** van ser:

1. Incorporar la coeducació en el sistema educatiu de les Illes Balears.
2. Prevenir les violències masclistes en totes les etapes educatives i sensibilitzar sobre aquestes.
3. Potenciar la prevenció de les violències masclistes fora de l'àmbit de l'educació formal.
4. Fer la diagnosi de la situació.
5. Dotar d'eines i mitjans per a la lluita contra les violències masclistes i l'eliminació d'aquestes.
6. Obrir un diàleg amb els mitjans de comunicació i publicitat amb la finalitat de treballar contra els estereotips.
7. Promoure accions adreçades a la consecució d'una societat igualitària i respectuosa amb la diversitat afectivosexual.
8. Fomentar un clima d'oci respectuós i igualitari.
9. Implicar el sector turístic en la prevenció i l'erradicació de les conductes sexistes.
10. Promoure la igualtat en l'àmbit de la pràctica física i esportiva.
11. Combatre la discriminació en l'àmbit laboral.
12. Combatre l'assetjament sexual en l'àmbit laboral.
13. Fomentar la independència econòmica de les dones.
14. Col·laborar amb el teixit empresarial per implantar plans d'igualtat.
15. Capacitar els treballadors i les treballadores per lluitar contra les violències masclistes.
16. Millorar la coordinació intrainstitucional i interinstitucional.
17. Millorar l'atenció i intensificar la detecció.

18. Assegurar una atenció adequada en les situacions d'urgència a les víctimes de violència de gènere.
19. Apropar l'assessorament legal i facilitar els processos jurídics.
20. Homogeneïtzar l'atenció a les víctimes.
21. Incorporar atenció especialitzada per als grups especialment vulnerables.
22. Facilitar la recuperació integral de les víctimes de violències masclistes i de les seves famílies mitjançant atenció professional o ajudes.
23. Reforçar i crear canals de comunicació.

Com s'ha explicat en la metodologia que s'ha seguit per elaborar aquesta diagnosi, es va fer una avaluació quantitativa i qualitativa a partir del Pacte Reacció i del IV Pla Estratègic d'Igualtat respecte del que preveia sobre violències masclistes. Es van elaborar uns qüestionaris en línia dirigits a les conselleries competents, a l'Institut Balear de la Dona i a altres òrgans i entitats implicats per determinar el grau d'aplicació del Pacte Reacció del Govern de 2016.

A continuació, de les respostes i les dades extretes dels qüestionaris sobre l'aplicació del Pacte Reacció, s'exposen els punts més rellevants pel que fa a la consecució dels objectius i els aspectes que han quedat pendents, en forma de mancances, i que s'han d'abordar o establir com a prioritaris en el V Pla Estratègic.

1.3.1. Punts forts del Pla 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 també s'ha millorat la guia ràpida, el cribratge a totes les dones més grans de 14 anys que acudeixen a consulta d'atenció primària i la formació que s'ha impartit per fer aquest cribratge i seguir el Protocol.

- 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. A més, està previst fer-ne el seguiment.
- 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 afectivosexual, 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 ajudes i prestacions disponibles per a dones víctimes de violències masclistes (publitrameses, plataformes, xarxes socials...), i també sobre ajudes econòmiques específiques per a dones víctimes de violència de gènere amb la repartició de material en punts estratègics i punts d’informació permanent i amb formació i sensibilització.
- 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

- Formació amb 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 totalment o parcial amb fons de les administracions públiques i a beques d'estudi per a les filles i els fills de dones víctimes de violències masclistes.

1.3.2. Mancances del Pla detectades 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 afectivosexual 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.

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.

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.

1.3.3. Pressupost destinat a implementar el pla «Mesures contra les violències masclistes» del Govern balear i altres accions

Els organismes responsables han indicat en els qüestionaris quin pressupost han destinat a aplicar les mesures previstes en el Pla Reacció, així com altres mesures que s'hagin portat a terme en aquest àmbit. A continuació, s'indiquen les respostes rebudes per cada una de les conselleries competents:

Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca

La Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca, així com la resta d'ens consultats d'aquest àmbit, exposa que ha invertit un pressupost global de 4.141.772 euros en l'aplicació de les mesures.

Conselleria de Salut i Consum

En relació amb el pressupost directament relacionat amb la implantació de les mesures previstes en el pla, s'han efectuat les inversions següents:

- 4.056 euros per a la maquetació i la impressió de Protocol comú per a la detecció i l'actuació en relació amb la mutilació genital femenina (Direcció General de Salut Pública i Participació).
- 11.344,48 euros per a la maquetació i la impressió de protocols i guies ràpides (Direcció General de Salut Pública i Participació). El Protocol d'actuació sanitària davant la violència masclista a les Illes Balears i la guia ràpida es va editar i publicar a la pàgina web *salutigenere.caib.es* durant l'any 2016.
- Durant els anys 2017 i 2018, es va contractar una infermera a temps complet per dur a terme les funcions de coordinadora autonòmica de salut i gènere. Durant l'any 2019, no hi hagué aquesta figura, però aquesta infermera va ser la coordinadora i formadora en violència masclista a la Gerència d'Atenció primària de Mallorca (GAP) i va fer formació a tots els centres de salut de Mallorca, juntament amb una altra infermera i una metgessa, la Gerència d'Atenció Primària va substituir a les seves consultes. Per tant, es va continuar pagant una infermera a temps complet i la substitució de les altres dues persones que l'acompanyaven a fer la formació.

A més d'això, en paral·lel al Pacte Reacció, amb els doblers del fons finalista del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere, es van dur a terme les accions següents:

- Es va organitzar una jornada sobre violència masclista el novembre de 2019.
- El 2020, s'ha organitzat una formació en línia per incorporar la perspectiva de gènere en salut en l'àmbit directiu, tècnic i assistencial,

- S'ha traduït a l'anglès, francès i àrab el Compromís de no Mutilació Genital Femenina perquè hi pugui accedir tot el personal sanitari del Servei de Salut de les Illes Balears.
- S'han elaborat uns pòsters amb algorismes d'actuació en cas de violència de gènere, en embarassades i un altre per als casos d'agressions sexuals perquè el personal tingui clar en tot moment què fer en cada moment.

Institut Balear de la Dona

El pressupost global destinat a la implantació de les mesures previstes en el pla «Mesures contra les violències masclistes» del Govern (Pacte Reacció) és de 22.362.017 €. A continuació, n'hi ha el desglossament per anys:

Any 2016: 2.634.590 €

Any 2017: 3.112.708 €

Any 2018: 3.474.195 €

Any 2019: 7.262.741 €

Any 2020: 5.877.783 €

En paral·lel al Pacte Reacció, s'han duit a terme les accions següents:

- Monòleg de sensibilització *No solo duelen los golpes*, en el marc del programa cap a la coeducació als centres educatius: 361 joves participants.
- El llibre *Paraules per a Berta*, en el marc del programa Cultural Art jove 2017.
- *Traspassem el rols. Què passa! Gènere i performance*: projecte educatiu *El món per dins*.

Així mateix, s'ha dinamitzat el Pacte Reacció amb tres educadores.

Conselleria d'Administracions Públiques i Modernització

S'ha dedicat un pressupost global de 3.179 euros a implantar el Pacte Reacció.

A més, s'ha desenvolupat el II Pla d'Igualtat amb el 50 % de les despeses de personal funcionari (1 cap de servei, 1 cap de secció i 1 tècnica superior).

Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors

En aquest cas, no hi ha un pressupost específic destinat a implantar les mesures previstes en el Pacte Reacció, ja que s'inclou en el pressupost de l'activitat ordinària de la Conselleria. Per tant, no s'han fet altres accions al marge del Pacte Reacció per incorporar mesures d'igualtat, encara que el que sí que es fa és difondre entre el personal totes les mesures que el poden afectar.

Conselleria de Presidència, Cultura i Igualtat

Aquesta Conselleria ha destinat un pressupost de 13.601.000 euros a implantar les mesures previstes en el Pacte Reacció. A més, s'ha executat el programa de garantia d'un any de treball a les víctimes de violència masclista, que entre 2017 i 2019 va donar cobertura a 250 dones. Aquest programa va tenir un pressupost aproximat de 5.000.000 d'euros. D'aquests, l'Institut Balear de la Dona en va aportar 3.800.000; està previst que el 2020 hi aporti 1.350.000 d'euros.

La dotació pressupostària del Govern per al Pacte Reacció fins a l'any 2020 va ser de 13,6 milions d'euros.

Sumant les quantitats indicades per cada conselleria, el total destinat a adoptar mesures contra les violències masclistes en el conjunt del Govern de les Illes Balears ha estat de 59.680.795,48 euros.

2. Altres formes de violència contra les dones

La ratificació per part d'Espanya del Conveni d'Istanbul el 2014 va exigir estendre el concepte de violència de gènere que la Llei 1/2004 circumscriu a la parella o exparella. A les Illes Balears, la Llei d'igualtat de dones i homes va incloure aquest enfocament més ampli. En l'article 65.4 considera violència masclista els actes següents:

- a) Violència física, que inclou qualsevol acte de força contra el cos de les dones, amb resultat o risc de produir lesió física o dany, exercida per qui sigui o hagi estat cònjuge seu o per qui hi estigui o hi hagi estat lligat per una relació d'afectivitat anàloga, fins i tot sense convivència. Així mateix, tenen la consideració d'actes de violència física contra les dones els que exerceixen els homes en el seu entorn familiar o en el seu entorn social o laboral.

b) Violència psicològica, que inclou qualsevol conducta, verbal o no verbal, que produeix en les dones desvaloració o patiment, a través d'amenaçes, humiliacions o vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció, insults, control, aïllament, culpabilització o limitacions del seu àmbit de llibertat, exercida per qui sigui o hagi estat cònjuge seu o per qui hi estigui o hi hagi estat lligat per una relació d'afectivitat anàloga, fins i tot sense convivència. Així mateix, tenen la consideració d'actes de violència psicològica contra les dones els que exerceixen els homes en el seu entorn familiar o en el seu entorn social o laboral.

c) Violència econòmica, que inclou la privació intencionada, i no justificada legalment, de recursos per al benestar físic o psicològic de les dones i de les seves filles i els seus fills o la discriminació en la disposició dels recursos compartits en l'àmbit de la convivència de parella.

d) Violència sexual, abusos sexuals i agressions sexuals, que inclouen qualsevol acte de naturalesa sexual forçada per l'agressor o no consentida per les dones: la tracta d'éssers humans amb fins d'explotació sexual, la imposició, mitjançant la força o amb intimidació, de relacions sexuals no consentides, i l'abús sexual o qualsevol acte que impedeix a les dones exercir lliurement la sexualitat, amb independència que l'agressor tingui relació conjugal, de parella, afectiva o de parentiu amb la víctima o no.

e) Violència simbòlica, que inclou les icones, representacions, narratives, imatges, etc., que reproduïxen o transmeten relacions de dominació dels homes respecte de les dones, així com desigualtats de poder entre sexes i de segregació.

f) Femicidi, assassinat de dones pel fet de ser dones, al marge que hi hagi o hi hagi hagut relació de parella.

g) Mutilació genital femenina: qualsevol procediment que impliqui o pugui implicar una eliminació total o parcial dels genitals femenins o hi produeixi lesions, encara que existeixi consentiment exprés o tàcit de la dona o nina.

D'aquest concepte ampli de violència masclista, se'n desprèn que en aquesta diagnosi també ha de ser objecte d'anàlisi la situació de les dones en els casos següents:

- Tràfic amb fins d'explotació sexual
- Mutilació genital femenina

- Violència sexual
- Violència simbòlica

2.1. El tràfic de dones i nines amb fins d'exploració sexual i el tractament de la prostitució en l'àmbit turístic a les Illes Balears

2.1.1. Situació a Espanya

El 2015, el Comitè CEDAW va manifestar la seva preocupació per la prevalença del tràfic de dones i nines a Espanya i per la manca de legislació integral de lluita contra aquest tràfic, així com pel fet que l'estat part no hagués tipificat totes les formes de tràfic com a delictes. També li preocupava la limitada definició de *proxenetisme*, que podia obstaculitzar l'enjudiciament adequat de l'exploració de la prostitució, així com les poques dades disponibles en aquell moment per determinar la magnitud d'aquest fenomen. Va recomanar a l'Estat les mesures següents:

- Adoptar legislació integral contra el tràfic que incorporàs una perspectiva de gènere i una definició explícita del tràfic de persones d'acord amb les normes internacionals.
- Continuar intensificant els esforços encaminats a la cooperació bilateral, regional i internacional per prevenir el tràfic de persones i enjudiciar els traficants.
- Adoptar un enfocament integral per abordar el fenomen de l'exploració de la prostitució; compilar dades i analitzar-les; disposar de suficients centres d'acollida i de crisi, programes de sortida i reintegració i oportunitats alternatives de generació d'ingressos per a les dones que vulguin abandonar la prostitució, i adoptar mesures per reduir la demanda.
- Adoptar una definició àmplia de proxenetisme per fer possible l'enjudiciament adequat dels que exploten la prostitució.

El 2011, el Govern de l'Estat aprovà el Protocolo Marco de Protección de las Víctimas de Trata de Seres Humanos i inicià estratègies per millorar el marc jurídic per protegir les víctimes del tràfic d'éssers humans i prestar-los assistència. També aprovà el Plan Integral de Lucha contra la Trata de Mujeres y Niñas con Fines de Explotación Sexual (2015-2018) del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, al qual s'adherí el Consell de Govern el

13 d'octubre de 2017.

En l'Informe ombra CEDAW 2019 en matèria de tràfic de nines i dones per a l'explotació sexual s'analitza el compliment de les observacions del Comitè CEDAW del 2019 i s'arriba a la conclusió que Espanya no compleix les recomanacions de la CEDAW, començant per l'obligació d'adoptar una llei integral. En aquest sentit, actualment el Govern espanyol treballa en la redacció d'un projecte de llei integral per a la lluita contra el tràfic d'éssers humans amb fins d'explotació sexual, però, efectivament, encara no s'ha aprovat (gener 2020).

En l'Informe ombra s'assenyalen com a motius de preocupació els següents:²²

1. Segons dades de 2015 i 2016, el Centre d'Intel·ligència contra el Terrorisme i el Crim Organitzat (CITCO) del Ministeri de l'Interior el 2015 va desmantellar 15 organitzacions de tràfic laboral o sexual, i el 2016 va obrir 69 diligències de seguiment especial de tràfic de dones i nines amb fins d'explotació sexual a 36 organitzacions criminals i a 375 persones. A la Fiscalia d'Estrangeria es van comptabilitzar 393 víctimes. **Es van iniciar 250 processos judicials per delictes de tràfic d'éssers humans, però només 13 van arribar a sentències, 5 de les quals van ser absolutòries.**

Aquestes darreres dades són preocupants perquè els processos s'inicien per atestats policials d'inspecció de locals de prostitució en règim de proxenetisme, i són arxivats per no provar la coacció o l'abús de les víctimes, a les quals, encara que hagin cooperat en la investigació, es nega el permís de residència, de manera que se les deixa indefenses. En canvi, els proxenetes queden impunes, la qual cosa incompleix el Protocol de Palerm. **Si són mares, se les priva de la tutela dels seus fills i filles menors, que queden desemparats o són utilitzats per fer-los xantatge.**

2. És indispensable **adequar la legislació d'estrangeria a la de violència de gènere** per a permisos de treball i residència, i donar accés a serveis, i suport econòmic, psicosocial i laboral, a les dones i nines que surten de la prostitució i a immigrants en situació administrativa irregular.

²² Informe ombra del CEDAW 2019, p. 5-6.

3. El 2018, el Pla Integral de Lluita contra el Tràfic de Dones i Nines amb Fins d'Explotació Sexual 2015-2018 només es va dotar amb 4 milions d'euros i **la gestió estava íntegrament externalitzada a ONG.**
4. El Pacte d'estat inclou 9 mesures contra el tràfic d'éssers humans encara incomplertes: aprovar una llei integral (189), seguida d'un pla amb indicadors verificables (190); modificar la Llei orgànica 19/1994 per millorar la protecció de víctimes, testimonis i denunciants (191); assignar més fons de cooperació internacional per a la detecció i el suport a víctimes retornades (192); publicar al web de Ministeri de l'Interior informes i estadístiques i incorporar-los a estadístiques de la Delegació del Govern contra la Violència de Gènere (193); reforçar la persecució d'ofici i la protecció social i recuperació integral de les persones explotades (194); donar atenció sanitària a víctimes en estada irregular (195); elaborar un estudi de realitats i de resposta policial (196), i desincentivar la demanda de prostitució (197).
5. El fet de despenalitzar certes formes de proxenetisme, atès que la reforma del Codi penal (Llei orgànica 1/2015) únicament sanciona l'explotació sexual «quan la víctima es trobi en una situació de vulnerabilitat personal o econòmica o quan se li imposin per al seu exercici condicions oneroses, desproporcionades o abusives», la qual cosa implica un retrocés en l'obligació de l'Estat de suprimir totes les formes d'explotació sexual.

A partir de la diagnosi feta 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), s'exposa la següent situació mundial i estatal per emmarcar el tràfic de nines i dones amb fins d'explotació sexual (TDNES) a la nostra comunitat:²³

1. Espanya és el país europeu amb més demanda de prostitució i el tercer en l'àmbit mundial. Segons dades de les Nacions Unides (2019), el 39 % dels homes espanyols alguna vegada han estat prostituïdors. Hi ha una relació clara entre la prostitució, l'explotació sexual i el tràfic d'éssers humans. Aquest darrer genera uns beneficis anuals de 32.000 milions d'euros.

²³ 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, p. 16 i 23.

2. D'acord amb les dades oficials, el 80 % del tràfic de persones en l'àmbit mundial es fa amb fins d'explotació sexual, i d'aquest percentatge, més del 90 % de les víctimes són dones i nines.
 - El 2018, el 95 % de les víctimes eren dones i nines.
 - El 2016, a l'Europa central i occidental, es calcula que hi havia un total de 31.146 víctimes de tràfic d'éssers humans, de les quals el 80 % eren dones i nines; el 65 % d'aquestes foren traficades per a l'explotació sexual.
3. El ràpid desenvolupament tecnològic i l'ús d'Internet per fer publicitat dels serveis i captar les víctimes faciliten aquesta explotació. Els patrons emergents constatats inclouen la pornografia, l'ús de càmeres web i l'abús de menors en directe i a través de mitjans tecnològics.
4. A Espanya, els informes oficials i les dades de les entitats que treballen sobre aquesta realitat coincideixen que al voltant del 90 % de les dones que estan en situació de prostitució són estrangeres i que moltes han estat duites a Espanya per xarxes d'explotació:
 - El 2015, hi va haver un total de 978 víctimes del tràfic d'éssers humans amb fins d'explotació sexual. D'aquestes, el 96,11 % eren dones. Aquell any es van detenir un total de 581 persones.
 - El 2016, el nombre de víctimes del tràfic d'éssers humans amb fins d'explotació sexual a Espanya fou de 366 dones i una persona transsexual, de les quals 337 eren majors d'edat i 28 eren menors d'edat. Per nacionalitats, les víctimes van ser: 212 nigerianes, 43 romaneses, 38 xineses, 15 brasileres i 15 bolivianes.

2.1.2. Situació a les Illes Balears

A les Illes Balears no va ser fins al 2019 que el Govern adoptà un pla autonòmic en aquest àmbit a instàncies del Parlament balear. 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) s'adreça a tota la societat de les Illes Balears, especialment als homes; també a totes les persones que hi poden intervenir des dels seus àmbits professionals, i, sobretot, a les dones en situació de prostitució i a les dones i nines víctimes del tràfic d'éssers humans per a l'explotació sexual, amb l'objectiu de prevenir-lo.

La finalitat del Pla és dur a terme accions de prevenció encaminades a l'erradicació de la problemàtica mitjançant la sensibilització i la formació dirigides a la ciutadania en general, però especialment als homes, així com a les professionals i als professionals implicats en la lluita contra el tràfic de dones i nines amb fins d'explotació sexual, i incidir en el disseny i la implantació de plans d'inserció sociolaboral, de suport psicològic i d'acompanyament, i d'assessorament jurídic. El Pla preveu accions d'investigació i de millora del coneixement sobre els perfils i les necessitats de les víctimes i sobre el perfil dels prostituïdors, entre d'altres.

La situació a les Illes Balears ha estat examinada per poder elaborar el Pla autonòmic. Del treball fet amb els diferents agents i referents d'intervenció de l'àmbit local, insular, autonòmic i estatal, se n'han pogut extreure les dades i conclusions següents:²⁴

- A les Illes Balears, la prostitució està estretament lligada al model turístic. És significatiu l'augment d'aquesta activitat durant els mesos de temporada alta (estiu).
- La denominada prostitució de carrer es concentra a les principals zones turístiques de les Balears, sobretot a Palma, Calvià, Eivissa (Vila) i Sant Antoni.
- S'observa una alta mobilitat durant els mesos d'estiu de dones en situació de prostitució que es desplacen des de diverses zones de la Península cap a les illes de Mallorca i Eivissa, sobretot.
- Les forces i cossos de seguretat de l'Estat i les entitats que treballen en aquest tema han detectat un augment de la prostitució i del TDNES a Eivissa.
- Hi ha un moviment, que va en augment, de la denominada prostitució de carrer cap a habitatges de titularitat privada.
- S'ha consolidat la prostitució en pisos privats i clubs a diversos pobles de Mallorca. L'estudi de la MAPCAL revela que Calvià és el municipi de les Balears on hi ha més dones en situació de prostitució en pisos i clubs privats.
- Als habitatges de titularitat privada és més elevat el risc de les dones en situació de prostitució de patir abusos i violència a causa de la clandestinitat i les dificultats d'accés.

²⁴ Es transcriuen literalment a partir del document del Pla, *ibídem*, p. 24-25.

- S'observa la capacitat de transformació i adaptació de les xarxes de TDNES per intentar eludir els sistemes de persecució policial.
- S'han detectat noves formes d'organització per a l'explotació sexual, com els grups petits organitzats d'explotadors i explotadores.
- S'han detectat situacions de TDNES tant a la prostitució de carrer com als habitatges de titularitat privada i als clubs. Segons dades de la Unidad Central de Redes de Inmigración Ilegal y Falsedades Documentales (UCRIF) de la Policia Nacional, l'any 2018, a les Balears, van ser detectades i identificades 7 víctimes i van ser detingudes 4 persones.
- També segons dades de la UCRIF sobre el tràfic de menors per a l'explotació sexual, l'any 2017 hi va haver 2 casos de menors migrants no acompanyades a les Balears. Segons dades de l'Institut Mallorquí d'Afers Socials (IMAS), entre els anys 2016 i 2017 hi va haver un total de 13 possibles casos de menors en situació d'explotació sexual que foren atesos per la Unitat de Valoració de l'Abús Sexual Infantil (UVASI).
- Les nacionalitats de les dones detectades en situació de prostitució com a possibles víctimes de TDNES són diverses, però predominen, per regions, dones de nacionalitats d'Europa de l'Est, subsaharianes i xineses.

Davant aquestes dades, cal esmentar que s'observa un canvi en la percepció, l'estigma i els estereotips de la prostitució. Tal com indica l'*Anuari de la joventut de les Illes Balears 2018*, aquest canvi es produeix per diverses circumstàncies, com ara: «[...] ocultació i disseminació de la prostitució en pisos, en tot el territori, canviant la percepció del que significa la prostitució, presentant-la com una activitat lliure realitzada per persones encantades de dedicar-se a aquesta activitat».

També es produeix un canvi en la forma d'accedir a la prostitució, a través d'Internet i vinculada a la pornografia. S'ha de destacar que aquesta pornografia és accessible a edats molt primerenques i que ajuda a normalitzar pràctiques de risc.

El Pla preveu les accions següents²⁵ i un pla d'actuació per al període 2019-2022:

- Elaborar estudis sobre les diferents problemàtiques i especificitats que envolten la prostitució i el TDNES.
- Fer actuacions per sensibilitzar la societat sobre la prostitució i el TDNES i per prevenir-los, i incidir en els prostituïdors.
- Millorar, ampliar i/o crear recursos d'acolliment per a víctimes de TDNES i dones en situació de prostitució, de suport psicològic, i d'atenció social i jurídica. Millorar també l'accés a aquests recursos i acostar-los-els.
- Desenvolupar accions de prevenció de l'explotació sexual de menors mitjançant actuacions de formació i sensibilització, així com millorar els recursos d'atenció específics.
- Ampliar el servei de 24 hores i d'acompanyament per millorar l'atenció a les víctimes, especialment durant el procés judicial.
- Impulsar la creació de nous recursos per a la inserció sociolaboral.
- Elaborar un pla de formació per a la prevenció, la detecció i la intervenció especialitzada, que inclogui tots els sectors i professionals que puguin intervenir en la problemàtica.
- Consolidar el treball en xarxa donant suport als grups que ja estan establerts i creant-ne de nous si són necessaris, a més de difondre les bones pràctiques que se'n desprenguin.
- Impulsar la implantació del Protocol autonòmic d'actuació per a la lluita contra el tràfic de dones per a l'explotació sexual i l'atenció a la prostitució a les Illes Balears.

Es recomana integrar en el V Pla Estratègic aquestes accions i adequar al màxim el pla d'actuació per evitar duplicitats i garantir la màxima coordinació i efectivitat en el desplegament de les mesures previstes.

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 es tracta el fenomen de la prostitució com a reclam turístic en relació amb l'explotació sexual i el tràfic de dones. Per contextualitzar-lo, cal tenir en compte la diagnosi d'en aquest Pla, en què es lliga prostitució i turisme:²⁶

²⁵ Ibidem, p. 25.

²⁶ Ibidem, p. 13.

- Espanya està entre els deu primers països on hi ha més oferta de **turisme sexual; s'estima que representa un 10 % del turisme global.**
- Una de les principals destinacions d'oferta de prostitució d'Espanya són les Illes Balears, on es calcula que aquesta activitat mou més de 50 milions d'euros anuals.
- A les Balears, més de 100.000 homes paguen cada any per consumir sexe, segons dades del Grup d'Estudi de la Prostitució a les Illes Balears (GEPiB).
- El 2017, el GEPiB va publicar un treball, que va coordinar l'Institut Balear de la Dona i la Universitat de les Illes Balears i en què van participar totes les entitats públiques i les organitzacions socials que atenen les dones en situació de prostitució, en el qual s'assegura que a les Illes Balears hi ha aproximadament 600 dones que estan en situació de prostitució de forma habitual i regular.
- Aquesta xifra arriba a les 2.350 dones si hi afegim les que estan en aquesta situació de forma puntual o esporàdica, i augmenta considerablement durant la temporada turística.
- De les memòries de les entitats implicades i de les dades de les forces i cossos de seguretat de l'Estat, se'n pot extreure que en la temporada turística s'interposen més denúncies relacionades amb l'augment de la presència de dones prostituïdes i traslladades a diferents zones turístiques.
- La situació de desprotecció, discriminació social i vulnerabilitat de les dones en situació de prostitució s'agreuja més en el cas de les víctimes del tràfic amb finalitats d'explotació sexual, que també es dona en zones turístiques. La situació d'esclavitud que viuen vulnera els seus drets més fonamentals i les col·loca en una posició de submissió total en un ambient de violència, intimidació, por, manca de llibertat i explotació.

Com s'ha indicat, entre les conclusions presentades en el Pla autonòmic, dues dades permeten afirmar que a la nostra comunitat la prostitució està estretament lligada al model turístic:

- La prostitució augmenta durant els mesos de temporada alta (estiu).
- La prostitució de carrer es concentra en zones turístiques.

- Dones en situació de prostitució es desplacen des de diverses zones de la Península cap a les Balears, sobretot Mallorca i Eivissa.

Per fer front a aquesta situació, l'Institut Balear de la Dona s'ha proposat entre els seus objectius el d'aconseguir **que les Illes Balears siguin un territori lliure de turisme sexual. Es recomana integrar en el V Pla Estratègic d'Igualtat aquest objectiu i les mesures i les accions que es prevegin.**

2.2. Violència sexual

Com s'observa en diversos estudis i informes, com ara en l'Informe ombra d'Istanbul, el tractament estadístic de la violència sexual fins ara es reduïa a la macroenquesta que es fa cada 4-5 anys, que fins no fa gaire no desglossava l'assetjament sexual en el lloc de feina o d'altres, no feia un seguiment mensual o anual i no incloïa les estadístiques policials o judicials. Afortunadament, per fer aquesta diagnosi es disposa de la més recent macroenquesta,²⁷ de 2019, que recull per primera vegada dades sobre la violència sexual fora de la parella o exparella. És la sisena que es fa a Espanya. El principal objectiu és conèixer el percentatge de dones de 16 o més anys residents a Espanya que han patit o que pateixen actualment algun tipus de violència pel fet de ser dones.

2.2.1. Dades

La macroenquesta de 2015 mostrava que hi havia 1,5 milions de dones (el 7,2 % de les majors de 16 anys residents a Espanya) que havien patit alguna vegada violència sexual fora de la parella, 120.641 en el darrer any, de les quals el 40 % van ser violades.

A la macroenquesta de 2019 aquesta xifra s'ha reduït lleugerament:

- Del total de dones de 16 o més anys residents a Espanya, el 6,5 % (1.322.052 dones) han patit violència sexual en algun moment de les seves vides per part d'alguna persona amb la qual no mantenen ni

²⁷ Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género), *Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019*, Ministerio de Igualdad, 2019. Ha estat fet amb un mostra de 9.568 dones representativa de la població femenina resident a Espanya de 16 o més anys. Vegeu el document a: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.htm> [consulta: 18 juny 2021].

han mantingut una relació de parella, i el 0,5 % (103.487) en els darrers 12 mesos.

- Un 3,4 % (703.925 dones) del total de dones de 16 o més anys han patit violència sexual a la infància (abans de fer els 15 anys d'edat).
- Un 2,2 % (453.371 dones) del total de dones de 16 o més anys residents a Espanya han estat violades alguna vegada a la vida.
- El 74,6 % de les dones que han patit una violació han viscut també altres situacions de violència sexual.
- El 13,7 % de les dones que han patit algun tipus de violència sexual afirmen haver estat violades quan estaven sota els efectes de l'alcohol o les drogues. Suposen el 0,9 % de les dones de 16 anys o més (181.258 dones).

D'aquest informe se n'extreuen dades que mostren la gravetat i l'abast de la violència sexual a Espanya:

- 1 de cada 2 dones (57,3 %) residents a Espanya de 16 o més anys han patit violència al llarg de les seves vides pel fet de ser dones. Suposen 11.688.411 dones.
- 1 de cada 5 (19,8 %) l'han patida en els darrers 12 mesos. Suposen 4.048.273 dones de 16 o més anys.
- Les dones joves experimenten violència en més grau: el 71,2 % de les dones de 16 a 24 anys i el 68,3 % de les dones de 25 a 34 anys han patit algun tipus de violència al llarg de les seves vides, davant el 42,1 % de les que tenen 65 anys o més.

a) Augmenten els delictes

No obstant que, segons la macroenquesta, sembli que davalla lleugerament la violència sexual, els delictes contra la llibertat i la indemnitat sexual van augmentar un 11,3 % a Espanya l'any passat, segons el balanç de criminalitat del Ministeri de l'Interior de 2019. En concret, les agressions sexuals amb penetració van augmentar un 10,5 %, mentre que la resta d'aquests delictes van créixer un 11,4 %.

Així, es van registrar un total de 15.338 delictes contra la llibertat sexual el 2019 (13.782 el 2018), dels quals 1.878 van ser agressions sexuals amb penetració (1.700 el 2018) i 13.460 altres delictes (12.082 el 2018).

b) Augmenten les denúncies i, per tant, la visibilització

La visibilització de la violència sexual a través de les denúncies ha augmentat un 11,8 % el 2019. Segons les dades de criminalitat del Ministeri de l'Interior, les Balears són una de les comunitats on més van augmentar el 2019. Només durant el primer trimestre de 2019 es van presentar 349 denúncies, 36,3 % més, i un 52,2 % més per violacions, que van ser 35.²⁸

L'augment es pot comprovar a les dades dels anys 2018 i 2019 (no es prenen com a referència les dades de 2020 perquè es consideren poc comparables amb els anys anteriors a causa del confinament):

	Enero-diciembre 2018	Enero-diciembre 2019	Variación % 2019/2018
BALEARS (ILLES)			
5.-Delitos contra la libertad e indemnidad sexual	584	743	27,2

	Enero-septiembre 2019	Enero-septiembre 2020
BALEARS (ILLES)		
5.-Delitos contra la libertad e indemnidad sexual	589	410

Font: Ministeri de l'Interior

Un àmbit que preocupa especialment és l'oci nocturn i el sector turístic. Una mostra de l'alarma entre els turistes per contínues notícies sobre agressions sexuals en aquest sector va ser la publicació per part del Consolat britànic a les Balears d'informació específica per a víctimes britàniques sobre violència sexual.²⁹ El 2018 es va fer a Mallorca una jornada sobre prevenció d'agressions sexuals en l'àmbit turístic, organitzada per l'Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears (AETIB) i impartida per l'Institut Europeu d'Estudis en Prevenció (IREFREA). La finalitat d'aquest tipus de formació, emmarcada en el pla «Mesures contra les violències masclistes» de 2017-2020 del Govern de les Illes Balears, era sensibilitzar i formar les persones que treballen en l'àmbit del turisme, impulsar canvis en els contextos de l'oci nocturn i evitar les agressions sexuals en zones turístiques.³⁰

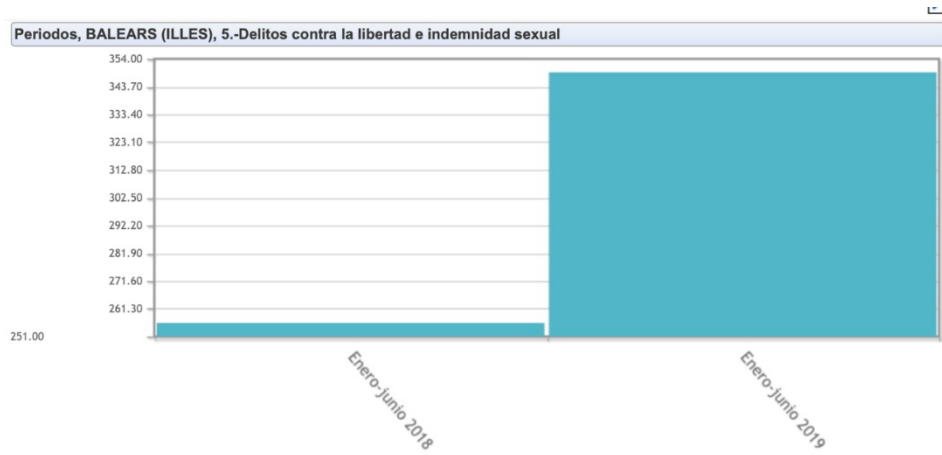
28 Vegeu les dades sobre criminalitat al Ministeri de l'Interior:

<https://estadisticasdecriminalidad.ses.mir.es/publico/portalestadistico/portal/datos.html?type=pcaxis&path=/DatosBalanceAnt/20192/&file=pcaxis> [consulta: 8 gener 2021].

29 Information for British nationals affected by rape or sexual assault abroad, including how to access medical treatment and legal advice in the UK, <https://www.caib.es/sites/salutigenere/f/323659> [consulta: 8 gener 2021].

30 CAIB, «Impartida una jornada formativa per prevenir les agressions sexuals en el sector turístic», <http://www.caib.es/pidip2front/jsp/ca/fitxa-convocatoria/9107710> [consulta: 22 juny 2021].

Es recomana recollir i analitzar més dades sobre violència sexual desagregades per sexe relatives a les Illes Balears i també posar el focus en la violència sexual lligada a l'activitat turística o en temporada turística.



c) Denúncies per violència sexual

Tot i l'augment de les denúncies, la macroenquesta revela que, pel que fa a les denúncies per violència sexual fora de la parella, **només el 8 % de les víctimes ha acudit a la policia, a la Guàrdia Civil o al jutjat**, un percentatge que arriba a l'11,1 % si s'hi sumen les denúncies interposades per una altra persona o institució.

Entre els motius per no fer-ho, les dones han apuntat que «era menor, era una nina» (35,4 %), que no van donar importància al que havia passat (30,5 %), que van sentir vergonya (25,9 %), que va succeir «en altres temps en què no es parlava d'aquestes coses» (22,1 %) i que temien que les creguessin (20,8 %). Entre les víctimes de violació, els principals motius van ser la vergonya (40,3 %), la condició de menor (40,2 %), la por que no la creguessin (36,5 %) i la por de l'agressor (23,5 %).

També van ser poques les que van cercar ajuda psicològica (10,2 %) o ajuda mèdica (6,5 %), encara que els percentatges es van duplicar (21,8 % i 14,4 %) entre les víctimes de violació.

d) Atenció a les dones víctimes de violència sexual

Amnistia Internacional, en el seu extens i complet informe sobre la violència sexual a Espanya de novembre de 2018, assenyala:

Les dones que pateixen violència sexual segueixen enfrontant-se a un camí ple d'obstacles i adversitats, caracteritzat per la desprotecció per part d'unes autoritats que han d'adoptar mesures per garantir i protegir els seus drets. A la manca de polítiques públiques que abordin de manera integral la violència sexual en diferents àmbits —com el policial, l'educatiu, l'assistencial i el laboral—, a la manca de dades i al dèficit d'assistència especialitzada, s'uneix en moltes ocasions la falta d'un tracte adequat i professionalitzat per part dels equips implicats, i l'absència d'un sistema judicial especialitzat que abordi i tingui en consideració les característiques específiques d'aquests delictes des d'un enfocament de gènere i drets humans, és a dir, considerant l'impacte diferencial que aquests delictes tenen sobre les dones i nines pel fet de ser-ho. L'absència de formació dels i les professionals, tant inicial com contínua, que abordi l'existència d'estereotips a l'hora d'entrar en contacte amb les víctimes i les seves famílies —tant en la prevenció i l'atenció directa a les víctimes com durant el procediment judicial—, redunda i aprofundeix en la revictimització de les dones davant el sistema que hauria de protegir-les.

Els estereotips negatius augmenten amb víctimes i supervivents, que, a més de patir violència per raó de gènere, pateixen altres formes de discriminació interseccionades, com ara per la seva condició de migrant o la manca de residència legal a Espanya. Quan es troben en sectors on la invisibilitat és més gran, veuen augmentada la seva vulnerabilitat a abusos i violacions de drets humans, per exemple en el servei domèstic o de cura. D'altra banda, l'organització també ha pogut reunir informació sobre els obstacles i les dificultats que troben les dones víctimes i supervivents de violència sexual que pateixen algun tipus de discapacitat física, psíquica o sensorial.³¹

El sistema d'atenció a les víctimes de violència sexual es caracteritza, segons aquesta organització de drets humans, per aquests factors:

- Absència de polítiques públiques per prevenir i abordar la violència sexual de manera especialitzada.

31 Amnistia Internacional, «Ya es hora de que me creas. Un sistema que cuestiona y desprotege a las víctimas», novembre de 2018, p. 10. Document disponible a: https://doc.es.amnesty.org/ms-opac/doc?q=*&start=0&rows=1&sort=fecha%20desc&fq=norm&fv=*&fo=and&fq=mssearch_fld13&fv=EUR41400018&fo=and&fq=mssearch_mlt98&fv=gseg01&fo=and [consulta: 27 desembre 2020].

- Trenta anys de mancances, sense polítiques públiques ni plans d'acció per combatre la violència sexual en l'àmbit estatal de manera especialitzada.
- Absència de la violència sexual en les polítiques de prevenció i assistència a les víctimes de la violència de gènere.
- Normes *neutres* al gènere enfront de la violència sexual.
- No es garanteixen els drets de les víctimes de violència sexual, entre altres motius, per falta d'assistència integral especialitzada, manca de diligència en l'actuació policial en el moment d'accedir a la denúncia, i un sistema judicial i uns operadors no especialitzats.

És cert que s'han anat creant unitats especialitzades en violència sexual en alguns organismes públics (policia, fiscalia, etc.), però, segons mostra l'Informe ombra d'Istanbul, no s'ha fet en tots els serveis públics generalistes ni per a totes les formes de violència contra la dona. A més, és general la manca de formació especialitzada, la manca de perspectiva de gènere a l'hora d'abordar aquestes situacions i la inexistència de protocols d'actuació integral i coordinada.³²

La regulació penal i processal és competència exclusiva de l'Estat; però en prevenció i atenció, a falta d'un marc estatal (amb les diferències i desigualtats territorials que implica), hi ha actuacions de competència autonòmica, pròpia o delegada —educació, sanitat, serveis socials— o compartida. Gairebé totes les comunitats autònomes disposen de lleis integrals de violència de gènere, de «violències masculines» o bé d'igualtat que inclouen la violència de gènere, i, a diferència de la Llei orgànica 1/2004, la majoria amplien el seu àmbit d'actuació a la violència sexual i d'altres, encara que de forma heterogènia, no s'ajusten al Conveni d'Istanbul i no necessàriament garanteixen els serveis d'atenció.

Hi ha mancances que s'han de reclamar a escala estatal, però Amnistia Internacional apunta també a les comunitats autònomes, perquè, com es mostra en l'informe de 2018 i en les actualitzacions successives, **les dones víctimes de violència sexual han rebut atenció diferent segons la comunitat autònoma en què han estat agredides.**

El 2019, només quatre comunitats autònomes tenien un telèfon especialitzat i en cap hi havia un centre de crisi amb atenció permanent. Només deu comunitats autònomes disposaven de centres especialitzats i

³² Plataforma Estambul Sombra, Informe Sombra al GREVIO 2019, de 22 d'octubre de 2019, p. 37.

només onze tenien protocols d'actuació davant la violència sexual. En l'àmbit estatal, cal remarcar l'ampliació de competències del 016 (telèfon d'emergència per a víctimes de violència de gènere) a qualsevol tipus de violència contra les dones.

En concret, l'organització considera «molt greu que, a les comunitats autònomes d'Aragó, **Balears**, Canàries, Extremadura, Galícia, La Rioja, Múrcia, Navarra i País Basc i a les ciutats autònomes de Ceuta i Melilla, les víctimes i supervivents no puguin dirigir-se a cap servei referent especialitzat en violència sexual que les assisteixi integralment en el seu procés de reparació».³³

ATENCIÓ A VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA SEXUAL PER COMUNITAT AUTÒNOMA ³⁴		
Comunitats autònomes amb centres de crisi d'atenció permanent	2	Astúries i Madrid
Comunitats autònomes amb centres especialitzats	10	Andalusia, Aragó, Astúries, Cantàbria, Castella-la Manxa, Castella i Lleó, País Basc, Comunitat de Madrid, Múrcia i Comunitat Valenciana
Comunitats amb protocols d'actuació davant la violència sexual	11	Andalusia, Aragó, Astúries, Canàries, Cantàbria, Euskadi, Castella-la Manxa, Castella i Lleó, Comunitat de Madrid, Navarra i La Rioja
Telèfons específics d'atenció a víctimes de violència sexual	4	Comunitat de Madrid, Múrcia, La Rioja i Comunitat Valenciana (però no tots atenen les 24 hores)
	7	Andalusia, Aragó, Astúries, Balears , Castella-la Manxa, Catalunya i Euskadi disposen d'un telèfon d'atenció a dones víctimes de violència de gènere, inclosa la violència sexual

Font: Informe ombra d'Istanbul 2019 i elaboració pròpia

³³ Ibídem, p. 40.

³⁴ Amnistia Internacional, «Ya es hora de que me creas. Un sistema que cuestiona y desprotege a las víctimas», novembre de 2018, p. 72.

CENTROS DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL Y CENTROS DE CRISIS EN LAS CC.AA.

Comunidad autónoma	Centro especializado en violencia sexual	Centro de crisis
Andalucía	Sí	No
Aragón	No	No
Asturias	No	No
Baleares	No	No
Canarias	No	No
Cantabria	Sí	No
Castilla-La Mancha	Sí	No
Castilla y León	Sí	No
Cataluña	Sí	No
Extremadura	No	No
Galicia	No	No
La Rioja	No	No
Comunidad de Madrid	Sí	No
Murcia	No	No
Navarra	No	No
País Vasco	No	No
Comunidad Valenciana	Sí	No
Ceuta y Melilla	No	No

Font: Amnistia Internacional

S'han fet campanyes de sensibilització a diverses comunitats autònomes, entre les quals hi ha les Balears, però continuen faltant campanyes amb informació clara sobre què ha de fer una dona en cas d'haver patit una agressió sexual.

A les Balears es va adoptar el Protocol interinstitucional de detecció, prevenció i atenció de la violència masclista i en casos d'atacs sexuals l'any 2009.³⁵ En l'actualitat, el servei de l'Institut Balear de la Dona —dirigit a dones víctimes de violència masclista i el seu entorn, filles i fills de víctimes de violència masclista, professionals i a la comunitat en general en relació

35 <https://www.caib.es/sites/salutigenere/f/204047>.

amb la violència masclista— inclou violència física, psicològica, econòmica, sexual (abusos, agressions i tràfic), simbòlica, feminicidi i mutilació genital femenina. Es presta les 24 hores del dia, durant els 365 dies de l'any, a tota la comunitat autònoma de les Illes Balears.

2.2.2. Recomanacions

Es recomana seguir les següents recomanacions d'Amnistia Internacional, basades en el mandat del Conveni d'Istanbul,³⁶ i integrar-les en el proper Pla Estratègic:

1. Impulsar la creació de centres de crisi multidisciplinaris que atenguin de manera permanent les dones, i donar suport a la consolidació de centres especialitzats en violència sexual.³⁷
2. Establir un telèfon d'atenció especialitzada en casos de violència sexual disponible les 24 hores al dia.
3. Impulsar campanyes per prevenir la violència sexual i campanyes amb informació sobre què fer en cas de patir una agressió sexual.
4. Abordar la formació amb enfocament de gènere als professionals amb els quals es troben les dones que han patit una agressió sexual.

2.3. Mutilació genital femenina

El delicte de mutilació genital femenina (MGF) duita a terme al territori espanyol o fora del territori en dones residents a Espanya es va introduir el 2015 en l'article 149 del Codi penal amb penes de 6 a 12 anys de presó i de 4 a 10 anys d'inhabilitació per a l'exercici de la pàtria potestat, tutela, curatela, guarda o acolliment.

En l'Informe ombra d'Istanbul es posa de manifest que no hi ha prou mitjans, més enllà del Protocol sanitari estatal de 2015³⁸ i dels adoptats en

36 «Artículo 25. Apoyo a las víctimas de violencia sexual. Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para permitir la creación de centros de ayuda de emergencia para las víctimas de violaciones y de violencias sexuales, apropiados, fácilmente accesibles y en número suficiente, para realizarles un reconocimiento médico y médico forense, y darles un apoyo vinculado al traumatismo y consejos».

37 També, en aquest sentit, es recomana a l'Informe Ombra Istanbul 2019, p. 2.

38 Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, Protocolo común para la actuación sanitaria ante la mutilación genital femenina, 2015, disponible a:

https://www.mscbs.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/Protocolo_MGF_vers5feb2015.pdf [consulta: 8 gener 2021].

l'àmbit estatal, com en el cas de les Balears,³⁹ per detectar pràctiques de mutilació genital femenina i donar a aquest delictes un enfocament, no tan sols punitiu, sinó també preventiu i reparatiu, i no revictimitzador de les mares.

Segons la Fundació Wassu-UAB, el fet que el Protocol estatal i els autonòmics se centrin en l'atenció mèdica no garanteix un enfocament integral del problema. En l'àmbit autonòmic general, aquesta entitat observa que hi ha una manca d'homogeneïtat de polítiques i serveis públics entre les comunitats autònomes en matèria de prevenció, protecció i enjudiciament de casos d'MGF depenent de si la comunitat autònoma l'ha inclosa en el seu marc legal específic sobre la violència de gènere contra les dones; de si ha desenvolupat un pla d'acció concret o un protocol, i finalment de si aquest darrer se centra en l'atenció mèdica o si és més integral.

El 2020, hi havia deu comunitats autònomes que incloïen l'MGF a les seves lleis; quatre, els matrimonis forçats (destaca el Procediment de prevenció i atenció policial de Catalunya 2009), i només la llei andalusa, els crims d'honor. D'altres es refereixen a altres pràctiques tradicionals i/o culturals nocives o perjudicials per a les dones i nines, en les quals es podrien encabir l'MGF i els matrimonis forçats, però sense especificar-los. No obstant això, eren poques les comunitats autònomes que aplicaven mesures específiques per prevenir, sensibilitzar o erradicar la violència sexual i altres formes de violència en el sistema educatiu, sanitari, d'igualtat o de serveis socials per a l'atenció integral de les seves víctimes i la coordinació de totes les agències implicades.

En algunes comunitats, també es disposa de protocols sanitaris i guies d'actuació, tots, segons s'indica en l'Informe ombra d'Istanbul 2019, amb escassa dotació pressupostària, la qual cosa en dificulta la implantació; a més, no es preveu la reconstrucció dels òrgans mutilats en gairebé cap hospital públic.

2.3.1. Dades

En l'article 11 del Conveni d'Istanbul s'esmenta expressament la necessitat de disposar de dades fiables sobre l'MGF («recollir les dades detallades pertinents, a intervals regulars, sobre els assumptes relatius a totes les

³⁹ Vegeu el Protocol a: https://www.caib.es/sites/salutigenere/es/mutilacion_genital_femenina-86044/ [consulta: 5 gener 2021].

formes de violència»). Tot i això, la Fundació Wassu-UAB assenyala els fets següents:

- No hi ha dades d'àmbit nacional de dones mutilades que resideixen a Espanya, llevat de les dades autonòmiques recollides en alguns dels protocols sobre mutilació genital femenina.
- No hi ha un registre nacional que centralitzi el nombre de casos de dones i nines afectades per la mutilació genital femenina a Espanya.

A falta de dades oficials, en l'Informe ombra Istanbul s'estima que hi ha unes 18.400 nines (menors de 14 anys) en risc a Espanya.

El 2016, la Fundació Wassu-UAB va publicar un mapa en què es mostrava un augment del 63,8 % de nines en risc des de 2008.⁴⁰ La majoria procedien de Nigèria, Senegal, Gàmbia i Mali. El 34 % (6.295 nines) residien a Catalunya (el 2012, 6.699), 2.128 a Madrid i 1.741 a Andalusia.

El 2020, aquesta entitat ha actualitzat el mapa i les dades en un estudi promogut per la Delegació del Govern contra la Violència de Gènere.⁴¹

En l'informe hi consta un cas a les Balears com un dels primers detectats a Espanya, l'any 1996, i un de més recent de 2010 a dues germanes (de 3 anys i 15 mesos) nascudes a Mali i residents a les Balears en un procés de reagrupació familiar.⁴²

En aquest estudi s'efectua un càlcul estadístic basat en l'extrapolació de dades de prevalença dels països africans d'origen més el factor d'impacte del procés de migració i d'aculturació. Segons aquest càlcul, les Balears es troben en un nivell de risc mitjà, amb 146 nines en risc l'any 2018.⁴³

40 Vegeu el mapa i nombroses investigacions sobre mutilació genital femenina a: <https://www.uab.cat/web/transferecia-de-conocimiento/mutilacion-genital-femenina-mgf-1345799901785.html> [consulta: 23 desembre 2020].

41 https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2020/estudio_mgf.htm.

42 *Ibidem*, p. 59.

43 *Ibidem*, p. 43.

Tabla 7. Estimación del número de niñas en riesgo de sufrir MGF por provincia (2018)

Provincia	Número de niñas entre 0 y 14	Número de niñas en riesgo según
Alacant	305	67,205
Albacete	79	26,33
Almería	534	123,745
Araba	514	81,25
Asturias	131	25,385
Ávila	1	0,12
Badajoz	11	3,21
Balears	719	146,55
Barcelona	2.947	746,14
Vizcaya	571	96,17

Aquest càlcul estadístic es basa en l'extrapolació de dades de prevalença dels països africans, però es completa més en tenir en compte el factor d'impacte del procés de migratori i d'aculturació.

A les Illes Balears destaca la diagnosi que va fer Metges del Món el 2014 sobre la incidència de l'MGF a **Mallorca**, en què va arribar a les conclusions següents:⁴⁴

- a) Tot i que no pot ser verificat, tot indica que la prevalença i la incidència de l'MGF a Mallorca no és gaire elevada.
- b) Encara que els casos potencials que hi ha a Mallorca no són prevalents respecte de la població total, hauria de ser un tema de màxim interès en salut pública perquè l'MGF causa:
 - Incertesa entre els professionals afectats, ja que desconeixen la manera d'actuar.
 - Especial malestar a les persones que la pateixen, ja que es tracta d'una vulneració dels drets humans.
- a) El nombre de persones susceptibles de patir aquesta pràctica és fàcilment abastable i pot conduir a mitigar els riscos de mutilació en el futur.

⁴⁴ Metges del Món: *Diagnóstico sobre Mutilación Genital Femenina en Mallorca*, setembre de 2014, p. 38, document disponible a: https://www.caib.es/sites/salutigenere/es/mutilacion_genital_femenina-86044/ [consulta: 5 gener 2021].

El 2017, es va aprovar el Protocol de prevenció i atenció a les dones i nines sobre la mutilació genital femenina a les Illes Balears, amb dades de 2015 i la diagnosi feta per Metges del Món el 2014, en què s'identificava la població susceptible de patir la mutilació o en risc de patir-ne.⁴⁵ En aquest quadre inclòs en el Protocol es pot apreciar el nombre de nines en risc a la nostra comunitat fa 5 anys:⁴⁶

Població de nines i joves africanes de països en què es practica l'MGF a les Illes Balears.

Any 2015	Illes Balears	Mallorca	Menorca	Eivissa i Formentera
Nines <14 anys	798	757	15	26
Joves de 14 a 19 anys	101	96	3	2
Total	899	853	18	28

Font: Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT)

En aquest Protocol, per localitzar les zones o barris amb més taxa de migració de països en què es practica l'MGF, s'utilitzen les zones bàsiques de salut prenent com a font d'informació la base de dades de la targeta sanitària del Servei de Salut.

No s'ha tornat a fer un diagnòstic sobre l'MGF a les Balears ni tampoc s'ha estudiat la incidència de l'acció legislativa i institucional en l'àmbit autonòmic ni insular.

2.3.2. Recomanacions

Atenent els informes esmentats (Informe ombra Istanbul i Informe de la Fundació Wassu-UAB), es recomana que es tinguin en compte les següents mesures en l'elaboració del V Pla Estratègic per avançar en la prevenció, la detecció i l'actuació davant la mutilació genital femenina en l'àmbit balear:

1. Actualitzar les dades sobre població en risc.
2. Evitar els discursos i pràctiques d'estigmatització. Promoure sensibilitzacions antiracistes dirigides al conjunt de la població que evitin la criminalització de la població migrant.
3. Oferir una atenció integral de l'MGF, incloses les nines que estan en risc i les dones que ja l'han patida, garantint l'accés a recursos

⁴⁵ Protocol de prevenció i atenció a les dones i nines sobre la mutilació genital femenina a les Illes Balears, disponible a: <https://www.caib.es/sites/salutigenere/f/236192> [consulta: 18 juny 2021].

⁴⁶ Ibídem, p. 22.

sanitaris de qualitat que s'adaptin a les seves necessitats específiques.

4. Fer partícip la comunitat en tot el procés d'elaborar i d'implantar noves polítiques públiques en matèria d'MGF.
5. Ampliar els programes de sensibilització, formació i educació orientats a la comunitat migrant o amb vincles en països on es practica l'MGF i fomentar l'establiment d'agents de canvi.
6. Instaurar el treball interdisciplinari i en xarxa orientat a atendre les necessitats de la població amb una mirada holística.
7. Invertir més recursos humans i econòmics per poder implantar de forma adequada les polítiques públiques dissenyades i fer intervencions preventives amb les famílies que garanteixin un impacte a llarg termini.
8. Fomentar les xarxes de solidaritat entre dones migrades que n'incentivin l'apoderament, i que també facilitin la detecció i l'abordatge de les violències masclistes.
9. Definir un pla autonòmic de formació continuada i en profunditat en matèria de prevenció i d'atenció de l'MGF dirigida als professionals d'atenció primària de salut, serveis socials i educació.
10. Incloure l'MGF en els currículums formatius de totes les ciències de la salut (medicina, infermeria, llevadores, etc.), serveis socials i educació, tant en l'educació universitària com en la no universitària.

EIX 2. EDUCACIÓ I FORMACIÓ

Per elaborar la diagnosi sobre la situació de l'educació a les Illes balears, s'ha partit de la diagnosi feta en l'anterior Pla Estratègic d'Igualtat de les Illes Balears per poder analitzar, primer quantitativament i després qualitativament, els avanços, les millores i, així mateix, els reptes encara pendents en aquest àmbit, comparant les dades amb les dades, els estudis i els informes corresponents al període 2016-2020.⁴⁷

1. Punt de partida de la diagnosi: diagnosi feta el 2014 i punts forts i punts per millorar d'acord amb la diagnosi del Pla Estratègic 2015-2020

La diagnosi del 2014 per elaborar el IV Pla Estratègic d'Igualtat va presentar dues conclusions generals:

a) Punts forts

Pel que fa a la igualtat de dones i homes de les Illes Balears, l'educació és un dels eixos que presenta més quantitat de fortaleses, sobretot relacionades amb un major èxit en el món educatiu de les nines i al·lotes, tant en l'àmbit no universitari com en l'universitari. Els punts forts detectats en aquest àmbit eren els següents:

1. Bons resultats acadèmics

D'acord amb les dades d'idoneïtat i la població graduada el 2014, a 15 anys la taxa d'idoneïtat de les dones (pràcticament les mateixes des del 2005) era de 61,0, això és, 12 punts per sobre de la taxa masculina. Sigui a l'edat *teòrica* o més tard, la bretxa es feia més gran quan es comparaven les taxes brutes de graduats de l'ESO: 68,9 % la de les al·lotes i 53,4 % la dels al·lots, un total de 15 punts. Les diferències continuen una vegada que s'ha deixat enrere l'educació obligatòria.

⁴⁷ Per fer aquesta anàlisi, s'ha emprat principalment l'*Anuari de l'educació de les Illes Balears*, per a la darrera edició del qual s'ha disposat de les dades referents al curs 2019-2020 proporcionades per la Conselleria d'Educació; els indicadors més recents del sistema educatiu de les Illes Balears elaborats per l'Institut d'Avaluació i Qualitat del Sistema Educatiu de les Illes Balears (IAQSE) el curs 2017-2018 (edició 2020); la memòria de l'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar 2018-2019; l'estudi del 2019 de l'Institut Balear de la Dona *La percepció de la igualtat i les violències masclistes entre l'alumnat de 14 a 18 anys*, i les dades estadístiques de l'EUROSTAT, de l'INE i de l'IBESTAT.

A la diagnosi es relacionaven els millors resultats acadèmics de les al·lotes amb el fet que hi havia una molt forta presència femenina entre el professorat. Entre el professorat dels ensenyaments reglats preuniversitaris hi havia un clar predomini de les dones: elles eren el 72,6 %, un percentatge que s'incrementava tant a l'educació infantil (en què la presència masculina tot just suposava el 2,7 % del personal docent) com a la primària (78,2 % de dones). A l'educació secundària, tot i que la presència de les dones baixava, continuava superant la dels homes: 58,0 % i 42,0 % respectivament. Com a contrapunt, la presència femenina, majoria a tots els cossos i categories amb l'excepció del professorat tècnic de formació professional, estava més suavitzada entre el personal catedràtic i el professorat d'educació secundària.

2. Millor nivell educatiu de les generacions més joves

Tot i que entre la població general es donava un nivell educatiu similar entre dones i homes, hi havia importants diferències generacionals. De 55 anys endavant hi havia més proporció de dones amb estudis primaris o inferiors. Però entre les més joves d'aquesta edat era el contrari. Així, per exemple, entre 25 i 54 anys, la proporció de dones amb estudis superiors supera en almenys quatre punts la proporció d'homes amb la mateixa titulació.

b) Punts febles

1. Segregació horitzontal per sexes en la tria d'estudis

En la tria de branca d'estudis entre dones i homes tant a l'educació secundària com a la superior es donaven importants diferències per sexe. Els estudis PISA evidenciaven que, independentment dels factors que hi incideixin, la decisió d'optar per uns estudis o per uns altres probablement es forja molt abans: els al·lots obtenien millors resultats en la competència matemàtica i científica i les al·lotes en la lectora. La diferència, però, s'escurçava any rere any.

El 2014, de tota l'oferta de l'educació secundària només sis opcions (batxillerat d'humanitats i ciències socials, comunicació, imatge i so, hoteleria i turisme, comerç i màrqueting, batxillerat de ciència i tecnologia,

i arts gràfiques) tenien una composició d'alumnat relativament equilibrada. Val a dir, però, que aquestes englobaven poc més de la meitat de l'alumnat inscrit.

La situació es consolidava als estudis superiors. Dues terceres parts dels estudis de grau oferts per la UIB estaven o bé feminitzats o bé masculinitzats.

2. Diferent presència femenina en el món educatiu

Tot i la presència més gran de dones als centres educatius preuniversitaris, els llocs de decisió eren un reflex del món real: elles ocupaven menys càrrecs dels que els correspondrien d'acord amb el seu valor. La situació s'accentuava en el món universitari, en què, al contrari del que succeïa abans de l'educació universitària, la menor presència de dones en la categoria de personal docent i investigador a la universitat, especialment a determinades carreres, no podia ser un element que permetés revertir la segregació horitzontal per sexes. Tot i que en els darrers anys presentava una lleugera tendència a l'alça, les dones de la Universitat de les Illes Balears tot just eren el 41 % del personal docent i investigador (PDI). Els departaments més feminitzats eren, per aquest ordre, Filologia Espanyola, Moderna i Clàssica, Infermeria i Fisioteràpia, Pedagogia Aplicada i Psicologia de l'Educació i Biologia Fonamental i Ciències de la Salut, amb 6-7 dones per cada deu PDI. A l'extrem contrari (quatre o menys dones per cada 10 PDI) hi havia onze departaments, entre els quals destacaven Ciències Matemàtiques i Informàtica, Ciències de la Terra i Física, amb menys d'una quarta part de representació femenina.

3. Bretxa més gran entre homes i dones a mesura que s'avança en nivell educatiu

Les dades quantitatives demostraven que el nivell educatiu està correlacionat negativament amb la taxa d'atur: a mesura que s'incrementava el nivell educatiu baixava la taxa d'atur. Però tot canviava quan aquestes dades es desglossaven per sexes, ja que les dones només estaven afavorides en el cas de les persones amb nivell educatiu igual o inferior als estudis. A partir de llavors, en un mateix nivell educatiu les dones presentaven una taxa més alta d'atur, que arribava als 5,5 punts en el cas de les persones amb estudis superiors. La conclusió de la diagnosi el

2014 era que, si bé les dones amb més nivell d'estudis patien menys atur, per als homes també era veritable aquesta realitat, però de forma molt més acusada: d'alguna manera, els homes universitaris encara ho tenien millor que les dones universitàries.

2. Dades generals sobre el sistema educatiu de les Illes Balears (2020)

Segons l'*Informe sobre l'aplicació de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing* presentat per Espanya el maig de 2019,⁴⁸ **en l'àmbit estatal** el 2018 es va constatar per primera vegada que hi havia menys dones que homes amb un nivell educatiu inferior a la primera etapa de secundària: del 17,18 % de les dones el 2012 (16,05 % en el cas dels homes) s'ha passat al 9,6 % el 2018 (9,8 % en el cas dels homes). Al seu torn, el 33,7 % de les dones havia fet estudis superiors, i doctorat, el 2012; aquest percentatge va pujar al 39,8 % el 2018. En el cas dels homes, els percentatges eren del 30,86 % el 2012 i del 34,6 % el 2018.

Com a dades rellevants, cal destacar que la taxa bruta de dones que finalitzen ensenyaments no universitaris està per sobre de la dels homes, excepte en formació professional bàsica i en cicles formatius de grau mitjà. No obstant això, en l'àrea tecnològica la situació de les alumnes presenta diferents bretxes. Si bé es constata un lleuger avanç cap a l'equilibri en el percentatge d'alumnes en estudis de l'àmbit de les ciències, tecnologia, enginyeria, arts i matemàtiques, del total de l'alumnat només el 7 % tria una carrera tecnològica, i d'aquest 7 % tan sols el 28 % són dones. Si ens remetem només a enginyeries, les alumnes representen tan sols un 20 %. La situació als graus de formació professional és semblant.

2.1. Sistema educatiu no universitari

2.1.1. Dades

a) Alumnat

1. Dades referides a l'educació no universitària

⁴⁸ Es pot consultar aquest informe amb els annexos corresponents a:

<https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/Internacional/ConferenciasNNUU.htm> [consulta: 27 desembre 2020].

És possible comptar per a aquesta diagnosi amb dades i diversos indicadors desagregats per sexe exposats i analitzats per l'Institut d'Avaluació i Qualitat del Sistema Educatiu de les Illes Balears⁴⁹ (IAQSE) en relació amb els cursos 2017-2018 i 2018-2019 i, així mateix, amb les dades provisionals referides al curs 2019-2020 presentades a l'*Anuari de l'educació de les Illes Balears* a partir de dades de la Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca.⁵⁰

En general, els indicadors relacionats amb l'educació i la formació mostren com les dones accedeixen al sistema educatiu en les mateixes condicions que els homes i que, no obstant això, una anàlisi en profunditat mostra diferències per sexe en els resultats acadèmics, en la permanència o l'esperança de vida escolar (abandonament escolar prematur), en l'elecció dels itineraris educatius i en l'accés als cicles educatius superiors.

Es podrà comprovar que aquesta marcada segregació horitzontal es trasllada posteriorment al mercat de treball i limita les oportunitats d'inserció laboral de les al·lotes.

Matriculació

En totes les etapes educatives, el nombre d'alumnes homes matriculats és superior al de les dones, llevat de batxillerat i de les modalitats a distància dels cicles formatius, de grau mitjà i de grau superior.⁵¹

49 Institut d'Avaluació i Qualitat del Sistema Educatiu de les Illes Balears / IAQSE (2019). «Evolució dels indicadors d'escolarització i de rendiment acadèmic a l'ensenyament obligatori. Illes Balears (2010-2018)». Document d'avaluació 19. Palma: Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca del Govern de les Illes Balears. Institut d'Avaluació i Qualitat del Sistema Educatiu de les Illes Balears / IAQSE (2020). «Indicadors del sistema educatiu de les Illes Balears. Edició 2020». Palma: Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca del Govern de les Illes Balears.

50 Dades i taules extretes de: BAUZÀ, Antoni; VIVES, Marga; PASCUAL, Belén; AMER, Joan. «El sistema educatiu a les Illes Balears». A: *Anuari de l'educació de les Illes Balears 2020*, p. 28-60. EducaBase. Estadística de las Enseñanzas no Universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional: <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria.html> [consulta: 13 juliol 2021].

51 Es poden consultar més dades sobre educació no universitària que no s'han afegit en aquest estudi, però que s'han tingut en compte, com les que fan referència a ensenyaments de règim especial i educació d'adults, en la base de dades del Ministeri d'Educació: <https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/alumnado/matriculado/2018-2019-rd.html> [consulta: 13 juliol 2021].

NOMBRE D'ALUMNES MATRICULATS PER ETAPA EDUCATIVA I SEXE. CURS 2019-2020. DADES PROVISIONALS⁵²

Nivell	TOTAL			HOMES			DONES		
	Tots	Públics	Privats	Tots	Públics	Privats	Tots	Públics	Privats
TOTAL	192.144	124.782	67.362	100.586	65.668	34.918	91.558	59.114	32.444
Ed. Infantil - primer cicle	8.635	5.572	3.063	4.522	2.921	1.601	4.113	2.651	1.462
Ed. Infantil – segon cicle	32.587	20.487	12.100	17.146	10.916	6.230	15.441	9.571	5.870
Ed. Primària	71.813	45.364	26.449	38.319	24.428	13.891	33.494	20.936	12.558
Educació Especial	888	288	600	602	196	406	286	92	194
ESO	47.861	29.758	18.103	24.936	15.602	9.334	22.925	14.156	8.769
Batxillerat (1)	12.580	8.576	4.004	5.469	3.635	1.834	7.111	4.941	2.170
Batxillerat a distància	998	998	0	414	414	0	584	584	0
CF FP grau mitjà (1)	7.533	6.023	1.510	4.247	3.455	792	3.286	2.568	718
CF FP grau superior (1)	5.294	4.311	983	2.816	2.270	546	2.478	2.041	437
CF FP grau mitjà a distància	762	742	20	289	287	2	473	455	18
CF FP grau superior a distància	1.042	923	119	287	253	34	755	670	85
Altres programes formatius	158	71	87	106	58	48	52	13	39

(1) A batxillerat i cicles formatius de grau mitjà i superior i FP s'inclou alumnat de règim ordinari i de règim presencial d'adults.

Font: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional

Resultats i idoneïtat en l'educació obligatòria

L'informe de l'IAQSE de novembre de 2019 recull indicadors de resultats acadèmics de les Illes Balears del curs escolar 2018-2019. La informació se centra en l'alumnat matriculat i avaluat, així com en els seus resultats acadèmics en les diferents àrees o matèries, la idoneïtat,⁵³ la promoció i la titulació, tot referit a les etapes d'ensenyament obligatori i batxillerat. L'anàlisi conjunta d'aquestes dades amb les dels cinc cursos escolars anteriors permet disposar d'informació sobre les tendències evolutives en el període comprès entre els anys 2013 i 2019, però malauradament no s'ofereixen dades desagregades per sexe sobre l'evolució en els anys compresos entre 2013 i 2019 (sí quant a la titularitat del centre i també quant a l'alumnat estranger).

Com a conseqüència de l'anàlisi dels diferents indicadors de resultats corresponents a les etapes d'educació primària, secundària obligatòria i batxillerat, desagregats en funció de diferents variables d'interès, es poden extreure nombroses conclusions.

⁵² Quadre extret de l'*Anuari de l'educació de les Illes Balears 2020*, p. 31.

⁵³ La idoneïtat s'entén com el percentatge d'alumnat que progressa adequadament al llarg de l'escolaritat obligatòria de forma que realitza el curs que teòricament li correspon per edat. La idoneïtat en cada nivell educatiu es calcula dividint el nombre d'alumnes matriculats en un nivell educatiu que tenen l'edat teòrica corresponent entre el nombre total d'alumnes del nivell educatiu i multiplicat per 100.

La primera conclusió és que la comparació de resultats per sexe confirma una vegada més uns millors resultats de les al·lotes respecte dels al·lots. Aquesta tendència sostinguda en aquest estudi evolutiu de l'educació a les Illes Balears es pot analitzar més en concret a l'informe més recent de l'IAQSE publicat el 2020, en el qual es presenten els resultats acadèmics de l'alumnat de les Illes Balears de l'ensenyament obligatori i del batxillerat del curs 2017-2018, en què es poden comprovar els aspectes següents:

- D'una banda, que les al·lotes tenen un índex més elevat de titulació i promoció que els al·lots en totes les etapes analitzades. Malgrat això, aquesta realitat no queda després reflectida en la inserció i la promoció de les dones en l'àmbit laboral.
- D'altra banda, que tot i que a primària i a secundària hi ha un nombre de matrícules més elevat d'al·lots, l'informe constata que aquesta dada s'inverteix a partir de quart de l'ESO i de batxillerat, fet que evidencia una pèrdua d'alumnes de sexe masculí, per la qual cosa caldrà referir-se en aquesta diagnosi a dades i estudis sobre abandonament escolar prematur (AEP) a les Illes Balears.

La promoció a l'ensenyament obligatori i a batxillerat a les Illes Balears

Es pot observar en les darreres dades evolutives (informe de l'IAQSE d'indicadors sobre el **curs 2017-2018**) que es manté la tendència que a pràcticament totes les etapes educatives les al·lotes presenten millors percentatges de promoció que els al·lots, tant a escala estatal com autonòmica. L'excepció es troba en les dades de titulació de la formació professional: la mitjana de titulats presenta percentatges semblants quant a al·lots i al·lotes.

De l'*Anuari de l'Educació de les Illes Balears 2020*, referit a les dades del **curs 2019-2020**, se n'extreuen les conclusions següents:⁵⁴

- En les etapes d'educació primària, d'educació secundària obligatòria i batxillerat s'analitzen les dades per sexe. Majoritàriament les nines i al·lotes mostren percentatges de promoció més alts que els nins i al·lots.

⁵⁴ *Anuari de l'educació de les Illes Balears 2020*, p. 48.

- Als cicles formatius de grau mitjà i de grau superior, es manté la mateixa tendència pel que fa al sexe. Les al·lotes presenten millors percentatges de graduació, tant a escala autonòmica (64,9 % a cursos de formació de grau mitjà-CFGM i 81,6 % a cursos de formació de grau superior-CFGS) com estatal (72,8 % a CFGM i 87,7 % a CFGS).
- Per sexe, a escala estatal i autonòmica als CFGM (89,1 % a l'Estat i 81,6 % a les Balears) i als CFGS (87,4 % a l'Estat i 73,2 % a les Balears) continua també la tendència de més dones graduades que homes. En canvi, el comportament de les dades de titulació de la formació professional bàsica és diferent, ja que la mitjana de titulats presenta percentatges semblants, gairebé iguals quant a la comparació estatal i autonòmica (65,5 %) i quant a sexe (en alguns indicadors són els al·lots que tenen millor percentatge de titulació, per exemple als privats de les Balears, en què el 74,2 % són al·lots i el 63,2 % al·lotes).

Repetició de curs

Es manté la tendència durant el període 2016-2019 que el percentatge més alt de repeticions correspon als al·lots.

Abandonament escolar prematur

L'educació a les Illes Balears ha estat identificada des de fa anys per ser la comunitat autònoma que presenta la major taxa d'abandonament escolar prematur (AEP) de tot l'Estat i, també, del conjunt de la Unió Europea.

Quan es va fer la diagnosi del IV Pla Estratègic, el 2014, la taxa d'abandonament escolar prematur (AEP) era de 27,1 entre les joves de les Illes Balears, davant el 21,9 d'Espanya, situació anàloga entre els joves: 5,2 % per sobre de la mitjana. El 2019, la taxa d'AEP a Espanya ha disminuït notablement (un 17,3 %) i la taxa de les Balears també (24,2 %), però comparativament la diferència ha augmentat, ja que ha passat del 5,2 % per sobre de la mitjana a un 6,9 %. A la Unió Europea (de 28 estats membres) la mitjana es troba en l'11,9 % el 2019.

Per sexes, segons dades de l'INE, en l'àmbit estatal l'abandonament prematur de l'educació-formació ha estat sempre superior en els homes.

L'any 2019 a Espanya l'abandonament prematur de l'educació-formació arriba a la xifra del 21,4 % per als homes i del 13,0 % per a les dones. En els darrers anys aquesta xifra s'ha anat reduint, amb un valor per als homes del 22,7 % l'any 2016, del 21,8 % l'any 2017 i del 21,7 % l'any 2018. En les dones va assolir un valor del 15,1 % l'any 2016, del 14,5 % l'any 2017 i del 14,0 % l'any 2018.

La millora de les xifres de l'any 2019 es deu a l'increment de la població que ha assolit el nivell d'educació secundària segona etapa. No obstant això, l'any 2019 la xifra d'abandonament prematur de l'educació i la formació a Espanya per als homes és la més alta de tots els països de la UE i gairebé duplica la xifra de la UE-28 (11,9 %).

Incidint més en les dades desagregades per sexes, les variables educatives de l'enquesta de població activa (EPA) de febrer de 2020 analitzades pel Ministeri d'Educació i Formació Professional reflecteixen que el 13 % de les dones, de 18 a 24 anys, ha abandonat el sistema educatiu de manera prematura el 2019, davant el 21,4 % dels homes. Aquests resultats indiquen un descens de l'abandonament escolar de l'1 % en el cas de les dones i del 0,3 % en el cas dels homes respecte de l'any anterior.⁵⁵

Així mateix, l'anàlisi estatal mostra que el 44,7 % de la població entre 30 i 34 anys ha assolit el nivell d'educació superior (FP de grau superior o estudis universitaris), la qual cosa suposa el valor màxim de la sèrie històrica i continua així per sobre del punt de referència europeu del 40 % per a l'any 2020. Per sexes, del total de la població de dones en aquest grup d'edat, el 50,8 % ha assolit aquest nivell educatiu, davant el 38,5 % dels homes.

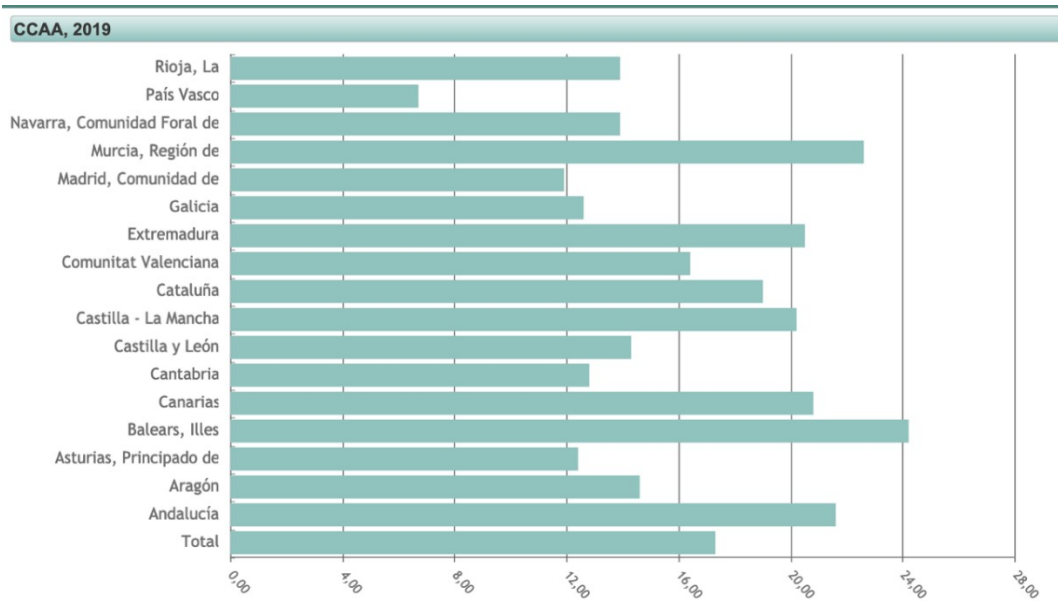
D'altra banda, per completar aquesta perspectiva, és adient aportar l'indicador de formació permanent, ja que els resultats assenyalen que el 10,6 % de la població entre 25 i 64 anys ha seguit algun tipus de formació en el darrer mes i que les dones també lideren aquest índex, atès que se situen en l'11,7 %, una mica més de dos punts superior a la dada dels homes.

En els gràfics següents, elaborats amb dades de l'INE, es pot comparar la taxa de les Illes Balears en relació amb la resta de comunitats autònomes

⁵⁵ <https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/laborales/epa.html> [consulta: 13 juliol 2021].

(sense incloure les ciutats autònomes de Ceuta i Melilla), i a continuació es pot observar com la taxa d'AEP ha disminuït tant a les Balears com a Espanya, però que la tendència entre 2016 i 2020 a disminuir aquesta taxa és menor a les Balears entre 2018 i 2019. Encara no es tenen dades del curs 2019-2020.

TAXA D'ABANDONAMENT ESCOLAR PREMATUR PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2019)



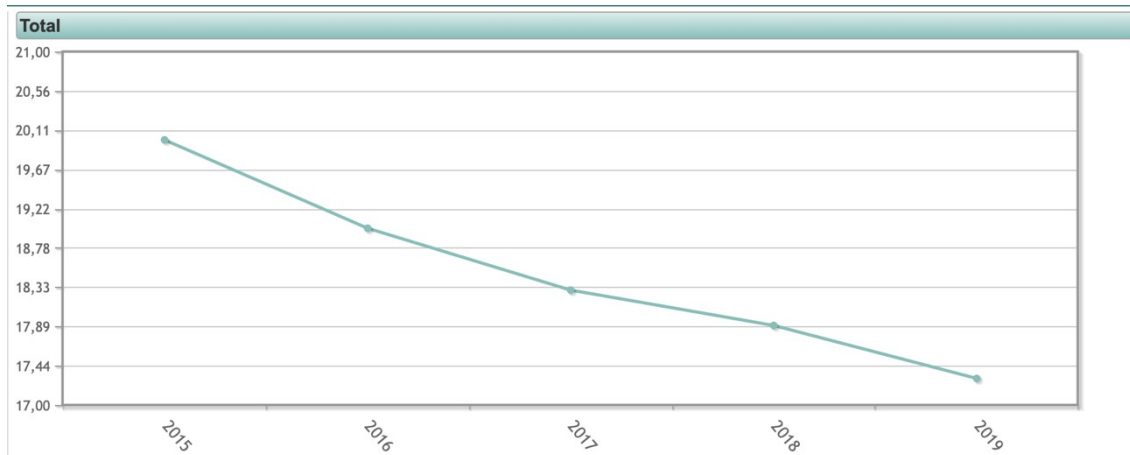
Font: INE i elaboració pròpia

EVOLUCIÓ DE LA TAXA D'ABANDONAMENT ESCOLAR PREMATUR A LES ILLES BALEARS (2015-2019)



Font: INE i elaboració pròpia

EVOLUCIÓ DE LA TAXA D'ABANDONAMENT ESCOLAR PREMATUR A ESPANYA (2015-2019)



Font: INE i elaboració pròpia

Els estudis consultats sobre les causes d'abandonament escolar prematur indiquen que aquest pot ser degut a nombrosos factors⁵⁶ de caire sociocultural (contextos socials no favorables, necessitats bàsiques no garantides, pobresa...), personals (dificultats d'aprenentatge, absentisme, problemes de conducta, autoestima baixa...), familiars (nivell socioeconòmic i cultural, motivació, valors, expectatives, desestructuració familiar, control parental...), de política educativa (currículum sobredimensionat i poc flexible, rigidesa de l'oferta, insuficiència de l'oferta d'FP, reformes i contrareformes, despesa per alumne, recursos i suports...), de l'escola (lligats a l'organització del centre, metodologia didàctica utilitzada pel professorat, estructures de suport, seguiment de l'alumnat, clima del centre, gestió de la convivència i absentisme, tutoria i orientació dels alumnes...) i del mercat laboral (àmplia oferta de feines que no requereixen qualificació).

Aquest darrer factor i diversos estudis sobre la matèria menava l'IAQSE a concloure en el seu informe de 2018 sobre l'abandonament escolar prematur a les Illes Balears que es tracta d'un fenomen que no està fonamentat essencialment en dèficits a l'escola o a la família, sinó que es genera sobretot com a conseqüència de l'atractiu del món laboral. En una comunitat autònoma com la balear, basada en un model productiu turístic i de la construcció, el fet que en aquests sectors històricament no s'exigeix

⁵⁶ Vegeu l'informe elaborat per l'IAQSE (Conselleria d'Educació): *L'abandonament escolar prematur a les Illes Balears*, setembre 2018, p. 11, disponible a:

http://iaqse.caib.es/documentos/documentos/document_12.pdf [consulta: 28 desembre 2020].

en general qualificació acadèmica ni professional pot explicar en part (per trobar atractives ofertes laborals en el món de la construcció, molt masculinitzat) que l'abandonament escolar prematur sigui menor en les al·lotes que en els al·lots.

Així, la reducció de l'abandonament escolar pot respondre al fet que la irrupció de la crisi econòmica el 2008 va implicar la reducció del nombre de llocs de feina, especialment aquells amb baixa demanda de qualificació, amb la conseqüència d'una major permanència en el sistema educatiu. A més, caldria analitzar l'orientació de l'oferta educativa en formació professional i cursos de formació de grau mitjà i superior i, així mateix, l'impacte de les mesures que es van preveure en el Pla d'Èxit Educatiu 2015-2018 i en l'encara vigent Pla Integral de Formació Professional de les Illes Balears 2018-2021. Aquest Pla preveia que el 2018 s'havia d'analitzar des de la perspectiva de gènere el model d'orientació per fomentar la igualtat en l'accés a totes les famílies professionals i que hi havia d'haver una col·laboració amb l'Institut Balear de la Dona per engegar iniciatives que promoguessin la conscienciació respecte de la segregació per sexes que es produeix en determinades professions i, consegüentment, en les formacions inicials i ocupacionals associades. També s'havia d'introduir una visió de gènere en l'impuls de matriculació a l'FP, de manera que es perseguís una major igualtat de dones i homes en tots els cicles.⁵⁷

En qualsevol cas, per al proper pla estratègic s'apunten dues accions necessàries en aquest àmbit:

1. Fer més investigació quantitativa i qualitativa sobre la influència que té la socialització dels rols de gènere en els resultats i en la pervivència en el sistema acadèmic d'al·lots i al·lotes.
2. Promoure una anàlisi dels factors determinants de l'abandonament escolar prematur amb perspectiva de gènere que tinguin en compte, entre d'altres, els aspectes següents:
 - El comportament dels al·lots en relació amb les taxes d'atur, que sembla que no afecten tant les dones (o bé de manera diferent) a l'hora de la formació i l'educació.
 - La situació d'atur del pare o la mare.

⁵⁷ Pla Integral de Formació Professional de les Illes Balears, p. 124 i 125.

- La rellevància de la nacionalitat estrangera dels pares en les decisions educatives de les al·lotes i dels al·lots.
- L'impacte de l'educació de la mare en relació amb les probabilitats d'abandonament escolar de les filles.⁵⁸

Sobre aquest darrer factor, hi ha un consens ampli en els estudis educatius segons el qual com més elevat és el nivell educatiu dels pares i mares de l'alumnat, menys probabilitats hi ha que aquest abandoni prematurament el sistema educatiu. Però, a més, la desagregació estadística permet diferenciar la taxa d'abandonament escolar prematur dels joves segons el nivell de titulació màxima aconseguit per la mare: així, mentre que en el cas de les persones amb mares que havien assolit estudis superiors la taxa d'abandonament escolar prematur se situava al voltant del 5 % durant tot el període, en el cas de les persones amb mares amb estudis d'educació secundària de segona etapa les taxes eren del 10 % i del 15 %. En el cas de mares amb estudis de primera etapa d'educació secundària, el percentatge d'abandonament escolar puja més de 10 punts. Finalment, els individus amb mares sense estudis o amb estudis d'educació primària registren les taxes d'abandonament escolar més altes, al voltant del 40 %.⁵⁹

Pel que fa a l'origen de l'alumnat, segons dades de l'EUROSTAT del 2016 referides a Espanya sobre el tema concret de l'AEP, de la taxa general (19 % en aquell any), un 32,9 % era alumnat nascut a l'estranger, mentre que el 16,1 % era nascut a Espanya. S'observa una tendència en aquest sentit des del 2010, quan, d'una taxa general d'AEP del 28,2 %, el 43 % era alumnat nascut a l'estranger i el 25,1 % era nascut a Espanya.⁶⁰ L'AEP entre la població de la Unió Europea nascuda a l'estranger és pràcticament el doble que entre la població nadiua i, tot i que es va reduint (de 12,8 el 2010 a 10 el 2016, per exemple), continua sent important en nombrosos estats membres de la Unió Europea. La conclusió de la Comissió Europea sobre aquest aspecte és que les taxes d'AEP també poden ser molt diferents

58 CASQUERO TOMÁS, A.; NAVARRO GÓMEZ, M.L. «Determinantes del abandono escolar temprano en España: un análisis por género». *Revista de Educación*, número extraordinari 2010, p. 191-223, esp. 220.

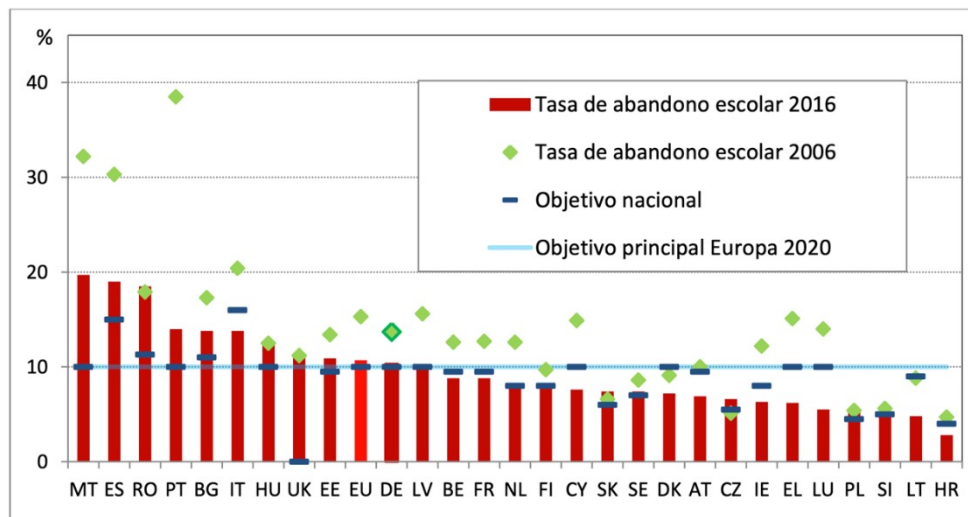
59 BAYÓN-CALVO, S. «Una radiografía del abandono escolar temprano en España: Algunas claves para la política educativa en los inicios del siglo XXI». *Revista Complutense de Educación*, 30(1) 2019, p. 35-53 i 48.

60 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_early-school-leavers_es.pdf, quadre 3, p. 11 [consulta: 15 juliol 2021].

segons el lloc de naixement de la persona. En aquest sentit, diferents estudis sobre el sistema educatiu espanyol reforcen aquestes dades.⁶¹

En qualsevol cas, cal destacar l'avanç en la reducció de l'AEP en l'àmbit estatal en deu anys, així com indicava la Comissió Europea el 2016,⁶² i no s'ha de perdre de referència que l'objectiu principal nacional era davallar fins a una taxa del 15 %, de la qual Espanya encara està lluny, no tan sols a escala estatal (el 2019 la taxa és del 17,3 %), sinó especialment a les Balears (el 2019 la taxa és del 24,2 %).

ABANDONAMENT ESCOLAR PREMATUR. OBJECTIU PRINCIPAL D'EUROPA 2020 I OBJECTIUS NACIONALS



Font: EUROSTAT, EPA

Per focalitzar les polítiques i les estratègies per combatre l'abandonament escolar prematur, serà necessari tenir en compte que les dades, els informes i els estudis autonòmics, estatals i europeus assenyalen grans diferències en l'indicador entre els perfils identificats, i això denota una major predisposició a l'abandonament escolar dels homes, dels joves de nacionalitat estrangera, i especialment dels qui tenen mares que únicament han cursat estudis primaris o inferiors.

61 BAYÓN-CALVO, S. «Una radiografía del abandono escolar temprano en España: Algunas claves para la política educativa en los inicios del siglo XXI». *Revista Complutense de Educación*, 30(1), 2019, p. 35-53.

62 Vegeu: Comissió Europea. *Fichas temáticas del semestre europeo. Abandono escolar*. Text disponible a: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_early-school-leavers_es.pdf [consulta: 13 novembre 2020]. Els objectius nacionals i les seves definicions es troben a: http://ec.europa.eu/eurostat/documents/4411192/4411431/Europe_2020_Targets.pdf [consulta: 13 novembre 2020].

Així, per exemple, polítiques dirigides a donar més formació a les dones poden tenir un impacte en la permanència de fills i filles en el sistema educatiu. A més, abordar l'AEP atenent l'origen de l'alumnat permetria millorar la situació. Com calcula la Comissió Europea en l'estudi de 2016 esmentat, la Unió Europea en conjunt estaria un 30 % més a prop d'aconseguir el seu objectiu d'Europa 2020 relatiu a la reducció de la taxa d'abandonament escolar prematur per sota del 10 % si s'eliminà la diferència entre les poblacions nascudes a l'estranger i la nadiua i, en aquest sentit, un sistema d'educació inclusiva està més ben preparat per integrar aquests infants amb èxit i prestar-los un suport efectiu durant la seva educació escolar.⁶³ Amb tot, aquesta estratègia podria aportar dades desagregades per sexe i no limitar-se només a l'origen nacional.

Amb tot, les dades més recents posen també de manifest que la proporció d'abandonaments entre els individus que no tenen el títol de l'ESO ha registrat una reducció molt limitada i que la dinàmica del mercat laboral ha pogut tenir un paper important en la distribució de les taxes d'abandonament escolar prematur. Per aquest motiu, és important segregar les dades per edat i cicle educatiu o formatiu.

Tota aquesta focalització, evidentment necessària per reduir l'AEP, pot portar a adoptar mesures i inversions educatives per potenciar i prioritzar l'èxit dels al·lots a l'escola en les polítiques educatives, i preguntar-se en què falla el sistema educatiu espanyol i el balear especialment. No obstant això, el sistema, amb les seves insuficiències, és el mateix per a les al·lotes, i es podria plantejar per què elles estan interessades a aprendre i formar-se i per què elles obtenen millors resultats en qüestió de permanència i promoció en el sistema educatiu. És probable que aquests millors resultats les dugui a invisibilitzar-les a l'aula, que el sistema educatiu les ignori, atès que en el seu cas l'abandonament escolar és menor que el dels al·lots, i que no es dediquin recursos ni estudis a analitzar el perquè de l'abandonament escolar prematur femení ni tampoc en què falla el sistema educatiu quan posteriorment els que obtenen millors resultats educatius obtenen els pitjors treballs i salaris.

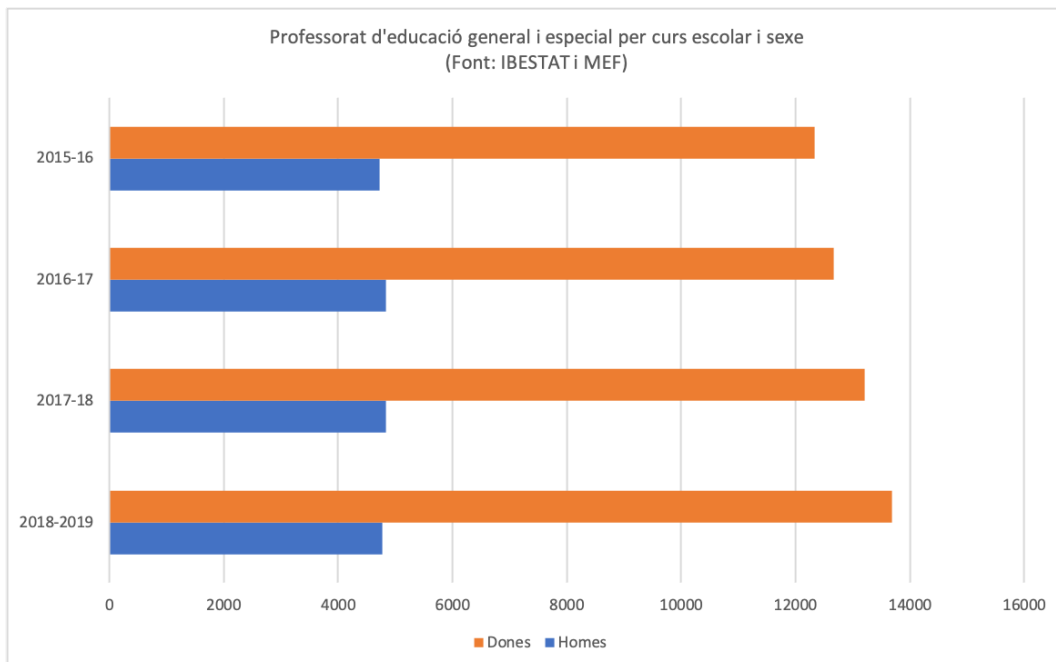
No obstant totes aquestes dades i aquestes estratègies impulsades des de la Unió Europea, a les Balears el pla «Cap a l'èxit educatiu. Línies d'actuació

63 Comissió Europea-OCDE. «EU Indicators of Immigrant Integration (Indicadores de la UE sobre integración de los inmigrantes)», 2015. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/indicators-of-immigrant-integration-2015-settling-in> [consulta: 13 novembre 2020].

2015-2019», que es va presentar com un document per al debat educatiu per promoure i liderar un conjunt d'actuacions que afavoreixin l'èxit educatiu, no va incloure cap referència a les diferents taxes d'AEP segons el sexe dels alumnes. En els informes posteriors a la presentació d'aquesta proposta, s'indica la taxa inferior d'AEP femení (un 10 %), però no es proposen mesures específiques d'igualtat en les 106 mesures concretes que es desenvoluparen en les 11 línies d'actuació.⁶⁴

b) Professorat

En el curs 2019-2020 hi ha 18.937 professors i professores **de règim general** a les Illes Balears, segons dades generals provisionals.⁶⁵ Aquest professorat està fortament feminitzat en totes les etapes educatives: amb les darreres dades desglossades per sexes publicades, en el curs 2018-2019, sobre un total de 18.452 professors i professores, aquestes triplicaven el nombre de professors, com es pot comprovar en el gràfic següent:



⁶⁴ Vegeu aquests informes en el web de la Conselleria d'Educació i Formació Professional, a Informació del Departament d'Inspecció Educativa, https://www.caib.es/sites/inspeccioeducativa/ca/estrategies_per_a_lexit_educatiu/ [consulta: 20 desembre 2020].

⁶⁵ Anuari de l'educació a les Illes Balears 2020, p. 41.

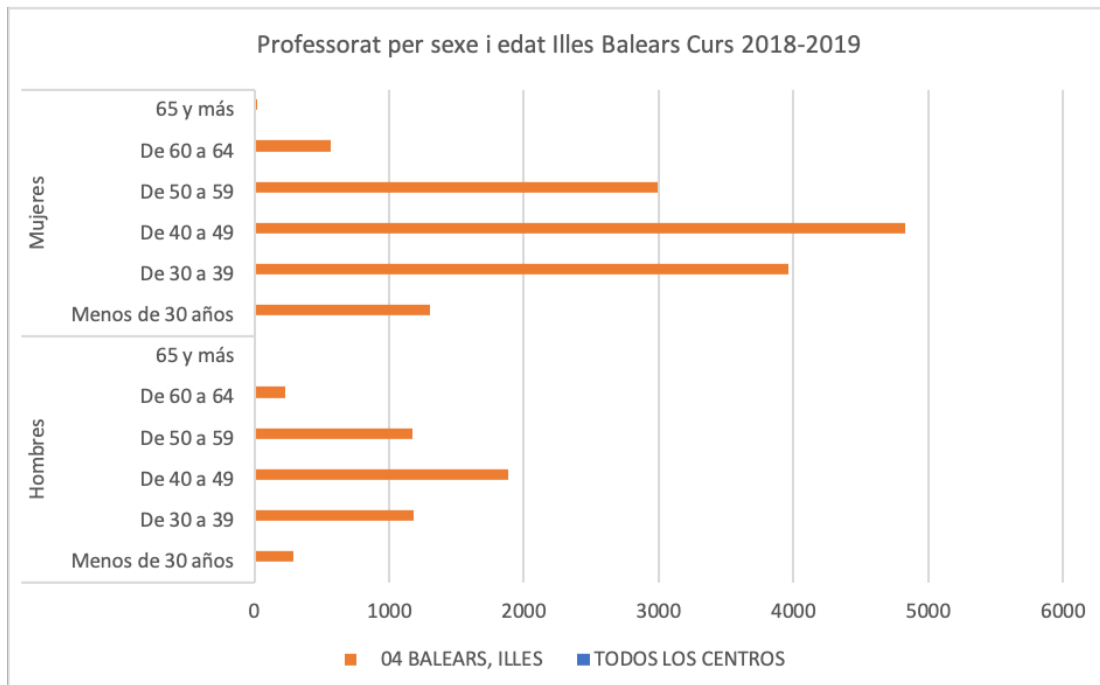
A les dades del curs 2018-2019 del Ministeri d'Educació, es pot observar que, per etapa educativa, es manté una gran majoria de dones a educació infantil i primària, en què és gairebé equivalent a sis vegades el nombre de professors homes, mentre que a educació especial específica és equivalent a cinc vegades el nombre de professors. La diferència es redueix significativament a l'ESO, batxillerat i formació professional.

PROFESSORAT A LES ILLES BALEARS PER SEXE I ETAPA EDUCATIVA (NO UNIVERSITÀRIA). CURS 2018

	E. Infantil y E. Primaria		ESO, Bachilleratos y F. Profesional (2)		Ambos grupos (3)		E. Especial específica	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TODOS LOS CENTROS								
04 BALEARS, ILLES	1.390	8.039	3.032	4.672	299	725	48	247

Font: Educabase (Ministeri d'Educació i Formació)

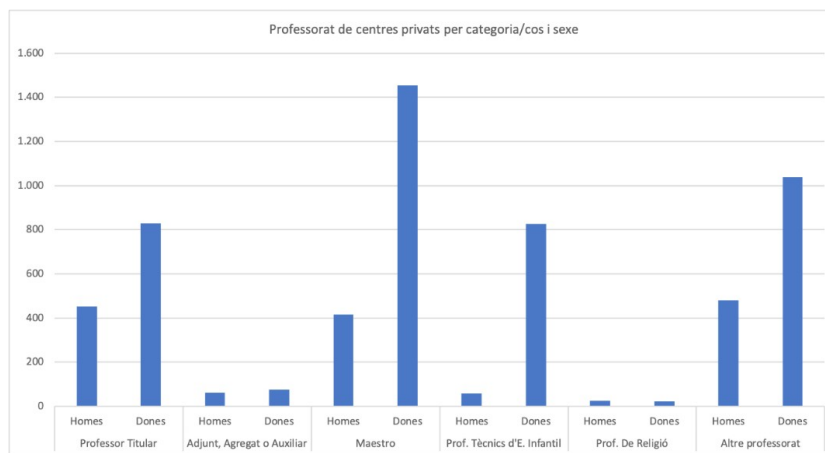
Per edat, la franja majoritària correspon a dones professores entre 40 i 49 anys. Destaca la poca presència de professors homes menors de 30 anys, amb la qual cosa es pot afirmar que el relleu generacional continuarà sent femení durant molts d'anys.



Font: EducaBase, Ministeri d'Educació i Formació i elaboració pròpia

Per categoria o cos, als **centres públics** la segregació horitzontal continua imposant clarament la major presència de les dones en educació primària (4.868 mestres dones i 886 mestres homes) i entre el professorat tècnic d'educació infantil (495 dones i 5 homes), i una majoria encara rellevant a educació secundària⁶⁶ (3.061 professores i 1.805 professors, les dones representen el 62 %), mentre que entre el professorat tècnic de formació professional la diferència no és tan gran (271 professores i 377 professors), probablement per la feminització i masculinització mateixes dels diversos estudis. Entre el professorat de religió també hi ha diferent presència d'homes (54) i de dones (104), pràcticament el doble aquestes darreres. La categoria de catedràtic d'educació secundària s'inclou en les dades sobre professorat de secundària, però, quant a aquest informe, és rellevant destacar que, entre els catedràtics que queden, actualment hi ha pràcticament paritat entre homes (13 catedràtics) i dones (11 catedràtiques), mentre que cinc anys abans hi havia més diferència (34 homes i 26 dones).

En canvi, als **centres privats** aquestes diferències no són tan grans en totes les categories (per exemple, en educació infantil hi ha 58 homes i 825 dones). Destaca que hi ha més professors de religió (25) que professores (23). Les professores són gairebé el doble (830) que els professors (452), i representen el 64 %, mentre que les dones mestres (1.453) tripliquen el nombre d'homes mestres (415). Aquesta categoria és la que presenta més diferència amb els centres de titularitat pública, ja que als centres privats les dones mestres representen un 77,78 %, mentre que als centres públics representen un 84,6 %, molt lluny, en ambdós casos, de la paritat.



Font: Educabase, Ministeri d'Educació i Formació i elaboració pròpia

⁶⁶ Inclou el professorat dels cossos de música i arts escèniques, d'arts plàstiques i disseny i d'escoles oficials d'idiomes que imparteixen docència en els centres de règim general.

És possible que hi hagi més dones als centres públics pel fet que hi ha unes proves objectives d'accés, i també per l'estabilitat que pot oferir una plaça pública. Seria rellevant, en aquest sentit també, disposar de dades desagregades per sexe quant a dedicació completa i dedicació parcial per conèixer la situació de les dones professores, membres i tècniques d'educació infantil i especial i de formació professional que exerceixen la docència com a interines.

PERSONAL DE DIRECCIÓ I ESPECIALITZAT SENSE FUNCIÓ DOCENT PER SEXE I PER TITULARITAT DE CENTRE (2015-2019)

	CENTRES PÚBLICS		CENTRES PRIVATS	
	HOMES	DONES	HOMES	DONES
2018-2019	45	527	104	397
2017-2018	41	590	100	385
2016-2017	48	618	104	353
2015-2016	53	490	84	373

Font: Educabase, Ministeri d'Educació i Formació i elaboració pròpia

Ensenyaments de règim especial

PROFESSORAT PER TIPUS DE CENTRE I SEXE (SENSE DIFERENCIAR TITULARITAT DEL CENTRE) CURS 2018-2019

	HOMES	DONES
Escoles d'art i estudis superiors d'arts plàstiques i disseny	43	62
Centres educatius de música	206	147
Centres educatius de dansa	1	7
Escoles d'art dramàtic	13	11
Escoles oficials d'idiomes	51	132

Font: Educabase, Ministeri d'Educació i Formació i elaboració pròpia

En l'educació de persones adultes, les professores eren majoria en el curs 2018-2019, però la diferència entre dones (169) i homes (127) no és tan pronunciada com en l'ensenyament general.

2.1.2. Comparativa amb les dades de 2014 i conclusions

La comparació entre la situació de 2014 i de 2019-2020 respecte de la igualtat en l'educació permet afirmar que es mantenen els punts forts i febles detectats en el diagnòstic anterior a aquest:

a) Punts forts

- Els bons resultats acadèmics de les nines i al·lotes.
- La major permanència de les nines i al·lotes en totes les etapes de l'educació no universitària.
- La major continuïtat de les nines i al·lotes en la formació.
- No hi ha retrocés en tots aquests aspectes.

b) Punts febles

- Segregació horitzontal per sexes en la tria d'estudis.
- Diferent presència femenina en el món educatiu.
- Diferent inserció i promoció de les dones en l'àmbit laboral, malgrat els punts forts detectats.
- No hi ha millores en la darrera dècada en tots aquests aspectes negatius.

Així mateix, l'abandonament prematur escolar (AEP) és una problemàtica greu que afecta tant nins com nines. Encara que la taxa d'AEP sigui més elevada en els nins i al·lots, és un punt feble general per a ambdós sexes. No obstant això, en tots els informes sobre AEP es destaca aquesta diferència. No es coneixen actuacions amb perspectiva de gènere que puguin incidir a reduir l'AEP amb estratègies d'igualtat. Com s'ha indicat en l'apartat específic sobre AEP, s'apunten dues accions necessàries en aquest àmbit:

1. Fer més investigació quantitativa i qualitativa sobre la influència que té la socialització dels rols de gènere en els resultats i en la permanència en el sistema acadèmic d'al·lots i al·lotes.

2. Promoure una anàlisi dels factors determinants de l'abandonament escolar prematur que tingui en compte, entre d'altres, els aspectes següents:
- El comportament dels al·lots en relació amb les taxes d'atur, que sembla que no afecten tant les dones (o bé de manera diferent) a l'hora de la formació i l'educació.
 - La situació d'atur del pare o la mare.
 - La rellevància de la nacionalitat estrangera dels pares entre les decisions educatives de les al·lotes i dels al·lots.
 - L'impacte de l'educació de la mare en relació amb les probabilitats d'abandonament escolar de les filles.

2.2. Sistema educatiu universitari

2.2.1. Dades actuals del sistema universitari espanyol

A continuació, s'exposen les principals dades del sistema universitari espanyol corresponents al curs 2018-2019, extretes de l'informe del 2020 sobre el sistema universitari espanyol publicat pel Ministeri d'Universitats.⁶⁷ No hi ha dades publicades referents al curs 2019-2020. S'indiquen amb cursiva les dades que hi consten desglossades per sexe.

Universitats i centres

El sistema universitari espanyol (SUE) esava format en el curs 2018-2019 per un total de 83 universitats amb activitat, de les quals 50 eren públiques i 33 privades.

Es van comptabilitzar 1.055 centres universitaris entre escoles i facultats, 525 instituts universitaris de recerca, 50 escoles de doctorat, 54 hospitals universitaris i 77 fundacions.

⁶⁷ Ministeri d'Universitats. *Datos y cifras del sistema universitario español. Publicación 2019-2020, 2020.* Vegeu aquest informe a: https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Universidades/Ficheros/Estadisticas/Informe_Datos_Cifras_Sistema_Universitario_Espanol_2019-2020.pdf [consulta: 4 gener 2020].

Oferta d'estudis universitaris

En el curs 2018-2019, es van impartir 2.920 titulacions de grau, 2.159 de les quals en universitats públiques, de manera que continua una evolució ascendent des del curs 2012-2013. La branca de ciències socials i jurídiques és la que va tenir un major nombre de titulacions de grau (1.046), 359 de les quals es van oferir en universitats privades i 687 en universitats públiques. A l'altre extrem, amb el menor nombre de titulacions impartides, hi ha la branca de ciències, amb 226 ofertes en universitats públiques i 18 en universitats privades.

El nombre de titulacions de màster en el curs 2018-2019 va ser de 3.567, 2.761 de les quals es van impartir en universitats públiques. Es van impartir un total de 1.137 titulacions de doctorat, 293 pertanyents a la branca de ciències socials i jurídiques, 267 a la d'enginyeria i arquitectura i 233 a la de ciències. Les universitats privades van oferir un total de 94 titulacions i van tenir únicament un 5,6 % dels estudiants.

a) Proves d'accés a la universitat

A la convocatòria del 2018 de les proves d'accés a la universitat s'hi van matricular un total de 290.514 estudiants. Això suposa un ascens de la matrícula pel que fa al 2017 del 3,4 %, una pujada que compensa en part el descens esdevingut l'any anterior del 6,5 %.

En les proves d'accés a la universitat del 2018, les dones continuaven representant un percentatge més gran que els homes. A la convocatòria del 2018, el percentatge de dones presentades respecte del total de matriculats va ser d'un 56,0 %, enfront d'un 44 % d'homes. El percentatge d'aprovat no va variar atenent el sexe dels participants, ja que va ser del 88,2 % en tots dos casos.

Si ens cenym a les proves genèriques d'accés a la universitat, observam que el 57,2 % dels matriculats van ser dones, el 4,8 % era de nacionalitat estrangera i el 7,1 % era més gran de 20 anys. El percentatge de dones baixa si ens centram en la convocatòria extraordinària (55,8 %), en què el

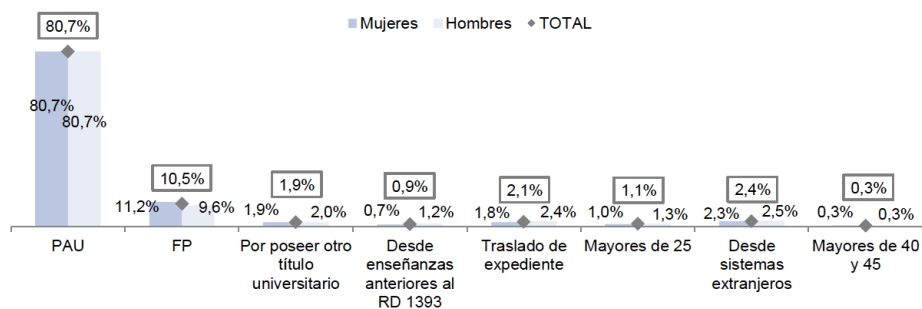
percentatge de matriculats amb nacionalitat estrangera i el de més grans de 20 anys augmenta (un 6,1 % i un 8,6 % respectivament).

Les comunitats autònomes amb més percentatge d'aprovat en la convocatòria ordinària de les proves genèriques d'accés a la universitat van ser el País Basc i La Rioja, amb percentatges del 97,9 % i del 96,1 % respectivament, mentre que els percentatges més baixos es van donar a Galícia, Astúries i les Balears, amb el 89,9 %, el 91,1 % i el 91,1 % respectivament.

Finalment, en la forma d'admissió no hi ha diferències entre homes i dones, és a dir, les dones accedeixen al sistema educatiu universitari en les mateixes condicions que els homes, com es pot observar en el gràfic següent:⁶⁸

DISTRIBUCIÓ DEL NOMBRE D'ESTUDIANTS DE NOU INGRÉS EN TITULACIONS DE GRAU EN UNIVERSITATS PÚBLIQUES PRESENCIALS SEGONS LA FORMA D'ADMISSIÓ I SEXE.

CURS 2018-2019



b) Alumnat en el sistema universitari espanyol

Matrícula i taxa d'escolarització

El total de matriculats en universitats espanyoles durant el curs 2018-2019 va ser de 1.595.039, la gran majoria (81,1 %) va ser alumnat de grau.

Les universitats no presencials van tenir 245.421 matriculats, dada que suposa el 15,4 % del total d'alumnes.

⁶⁸ Datos y cifras del sistema universitario español, 2020, gràfic 4.2.7, p. 34. D'ara endavant, Informe MU 2020.

La taxa neta d'escolarització en educació universitària, que mesura el percentatge de població entre 18 i 24 anys que està matriculada en estudis de grau o màster, continua estabilitzada al voltant del 31 %. S'observen importants diferències en les taxes d'escolarització entre les comunitats autònomes, en part produïdes per la mobilitat d'estudiants entre aquestes.

Cal tenir en compte les dades de mobilitat dels estudiants universitaris aptes en la fase general de les proves d'accés a la universitat, perquè, segons les dades del Ministeri corresponents al curs 2018-2019,⁶⁹ només un 43,1 % queda a les Illes Balears. La resta es distribueix principalment entre universitats no presencials (18,7 %) i Catalunya (20,4 %), i amb matrícula menys nombrosa a la Comunitat de Madrid (8,2 %), la Comunitat Valenciana (3,5 %) i Castella i Lleó (1,2 %).

Per sexe, dels estudiants matriculats en el curs 2018-2019, un 54,8 % del total van ser dones (4,2 % més que en el curs 2017-2018), de les quals un 55,2 % es van matricular en un grau, un 54,4 % en un màster i un 50,1 % en un doctorat. En aquest gràfic s'hi poden observar les xifres per grup d'edat en relació amb la matrícula a grau, primer i segon cicle:⁷⁰

**ESTUDIANTS MATRICULATS EN UN GRAU
D'EDAT I SEXE
CURS 2018-2019**

**1R I 2N CICLE PER GRUP
CURS 2017-2018**

	<u>Total</u>	<u>% Mujeres</u>		<u>Total</u>	<u>% Mujeres</u>
Total	1.293.892	55,2%	Total	191.803	59,6%
De 18 a 21 años	666.056	57,8%	Menos de 25 años	131.801	62,1%
De 22 a 25 años	331.200	53,3%	De 25 a 30 años	38.210	54,0%
De 26 a 30 años	114.885	51,4%	De 31 a 40 años	13.899	55,8%
Mayores de 30 años	181.751	51,6%	Más de 40 años	7.893	53,4%

La distribució per sexe en les diferents branques d'ensenyament continua sent poc homogènia. Les diferències més grans, tant en els matriculats del curs 2018-2019 com en els titulats del curs 2017-2018 en estudis de grau, es van donar, per una banda, a la branca d'enginyeria i arquitectura, en què un 75,2 % dels matriculats i un 71,5 % dels titulats van ser homes i, per una altra banda, a la branca de ciències de la salut, en què hi havia

⁶⁹ Ibidem, gràfic 4.1.1, p. 30-31.

⁷⁰ Ibidem, gràfic 4.4.1, p. 38.

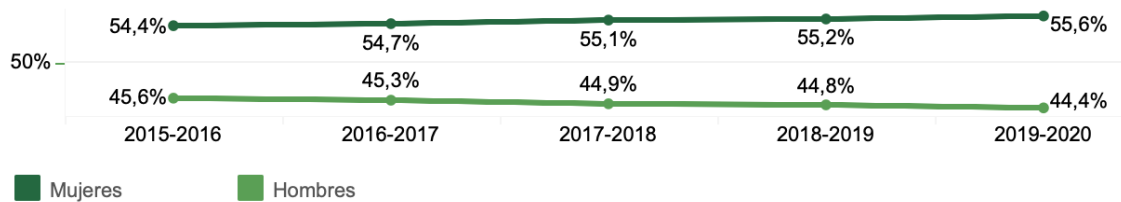
únicament un 29,7 % d'homes matriculats i un 29,2 % entre els titulats. Aquestes xifres es repliquen més o menys en els nombres d'estudiants matriculats en un màster i doctorat i els titulats de màster.

Alumnat de grau

Des del curs 2015-2016, la tendència mostra que augmenta el nombre de dones matriculades en un grau. Actualment, n'hi ha un 11,2 % més d'homes, amb un increment sostingut en els darrers cinc cursos:⁷¹

% Matriculados por sexo. Total nacional

Total ámbitos. Grado y Ciclo. Total Universidades.



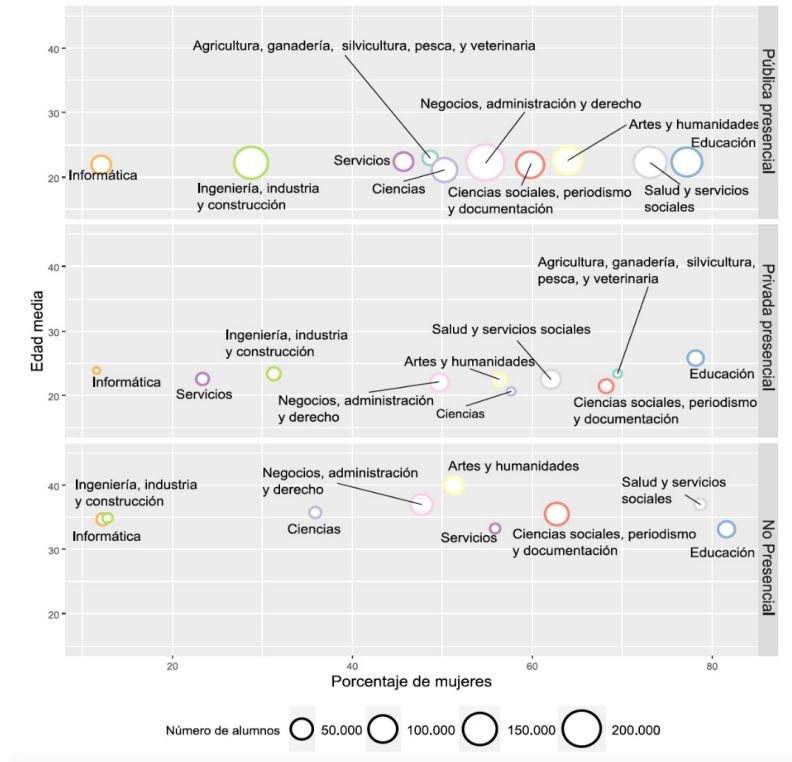
Font: Estadística d'Estudiants Universitaris

Es pot apreciar fàcilment un biaix per sexes en la tria d'estudis. El més evident, per àmbit d'estudi i sexe, és que el percentatge de dones titulades en informàtica no supera el 10 % del total, mentre que en educació va superar el 70 %. Aquest percentatge varia entre universitats públiques presencials, privades presencials i universitats no presencials, ja que no sembla que el biaix en aquestes darreres sigui tan gran, d'acord amb les dades del Ministeri d'Universitats de 2020 en relació amb el curs 2017-2018.⁷²

71 Gràfic extret de les infografies sobre el sistema universitari, disponibles a: [https://public.tableau.com/views/Academica_EEU/Estudiantes? %3AshowVizHome=no& %3Aembed=true#6](https://public.tableau.com/views/Academica_EEU/Estudiantes?%3AshowVizHome=no&%3Aembed=true#6) [consulta: 4 gener 2020].

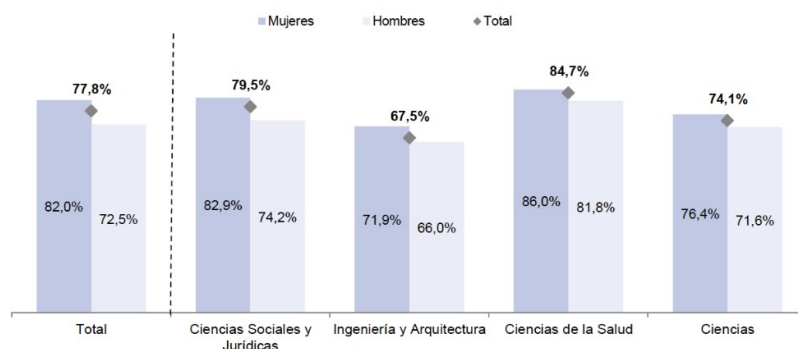
72 Ibidem, gràfic 4.4.5, p. 39.

PERFIL DE L'ALUMNAT EN TITULACIONS DE GRAU, 1R I 2N CICLE PER ÀMBIT D'ESTUDI, TIPUS D'UNIVERSITAT I SEXE. CURS 2017-2018



En els estudis de grau, els indicadors educatius del 2020 mostren una taxa de rendiment més alta de les dones, i una taxa d'abandonament més alta en els homes,⁷³ mentre que la durada mitjana dels estudis de grau no presenta diferències.⁷⁴

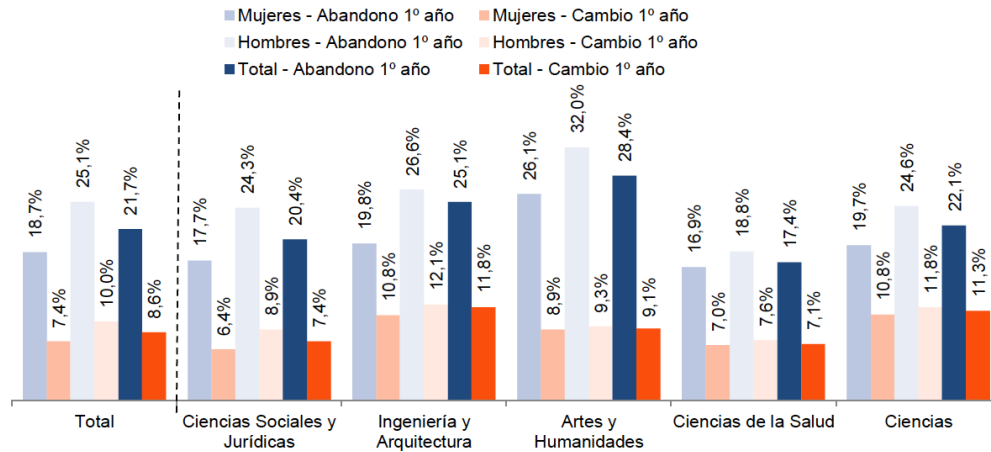
TAXA DE RENDIMENT EN EL GRAU PER BRANCA D'ENSENYAMENT I SEXE. CURS 2017-2018



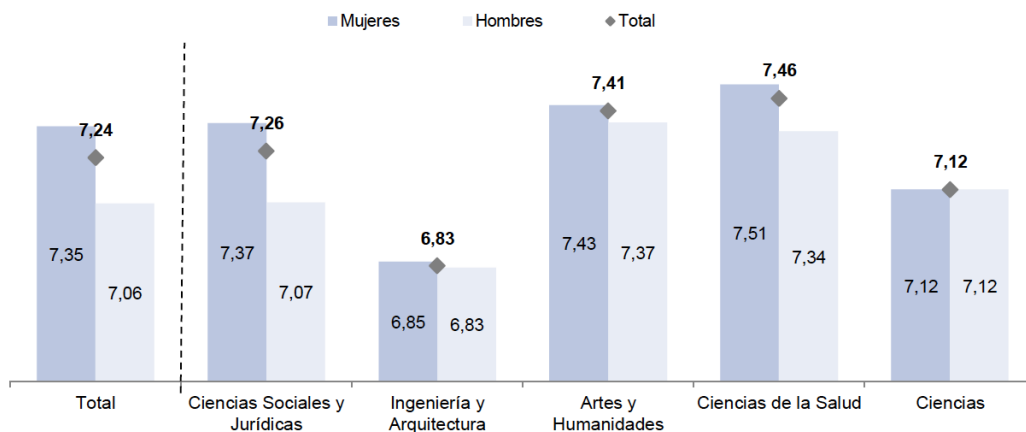
73 S'inclouen en aquest apartat els gràfics 5.1.6, 5.1.7 i 5.1.8 de l'informe MU 2020, p. 44.

74 Vegeu el gràfic 5.6.4 de l'informe MU 2020, p. 57.

TAXA D'ABANDONAMENT I CANVI D'ESTUDI DE GRAU EL PRIMER ANY PER BRANCA D'ENSENYAMENT I SEXE. CURS 2015-2016



NOTA MITJANA DE L'EXPEDIENT ACADÈMIC DELS TITULATS DE GRAU PER BRANCA D'ENSENYAMENT I SEXE. CURS 2017-2018



En aquest darrer gràfic destaca que hi ha més diferència per nota mitjana a ciències socials i jurídiques i ciències de la salut, que és poc acusada (0,20 punts), i que a ciències la mitjana és idèntica entre homes i dones.

Alumnat de màster

En el curs 2018-2019, hi va haver un total de 214.528 alumnes matriculats en un màster. Es va mantenir la tendència creixent, amb un augment del 74,6 % els darrers cinc cursos. La representació de les universitats privades en aquest nivell d'estudi va ser més gran que en el de grau, amb un total de matriculats de 78.711 davant els 135.817 matriculats en universitats públiques en el curs 2018-2019. En la branca de ciències socials i jurídiques

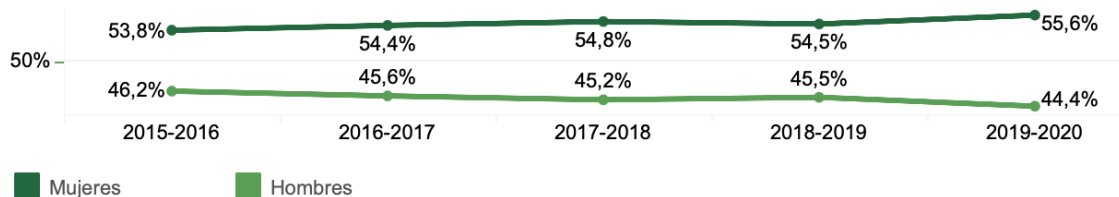
hi va haver un total de 39.447 titulats en universitats públiques davant 33.034 titulats en privades, mentre que a la resta de branques la gran majoria dels titulats van ser d'universitats públiques.

Segons el Ministeri d'Universitats,⁷⁵ a l'igual que en els estudis de grau, les dones van ser més de la meitat dels matriculats. Van ser una gran majoria en ciències de la salut; en canvi, no van arribar a un de cada tres estudiants en enginyeria i arquitectura.

Des del curs 2015-2016, la tendència mostra que augmenta el nombre de dones matriculades en un màster (en el total d'universitats, privades i públiques, presencials i no presencials). Actualment, hi ha una diferència de l'11,2 %, com en el grau.⁷⁶

% Matriculados por sexo.Total nacional

Total ámbitos. Máster.Total Universidades.



Font: Estadística d'Estudiants Universitaris

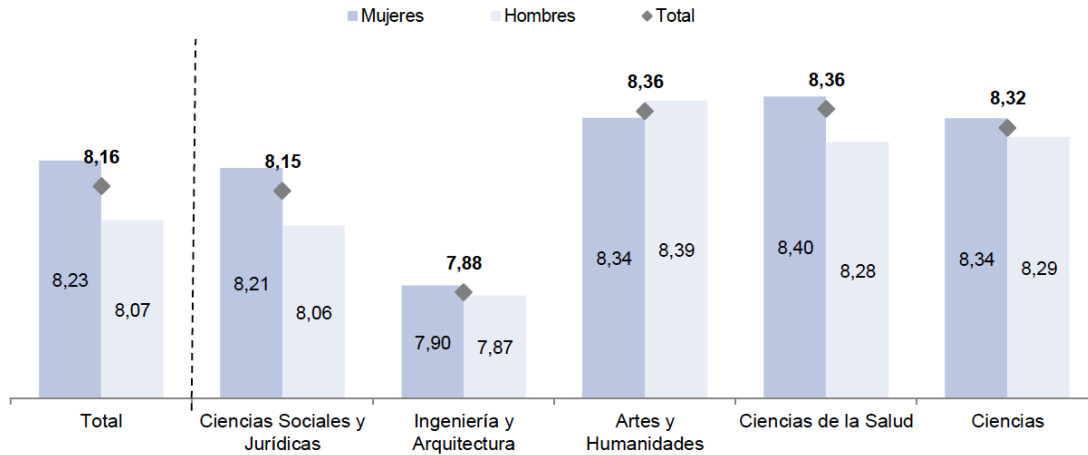
Pel que fa a la nota mitjana de l'expedient acadèmic, per sexes es pot observar que les dones tenen notes més altes en totes les branques. Estan més igualades en ciències i enginyeria i arquitectura.⁷⁷

75 informe MU 2020, p. 59.

76 Gràfic extret de les infografies sobre el sistema universitari, disponibles a: Ministeri d'universitats [https://public.tableau.com/views/Academica_EEU/Estudiantes? %3AshowVizHome=no& %3Aembed=true#6](https://public.tableau.com/views/Academica_EEU/Estudiantes?%3AshowVizHome=no&%3Aembed=true#6) [consulta: 4 gener 2020].

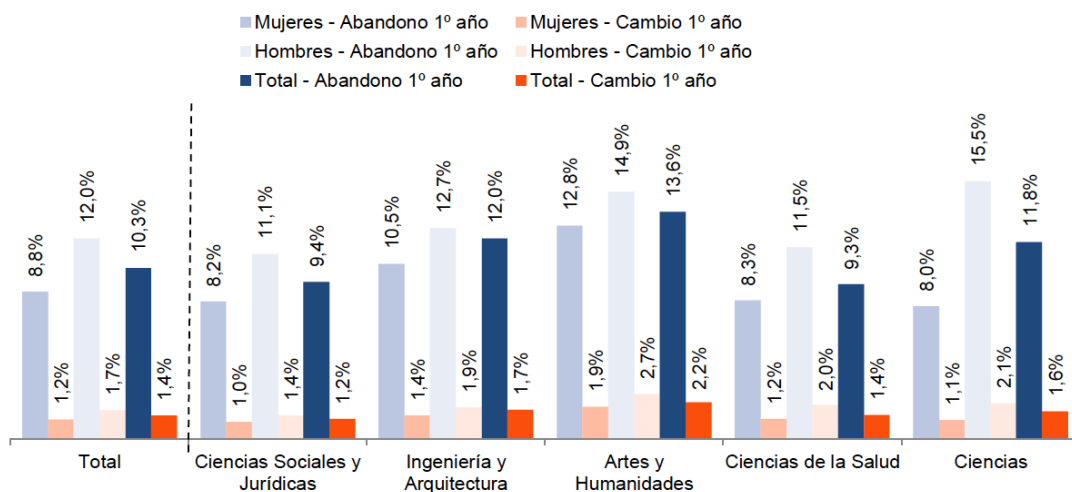
77 Informe MU 2020, gràfic 7.1.8, p. 68.

NOTA MITJANA DE L'EXPEDIENT ACADÈMIC DEL MÀSTER PER BRANCA D'ENSENYAMENT I SEXE. CURS 2017-2018



Amb referència a la permanència en els estudis de màster, destaca la diferència entre homes i dones pel fet que els homes presenten taxes més altes d'abandonament en el primer any i de canvi d'estudis que les dones. La diferència més gran es produeix a ciències (8 % de dones i 15,5 % d'homes pel que fa a taxa d'abandonament).⁷⁸

TAXA D'ABANDONAMENT I CANVI D'ESTUDI EN MÀSTER EL PRIMER ANY PER BRANCA D'ENSENYAMENT I SEXE. CURS 2015-2016



Pel que fa a la durada mitjana dels estudis de màster, no hi ha gaires diferències: la mitjana total se situa en l'1,31 %, els homes en l'1,33 % i les dones en l'1,29 % respecte de màsters d'un any de durada teòrica. Quan es

⁷⁸ Informe MU 2020, gràfic 7.1.7, p. 68.

tracta de màsters de dos anys de durada teòrica, la mitjana total és de 2,14, i els homes tarden un poc més (2,19) que les dones (2,10).⁷⁹

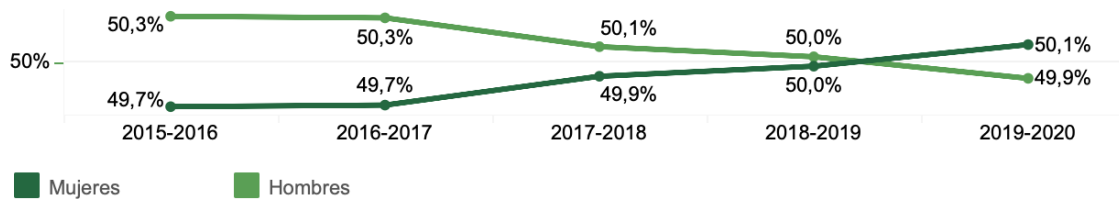
Alumnat de doctorat

En el curs 2018-2019, un total de 86.619 estudiants es van matricular en estudis de doctorat; el 94,4 % en una universitat pública.

En relació amb els darrers cursos, es pot apreciar un augment de dones que cursen el doctorat, però la diferència entre homes i dones no és tan gran com en els estudis de grau i de màster, com es pot veure en aquest gràfic:⁸⁰

% Matriculados por sexo. Total nacional

Total ámbitos. Doctorado. Total Universidades.

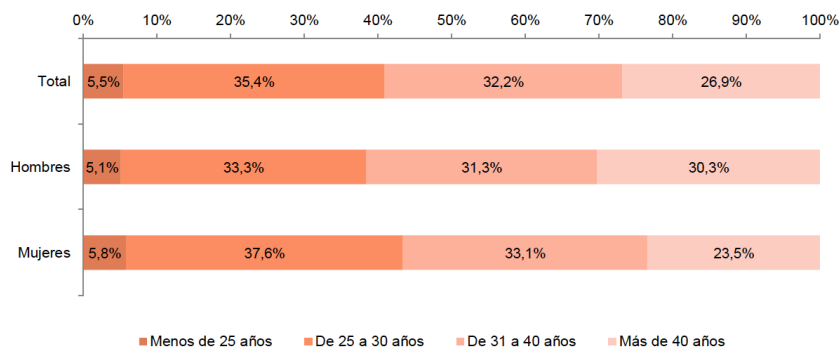


Font: Estadística d'Estudiants Universitaris

El 26,9 % dels matriculats en un doctorat van ser majors de 40 anys. Aquesta franja d'edat és l'única en la qual hi ha més homes que dones.

Destaca la major concentració d'alumnes joves en la branca de ciències i el percentatge de matriculats estrangers en un doctorat (26,2 %).

DISTRIBUCIÓ DEL NOMBRE D'ESTUDIANTS MATRICULATS EN UN DOCTORAT (RD 99/2011) PER SEXE I GRUP D'EDAT. CURS 2018-2019



⁷⁹ Informe MU 2020, p. 80.

⁸⁰ Informe MU 2020, gràfic 7.1.7, p. 68.

Alumnat internacional

Hi ha poques diferències entre estudiants internacionals entrants, però sí entre els sortints, ja que per grau i 1r i 2n cicle hi hagué 39.164 estudiants espanyols que van sortir, un 62 % van ser dones, la majoria a la franja d'edat entre 18 i 21 anys.⁸¹

NOMBRE D'ESTUDIANTS UNIVERSITARIS ESPANYOLS QUE HAN SORTIT PER PROGRAMES DE MOBILITAT PER NIVELL ACADÈMIC, SEXE I GRUP D'EDAT. CURS 2017-2018

	Total	% Mujeres	Rango de edad			
			18-21	22-25	26-30	Mayor de 30
Total	42.002	57,1%	58,6%	36,7%	3,8%	0,9%
Grado y 1º y 2º ciclo	39.164	62,0%	62,8%	33,4%	3,2%	0,6%
Máster	2.838	38,0%	0,2%	82,5%	12,6%	4,7%

c) Personal en el sistema universitari espanyol

Personal docent i investigador

El personal docent i investigador (PDI), en el curs 2017-2018, es va situar en 122.910 persones, un 2,1 % més que en el curs anterior. Pertanyien a universitats públiques 103.876 i a universitats privades 19.034. El nombre de professors equivalent a temps complet va arribar als 83.094,8, un 0,8 % més que en el curs anterior.

En centres propis d'universitats públiques es va arribar a la xifra de 98.173 professors, amb un 41 % de dones. Quant al cos de funcionaris, el nombre de professors va ser de 42.819, un 35,9 % dones.

Pel que fa als sexennis, el 78,1 % del cos docent universitari disposava almenys d'un sexenni, i el 45,8 % compta amb els sexennis òptims de la seva lectura de tesi. Pel que fa a l'edat, el cos docent universitari va superar els 54 anys de mitjana.

Per categories i sexe, segons les dades del Ministeri d'Universitats, en els darrers quatre cursos la presència del PDI femení (laboral i funcionari) en

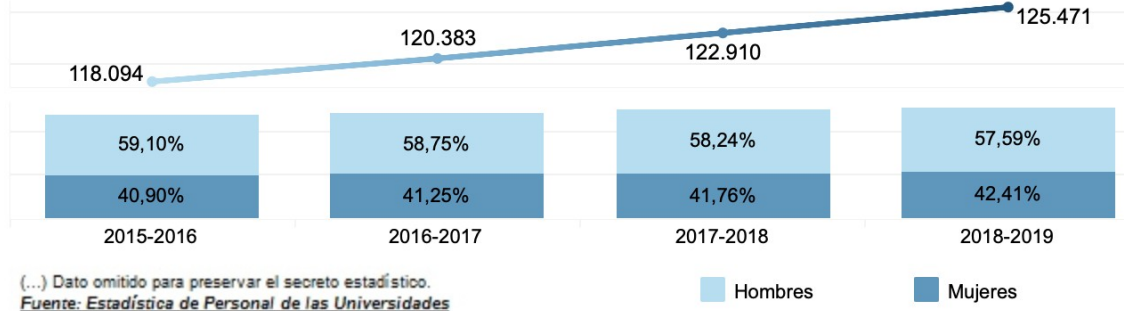
⁸¹ Informe MU 2020, gràfic 8.3.1, p. 88

el total d'universitats (públiques i privades, a distància i presencials) ha augmentat un 1,51 % respecte dels homes.⁸²

INDICADORS UNIVERSITARIS DE PERSONAL. CURS 2017-2018⁸³

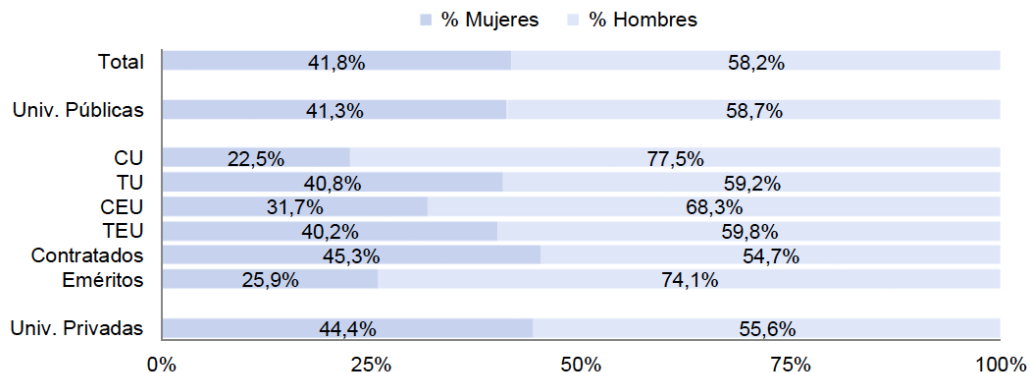
Evolución del Personal docente e investigador (PDI) total y por sexo

Total nacional. Total categorías. Total universidades. Total centros. Ambos sexos. Total edad.



No obstant aquest augment, es manté la diferència per categoria. Vegeu el percentatge de catedràtiques en el curs 2017-2018, que continua sent molt inferior (22,5 %) al de catedràtics, encara que la taxa de variació anual sigui a l'alça (7,6). Els altres percentatges se situen entre el 40 % (titulars d'Universitat) i el 49 % (contractat doctor, ajudant doctor), però en cap categoria específica les dones representen el 50 % o més.⁸⁴

DISTRIBUCIÓ DEL PDI PER SEXE I CATEGORIA. CURS 2017-2018



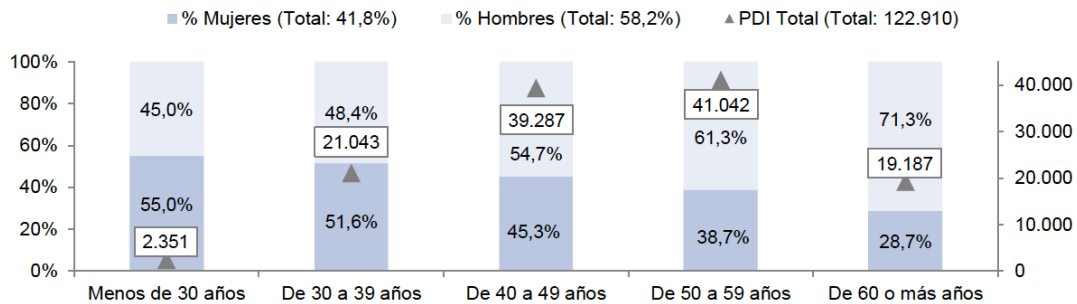
82 Infografías, Personal de las universidades, 14 de febrer de 2020, [https://public.tableau.com/views/Personal_EPU/Infografia? %3AshowVizHome=no& %3Aembed=true#2](https://public.tableau.com/views/Personal_EPU/Infografia?%3AshowVizHome=no&%3Aembed=true#2) [consulta: 4 gener 2021].

83 Informe MU 2020, p. 109

84 Informe MU 2020, taula 11.3.2, p. 110.

Per sexe i grup d'edat, es pot observar com hi ha més PDI jove femení en el curs 2017-2018 (55 %), però progressivament per franges d'edat es masculinitza.⁸⁵

DISTRIBUCIÓ DEL PDI PER SEXE I GRUP D'EDAT. CURS 2017-2018



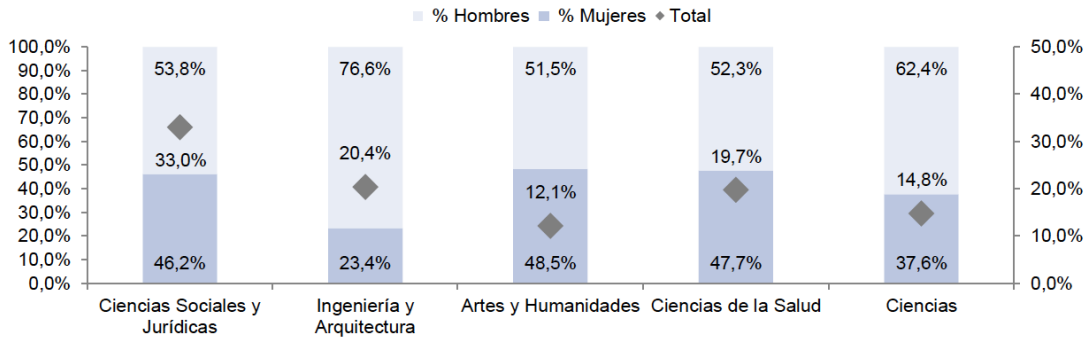
En el curs 2018-2019, es manté la segregació vertical entre homes i dones, especialment notòria en les càtedres d'universitat. Així com entre el PDI masculí un 11,96 % està integrat per catedràtics d'universitat, les catedràtiques d'universitat representen només un 5,10 % del total de les dones.

Finalment, cal constatar que en cap branca hi ha una presència igual d'homes i de dones (50 %), només s'apropa en arts i humanitats (48,5 %), ciències de la salut (47,7 %) i ciències socials i jurídiques (46,2 %), mentre que en enginyeria i arquitectura (23,4 %) i en ciències (37,6 %) la presència de dones PDI està lluny de la paritat i confirma la segregació horitzontal per sexe en aquestes especialitats.⁸⁶ Aquesta segregació horitzontal també es pot constatar en examinar la distribució del PDI en centres propis d'universitats públiques per sexe i àmbit del coneixement durant el curs 2017-2018.

⁸⁵ Informe MU 2020, gràfic 11.3.1, p. 111.

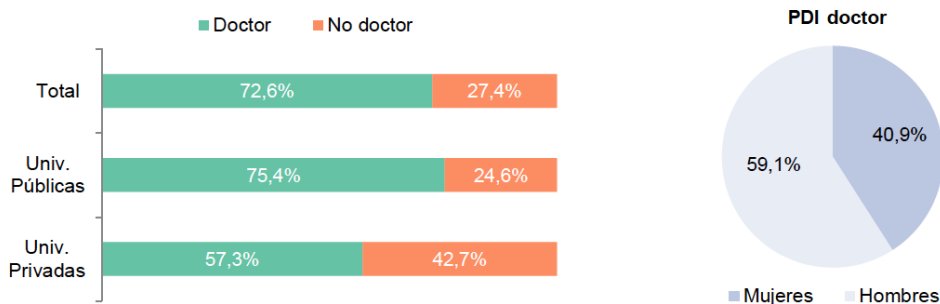
⁸⁶ Informe MU 2020, gràfic 11.4.2, p. 112.

DISTRIBUCIÓ DEL PDI EN CENTRES PROPIS D'UNIVERSITATS PÚBLIQUES PER SEXE I BRANCA D'ENSENYAMENT. CURS 2017-2018



Totes aquestes dades permeten afirmar que es manté la segregació horitzontal i vertical en el sistema universitari espanyol, és a dir, que dones i homes es concentren en les branques tradicionalment més feminitzades o masculinitzants i que es reparteixen de forma desigual en l'escala jeràrquica, de manera que les ocupacions femenines es concentren en les escales inferiors. En qualsevol cas, i pel que fa al major nombre de catedràtics que de catedràtiques d'universitat, cal tenir en compte diverses variables que hi incideixen, com el fet que hi hagi més PDI doctor masculí (59,1 %) que femení (40,9 %) i el fet que les universitats privades concentrin el 42,7 % de PDI no doctor. Les dones de PDI que no són doctores, o bé estan en formació o bé ocupen places de PDI per a les quals no era necessari el títol de doctora (càtedres i titularitats d'escola universitària, professorat col·laborador). Aquestes darreres no podran promocionar i ser catedràtiques sense ser doctores, i caldria analitzar la franja d'edat en què se situen per calcular si hi podria haver cap canvi en aquest sector.⁸⁷

DISTRIBUCIÓ DEL PDI DOCTOR PER GRUPS D'EDAT I SEXE. CURS 2017-2018



⁸⁷ Informe MU 2020, gràfic 11.6.1, p. 114.

Un darrer aspecte que cal tenir en compte és que la promoció i l'estabilització del PDI depèn del sistema d'acreditació nacional o autonòmic i, relacionat amb aquest, el nombre de sexennis de recerca o el creat més recentment de transferència de coneixement, que o bé són requisits o bé són mèrits per a l'acreditació positiva.

Per això, és rellevant en aquest punt afegir com a indicador el nombre d'acreditacions i de sexennis per sexe que fa poc ha publicat l'ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación). A la convocatòria (pilot) 2018-2019 per al sexenni de transferència, s'han avaluat 16.151 expedients, dels quals 5.591 corresponen a dones, és a dir, el 34,62 %. Destaquen dos aspectes que cal tenir en compte:

- Han presentat sol·licituds el doble d'homes que de dones.
- Quant a la taxa d'èxit en la convocatòria, la de les dones ha estat del 33,13 %, mentre que la dels homes ha estat del 46,15 %. La taxa d'èxit total ha estat del 42 %. Hi ha una diferència d'un 13 % pel que fa a la taxa d'èxit a favor dels homes, s'entén que a causa del major nombre de sol·licituds per part d'ells, però l'ANECA es planteja analitzar els criteris i l'enfocament d'aquest sexenni amb perspectiva de gènere per a properes convocatòries.

De moment, en la darrera convocatòria de sexennis d'investigació (2019-2020), es van avaluar 31.946 trams de recerca, i la taxa general d'èxit va ser del 40 %: la de les dones va ser del 40,06 %, i la dels homes, del 46,41 %.

No s'han trobat dades sobre nombres i percentatges de sol·licituds i reconeixements d'acreditacions a les diferents categories funcionaries i laborals desagregades per sexes, ni a escala estatal ni autonòmica.

Personal d'administració i serveis

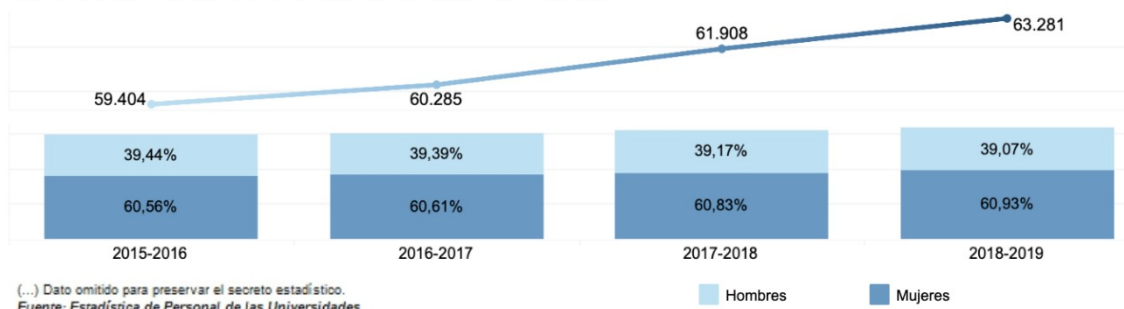
El personal d'administració i serveis (PAS), en el curs 2017-2018, va estar format per 61.908 persones, 52.443 adscrites a universitats públiques i 9.465 a universitats privades. En equivalència a temps complet, el PAS va ascendir a 60.438,0.

En centres propis d'universitats públiques, hi hagué 50.220 efectius, dels quals 32.373 pertanyien al cos de funcionaris. Quant a la distribució per

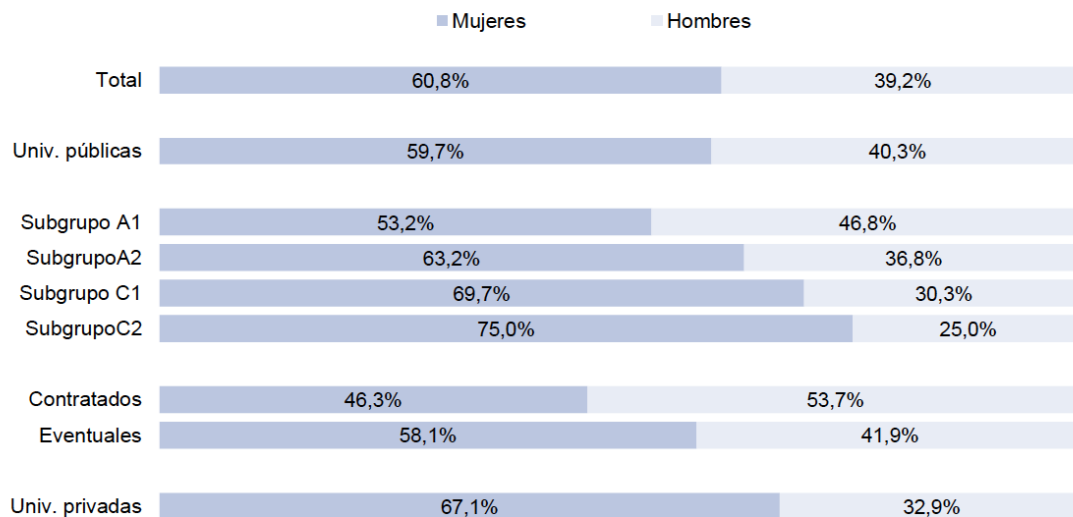
sexe, el percentatge de dones funcionàries es va situar en un 67,9 % i el de dones contractades en un 53 %. L'edat mitjana del PAS en centres propis d'universitats públiques és de 49,9 anys. En total (universitats públiques i privades, totes les categories, tots els centres), es manté des del curs 2015-2016 un major nombre de dones que d'homes, que actualment gairebé està en un 60 % - 40 % en el curs 2018-2019:⁸⁸

Evolución del Personal de administración y servicios (PAS) total y por sexo

Total nacional. Total categorías. Total universidades. Total centros. Ambos sexos. Total edad.



Per categories, s'observa més diferència entre dones i homes en els subgrups C1 (dones 69,7 %) i C2 (dones 75 %). Cal tenir en compte que per accedir a aquesta categoria no es requereix titulació universitària.



⁸⁸ Infografías, Personal de las universidades, 14 de febrer de 2020, [https://public.tableau.com/views/Personal_EPU/Infografia? %3AshowVizHome=no& %3Aembed=true#2](https://public.tableau.com/views/Personal_EPU/Infografia?%3AshowVizHome=no&%3Aembed=true#2) [consulta: 4 gener 2021].

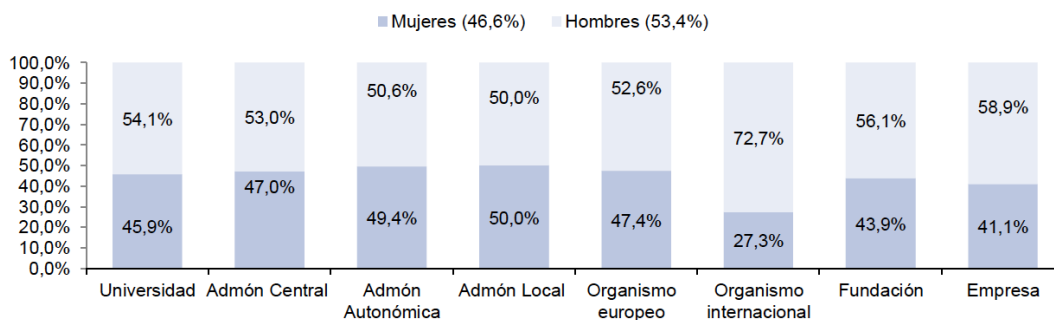
Personal investigador

El conjunt del personal investigador i de personal tècnic de suport a la investigació, en el curs 2017-2018, assolí els 26.064 efectius, dels quals 24.523 estaven adscrits a universitats públiques i 1.521 a universitats privades.

El personal empleat investigador ha estat format per 19.190 investigadors contractats, dels quals el 63,4 % procedia de convocatòries públiques competitives. Pel que fa a l'edat, el 74,7 % de personal empleat investigador tenia una edat inferior a 35 anys.

Pel que fa a la distribució per sexe, el 46,6 % eren dones. Es pot observar una major masculinització en la franja a partir de 45 anys, amb la diferència més gran entre personal investigador masculí (63,1 %) i femení (36,9 %) en la franja a partir de 55 anys. Tot i això, en la franja d'investigadors més joves destaca una diferència de 17 punts entre homes (majoritaris) i dones. També destaca la dificultat que tenen les dones investigadores per accedir a fonts de finançament convocades per organismes internacionals (27,3 %) en comparació amb els homes (72,7 %).⁸⁹

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL EMPLEAT INVESTIGADOR PER SEXE I GRUP D'EDAT. CURS 2017-2018

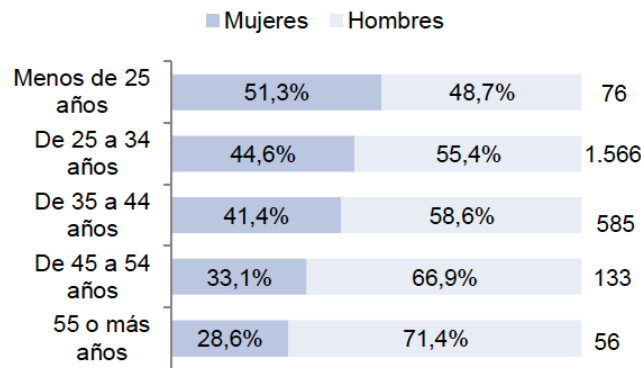


Finalment, pel que fa al personal investigador estranger, caldria remarcar que, així com es contracten més dones investigadores estrangeres menors de 25 anys, a mesura que avança l'edat i, probablement, augmenten les càrregues familiars, es contracten més homes que dones, amb una

⁸⁹ Informe MU, gràfic 11.15.3, p. 123.

diferència del 30 % en la franja de 45 a 54 anys i del 45 % en la franja a partir de 55 anys.⁹⁰

PERSONAL INVESTIGADOR ESTRANGER PER GRUP D'EDAT I SEXE. CURS 2017-2018



Illes Balears

1. Diversitat de l'oferta acadèmica universitària a les Illes Balears

Segons les dades del Ministeri d'Universitats corresponents al curs 2018-2019, un 43,1 % d'alumnes queda a les Illes Balears. La resta es distribueix principalment entre universitats no presencials (18,7 %), Catalunya (20,4 %) i, amb una matrícula menys nombrosa, la Comunitat de Madrid (8,2 %), la Comunitat Valenciana (3,5 %) i Castella i Lleó (1,2 %). Aquesta dispersió suposa un important obstacle a l'hora d'analitzar el perfil de l'alumnat universitari de les Illes Balears, ja que les dades referides a la Universitat de les Illes Balears (UIB) realment només corresponen, com a molt, a la meitat de la població que estudia o té estudis universitaris a les Illes Balears; per tant, no és possible seguir l'itinerari de la meitat de l'alumnat que fa les PAU i que tria estudis d'acord amb la coeducació rebuda en el sistema educatiu balear. D'altra banda, tot i que actualment la UIB ofereix docència presencial, semipresencial i no presencial, hi ha diverses universitats (públiques, privades i una de privada amb estatut de fundació pública) que tenen en alguns casos, o en algunes branques, una

⁹⁰ Informe MU 2020, gràfic 11.16.2, p. 124.

implantació gens menyspreable a l'hora d'apreciar la igualtat d'oportunitats d'homes i dones per accedir i cursar estudis universitaris.

A més, és possible conèixer la situació d'igualtat de PDI, PAS i PI a la UIB gràcies a les dades desagregades per sexe, al treball continuat de l'Oficina per a la Igualtat de la UIB i a les diagnosis i els informes de gènere que s'elaboren, però no sabem quina és la situació d'aquest personal en altres universitats de caràcter privat o bé en universitats a distància que tenen alumnat procedent de les Illes Balears.

Amb dades d'aquestes universitats desagregades per sexes, es podria disposar d'una aproximació molt més real quant a la situació de la dona en el món universitari com a alumnes de grau, màster i doctorat, com a professorat, com a personal administratiu i de serveis i, també molt important, com a personal de recerca. Per a l'alumnat, el fet d'optar per una docència no presencial, per exemple, pot tenir a veure amb la conciliació familiar o amb la conciliació laboral. La matrícula en una universitat privada, com una altra variable, sol ser superior a la d'una universitat pública, i comparant el nombre de matriculats per sexes es podrien extreure dades valuoses sobre el cost d'estudis universitaris i la inversió necessària per part d'homes i de dones, quan les places que s'ofereixen en universitats públiques (amb un preu de matrícula més assequible, en general) són limitades i depenen del finançament públic autonòmic, en general.

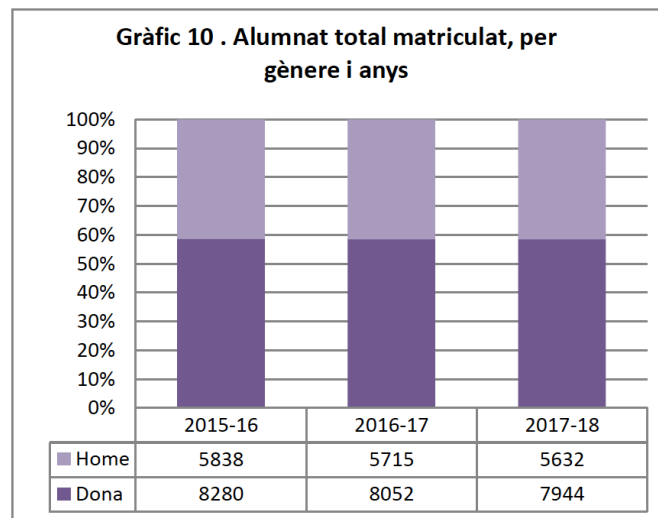
Aquestes dades no les ha publicades cap de les universitats amb implantació presencial o no presencial a les Illes Balears que no siguin la UIB.

2. Dades de la Universitat de les Illes Balears

Alumnat universitari de la UIB

Tenint en compte aquesta important mancança, es presenten les dades actuals sobre l'alumnat de la Universitat de les Illes Balears, obtingudes a partir del *VII diagnòstic de situació de gènere a la UIB* de 2019.⁹¹

91 Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UIB, *VII diagnòstic de situació de gènere a la UIB*, juliol de 2019, disponible a: <https://oficinaigualtat.uib.cat/Diagnostics-de-situacio/> [consulta: 4 gener 2021]. En aquest informe es presenta informació recollida i analitzada —de tipus

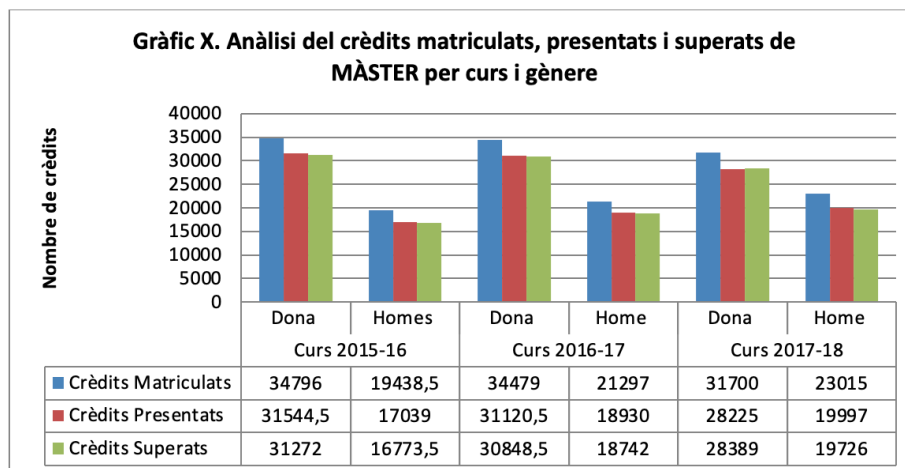
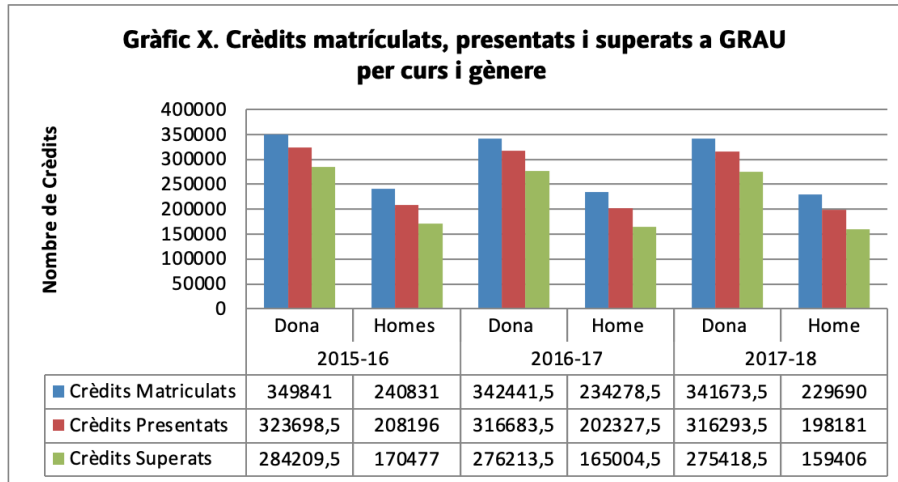


Font: Servei d'Alumnes i Gestió Universitària UIB
 Elaboració: Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats, UIB

Com a conclusió general, les dades presentades i analitzades en el VII diagnòstic indiquen els aspectes següents:

- Una pèrdua del nombre d'alumnes matriculats, tant d'homes com de dones.
- Una lleugera feminització de l'alumnat: les alumnes a la UIB són majoria en els diferents cicles de la formació universitària; no obstant això, la seva presència es redueix gradualment a mesura que augmenta el nivell formatiu (trobam equilibri de sexes en el doctorat). Per seus universitàries, l'única amb equilibri d'homes i dones és la seu de Mallorca, les altres es troben feminitzades.
- Les dades sobre rendiment acadèmic publicades (anàlisi dels crèdits matriculats, presentats i superats per grau, o màster, curs i sexe) revelen un major rendiment de les dones que dels homes: les dones es matriculen a més crèdits, s'hi presenten i els superen que els homes.

quantitatiu de 2015 a 2019— sobre els tres col·lectius que formen la UIB —el personal docent i investigador, el personal d'administració i serveis, i l'alumnat—, a més d'una petita anàlisi dels òrgans de govern i representació. És la diagnosi prèvia al II Pla d'Igualtat de la Universitat de les Illes Balears 2019-2021.



Font: Servei d'Alumnes i Gestió Universitària, UIB
 Elaboració: Oficina per a la igualtat d'Oportunitats, UIB

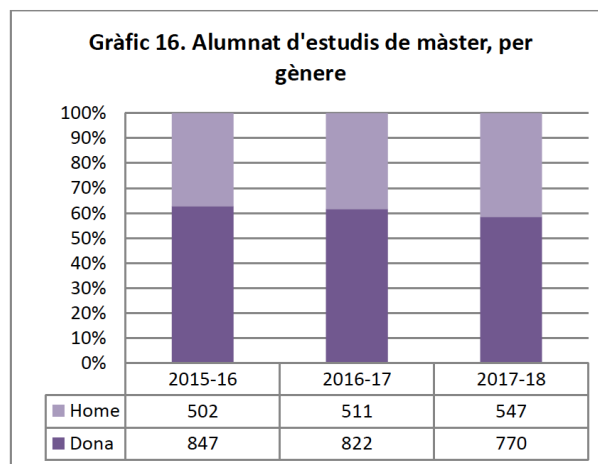
- Segons les dades de titulats a la UIB dels cursos 2015-2016, 2016-2017 i 2017-2018, hi ha més dones titulades (60 %) que homes (40 %).

Cursos	Dona	Home	Total general
2015-16	8280	5838	14118
2016-17	8052	5715	13767
2017-18	7944	5632	13576
Total general	24276	17185	41461

- Hi ha una clara segregació horitzontal per sexes i estudis, que es manté estable al llarg de temps.

- La presència de dones és majoritària en un ampli nombre d'estudis, a més d'estar concentrades en estudis relacionats amb l'educació i les professions d'ajuda i cura social.
- Per contra, hi ha una alta concentració d'homes en les especialitats més tècniques, com les enginyeries.
- Segons els cursos analitzats en aquest diagnòstic, els graus més feminitzats són educació infantil, educació social, infermeria i doble titulació: grau de turisme i protocol.
- Entre els estudis amb equilibri de sexes hi ha, entre d'altres, biologia, dret o química.
- Respecte dels anteriors diagnòstics, la situació no ha canviat gaire, excepte dues millores:
 - Destaquen, respecte d'altres cursos, els estudis de matemàtiques (pla 2009) perquè en dos cursos, 2015-16 i 2017-18, hi ha equilibri de sexes, inclús en el darrer curs analitzat, la doble titulació (el grau de matemàtiques i enginyeria telemàtica, pla 2013), de manera que això constitueix una millora respecte d'anys anteriors.
 - Ha augmentat el nombre de dones matriculades al grau de física en el curs 2017-18. El percentatge era d'un 25,7 %; en canvi, en el curs 2011-12 va ser d'un 18,3 %.
- Els graus més masculinitzats són enginyeria informàtica, amb percentatges de dones al voltant d'un 6 % o 7 %, seguit del grau d'enginyeria electrònica industrial i automàtica i el grau d'enginyeria telemàtica.
- Si es comparen aquestes dades amb les de l'anterior diagnòstic, la situació respecte del grau d'enginyeria informàtica ha empitjorat, amb una disminució del percentatge de dones matriculades (el curs 2011-12 era del 12,8 %).
- Aquestes dades confirmen una segregació horitzontal estable al llarg del temps, amb una alta concentració d'homes en les especialitats tècniques, i una alta concentració de dones en estudis relacionats amb les branques de coneixement de les ciències de la salut i les ciències socials.

- En els màsters també hi ha una certa segregació horitzontal, tot i que la incorporació de noves titulacions pot haver introduït certes variacions en la distribució per sexes i branques de coneixement:
 - En el curs 2015-16, els màsters més feminitzats van ser intervenció socioeducativa amb menors i família; primera infància: perspectives i línies d'intervenció, i polítiques d'igualtat i prevenció de la violència de gènere, tots tres amb percentatges per sobre del 90 %. Els més masculinitzats foren física avançada i matemàtica aplicada, física i enginyeria de telecomunicació, en què els percentatges de dones no arribaven al 20 %.
 - En el curs 2017-18, entre els que tenien més dones, hi havia nutrició i alimentació humana; direcció i planificació del turisme, i intervenció socioeducativa amb menors i família.
 - En general, hi ha variacions entre els màsters amb més dones i homes. Les dones són majoria en els que estan relacionats amb les branques de ciències de la salut i les ciències socials, i els homes en els que estan relacionats amb les noves tecnologies i les enginyeries.



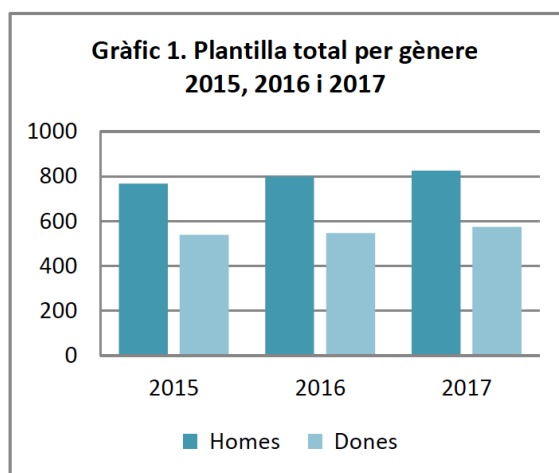
Font: Servei d'Alumnes i Gestió Universitària, UIB
 Elaboració: Oficina per a la igualtat d'Oportunitats, UIB

Personal docent i investigador de la UIB

La situació de les dones entre el personal docent i investigador (PDI) a la Universitat de les Illes Balears continua sent de desavantatge en gairebé

tots els indicadors. Es constata que hi ha un sostre de vidre, així com de segregació horitzontal.

El PDI és l'únic col·lectiu de la comunitat universitària en el qual la representació d'homes és superior a la de les dones. Actualment, les dones representen un 41 % aproximadament de la plantilla. Respecte de l'anterior diagnòstic sobre la UIB amb dades del curs 2012-13, hi ha un estancament perquè el percentatge de dones que pertany al PDI no ha variat gaire.



Taula 1. Plantilla total PDI per gènere i anys

Anys	Homes	Dones	% Dones
2015	768	539	41,23%
2016	798	547	40,67%
2017	825	575	41,07%
Total	2.391	1661	-

Font: Recursos humans, UIB. Elaboració: Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats, UIB

Per edat, es manté la tendència d'una plantilla que envelleix sense que noves incorporacions permetin revertir aquesta situació: la mitjana d'edat de les dones el 2012 era de 43 anys i la dels homes era de 46 anys. El 2017, la mitjana d'edat de les dones és d'uns 45 anys i dels homes és de 48 anys.

La presència de les dones és més baixa en les categories professionals més altes, i amb el pas del temps no ha millorat aquesta situació. Mostra d'això és que en el curs acadèmic 2017-2018 les dones catedràtiques d'universitat representen el 23,8 % (a escala estatal és un 22,5 %) i les titulars universitàries el 36,4 %, dades molt semblants a les del curs 2012-13, en què els percentatges eren del 21 % i del 36 % respectivament.

A mesura que s'analitzen categories inferiors, augmenta el percentatge de dones. El major percentatge de dones es concentra en les categories de professora ajudant, amb valors entre el 55 % i el 60 %, i professora titular d'escola universitària, en què el nombre de dones és lleugerament superior

al dels homes en tots els anys estudiats. Com més puja la categoria acadèmica menys equitativa és la distribució entre dones i homes, amb una clara segregació vertical o sostre de vidre.

També hi ha una segregació vertical quant als càrrecs de responsabilitat. D'exemples clars se'n troben en càrrecs de direcció i subdirecció i secretaria. Segons les dades estudiades, les dones representen un 33 % en el primer cas i un 35,5 % en el segon. Cal estudiar fins a la categoria de secretaria per trobar un cert equilibri entre sexes, amb un 46 % de dones. El mateix passa en les categories de deganat i vicedeganat.

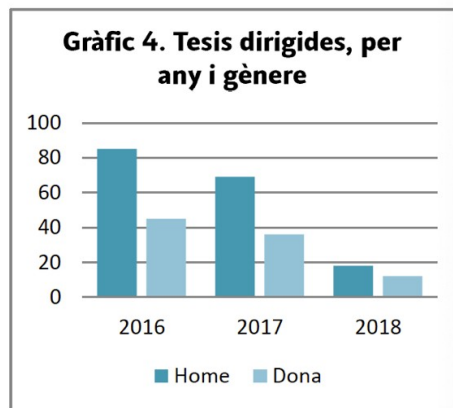
La segregació horitzontal entre el personal docent i investigador es pot constatar analitzant la distribució de dones i homes del PDI entre els diferents departaments en funció de l'àrea d'estudi. La major part dels departaments estan masculinitzats, especialment Física, Geografia, Matemàtiques i Informàtica, i Medicina, tots tradicionalment molt masculinitzats, excepte Medicina, de creació recent. Els departaments equilibrats, és a dir, amb un percentatge de dones entre el 40 % i el 60 %, són el de Psicologia, Biologia Fonamental i Ciències de la Salut, a més dels departaments de Filologia Catalana i Lingüística General, que ha passat d'un 31,3 % el 2015 a un 40 % el 2017, i de Filosofia i Treball Social, d'un 35,4 % a un 44,2 %. Els departaments més feminitzats són Filologia Espanyola, Moderna i Clàssica, seguit de Pedagogia Aplicada i Psicologia de l'Educació i, per últim, Infermeria i Fisioteràpia. Encara hi ha una segregació horitzontal relacionada amb la divisió sexual del treball. En general, tot i que hi ha més homes en quasi tots els departaments, aquells amb una segregació més forta a favor dels homes estan relacionats amb les ciències experimentals i la tecnologia; en canvi, els que tenen més dones estan relacionats amb estudis sobre humanitats, educació i ciències de la salut, amb l'excepció de medicina.

En l'àmbit de la recerca, les dones es troben en una situació desfavorable: les dones figuren com a investigadores principals (IP) en un percentatge inferior al dels homes, al voltant d'un 30 %, però respecte d'altres cursos aquest percentatge ha millorat: el 2012 les dones investigadores principals constituïen el 23 %, el 2016 el 28 % i el 2018 el 30 %. La composició dels equips investigadors és més equilibrada, amb un 42 % de dones el 2012 i un 41 % el 2018, dades que no han canviat gaire. En la direcció de tesis els

homes són majoria, el percentatge més elevat de dones directores de tesis es troba l'any 2018 amb un 40 %.

Membres dels grups	Anys	Homes	Dones	Total	% Dones
IP	2018	105	45	150	30%
	2017	104	45	149	30%
Participació (Membres)	2018	1217	854	2071	41%
	2017	1160	837	1997	42%

Font: Oficina per a la Recerca, UIB. Elaboració: Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats, UIB



Font: Oficina per a la Recerca, UIB

Elaboració: Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats, UIB

L'Oficina per a la Igualtat de la UIB va introduir en la seva diagnosi uns indicadors sobre les responsabilitats familiars que no es troba en altres anàlisis de dades universitàries generals. En el diagnòstic actual destaquen les dades sobre familiars a càrrec seu:

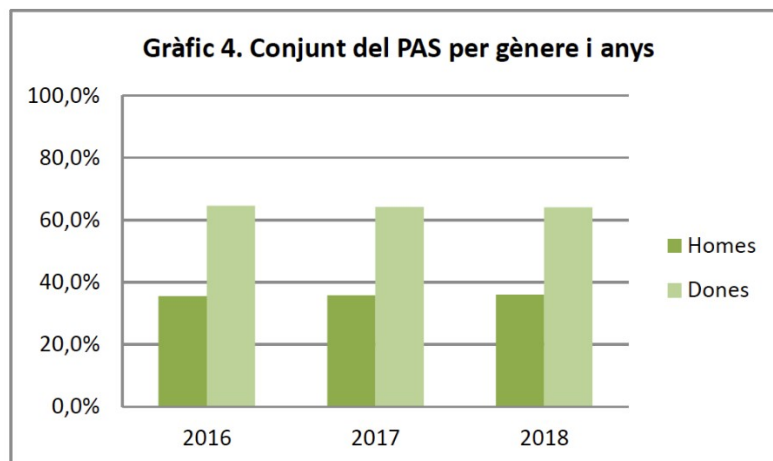
- Els homes tenen els percentatges més alts tant per fills a càrrec seu com pel cònjuge a càrrec seu, aquest darrer amb una gran diferència amb les dones que tenen la parella a càrrec seu, amb un percentatge tan sols del 21,43 %.
- Per categoria professional, el personal docent i investigador amb més fills a càrrec seu correspon al professorat associat laboral.
- Atenent les categories més altes, com catedràtic d'universitat i titular d'universitat, hi ha una àmplia diferència entre dones i homes. El percentatge de dones en el primer cas és d'un 22,45 %, i en el segon, d'un 33,70 %.

Parentiu	Home	Dona	% Dones	Total general
Cònjuge	66	18	21,43%	84
Filla	487	316	39,35%	803
Mare	5	1	16,67%	6
Pare	4	1	20,00%	5
Total general	562	336	37,4%	898

Font: Recursos humans, UIB. Elaboració: Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats, UIB

Personal administratiu i de serveis de la UIB

Es tracta d'una plantilla clarament feminitzada. El percentatge de dones gairebé no ha variat al llarg dels anys i s'ha mantingut per sobre del 60 %.



Font: Recursos humans, UIB

Elaboració: Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats, UIB

Per mitjana d'edat del conjunt de la plantilla de PAS, les dones es troben un mica per sobre dels homes, amb un 47,8 % enfront d'un 46,8 %, amb una tendència a l'envelliment de la plantilla. Quant a la mitjana d'anys treballats, no hi ha diferències significatives entre dones i homes.

Pel que fa a la vinculació contractual, de forma general les dades mostren que hi ha un nombre més gran de funcionaris de carrera que d'interins.

Per sexes, hi ha més dones en ambdues categories, amb percentatges per sobre del 60 %.

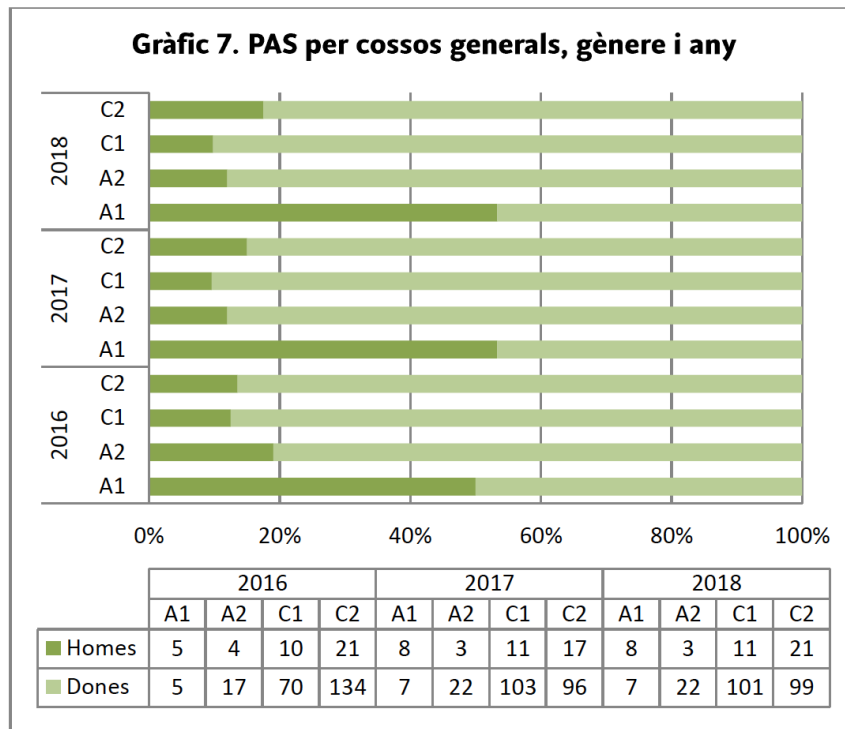
Per categoria professional, s'observa que hi ha segregació horitzontal:

- Les dones constitueixen una àmplia majoria del personal administratiu, amb un 90,17 %, més encara que anys anteriors, seguit del personal auxiliar administratiu, amb un 82,5 %
- Els homes són majoria en les categories d'oficials, tant de laboratori com d'oficis, així com de tècnics especialistes en TIC i també auxiliars de servei, amb tan sols un 38,8 % de dones en aquesta categoria.

Els serveis més feminitzats són els de nòmines i seguretat social (91,67 %) i recursos humans (89,41 %).

Els serveis més masculinitzats són els serveis científicotècnics (33,3 % dones), el CTI (24,4 %), el de recursos audiovisuals (12,50 %) i el de sistemes d'informació geogràfica i teledetecció, amb cap dona.

Per titulació, en la categoria A1, per a la qual s'exigeix tenir una titulació universitària de grau o llicenciatura, el nombre de dones i homes és quasi el mateix. En canvi, les categories inferiors estan totes feminitzades, amb percentatges de dones al voltant del 80 %, sobretot en les categories C1 i C2.



Font: Recursos humans, UIB

Elaboració: Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats, UIB

Quant als indicadors relacionats amb les responsabilitats familiars, destaca que en les excedències per tenir cura de familiars són les dones les que s'encarreguen d'aquesta tasca; no hi ha hagut cap home que s'hagi acollit a aquest permís en tots els anys analitzats. També són més les dones que gaudeixen del permís de lactància i de maternitat. Pel que fa al permís de paternitat, les dades mostren una millora en nombre d'homes que s'acullen a aquest permís. Finalment, respecte de la reducció de jornada per guarda legal d'infants menors de 12 anys, augmenta el nombre d'homes que s'acullen a aquesta reducció: 3 homes el 2015 i 16 el 2017, però continuen sent majoria les dones que agafen aquesta reducció per tenir cura dels fills.

3. Dades sobre les Illes Balears aportades per la Universitat Oberta de Catalunya

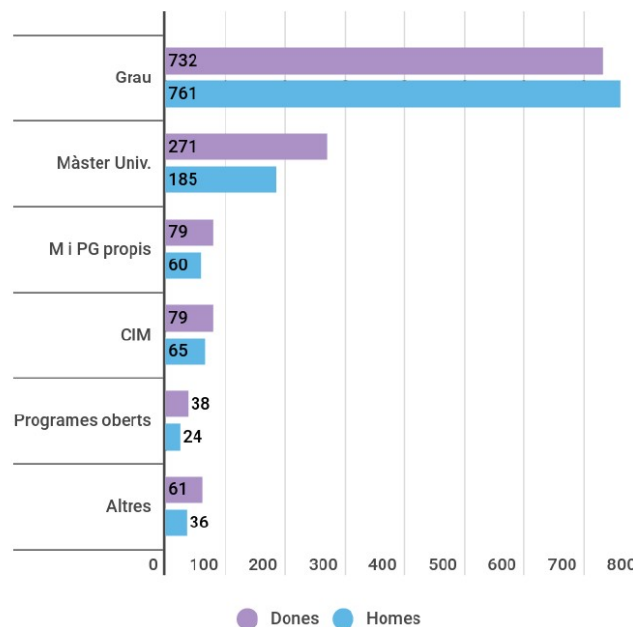
La Universitat Oberta de Catalunya (UOC) ha facilitat per a aquest estudi les dades sobre alumnat i professorat corresponents al curs 2016-2017.

Alumnat

En el curs 2016-2017, el nombre d'alumnes matriculats a la UOC a les Illes Balears va ser de 2.391, dels quals 1.260 van ser dones (52,70 %) i 1.131 van ser homes (47,30 %). El major nombre d'alumnes es va matricular a estudis de grau (62,44 %). Cal tenir en compte que, segons dades facilitades per aquesta universitat, l'alumnat matriculat a la UOC majoritàriament segueix els estudis a temps parcial, és a dir que normalment no es matricula de totes les assignatures d'un semestre alhora, com fan normalment els estudiants de les universitats presencials. Per franges d'edat, hi ha més dones (20,16 % de dones enfront d'un 14,32 % d'homes) a la franja d'alumnat menor de 25 anys, i més homes (un 46,51 % enfront d'un 39,60 %) a la franja d'edat superior a 36 anys. A la franja entre 26 i 35 anys el percentatge és semblant.

Analitzant altres dades desglossades per sexes, es pot observar com en els estudis de grau hi ha equilibri entre alumnes, mentre que en els estudis de màster hi ha més dones que homes matriculats.

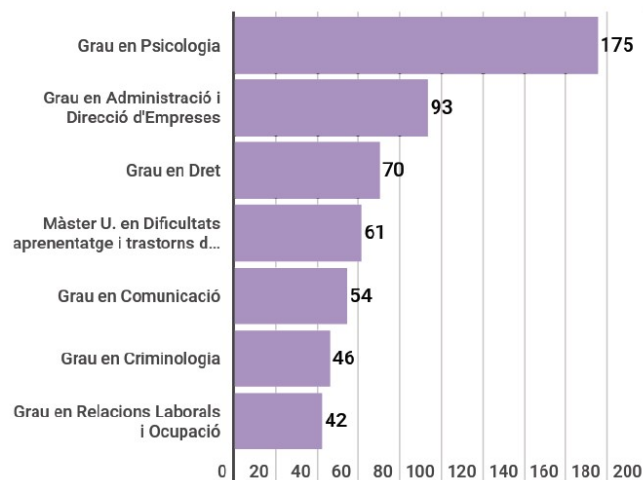
Tipologia d'estudis (H/D)¹



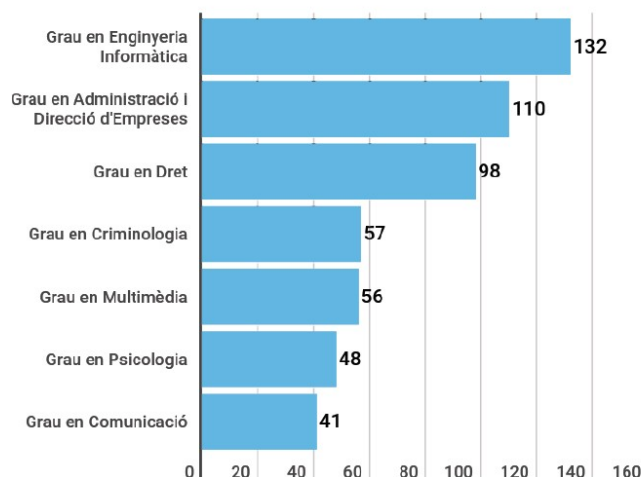
Gràfic elaborat per la UOC (curs 2016-2017)

Pel que fa a les principals titulacions que s'imparteixen a la UOC, es pot observar un clar biaix per sexes en la tria d'alguns estudis, sobretot perquè hi ha més dones matriculades en el grau de psicologia (175 davant 48) i més homes en el grau d'enginyeria informàtica (132 homes). En la resta de graus hi ha més homes que dones (dret, administració i direcció d'empreses i criminologia); en canvi, hi ha més dones en el grau de comunicació, però la diferència no és tan gran.

Principals titulacions (dones)

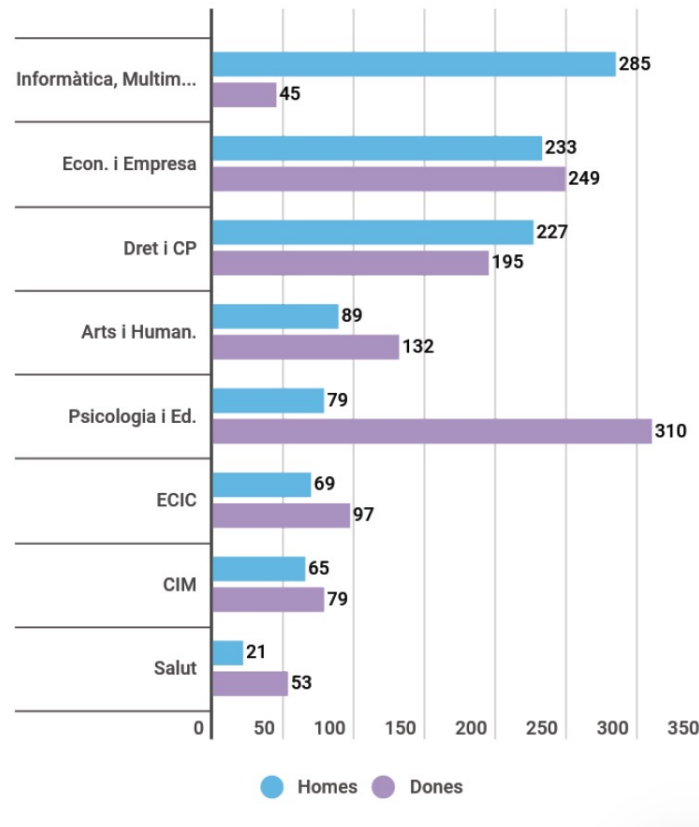


Principals titulacions (homes)



Gràfic elaborat per la UOC (curs 2016-2017)

En aquest gràfic facilitat per la UOC es poden veure aquestes diferències en les principals àrees d'estudi:



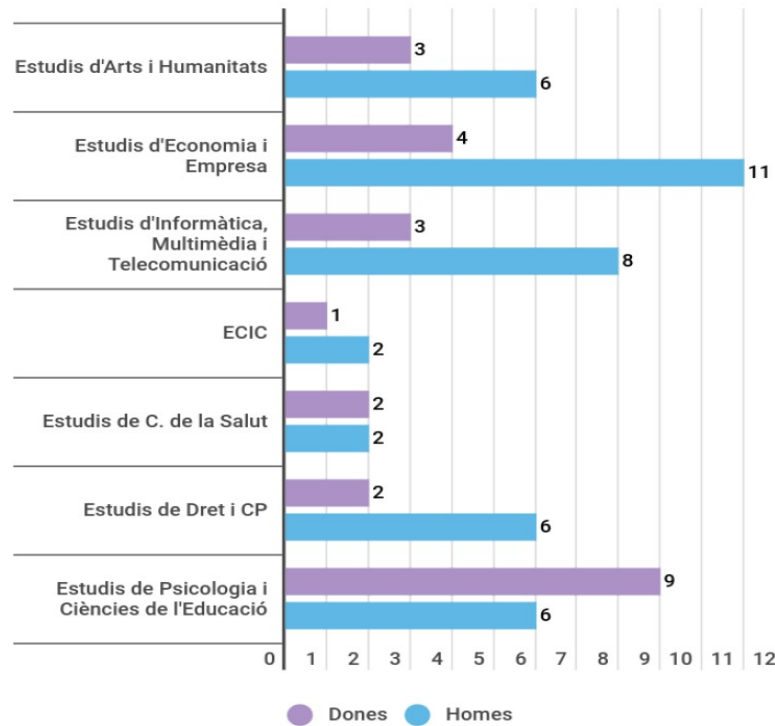
Gràfic elaborat per la UOC (curs 2016-2017)

Professorat

El personal docent col·laborador de la UOC (que és el professorat que viu a les Illes Balears) està format per professionals externs a la UOC experts en diferents disciplines que combinen l'activitat professional principal amb la col·laboració a la UOC. L'objectiu del professorat és acompanyar l'alumnat en les diferents assignatures i programes. Cal destacar que en el curs 2016-2017 hi ha més homes que dones i que les especialitats en què imparteixen docència segueixen els criteris generals de feminització i masculinització: així, hi ha més dones professores en els estudis de psicologia, mentre que hi ha més homes professors en els estudis d'economia i empresa, estudis d'informàtica i estudis de dret.

Professorat UOC

- Cap professor propi (PRA) resident a Balears durant el període 2016-17
- **65 PDCs** (Personal Docent Col·laborador) a les Illes el curs 2016-17, **24 dels quals són dones (37%)** i 41 són homes (63%) que es distribueixen de la manera següent:



Gràfic elaborat per la UOC (curs 2016-2017)

Comparativa i conclusions

Comparant les dades entre 2014 i 2020, es pot concloure que a escala estatal i balear (només amb dades de la UIB) no s'ha assolit la igualtat ni l'equilibri entre sexes ni entre l'alumnat ni entre el professorat i el personal de recerca, ni tampoc entre el personal d'administració i serveis. Hi ha poques millores pel que fa a la segregació horitzontal en la tria d'estudis o en la composició dels departaments, i la divisió entre estudis i departaments feminitzats o masculinitzats. La segregació vertical, directament relacionada amb la segregació horitzontal, es manté, tot i que la reforma universitària pel que fa a la convocatòria de places de catedràtics universitaris i titulars universitaris és probablement un factor que ha permès que hagi augmentat el nombre d'aquestes categories pel fet d'haver establert un sistema objectiu de promoció consistent en el

requisit d'una acreditació nacional amb mèrits objectius i quantificables, per bé que persisteixen les crítiques al fet que hi continui havent més acreditats homes que dones i que es concedeixin més sexennis a homes que a dones.

Així, a les Illes Balears, només amb les dades aportades per la Universitat de les Illes Balears, es pot arribar a les mateixes conclusions que l'any 2014:

- Més permanència i continuïtat en els estudis de grau, màster i doctorat de les dones enfront dels homes.
- Segregació horitzontal i vertical en la tria d'estudis en els departaments i en els serveis.
- Sembla que no hi ha obstacles perquè les dones accedeixin als estudis universitaris.

Es recomana que en el Pla Estratègic s'avaluï el desplegament de la Llei d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears pel que fa a l'educació universitària i a la recerca i que es proposin mesures i accions per als casos en què no es compleixi aquesta Llei.

Es recomana completar, cercar i analitzar dades d'altres universitats que actuen a les Illes Balears.

4. Informes de la CEDAW sobre educació a Espanya

El darrer informe del Comitè de la Convenció per a l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona (CEDAW) amb observacions sobre el compliment de la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona correspon al període 2011-2015. A Espanya se li indiquen les preocupacions següents:⁹²

26. Al Comité le preocupa que las mujeres y las niñas sigan eligiendo esferas de educación en las que tradicionalmente predominan las mujeres (solo el 26,4 % de los estudiantes matriculados en ingeniería y arquitectura y el 9,8 % de los que cursan carreras relacionadas con el deporte son mujeres) y que sigan estando insuficientemente representadas en la educación técnica y la formación profesional.

⁹² NU doc. CEDAW/C/ESP/CO/7-8, *Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de España*, de 29 de juliol de 2015.

También le preocupa el bajo nivel de asistencia a la escuela y la elevada tasa de deserción escolar entre las niñas romaníes, a pesar de algunos logros positivos alcanzados por el Estado parte en el nivel básico de educación en 2013. El Comité también está preocupado por el hecho de que se ha sustituido la materia «educación para la ciudadanía y los derechos humanos» por materias optativas sobre «valores civiles y sociales» o «valores éticos», y que en la actualidad en las escuelas no se imparte con carácter obligatorio educación integral y adaptada a la edad sobre salud y derechos sexuales y reproductivos.

El Comitè no ha presentat encara les seves observacions per al període actual. No obstant això, per a aquesta diagnosi disposam de l'Informe ombra CEDAW de 2019, en què es destaquen les següents mancances en l'àmbit educatiu a escala estatal, tot seguint les recomanacions que feia el Comitè a Espanya el 2015:

- a) Encara que s'han introduït campanyes per incentivar que les joves estudiïn carreres STEM (*science, technology, engineering, mathematics*), no estan incorporades en el currículum acadèmic des dels primers anys, sinó que es fa de forma puntual i ja en l'educació no obligatòria.
- b) No hi ha formació en igualtat obligatòria en les carreres de magisteri ni en els màsters d'accés de professorat. El 2016, es van suprimir les subvencions de l'Institut Balear de la Dona a postgraus d'estudis de gènere i activitats universitàries d'igualtat d'oportunitats.
- c) Manca l'adequació dels mitjans de comunicació i la producció cultural al seu paper d'agents educadors.
- d) No s'ha fet la inclusió obligatòria de l'educació sexual en els continguts formals del sistema educatiu, amb pressupost i professorat específics per impartir-la, ni continguts curriculars per a una vivència de la sexualitat en la diversitat, sense malalties de transmissió sexual ni discriminació, coerció o violència.

Seguint les recomanacions del Comitè, i a l'espera del proper informe de la CEDAW, es proposa que en el V Pla Estratègic s'incorporin els aspectes següents:

1. Impartir formació específica i diversificar les opcions acadèmiques i professionals per a les dones i els homes, i adoptar mesures per

- fomentar l'elecció de carreres i els estudis no tradicionals per a dones i homes.
2. Vetlar perquè s'eliminïn tots els estereotips de gènere dels llibres de text i perquè els plans d'estudis, els programes acadèmics i la formació professional dels docents incloguin els drets de la dona i promoguin la igualtat de dones i homes.
 3. Impartir a nines i nins, com a part del pla d'estudis escolar ordinari, ensenyament obligatori, integral i adaptat a la seva edat sobre salut i drets sexuals i reproductius, en particular sobre el comportament sexual responsable i la prevenció dels embarassos precoços i les malalties de transmissió sexual, per mitjà de personal degudament capacitat.
 4. Adoptar mesures eficaces perquè les nines gitanes acudeixin a l'escola i perquè n'augmenti la taxa de matriculació amb mesures especials de caràcter temporal, com beques i llibres de text gratuïts.

5. Acció institucional i previsions legislatives

Des de l'aprovació del IV Pla Estratègic d'Igualtat l'any 2015, s'han adoptat dues lleis que han introduït canvis substancials en l'àmbit educatiu no universitari que cal tenir en compte per dissenyar el V Pla Estratègic.

En primer lloc, s'ha de considerar en l'àmbit balear la Llei 11/2016, perquè cal fer un seguiment de la implantació efectiva de les mesures previstes en matèria d'educació i perquè es proposa que aquest seguiment es faci per mitjà del pla estratègic següent, que hauria de continuar l'estructura de la Llei.

En segon lloc, s'ha de tenir present la Llei orgànica 3/2020, de 29 de desembre, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació,⁹³ perquè caldrà desplegar les noves mesures que s'hi hagin previst.

Finalment, cal destacar que el Govern de les Illes Balears ha presentat un Avantprojecte de Llei d'educació, que encara està en fase de consultes (gener de 2021), i que també conté mesures en matèria d'igualtat i coeducació. A l'espera que sigui aprovat (probablement al llarg de la

⁹³ BOE núm. 340, de 30 de desembre de 2020.

legislatura, coincidint amb la implantació del V Pla Estratègic d'Igualtat),⁹⁴ s'hauria de preveure en el proper pla estratègic introduir les novetats que hi pugui haver.

5.1. Previsions legislatives

Llei d'igualtat de dones i homes del 2016 respecte de l'educació i primeres accions

El capítol I del títol IV d'aquesta Llei està dedicat a educació com una àrea d'intervenció en què s'han d'establir mesures per promoure la igualtat (articles 26 a 31), que són les següents:

a) Disposicions generals

— S'han de garantir les accions següents:

- Posar en marxa en els centres 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 sexuals i les de violència masclista.
- A tots els centres educatius hi ha d'haver una persona responsable de la coeducació, amb formació específica, que impulsi la igualtat de dones i homes i faciliti un coneixement millor dels obstacles i les discriminacions que dificulten la plena igualtat.
- Oferir formació permanent al professorat en matèria de coeducació.

— S'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

⁹⁴ L'esborrany es va presentar l'11 de desembre de 2020. Vegeu la tramitació a: http://www.caib.es/sites/M170613081930629/ca/n/avantprojecte_de_llei_deducacio_de_les_illes_balears_lei_b_0_0/ [consulta: 4 gener 2020].

una persona per impulsar mesures educatives per fomentar la igualtat real i efectiva entre homes i dones.

- S’han d’arbitrar mesures per garantir la participació equilibrada de dones i homes en els llocs directius i de decisió.
- S’han de formular accions de conciliació en la vida laboral, personal i familiar per afavorir la promoció professional i la formació permanent de tot el personal docent.

b) Currículum

- S’han d’integrar objectius en les diferents etapes educatives i en el disseny i el desenvolupament curricular de les àrees de coneixement i disciplines.
- S’han de traslladar al personal docent, a les empreses editorials i als consells escolars les instruccions necessàries per fer efectiu el que preceptua aquesta Llei en el currículum educatiu, en el marc de les seves competències.
- S’ha d’analitzar 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-la.

c) Materials didàctics

- No es poden elaborar, difondre i utilitzar materials didàctics que presentin les persones com a inferiors o superiors en dignitat segons el sexe, l’orientació sexual o la identitat sexual, o com a objectes sexuals, ni els que justifiquin o banalitzin la violència masclista o hi incitin.
- Els llibres de text i els materials, en qualsevol suport, dels centres educatius de les Illes Balears han de respectar les normes esmentades en el punt anterior, han de fer un ús no sexista del llenguatge, han d’evitar la invisibilització de les dones per mitjà del llenguatge i han de garantir en les imatges o les representacions la presència equilibrada i no estereotipada de dones i homes.

d) Consells escolars

- Han de designar una persona, amb formació en igualtat de dones i homes, que impulsi mesures educatives que fomentin la igualtat real i efectiva entre homes i dones i la prevenció de la violència masclista, i que en faci el seguiment.
- En el cas que no hi hagi persones amb formació en igualtat, l'Administració ha de facilitar cursos de formació a aquest efecte a l'inici de l'any escolar.
- La composició del consell escolar ha de tendir a l'equilibri entre ambdós sexes.

e) Formació

- S'han 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 afectivosexual.
- L'oferta de formació permanent adreçada al professorat, a més d'integrar la filosofia de la coeducació, ha d'incloure entre les temàtiques dirigides a la formació en centres les que estiguin relacionades amb la història de les dones i la prevenció, la detecció i les formes d'actuació davant la violència en l'àmbit escolar.

f) Àmbit universitari

- S'ha de fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en relació amb la carrera professional.
- S'han de desenvolupar mesures de conciliació de la vida laboral, la familiar i la personal per afavorir la promoció professional i la formació permanent de tot el personal.
- S'han d'impulsar mesures per promoure la representació equilibrada entre dones i homes en la composició dels òrgans col·legiats i en les diverses comissions de selecció i d'avaluació.
- S'ha de fomentar la creació d'unitats d'igualtat.
- S'ha de promoure el reconeixement dels estudis de gènere com a mèrit en els processos d'avaluació.

- S'ha d'impulsar la presència equilibrada de dones i homes en els grups d'investigació.
- En el sistema d'educació superior de les Illes Balears, s'hi ha de promoure la inclusió de competències sobre la salut de les dones i sobre l'enfocament de gènere en els plans d'estudis dels ensenyaments de grau de l'àmbit sanitari.

g) Àmbit de recerca

- En les convocatòries d'ajuts i subvencions per al sistema de recerca de les Illes Balears, s'hi ha de tenir en compte com a criteri de desempat la valoració especial dels projectes liderats per dones en els àmbits científics en què estan infrarepresentades i també dels projectes que presentin grups de recerca amb presència equilibrada de dones i homes.
- En el sistema de recerca de les Illes Balears, s'hi ha de promoure i fomentar la investigació sobre les dones donant suport als projectes de recerca que promoguin la igualtat de dones i homes i als projectes que plantegin mesures destinades a comprendre i erradicar la discriminació de les dones.

El desplegament d'aquestes previsions està en marxa. Una petita mostra: en la memòria de l'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar 2018-2019, que es presenta anualment a la comunitat educativa en el Consell Escolar de les Illes Balears, s'hi presenta un recull de les dades més rellevants sobre la convivència escolar a partir de 382 memòries que han tramès els centres docents de les Illes Balears a aquest Institut.

D'aquestes dades destaquen els aspectes següents:

- Els centres han obert 407 protocols per assetjament escolar, dels quals 23 estaven relacionats amb la violència masclista i 16 amb la discriminació LGTBI-fòbica.
- Segons aquesta memòria, es duen a terme programes preventius i específics per millorar la convivència i la coeducació, que augmenten cada any; entre aquests, 233 programes de foment de la igualtat entre dones i homes, 128 programes sobre diversitat sexual i prevenció de l'LGTBI-fòbia i 97 sobre prevenció de l'abús sexual.

- D'acord amb la memòria, en el curs 2018/2019 s'hi han incorporat tres nous aspectes relacionats amb la coeducació amb un alt grau de participació: la visualització de les dones i el col·lectiu LGTBI+ i l'organització de l'espai del centre des d'una perspectiva igualitària.
- 170 centres indiquen que disposen d'agent de coeducació, 103 pertanyen a la comissió de convivència i en 58 casos la mateixa persona és coordinadora de la convivència. L'increment del nombre de centres que tenen agent de coeducació és gairebé el doble: passen de 88 a 170, segons dades de la memòria de 2019.

És necessari saber en quin estat de desplegament i d'execució estan totes aquestes previsions, per la qual cosa **es recomana que el proper pla estratègic faci seus els objectius i les mesures de la Llei i en faci un seguiment i una avaluació quantitativa i qualitativa.**

Previsions de la Llei d'educació estatal del 2020

La Llei adopta un enfocament d'igualtat entre dones i homes per mitjà de la coeducació, i fomenta en totes les etapes l'aprenentatge de la igualtat efectiva de dones i homes, la prevenció de la violència de gènere i el respecte a la diversitat afectivosexual, amb la introducció en educació secundària de l'orientació educativa i professional de l'alumnat amb perspectiva inclusiva i no sexista.

L'article 1 inclou el principi rector següent:

l) El desenvolupament de la igualtat de drets, deures i oportunitats, el respecte a la diversitat afectivosexual i familiar, el foment de la igualtat efectiva de dones i homes a través de la consideració del règim de la coeducació de nins i nines, l'educació afectivosexual, adaptada al nivell maduratiu, i la prevenció de la violència de gènere, així com el foment de l'esperit crític i la ciutadania activa.

La disposició addicional vint-i-cinquena de la Llei tracta específicament de la igualtat i queda redactada de la manera següent:

Foment de la igualtat efectiva entre homes i dones

1. Per tal d'afavorir la igualtat de drets i oportunitats i fomentar la igualtat efectiva entre homes i dones, els centres sostinguts parcialment

o totalment amb fons públics desenvoluparan el principi de coeducació en totes les etapes educatives, de conformitat amb el que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i no separaran l'alumnat pel seu sexe.

2. A fi d'afavorir la igualtat de drets i oportunitats i per garantir l'efectivitat del principi contingut en l'apartat l) de l'article 1, els centres educatius incorporaran mesures per desenvolupar la igualtat efectiva entre homes i dones en els respectius plans d'acció tutorial i de convivència.

3. Els centres educatius han d'incloure i justificar necessàriament en el seu projecte educatiu les mesures que desenvolupen per afavorir i formar en igualtat en totes les etapes educatives, incloent l'educació per a l'eliminació de la violència de gènere, el respecte per les identitats, cultures, sexualitats i la seva diversitat, i la participació activa per fer realitat la igualtat.

4. En tot cas, les administracions educatives han d'impulsar l'increment de la presència d'alumnes dones en estudis de l'àmbit de les ciències, la tecnologia, l'enginyeria, les arts i les matemàtiques, així com en els ensenyaments de formació professional amb menys demanda femenina. De la mateixa manera, les administracions educatives també han de promoure la presència d'alumnat masculí en els estudis en què hi hagi de manera notòria una major matrícula de dones que d'homes.

5. Les administracions educatives han de promoure que els currículums i els llibres de text i altres materials educatius fomentin el mateix valor de dones i homes i no continguin estereotips sexistes o discriminatoris. Així mateix, inclouran aquests continguts en els programes de formació inicial de professorat.

Avantprojecte de Llei balear d'educació del 2020

Es tracta de la primera Llei educativa autonòmica de la comunitat educativa de les Illes Balears. S'espera que aquest Avantprojecte sigui aprovat durant aquesta legislatura. A hores d'ara, es presenta i es debat amb la comunitat educativa i les diferents forces polítiques i sindicals. L'esborrany actual pot patir canvis formals, tot i que és probable que es mantingui l'enfocament de la Llei, que és, d'acord amb el preàmbul de l'Avantprojecte:

Un enfocament centrat en la igualtat entre dones i homes, la coeducació, la prevenció de la violència de gènere, el respecte a la diversitat afectiva i sexual, l'ús no sexista del llenguatge i la reproducció d'una imatge plural,

diversa i no estereotipada de les dones i els homes en concordança amb els principis de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, i els de la Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals per erradicar la LGTBI-fòbia.

D'acord amb la nova llei educativa estatal, alguns aspectes relacionats amb la igualtat i la coeducació s'hauran d'integrar en l'autonòmica. Són els següents:

- El sistema educatiu de les Illes Balears s'haurà de regir pels principis de la coeducació; la igualtat real entre homes i dones; el respecte a la diversitat sexual, la identitat i l'expressió de gènere, i la prevenció de la violència masclista.
- Per concertar un centre privat, s'han de satisfer, en qualsevol cas, les necessitats d'escolarització i s'haurà d'aplicar el principi de coeducació en l'admissió de l'alumnat i la no-discriminació per motius de gènere o orientació sexual.
- Els projectes educatius de centre hauran d'incloure els criteris d'igualtat i de coeducació.
- El currículum educatiu haurà d'incloure la preparació per a l'exercici de la ciutadania i per a la participació activa en la vida econòmica, social i cultural, amb actitud crítica i responsable, i amb capacitat d'adaptació a les situacions canviants de la societat del coneixement, prenent en consideració com a elements transversals el respecte als drets humans, les llibertats fonamentals, la coeducació, la igualtat, l'abordatge de les violències masclistes i els valors que preparen l'alumnat per assumir una vida responsable en una societat lliure i democràtica.

Davant aquests mandats legislatius, **es recomana que el V Pla Estratègic contingui un eix, no tan sols sobre educació, sinó especialment sobre coeducació**, entesa com l'acció educativa fonamentada en el reconeixement de les potencialitats i les individualitats de tot l'alumnat, independentment del sexe, la identitat i l'expressió de gènere i l'orientació sexual, encaminada a erradicar els estereotips i biaixos sexistes, i fomentar, així, la igualtat real d'oportunitats.

L'objectiu del V Pla Estratègic en matèria d'educació, vists els resultats de la diagnosi, amb els seus punts forts, però especialment els febles, hauria de dirigir-se a la coeducació, ja que els bons resultats acadèmics de les nines i al·lotes reflecteixen que el nivell d'educació és elevat entre elles, però els punts febles només poden millorar amb la coeducació, que beneficia tant homes com dones, al·lots i al·lotes, nins i nines.

La coeducació és «un procés educatiu que afavoreix el desenvolupament integral de les persones amb independència del gènere en què estiguin socialitzades, ja que proporciona, tant a l'alumnat com al professorat i a la resta de la comunitat educativa, estratègies que poden modificar les relacions de poder, d'abús i de limitacions estereotipades per a cada gènere, les quals esdevenen veritables agents de transformació». Aquest és l'enfocament i la definició que es dona al Pla de Coeducació de les Illes Balears 2019-2022, que coexistirà amb el V Pla Estratègic d'Igualtat. Per aquest motiu, es recomana integrar els seus objectius, mesures i indicadors, si escau, en el V Pla Estratègic.

Només amb coeducació es podran afrontar els punts febles que presenta la igualtat d'oportunitats en el sistema educatiu i les seves repercussions posteriors en el món laboral, o fora d'aquest, amb l'abandonament escolar prematur.

5.2. Acció institucional: el Pla de Coeducació i el Pla Integral de Formació Professional de les Illes Balears

En el període 2015-2020 s'han adoptat a les Illes Balears dos plans relacionats amb igualtat, educació i formació en l'educació no universitària.

Pla de Coeducació de les Illes Balears 2019-2022

El mes de desembre de 2019, la presidenta del Govern de les Illes Balears i el conseller d'Educació, Universitat i Recerca van presentar el Pla de Coeducació de les Illes Balears 2019-2022, la finalitat del qual és que l'acció educativa que es duu a terme als centres docents de les Illes Balears estigui basada en els principis de la coeducació i de la igualtat d'oportunitats.⁹⁵ Els objectius marcats són els següents:

95 Vegeu el document a: <http://www.caib.es/sites/convivexit/f/306051> [consulta: 14 juliol 2021].

1. Sensibilitzar, formar i implicar la comunitat educativa en matèria d'igualtat de gènere i coeducació.
 - 1.1. Oferir formació i recursos per garantir que el professorat, les famílies i els càrrecs directius dels centres educatius disposin de qualificació en matèria de coeducació, diversitat afectiva sexual i violència masclista.
 - 1.2. Sensibilitzar tota la comunitat educativa en coeducació, diversitat afectivosexual i violència masclista.
 - 1.3. Fomentar la corresponsabilitat de la comunitat educativa en el tractament de la coeducació, la diversitat afectiva sexual i la violència masclista.
2. Incorporar la perspectiva de gènere a l'educació.
 - 2.1. Desenvolupar el currículum des de la perspectiva de gènere i incorporar-la com a element estratègic en tots els documents de planificació.
 - 2.2. Organitzar, gestionar i fomentar que els centres educatius facin una promoció real de la igualtat.
 - 2.3. Aplicar la perspectiva de gènere a la tutoria i l'orientació acadèmica i professional.
3. Incorporar mesures favorables perquè els centres integrin els models coeducatius.
 - 3.1. Analitzar i corregir els materials didàctics per eliminar-ne els prejudicis i els estereotips discriminatoris.
 - 3.2. Impulsar i afavorir la pràctica escolar inclusiva i equitativa mitjançant la utilització d'un llenguatge no sexista i inclusiu en les seves expressions visuals, orals, escrites i entorns digitals.
 - 3.3. Organitzar els espais dels centres amb criteris d'igualtat afavoridors de la convivència.
4. Oferir una educació afectiva sexual integral, amb perspectiva de gènere, que atengui la diversitat sexual, les diferents identitats de gènere i la diversitat familiar i promoure l'establiment de relacions positives, saludables i igualitàries.
 - 4.1. Incorporar el programa d'educació afectivosexual «Amb tots els sentits» al projecte educatiu de centre i la programació general anual.
5. Intervenir en l'àmbit educatiu per prevenir, detectar i actuar davant les violències masclistes i LGTBI-fòbiques.
 - 5.1. Desenvolupar plans, orientacions i protocols específics per fomentar la resolució dels conflictes i prevenir, detectar i actuar davant la violència masclista i LGTBI-fòbica.

Pla Integral de Formació Professional de les Illes Balears 2018-2021

Aquest Pla va ser presentat el juny de 2018 pels consellers d'Educació i de Treball després que l'aprovàs la Mesa de Diàleg Social. Es va dotar amb

428,1 milions d'euros, en el marc del Pacte per la Competitivitat, l'Ocupació de Qualitat i el Progrés Social.

Entre els principis rectors hi figuren la igualtat d'oportunitats (accions dissenyades per garantir de manera transversal la igualtat d'oportunitats en les condicions d'accés a la formació professional amb independència de les capacitats i les trajectòries laborals prèvies) i la no-discriminació per raó de sexe (igualtat de tracte en l'accés a la formació).

Algunes de les mesures previstes per fomentar la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de la formació són les següents:

- Introduir una visió de gènere en l'impuls de matriculació d'FP, de manera que es persegueixi una major igualtat entre homes i dones en tots els cicles.
- Impulsar la presència igualitària d'ambdós sexes en les diferents famílies i especialitats formatives:
 - Anàlisi des de la perspectiva de gènere del model d'orientació per fomentar la igualtat en l'accés a totes les famílies professionals.
 - Desenvolupament de campanyes que promoguin un major equilibri entre el nombre d'homes i de dones que cursen determinades formacions professionals que tradicionalment mostren un important desequilibri en aquest aspecte.
 - Col·laboració amb l'Institut Balear de la Dona per engegar iniciatives que promoguin la conscienciació respecte de la segregació de gènere que es produeix en determinades professions i, consegüentment, en les formacions inicials i ocupacionals associades.

Es recomana introduir aquests objectius i mesures en el V Pla Estratègic i establir línies de coordinació per fer-ne el seguiment.

Pel que fa a **l'educació universitària**, es recomana:

- Mantenir un contacte permanent amb l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat de les Illes Balears.

- Cercar i analitzar dades desagregades per sexe sobre l'alumnat, el personal docent i de recerca i el personal d'administració i serveis de les universitats presencials i no presencials de caràcter privat o públic que actuen a les Illes Balears.

EIX 3. PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN EL TREBALL I EN L'ECONOMIA

En matèria de treball, ocupació i conciliació, a l'hora de centrar la diagnosi de la situació d'homes i de dones a Espanya, cal tenir en compte, d'entrada, les preocupacions i les observacions del Comitè CEDAW del 2015, a falta d'un informe més actual d'aquest òrgan internacional que controla el compliment del Conveni per a l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona.⁹⁶

Aleshores, el Comitè es preocupava pel fet que les mesures d'austeritat adoptades en resposta a la crisi econòmica i financera del 2008 haguessin tingut un impacte greu i desproporcionat en les dones, en particular les dones amb discapacitat, les dones grans i les treballadores domèstiques. Feia notar que les dones havien fet front a la desocupació, a les reduccions de la seguretat social i de les pagues per atendre les persones en situació de dependència, a la congelació salarial i a la transformació de les ocupacions a temps complet en feines a temps parcial amb hores extraordinàries.

El Comitè estava preocupat sobretot pels temes següents:

- a) La persistent desigualtat salarial entre homes i dones (17,8 %), que aleshores era superior a la mitjana de la Unió Europea, per la segregació vertical i horitzontal en el mercat de treball i per la concentració de les dones en el treball a temps parcial, cosa que afecta negativament el seu desenvolupament professional i les seves prestacions de jubilació.
- b) L'escassa representació femenina en els llocs directius i de presa de decisions i en els directoris de les empreses (18,2 %), i el fet que ni la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, ni la Llei 31/2014, de 3 de desembre, per la qual es modifica la Llei de societats, establissin sancions per l'incompliment de l'equilibri entre homes i dones en els directoris de les grans empreses.

El Comitè recomanava a Espanya les accions següents:

⁹⁶ NU doc. CEDAW/C/ESP/CO/7-8, observacions 28 i 29.

1. Revisar les seves lleis i polítiques per promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte de les dones en l'ocupació, incloses les oportunitats professionals, i per limitar l'exposició de les dones a la segregació i a la feina precària.
2. Restablir el finançament per aplicar la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.
3. Continuar adoptant mesures específiques i proactives per eliminar la desigualtat salarial per raó de gènere i crear més oportunitats perquè les dones tinguin accés a llocs de feina a temps complet.
4. Adoptar mesures per aconseguir la participació plena i igualitària de la dona en l'adopció de decisions en l'esfera econòmica, en particular en els directoris de les grans empreses, mitjançant la introducció de quotes obligatòries.
5. Adoptar mesures especials de caràcter temporal per accelerar la participació en condicions d'igualtat de les dones de grups desfavorits en el mercat laboral, incloses les dones migrades, les dones romanís, les mares solteres, les dones grans i les dones amb discapacitat, i elaborar estudis exhaustius sobre l'ocupació i les condicions laborals d'aquests grups de dones que continguin recomanacions sobre la forma de millorar la seva participació efectiva en el mercat de treball.
6. Millorar la situació de les treballadores i els treballadors domèstics amb vista a ratificar el Conveni sobre les Treballadores i els Treballadors Domèstics de 2011 (núm. 189) de l'Organització Internacional del Treball.

Atenent aquests motius de preocupació des de la perspectiva d'igualtat i del compliment de la Convenció, en aquesta diagnosi s'analitzen dades i informes relacionats amb les línies d'actuació marcades pel Comitè, aplicables a l'àmbit autonòmic, començant per veure la situació anterior a aquesta diagnosi per identificar canvis, tendències, mancances i avanços en la situació actual.

1. Punt de partida de la diagnosi: diagnosi feta el 2014 i punts forts i punts per millorar d'acord amb la diagnosi del Pla Estratègic 2015-2020

La diagnosi sobre la situació de les dones en el treball i en l'economia a les Illes Balears feta el 2014 per elaborar el IV Pla Estratègic d'Igualtat va presentar tres conclusions generals:

a) Punts forts

- Les dones tenien més pes que mai en l'activitat econòmica productiva.
- Les dones es concentraven en ocupacions del sector de serveis que havien resistit millor la destrucció d'ocupació arran de la crisi econòmica.
- El percentatge de dones que utilitzaven els serveis d'orientació laboral i que acabaven les accions formatives per a persones aturades amb aprofitament estava per sobre de la mitjana.

b) Punts febles

- El rol central de les dones en la feina de cura familiars tenia com a contrapartida la pèrdua de pes en el conjunt de persones afiliades de més de 30 anys.
- Les dones cobraven menys que els homes en termes de salari mitjà anual i salari per hora treballada.
- Diversos factors (contractació a temps parcial més habitual, tendència a cobrar un salari per hora inferior i menor taxa d'activitat) tenien conseqüències en el càlcul de les prestacions d'atur i les pensions.

En la diagnosi qualitativa es va treballar amb persones expertes i es van presentar aquestes **propostes per millorar els punts febles**:

- 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 dins cada conselleria.
- Es troba a faltar formació per al personal dels serveis jurídics que instrueixen els procediments disciplinaris del Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i d'orientació sexual.

2. Situació de les dones en el treball i en l'economia el 2020

2.1. Dades generals

El 2019, la situació a Espanya de les dones en el mercat laboral es caracteritza segons el Govern espanyol pels trets següents:⁹⁷

1. La tendència és favorable a la incorporació de la dona al mercat de treball. La taxa d'atur de dones ha passat del 25,43 % el 2014 al 17,02 % el 2018, de manera que ha davallat 8,41 punts percentuals, i la taxa d'ocupació de dones ha experimentat una evolució positiva en el període 2014-2017, de manera que ha arribat al 53,06 % el 2018, segons les dades disponibles a l'Institut Nacional d'Estadística (INE).
2. Segons les darreres dades publicades per l'Oficina Europea d'Estadística (EUROSTAT), la bretxa salarial entre homes i dones a Espanya el 2016 era del 15,1 % per hora treballada, 1 punt percentual menys que la Unió Europea.
3. Pel que fa a treballadors autònoms inscrits en els diferents règims per compte propi de la Seguretat Social, el 2014, les dones representaven el 34,5 % i els homes el 65,5 %, mentre que el 2018 les dones representen el 35,3 % i els homes el 64,7 %.
4. Tot i la millora constatada estadísticament, encara hi ha importants desigualtats que cal eliminar.
 - La **taxa d'activitat** de les dones se situa per sota de la masculina.

⁹⁷ Informe sobre la aplicació de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en el contexto del 25º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, maig de 2019, p. 3-4. Text disponible a: [http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/DerechosHumanos/Documents/Informe%20Beijing%20Espa%C3%B1a%20\(+25\).pdf](http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/DerechosHumanos/Documents/Informe%20Beijing%20Espa%C3%B1a%20(+25).pdf) [consulta: 13 desembre 2020].

- La **taxa d'atur** de les dones és superior a la dels homes.
 - Hi ha més incidència de **feina a temps parcial**, temporalitat i pitjor remuneració en el cas de les dones, i una segregació horitzontal i vertical i una bretxa salarial i de pensions entre homes i dones.
5. Així mateix, cal tenir en compte les especials dificultats d'inserció sociolaboral a les quals s'enfronten determinats grups de dones, com ara les dones migrants, dones pertanyents a minories, dones amb discapacitat, dones grans sense titulació o dones joves.

La bretxa entre homes i dones es manifesta en la remuneració, en la taxa d'activitat i en la taxa d'atur, com es pot observar en les dades del tercer trimestre del 2020 publicades per l'INE:

Tasas de Paro



Tasas de Actividad



Font: INE, Observatorio de Igualdad y Empleo

Cal tenir en compte tres aspectes en aquesta desigualtat:

- Per sectors d'activitat, les bretxes més altes afecten activitats administratives i serveis auxiliars; altres serveis; activitats professionals, científiques i tècniques, i activitats sanitàries i de serveis socials. Aquests quatre grans sectors aglutinen 2.176.800 treballadores, el 28,97 % de les assalariades, les quals perceben un terç del salari menys que els seus companys homes.
- Pel que fa al sector turístic en el mercat laboral espanyol, predominant en el model econòmic balear, cal destacar que les treballadores de l'hostaleria (739.100 dones, el 10 % de les

treballadores) percebien els salaris més baixos (13.161,33 euros bruts anuals), 2.977,55 euros menys a l'any que els seus companys homes.

- Fa dècades es justificava la bretxa salarial amb la manca de formació de les dones. L'any analitzat, 2017, del total de persones amb ocupació, un 48 % eren dones que tenien un títol universitari, mentre que, en el cas dels homes, només el 37,82 % tenien una llicenciatura o un grau.

Les dades del 2020 presenten un panorama atípic per la crisi econòmica generada per la COVID-19, la paràlisi de l'ocupació entre març i maig i les restriccions posteriors en alguns sectors, però es va mostrant com es frenen els avanços aconseguits en els darrers anys en diversos aspectes de la situació d'igualtat entre homes i dones.

Així, un recent informe de BBVA Research evidencia com la pandèmia causada per la COVID-19 té greus conseqüències en l'economia a Espanya (amb una pèrdua d'ocupació del 18,5 % el segon trimestre del 2020 i del 5,7 % el tercer trimestre del 2020) i que l'impacte és molt diferent per sectors econòmics, perquè activitats financeres i assegurances i administracions públiques aguanten millor que activitats artístiques i altres serveis, comerç, transport i hostaleria.⁹⁸ Per sexes, s'observen els punts següents:

1. **L'anterior crisi econòmica va reduir les diferències entre homes i dones en la taxa d'atur. Durant la recuperació posterior, les diferències en la taxa d'atur entre homes i dones s'han anat incrementant.** Després del primer impacte de la COVID-19, es veu una lleugera tendència creixent en la diferència entre homes i dones en la taxa d'atur.
2. El creixement de l'ocupació ha estat lleugerament més favorable en homes que en dones fins a l'arribada de la pandèmia. La COVID-19 ha frenat l'evolució favorable de l'ocupació en els dos grups. Comparat amb el quart trimestre del 2019, **el nombre de dones ocupades ha retrocedit lleugerament més que el dels homes** fins al segon trimestre del 2020. La recuperació del tercer trimestre del

98 BBVA Research, *Diversidad de género y formación: Una aproximación al mercado laboral en España*, 1 desembre 2020, disponible a: <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/download/diversidad-de-genero-y-formacion-una-aproximacion-al-mercado-laboral-en-espana/> [consulta: 8 gener 2021].

2020 ha estat lleugerament més gran en els homes, de manera que s'ha ampliat la diferència entre homes i dones.

- Comerç, hostaleria, educació i sanitat suposen un 51 % de l'ocupació femenina. De moment, la COVID-19 manté la representativitat en els sectors en conjunt, però hi ha un efecte de la COVID-19 en les dones ocupades perquè **es redueix el seu pes en l'hostaleria davant una pujada en les activitats sanitàries i de serveis socials.**

**DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO EN LA MUJER (%)
POR RAMAS DE ACTIVIDAD: ESPAÑA**

	2T 2019		2T 2020	
	% Mujeres en sector	% s/ Total Mujeres	% Mujeres en sector	% s/ Total Mujeres
Industria manufacturera	27.12%	7.46%	28.08%	7.89%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	49.32%	16.65%	49.38%	16.82%
Transporte y almacenamiento	19.57%	2.21%	20.45%	2.31%
Hostelería	54.48%	10.51%	51.26%	8.27%
Información y comunicaciones	29.58%	2.01%	33.02%	2.43%
Actividades financieras y de seguros	52.61%	2.51%	50.16%	2.52%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	49.43%	5.57%	51.33%	6.18%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social	43.33%	6.43%	42.19%	6.54%
Educación	67.11%	10.44%	66.27%	10.11%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	76.35%	13.80%	75.87%	15.47%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	38.76%	1.67%	42.59%	1.74%
Total	45.72%	100.00%	45.54%	100.00%

Font: INE, EPA. Gràfic de l'Informe de BBVA Research

- L'educació té un gran paper en les oportunitats de trobar feina, tant abans com durant la COVID-19.** Hi ha una relació inversa entre el grau d'ocupabilitat i el nivell d'educació, la qual la pandèmia sembla que manté. Té més importància en les dones: les diferències entre homes i dones en la taxa d'atur es redueixen amb el nivell d'educació, és a dir, l'educació iguala el paper de la dona en la societat i en el mercat de treball.

PESO DE LA MUJER (%) EN LA POBLACIÓN Y EL EMPLEO (16-64 AÑOS): ESPAÑA

Nivel de educación	T2 2019		T2 2020	
	%Mujeres / Población	% Mujeres / Ocupados	%Mujeres / Población	% Mujeres / Ocupados
Analfabetos	53.80%	28.69%	54.54%	36.10%
Estudios primarios incompletos	49.27%	33.61%	47.01%	30.03%
Educación primaria	47.72%	37.22%	48.11%	36.76%
Primera etapa de Educación Secundaria	45.41%	37.54%	45.12%	36.40%
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	50.64%	45.04%	51.23%	45.41%
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional	51.20%	46.89%	50.37%	45.81%
Educación Superior	53.92%	51.97%	53.96%	51.75%

Font: INE, EPA. Gràfic de l'Informe de BBVA Research

TASA DE PARO (%) POR GÉNERO Y EDUCACIÓN: ESPAÑA

Nivel de educación	T2 2019		T2 2020		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres - Hombres
Analfabetos	28.71	51.19	28.78	48.33	19.55
Estudios primarios incompletos	28.29	35.10	25.90	33.33	7.43
Educación primaria	24.17	28.62	23.93	30.19	6.26
Primera etapa de Educación Secundaria	15.73	23.13	17.71	24.00	6.29
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	11.83	16.96	15.28	19.33	4.05
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional	13.06	18.44	14.29	17.69	3.40
Educación Superior	7.20	9.17	9.03	10.95	1.92

Font: INE, EPA. Gràfic de l'Informe de BBVA Research

2.2. Informe ombra CEDAW 2019

L'anàlisi amb perspectiva d'igualtat de dones i homes en l'ocupació i en l'economia que fa la Plataforma CEDAW en el seu Informe ombra 2019, signat per 295 organitzacions feministes el maig de 2019, aporta dades quantitatives i qualitatives que reflecteixen la desigualtat que hi ha en aquest àmbit —malgrat les polítiques, les accions i les lleis adoptades segons les recomanacions del Comitè CEDAW de 2015— i, també, les conseqüències.

Es recomana que en el Pla Estratègic es fixin els objectius i les mesures possibles en l'àmbit autonòmic per eliminar o reduir les desigualtats exposades en aquest informe, que es resumeixen a continuació:⁹⁹

1. Dades generals d'àmbit estatal que són rellevants en la perspectiva d'igualtat de dones i homes

- El 2019 hi ha 3,5 milions de persones en atur, el 49 % de llarga durada i el 52 % dones; el Govern va desactivar mesures de millora de l'ocupabilitat de les dones posades en marxa en el període 2008-2011.
- Segons l'EPA, el 2018 la taxa d'atur ha estat del 12,8 % en el cas dels homes i del 16,1 % en el cas de les dones. Ha arribat al 22,8 % en les menors de 35 anys i al 23,5 % en les immigrants. **Des del 2015 hi ha més dones que homes en atur.**
- Només el 55 % de les dones aturades inscrites en les oficines d'ocupació i el 66 % dels homes reben alguna prestació econòmica. No s'ha aprovat la Iniciativa legislativa popular de 426 euros al mes per a persones aturades sense prestació.
- **La taxa d'activitat laboral femenina s'ha estancat** en el 53 %, 11,5 punts inferior a la masculina. Ha augmentat a 14,3 punts en les edats de 50-54 anys, i a 17,2 en les de 55-59 anys.
- **En la taxa d'ocupació la bretxa és encara més gran:** el 44,4 % en les dones i el 56,1 % en els homes. **La proporció està estancada des del 2012**, després de trenta anys de creixement.
- **El 75 % de la feina a temps parcial és de dones.** Afecta el 7,3 % dels homes i el 25,4 % de les dones, de les quals **el 51 % treballa en**

⁹⁹ Vegeu l'Informe ombra CEDAW 2019, p. 1-3.

aquestes condicions involuntàriament i el 15 % per tenir cura de familiars.

- El 90 % de les excedències per tenir cura d'infants o familiars són de dones, i això té conseqüències negatives per a la promoció professional i les cotitzacions socials de les dones, que fa que **les seves pensions siguin un 36 % inferiors**. El 87,7 % de les pensions de viduïtat no arriba als 1.000 euros.

2. Bretxa salarial

- Segons la darrera enquesta d'estructura salarial de l'INE, el 2016 el salari mitjà anual femení (20.131 €) era el 77,7 % del masculí (25.924 €), i el salari mitjà per hora a temps parcial un 61,8 % del de temps complet.
- El 17,8 % de les dones, enfront del 7,8 % dels homes, té ingressos inferiors o iguals al salari mínim interprofessional, d'aquí la importància d'haver-lo apujat el 2019 un 22,3 %, 900 euros al mes, per a treballadores joves, treballadores del camp, dones de fer feines, dones dels sectors d'hostaleria, comerç, neteja, ajuda a domicili, gerocultores, operadores de centre d'atenció telefònica o monitores escolars, i la cotització i les prestacions per atur i pensions. L'aplicació d'aquest augment ha trobat resistències per part de l'empresariat. El IV Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva 2018 inclou un salari mínim per conveni de 1.000 euros, si bé les reformes laborals de 2009 i 2012 han abaixat la cobertura de la negociació col·lectiva del 92 % al 82 % del 2013 al 2018.
- **La desvaloració s'intensifica en el treball remunerat de cura:** a les auxiliars d'ajuda a domicili no se'ls paga el temps de desplaçament entre domicilis, les empleades d'hotel s'extenuen per assolir el salari mínim i a les empleades de la llar no se'ls paga l'assegurança d'atur.

3. Estadístiques desglossades per sexes

No hi ha hagut millores apreciables, en concret sobre població gitana i còmput de la feina a temps parcial, epicentre de la feminització de l'«ocupació amb pobresa», en taxa diferenciada respecte de l'ocupació a jornada completa.

4. Assetjament sexual a la feina

El 2014, l'Agència Europea de Drets Fonamentals va detectar a Espanya un terç de l'assetjament, i més en immigrants, i el 2015 la Fundació Eurofound va informar que a Espanya es denuncien el 8 % dels casos d'assetjament psicològic (*mobbing*), mentre que la mitjana europea és del 14,9 %. La Inspecció de Treball va investigar del 2010 al 2015 només 2.994 casos d'assetjament sexual; va fer 922 requeriments, i va estendre 42 actes d'infracció (7 a l'any).

Del 2008 al 2015, hi va haver només 49 sentències condemnatòries per assetjament, i no s'han adoptat mesures davant aquesta situació. D'acord amb el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, es comença a aplicar la mesura 77 del Pacte d'Estat, de manera que s'estén a les empreses de més de 50 treballadors l'obligació de negociar plans d'igualtat amb protocols contra l'assetjament sexual.

5. Ocupació pública

L'ocupació pública ha augmentat de 2,96 milions de persones el 2014 a 3,15 milions el 2018, encara per sota dels 3,28 milions del 2011. El sector es troba més **feminitzat i envellit**: el percentatge de dones ha crescut del 53,5 al 55,5 %, i el de menors de 40 anys ha baixat del 59,6 al 52,8 %, pel fet de no reposar places de persones jubilades. No s'han aplicat les observacions 17 i 25 de la CEDAW incloses en l'informe de 2015 (augmentar les accions positives en el sector públic i privat i les quotes legals per augmentar la paritat).

6. Empleades de la llar

Hi ha 700.000 empleades de la llar, el 98 % dones (dades del 2018). Espanya continua sense ratificar el Conveni 189 de l'Organització Internacional del Treball sobre treball decent per a les treballadores i treballadors domèstics, i sense integrar-les en l'Estatut dels treballadors. El pressupost de l'Estat per al 2018, prorrogat al 2019, endarrerix al 2021 el compromís assumit el 2011 d'equiparar-les el 2019 al sistema general de Seguretat Social en protecció per atur, càlcul

de les pensions, prevenció de riscos laborals, reconeixement de malalties professionals, inspecció de treball, negociació col·lectiva i limitació de jornada de les internes, ara amb temps de disponibilitat «esclavista», segons l'Informe ombra CEDAW.

Hi ha bonificacions a la contractació laboral que explícitament o implícitament afecten dones víctimes de violència de gènere, víctimes de tràfic de persones, majors de 45 anys, amb discapacitat, menors de 25 anys, etc., però les estadístiques del SEPE (Servei Públic d'Ocupació) no quantifiquen els seus beneficiaris desglossats per sexe.

2.3. Situació a les Illes Balears

Comparant les dades de la diagnosi feta el 2014 amb les que s'aporten a continuació, es pot concloure que es mantenen els punts febles en el mercat laboral i en l'economia pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, malgrat reformes legislatives d'àmbit estatal i autonòmic que s'han iniciat en els darrers cinc anys.

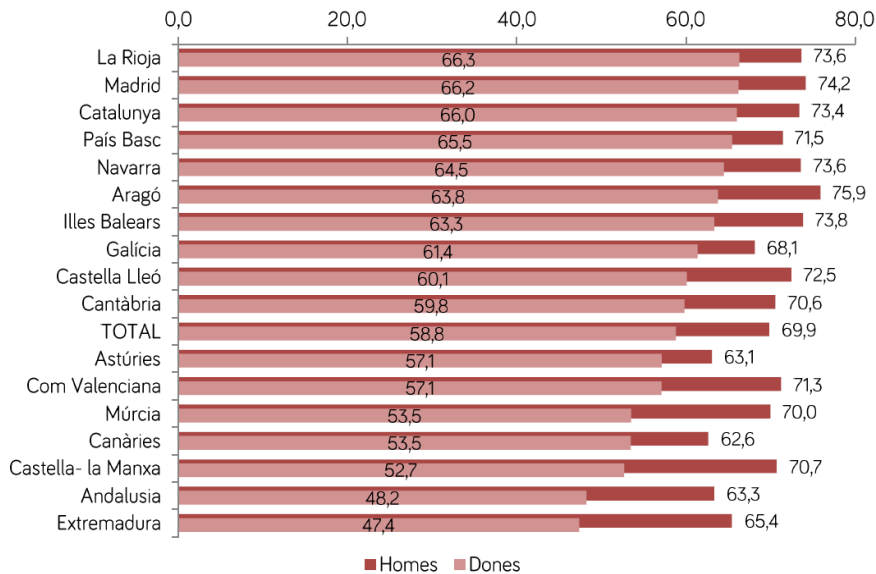
L'informe de l'Observatori del Treball de les Illes Balears (OTIB) de dia 8 de març de 2020, titulat *Dona i mercat de treball a les Illes Balears*, és el punt de partida d'aquesta diagnosi sobre la situació de la dona en el mercat laboral el 2019, amb dades del 2017, 2018 i 2019.¹⁰⁰

Taxa d'ocupació

La taxa d'ocupació de les dones entre 16 i 64 anys se situa en el 63,3 %, és a dir, 10,5 % punts per sota de la masculina. No obstant això, aquesta xifra és 4,5 punts més alta que la mitjana de l'Estat espanyol (58,8 %).

100 OTIB, *Dona i mercat de treball a les Illes Balears 2019*. Disponible a: http://www.caib.es/sites/observatorideltreball/ca/collectius_especifics-10655/ [consulta: 21 juny 2021].

Rànquing de la taxa d'ocupació 16-64 anys per sexe i comunitat autònoma. Mitjana 2019



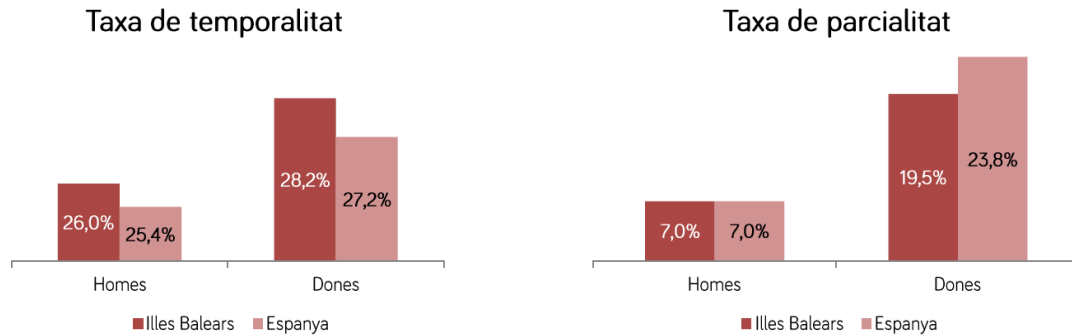
Font: OTIB a partir de les dades de l'EAP-INE

Taxes de temporalitat i de parcialitat

La taxa de temporalitat fa referència al percentatge de contractes temporals sobre el total de contractes indefinits. En canvi, la taxa de parcialitat es refereix al percentatge de dones que treballen a temps parcial (per exemple, a mitja jornada) sobre el total d'ocupació.

Així doncs, el 2019 les dones presenten una taxa més elevada de temporalitat que els homes (el 28,2 % enfront del 26 %), la qual cosa implica 1 punt per sobre de la mitjana nacional de la temporalitat de les dones (27,2 %).

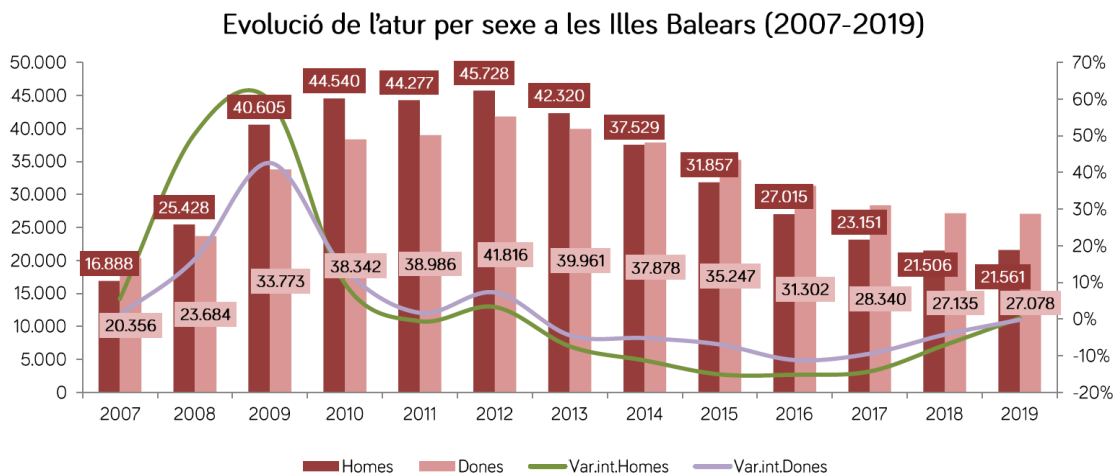
D'altra banda, les dones també presenten una taxa de parcialitat més gran que els homes (el 19,58 % enfront del 7 %). En aquest sentit, cal assenyalar que la taxa de parcialitat reflecteix com la conciliació laboral i familiar recau de forma majoritària en les dones.



Font: OTIB a partir de les dades de l'EAP-INE

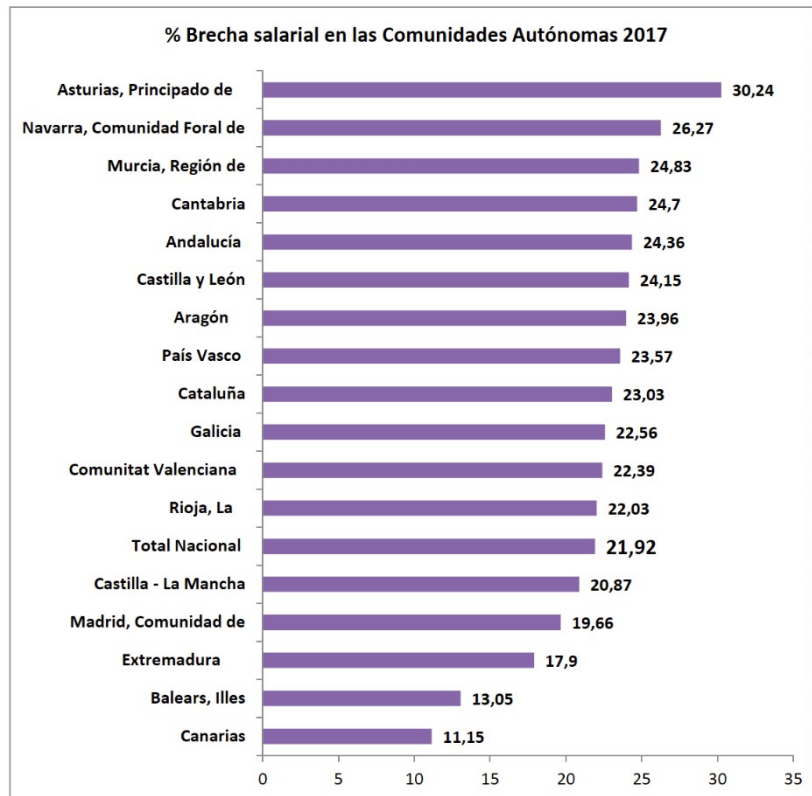
Taxa d'atur

Pel que fa a la taxa d'atur, el nombre de dones a l'atur ha augmentat 2,5 punts respecte del 2018, ja que actualment se situa en el 13,4 %, enfront del 10,3 % que representa la dels homes (reducció d'1,7 punts).



Bretxa salarial

Segons les dades disponibles de l'INE (2017), les dones de les Balears cobraven de mitjana un 13 % menys que els homes, amb un salari brut mitjà anual de 20.465 euros, uns 3.072 euros menys que el dels homes. No obstant això, cal indicar que la bretxa salarial a les Balears és la segona més baixa d'Espanya, només és més alta que la de les Canàries (on la bretxa és de l'11,1 %), i és inferior a la mitjana nacional amb un 21,9 %.



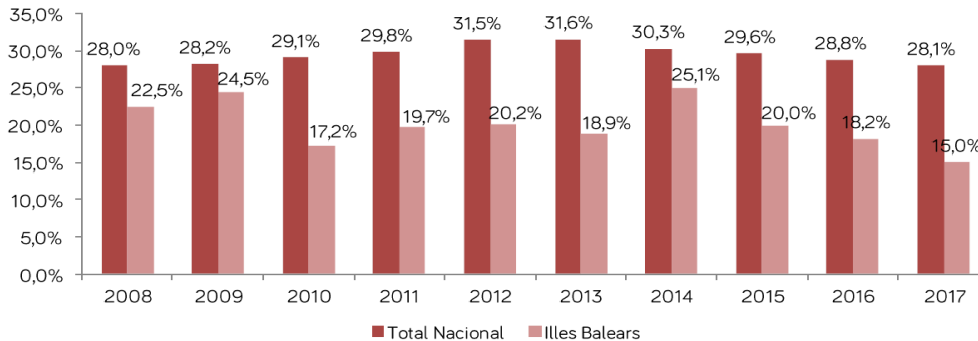
Font: Informe UGT 2020 a partir de dades de l'INE¹⁰¹

En aquest sentit, cal indicar que les bretxes salarials són menors a les Balears i les Canàries perquè els salaris dels homes a tots dos arxipèlags estan entre els més baixos de tot Espanya. El salari mitjà dels homes a les Balears és un 10,8 % més baix que la mitjana estatal i el de les dones és un 0,7 % inferior.¹⁰²

101 Vegeu: UGT, Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora, informe *Discriminación salarial de género 2020*, març de 2020, p. 32.

102 Font: <https://www.diariodemallorca.es/mallorca/2020/02/20/mujeres-cobran-13-hombres-baleares-2803776.html> [consulta: 21 juny 2021].

Evolució de la bretxa salarial a Espanya i les Illes Balears (2008-2017)



Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

PERCENTATGES DE BRETXA SALARIAL PER SEXES A LES ILLES BALEARS 2017						
Ambdós sexes	Guany mitjà anual DONES	Assalariades	Guany mitjà anual HOMES	Assalariats	Bretxa en euros	% bretxa a salarial
22.036,46	20.465,58	210.600	23.538,43	221.600	3.072,85	13,05

Font: Informe UGT 2020 a partir de dades de l'INE i elaboració pròpia¹⁰³

Presència de les dones en les empreses de l'IBEX 35 i en la recerca i la investigació

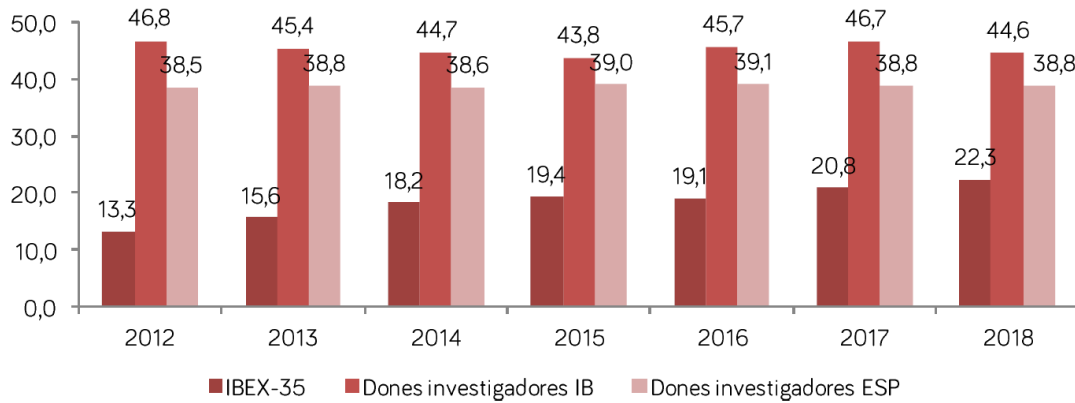
Un altre aspecte que preocupa el Comitè CEDAW en relació amb la situació de les dones en el mercat laboral i en l'economia és la seva participació en el poder i la presa de decisions, en concret en el món econòmic.

Sobre aquest tema, no és possible aportar dades rellevants en l'àmbit autonòmic balear, llevat del percentatge de presència de dones en l'àmbit nacional en les empreses de l'IBEX 35, que ha augmentat en els darrers anys, tot i que continua sent baix en comparació amb el dels homes: 24 % el 2019.

103 Vegeu: UGT, Departamento Confederacional de la Mujer Trabajadora.

Quant a la participació de les dones en activitats d'investigació de recerca, aquesta és menor que la dels homes, però representa un 44,6 % a les Illes Balears, davant el 38,8 % al conjunt de l'Estat espanyol.

Evució de la participació femenina en les empreses de l'IBEX-35 i dones investigadores a Espanya i les Illes Balears (2010-2018)



Font: INE

Pel que fa a les dades recopilades institucionalment sobre la participació de les dones en el món econòmic, cal remarcar que no estan desagregades per comunitat autònoma.¹⁰⁴ A escala estatal, les dades mostren també el desequilibri que hi ha entre homes i dones en aquests sectors:

ANY 2020	HOMES	DONES	% DE DONES
Presidència de les cambres de comerç, indústria, serveis i navegació	86	2	2,27
Òrgans de direcció de les empreses de l'IBEX 35	666	187	21,92
Consells d'administració de les empreses de l'IBEX 35	332	127	27,67

¹⁰⁴ Vegeu les dades a l'Instituto de la Mujer y para la Igualdad, Mujeres en Cifras - Poder y toma de decisiones, <https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/PoderDecisiones/PoderEconomico.htm> [consulta: 13 gener 2021]. Les dades de l'Institut d'Estadística de les Illes Balears no es troben desagregades per sexe ni tracten en concret aquest tema.

3. Conciliació

3.1. Dades

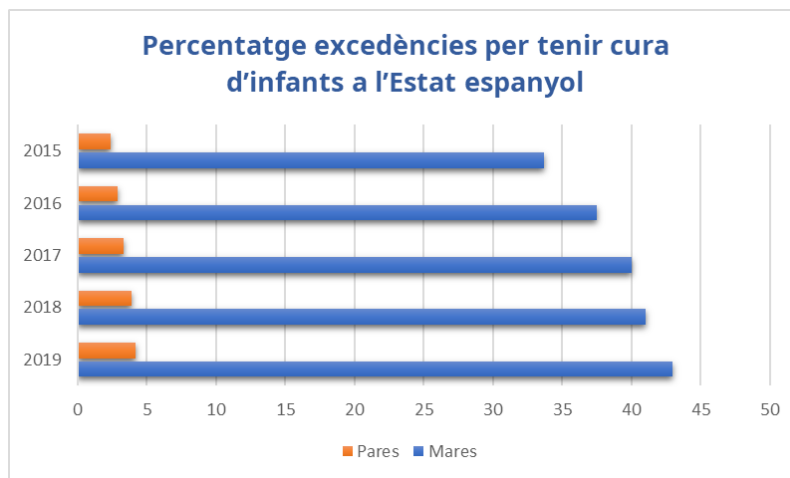
Les dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE) de l'any 2019 reflecteixen com el fet de tenir d'infants incideix en l'ocupació i, així mateix, com ho fa de forma diferent entre homes i dones:¹⁰⁵

- A Espanya, l'any 2019, la taxa d'ocupació dels homes de 25 a 49 anys sense fills menors de 12 anys era del 85,3 %, en el cas de tenir fills d'aquesta edat la taxa d'ocupació era més alta (90,1 %). Amb un fill menor de 12 anys, el valor de la taxa és del 90,1. El valor més alt en homes s'aconsegueix amb dos fills menors de 12 anys (90,9 %). Amb 3 fills o més el valor de la taxa és del 84,2 %.
- **En el cas de les dones, a mesura que s'incrementa el nombre d'infants menors de 12 anys disminueix la taxa d'ocupació.** Per a les dones de 25 a 49 anys sense fills d'aquesta edat, la taxa d'ocupació l'any 2019 era del 75,1 %, que es redueix al 69,1 % en el cas de tenir fills menors de 12 anys. Amb un fill menor de 12 anys, el valor de la taxa és del 71,0 % i del 69,2 % en el cas de dos fills menors de 12 anys. Amb tres fills o més, el valor de la taxa és del 48,3 %.
- Segons la informació que va proporcionar el mòdul de l'any 2018 de l'EPA sobre conciliació entre la vida familiar i la laboral, de les 17.326.900 persones de 18 a 64 anys amb algun fill propi o de la parella, el 28,1 % van abandonar la feina en algun moment des que van deixar els seus estudis per tenir cura d'infants. El 54,7 % ho va fer per a un període inferior a sis mesos i el 18,8 % per a un període entre sis mesos i un any. La resta ho va deixar per a un període superior a un any.
- Per sexe, el 86,9 % dels homes va interrompre la feina en un període de sis mesos com a màxim. **En el cas de les dones, els períodes d'interrupció van estar més repartits.** Així, un 49,9 % la van interrompre sis mesos; un 20,9 %, entre sis mesos i un any, i un 9,4 %, entre un any i dos.

¹⁰⁵ Vegeu els comentaris a l'estadística: [https://www.ine.es/ss/Satellite?](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463094&p=1254735110672&pagenome=ProductosYServicios_%2FPYSLayout)

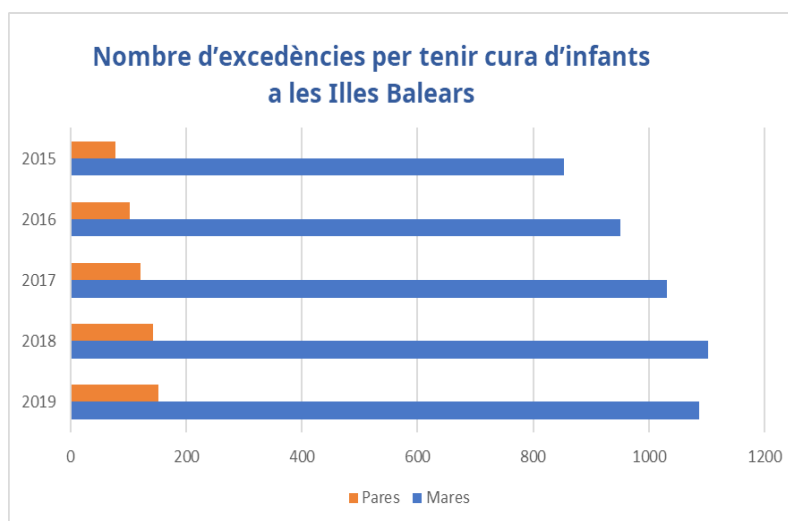
[L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463094&p=1254735110672&pagenome=ProductosYServicios_%2FPYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463094&p=1254735110672&pagenome=ProductosYServicios_%2FPYSLayout) [consulta: 10 gener 2021].

- El percentatge de dones que van interrompre la feina **més de dos anys va ser del 17,7 %, davant el 2,8 % dels homes.**
- En el cas d'**excedència per tenir cura d'infants**, el percentatge de dones que van deixar de treballar va ser més gran que el d'homes (el 3,6 % enfront del 2,9 %), el percentatge més elevat es va registrar entre 45 i 64 anys (el 3,9 %, enfront del 3,3 % de 35 a 44 anys i el 2,7 % de 18 a 34 anys).



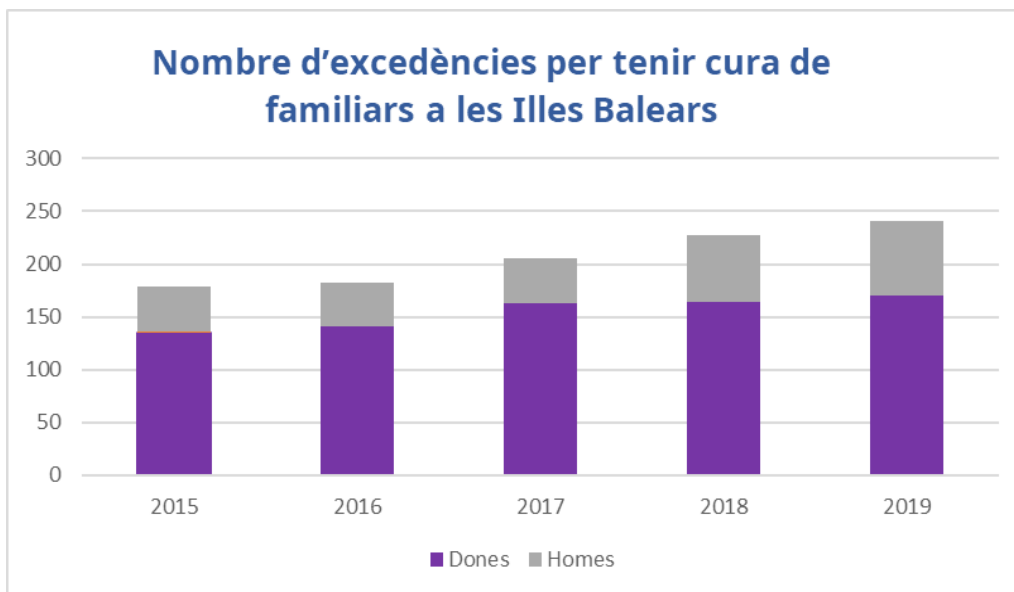
Font: INMUJER i elaboració pròpia

Per el període analitzat, a l'Estat espanyol el percentatge de mares que s'ha acollit a l'excedència per tenir cura de fills sempre ha superat el 90 %. Pel que fa als homes, el percentatge mai no ha superat el 5 %.

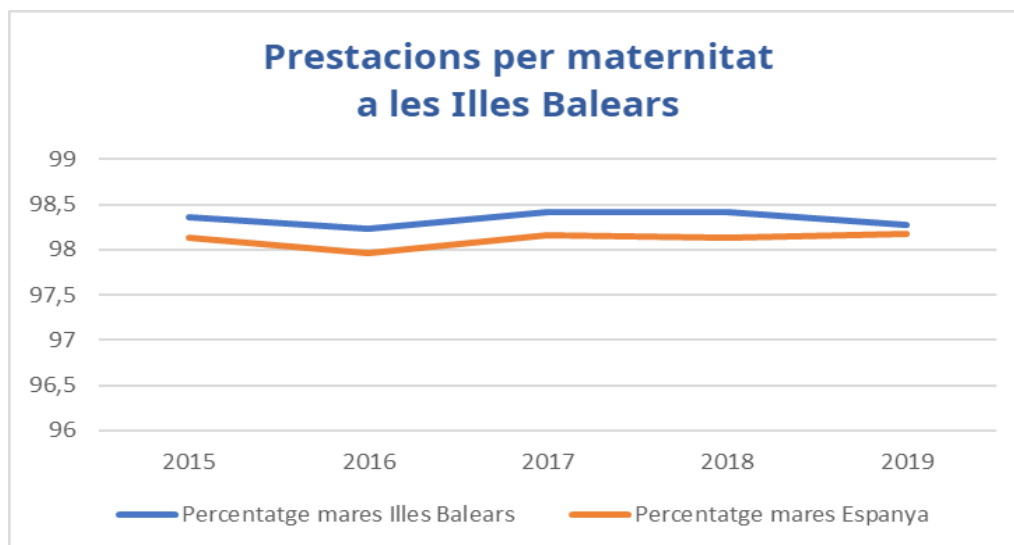


Font: INMUJER i elaboració pròpia

A l'Estat, l'any 2019, la mitjana del percentatge de mares que han demanat excedència per tenir cura dels seus fills és del 90,93 %. En aquest període, a les Illes Balears el percentatge és del 92,53 %. Aquesta tendència es la mateixa que la de l'any anterior, el 2018, en què la mitjana estatal se situava en el 91,28 %, mentre que la balear era del 93,33 %. Per tant, tal com es pot comprovar en el gràfic anterior, a les Illes Balears en els darrers anys ha augmentat el nombre de dones que s'acullen a aquesta mesura, nombre que supera la mitjana estatal.



Font: INMUJER i elaboració pròpia

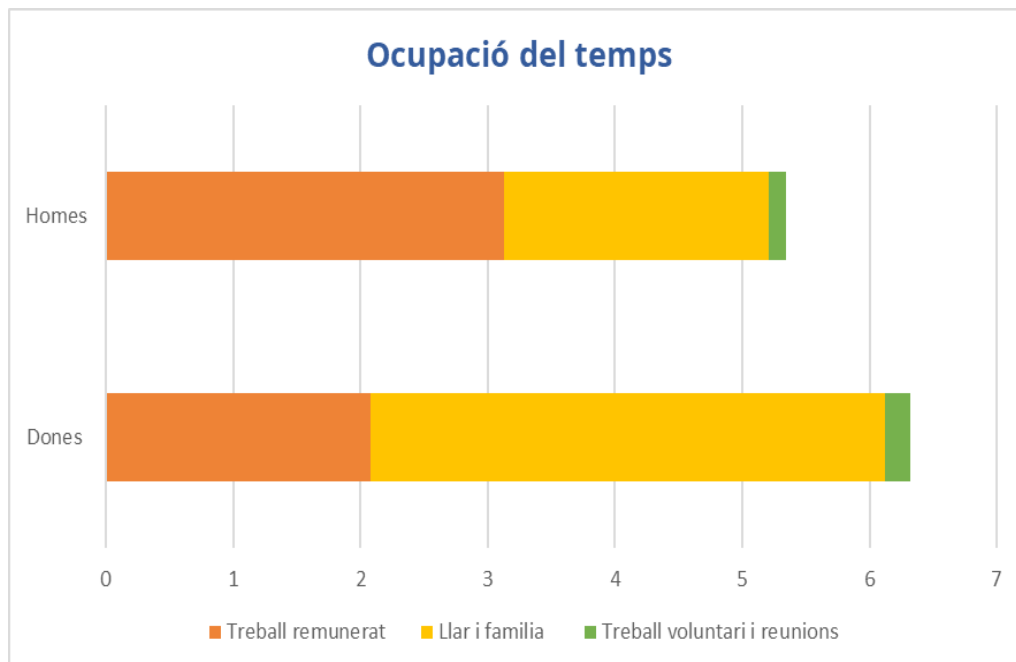


Font: INMUJER i elaboració pròpia

A les Illes Balears, les prestacions i els permisos per maternitat es mantenen, en els darrers cinc anys, per sobre de la mitjana estatal. En ambdós casos, el percentatge mai no és inferior al 98 %.

3.2. Impacte de les mesures adoptades entre 2015 i 2020 sobre la conciliació i la corresponsabilitat

En els darrers cinc anys, a Espanya s'han adoptat noves mesures en l'àmbit estatal per reconèixer, reduir o redistribuir la cura i el treball domèstic no remunerats i fomentar la conciliació de la vida familiar i professional. Caldria valorar i analitzar com aquestes mesures han incidit o estan incidint en els problemes detectats sobre conciliació que afecten per igual homes i dones; tanmateix, en aquesta situació, segons les dades ja aportades, les dones continuen aguantant el pes de la cura de menors i de persones dependents. Pel que fa al treball domèstic, les dades recollides sobre usos del temps a escala estatal són de 2009-2010 i no s'analitzen en aquesta diagnosi per aquest motiu i perquè no estan desagregades per comunitat autònoma.¹⁰⁶ Només com a mostra s'aporta el següent gràfic referit a fa una dècada:



Font: INMUJER i elaboració pròpia

¹⁰⁶ Vegeu aquestes dades a l'Instituto de la Mujer y para la Igualdad, Mujeres en Cifras - Usos del tiempo, <https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm> [consulta: 12 gener 2021].

Cal destacar les següents mesures d'àmbit estatal de caire legislatiu que cal prendre en consideració a l'hora d'analitzar les dades del període que s'estudia en aquesta diagnosi:

1. Reforç de la llicència paternal, de maternitat o de qualsevol altre tipus de llicència familiar

El permís de paternitat s'ha ampliat tres vegades des de l'any 2014. Mitjançant les lleis de pressupostos generals de l'Estat, aquest permís es va ampliar el 2016 de dues a quatre setmanes, amb efectes des de l'1 de gener de 2017, i el 2018, de quatre a cinc setmanes. Més recentment, mitjançant el Reial decret llei 6/2019, es va ampliar el permís de paternitat de forma progressiva fins a equiparar el dels dos progenitors el 2021, en què es va començar a denominar permís per naixement i cura del menor. D'aquesta manera, aquest permís ha passat de consistir en 8 setmanes a partir d'abril del 2019 a 12 setmanes el 2020, i a 16 setmanes el 2021.

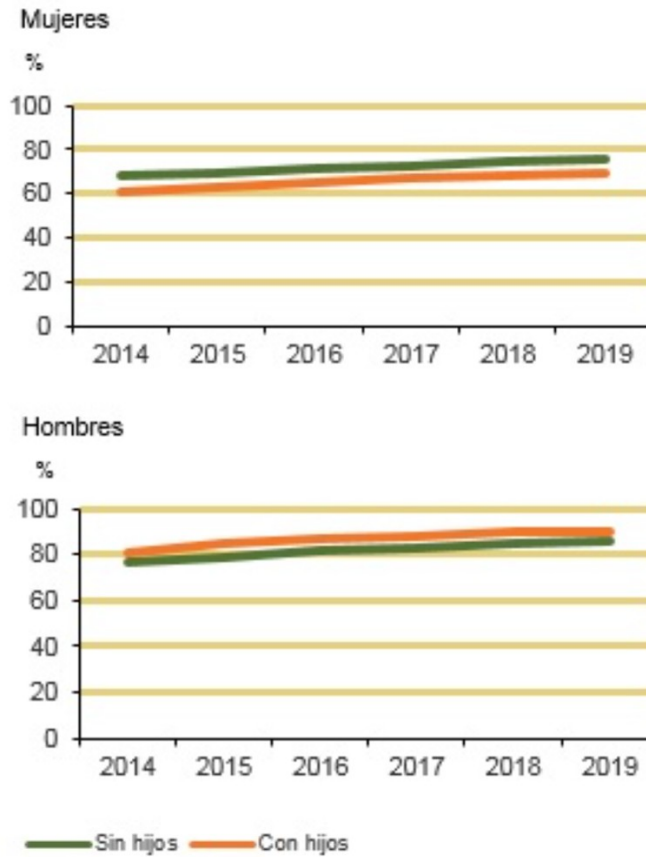
Així mateix, s'ha ampliat l'obligatorietat de manera gradual per al progenitor diferent de la mare, i són obligatòries les dues primeres setmanes ininterrompudes després del part a partir d'abril del 2019; les primeres 4 setmanes el 2020, i les primeres 6 setmanes el 2021. La resta de setmanes del permís es poden distribuir, de forma acumulada o interrompuda, durant els 12 mesos posteriors al naixement.

Quant a la intransferibilitat dels permisos, a partir d'abril del 2019, la mare biològica podia cedir a l'altre progenitor fins a 4 setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori; el 2020, un màxim de 2 setmanes, i, finalment, a partir del 2021, cap dels progenitors no pot transferir aquest dret a l'altre. Així, a partir del 2021 ambdós progenitors gaudiran de permisos en total igualtat de condicions, retribuïts al 100 % del seu salari i intransferibles.

2. Excedència per tenir cura d'infants

L'ocupació a Espanya està molt condicionada pel fet de ser home o dona. En aquest gràfic elaborat per l'INE es pot observar clarament com l'ocupació de les dones davalla i la dels homes, també amb fills, augmenta, en una tendència que es manté en els darrers cinc anys:

Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos y con hijos (menores de 12 años)



Font: EPA-INE

Les dades dels darrers anys sobre excedència per tenir cura d'infants i de persones dependents i sobre permisos de maternitat i paternitat reflecteixen que la cura dels infants —almanco fins al 2019— és assumida en un percentatge molt desproporcionat per les dones.

Se suposa que aquestes dades canviaran a partir del 2020 amb l'aplicació de la normativa adoptada en els darrers anys, especialment la del 2019:

- a) El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, en matèria d'atenció i cura de menors i persones en situació de dependència, va suposar els canvis següents:
 - Va recuperar el finançament per part de l'Administració general de l'Estat de les quotes a la Seguretat Social derivades dels convenis especials que poguessin subscriure les persones

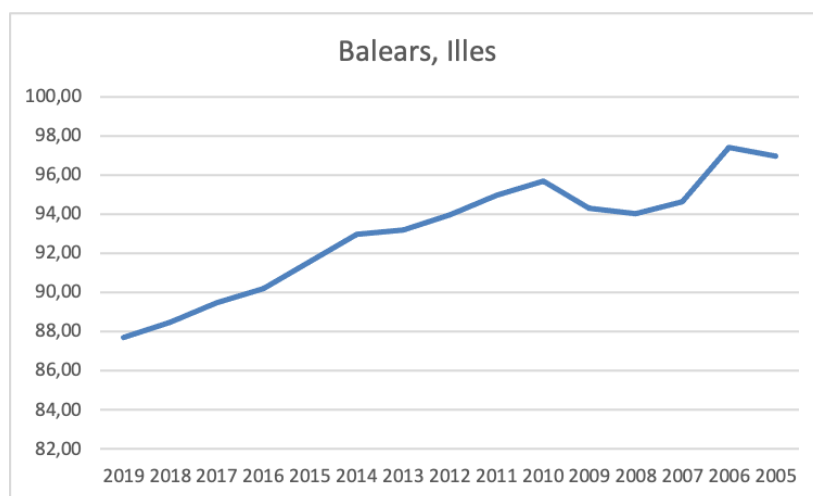
cuidadores no professionals de persones en situació de dependència, en la seva immensa majoria dones.

- Va crear una nova prestació per corresponsabilitat en la cura del lactant que cobreix la reducció de la jornada de treball en mitja hora gaudida amb la mateixa durada i règim per als dos progenitors, adoptants, guardadors amb fins d'adopció o acollidors de caràcter permanent, quan tots dos treballin, des que el lactant compleix 9 mesos fins a 12 mesos d'edat. En el cas que tots dos treballin, només la pot rebre un.
 - En general, va ampliar els drets de conciliació de la vida personal i familiar de les persones treballadores en modificar l'article 34.8 (en matèria d'adaptació i distribució de la jornada de treball) i els apartats 3, 4, 5 i 7 de l'article 37 (relatius a permisos i reduccions de jornada) de l'Estatut dels treballadors.
- b) La Llei 25/2015, de 28 de juliol, de mecanisme de segona oportunitat, reducció de la càrrega financera i altres mesures d'ordre social; la Llei 31/2015, de 9 de setembre, per la qual es modifica i s'actualitza la normativa en matèria d'autoocupació i s'adopten mesures de foment i promoció del treball autònom i de l'economia social, i la Llei 6/2017, de 24 d'octubre, de reformes urgents del treball autònom, per facilitar la conciliació de les persones treballadores autònomes, van introduir modificacions en la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom, com ara bonificacions en les quotes durant 1 any per motius de conciliació (cura de menors o persones dependents); millores de les bonificacions durant el descans per maternitat, paternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, i bonificacions a les treballadores autònomes que es reincorporen a la feina en determinats supòsits.
- c) En l'àmbit de sector públic, el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat mitjançant el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, va incorporar en l'article 49.e) el permís per tenir cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu. El 2016, es va introduir també el dret a gaudir de les vacances una vegada acabat l'any a què corresponen en els casos en què una situació de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant l'al·letament o risc durant l'embaràs impedeixi fer-ho, i també el

permís retribuït per a les funcionàries en estat de gestació a partir del primer dia de la setmana 37 de gestació i des de la setmana 35 en el cas de gestació múltiple. A l'Administració general de l'Estat s'han adoptat diferents mesures de conciliació i flexibilitat horària per a persones empleades públiques que tinguin a càrrec seu persones amb discapacitat i per poder distribuir vacances i dies de permís, i s'ha introduït la possibilitat d'una jornada d'estiu perllongada per motius de conciliació per a persones empleades públiques amb fills, descendents o persones subjectes a la seva tutela o acolliment de fins 12 anys d'edat. Des de març del 2019, també hi ha una bossa d'hores de lliure disposició de fins a un 5 % de la jornada anual, dirigida, de forma justificada, a la cura i l'atenció de persones grans, amb discapacitat i/o menors a càrrec.

Segons dades del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, a Espanya, el 2017 un 92 % de les persones que van demanar l'excedència per tenir cura d'infants van ser dones. El 2012, data de referència per a aquest apartat en la diagnosi del IV Pla Estratègic d'Igualtat de la CAIB, el percentatge era del 8 % en el cas dels homes i del 92 % en el cas de les dones, segons dades de l'INSS.

D'acord amb les dades del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social de desembre del 2020, **han hagut de passar 15 anys perquè es redueixi un 9,24 % la diferència entre homes i dones que gaudeixen d'una excedència per tenir cura d'infants.**



Font: Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social (taula actualitzada a 22 desembre de 2020) i elaboració pròpia

Es recomana que en el proper pla estratègic d'igualtat s'analitzin les dades autonòmiques referents a l'excedència per tenir cura de menors o persones dependents, i a permisos de maternitat i paternitat i altres llicències i prestacions relacionades amb la conciliació i la corresponsabilitat, a més de la incidència que tenen en la taxa d'ocupació.

RESUM DE DADES DE LES ILLES BALEARS. FAMÍLIA I CORRESPONSABILITAT (2019)

TÍTOL	DONES	HOMES
Taxa d'ocupació a les Illes Balears (percentatge)	51,42	62,34
Taxa d'atur a les Illes Balears (percentatge)	13,41	10,29
Excedències per tenir cura d'infants a les Illes Balears (nombre)	1.087	152
Excedències per tenir cura de familiars a les Illes Balears (nombre)	170	71
Prestacions per maternitat a les Illes Balears (nombre)	1.717	48

Font: INMUJER

EIX 4. ALTRES ÀMBITS QUE ES PROPOSA INCORPORAR EN EL V PLA ESTRATÈGIC

1. Salut

1.1. Situació detectada en l'informe de diagnosi de 2014

En la diagnosi feta el 2014 es partia de dades quantitatives extretes de recents enquestes nacionals de salut i de dades qualitatives elaborades després de treballar amb grups de debat de persones expertes. D'aquesta diagnosi es treia la conclusió que hi havia diferències significatives en la salut de dones i homes, tant pel que fa a l'estat de salut (percebut o real), com pel que fa a l'esperança de vida, malalties, hàbits de vida saludables o causes de mortalitat. Així com algunes d'aquestes diferències es consideraven beneficioses per a les dones, perquè mostraven, per exemple, uns hàbits més saludables (exceptuant la realització d'esports), una esperança de vida més alta o una incidència menor de l'accidentalitat, d'altres, i en clar contrast amb l'esperança de vida més alta, mostraven una situació més vulnerable: més incidència de dolor o malestar o de pes insuficient.

Per a la diagnosi de 2014, es va poder treballar amb grups formats per persones expertes en aquest àmbit. Es van abordar diferents temàtiques al llarg de sessions estructurades segons punts forts i aspectes per millorar que es poden resumir en els següents:

a) Punts forts

- Implantació del Protocol per a la detecció i l'actuació en relació amb la mutilació genital femenina el 2019.
- Actualització del Protocol d'actuació sanitària davant la violència masclista a les Illes Balears, millora de la guia ràpida, cribratge a totes les dones majors de 14 anys que acudien a consulta d'atenció primària i formació que s'havia impartit per fer aquest cribratge i aplicar el Protocol.
- Formació de professionals del Servei de Salut sobre la detecció de situacions de violència masclista.

- Actualització i adequació de les eines informàtiques per tal de fomentar i quantificar els diagnòstics mèdics relacionats amb la violència de gènere o el risc de patir-ne, amb l'elaboració i la implementació del Pla de Sensibilització i Formació en Violència Masclista en l'Àmbit de la Salut de les Illes Balears.
- Creació d'una figura referent de violències masclistes a cada centre assistencial en l'àmbit de la salut.
- Realització d'accions d'educació per a la diversitat, la salut afectivosexual i la prevenció de la violència de gènere als instituts des dels centres de salut i en el marc de la Consulta Jove.

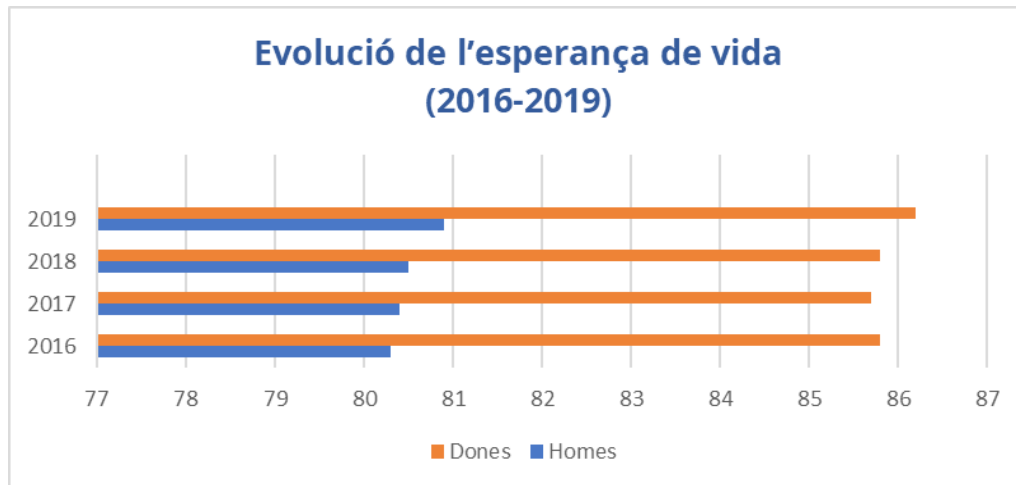
b) Aspectes per millorar

- a) Es trobava a faltar, per part de les entitats responsables en l'àmbit de la salut, que es dugués a terme més educació afectivosexual enllaçada amb l'educació específica sobre igualtat i prevenció de la violència masclista.
- b) Calia estandarditzar els comunicats judicials de lesions i facilitar la descripció dels aspectes relacionats amb la violència de gènere a tots els centres assistencials del Servei de Salut.

1.2. Dades quantitatives actuals

Per elaborar aquesta diagnosi, no s'ha pogut disposar de dades específiques sobre les Illes Balears. S'ha recorregut a les dades d'àmbit estatal, que reflecteixen la continuïtat de les característiques que diferencien la salut entre homes i dones ja detectades en la diagnosi del 2014.

1. L'esperança de vida de les dones ha augmentat, i la dels homes, també



Font: INMUJER i elaboració pròpia

Amb referència a l'esperança de vida, en l'evolució entre 2016 i 2019 es manté la de les dones en una mitjana de 85,7 anys, mentre que la dels homes és de 80,6 anys. En relació amb la diagnosi del 2014, les dades que es tenien es referien a les Balears, on l'esperança de vida de les dones era de 84,9 anys.

2. Salut de les dones

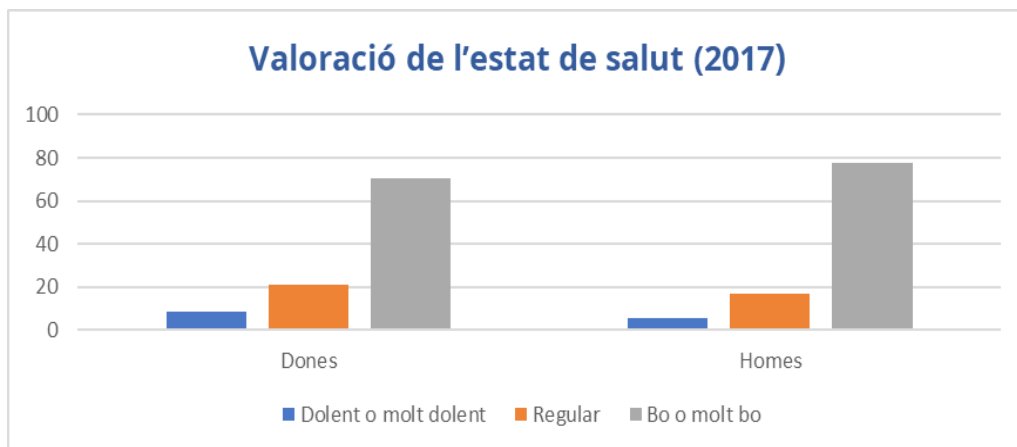
L'any 2017, la valoració de l'estat de salut de les dones com a dolent o molt dolent i regular és superior a la dels homes, i pel que fa a la percepció de l'estat de salut com a bo o molt bo, el percentatge d'homes és més elevat.

PERCENTATGE DE L'ÍNDEX DE MASSA CORPORAL EN POBLACIÓ DE MÉS DE 18 ANYS (2017)

IMC	DONES	HOMES
Pes insuficient	3,5	0,8
Normopès	49,7	36,8
Sobrepès	30	44,3
Obesitat	16,7	18,2

Font: INMUJER i elaboració pròpia

Pel que fa a l'alimentació, les dades d'àmbit estatal (INMUJER) mostren que les dones segueixen una alimentació més equilibrada. Més de la meitat de les dones no consumeix tabac, alcohol o drogues. El sobrepès afecta especialment la població masculina. El 62,5 % dels homes pateix sobrepès o obesitat, davant el 46,7 % de les dones. El percentatge de dones que tenen pes normal és del 49,7 %, davant el 36,8 % dels homes. Entre la població femenina hi ha un percentatge elevat de dones amb pes insuficient, el 3,5 % davant el 0,8 % dels homes. Aquest fet suposa que la diferència proporcional entre els dos sexes en relació amb el pes insuficient és el més elevat de tots els paràmetres analitzats, pràcticament es triplica en el cas de les dones.



Font: INE i elaboració pròpia

Pel que fa a altres dades referents a la salut de l'any 2019, les dones consumeixen diàriament més fruites i verdures que els homes. En aquest sentit, també la mitjana de dones consumidores habituals de begudes alcohòliques i de tabac és inferior que la dels homes. Aquesta tendència no es trasllada a la pràctica d'exercici físic en el temps d'oci, atès que els homes hi dediquen fins a 46 minuts més a la setmana que les dones.

ALTRES ASPECTES GENERALS DE SALUT (2019)	DONES	HOMES
Consum de fruita, verdura i hortalisses (percentatge, diari)	68,9	59,4
Mitjana del temps setmanal dedicat a l'exercici físic (minuts)	179	227
Consum de begudes alcohòliques (diari)	7,3	22,6
Tabaquisme (fumador, diari)	18,8	25,6
Mitjana d'accidents	33,5	28,5
Defuncions	49,4	50,6
Més d'un any des de la darrera consulta mèdica	1.776,8	3.721,2

Font: INMUJER i elaboració pròpia

3. Interrupció de l'embaràs

Així com a la diagnosi de 2014 es va poder comprovar que havia disminuït a les Illes Balears la taxa d'interrupció voluntària de l'embaràs (IVE), les dades del 2018 reflecteixen que ha augmentat un 1,7 %. No es disposa de dades del 2021.

En aquest àmbit, caldria seguir les recomanacions del Comitè CEDAW de 2015 per garantir la pràctica, l'accessibilitat i la disponibilitat dels serveis i de contraceptius moderns, inclosos els d'emergència per a totes les dones i adolescents, i afrontar les disparitats que hi ha entre comunitats autònomes i també la gran diferència en la distribució entre centres públics i privats. D'altra banda, entre els motius de preocupació del Comitè es destaca que l'objecció de consciència obstaculitza l'accés de les dones a l'IVE en centres sanitaris públics i que no hi ha dades al respecte.

TAXA PER MIL DONES ENTRE 15 I 44 ANYS	2018	2017	2016	2015	2014
Illes Balears	13,92	13,94	13,30	13,03	12,26
Total Espanya	11,12	10,51	10,36	10,40	10,46

Font: INMUJER i elaboració pròpia

4. Accés universal a la sanitat pública

No hi ha dades d'escala estatal ni autonòmica sobre l'accés universal a la sanitat pública de totes les dones, incloses les immigrants. Segons l'Informe ombra CEDAW 2019, no s'ha refet plenament pel Decret 7/2018, que no ha derogat el Reial decret llei 16/2012 i els copagaments per falta de reglament que els desenvolupi.

5. Personal sanitari

Les dones tenen un pes significatiu entre els professionals sanitaris col·legiats. En tots els casos analitzats, el nombre de dones és superior al dels homes. Aquesta diferència es veu, sobretot, en professionals de psicologia, farmàcia o dietistes. Pel que fa a les professions amb més igualtat quant al nombre de dones i homes, hi ha metgesses i metges, dentistes i fisioterapeutes.

PROFESSIONALS DE LA SALUT COL·LEGIATS (2019)

PROFESSIÓ	DONES	HOMES
Metges/metgesses	138.250	129.745
Psicòlegs/psicòlogues	27.090	6.119
Farmàcia	53.892	21.368
Dietistes	4.548	749
Fisioterapeutes	36.384	20.763
Logopedes	9.511	645
Dentistes	22.052	16.757

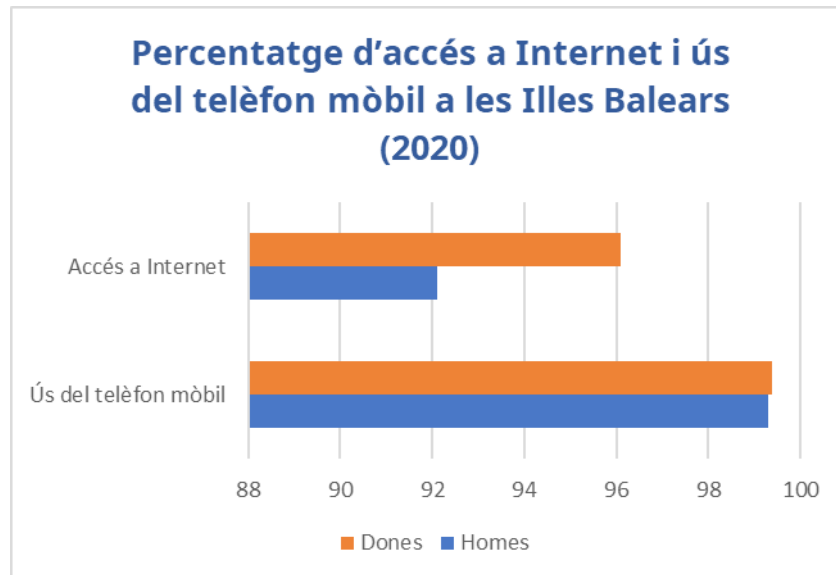
Font: INE i elaboració pròpia

En el període analitzat, s'han iniciat els estudis de Medicina a la UIB. Caldria recollir i analitzar dades desagregades per sexes sobre l'alumnat, futures especialitzacions i evolució.

2. Ciència i tecnologia

En tecnologia, les diferències entre homes i dones comencen en el percentatge de dones i homes que fan servir habitualment serveis

d'Internet i telefonia mòbil. S'observa que el percentatge d'accés a Internet és més elevat el de les dones que el dels homes.

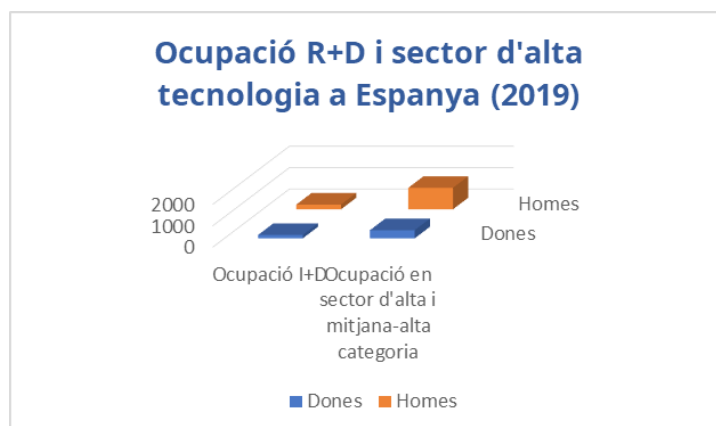


Font: INMUJER i elaboració pròpia

L'ús d'Internet és superior entre les dones fins a 54 anys, però la bretxa digital arriba fins als 4 punts entre 55 i 64 anys i als 4,1 punts entre 65 anys i 74 anys.

Segons l'enquesta de l'INE publicada l'any 2018 sobre l'ús i equipament de les tecnologies de la informació, les dones mostren més preferència per temes socials i sanitaris, sobretot a l'hora de cercar informació sobre temes de salut (un 12,8 % més que els homes). Pel que fa als homes, s'observa la preferència per la banca electrònica, la música o els jocs.

Les dades mostren també que en el sector d'R+D i d'alta tecnologia la presència d'homes i de dones està molt desequilibrada.



Font: INMUJER i elaboració pròpia

En aquest sentit, cal tenir en compte l'informe *Dones i innovació*, presentat el 2020 per l'Observatori Dones, Ciència i Innovació, creat pel Consell de Ministres el 23 de novembre de 2018 amb l'objectiu d'analitzar la situació de les dones en l'àmbit de la recerca i la innovació. Una fita que dona continuïtat al Reial decret llei 3/2019, de 8 de febrer, de mesures urgents en l'àmbit de la ciència, la tecnologia, la innovació i la universitat, que va permetre, entre d'altres, que les situacions de maternitat no penalitzassin en les convocatòries de projectes d'R+D.

D'aquest informe són destacables les dades que mostren el desequilibri que hi ha en aquest sector:

- En l'emprenedoria i la direcció empresarial, les dades de l'INE mostren que el total de l'empresariat amb personal assalariat està format per un 68 % d'homes i un 32 % de dones, mentre que l'empresariat sense personal assalariat el constitueixen un 64 % d'homes i un 36 % de dones.
- L'accés als recursos i als programes de foment de la innovació i l'emprenedoria també mostra importants desigualtats: en les empreses finançades pel Centre per al Desenvolupament Tecnològic i Industrial (CDTI), un 23 % són dones i un 77 % són homes.
- En les empreses finançades per programes del Ministeri d'Indústria, Comerç i Turisme la situació és similar. Segons dades d'aquest Ministeri acumulades per al període 2014-2018, en aquestes empreses hi ha un 19 % de dones i un 81 % d'homes.
- En el sector d'R+D i en el d'alta tecnologia, la presència d'homes i de dones està molt desequilibrada. Si s'observa en general, del total de la població que treballa en un sector d'alta i mitjana tecnologia, un 74 % són homes i un 26 % són dones.

Seguint les recomanacions de l'informe esmentat, es considera necessari per al proper pla estratègic:

- a) Construir un diagnòstic sobre la presència i la participació de les dones en els sectors de mitjana i alta tecnologia a les Illes Balears.

- b) Disposar de més dades per elaborar estudis en què es normalitzi la inclusió d'indicadors de sexe en tota la informació que es reculli per al seguiment i l'avaluació d'activitats, entitats, polítiques i resultats d'innovació.
- c) Sensibilitzar i involucrar les empreses i els principals actors dels sectors d'activitat de mitjana i alta tecnologia sobre la necessitat que les dones hi participin més i millor.
- d) Perquè les bretxes entre homes i dones identificades es tanquin progressivament fins a aconseguir la plena igualtat, cal visibilitzar públicament la desigualtat de dones i homes en aquests sectors i la necessitat de participació de les dones en condicions d'igualtat.

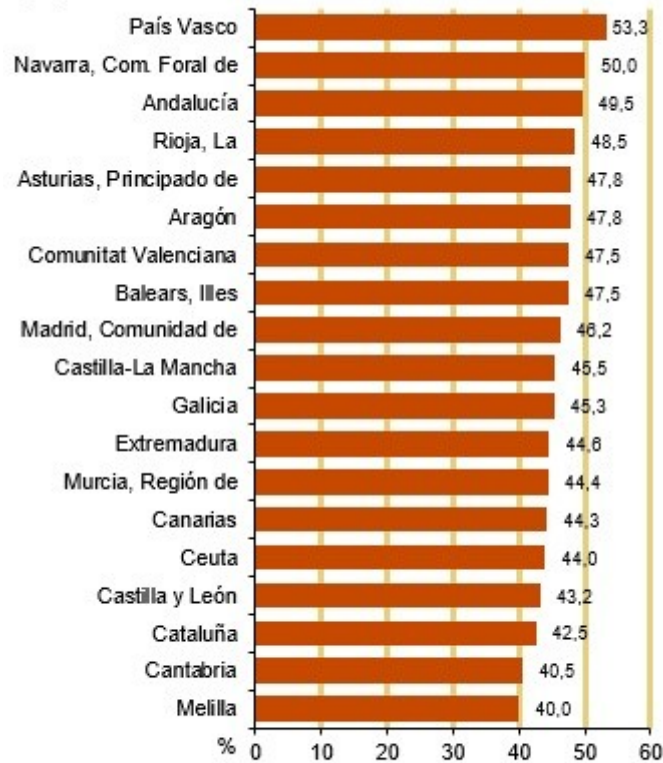
3. Participació política, social i cultural

Les dades sobre participació política de les dones a les Illes Balears mostren com al llarg dels darrers 5 anys el nombre de dones parlamentàries s'ha mantingut estable en 28, mentre que el dels homes ha estat de 31. Aquesta dada suposa que el percentatge de dones és del 47,5 % i el dels homes 52,5 %. Al conjunt de l'Estat, només hi ha dues comunitats autònomes amb el 50 % o més de dones: el País Basc (53,3 %) i Navarra (50 %).

Encara que el percentatge mitjà de dones en els parlaments autonòmics està per sota del cinquanta per cent en la majoria dels casos, cal destacar que no és fins al 2007, amb l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, quan aquest percentatge supera per primera vegada el quaranta per cent.

Després de les eleccions autonòmiques de 26 de maig de 2019, el percentatge mitjà de dones en el conjunt de parlaments autonòmics era del 46,2 %.

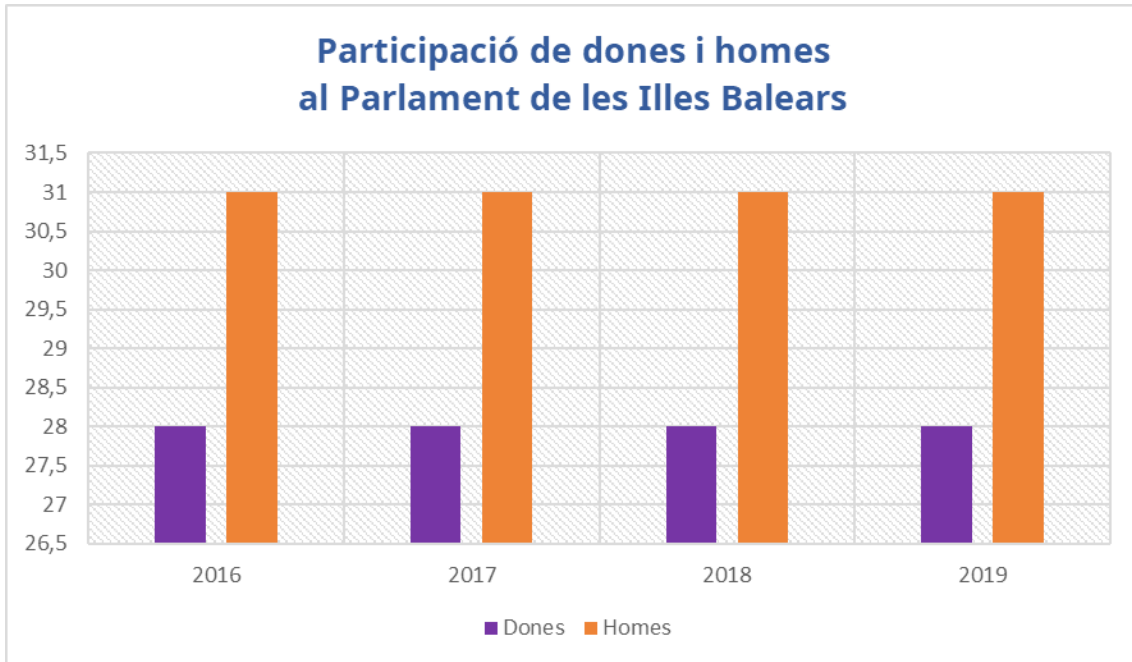
Mujeres en los parlamentos autonómicos. 2019 (%)



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de datos de las páginas web de los Parlamentos Autonómicos

Font: INE

Sobre aquesta qüestió, cal esmentar que l'objectiu comú adoptat a escala internacional a la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing fou el d'aconseguir la participació política i la distribució equilibrada del poder entre dones i homes en la presa de decisions.



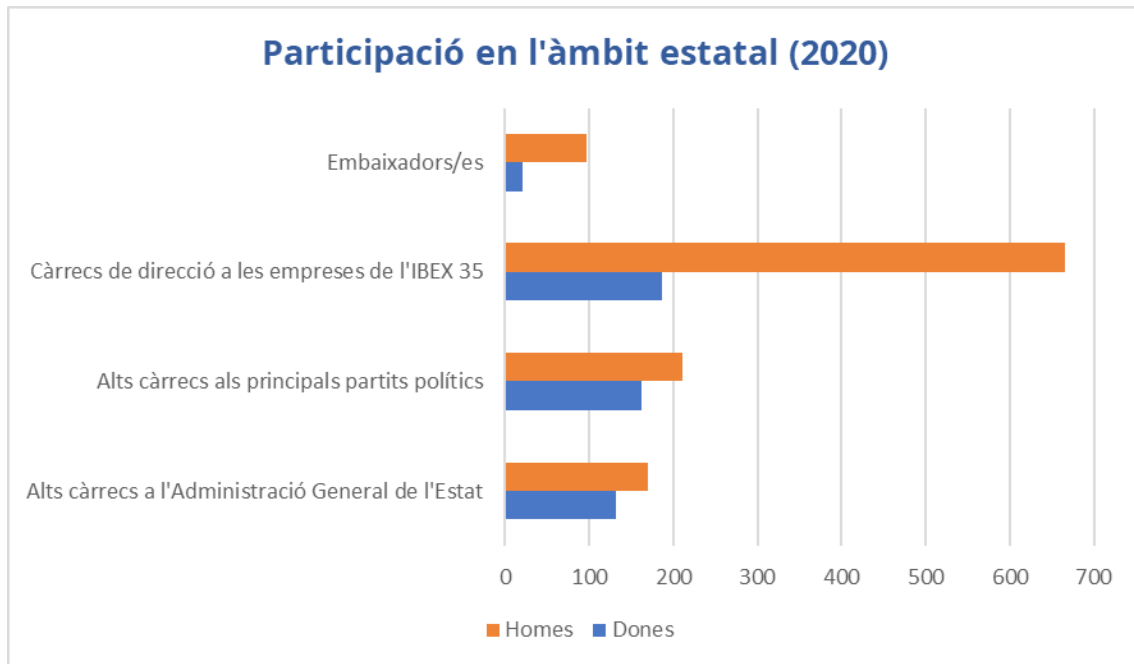
Font: INMUJER i elaboració pròpia

Pel que fa a la participació política en l'àmbit local a les Illes Balears, es pot comprovar com els homes ocupen més regidories i batlies que les dones, 98 i 33 respectivament.

Pel que fa a les conselleries, la presència de dones supera lleugerament la dels homes.

PARTICIPACIÓ A LES ILLES BALEARS (2019)	DONES	HOMES
Consellers/conselleres	6	5
Regidors/regidores	380	478
Batles/batlesses	17	50

Font: INMUJER i elaboració pròpia



Font: INMUJER i elaboració pròpia

Com es pot comprovar a la taula anterior, la presència de dones en alts càrrecs de decisió és sempre inferior a la d'homes, des de diferències més estretes com les de l'Administració general de l'Estat (22 %), fins a més àmplies com les dels càrrecs de direcció de les empreses de l'IBEX 35 (81,4 %).

Amb aquestes dades es pot concloure que les dones tenen poca representació en els àmbits directius, ja sigui en càrrecs electes, administració pública, sector privat o món acadèmic, i és probable que només hi hagi avanços quan s'adoptin mesures especials de protecció (accions positives), com les llistes paritàries a les eleccions.

Pel que fa a l'àmbit de la participació cultural, en el Pla de Cultura de les Illes Balears 2018-2028 s'indica que s'ha incorporat la perspectiva de gènere de manera transversal a totes les actuacions d'aquest document. S'han identificat una sèrie de mesures concretes que fan referència a actuacions en àmbits com la memòria, el patrimoni (material i immaterial), la producció i l'exhibició artístiques o intervencions a l'espai públic. En aquest sentit, el Pla s'ajusta a la Llei 11/2016, en què es fa referència al fet que les administracions públiques de les Illes Balears han de facilitar l'accés de les dones a l'àmbit cultural; han de divulgar les seves aportacions en totes les manifestacions culturals, i han d'incentivar produccions artístiques i culturals que fomentin els valors d'igualtat entre dones i homes,

especialment en les disciplines artístiques en què la presència de les dones és minoritària. Així mateix, han de vetlar perquè en les manifestacions artístiques no es reproduïxin estereotips i valors sexistes, i han d'afavorir la creació i la divulgació d'obres que presentin innovacions formals favorables a la superació de l'androcentrisme i el sexisme. Per acabar, també s'estableix la necessitat que les administracions públiques impulsin la recuperació de la memòria històrica de les dones i promoguin polítiques culturals que facin visibles les seves aportacions al patrimoni i a la cultura de les Illes Balears.

4. Grups de dones desfavorides

A les observacions de la CEDAW de 2015 sobre Espanya, el Comitè mostra preocupació per la situació dels grups de dones desfavorides en relació amb les retallades del pressupost estatal i determinades reformes legislatives.¹⁰⁷ En especial, estava preocupat per la situació de les dones migrades, les dones gitanes, les dones grans i les dones amb discapacitat.

Les recomanacions del Comitè CEDAW es dirigien aleshores al fet que l'Estat adoptàs mesures, incloses mesures especials de caràcter temporal en el sentit del que disposa l'article 4.1 de la Convenció i la recomanació general número 25 del Comitè, per garantir la igualtat de drets i oportunitats per a les dones que s'enfronten a formes interrelacionades de discriminació, en particular les dones migrants, les dones gitanes, les dones grans i les dones amb discapacitat, i, a més, que l'Estat adoptàs les mesures legislatives i polítiques específiques necessàries per abordar les múltiples formes de discriminació i promoure la integració social dels grups desfavorits i marginats de dones que afronten formes concomitants de discriminació.

La Comunitat Autònoma de les Illes Balears té competències per actuar en aquest camp. Per aquest motiu, es recomana incloure mesures i accions específiques en aquest àmbit en el V Pla Estratègic.

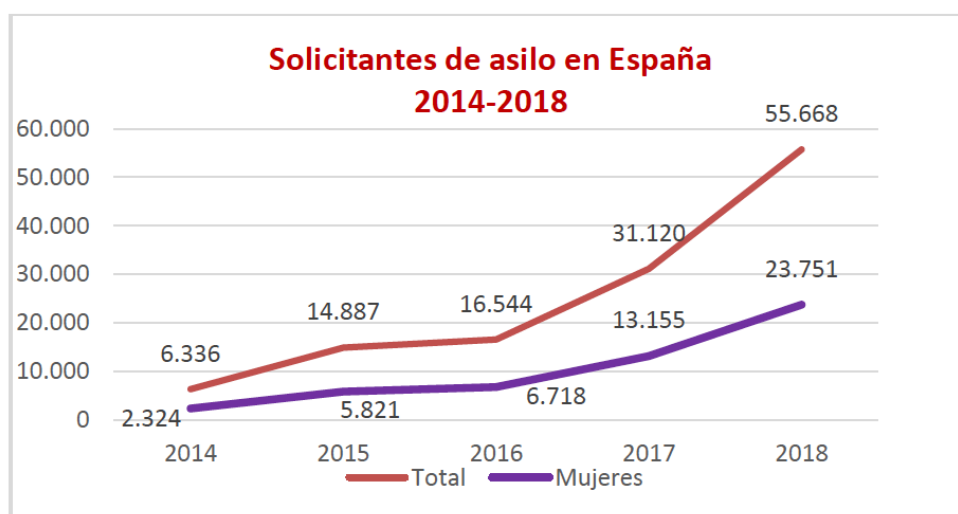
¹⁰⁷ NU. CEDAW/C/ESP/CO/7-8, doc., observacions 34 i 35.

5. Dones sol·licitants d'asil

En els darrers anys, a Espanya han augmentat les sol·licituds d'asil, que no són tan sols per qüestions de persecució política, grup social, origen nacional, religió, ètnic o racial, sinó també per raons de gènere, per ser LGTBI o portadores de VIH sense accés a tractament mèdic al seu país d'origen, casos que han augmentat. A més, tant òrgans internacionals com organitzacions no governamentals informen que el desplaçament forçat exposa a una major violència sexual i de gènere, d'una brutalitat i magnituds identificades en nombrosos informes.

En el marc competencial autonòmic, caldria aplicar la recomanació general número 32 del Comitè CEDAW, i les directrius de gènere de l'ACNUR sobre estratègia sociosanitària, jurídica i de seguretat contra la violència de gènere, plans d'acollida, allotjament i formació, assistència jurídica i d'intèrprets, i sensibilització i capacitació contínues de funcionaris de seguretat i d'altres, per identificar les dones víctimes de violència i persones amb necessitats especials. També és necessari promoure la integració laboral, social i política de les refugiades, el seu contacte amb les dones autòctones i l'atenció als infants.

Cal disposar de sistemes adequats de plans de contingència per a les arribades per terra i mar, amb el desglossament de les dades per sexe i edat, i un tractament adequat a dones i nines amb necessitats específiques.



Font: CEAR, ACNUR i ACCEM. Elaboració: Informe ombra CEDAW 2019

No hi ha dades desagregades per sexe sobre les arribades per mar a les Illes Balears, però és un fet que moltes de les dones migrants que arriben per mar a Europa es troben en estat de gestació i mostren indicis d'haver viatjat en situació de tràfic d'éssers humans. Totes indiquen que han patit violència física i/o sexual al llarg del trajecte.

6. Dones rurals

Segons dades del Govern balear,¹⁰⁸ en l'àmbit rural les dones continuen registrant taxes d'ocupació inferiors a les dels homes i taxes d'atur superiors a les dels homes.

A les Illes Balears, només el 34 % de les explotacions agràries està a nom de dones, i, de mitjana, són un 20 % més petites que les dels homes. De les dones propietàries, la meitat ja estan en edat de jubilació, i tan sols un 3 % té menys de 39 anys.¹⁰⁹

Entre 2016 i 2019, un total de 432 joves agricultors, **dels quals 112 eren dones**, es van incorporar al sector primari de les Balears.

En el Programa de Desenvolupament Rural de les Illes Balears (2020-2024), els efectes de la fragmentació del territori i la dispersió de la població, el risc de pobresa en augment i l'alta taxa d'abandonament prematur del sistema educatiu es consideren elements clau per la influència que tenen en la diferència entre homes i dones en el medi rural.

¹⁰⁸ Govern de les Illes Balears, Programa de Desenvolupament Rural. Spain - Rural Development Programme (Regional) - Islas Baleares, 4 de març de 2020, p. 76. Document disponible a: <http://www.caib.es/govern/sac/fitxa.do?lang=ca&codi=1913680&coduo=3229> [consulta: 27 gener 2021].
¹⁰⁹ AraBalears, 15/10/2019.

IV. CONCLUSIONS I PROPOSTES

1. 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.

En la fase de diagnòstic s'han recollit dades, però cal tenir en compte que no totes les dades necessàries estan disponibles, ni estan desagregades per sexes, per comunitat autònoma o, encara més rellevant, per illa. Això constitueix una mancança en aquest informe; per tant, una primera recomanació que es fa és 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 dirigir les polítiques i les accions d'igualtat.

2. Com s'ha indicat en la metodologia, no ha estat possible recollir una mostra exhaustiva de l'anàlisi qualitativa i de les reflexions dels agents implicats en els sectors analitzats a causa del període en què s'ha treballat, marcat per les restriccions establertes per la COVID-19, però s'ha acudit a una selecció de persones expertes que han tingut l'oportunitat d'aportar les seves reflexions. Aquestes aportacions han estat degudament tingudes en compte per detectar les debilitats i les fortaleses en la resposta que es dona institucionalment a la necessitat d'avançar cap a una igualtat efectiva entre homes i dones. Caldria mantenir el contacte i ampliar cada vegada més els grups de persones expertes en igualtat, especialment de cara al seguiment de les propostes que s'introdueixin en el V Pla Estratègic a suggeriment d'aquestes persones, que són les més indicades per valorar si s'ha aconseguit l'objectiu de la seva proposta.
3. 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 a això, es recomana seguir l'estructura, les polítiques, les accions i les mesures previstes en la Llei.

4. Davant l'adopció per part del Govern de les Illes Balears de diversos plans estratègics sectorials (coeducació, tràfic d'éssers humans i explotació sexual, pla d'igualtat de la UIB, reaccionem contra la COVID-19...), que coincidiran en el temps amb el V Pla Estratègic, caldria tenir en compte els objectius i les mesures d'aquests plans per no duplicar esforços, coordinar les institucions i els agents implicats, etc.
5. Atès que els consells insulars cada vegada tenen més competències en matèries d'igualtat i prevenció i assistència en cas de violència de gènere, caldria determinar amb especial cura en el Pla Estratègic quins són els òrgans responsables de cada acció, i establir mecanismes concrets de coordinació amb consells insulars, a més de concertar el pressupost que destinarà a cada acció cada institució implicada.
6. 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. En l'àmbit que ens ocupa, cal que respongui a les necessitats i als interessos tant de les dones com dels homes, i les dades que s'han anat exposant en aquesta diagnosi és que dones i homes tenen necessitats i interessos diferents, per la qual cosa cal establir accions i polítiques que tinguin com a objectiu mitigar o eliminar aquestes diferències, o bé tractar-les de manera diferent quan no són discriminatòries.

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 pressupostos, 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 pot 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.

Justificació del V Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes de les Illes Balears (2021-2023)

Justificació del V Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes de les Illes Balears (2021-2023)

1. Justificació general

2. Explicació de l'estructura i justificació

3. Justificació normativa i eixos d'actuació

1. Justificació general

El principi d'igualtat de dones i homes i la prohibició expressa de qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe estan reconeguts en diferents normes jurídiques d'abast universal, estatal i autonòmic. A Espanya, l'article 14 de la Constitució estableix el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe, i l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives.

Espanya va ratificar l'any 1983 la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979, que estableix el dret de les dones a no ser discriminades pel fet de ser dones en cap àmbit. En aquest conveni, els estats part es comprometen a seguir, per tots els mitjans apropiats inclosos els legislatius i administratius, i sense dilacions, una política encaminada a eliminar la discriminació contra la dona; a prendre en tots els àmbits, i en particular en les esferes política, social, econòmica i cultural, totes les mesures apropiades, fins i tot de caràcter legislatiu, per assegurar el ple desenvolupament i progrés de la dona, amb l'objectiu de garantir-li l'exercici i el gaudi dels drets humans i les llibertats fonamentals en igualtat de condicions amb l'home, i a prendre totes les mesures apropiades per modificar patrons socioculturals estereotipats de conducta d'homes i dones i, així mateix, totes les mesures apropiades per suprimir totes les formes de tràfic de dones i explotació de la prostitució de la dona.

El Tractat de la Unió Europea consagra també la igualtat de dones i homes com un valor, un objectiu i, també, un principi de la Unió Europea (articles 2 i 3 del Tractat). Així mateix, la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea estableix en l'article 23 el deure de garantir la igualtat entre homes i dones en tots els àmbits, inclosos ocupació, treball i retribució.

Actualment, la legislació europea sobre igualtat entre homes i dones constitueix un pilar fonamental de la política d'igualtat de la Unió Europea. S'han aprovat nombroses directives europees en l'àmbit de la igualtat de tracte de dones i homes, que són jurídicament vinculants per als estats membres i que s'han d'incorporar a les legislacions estatals.

En aquest sentit, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, va incorporar a l'ordenament jurídic estatal dues directives importants en matèria d'igualtat de tracte (la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, relativa a l'aplicació d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, i a les condicions de treball, i la Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés als béns i serveis, i el subministrament corresponent); va desenvolupar el principi d'igualtat incorporant modificacions legislatives substancials per avançar cap a la igualtat efectiva de dones i homes, i, també, va introduir mesures transversals en tots els àmbits de la vida amb la finalitat d'erradicar les discriminacions contra les dones.

A les Illes Balears, en el preàmbul de la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, es va reconèixer que per avançar cap a una societat moderna és imprescindible aprofundir en igualtat de drets, especialment la igualtat entre homes i dones, i va establir en l'article 17 el dret a la no-discriminació per raó de sexe ni per raó d'orientació sexual. Les administracions públiques tenen, en aquest marc, un paper fonamental a l'hora de garantir aquest dret i, a més, el principi d'igualtat:

- En el mateix article 17 s'estableix que les administracions públiques han de vetlar en tot cas perquè les dones i els homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus, i han de garantir que ho facin en igualtat de condicions; a aquests efectes, s'ha de garantir la conciliació de la vida familiar i laboral.
- En l'article 16.3 s'especifica que un dels àmbits d'actuació en què s'han de centrar primordialment les administracions públiques de les Illes Balears és en la no-discriminació i els drets de les persones dependents i de les seves famílies a la igualtat d'oportunitats, a la participació i protecció, i a la integració i a l'accessibilitat universal, en qualsevol àmbit de la vida pública, social, educativa i econòmica; en la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball, i en la protecció social contra la violència, especialment la violència de gènere.

En l'actualitat, la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, en el títol I sobre les polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere, fa referència a les mesures que s'han d'implantar per integrar les polítiques de gènere a les administracions, com ara la representació equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats i directius. S'hi disposa que les administracions públiques han d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de les seves polítiques i han d'incloure aquesta perspectiva en els estudis i les estadístiques, amb la finalitat de fer visible el treball i la presència de les dones en la nostra societat. Una peça fonamental d'aquest disseny és un pla estratègic, l'aprovació del qual és una obligació i una competència del Govern de les Illes Balears d'acord amb l'article 9 de la Llei.

Aquest pla estratègic ha d'establir els objectius i les mesures que s'han d'aplicar per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit territorial de les Illes Balears. L'òrgan encarregat de dissenyar, coordinar i impulsar l'elaboració del pla estratègic d'igualtat de dones i homes, així com de fer-ne el seguiment i l'avaluació, és l'Institut Balear de la Dona, d'acord amb l'article 9, amb la col·laboració de les conselleries corresponents i amb la participació dels consells insulars i de les entitats locals, i també dels agents socials i econòmics implicats o de les entitats, associacions i col·lectius de defensa dels drets de les dones d'arreu de les Illes Balears.

2. Explicació de l'estructura i justificació

a) Normativa i acords

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

- La Constitució espanyola (principalment els articles 9.2 i 14).
- Els acords i els convenis internacionals i la normativa europea sobre la matèria que estableixen la igualtat entre homes i dones com a principi jurídic universal.
- La legislació bàsica de l'Estat (en concret, la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència

de gènere, i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones).

- L'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, en la redacció donada per la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer (en particular, l'article 16.3, que estableix el principi de plena igualtat entre homes i dones; l'article 17, sobre la no-discriminació per raó de sexe, i l'article 22, sobre els ajuts als col·lectius més desvalguts, en concret a les dones maltractades).
- La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
- El Decret 46/2018, de 21 de desembre, de traspàs als consells insulars de les funcions i els serveis inherents a les competències pròpies d'aquests consells insulars que actualment exerceix l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en matèria de polítiques de gènere i dona.

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

- Acords de governabilitat del Govern de les Illes Balears (2019).
- Pla Autonòmic de Reactivació i transformació econòmica i social de les Illes Balears (2020).
- Objectius de legislatura de l'Institut Balear de la Dona establerts pel Consell Rector el 20 de setembre de 2019.

Així mateix, s'ha atès la situació reflectida en la diagnosi i les recomanacions formulades en relació amb els eixos analitzats en aquest estudi.

b) Transversalitat i interseccionalitat de gènere

La transversalització de la perspectiva de gènere s'ha assumit com a eix inspirador i s'ha projectat a tots els àmbits d'actuació i a la resta d'eixos d'acció d'aquest Pla. Com que les prioritats i les velocitats d'avanç vers la igualtat de gènere no són homogènies, ni idònies, cal focalitzar i activar els esforços simultàniament, especialment en educació, lluita contra les violències masclistes, participació, apoderament i visibilització de les dones.

Per tant, aquesta transversalitat és l'estratègia instrumental bàsica que ha d'actuar en el conjunt d'eixos estratègics plantejats i que els ha d'enfortir. En aquest sentit, se segueix un procediment dual, és a dir, es plantegen accions específiques i, alhora, es procura continuar impregnant de perspectiva de gènere tots els processos de gestió en què participa el Govern de les Illes Balears. Tot això ha d'acabar repercutint en l'assoliment de la igualtat d'oportunitats de les dones i dels homes en tots els àmbits d'actuació públics. La transversalitat de gènere implica la voluntat d'aquest V Pla Estratègic de construir una agenda que es posiciona en contra de la discriminació contra les dones i que tindrà en compte les diferents necessitats i interessos de dones i homes.

Des d'una visió integral de l'enfocament de gènere, aquest Pla reconeix en el disseny de la seva estratègia la interseccionalitat de gènere. Les dones, des de la seva diversitat, també són desiguals entre elles en funció de com es relacionen amb el seu gènere, o amb altres fonts de desigualtat i discriminació, com ara la llengua, la classe, l'ètnia, la procedència, l'orientació sexual, l'edat o la diversitat funcional, entre d'altres.

La interseccionalitat implica, doncs, la proposta d'una acció més complexa i integradora, que obre la mirada a les situacions en què les desigualtats contra les dones s'intensifiquen. Aquest es considera un aspecte clau en el desenvolupament d'aquest Pla.

Aquesta nova perspectiva implica, entre d'altres, conscienciació de gènere, formació sobre enfocament de gènere en l'esfera tècnica i política, estadístiques desagregades per sexe, estadístiques i pressuposts sensibles a l'anàlisi de la dimensió de gènere, coneixement sobre les relacions de gènere i les polítiques específiques d'igualtat i participació de les dones en el procés de presa de decisions, aspectes que s'han tingut en compte en l'elaboració del Pla.

c) Eixos d'actuació: prioritats

El Pla Estratègic s'estructura en quatre eixos i, com s'ha dit, té com a consideració global la transversalització de la perspectiva de gènere i, paral·lelament, el desplegament de la normativa estatal esmentada; la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, i les prioritats establertes principalment en els Acords de governabilitat del Govern de les Illes Balears (2019), en el Pla Autonòmic de Reactivació i Transformació Econòmica i Social de les Illes Balears i en els objectius de legislatura de

l'Institut Balear de la Dona establerts pel Consell Rector el 20 de setembre de 2019.

D'acord amb aquests criteris, s'ha decidit prioritzar quatre eixos d'acció en el V Pla Estratègic segons quatre grans objectius generals:

EIX	OBJECTIU GENERAL
Eix 1. Prevenció, erradicació i atenció a les violències masclistes	Eliminar totes les formes de violència contra les dones, adolescents i infants, i en totes els àmbits en què es manifestin.
Eix 2. Coeducació, models igualitaris i formació	Educar el conjunt de la societat, de totes les edats, per assolir la igualtat efectiva de dones i homes.
Eix 3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social	Enfortir l'autonomia, la llibertat personal i l'exercici efectiu de la plena ciutadania en una democràcia paritària.
Eix 4. Bon govern	Situar la igualtat efectiva de dones i homes en el centre de les polítiques de progrés i benestar cap a la construcció d'una societat avançada en aquests valors.

d) Objectius estratègics per eixos

Eix 1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes

- Prevenir, erradicar i atendre les violències masclistes.
- Prevenir i erradicar la violència masclista en la parella.
- Millorar la detecció dels casos de violència masclista en la parella, la resposta institucional i la protecció a les dones i les seves filles i fills.
- Millorar la resposta institucional i el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats.
- Lluitar contra la violència sexual.
- Visibilitzar les altres formes de violència masclista en tots els àmbits i actuar davant aquestes.

Eix 2. Coeducació, models igualitaris i formació

- Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
- Educar en igualtat en altres àmbits estratègics d'educació no formal.
- Prevenir l'explotació sexual comercial infantil i adolescent (ESCIA).
- Posar a l'abast de la dona l'accés a la formació contínua i el desenvolupament d'habilitats que millorin la qualitat de vida.
- Incrementar l'oferta formativa d'igualtat i de prevenció contra les violències masclistes.

Eix 3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social

- Garantir la igualtat d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe en l'accés al mercat laboral.
- Garantir la igualtat entre dones i homes en les condicions de treball en les empreses.
- Promocionar el desenvolupament empresarial i la participació de les dones.
- Fomentar els plans d'igualtat a les empreses.
- Aproximar la presència de la dona a la massa crítica en els nous sectors estructurals.
- Impulsar la participació en nous sectors lligats a la tecnologia, la recerca i la transferència de coneixement de les dones.
- Assolir la corresponsabilitat plena en la distribució del treball domèstic i de la cura de persones.
- Fomentar la participació social i política de les dones.

Eix 4. Bon govern

- Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
- Estudiar i analitzar la situació i els efectes post-COVID-19 sobre la vida econòmica, social i de salut de les dones.
- Incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal en les polítiques públiques.
- Promoure un canvi de valors i avançar cap a una societat més igualitària.

e) Mesures

En l'abordatge de cada eix, s'han previst les mesures que s'integren en el V Pla Estratègic. Aquestes mesures s'han elaborat a partir de la participació externa i interna de l'equip de treball del nou pla, i també a partir de les dades de diagnosi corresponents i la detecció de punts forts i febles en aquesta diagnosi, així com el desplegament de la normativa aplicable.

Cada una de les mesures està acompanyada d'uns indicadors que permetran valorar la implantació de cada una en el procés d'avaluació del Pla.

f) Indicators

El Pla Estratègic es basa en 209 mesures acompanyades de 797 indicadors que permetran valorar la implantació de cada mesura en el procés d'avaluació del Pla. Els indicadors prevists en aquest Pla són de dos tipus:

- Els INDICADORS DE REALITZACIÓ mesuren canvis immediats causats directament per l'execució de mesures i permeten seguir el procés de consecució de resultats. S'empraran en la fase de seguiment, ja que donen compte del grau o nivell d'acompliment de les accions o mesures que s'han seleccionat per a cada objectiu. Aquests indicadors seran recollits i sistematitzats pels òrgans responsables i col·laboradors identificats en cada eix del Pla.
- Els INDICADORS DE RESULTAT i els INDICADORS D'IMPACTE donen compte dels efectes que tenen les mesures recollides en cada objectiu estratègic sobre les dones i sobre la igualtat de gènere, i s'incorporaran a l'avaluació. Aquests indicadors seran recollits, elaborats i sistematitzats per l'Observatori per a la Igualtat.

g) Organismes responsables

Cal assenyalar que l'1 de gener de 2019 els consells insulars assumiren les competències d'igualtat, tal com preveu l'Estatut d'autonomia del 2007 i s'estableix en el Decret 46/2018, de 21 de desembre, de traspàs als consells insulars de les funcions i els serveis inherents a les competències pròpies d'aquests consells insulars que actualment exerceix l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en matèria de polítiques de gènere i dona. Per aquest motiu, necessàriament en totes les mesures que

es proposen els consells insulars hi han de ser presents, bé com a organismes responsables, bé com a organismes col·laboradors. L'article 66.1 de la Llei 11/2016 fa menció al fet que són les administracions públiques les encarregades de vetlar per l'assoliment de la igualtat.

D'acord amb el punt 1.9 de l'apartat B) de l'annex del Decret esmentat, s'atribueix als consells insulars el desenvolupament de les accions necessàries de prevenció, en què s'inclouen també tots els mecanismes de sensibilització envers les violències masclistes. De tot això, i atesos els canvis introduïts pel Decret 46/2018, es dedueix un paper central dels consells insulars en matèria d'igualtat, així com amb referència a la prevenció i l'erradicació de les violències masclistes.

3. Justificació normativa i eixos d'actuació

Eix 1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes

1.1. Prevenir i erradicar la violència masclista en la parella

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 29. Designar una persona, amb formació en igualtat de gènere, que impulsi mesures educatives que fomentin la igualtat real i efectiva entre homes i dones i la prevenció de la violència masclista, i en faci el seguiment.
- Art. 47. Garantir les mesures necessàries davant la violència contra les dones.
- Art. 59. Col·laborar activament amb el personal dels mitjans de comunicació per assolir un acord quant al tractament adequat de les informacions sobre igualtat i en casos de violència masclista.
- Art. 64. Adoptar mesures perquè els mitjans audiovisuals sobre els quals el Consell Audiovisual exerceix les seves funcions tractin la violència masclista i la reflecteixin.
- Art. 66. Promoure la investigació de les causes, les característiques, les dificultats per identificar els problemes i les conseqüències de les diferents formes de violència sexista
- Art. 68. Fer 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.
- Art. 72. D'acord amb la legislació processal vigent, personar-se en els procediments per actes de violència masclista que causin la mort o lesions greus a les dones.
- Art. 77. Elaborar i desenvolupar els protocols d'intervenció per a l'atenció

de les víctimes de violència masclista.

Acords de governabilitat (2019)

- Acord 177. Impulsar mesures destinades a protegir les dones, enfortir la seva seguretat i millorar la seva llibertat al carrer.
- Acord 179. Donar continuïtat al Pla de Lluita contra les Violències Masclistes amb la incorporació de mesures que augmentin la protecció de les dones, en millorin la reinserció laboral i els garanteixin una defensa jurídica.
- Acord 180. Eliminar tota publicitat sexista de les publicacions, suports i canals de l'Administració pública balear i animar els anunciants a utilitzar altres formes de publicitat no lesives a la imatge i la dignitat de les dones.

▫

1.2. Millorar la detecció dels casos de violència masclista en la parella, la resposta institucional i la protecció a les dones i les seves filles i fills

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 36. Prestar una atenció especial als col·lectius de dones que pateixen diversos tipus de discriminacions. 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
- Art. 69. Crear un sistema de recollida de dades unificat i accessible als sistemes d'atenció i una finestreta única per a dones víctimes de violència de gènere.
- Art. 70. Establir centres d'informació i assessorament per pal·liar les conseqüències físiques, psíquiques i socials que la violència causa a les

dones i que reflecteixin l'atenció social, psicològica i jurídica.

- Art. 71. Garantir que hi hagi prou serveis d'acollida per atendre les necessitats de protecció i d'allotjament de les dones víctimes de la violència masclista. Garantir un servei integral per atendre les dones víctimes de violència masclista.
- Art. 74. Fixar reglamentàriament el tracte preferent de les dones víctimes de violència de gènere en l'adjudicació d'habitatges finançats amb fons públics. Establir reserves o un altre tipus de mesures per garantir a les dones víctimes de violència masclista els recursos d'allotjament necessaris.
- Art. 75. Establir reglamentàriament les condicions perquè les dones víctimes de violència masclista puguin accedir a cursos de formació per a l'ocupació finançats per les administracions públiques de les Illes Balears. Promoure la contractació laboral de víctimes de violència masclista.
- Art. 76. Establir reglamentàriament les condicions perquè els fills de les dones víctimes de violència masclista, d'acord amb la seva situació econòmica, tinguin un tracte preferent en l'accés a les escoles finançades amb fons públics.

Acords de governabilitat (2019)

Acord 181. Continuar fent feina per garantir la formació en perspectiva de gènere de tots els empleats públics de l'Administració autonòmica que intervinguin en l'atenció de qualsevol possible procés de violència masclista.

Continuar oferint aquesta formació a cossos i forces de seguretat i a altres empleats públics d'altres administracions públiques.

Pla Autonòmic de Reactivació i Transformació Econòmica i Social de les Illes Balears (2020)

Eix 6. Pla d'accés a l'habitatge.

Eix 9. Polítiques laborals per a un mercat de treball de qualitat i igualitari.

Posar en marxa a l'Institut Balear de la Dona un servei de 24 hores per Whatsapp per atendre víctimes de violències masclistes i menors i oferir atenció psicològica.

1.3. Millorar la resposta institucional i el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 30. 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 afectivosexual.
- Art. 67. Elaborar un diagnòstic periòdic per conèixer el grau de formació sobre violència masclista del personal públic. D'acord amb aquest diagnòstic, modificar la programació formativa.

1.4. Lluitar contra la violència sexual

Llei orgànica 3/2007

- Art. 62. Per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació.

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 46. Adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. Arbitrar protocols d'actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades de les situacions discriminatòries.

Pla Autonòmic de Reactivació i Transformació Econòmica i Social de les Illes Balears (2020)

Eix 1. Millora del turisme i estratègia d'activació.

1.5. Visibilitzar i actuar davant les altres formes de violència masclista en tots els àmbits

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 27. Analitzar la importància que té el fenomen de l'ús de les tecnologies i les xarxes socials com a eina per exercir la violència masclista, amb l'objectiu de dissenyar actuacions específiques per combatre'l.

Acords de governabilitat (2019)

Acord 184. Aprovar una normativa per lluitar contra la violència de gènere que es produeix contra les persones transsexuals abans que hagin pogut formalitzar el canvi de sexe en el registre.

Eix 2. Coeducació, models igualitaris i formació

2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu

Llei orgànica 3/2007

- Art. 23. El sistema educatiu ha d'incloure entre les seves finalitats l'educació en el respecte dels drets i les llibertats fonamentals, i en la igualtat de drets i d'oportunitats entre dones i homes.
- Art. 24.1. Les administracions educatives han de garantir igual dret a l'educació, per mitjà de la integració activa en els objectius i en les actuacions educatives i del principi d'igualtat de tracte, i han d'evitar que, per comportaments sexistes o pels estereotips socials associats, es produeixin desigualtats entre dones i homes.

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 26.1. 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 dimensions: curricular, organitzativa i d'altres.
- Art. 26.3. 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
- Art. 26.4. 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. Aquesta tasca de responsabilitat en matèria de coeducació pot ser compatible amb altres

funcions en el centre.

- Art. 26.5. L'Administració educativa de les Illes Balears ha de garantir la formació permanent del professorat en matèria de coeducació.
- Art. 26.8. 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.

Acords de governabilitat (2019)

Acord 13. Fomentar la coeducació i impulsar una educació respectuosa amb la diversitat d'orientació sexual i la identitat de gènere.

Acord 178. Fomentar l'educació en igualtat amb campanyes informatives i amb plans que potenciïn la coeducació.

Objectius de l'Institut Balear de la Dona

La coeducació com a instrument perquè els adults de demà es relacionin amb igualtat entre homes i dones.

2.2. Educar en igualtat en altres àmbits estratègics d'educació no formal

Llei orgànica 3/2007

- Art. 26.2.a). Adoptar iniciatives destinades a afavorir la promoció específica de les dones en la cultura i a combatre'n la discriminació estructural i/o difusa.
- Art. 29.1. Tots els programes públics de desenvolupament de l'esport han d'incorporar l'efectiva consideració del principi d'igualtat real i efectiva entre dones i homes.
- Art. 29.2. El Govern ha de promoure l'esport femení i afavorir l'efectiva obertura de les disciplines esportives a les dones, mitjançant el desenvolupament de programes específics en totes les etapes de la vida

i en tots els nivells, inclosos els de responsabilitat i decisió.

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 32.1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de 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.
- Art. 32.2. Les administracions públiques de les Illes Balears han de facilitar l'accés de les dones a la cultura, han de divulgar les seves aportacions en totes les manifestacions culturals i han d'incentivar produccions artístiques i culturals que fomentin els valors d'igualtat entre dones i homes, especialment en les disciplines artístiques en què la presència de les dones és minoritària.
- Art. 32.4. Les administracions públiques han de promoure i garantir la igualtat d'oportunitats entres dones i homes en la participació en les festes tradicionals i en la cultura popular i han de corregir estereotips sexistes.
- Art. 34.1. 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.
- Art. 34.4. Les administracions públiques, 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.

Acords de governabilitat (2019)

Acord 194. Promoure la participació de les dones en l'esport.

2.3. Prevenir l'ESIA

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 27.2. L'Administració educativa ha de traslladar al personal docent, a les empreses editorials i als consells escolars les instruccions necessàries per fer efectiu el que preceptua aquesta llei en el currículum educatiu, en el marc de les seves competències.
- Art. 27.3. L'Administració educativa, per mitjà de l'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar de les Illes Balears, o de l'organisme amb les mateixes competències, ha d'analitzar la importància que té el fenomen de l'ús de les tecnologies i les xarxes socials com a eina per exercir la violència masclista, amb l'objectiu de dissenyar actuacions específiques per combatre'l.
- Art. 28.1. En tots els centres educatius de les Illes Balears, públics, concertats i privats, no es poden elaborar, difondre i utilitzar materials didàctics que presentin les persones com a inferiors o superiors en dignitat segons el sexe, per orientació sexual o identitat sexual, o com a objectes sexuals, ni els que justifiquin o banalitzin la violència masclista, o hi incitin. Aquestes consideracions s'han d'aplicar als materials didàctics en qualsevol tipus de suport, inclosos els objectes digitals.
- Art. 28.2. Els llibres de text i els materials, en qualsevol suport, dels centres educatius de les Illes Balears han de respectar les normes esmentades en el punt anterior i han de fer un ús no sexista del llenguatge.

2.4. Promoure accions formatives i de sensibilització sobre models igualitaris

Llei orgànica 3/2007

- Art. 25
 1. En l'àmbit de l'educació superior, les administracions públiques en l'exercici de les seves competències han de fomentar l'ensenyament i la

recerca sobre el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes.

2. En particular, i amb aquesta finalitat, les administracions públiques han de promoure:

- a) La inclusió, en els plans d'estudi en què sigui procedent, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes.
- b) La creació de postgraus específics.
- c) La realització d'estudis i recerques especialitzades en la matèria.

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 26.5. L'Administració educativa de les Illes Balears ha de garantir la formació permanent del professorat en matèria de coeducació.
- Art. 29.3. Una persona en representació de l'Institut Balear de la Dona ha de formar part del Consell Escolar de les Illes Balears, per tal d'impulsar mesures educatives per fomentar la igualtat real i efectiva entre homes i dones, i per fer-ne el seguiment.
- Art. 31.4. En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'ha de promoure el reconeixement dels estudis de gènere com a mèrit.

Acords de governabilitat (2019)

Acord 14. Posar especial esment perquè tots els professionals de la comunitat educativa rebin formació en perspectiva de gènere.

2.5. Posar a l'abast de la dona l'accés a la formació contínua i el desenvolupament d'habilitats que millorin la qualitat de vida

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 31.1. En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'ha de fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en relació amb la carrera professional. També s'han de desenvolupar mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal per afavorir

la promoció professional i la formació permanent de tot el personal.

- Art. 31.6. En les convocatòries d'ajuts i subvencions per al sistema de recerca de les Illes Balears, s'hi ha de tenir en compte com a criteri de desempat la valoració especial dels projectes liderats per dones en els àmbits científics en què estan infrarepresentades.

Acords de governabilitat (2019)

Acord 1. Estendre de forma progressiva la xarxa educativa universal i gratuïta a l'etapa de 0 a 3 anys (Pacte per a la igualtat a l'educació infantil).

Acord 19. Continuar incentivant millores en les condicions laborals de les esportistes per facilitar la conciliació i l'equiparació salarial.

2.6. Incrementar l'oferta formativa d'igualtat i de prevenció contra les violències masclistes

Llei orgànica 3/2007

- Art. 24.2.c). La integració de l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat.
- Art. 24.2.e). La cooperació amb la resta de les administracions educatives per desenvolupar projectes i programes dirigits a fomentar el coneixement i la difusió dels principis de coeducació i d'igualtat efectiva entre dones i homes entre les persones de la comunitat educativa.

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 30.1. 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 afectivosexual.
- Art. 31.2. 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.

- Art. 31.7. En el sistema de recerca de les Illes Balears s'ha de promoure i fomentar la investigació sobre les dones donant suport als projectes de recerca que promoguin la igualtat de dones i homes i als que plantegin mesures destinades a comprendre i erradicar la discriminació de les dones.
- Art. 31.8. En el sistema d'educació superior de les Illes Balears s'ha de promoure la inclusió de competències sobre la salut de les dones.

Eix 3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social

3.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe en l'accés al mercat laboral

Llei orgànica 3/2007

- Art. 5. El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions.
- Art. 42.1. Les polítiques d'ocupació tenen com un dels objectius prioritaris augmentar la participació de les dones en el mercat de treball i avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes. Per a això, s'ha de millorar l'ocupabilitat i la permanència en l'ocupació de les dones, i potenciar el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requeriments del mercat de treball.
- Art. 43. D'acord amb el que s'estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball.

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 35.1. Ha de ser un objectiu prioritari de l'actuació del Govern de les Illes Balears la igualtat d'oportunitats en l'ocupació. Amb aquesta finalitat, s'han de dur a terme polítiques de foment de l'ocupació i l'activitat empresarial que impulsin la presència de dones i homes en el mercat laboral amb una ocupació de qualitat i una conciliació millor de la vida laboral, la familiar i la personal.
- Art. 36. 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.

- Art. 37. Incentius a la contractació de dones.

Acords de governabilitat (2019)

Acord 99. Afavorir la incorporació de les dones en condicions d'igualtat al mercat laboral.

Pla Autonòmic de Reactivació i Transformació Econòmica i Social de les Illes Balears (2020)

Eix 9. Pla d'ocupació de qualitat 2021-2023.

3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes en les condicions laborals en les empreses

Llei orgànica 3/2007

- Art. 44
 1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han de reconèixer als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant qualsevol discriminació basada en el seu exercici.
 2. El permís i la prestació per maternitat s'han de concedir en els termes que preveuen la normativa laboral i de Seguretat Social.
 3. Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 39.1. El Govern de les Illes Balears ha de garantir la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació. En especial, ha d'incidir en aspectes relacionats amb l'estabilitat, la qualitat i la igualtat de remuneració entre dones i homes. També ha de fomentar la igualtat en la promoció professional en processos de formació contínua i en el desenvolupament de la trajectòria.
- Art. 46.1. En el seu àmbit competencial, les administracions públiques de les Illes Balears han d'adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament.

Acords de governabilitat (2019)

Acord 101. Fer feina amb les empreses per desenvolupar mesures que facilitin la conciliació de la vida familiar i laboral i afavoreixin la racionalització horària de la jornada.

Acord 176. Treballar amb l'Estat per ampliar el Pla de Lluita contra la Precarietat Laboral incorporant una nova línia: la lluita contra la desigualtat salarial entre dones i homes i l'eliminació de criteris discriminatoris en l'accés al mercat laboral.

Pla Autonòmic de Reactivació i Transformació Econòmica i Social de les Illes Balears (2020)

Eix 9. Polítiques laborals per a un mercat de treball de qualitat i igualitari.

3.3. Promocionar el desenvolupament empresarial i la participació de les dones

Llei orgànica 3/2007

- Art. 30
 1. A fi de fer efectiva la igualtat entre dones i homes en el sector agrari, el Ministeri d'Agricultura, Pesca i Alimentació i el Ministeri de Treball i Afers Socials han de desenvolupar la figura jurídica de la titularitat compartida, perquè es reconeixin plenament els drets de les dones en el sector agrari, la corresponent protecció de la

Seguretat Social, així com el reconeixement de la seva feina.

2. En les actuacions encaminades al desenvolupament del medi rural, s'han d'incloure accions dirigides a millorar el nivell educatiu i de formació de les dones, i especialment les que afavoreixin la seva incorporació al mercat laboral i als òrgans de direcció d'empreses i associacions.

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

▫ Art. 38

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han d'incloure en el marc de les seves polítiques de foment empresarial ajuts específics per a dones per crear empreses o cooperatives, o ajuts a l'autoocupació. Així mateix, han d'establir mesures de formació, assessorament i seguiment que permetin la consolidació dels projectes empresarials.
2. Les mesures adreçades al foment de l'empresariat femení o cooperativista han de tenir en compte especialment les dones emprenedores amb dificultats especials d'inserció laboral o en situacions de desavantatge social.

3.4. Fomentar els plans d'igualtat en les empreses

Llei orgànica 3/2007

- Art. 45.1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 40.1. El Govern de les Illes Balears, per mitjà de l'Institut Balear de la Dona, ha de fomentar la implantació voluntària dels plans d'igualtat en les empreses privades que no hi estan obligades per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i els ha de prestar suport i assessorament per elaborar-los.

3.5. Impulsar la participació en nous sectors lligats a la tecnologia, la recerca i la transferència de coneixements de les dones

Llei orgànica 3/2007

- Art. 28:
 - 2. El Govern ha de promoure la plena incorporació de les dones a la societat de la informació mitjançant el desenvolupament de programes específics, en especial, en matèria d'accés i formació en tecnologies de la informació i de les comunicacions, i tenir en compte col·lectius de risc d'exclusió i de l'àmbit rural.
 - 3. El Govern ha de promoure els continguts creats per dones en l'àmbit de la societat de la informació.

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 63.1. Els poders públics de les Illes Balears han de promoure les accions que afavoreixin la implantació de les noves tecnologies basant-se en criteris d'igualtat i han de promoure la participació de les dones en la construcció de la societat de la informació i del coneixement, promovent el disseny i la creació de productes digitals d'autoria femenina vinculats a la innovació i la creació de continguts que responguin a les necessitats i als interessos de les dones.

Pla Autonòmic de Reactivació i Transformació Econòmica i Social de les Illes Balears (2020)

Eix 3. Pla d'impuls de nous sectors lligats a la tecnologia, a la recerca i a la transferència de coneixement.

Eix 3. Capacitació de talent.

3.6. Assolir la corresponsabilitat plena en la distribució del treball domèstic i de cura de persones

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 51.1. Les dones i els homes a les Illes Balears tenen el dret i el deure de compartir les responsabilitats familiars.

3.7. Fomentar la participació social i política de les dones

Llei orgànica 3/2007

- Art. 5. El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.
- Art. 29
 1. Tots els programes públics de desenvolupament de l'esport han d'incorporar la consideració efectiva del principi d'igualtat real i efectiva entre dones i homes en el seu disseny i execució.
 2. El Govern ha de promoure l'esport femení i afavorir l'efectiva obertura de les disciplines esportives a les dones, mitjançant el desenvolupament de programes específics en totes les etapes de la vida i en tots els nivells, inclosos els de responsabilitat i decisió.

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 4
 5. Les administracions autonòmica, insular i local han de promoure la presència de les dones en una proporció equilibrada en els òrgans

de direcció i decisió en els àmbits social, polític, econòmic, educatiu, de la salut, cultural i esportiu, entre d'altres.

6. Als efectes d'aquesta llei, 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 %.

- Art. 34.1. 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.

Acords de governabilitat (2019)

Acord 194. Promoure la participació de les dones a l'esport.

Acord 195. Continuar incentivant millores en les condicions laborals de les esportistes per facilitar la conciliació i l'equiparació salarial.

Eix 4. Bon govern

4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat

Llei orgànica 3/2007

- Art. 5. El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació.
- Art. 11. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.
- Art. 23. El sistema educatiu ha d'incloure entre els seus fins l'educació en el respecte dels drets i les llibertats fonamentals i en la igualtat de drets i oportunitats entre dones i homes.

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 47.3. Garantir la coordinació autonòmica de salut i gènere i promoure el disseny d'un pla integral i participatiu sobre les accions que s'hagin de fixar per impulsar la transversalització de gènere en totes les polítiques.

Acords de governabilitat (2019)

Acord 175. Continuar fent feina per la igualtat entre dones i homes, accelerant les mesures implantades en els darrers anys i generant noves línies d'actuació.

Pla Autonòmic de Reactivació i Transformació Econòmica i Social de les Illes Balears (2020)

Eix 5. Impuls de la transició energètica, l'economia verda i l'economia blava.

4.2. Assegurar la transversalitat de la igualtat

Llei orgànica 3/2007

- Art. 15. El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha d'informar, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar, de manera activa, en l'adopció i l'execució de les disposicions normatives, en la definició i la pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits.
- Art. 19. Els projectes de disposicions de caràcter general i els plans d'especial rellevància econòmica, social, cultural i artística que se sotmetin a l'aprovació del Consell de Ministres han d'incorporar un informe sobre el seu impacte per raó de gènere.
- Art. 55. A l'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública s'hi ha d'adjuntar un informe d'impacte de gènere, llevat de casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.
- Art. 77. En tots els ministeris s'ha d'encomanar a un dels seus òrgans directius el desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit de les matèries de la seva competència i, en particular, les següents:
 - a) Recollir la informació estadística elaborada pels òrgans del ministeri i assessorar-los.

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 23. Cada dos anys: elaborar, en els termes que s'estableixin reglamentàriament, 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.

Pla Autonòmic de Reactivació i Transformació Econòmica i Social de les Illes Balears (2020)

Eix 9. Pla d'ocupació de qualitat 2021-2023.

4.3. Estudiar i analitzar la situació i els efectes sobre la vida econòmica, social i de salut de les dones post-COVID-19

Pla Autonòmic de Reactivació i Transformació Econòmica i Social de les Illes Balears (2020)

Eix 7. Pla de resposta socioeducativa i digitalització.

Eix 7. Pla de resposta a l'augment de la vulnerabilitat econòmica.

4.4. Incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI de forma transversal en les polítiques públiques

Llei orgànica 3/2007

- Art. 27. Les polítiques, les estratègies i el programes de salut han d'integrar, en la formulació, el desenvolupament i l'avaluació, les diferents necessitats de dones i homes i les mesures necessàries per abordar-les.
- Art. 42. Les polítiques d'ocupació tenen com un dels objectius prioritaris augmentar la participació de les dones en el mercat de treball i avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Art. 61. Totes les proves d'accés a l'ocupació pública de l'Administració general de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han de preveure l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en els diversos àmbits de la funció pública.

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 5. Incorporar en totes les polítiques dels poders públics de les Illes Balears la perspectiva de gènere. Incorporar un informe d'avaluació d'impacte de gènere en el procediment d'elaboració de les lleis i de les disposicions de caràcter general dictades, en el marc de les seves competències.
- Art. 6. 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.

- Art. 25.2. Incorporar la perspectiva de gènere als continguts i a la formació amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l'actuació administrativa, amb una menció especial dels cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge administratiu.
- Art. 47.1. Promoure l'aplicació de la transversalització de gènere a les polítiques de salut i impulsar polítiques específiques de salut de les dones.
- Art. 56.1. Integar la perspectiva de gènere en els diferents programes destinats a garantir els drets socials bàsics.
- Art. 57. Arbitrar els mitjans necessaris per garantir que les polítiques públiques en matèria de medi ambient, planejament urbanístic i transport integrin la perspectiva de gènere.

Acords de governabilitat (2019)

Acord 183. Incorporar la perspectiva LGTBI de forma transversal en tot l'àmbit públic i, per a això, implantar a l'Administració un pla de formació en diversitat per als funcionaris públics, incloent les forces i cossos de seguretat, i establir mesures d'avaluació de polítiques públiques perquè incloguin la perspectiva de gènere, identitat i orientació sexual.

4.5. Promoure un canvi de valors i avançar cap a una societat més igualitària

Llei orgànica 3/2007

- Art. 21. L'Administració general de l'Estat i les administracions de les comunitats autònomes han de cooperar per integrar el dret d'igualtat entre dones i homes.
- Art. 51. Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, han

de remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol discriminació.

Llei 11/2016 d'igualtat de dones i homes

- Art. 25.1. Adoptar les mesures necessàries per assegurar al seu personal una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes.
- Art. 25.4. Mitjançant els plans de formació pertinents, s'han d'establir programes específics d'actualització i reciclatge del personal adscrit als organismes responsables en matèria d'igualtat.
- Art. 47.8. Assegurar els drets reproductius i sexuals. Impulsar mesures per evitar embarassos no desitjats.
- Art. 64.2. Fomentar la igualtat de gènere i els comportaments no sexistes en els continguts de les programacions que ofereixin els mitjans.

Acords de governabilitat (2019)

Acord 184. Aprovar una normativa per lluitar contra la violència de gènere que es produeix contra les persones transsexuals abans que hagin pogut fer el canvi de sexe en el registre.

Pla Autonòmic de Reactivació i Transformació Econòmica i Social de les Illes Balears (2020)

Eix 3. Pla de captació de talent.

Eix 6. Pla d'accés a l'habitatge.

Eix 7. Pla d'impuls d'un sector lligat a la cura de les persones.

Eix transversal. Pla de modernització de l'Administració i agilització administrativa.

Eix 1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	Prevenir i erradicar les violències masclistes i oferir atenció.
<i>Línia d'actuació</i>	1.0. Desenvolupar accions comunes davant les violències masclistes.
<i>Mesures</i>	Promoure i reforçar la investigació sobre les causes, les característiques i les dificultats per identificar els problemes i les conseqüències de la violència masclista.
<i>Indicadors</i>	Nombre de convocatòries. Recursos econòmics invertits.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Associacions especialitzades

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	Prevenir i erradicar les violències masclistes i oferir atenció.
<i>Línia d'actuació</i>	1.0. Desenvolupar accions comunes davant les violències masclistes.
<i>Mesures</i>	Impulsar des de l'Observatori d'Igualtat l'anàlisi sobre violències masclistes.
<i>Indicadors</i>	Nombre de monogràfics elaborats. Informació difosa (població beneficiària, mitjans de difusió, pressupost invertit). Estadístiques elaborades.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	Prevenir i erradicar les violències masclistes i oferir atenció.
<i>Línia d'actuació</i>	1.0. Desenvolupar accions comunes davant les violències masclistes.
<i>Mesures</i>	Tenir en compte les diferents interseccionalitats a l'hora d'impulsar les mesures necessàries perquè totes les dones víctimes de violència masclista puguin ser informades, de manera adequada al seu nivell de coneixement i característiques, de quins són els seus drets i perquè puguin accedir en igualtat a la xarxa de recursos d'atenció a les violències masclistes.
<i>Indicadors</i>	Nombre de casos atesos. Diversitat dels recursos.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	FELIB

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes.
<i>Objectiu</i>	Prevenir i erradicar les violències masclistes i oferir atenció.
<i>Línia d'actuació</i>	1.0. Desenvolupar accions comunes davant les violències masclistes.
<i>Mesures</i>	Mantenir el servei d'informació a les dones víctimes de violència masclista disponible les 24 hores, 365 dies, i optimitzar l'ús del servei com a eina de consulta per a professionals per a la detecció i la intervenció.
<i>Indicadors</i>	Nombre de casos atesos. Professionals que s'han beneficiat d'aquest servei.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	Prevenir i erradicar les violències masclistes i oferir atenció.
<i>Línia d'actuació</i>	1.0. Desenvolupar accions comunes davant les violències masclistes.
<i>Mesures</i>	Incorporar un programa socioeducatiu dirigit a menors autors d'accions de violència masclista.
<i>Indicadors</i>	Creació del programa. Informe tècnic de necessitats.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona Conselleria d'Educació i Formació Professional

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.1. Prevenir i erradicar la violència masclista en la parella.
<i>Línia d'actuació</i>	1.1.1. Visibilitzar en els diferents àmbits de la societat la violència masclista en la parella.
<i>Mesures</i>	Elaborar un estudi de casos d'homicidis o temptatives d'homicidis en la parella o exparella a les Illes Balears sobre el procediment judicial i la intervenció dels recursos especialistes per conèixer les mancances del sistema.
<i>Indicadors</i>	Estudi o investigació fets. Resultats de l'estudi o la investigació.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.1. Prevenir i erradicar la violència masclista en la parella.
<i>Línia d'actuació</i>	1.1.1. Visibilitzar en els diferents àmbits de la societat la violència masclista en la parella.
<i>Mesures</i>	Estudiar la situació de les dones majors de 65 anys respecte de la violència masclista en la parella tenint en compte altres factors de vulnerabilitat.
<i>Indicadors</i>	Estudi o investigació fets. Resultats de l'estudi o la investigació.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars Conselleria d'Afers Socials i Esports

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.1. Prevenir i erradicar la violència masclista en la parella.
<i>Línia d'actuació</i>	1.1.1. Visibilitzar en els diferents àmbits de la societat la violència masclista en la parella.
<i>Mesures</i>	Estudiar la situació de dones víctimes de violència masclista i la intersecció amb altres factors de vulnerabilitat, com la diversitat funcional, addiccions, situació d'exclusió social i filles i fills.
<i>Indicadors</i>	Estudi o investigació de fets. Resultats de l'estudi o la investigació.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars Conselleria d'Afers Socials i Esports

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.1. Prevenir i erradicar la violència masclista en la parella.
<i>Línia d'actuació</i>	1.1.1. Visibilitzar en els distints àmbits de la societat la violència masclista en la parella.
<i>Mesures</i>	Dur a terme campanyes de sensibilització destinades a generar canvis i modificacions en les actituds de la població que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista en la parella, la reducció dels factors de risc i la sensibilització de la ciutadania.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de campanyes de sensibilització. Nombre de persones beneficiàries per sexe. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.1. Prevenir i erradicar la violència masclista en la parella.
<i>Línia d'actuació</i>	1.1.2. Desenvolupar mesures de sensibilització i prevenció de la violència masclista en la parella.
<i>Mesures</i>	Promoure accions de sensibilització pel que fa a la violència masclista en la parella o exparella per mitjà de les xarxes socials.
<i>Indicadors</i>	Nombre d'accions de sensibilització. Inversió econòmica total. Total de persones beneficiàries.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.1. Prevenir i erradicar la violència masclista en la parella.
<i>Línia d'actuació</i>	1.1.3. Desenvolupar estratègies de prevenció de la violència masclista en la parella, tenint en compte l'heterogeneïtat de dones i la seva diversitat, al llarg de tota la seva vida.
<i>Mesures</i>	Dur a terme campanyes d'informació, de sensibilització i de prevenció de la violència masclista en l'àmbit de la parella i visibilitzar la diversitat i les dones de col·lectius especialment vulnerables. Incloure els serveis específics de la xarxa socio sanitària per tal de donar una atenció integral a aquestes situacions.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de campanyes. Elaboració d'un protocol i seguiment. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports Conselleria de Salut i Consum

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.1. Prevenir i erradicar la violència masclista en la parella.
<i>Línia d'actuació</i>	1.1.4. Prevenir la violència masclista en la parella des de la infància, l'adolescència i la joventut.
<i>Mesures</i>	Desenvolupar accions transversals de formació, sensibilització i prevenció de la violència masclista en l'àmbit de la parella o exparella en els àmbits de l'educació formal i la no formal, en l'àmbit esportiu, l'oci i el temps lliure.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus d'accions. Nombre de persones beneficiàries per sexe.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars

<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Conselleria d'Afers Socials i Esports
<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.1. Prevenir i erradicar la violència masclista en la parella.
<i>Línia d'actuació</i>	1.1.5. Impulsar bones pràctiques professionals pel que fa al tractament periodístic de la violència masclista en la parella o exparella.
<i>Mesures</i>	Assegurar la formació en perspectiva de gènere dels i de les professionals que desenvolupen tasques d'informació i premsa.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de formacions. Elaboració, seguiment i revisió d'una guia de bones pràctiques. Inversió econòmica en formació.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Conselleria d'Afers Socials i Esports

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.2. Millorar la detecció dels casos de violència masclista en la parella, la resposta institucional i la protecció a les dones i les seves filles i fills.
<i>Línia d'actuació</i>	1.2.1. Protegir les dones i les seves filles i fills, enfortir la seva seguretat i millorar la seva llibertat en tots els àmbits.
<i>Mesures</i>	Elaborar una avaluació anual de l'eficàcia dels recursos disponibles a les Illes Balears en matèria de violència contra les dones i els seus fills.
<i>Indicadors</i>	Avaluació, seguiment i nombre de recursos disponibles.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes</i>	Ajuntaments

<i>col·laboradors</i>	
-----------------------	--

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.2. Millorar la detecció dels casos de violència masclista en la parella, la resposta institucional i la protecció a les dones i les seves filles i fills.
<i>Línia d'actuació</i>	1.2.1. Protegir les dones i les seves filles i fills, enfortir la seva seguretat i millorar la seva llibertat en tots els àmbits.
<i>Mesures</i>	Analitzar i revisar els qüestionaris de valoració del risc que s'utilitzen en els diferents serveis en els casos en què la dona no ha presentat denúncia. Implementació d'un únic qüestionari per a tots els serveis de la comunitat autònoma.
<i>Indicadors</i>	Creació d'un qüestionari i seguiment. Propostes de millora i tipus.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Ajuntaments

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.2. Millorar la detecció dels casos de violència masclista en la parella, la resposta institucional i la protecció a les dones i les seves filles i fills.
<i>Línia d'actuació</i>	1.2.1. Protegir les dones i les seves filles i fills, enfortir la seva seguretat i millorar la seva llibertat en tots els àmbits.
<i>Mesures</i>	Desenvolupament de la legislació bàsica dels centres d'informació i d'assessorament a les dones.
<i>Indicadors</i>	Nombre de dones ateses i tipus d'atenció.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.2. Millorar la detecció dels casos de violència masclista en la parella, la resposta institucional i la protecció a les dones i les seves filles i fills.
<i>Línia d'actuació</i>	1.2.1. Protegir les dones i les seves filles i fills, enfortir la seva seguretat i millorar la seva llibertat en tots els àmbits.
<i>Mesures</i>	Promocionar el projecte Iris, base de dades confidencial de protecció de víctimes de violència de gènere.
<i>Indicadors</i>	Elaboració d'un nou conveni. Estratègies de promoció que s'han fet servir. Nombre de dones beneficiàries del projecte Iris.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.2. Millorar la detecció dels casos de violència masclista en la parella, la resposta institucional i la protecció a les dones i les seves filles i fills.
<i>Línia d'actuació</i>	1.2.2. Garantir un servei integral per a l'atenció de les dones víctimes de violència masclista en la parella o exparella.
<i>Mesures</i>	Millorar l'accés de les dones víctimes de violència masclista als cursos de formació per a l'ocupació finançats per les administracions públiques de les Illes Balears.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de places ocupades. Percentatge de matrícula.
<i>Organismes responsables</i>	SOIB
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.2. Millorar la detecció dels casos de violència masclista en la parella, la resposta institucional i la protecció a les dones i les seves filles i fills.
<i>Línia d'actuació</i>	1.2.2. Garantir un servei integral per a l'atenció de les dones víctimes de violència masclista en la parella o exparella.
<i>Mesures</i>	Promoure la contractació laboral de dones víctimes de violència masclista.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de contractes impulsats. Nombre de dones beneficiàries.
<i>Organismes responsables</i>	SOIB
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.2. Millorar la detecció dels casos de violència masclista en la parella, la resposta institucional i la protecció a les dones i les seves filles i fills.
<i>Línia d'actuació</i>	1.2.2. Garantir un servei integral per a l'atenció de les dones víctimes de violència masclista en la parella o exparella.
<i>Mesures</i>	Col·laborar amb l'Administració de justícia per millorar les proves pericials quan sigui necessari per acreditar l'existència i la gravetat del maltractament o de les agressions sexuals.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de casos assistits.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria de Salut i Consum

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.2. Millorar la detecció dels casos de violència masclista en la parella, la resposta institucional i la protecció a les dones i les seves filles i fills.
<i>Línia d'actuació</i>	1.2.2. Garantir un servei integral per a l'atenció de les dones víctimes de violència masclista en la parella o exparella.
<i>Mesures</i>	Establir mecanismes de coordinació entre els centres d'informació i assessorament per a les dones i l'Institut Balear de la Dona per garantir un servei integral.
<i>Indicadors</i>	Mecanismes de coordinació establerts. Nombre de casos atesos als centres.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.2. Millorar la detecció dels casos de violència masclista en la parella, la resposta institucional i la protecció a les dones i les seves filles i fills.
<i>Línia d'actuació</i>	1.2.2. Garantir un servei integral per a l'atenció de les dones víctimes de violència masclista en la parella o exparella.
<i>Mesures</i>	Millorar el procediment mitjançant el qual els fills i filles de dones víctimes de violència masclista tenen un tracte preferent en l'accés a les escoles finançades amb fons públics.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de places. Percentatge de places.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.2. Millorar la detecció dels casos de violència masclista en la parella, la resposta institucional i la protecció a les dones i les seves filles i fills.
<i>Línia d'actuació</i>	1.2.2. Garantir un servei integral per a l'atenció de les dones víctimes de violència masclista en la parella o exparella.
<i>Mesures</i>	Oferir i millorar prestacions econòmiques per cobrir les despeses d'urgència social que tinguin en compte l'especificitat de les situacions derivades de violència masclista, així com ajuts a les filles i fills orfes de víctimes de violència masclista.
<i>Indicadors</i>	Nombre de prestacions econòmiques ofertes.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars Ajuntaments

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.2. Millorar la detecció dels casos de violència masclista en la parella, la resposta institucional i la protecció a les dones i les seves filles i fills.
<i>Línia d'actuació</i>	1.2.3. Millorar l'accés a l'habitatge de les dones en situació de violència masclista atenent la seva diversitat i al llarg de tot el cicle vital, amb especial cura de les dones grans.
<i>Mesures</i>	Vetlar pel tracte preferent i la revisió de la normativa relativa a l'adjudicació i l'accés de l'habitatge protegit (sigui en forma de lloguer residencial o propietat) per a les dones víctimes de violència masclista.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de mesures. Nombre de beneficiàries.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Mobilitat i Habitatge
<i>Organismes col·laboradors</i>	IBAVI Consells insulars

	Institut Balear de la Dona
<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.3. Millorar la resposta institucional i el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats.
<i>Línia d'actuació</i>	1.3.1. Garantir la formació en perspectiva de gènere de tots els empleats públics de l'Administració pública.
<i>Mesures</i>	Elaborar un diagnòstic periòdic per conèixer el grau de formació sobre la matèria de violència masclista del personal de les administracions públiques i, d'acord amb aquest diagnòstic, modificar la programació formativa.
<i>Indicadors</i>	Diagnòstic i actualització del material. Nombre de persones beneficiàries.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Escola Balear d'Administració Pública Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.3. Millorar la resposta institucional i el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats.
<i>Línia d'actuació</i>	1.3.1. Garantir la formació en perspectiva de gènere de tots els empleats públics de l'Administració pública.
<i>Mesures</i>	Dur a terme programes de sensibilització i formació contínua per al personal de l'Administració pública.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de cursos. Nombre de persones beneficiàries.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes</i>	Escola Balear d'Administració Pública

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.3. Millorar la resposta institucional i el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats
<i>Línia d'actuació</i>	1.3.1. Garantir la formació en perspectiva de gènere de tots els empleats públics de l'Administració pública.
<i>Mesures</i>	Revisió del conveni amb 112 per ampliar el servei d'informació a les dones víctimes de violència masclista en la parella o exparella a totes les formes de violència masclista.
<i>Indicadors</i>	Novetats introduïdes en el conveni amb 112. Conseqüències d'aquestes novetats.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.3. Millorar la resposta institucional i el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats.
<i>Línia d'actuació</i>	1.3.1. Garantir la formació en perspectiva de gènere de tots els empleats públics de l'Administració pública.
<i>Mesures</i>	Mantenir i oferir el Servei de Teletraducció (servei especialitzat dirigit a professionals de serveis d'atenció a la dona).
<i>Indicadors</i>	Nombre de serveis oferts. Nombre de persones beneficiàries.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.3. Millorar la resposta institucional i el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats.
<i>Línia d'actuació</i>	1.3.1. Garantir la formació en perspectiva de gènere de tots els empleats públics de l'Administració pública.
<i>Mesures</i>	Establir protocols d'actuació comuns per a tota l'Administració pública de la Comunitat Autònoma per a les situacions de violència masclista en la parella o exparella.
<i>Indicadors</i>	Elaboració del protocol i seguiment.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars Ajuntaments

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.3. Millorar la resposta institucional i el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats.
<i>Línia d'actuació</i>	1.3.2. Garantir el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats en l'atenció de les víctimes de violència de gènere.
<i>Mesures</i>	Revisar el protocol interinsitucional.
<i>Indicadors</i>	Aspectes del protocol que han estat modificats. Informe tècnic de pertinència d'aquesta revisió.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Delegació del Govern Ajuntaments

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.3. Millorar la resposta institucional i el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats
<i>Línia d'actuació</i>	1.3.2. Garantir el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats en l'atenció de les víctimes de violència de gènere.
<i>Mesures</i>	Desenvolupar un sistema d'acreditació de les víctimes de violència masclista en la parella que sigui comú a les Illes Balears.
<i>Indicadors</i>	Creació i desenvolupament del sistema. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Ajuntaments

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.3. Millorar la resposta institucional i el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats
<i>Línia d'actuació</i>	1.3.2. Garantir el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats en l'atenció de les víctimes de violència de gènere.
<i>Mesures</i>	Personar-se en els procediments per violència masclista que causin la mort o lesions greus a dones.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de procediments.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Govern de les Illes Balears
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars Ajuntaments

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.3. Millorar la resposta institucional i el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats.
<i>Línia d'actuació</i>	1.3.2. Garantir el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats en l'atenció de les víctimes de violència de gènere.
<i>Mesures</i>	Oferir atenció psicològica a familiars de dones assassinades per violència masclista.
<i>Indicadors</i>	Nombre dels serveis que s'han ofert.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.3. Millorar la resposta institucional i el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats.
<i>Línia d'actuació</i>	1.3.2. Garantir el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats en l'atenció de les víctimes de violència de gènere.
<i>Mesures</i>	Avançar perquè els serveis d'atenció a la violència de gènere puguin tenir accés a VIOGEN, malgrat que sigui per consultar i notificar incidències.
<i>Indicadors</i>	Manteniment i seguiment del sistema. Propostes de millora i tipus (informe).
<i>Organismes responsables</i>	Govern de les Illes Balears
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.3. Millorar la resposta institucional i el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats.
<i>Línia d'actuació</i>	1.3.2. Garantir el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats en l'atenció de les víctimes de violència de gènere.
<i>Mesures</i>	Desenvolupar una eina informàtica de caràcter informatiu en la qual es concretin tots els recursos i mesures de suport disponibles dirigits a les dones víctimes de violència masclista de les Illes Balears, i que sigui adaptable a les necessitats dels diferents serveis i administracions de la base de dades VGSIC.
<i>Indicadors</i>	Nombre de dones ateses i tipus d'atenció.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.3. Millorar la resposta institucional i el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats.
<i>Línia d'actuació</i>	1.3.2. Garantir el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats en l'atenció de les víctimes de violència de gènere.
<i>Mesures</i>	Desenvolupar la legislació bàsica dels criteris i les condicions mínimes de qualitat i funcionament del serveis d'acolliment.
<i>Indicadors</i>	Desplegament legislatiu.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.3. Millorar la resposta institucional i el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats.
<i>Línia d'actuació</i>	1.3.2. Garantir el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats en l'atenció de les víctimes de violència de gènere.
<i>Mesures</i>	Establir mecanismes de coordinació entre els centres d'informació i d'assessorament per a les dones i l'Institut Balear de la Dona per garantir una resposta institucional de la mateixa qualitat a totes les dones víctimes de violència masclista.
<i>Indicadors</i>	Mecanismes de coordinació establerts. Nombre de casos atesos. Nombre de dones beneficiàries.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.3. Millorar la resposta institucional i el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats.
<i>Línia d'actuació</i>	1.3.2. Garantir el treball en xarxa de les administracions i dels serveis implicats en l'atenció de les víctimes de violència de gènere.
<i>Mesures</i>	Desenvolupar accions específiques de millora del centre coordinador de les ordres de protecció.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus d'accions.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.1. Incrementar les accions relacionades amb la visibilització de la violència sexual.
<i>Mesures</i>	Campanyes de sensibilització i formació destinades a visibilitzar totes les formes de violència contra les dones.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de campanyes.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.1. Incrementar les accions relacionades amb la visibilització de la violència sexual.
<i>Mesures</i>	Analitzar la importància que té el fenomen d'usar les tecnologies i les xarxes socials com a eina per exercir la violència masclista, amb l'objectiu de dissenyar actuacions específiques per combatre-la.
<i>Indicadors</i>	Elaboració de l'estudi i conclusions.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.1. Incrementar les accions relacionades amb la visibilització de la violència sexual.
<i>Mesures</i>	Avançar en el coneixement de totes les formes de violència contra les dones dins i fora de l'àmbit de la parella.
<i>Indicadors</i>	Elaboració de l'estudi i conclusions.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.1. Incrementar les accions relacionades amb la visibilització de la violència sexual.
<i>Mesures</i>	Oferir atenció social i acompanyament a les víctimes de violència sexual des que es detecta el cas fins que la víctima es recupera.
<i>Indicadors</i>	Nombre de serveis. Seguiment dels serveis oferts.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria de Salut i Consum

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.1. Incrementar les accions relacionades amb la visibilització de la violència sexual.
<i>Mesures</i>	Posar a l'abast de les víctimes de violència sexual l'atenció i el tractament psicològic especialitzat.
<i>Indicadors</i>	Existència del servei i nombre de tractaments que s'han duit a terme.
<i>Organismes responsables</i>	Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.1. Incrementar les accions relacionades amb la visibilització de la violència sexual.
<i>Mesures</i>	Facilitar assistència jurídicoprocesal amb perspectiva de gènere a les víctimes d'agressions sexuals.
<i>Indicadors</i>	Existència de l'assistència. Nombre de casos assistits.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.1. Incrementar les accions relacionades amb la visibilització de la violència sexual.
<i>Mesures</i>	Vetlar per la protecció de la intimitat de les víctimes d'agressions sexuals o violacions sol·licitant a la institució pertinent la retirada de les imatges que hagin estat divulgades per xarxes socials.
<i>Indicadors</i>	Nombre de peticions de retirada de imatges. Nombre de casos atesos.
<i>Organismes responsables</i>	Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.1. Incrementar les accions relacionades amb la visibilització de la violència sexual.
<i>Mesures</i>	Proporcionar a les víctimes de violència sexual un full de ruta dels procediments i els passos que ha de seguir des del moment posterior a la situació de violència sexual fins a la recuperació, incloses les ajudes públiques a les quals té accés.
<i>Indicadors</i>	Edició del full de ruta. Tipus de material editat. Quantitat de material proporcionat. Mitjans amb els quals s'ha fet la difusió. Actualització del material.
<i>Organismes responsables</i>	Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.2. Desenvolupar accions específiques de prevenció de les violències sexuals.
<i>Mesures</i>	Adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de mesures.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.2. Desenvolupar accions específiques de prevenció de les violències sexuals.
<i>Mesures</i>	Elaborar i millorar els instruments, els protocols, les guies per al diagnòstic precoç i l'assistència en les agressions sexuals dins i fora de l'àmbit de la parella.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus d'instruments. Nivells d'aplicació. Nombre i tipus propostes de millora.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria de Salut Consells insulars Ajuntaments

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.2. Desenvolupar accions específiques de prevenció de les violències sexuals.
<i>Mesures</i>	Desenvolupar accions específiques de prevenció de la mutilació genital femenina.
<i>Indicadors</i>	Nombre d'accions desenvolupades.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria de Salut i Consum

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.2. Desenvolupar accions específiques de prevenció de les violències sexuals.
<i>Mesures</i>	Elaborar material de sensibilització per prevenir i reduir l'accés a pornografia.
<i>Indicadors</i>	Material. Nombre de persones beneficiàries.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars Ajuntaments

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.3. Abolir la prostitució al territori de les Illes Balears i combatre el tràfic d'éssers humans i l'ESIA.
<i>Mesures</i>	Executar el Pla Autonòmic de 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).
<i>Indicadors</i>	Avaluació i seguiment del Pla.
<i>Organismes responsables</i>	Govern de les Illes Balears
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars Entitats signants del Pla

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.3. Abolir la prostitució al territori de les Illes Balears i combatre el tràfic d'éssers humans i l'ESIA.
<i>Mesures</i>	Elaborar i difondre estudis sobre prostitució, el tràfic d'éssers humans i l'explotació sexual infantil i adolescent a les Illes Balears (ESIA).
<i>Indicadors</i>	Nombre d'estudis i població beneficiària. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.3. Abolir la prostitució al territori de les Illes Balears i combatre el tràfic d'éssers humans i l'ESIA.
<i>Mesures</i>	Mantenir el recurs especialitzat d'acolliment temporal i incorporar altres pisos o recursos específics adreçats a les dones que volen allunyar-se del context de la prostitució i/o que siguin víctimes de tràfic i explotació sexual.
<i>Indicadors</i>	Nombre de pisos o altres recursos específics disponibles. Població beneficiària.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball Conselleria d'Afers Socials i Esports SOIB Ajuntaments de Palma, Calvià, Eivissa i Sant Antoni Entitats especialitzades

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.3. Abolir la prostitució al territori de les Illes Balears i combatre el tràfic d'éssers humans i l'ESIA.
<i>Mesures</i>	Desenvolupar una eina de valoració i detecció de l'ESIA dirigida a professionals de l'àmbit de l'educació, serveis socials, protecció de menors i de justícia juvenil i altres perfils professionals.
<i>Indicadors</i>	Desenvolupament d'aquesta eina. Persones beneficiàries.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports Conselleria d'Educació i Formació Professional Consells insulars

	Ajuntaments
--	-------------

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.3. Abolir la prostitució al territori de les Illes Balears i combatre el tràfic d'éssers humans i l'ESIA.
<i>Mesures</i>	Desenvolupar una guia de prevenció del consum i la visualització de pornografia dirigida a adolescents i famílies.
<i>Indicadors</i>	Existència de la guia. Nombre de persones beneficiàries.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars Conselleria d'Educació i Formació Professional Conselleria d'Afers Socials i Esports

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.3. Abolir la prostitució al territori de les Illes Balears i combatre el tràfic d'éssers humans i l'ESIA.
<i>Mesures</i>	Crear un grup d'assessorament jurídic per avançar cap a l'abolició de la prostitució a les Illes Balears.
<i>Indicadors</i>	Creació del grup i seguiment.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports Conselleria d'Educació i Formació Professional Conselleria de Salut i Consum Consells insulars Ajuntaments

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.4. Incorporar la perspectiva de gènere en el desenvolupament de les mesures de millora del turisme post-COVID-19.
<i>Mesures</i>	Incorporar la perspectiva de gènere en els plans de millora del turisme i crear una estratègia d'activació en el marc del Pla Autonòmic de Reactivació Econòmica i Social de les Illes Balears.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus d'accions a les quals s'ha incorporat la perspectiva de gènere.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.4. Lluitar contra la violència sexual.
<i>Línia d'actuació</i>	1.4.4. Incorporar la perspectiva de gènere en el desenvolupament de les mesures de millora del turisme post-COVID-19.
<i>Mesures</i>	Fer campanyes d'informació i sensibilització per al sector turístic sobre la igualtat i la prevenció de les violències sexuals.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de campanyes. Persones beneficiàries per sexe. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.5. Visibilitzar i actuar davant les altres formes de violència masclista en tots els àmbits.
<i>Línia d'actuació</i>	1.5.1. Sensibilitzar la ciutadania sobre les diferents formes de violència masclista i els àmbits en els quals s'exerceixen.
<i>Mesures</i>	Dur a terme campanyes destinades a la ciutadania en general de formació, sensibilització i prevenció de la violència contra les dones.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de formació. Persones beneficiàries per sexe. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.5. Visibilitzar i actuar davant les altres formes de violència masclista en tots els àmbits.
<i>Línia d'actuació</i>	1.5.1. Sensibilitzar la ciutadania sobre les diferents formes de violència masclista i els àmbits en els quals s'exerceixen.
<i>Mesures</i>	Donar continuïtat a les taules de coordinació i de prevenció de les violències masclistes i promoure la contractació de personal qualificat per impulsar-les.
<i>Indicadors</i>	Nombre de contractacions. Seguiment de l'activitat de les taules.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars Ajuntaments FELIB

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.5. Visibilitzar i actuar davant les altres formes de violència masclista en tots els àmbits.
<i>Línia d'actuació</i>	1.5.1. Sensibilitzar la ciutadania sobre les diferents formes de violència masclista i els àmbits en els quals s'exerceixen.
<i>Mesures</i>	Fomentar actes a les Balears per commemorar el dia 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones.
<i>Indicadors</i>	Nombre d'actes commemoratius per al 25 de novembre. Nombre d'estratègies impulsades.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.5. Visibilitzar i actuar davant les altres formes de violència masclista en tots els àmbits.
<i>Línia d'actuació</i>	1.5.1. Sensibilitzar la ciutadania sobre les diferents formes de violència masclista i els àmbits en els quals s'exerceixen.
<i>Mesures</i>	Crear una xarxa de taules de coordinació.
<i>Indicadors</i>	Creació de la xarxa. Seguiment. Informe tècnic.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona, amb la col·laboració dels consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Ajuntaments FELIB

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.5. Visibilitzar i actuar davant les altres formes de violència masclista en tots els àmbits.
<i>Línia d'actuació</i>	1.5.1. Sensibilitzar la ciutadania sobre les diferents formes de violència masclista i els àmbits en els quals s'exerceixen.
<i>Mesures</i>	Aprovar convocatòries de subvencions dirigides a entitats locals per fomentar el suport a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes; a l'eliminació de qualsevol forma de discriminació per raó de sexe i de prevenció, i a la intervenció davant les violències masclistes.
<i>Indicadors</i>	Convocatòria. Informe tècnic de pertinència.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.5. Visibilitzar i actuar davant les altres formes de violència masclista en tots els àmbits.
<i>Línia d'actuació</i>	1.5.2. Impulsar bones pràctiques professionals pel que fa al tractament periodístic del conjunt de les violències masclistes.
<i>Mesures</i>	Garantir la formació en perspectiva de gènere als professionals dels mitjans de comunicació tant de titularitat privada com pública.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de formacions. Nombre i tipus d'actualitzacions. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.5. Visibilitzar i actuar davant les altres formes de violència masclista en tots els àmbits.
<i>Línia d'actuació</i>	1.5.2. Impulsar bones pràctiques professionals pel que fa al tractament periodístic del conjunt de les violències masclistes.
<i>Mesures</i>	Establir programes de formació i actualització contínua als professionals dels mitjans de comunicació de titularitat pública.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de formacions. Nombre i tipus d'actualitzacions. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.5. Visibilitzar i actuar davant les altres formes de violència masclista en tots els àmbits.
<i>Línia d'actuació</i>	1.5.2. Impulsar bones pràctiques professionals pel que fa al tractament periodístic del conjunt de les violències masclistes.
<i>Mesures</i>	Establir un conveni de col·laboració amb els mitjans de comunicació de titularitat pública per garantir la perspectiva de gènere en el desenvolupament de la tasca periodística.
<i>Indicadors</i>	Conveni de col·laboració. Informe tècnic de pertinència.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona IB3 Radiotelevisió de les Illes Balears

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.5. Visibilitzar i actuar davant les altres formes de violència masclista en tots els àmbits.
<i>Línia d'actuació</i>	1.5.3. Adequar la resposta institucional a totes les formes de violència contra les dones.
<i>Mesures</i>	Millorar el sistema de recollida de dades unificat VGSIC d'acord amb uns mateixos paràmetres de recollida d'informació de la xarxa de serveis i recursos.
<i>Indicadors</i>	Elaboració. Seguiment de la xarxa.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.5. Visibilitzar i actuar davant les altres formes de violència masclista en tots els àmbits.
<i>Línia d'actuació</i>	1.5.3. Adequar la resposta institucional a totes les formes de violència contra les dones.
<i>Mesures</i>	Apropar els punts d'informació a les dones víctimes de violència masclista (centres d'atenció integral).
<i>Indicadors</i>	Nombre de punts d'informació. Nombre de dones ateses i tipus d'atenció. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.5. Visibilitzar i actuar davant les altres formes de violència masclista en tots els àmbits.
<i>Línia d'actuació</i>	1.5.3. Adequar la resposta institucional a totes les formes de violència contra les dones.
<i>Mesures</i>	Crear un centre d'igualtat i d'emergència per a l'atenció integral de les dones.
<i>Indicadors</i>	Creació del centre. Persones beneficiàries.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars (gestió) Ajuntaments (manteniment)

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.6. Promoure un canvi de valors i avançar cap a una societat més igualitària.
<i>Línia d'actuació</i>	1.6.1. Assegurar l'atenció amb perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut.
<i>Mesures</i>	Elaborar i implementar un pla de prevenció i abordatge adreçat a l'erradicació de la mutilació genital femenina de les dones a les Illes Balears.
<i>Indicadors</i>	Millora del Protocol de prevenció i atenció a les dones i nines sobre la mutilació genital femenina. Formació especialitzada en mutilació genital femenina adreçada a totes les persones professionals de salut comunitària.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Salut i Consum
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.6. Promoure un canvi de valors i avançar cap a una societat més igualitària.
<i>Línia d'actuació</i>	1.6.1. Assegurar una atenció integral a dones, filles i fills víctimes de violència masclista.
<i>Mesures</i>	Desenvolupar la formació obligatòria en violència masclista.
<i>Indicadors</i>	Nombre de persones formades. Avaluació de la formació. Participació equilibrada de les persones professionals dels diferents àmbits de la salut.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Salut i Consum
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.6. Promoure un canvi de valors i avançar cap a una societat més igualitària.
<i>Línia d'actuació</i>	1.6.1. Assegurar una atenció integral a dones, filles i fills víctimes de violència masclista.
<i>Mesures</i>	Fer un cribratge de violència masclista a totes les dones menors de 14 anys que són ateses a atenció primària.
<i>Indicadors</i>	Nombre de cribratges (història clínica).
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Salut i Consum
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	1. Prevenció, erradicació i atenció de les violències masclistes
<i>Objectiu</i>	1.6. Promoure un canvi de valors i avançar cap a una societat més igualitària.
<i>Línia d'actuació</i>	1.6.1. Assegurar una atenció integral a dones, filles i fills víctimes de violència masclista.
<i>Mesures</i>	Oferir una atenció integral a les dones, filles i fills víctimes de violència masclista.
<i>Indicadors</i>	Nombre de valoracions. Plans d'actuació fets i casos diagnosticats.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Salut i Consum
<i>Organismes col·laboradors</i>	

Eix 2: Coeducació, models igualitaris i formació

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit educatiu i les polítiques educatives.
<i>Mesures</i>	Proposar la creació d'un organisme autònom específic per implementar la coeducació i la perspectiva de gènere en l'àmbit educatiu i les polítiques educatives.
<i>Indicadors</i>	Proposta de creació d'un organisme autònom específic per implementar la coeducació i la perspectiva de gènere en l'àmbit educatiu i les polítiques educatives.
<i>Organismes responsables</i>	Govern de les Illes Balears
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit educatiu i les polítiques educatives.
<i>Mesures</i>	Garantir la presència d'eines en els plans d'estudis i guies docents de tots els nivells educatius perquè la perspectiva de gènere efectivament s'apliqui.
<i>Indicadors</i>	Nombre de plans amb eines per aplicar la perspectiva de gènere.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Conselleria de Fons Europeus, Universitat i Cultura
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit educatiu i les polítiques educatives.
<i>Mesures</i>	Incloure el projecte coeducatiu en els documents institucionals de caràcter permanent.
<i>Indicadors</i>	Presència del projecte en els documents. Aplicació efectiva del projecte.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit educatiu i les polítiques educatives.
<i>Mesures</i>	Estudiar l'ús dels espais als patis de les escoles i impulsar experiències i bones pràctiques o iniciatives sobre patis coeducatius. Posar en marxa una experiència pilot basada en experiències d'èxit. Avaluar el projecte pilot per traslladar-lo i adaptar-lo a la resta d'escoles.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus d'espais ocupats per nins i nines. Nombre d'activitats desenvolupades per nins i nines als patis de les escoles. Consciència dels infants sobre l'ús de l'espai del pati avaluada a partir de tutories grupals sobre el tema.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit educatiu i les polítiques educatives.
<i>Mesures</i>	Desenvolupar accions formatives en igualtat dirigides a les persones designades en els consells escolars per donar resposta al compliment de la Llei 11/2016.
<i>Indicadors</i>	Nombre de cursos de formació en igualtat per les persones designades en els consells escolars. Nombre d'hores de formació. Nombre de persones assistents segregades per sexe.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.2. Desenvolupar la Llei 11/2016 pel que fa a l'àmbit educatiu.
<i>Mesures</i>	Impulsar els plans d'igualtat en els centres educatius.
<i>Indicadors</i>	Percentatge de centres educatius que compleixen els plans d'igualtat. Qualitat dels plans.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.2. Desenvolupar la Llei 11/2016 pel que fa a l'àmbit educatiu.
<i>Mesures</i>	Fer un seguiment sobre el compliment de la normativa per part d'inspecció educativa i complementar-lo amb informes periòdics.
<i>Indicadors</i>	Percentatge de la Llei que es compleix.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.3. Desenvolupar el Pla de Coeducació de les Illes Balears.
<i>Mesures</i>	Fer un seguiment del compliment de la normativa a partir dels mecanismes establerts en el Pla de Coeducació.
<i>Indicadors</i>	Percentatge de resultats positius en les valoracions (percentatge de centres educatius que compleixen la normativa).
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.3. Desenvolupar el Pla de Coeducació de les Illes Balears.
<i>Mesures</i>	Intervenir en l'àmbit educatiu per prevenir i detectar les violències masclistes i LGTBI-fòbiques i actuar davant aquestes amb l'elaboració i la revisió de documentació.
<i>Indicadors</i>	Percentatge de casos guiats amb èxit a partir de la documentació.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.3. Desenvolupar el Pla de Coeducació de les Illes Balears.
<i>Mesures</i>	Desenvolupar el Protocol de prevenció, detecció i intervenció de la violència masclista als centres educatius.
<i>Indicadors</i>	Elaboració del Protocol. Nombre de vegades que s'ha aplicat el Protocol.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.4. Fomentar el nomenament de la figura de l'agent i les coordinadores i coordinadors de coeducació en els centres educatius.
<i>Mesures</i>	Formar personal docent en agents de coeducació.
<i>Indicadors</i>	Nombre de persones beneficiades (per sexe). Nombre total d'agents de coeducació a les Balears. Propostes de millora del programa.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.4. Fomentar el nomenament de la figura de l'agent i les coordinadores i coordinadors de coeducació en els centres educatius.
<i>Mesures</i>	Vetlar perquè es faci efectiu el nomenament dels agents de coeducació a tots els centres educatius.
<i>Indicadors</i>	Nombre d'agents de coeducació.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.4. Fomentar el nomenament de la figura de l'agent i les coordinadores i coordinadors de coeducació en els centres educatius.
<i>Mesures</i>	Organitzar trobades periòdiques d'agents de coeducació per posar en comú bones pràctiques coeducatives.
<i>Indicadors</i>	Nombre de trobades. Satisfacció sobre la qualitat de les trobades. Reflex posterior en els centres de les bones pràctiques.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.5. Fomentar la coeducació i l'impuls d'una educació respectuosa amb la diversitat d'orientació sexual i gènere partint del concepte de la interseccionalitat i la perspectiva de gènere.
<i>Mesures</i>	Incrementar el temps necessari als agents de coeducació dels centres educatius i al professorat implicat en el foment de la coeducació per impulsar projectes i accions per fomentar la coeducació.
<i>Indicadors</i>	Percepció de la suficiència del temps disposat. Nombre de projectes i accions duits a terme. Incidència dels projectes en l'alumnat a partir de qüestionaris o activitats d'avaluació.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.5. Fomentar la coeducació i l'impuls d'una educació respectuosa amb la diversitat d'orientació sexual i gènere partint del concepte de la interseccionalitat i la perspectiva de gènere.
<i>Mesures</i>	Programar setmanes temàtiques amb projectes elaborats per l'alumnat sobre violències masclistes, orientació sexual i gènere.
<i>Indicadors</i>	Nombre de participants. Implicació i consciència de l'alumnat en la temàtica dels projectes a partir de qüestionaris d'avaluació.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.5. Fomentar la coeducació i l'impuls d'una educació respectuosa amb la diversitat d'orientació sexual i gènere partint del concepte de la interseccionalitat i la perspectiva de gènere.
<i>Mesures</i>	Promoure accions formatives i de sensibilització sobre models igualitari.
<i>Indicadors</i>	Nombre de formacions. Nombre de professors i professores que han participat en accions formatives.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.5. Fomentar la coeducació i l'impuls d'una educació respectuosa amb la diversitat d'orientació sexual i gènere partint del concepte de la interseccionalitat i la perspectiva de gènere.
<i>Mesures</i>	Fer actes entorn dels dies commemoratius del 8 de març (Dia Internacional de la Dona), del 25 de novembre (Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones) i d'altres dates significatives per la igualtat.
<i>Indicadors</i>	Nombre de centres que han fet actes. Nombre d'alumnes participants. Grau de participació de la comunitat educativa. Durada dels actes.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.6. Impulsar la formació en perspectiva de gènere i coeducació de totes i tots els professionals de la comunitat educativa.
<i>Mesures</i>	Revisar els cursos impartits per la Conselleria d'Educació per verificar que inclouen la perspectiva de gènere i coeducativa.
<i>Indicadors</i>	Nombre de cursos revisats. Nombre de modificacions fetes. Tipus de modificacions.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.6. Impulsar la formació en perspectiva de gènere i coeducació de totes i tots els professionals de la comunitat educativa.
<i>Mesures</i>	Donar continuïtat als programes de formació amb perspectiva de gènere i incorporar noves activitats formatives dirigides al personal docent i no docent.
<i>Indicadors</i>	Satisfacció de la formació a partir de qüestionaris. Nombre de persones beneficiades (per sexe). Nombre de noves activitats. Inversió econòmica. Percentatge de la procedència del personal docent (infantil, primària, secundària, batxillerat, FP, universitat).
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.6. Impulsar la formació en perspectiva de gènere i coeducació de totes i tots els professionals de la comunitat educativa.
<i>Mesures</i>	Impulsar el títol d'especialista universitari en coeducació.
<i>Indicadors</i>	Inversió econòmica. Nombre de persones beneficiades per sexe. Satisfacció de la formació a partir de qüestionaris.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Universitat de les Illes Balears

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.6. Impulsar la formació en perspectiva de gènere i coeducació de totes i tots els professionals de la comunitat educativa.
<i>Mesures</i>	Organitzar tallers i activitats als centres per a tota la comunitat educativa.
<i>Indicadors</i>	Nombre de centres que han organitzat activitats. Nombre de participants de la comunitat en les accions.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona Ajuntaments Consells insulars

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.6. Impulsar la formació en perspectiva de gènere i coeducació de totes i tots els professionals de la comunitat educativa.
<i>Mesures</i>	Incorporar en les titulacions universitàries de magisteri una assignatura específica en coeducació.
<i>Indicadors</i>	Existència de l'assignatura i satisfacció del contingut a partir de qüestionaris. Nombre de persones beneficiades (per sexe).
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Universitat de les Illes Balears

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.6. Impulsar la formació en perspectiva de gènere i coeducació de totes i tots els professionals de la comunitat educativa.
<i>Mesures</i>	Revisar les guies docents universitàries, especialment dels estudis de grau d'educació i de ciències de la salut, i incorporar-hi la perspectiva de gènere.
<i>Indicadors</i>	Nombre de guies docents revisades. Nombre de guies docents que s'han modificat.
<i>Organismes responsables</i>	Universitat de les Illes Balears
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.1. Promoure i garantir la coeducació en l'àmbit educatiu.
<i>Línia d'actuació</i>	2.1.6. Impulsar la formació en perspectiva de gènere i coeducació de totes i tots els professionals de la comunitat educativa.
<i>Mesures</i>	Formar específicament els equips d'orientació del centre sobre les trajectòries educatives i professionals.
<i>Indicadors</i>	Nombre de campanyes. Nombre de persones beneficiades. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.2. Educar en igualtat en altres àmbits estratègics d'educació no formal.
<i>Línia d'actuació</i>	2.2.1. Afavorir la coeducació en l'àmbit de l'educació no formal.
<i>Mesures</i>	Fer campanyes dirigides a les entitats d'educació no formal sobre la incorporació de la coeducació en la seva tasca.
<i>Indicadors</i>	Nombre de campanyes. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.2. Educar en igualtat en altres àmbits estratègics d'educació no formal.
<i>Línia d'actuació</i>	2.2.1. Afavorir la coeducació en l'àmbit de l'educació no formal.
<i>Mesures</i>	Incorporar la coeducació en la llei de lleure educatiu per a infants i joves de les Illes Balears.
<i>Indicadors</i>	Existència de la formació en igualtat. Inclusió d'accions específiques.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.2. Educar en igualtat en altres àmbits estratègics d'educació no formal.
<i>Línia d'actuació</i>	2.2.1. Afavorir la coeducació en l'àmbit de l'educació no formal.
<i>Mesures</i>	Incorporar en els plecs de contractació de les empreses de temps lliure el requisit de formació en igualtat i coeducació del personal.
<i>Indicadors</i>	Incorporació del requisit. Compliment del requisit. Percentatge de persones amb aquesta formació a les empreses de temps lliure.
<i>Organismes responsables</i>	Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.2. Educar en igualtat en altres àmbits estratègics d'educació no formal.
<i>Línia d'actuació</i>	2.2.1. Afavorir la coeducació en l'àmbit de l'educació no formal.
<i>Mesures</i>	Incorporar la perspectiva de gènere en el desenvolupament de les activitats dels casals i informar i oferir activitats sobre coeducació i perspectiva de gènere.
<i>Indicadors</i>	Nombre d'activitats. Qualitat de les activitats a partir de qüestionaris. Nombre de persones beneficiades (per sexe).
<i>Organismes responsables</i>	Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Ajuntaments

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.3. Prevenir l'ESIA.
<i>Línia d'actuació</i>	2.3.1. Lluitar contra l'accés a la pornografia.
<i>Mesures</i>	Abordar l'ESIA en el marc del 23 de setembre, Dia Internacional contra l'Explotació Sexual i el Tràfic de Dones, Nines i Nins, en tots els àmbits educatius (formal, no formal i famílies).
<i>Indicadors</i>	Actes i accions desenvolupades en els diferents àmbits. Difusió de material.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Institut Balear de la Dona Ajuntaments Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.3. Prevenir l'ESIA.
<i>Línia d'actuació</i>	2.3.1. Lluitar contra l'accés a la pornografia.
<i>Mesures</i>	Formar el professorat en la pedagogia de l'educació afectivosexual; en el comportament segons rols de gènere, i en pràctiques i dinàmiques igualitàries en el desenvolupament de les activitats a l'aula.
<i>Indicadors</i>	Nombre de persones beneficiades. Equilibri en el percentatge dels nivells educatius de procedència del professorat. Satisfacció de la formació a partir de qüestionaris. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Fons Europeus, Universitat i Cultural Conselleria d'Educació i Formació Professional Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria de Salut i Consum

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.3. Prevenir l'ESIA.
<i>Línia d'actuació</i>	2.3.1. Lluitar contra l'accés a la pornografia.
<i>Mesures</i>	Formar en la detecció de bones i males pràctiques relacionals des de la infància.
<i>Indicadors</i>	Nombre de persones beneficiades. Satisfacció de la formació. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.3. Prevenir l'ESIA.
<i>Línia d'actuació</i>	2.3.1. Lluitar contra l'accés a la pornografia.
<i>Mesures</i>	Formar al professorat en perspectiva de gènere, i concretament en l'ESIA.
<i>Indicadors</i>	Nombre de persones beneficiades (per sexe). Satisfacció de la formació. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional i Conselleria d'Afers Socials

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.3. Prevenir l'ESIA.
<i>Línia d'actuació</i>	2.3.1. Lluitar contra l'accés a la pornografia.
<i>Mesures</i>	Dotar el professorat de recursos per detectar possibles situacions d'ESIA en els centres educatius.
<i>Indicadors</i>	Inversió econòmica. Existència d'informació sobre els recursos.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional i Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esport

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.3. Prevenir l'ESIA.
<i>Línia d'actuació</i>	2.3.1. Lluitar contra l'accés a la pornografia.
<i>Mesures</i>	Estudiar la relació que hi ha entre l'accés a la pornografia, durant la infància i l'adolescència, i el consum, en edats adultes, de prostitució i l'explotació sexual.
<i>Indicadors</i>	Elaboració de l'estudi. Inversió econòmica. Publicitat de l'estudi.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona i consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.3. Prevenir l'ESIA.
<i>Línia d'actuació</i>	2.3.2. Fomentar l'educació afectivosexual com a instrument per lluitar contra la pornografia i l'accés a la prostitució i l'ESCIA.
<i>Mesures</i>	Revisar el contingut del programa en tots els sentits pel que fa a l'abordatge de la pornografia. Impulsar altres actuacions de promoció de l'educació afectivosexual en la infància i l'adolescència.
<i>Indicadors</i>	Existència del treball de revisió. Accessibilitat als resultats d'anàlisi.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Salut i Consum
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.3. Prevenir l'ESIA.
<i>Línia d'actuació</i>	2.3.2. Fomentar l'educació afectivosexual com a instrument per lluitar contra la pornografia i l'accés a la prostitució i l'ESCIA.
<i>Mesures</i>	Fomentar el web de Consulta Jove.
<i>Indicadors</i>	Nombre de consultes i persones que hi accedeixen (per edat i sexe). Nombre de campanyes per al foment. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Salut i Consum
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.3. Prevenir l'ESIA.
<i>Línia d'actuació</i>	2.3.2. Fomentar l'educació afectivosexual com a instrument per lluitar contra la pornografia i l'accés a la prostitució i l'ESCIA.
<i>Mesures</i>	Convocar un concurs en diferents formats audiovisuals sobre pornografia, educació afectivosexual i ESIA.
<i>Indicadors</i>	Nombre de participants i curs. Inversió econòmica en la projecció o publicitat.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona Conselleria d'Afers Socials i Esports

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.4. Posar a l'abast de la dona l'accés a la formació permanent i al desenvolupament d'habilitats que millorin la qualitat de vida.
<i>Línia d'actuació</i>	2.4.1. Revertir els obstacles de les dones per accedir a la formació al llarg de la vida.
<i>Mesures</i>	Analitzar els obstacles de les dones en l'accés a la formació permanent al llarg de la vida.
<i>Indicadors</i>	Elaboració de l'anàlisi.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.4. Posar a l'abast de la dona l'accés a la formació permanent i al desenvolupament d'habilitats que millorin la qualitat de vida.
<i>Línia d'actuació</i>	2.4.1. Revertir els obstacles de les dones per accedir a la formació.
<i>Mesures</i>	Establir mesures per eliminar els obstacles detectats.
<i>Indicadors</i>	Nombre de mesures establertes. Import econòmic.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.5. Incrementar l'oferta formativa d'igualtat i de prevenció contra les violències masclistes.
<i>Línia d'actuació</i>	2.5.1. Generar accions formatives de caràcter sectorial d'igualtat i de prevenció de les violències masclistes.
<i>Mesures</i>	Elaborar un estudi sobre la percepció de la violència de gènere en els diferents àmbits sectorials.
<i>Indicadors</i>	Estudi i publicitat dels resultats.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.5. Incrementar l'oferta formativa d'igualtat i de prevenció contra les violències masclistes.
<i>Línia d'actuació</i>	2.5.1. Generar accions formatives de caràcter sectorial d'igualtat i de prevenció de les violències masclistes.
<i>Mesures</i>	Impartir formació al personal dels diferents àmbits sectorials.
<i>Indicadors</i>	Nombre de formacions. Nombre de persones beneficiades. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.5. Incrementar l'oferta formativa d'igualtat i de prevenció contra les violències masclistes.
<i>Línia d'actuació</i>	2.5.1. Generar accions formatives de caràcter sectorial d'igualtat i de prevenció de les violències masclistes.
<i>Mesures</i>	Col·laborar amb la UIB en temes d'igualtat i de prevenció de les violències masclistes.
<i>Indicadors</i>	Reunions i contactes establerts amb la UIB. Nombre de convenis signats. Nombre de col·laboracions. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Universitat de les Illes Balears

<i>Eix</i>	2. Coeducació, models igualitaris i formació
<i>Objectiu</i>	2.6. Promoure un canvi de valors i avançar cap a una societat més igualitària.
<i>Línia d'actuació</i>	2.6.1. Afavorir models lliures de rols de gènere en la programació infantil i adolescent.
<i>Mesures</i>	Emetre publicitat lliure de rols de gènere durant els espais de programació infantil i adolescent i promocionar programes, sèries i d'altres que visibilitzin una mirada cap a la igualtat.
<i>Indicadors</i>	Avaluacions de les programacions realitzades i resultats obtinguts. Nombre de programes nous incorporats en la programació que no representin estereotips de gènere. Nombre de sèries i programes emesos que fomentin la corresponsabilitat i la coeducació entre els infants i els adolescents.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	IB3 Radiotelevisió de les Illes Balears Institut Balear de la Dona

Eix 3: Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe en l'accés al mercat laboral.
<i>Línia d'actuació</i>	3.1.1. Assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats d'homes i dones en l'accés al mercat laboral.
<i>Mesures</i>	Dur a terme polítiques de foment de l'ocupació i l'activitat empresarial que impulsin la presència equilibrada/equitativa de dones i homes en el mercat laboral.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus d'accions. Nombre de persones beneficiàries per sexe.
<i>Organismes responsables</i>	SOIB
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball Institut Balear de la Dona Consells insulars

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe en l'accés al mercat laboral.
<i>Línia d'actuació</i>	3.1.1. Assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats d'homes i dones en l'accés al mercat laboral.
<i>Mesures</i>	Impulsar el registre públic i fer un seguiment i avaluació dels plans d'igualtat.
<i>Indicadors</i>	Nombre de plans d'igualtat inscrits en el registre públic. Inversió econòmica en foment.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe en l'accés al mercat laboral.
<i>Línia d'actuació</i>	3.1.1. Assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats d'homes i dones en l'accés al mercat laboral.
<i>Mesures</i>	Desenvolupar el reglament pel que fa als visats de l'Institut Balear de la Dona per obtenir els beneficis en les empreses derivats de l'elaboració d'un pla d'igualtat.
<i>Indicadors</i>	Reglament. Nombre d'empreses que han sol·licitat el visat.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe en l'accés al mercat laboral.
<i>Línia d'actuació</i>	3.1.1. Assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats d'homes i dones en l'accés al mercat laboral.
<i>Mesures</i>	Desenvolupar mesures d'acció positiva destinades a garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus d'accions. Nombre de persones beneficiàries per sexe.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	SOIB

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe en l'accés al mercat laboral.
<i>Línia d'actuació</i>	3.1.2. Desenvolupar i promoure incentius per a la contractació de dones, especialment per a alts càrrecs.
<i>Mesures</i>	Incentivar la contractació estable i l'ascens professional a nivells superiors de les dones, atenent, amb caràcter prioritari, els sectors i les categories laborals en què estiguin infrarepresentades.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus d'accions. Nombre de persones beneficiàries per sexe.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe en l'accés al mercat laboral.
<i>Línia d'actuació</i>	3.1.3. Eliminar obstacles per a la plena incorporació de les dones en tots els àmbits laborals i garantir-ne la permanència en el treball de qualitat.
<i>Mesures</i>	Ampliar el Pla de Lluita contra la Precarietat Laboral amb la incorporació d'una nova línia: l'eliminació de criteris discriminatoris en l'accés al mercat laboral.
<i>Indicadors</i>	Ampliació del Pla. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe en l'accés al mercat laboral.
<i>Línia d'actuació</i>	3.1.3. Eliminar obstacles per a la plena incorporació de les dones en tots els àmbits laborals i garantir-ne la permanència en el treball de qualitat.
<i>Mesures</i>	Desenvolupar mesures d'acció positiva destinades a la superació de les situacions de segregació professional, tant vertical com horitzontal, i també les que impliquin desigualtats retributives.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus d'accions. Nombre de persones beneficiàries per sexe.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	SOIB

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe en l'accés al mercat laboral.
<i>Línia d'actuació</i>	3.1.3. Eliminar obstacles per a la plena incorporació de les dones en tots els àmbits laborals i garantir-ne la permanència en el treball de qualitat.
<i>Mesures</i>	Promoure la dotació dels recursos necessaris per garantir que en l'elaboració dels plans d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social es reculli com a objectiu prioritari l'actuació contra la discriminació laboral directa i indirecta per raó de sexe.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de recursos. Nombre de persones beneficiàries per sexe.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe en l'accés al mercat laboral.
<i>Línia d'actuació</i>	3.1.3. Eliminar obstacles per a la plena incorporació de les dones en tots els àmbits laborals i garantir-ne la permanència en el treball de qualitat.
<i>Mesures</i>	Dur a terme una planificació anual de les actuacions que tinguin com a objectiu específic la vigilància de les normes sobre igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a l'ocupació i en el treball.
<i>Indicadors</i>	Seguiment i avaluació de la planificació.
<i>Organismes responsables</i>	SOIB
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe en l'accés al mercat laboral.
<i>Línia d'actuació</i>	3.1.4. Promoure l'ocupabilitat de dones que pertanyen a grups especialment vulnerables.
<i>Mesures</i>	Proposar programes formatius i d'ocupació per a les dones que pertanyen a aquests grups vulnerables.
<i>Indicadors</i>	Nombre de programes. Nombre de dones beneficiàries. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	SOIB
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe en l'accés al mercat laboral.
<i>Línia d'actuació</i>	3.1.4. Promoure l'ocupabilitat de dones que pertanyen a grups especialment vulnerables.
<i>Mesures</i>	Oferir incentius a les empreses per motivar la contractació de dones que pertanyen als grups especialment vulnerables.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus d'incentius. Nombre de dones beneficiàries. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona Conselleria d'Afers Socials i Esports

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe en l'accés al mercat laboral.
<i>Línia d'actuació</i>	3.1.4. Promoure l'ocupabilitat de dones que pertanyen a grups especialment vulnerables.
<i>Mesures</i>	Proposar programes formatius per a dones en situació administrativa irregular.
<i>Indicadors</i>	Programes formatius per a dones en situació administrativa irregular.
<i>Organismes responsables</i>	SOIB
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona Conselleria d'Afers Socials i Esports

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.1. Lluitar contra la bretxa salarial de gènere.
<i>Mesures</i>	Ampliar el Pla de Lluita contra la Precarietat Laboral, d'àmbit estatal, amb la incorporació d'una nova línia: la lluita contra la desigualtat salarial entre dones i homes.
<i>Indicadors</i>	Incorporació de la nova línia. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.1. Lluitar contra la bretxa salarial de gènere.
<i>Mesures</i>	Promoure el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral i ocupacional i el desenvolupament d'actuacions específiques relatives a la lluita contra la bretxa salarial en els plans d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
<i>Indicadors</i>	Anàlisi de les mesures incorporades. Conclusions.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.1. Lluitar contra la bretxa salarial de gènere.
<i>Mesures</i>	Impulsar accions per eliminar la bretxa salarial.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus d'accions impulsades. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.2. Desenvolupar mesures que facilitin la corresponsabilitat i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
<i>Mesures</i>	Incentivar les empreses i les administracions públiques perquè proporcionin mesures i serveis destinats a facilitar la corresponsabilitat en la vida laboral, familiar i personal.
<i>Indicadors</i>	Nombre de persones beneficiàries per sexe. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.2. Desenvolupar mesures que facilitin la corresponsabilitat i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
<i>Mesures</i>	Creació d'infraestructures i serveis per facilitar la corresponsabilitat i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
<i>Indicadors</i>	Nombre de serveis creats.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.2. Desenvolupar mesures que facilitin la corresponsabilitat i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
<i>Mesures</i>	Promoure el desenvolupament dels serveis de suport, atenció i educació dirigits als infants i a les persones en situació de dependència.
<i>Indicadors</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars Ajuntaments Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.2. Desenvolupar mesures que facilitin la corresponsabilitat i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
<i>Mesures</i>	Estudiar les necessitats de conciliació de les famílies monoparentals per destinar-hi mesures i serveis ajustats a les seves necessitats.
<i>Indicadors</i>	Estudi de necessitats. Propostes per desenvolupar.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.2. Desenvolupar mesures que facilitin la corresponsabilitat i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
<i>Mesures</i>	Fomentar bancs de temps municipals.
<i>Indicadors</i>	Nombre de bancs de temps municipals disponibles. Persones beneficiàries. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat Conselleria d'Afers Socials i Esports
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars Ajuntaments

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.3. Incrementar els coneixements sobre la corresponsabilitat i la conciliació.
<i>Mesures</i>	Diagnosticar l'evolució de les necessitats existents envers la corresponsabilitat i la conciliació.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de necessitats identificades.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball Conselleria d'Afers Socials i Esports

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.4. Afavorir la racionalització horària de la jornada en les empreses.
<i>Mesures</i>	En l'àmbit de les administracions públiques i el sector empresarial, impulsar mesures de flexibilització horària; adaptar les jornades laborals, i crear infraestructures i serveis adequats (amb l'opció d'incorporar el teletreball en els llocs que ho permetin).
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de mesures. Nombre de persones beneficiàries per sexe.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.5. Fomentar la promoció professional, la formació contínua i el desenvolupament de la trajectòria professional de les dones.
<i>Mesures</i>	Planificar ajuts específics per a dones per crear empreses o cooperatives, o ajuts a l'autoocupació, tenint en compte especialment les dones emprenedores amb dificultats especials d'inserció laboral o en situacions de desavantatge social.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de mesures. Nombre de persones beneficiàries per sexe.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.5. Fomentar la promoció professional, la formació contínua i el desenvolupament de la trajectòria professional de les dones.
<i>Mesures</i>	Establir col·laboracions amb les entitats que tenen la doble naturalitat pública i privada de les Illes Balears per fer projectes d'assessorament a les dones per fomentar l'emprenedoria.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de convenis. Nombre de persones beneficiàries per sexe. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.5. Fomentar la promoció professional, la formació contínua i el desenvolupament de la trajectòria professional de les dones.
<i>Mesures</i>	Establir mesures de formació, assessorament i seguiment que permetin la consolidació dels projectes empresarials.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de mesures. Nombre de persones beneficiàries per sexe.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.6. Garantir el compliment de la normativa sobre assetjament laboral.
<i>Mesures</i>	Elaborar i difondre codis de bones pràctiques per a la prevenció, la sensibilització i la visibilització en l'àmbit laboral.
<i>Indicadors</i>	Llista dels codis elaborats. Tipus d'accés i publicitat dels codis.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.6. Garantir el compliment de la normativa sobre assetjament laboral.
<i>Mesures</i>	Fer campanyes informatives o accions de formació per a la prevenció de l'assetjament en l'àmbit laboral.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de campanyes. Nombre de persones beneficiàries per sexe.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.6. Garantir el compliment de la normativa sobre assetjament laboral.
<i>Mesures</i>	Impulsar l'elaboració de protocols d'actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
<i>Indicadors</i>	Llista dels protocols adoptats. Tipus d'accés i publicitat dels protocols.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.7. Recollir les desigualtats en el disseny de les polítiques actives d'ocupació.
<i>Mesures</i>	Identificar les desigualtats de gènere dels grups més vulnerables a l'hora de dissenyar les polítiques actives d'ocupació per tal de determinar com arribar de manera efectiva a aquests grups.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de desigualtats identificades. Criteris específics tinguts en compte a l'hora de dissenyar les polítiques. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	SOIB
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.8. Incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i la salut laboral.
<i>Mesures</i>	Dissenyar els llocs de feina i organitzar els espais, els horaris, els equips i les eines de treball des de la perspectiva de gènere, ja que sovint aquests aspectes es dissenyen majoritàriament seguint un model masculí.
<i>Indicadors</i>	Nombre de canvis en els llocs de feina. Nombre d'actuacions fetes.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	Agents socials

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.8. Incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i la salut laboral.
<i>Mesures</i>	Fer formació amb perspectiva de gènere a totes les persones responsables de la seguretat i la salut laboral.
<i>Indicadors</i>	Nombre de formacions. Nombre de persones participants segregades per sexe. Incorporacions del factor gènere en les avaluacions fetes. Estudi de les necessitats de formació per incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos laborals.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	Agents socials

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.2. Garantir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les condicions laborals en les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.2.8. Incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i la salut laboral.
<i>Mesures</i>	Estudiar les diferents exposicions als riscos laborals d'homes i dones que determinaran problemes de salut diferents.
<i>Indicadors</i>	Resultats dels estudis. Actuacions fetes.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	Agents socials

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.3. Promocionar el desenvolupament empresarial i la participació de les dones.
<i>Línia d'actuació</i>	3.3.1. Fomentar la formació per a l'ocupació.
<i>Mesures</i>	Implementar mesures de formació, assessorament i seguiment que permetin la consolidació dels projectes empresarials.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de mesures. Nombre de persones beneficiàries per sexe.
<i>Organismes responsables</i>	SOIB
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.3. Promocionar el desenvolupament empresarial i la participació de les dones.
<i>Línia d'actuació</i>	3.3.1. Fomentar la formació per a l'ocupació.
<i>Mesures</i>	Establir reglamentàriament la preferència i les condicions perquè les dones víctimes de violència masclista puguin accedir a cursos de formació per a l'ocupació que financin totalment o parcialment les administracions públiques de les Illes Balears.
<i>Indicadors</i>	Nombre de dones que han accedit als recursos. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	SOIB
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació Institut Balear de la Dona Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.3. Promocionar el desenvolupament empresarial i la participació de les dones.
<i>Línia d'actuació</i>	3.3.2. Promocionar la situació de les dones en el desenvolupament empresarial en l'agricultura i la pesca sostenible.
<i>Mesures</i>	Continuar treballant per minvar la bretxa salarial i millorar les condicions laborals de les dones del sector primari i impulsar la titularitat compartida de les explotacions agràries.
<i>Indicadors</i>	Estudi de necessitats de la dona en el sector primari. Nombre d'accions. Resultats de les accions. Nombre de demandes de titularitat compartida.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.3. Promocionar el desenvolupament empresarial i la participació de les dones.
<i>Línia d'actuació</i>	3.3.2. Promocionar la situació de les dones en el desenvolupament empresarial en l'agricultura i la pesca sostenible.
<i>Mesures</i>	Establir ajuts específics per a dones per crear empreses o cooperatives o ajuts a l'autoocupació, posant especial atenció a les dones emprenedores amb dificultats especials d'inserció laboral o en situacions de desavantatge social.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus d'ajuts. Nombre de persones beneficiàries per sexe.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.3. Promocionar el desenvolupament empresarial i la participació de les dones.
<i>Línia d'actuació</i>	3.3.2. Promocionar la situació de les dones en el desenvolupament empresarial en l'agricultura i la pesca sostenible.
<i>Mesures</i>	Incorporar la perspectiva de gènere en el Pla d'Estímul del Sector Primari i la recuperació del teixit industrial post-COVID-19.
<i>Indicadors</i>	Nombre d'actuacions amb la incorporació de la perspectiva de gènere.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.3. Promocionar el desenvolupament empresarial i la participació de les dones.
<i>Línia d'actuació</i>	3.3.3. Incrementar el nivell d'influència i de representativitat de les empreses d'economia social.
<i>Mesures</i>	Promocionar el model cooperatiu i generar i difondre coneixements sobre cooperativisme, amb la incorporació de la transversalitat de gènere en la cultura organitzativa de les empreses d'economia social.
<i>Indicadors</i>	Inversió econòmica per a la campanya de difusió per incrementar la influència de les cooperatives de dones. Avaluació de l'impacte.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	Organismes de representació del cooperativisme

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.3. Promocionar el desenvolupament empresarial i la participació de les dones.
<i>Línia d'actuació</i>	3.3.3. Incrementar el nivell d'influència i de representativitat de les empreses d'economia social.
<i>Mesures</i>	Establir ajuts específics per a dones per crear cooperatives o empreses d'economia social.
<i>Indicadors</i>	Inversió econòmica per crear noves cooperatives o empreses d'economia social. Nombre de dones beneficiàries.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	Organismes de representació del cooperativisme

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.3. Promocionar el desenvolupament empresarial i la participació de les dones.
<i>Línia d'actuació</i>	3.3.3. Incrementar el nivell d'influència i de representativitat de les empreses d'economia social.
<i>Mesures</i>	Equilibrar la paritat i la proporció de dones que exerceixen càrrecs de responsabilitat a les cooperatives i analitzar la promoció d'aquestes en matèria d'igualtat.
<i>Indicadors</i>	Nombre de dones que han accedit als recursos. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	SOIB
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació Institut Balear de la Dona Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.4. Fomentar els plans d'igualtat a les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.4.1. Fomentar la implementació voluntària dels plans d'igualtat a les empreses privades no obligades per llei.
<i>Mesures</i>	Promoure les mesures necessàries per procurar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció i en els consells d'administració.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de mesures. Recursos destinats. Nombre de persones beneficiàries per sexe.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.4. Fomentar els plans d'igualtat a les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.4.1. Fomentar la implementació voluntària dels plans d'igualtat a les empreses privades no obligades per llei.
<i>Mesures</i>	Prioritzar les accions formatives que tinguin per objectiu la igualtat entre homes i dones dels programes de formació incloses en els plans d'igualtat.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus d'accions. Nombre de persones beneficiàries per sexe. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.4. Fomentar els plans d'igualtat a les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.4.1. Fomentar la implementació voluntària dels plans d'igualtat a les empreses privades no obligades per llei.
<i>Mesures</i>	Reconèixer les empreses que adoptin plans d'igualtat i que obtinguin resultats efectius amb la implantació de les mesures d'igualtat.
<i>Indicadors</i>	Nombre d'empreses reconegudes. Anàlisi dels canvis duits a terme.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.4. Fomentar els plans d'igualtat a les empreses.
<i>Línia d'actuació</i>	3.4.2. Vetlar perquè les empreses que tenen l'obligatorietat de tenir pla d'igualtat en disposin d'un.
<i>Mesures</i>	Elaborar un estudi previ de les empreses sense pla d'igualtat i determinar i executar mesures per tal d'assegurar-ne la implementació.
<i>Indicadors</i>	Nombre d'empreses amb pla d'igualtat i sense. Percentatge d'incrementació o disminució del nombre de plans per any. Conclusions.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.5. Aproximar la presència de la dona a la massa crítica en els nous sectors estructurals.
<i>Línia d'actuació</i>	3.5.1. Inserir les dones en els nous sectors estructurals de l'economia.
<i>Mesures</i>	Oferir programes formatius sobre els nous sectors estructurals adreçats a dones.
<i>Indicadors</i>	Nombre de tallers impartits. Nombre de dones beneficiàries. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	SOIB
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.5. Aproximar la presència de la dona a la massa crítica en els nous sectors estructurals.
<i>Línia d'actuació</i>	3.5.1. Inserir les dones en els nous sectors estructurals de l'economia.
<i>Mesures</i>	Oferir incentius a les empreses per contractar dones que pertanyin als nous sectors estructurals.
<i>Indicadors</i>	Nombre, tipus i quantitat d'incentius. Nombre de dones beneficiàries.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.6. Impulsar la participació de les dones en nous sectors lligats a la tecnologia, la recerca i la transferència de coneixements.
<i>Línia d'actuació</i>	3.6.1. Incorporar la perspectiva de gènere en l'impuls de nous sectors lligats a la tecnologia, la recerca i la transferència de coneixement i l'economia verda post-COVID-19.
<i>Mesures</i>	Fomentar la contractació de dones en aquests àmbits a tots els nivells.
<i>Indicadors</i>	Nombre de dones contractades. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.6. Impulsar la participació de les dones en nous sectors lligats a la tecnologia, la recerca i la transferència de coneixements.
<i>Línia d'actuació</i>	3.6.1. Incorporar la perspectiva de gènere en l'impuls de nous sectors lligats a la tecnologia, la recerca i la transferència de coneixement i l'economia verda post-COVID-19.
<i>Mesures</i>	Organitzar programes i tallers informatius per a dones sobre aquests àmbits.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de tallers i programes. Nombre de dones beneficiàries. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	SOIB
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.6. Impulsar la participació de les dones en nous sectors lligats a la tecnologia, la recerca i la transferència de coneixements.
<i>Línia d'actuació</i>	3.6.2. Capacitar les dones en l'ús d'eines tecnològiques.
<i>Mesures</i>	Oferir programes i cursos específics per a les dones sobre les eines tecnològiques.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de tallers. Nombre de dones beneficiàries.
<i>Organismes responsables</i>	SOIB
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.7. Assolir la corresponsabilitat plena en la distribució de la feina domèstica i de la cura de persones.
<i>Línia d'actuació</i>	3.7.1. Sensibilitzar els homes per incrementar la seva dedicació i responsabilitat en tasques domèstiques i de cura.
<i>Mesures</i>	Dissenyar i dur a terme una campanya pública de conscienciació social.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus d'accions. Nombre de participants. Informe tècnic de pertinència.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball Institut Balear de la Dona Consells insulars

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.7. Assolir la corresponsabilitat plena en la distribució de la feina domèstica i de la cura de persones.
<i>Línia d'actuació</i>	3.7.2. Reconèixer i valorar socialment i econòmicament les feines desenvolupades per dones en els sectors i ocupacions més feminitzats, especialment la feina domèstica, l'assistència i la cura de persones dependents, i remarcar la contribució que fan al benestar social.
<i>Mesures</i>	Campanyes de sensibilització sobre la distribució per sexes de les tasques a la llar i les de cura, i el valor social i econòmic que tenen.
<i>Indicadors</i>	Nombre d'accions de sensibilització. Nombre de campanyes adreçades a les empreses.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.7. Assolir la corresponsabilitat plena en la distribució de la feina domèstica i de la cura de persones.
<i>Línia d'actuació</i>	3.7.3. Sensibilitzar la població general sobre les desigualtats en els usos del temps.
<i>Mesures</i>	Dissenyar i dur a terme una campanya pública de conscienciació social.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus d'accions. Nombre de participants per sexe. Informe tècnic.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.8. Fomentar la participació social i política de les dones.
<i>Línia d'actuació</i>	3.8.1. Promoure activitats adreçades a la millora de l'apoderament de les dones en els àmbits polític, econòmic, social i cultural.
<i>Mesures</i>	Organitzar cicles i xerrades impartides per dones reconegudes i presents en els àmbits polític, econòmic, social i cultural de les Illes Balears.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus d'activitats. Nombre de participants per sexe. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Ajuntaments

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.8. Fomentar la participació social i política de les dones.
<i>Línia d'actuació</i>	3.8.2. Fomentar el moviment associatiu de dones.
<i>Mesures</i>	Organitzar campanyes, fires o tallers informatius per tal de donar visibilitat a totes les associacions de dones de les Illes Balears.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de campanyes, fires o tallers. Nombre de participants per sexe.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.8. Fomentar la participació social i política de les dones.
<i>Línia d'actuació</i>	3.8.2. Fomentar el moviment associatiu de dones.
<i>Mesures</i>	Desenvolupar reglamentàriament un nou decret per reactivar el Consell de Participació de les Dones.
<i>Indicadors</i>	Reglament del Consell de Participació de les Dones. Registre d'activitat.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.8. Fomentar la participació social i política de les dones.
<i>Línia d'actuació</i>	3.8.2. Fomentar el moviment associatiu de dones.
<i>Mesures</i>	Publicar convocatòries de subvencions dirigides a associacions i entitats sense ànim de lucre per a projectes de foment i suport de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i de prevenció i erradicació de les violències masclistes.
<i>Indicadors</i>	Nombre de convocatòries publicades. Nombre de persones beneficiàries. Inversió econòmica.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.8. Fomentar la participació social i política de les dones.
<i>Línia d'actuació</i>	3.8.2. Fomentar el moviment associatiu de dones.
<i>Mesures</i>	Establir col·laboracions per al manteniment i el funcionament de casals d'igualtat per desenvolupar accions d'igualtat i de prevenció de la violència masclista.
<i>Indicadors</i>	Nombre de col·laboracions establertes i instruments amb els quals s'han materialitzat aquestes col·laboracions. Informe tècnic.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	Ajuntaments

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.8. Fomentar la participació social i política de les dones.
<i>Línia d'actuació</i>	3.8.3. Vetlar per l'aplicació del principi de presència equilibrada entre dones i homes en l'àmbit públic.
<i>Mesures</i>	Respectar les quotes establertes per a l'àmbit públic.
<i>Indicadors</i>	Comprovació de si s'han respectat les quotes. Informe tècnic de seguiment.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	3. Apoderament de les dones en el treball, l'economia i la participació social
<i>Objectiu</i>	3.9. Estimular el reconeixement del talent femení i lluitar pel trencament del sostre de vidre.
<i>Línia d'actuació</i>	3.9.1. Visibilitat i reconeixement de les dones amb talent en totes les àrees.
<i>Mesures</i>	Organitzar campanyes de reconeixement de les dones amb talent.
<i>Indicadors</i>	Nombre i tipus de campanya. Nombre de persones participants per sexe.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Educació i Formació Professional Conselleria de Fons Europeus, Universitat i Cultura
<i>Organismes col·laboradors</i>	UIB

Eix 4. Bon govern

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en compliment de la Llei 11/2016
<i>Mesures</i>	Fomentar la igualtat de gènere i els comportaments no sexistes en els continguts dels mitjans de comunicació.
<i>Indicadors</i>	Nombre de programes en els mitjans de comunicació públics que fomentin la igualtat de gènere. Presència equilibrada de programes per a distintes edats. Audiència dels programes. Nombre de programes en els mitjans de comunicació públics i privats que fomentin l'erradicació dels comportaments sexistes.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona IB3 Radiotelevisió de les Illes Balears

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en compliment de la Llei 11/2016.
<i>Mesures</i>	Cessar i/o rectificar campanyes publicitàries amb publicitat sexista il·lícita o prohibida.
<i>Indicadors</i>	Nombre de campanyes cessades i/o rectificades.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en compliment de la Llei 11/2016.
<i>Mesures</i>	Establir mecanismes de seguiment i d'avaluació de les mesures implementades.
<i>Indicadors</i>	Avaluació. Grau d'incorporació de les conclusions de l'avaluació.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en compliment de la Llei 11/2016.
<i>Mesures</i>	Vetlar perquè les administracions públiques de les Illes Balears incorporin a les bases reguladores de les subvencions, i a les convocatòries corresponents, la valoració d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere per part de les entitats sol·licitants.
<i>Indicadors</i>	Incorporació de la valoració de les actuacions. Nombre d'entitats sol·licitants que compleixen la regulació.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en compliment de la Llei 11/2016.
<i>Mesures</i>	Establir el desenvolupament reglamentari per imposar sancions en cas d'incompliment de la Llei.
<i>Indicadors</i>	Existència del desenvolupament reglamentari. Efectivitat de les sancions com a incentiu per al compliment de la Llei. Nombre d'incompliments detectats.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en compliment de la Llei 11/2016.
<i>Mesures</i>	Vetlar perquè els organismes i les entitats que integren el sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma tinguin elaborats els plans d'igualtat als quals es fa referència a l'article 44 de la Llei.
<i>Indicadors</i>	Nombre d'accions per al compliment de l'article 44. Efectivitat de les accions. Nombre d'organismes i entitats que presenten plans d'igualtat abans i després de l'aprovació d'aquest pla.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en compliment de la Llei 11/2016.
<i>Mesures</i>	Impulsar la creació de les unitats d'igualtat a totes les conselleries.
<i>Indicadors</i>	Inversió econòmica. Nombre d'unitats d'igualtat creades. Consciència de la importància del treball de les unitats d'igualtat.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en compliment de la Llei 11/2016.
<i>Mesures</i>	Impulsar la creació de les unitats d'igualtat als consells insulars.
<i>Indicadors</i>	Inversió econòmica. Nombre d'unitats d'igualtat creades. Consciència de la importància de la feina de les unitats d'igualtat.
<i>Organismes responsables</i>	Consells insulars
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en compliment de la Llei 11/2016.
<i>Mesures</i>	Impulsar la creació de les unitats d'igualtat als municipis de més de 20.000 persones.
<i>Indicadors</i>	Inversió econòmica. Nombre d'unitats d'igualtat creades. Consciència de la importància de la feina de les unitats d'igualtat.
<i>Organismes responsables</i>	Ajuntaments FELIB Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en compliment de la Llei 11/2016.
<i>Mesures</i>	Impulsar la creació de les unitats d'igualtat als municipis de menys de 20.000 persones.
<i>Indicadors</i>	Inversió econòmica. Nombre d'unitats d'igualtat creades. Consciència de la importància de la feina de les unitats d'igualtat.
<i>Organismes responsables</i>	Ajuntaments FELIB Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en compliment de la Llei 11/2016.
<i>Mesures</i>	Estudiar l'evolució de l'aplicació de la Llei.
<i>Indicadors</i>	Periodicitat dels informes. Inversió econòmica. Temps dedicat a les anàlisis. Repercussió de les mancances detectades en l'aplicació.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en compliment de la Llei 11/2016.
<i>Mesures</i>	Elaborar un informe sobre el conjunt de les actuacions en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat.
<i>Indicadors</i>	Informe. Visibilitat clara en l'informe de les actuacions d'èxit i de les millores aplicables. Descripció d'eines per desenvolupar les millores.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars Ajuntaments

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en compliment de la Llei 11/2016.
<i>Mesures</i>	Impartir formació específica a les persones professionals que atenen directament o indirectament les víctimes de violència masclista.
<i>Indicadors</i>	Nombre de persones formades (per sexe). Equilibri en la presència dels àmbits professionals formats. Valoració positiva de les formacions a partir de qüestionaris.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.2. Vetlar perquè s'executin les mesures d'igualtat implementades.
<i>Mesures</i>	Valorar el grau d'incorporació de les mesures adreçades a erradicar l'impacte negatiu en la situació de les dones.
<i>Indicadors</i>	Detecció de les mesures que menys es compleixen. Incorporació de mecanismes per al compliment efectiu. Compliment dels mecanismes. Impacte positiu en la situació de les dones en cada àmbit d'actuació.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.3. Generar noves línies d'actuació en matèria d'igualtat.
<i>Mesures</i>	Impulsar projectes intergeneracionals i fomentar el dret de les dones a envellir en pau.
<i>Indicadors</i>	Nombre i durada dels projectes. Satisfacció de les persones participants a partir de qüestionaris. Nombre de persones beneficiàries. Inversió econòmica. Nombre de mesures.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports Institut Balear de la Dona Consells insulars

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.3. Generar noves línies d'actuació en matèria d'igualtat.
<i>Mesures</i>	Impulsar mesures per millorar les condicions de les dones en situació de precarietat econòmica derivada de viduitat, famílies monoparentals i impagament de pensió alimentària establerta per via judicial.
<i>Indicadors</i>	Nombre de mesures impulsades. Nombre de sol·licituds per part de dones afectades. Inversió econòmica. Estudi de perfil de les dones beneficiàries.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports Institut Balear de la Dona Consells insulars

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.4. Formar tot el personal de les institucions públiques, inclòs el personal polític, i avaluar el pla de formació.
<i>Mesures</i>	Executar i avaluar el pla de formació.
<i>Indicadors</i>	Avaluació. Percentatge de cursos prevists executats satisfactòriament. Nombre de persones beneficiàries. Periodicitat dels cursos. Grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en els continguts i la formació de tots els cursos dirigits al personal al servei de les administracions públiques. Nombre de persones assistents als cursos desagregat per sexe. Nombre de persones assistents als cursos desagregat per categoria professional. Percentatge de cursos duits a terme en horari laboral. Percentatge de cursos obligatoris.
<i>Organismes responsables</i>	Escola Balear d'Administració Pública
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.5. Desenvolupar totes les institucions i els organismes previstos a la Llei 11/2016 per fer efectiva la igualtat i l'erradicació de les discriminacions per raó de sexe.
<i>Mesures</i>	Incidir en l'obligatorietat del compliment de les mesures previstes.
<i>Indicadors</i>	Estudi sobre el grau de compliment i increment del nivell de vigilància sobre aquest. Millora en el compliment.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.5. Desenvolupar totes les institucions i els organismes previstos a la Llei 11/2016 per fer efectiva la igualtat i l'erradicació de les discriminacions per raó de sexe.
<i>Mesures</i>	Garantir l'anonimat de les dones víctimes de violència masclista en l'accés a la funció pública i a la formació amb seguretat i igualtat de condicions.
<i>Indicadors</i>	Nombre d'instruccions o procediments elaborats. Nombre de dones afectades.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.1. Definir polítiques per a la promoció de la igualtat.
<i>Línia d'actuació</i>	4.1.5. Desenvolupar totes les institucions i els organismes previstos a la Llei 11/2016 per fer efectiva la igualtat i l'erradicació de les discriminacions per raó de sexe.
<i>Mesures</i>	Impulsar la comissió d'igualtat.
<i>Indicadors</i>	Activitat de la comissió.
<i>Organismes responsables</i>	Institut Balear de la Dona
<i>Organismes col·laboradors</i>	Consells insulars FELIB Ajuntaments amb capitalitat

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.2. Estudiar i analitzar la situació de les dones post-COVID-19 i els efectes en la vida econòmica, social i de salut
<i>Línia d'actuació</i>	4.2.1. Desenvolupar mesures per pal·liar les conseqüències de la COVID-19 en la vida de les dones.
<i>Mesures</i>	Fomentar els estudis socials i econòmics que prevegin la inclusió de la perspectiva de gènere durant i després de la situació causada per la COVID-19.
<i>Indicadors</i>	Nombre d'estudis socials i econòmics que prevegin la inclusió de la perspectiva de gènere. Existència dels estudis. Inversió econòmica. Valoració del grau d'aplicació dels resultats dels estudis. Grau de vigilància de la inclusió de la perspectiva en les mesures i les disposicions que es generin.
<i>Organismes responsables</i>	Totes les conselleries, els organismes autònoms i el sector públic instrumental
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.3. Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les polítiques públiques.
<i>Línia d'actuació</i>	4.3.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de les conselleries i dels organismes autònoms.
<i>Mesures</i>	Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en les distintes actuacions.
<i>Indicadors</i>	Resultats de la incorporació. Percentatge d'actuacions que prevegin la perspectiva de gènere transversalment.
<i>Organismes responsables</i>	Totes les conselleries, els organismes autònoms i el sector públic instrumental
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.3. Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les polítiques públiques.
<i>Línia d'actuació</i>	4.3.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de les conselleries i dels organismes autònoms
<i>Mesures</i>	Incorporar accions positives.
<i>Indicadors</i>	Nombre d'accions. Resultats de les accions.
<i>Organismes responsables</i>	Totes les conselleries, els organismes autònoms i el sector públic instrumental
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.3. Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les polítiques públiques.
<i>Línia d'actuació</i>	4.3.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de les conselleries i dels organismes autònoms.
<i>Mesures</i>	Vetlar per l'ús d'un llenguatge inclusiu en la documentació oficial interna i en la documentació dirigida a la ciutadania, tal com s'estableix a la Llei 11/2016.
<i>Indicadors</i>	Avaluació prèvia de la situació. Percentatge de documentació amb llenguatge inclusiu, desagregat per conselleries i organismes.
<i>Organismes responsables</i>	Totes les conselleries, els organismes autònoms i el sector públic instrumental
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.3. Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les polítiques públiques.
<i>Línia d'actuació</i>	4.3.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de les conselleries i dels organismes autònoms.
<i>Mesures</i>	Incorporar criteris d'igualtat en les clàusules de contractació pública.
<i>Indicadors</i>	Nombre de clàusules incorporades. Compliment de la incorporació de clàusules amb criteris d'igualtat.
<i>Organismes responsables</i>	Totes les conselleries, els organismes autònoms i el sector públic instrumental
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.3. Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les polítiques públiques.
<i>Línia d'actuació</i>	4.3.1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de les conselleries i els organismes autònoms.
<i>Mesures</i>	Incorporar criteris de valoració en matèria d'igualtat en les convocatòries de subvencions.
<i>Indicadors</i>	Nombre de convocatòries que incorporen la perspectiva de gènere. Resultats obtinguts.
<i>Organismes responsables</i>	Totes les conselleries, els organismes autònoms i el sector públic instrumental
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.3. Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les polítiques públiques.
<i>Línia d'actuació</i>	4.3.2. Visibilitzar les dones i impulsar-ne la presència en l'àmbit públic.
<i>Mesures</i>	Incorporar un protocol per prevenir agressions i assetjament sexual a les dones dins espais públics esportius.
<i>Indicadors</i>	Elaboració del protocol per prevenir i detectar assetjament sexual a l'esport i als espais públics i privats esportius i intervenir-hi. Nombre de formacions sobre el protocol.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports Consells insulars Ajuntaments
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.3. Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les polítiques públiques.
<i>Línia d'actuació</i>	4.3.2. Visibilitzar les dones i impulsar-ne la presència en l'àmbit públic.
<i>Mesures</i>	Millorar els usos i els espais de les instal·lacions esportives, amb inclusió de la perspectiva de gènere, i adoptar mesures de conciliació per augmentar el nivell de participació de la dona en l'esport.
<i>Indicadors</i>	Estudi dels usos del temps de les instal·lacions esportives per sexe.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports Consells insulars Ajuntaments
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.3. Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les polítiques públiques.
<i>Línia d'actuació</i>	4.3.2. Visibilitzar les dones i impulsar-ne la presència en l'àmbit públic
<i>Mesures</i>	Elaborar un pla d'actuació per fomentar l'esport femení.
<i>Indicadors</i>	Estudi i anàlisi de la dona en el món de l'esport. Edició del pla d'actuació.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.3. Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les polítiques públiques.
<i>Línia d'actuació</i>	4.3.2. Visibilitzar les dones i impulsar-ne la presència en l'àmbit públic
<i>Mesures</i>	Visibilitzar les dones en l'àmbit de l'activitat física i l'esport augmentant-ne la presència en els mitjans de comunicació.
<i>Indicadors</i>	Nombre de campanyes de difusió de la pràctica de l'esport i l'activitat física de les dones. Nombre de campanyes sobre la importància de l'activitat física en la salut de les dones. Temps dedicat a la promoció dels esports femenins en els mitjans de comunicació.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria d'Afers Socials i Esports Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	IB3 Radiotelevisió de les Illes Balears

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.3. Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les polítiques públiques.
<i>Línia d'actuació</i>	4.3.2. Visibilitzar les dones i impulsar-ne la presència en l'àmbit públic.
<i>Mesures</i>	Impulsar la presència de dones en l'àmbit de la cultura, la creació i la producció artística.
<i>Indicadors</i>	Incorporació de clàusules per afavorir la presència de dones en tots els sectors culturals.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.3. Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les polítiques públiques
<i>Línia d'actuació</i>	4.3.3. Dur a terme campanyes institucionals.
<i>Mesures</i>	Desenvolupar campanyes institucionals en el marc de dates commemoratives, com el 8 de març, el 25 de novembre i el 28 de juny.
<i>Indicadors</i>	Nombre de campanyes previstes. Nombre de campanyes executades. Valoració de l'impacte de les campanyes
<i>Organismes responsables</i>	Govern de les Illes Balears
<i>Organismes col·laboradors</i>	Totes les conselleries Institut Balear de la Dona Consells insulars Ajuntaments

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.4. Promoure un canvi de valors i avançar cap a una societat més igualitària.
<i>Línia d'actuació</i>	4.4.1. Sensibilitzar sobre el sexisme en el consum, prevenir-lo i lluitar-hi en contra.
<i>Mesures</i>	Sensibilitzar mitjançant campanyes.
<i>Indicadors</i>	Nombre de campanyes previstes. Nombre de campanyes executades. Inversió econòmica. Valoració de l'impacte de les campanyes.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Salut i Consum
<i>Organismes col·laboradors</i>	

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.4. Promoure un canvi de valors i avançar cap a una societat més igualitària.
<i>Línia d'actuació</i>	4.4.3. Assegurar l'atenció amb perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut.
<i>Mesures</i>	Desenvolupar la formació obligatòria en perspectiva de gènere.
<i>Indicadors</i>	Nombre de persones formades. Avaluació de la formació. Participació equilibrada de professionals dels distints àmbits de la salut.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Salut i Consum
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.4. Promoure un canvi de valors i avançar cap a una societat més igualitària.
<i>Línia d'actuació</i>	4.4.3. Assegurar l'atenció amb perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut.
<i>Mesures</i>	Oferir una revisió dels coneixements periòdicament.
<i>Indicadors</i>	Nombre de persones que actualitzen coneixements. Nombre de formacions.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Salut i Consum
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.4. Promoure un canvi de valors i avançar cap a una societat més igualitària.
<i>Línia d'actuació</i>	4.4.3. Assegurar l'atenció amb perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut.
<i>Mesures</i>	Garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les estratègies, plans, protocols i guies de salut.
<i>Indicadors</i>	Nombre d'estratègies, plans, protocols i guies elaborats amb perspectiva de gènere.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Salut i Consum
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.4. Promoure un canvi de valors i avançar cap a una societat més igualitària.
<i>Línia d'actuació</i>	4.4.3. Assegurar l'atenció amb perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut.
<i>Mesures</i>	Incorporar la perspectiva de gènere en totes les estratègies i actuacions d'abordatge de la salut afectivosexual i reproductiva.
<i>Indicadors</i>	Elaboració de la guia d'atenció de la salut afectivosexual i reproductiva que faci efectius els drets de les dones. Recollida de les necessitats d'atenció de la salut afectivosexual i reproductiva de les dones amb discapacitat. Actualització dels protocols i les guies d'actuació davant el part i l'embaràs i la interrupció voluntària de l'embaràs.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Salut i Consum
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

<i>Eix</i>	4. Bon govern
<i>Objectiu</i>	4.4. Promoure un canvi de valors i avançar cap a una societat més igualitària.
<i>Línia d'actuació</i>	4.4.3. Assegurar l'atenció amb perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut.
<i>Mesures</i>	Oferir una atenció sanitària tenint en compte les diferències per raó de sexe i/o gènere i evitar els biaixos sexistes en la salut.
<i>Indicadors</i>	Resultats a partir de qüestionaris confidencials o altres criteris d'avaluació de satisfacció en l'atenció amb perspectiva de gènere.
<i>Organismes responsables</i>	Conselleria de Salut i Consum
<i>Organismes col·laboradors</i>	Institut Balear de la Dona

AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL V PLA ESTRATÈGIC D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE LES ILLES BALEARS

2021-2023

Avaluació i seguiment del V Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes de les Illes Balears (2021-2023)

1. Execució
2. Seguiment
3. Avaluació

1. Execució

En el primer trimestre després de l'aprovació del Pla Estratègic, la Comissió per a la Igualtat aprovarà el cronograma del pla estratègic.

El Pla preveu quina és la institució i l'organisme responsable d'executar cada mesura concreta, que té un o més indicadors per fer-ne el seguiment i l'avaluació. En la fase d'execució, cada conselleria i organisme competent haurà de dur a terme les accions que els són pròpies d'acord amb el cronograma establert per la Comissió per a la Igualtat durant el primer trimestre d'execució del Pla.

A escala interdepartamental, cada conselleria o organisme establirà el seu propi pla de coordinació i difusió interna perquè totes les persones que implica coneguin el Pla Estratègic en vigor, el cronograma que cal seguir i, específicament, les accions que l'organisme a què pertany ha de posar en marxa.

A escala interinstitucional, els consells insulars elaboraran els seus plans d'igualtat, en l'àmbit de les competències respectives, de manera coordinada i coherent amb els requeriments establerts en aquest Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes.

2. Seguiment

El seguiment es farà de forma periòdica al llarg de la vigència del Pla d'acord amb la concreció del sistema de seguiment i d'avaluació establert una vegada aprovat durant el primer trimestre, mentre que l'avaluació es durà a terme anualment i, així mateix, al final del període d'execució del Pla.

Formen part del sistema per al seguiment i l'avaluació del Pla Estratègic:

1. L'Institut Balear de la Dona, com a òrgan encarregat de dissenyar, coordinar i impulsar l'elaboració del Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes, així com de fer-ne el seguiment i l'avaluació.
2. La Comissió per a la Igualtat de Gènere, com a òrgan 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.

3. Els organismes d'igualtat establerts a la Llei 11/2016: l'Observatori per a la Igualtat, com a òrgan 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.
4. Tots els departaments, centres directius i organismes autònoms, com a responsables de l'execució de les polítiques sectorials amb perspectiva de gènere i de l'aplicació i el seguiment del Pla Estratègic en la seva àrea competencial en el Govern de les Illes Balears.

El seguiment i l'avaluació del Pla es durà a terme a escala interdepartamental i interinstitucional.

Constitueixen el sistema de seguiment i d'avaluació de l'estratègia els indicadors establerts en cada eix i els qüestionaris de seguiment de les mesures previstes en el Pla.

Els organismes responsables i col·laboradors de l'execució del Pla disposaran d'unes fitxes que contindran les mesures i els indicadors de cada eix. També constaran d'un calendari d'execució perquè es pugui fer el seguiment de la implantació de les mesures previstes. Les fitxes estaran incorporades en una base de dades que crearà i coordinarà l'Institut Balear de la Dona a escala interdepartamental i interinstitucional amb l'objectiu d'elaborar l'informe final. La recollida de la informació sol·licitada serà responsabilitat de cada departament i de cada institució.

S'articularà un sistema de recollida d'informació per al seguiment i l'avaluació, així com el disseny dels instruments necessaris que permetin introduir i obtenir les dades de desenvolupament i execució del Pla, les accions executades, el grau de desenvolupament, els resultats i el pressupost.

- Identificar noves necessitats que requereixin noves accions en el proper pla estratègic.

- Analitzar l'adequació i la coherència dels resultats amb els objectius prevists en el Pla i, en general, com a eina per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit territorial de les Illes Balears.

3. Avaluació

L'avaluació tindrà els objectius següents:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla.
- Analitzar el desenvolupament del procés.
- Reflexionar sobre la continuïtat de les accions i la prioritització tant dels eixos com de les línies d'actuació i les mesures previstes.
- Identificar noves necessitats que requereixin noves accions en el proper pla estratègic.
- Analitzar l'adequació i la coherència dels resultats amb els objectius prevists en el Pla i, en general, com a eina per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit territorial de les Illes Balears.

S'han d'elaborar dos informes:

- a) Informes d'avaluació anuals d'execució del Pla Estratègic
- b) Informe final d'avaluació

Aquests informes estaran integrats per cada una de les mesures i eixos, amb els objectius operatius respectius, així com la gestió i els resultats corresponents. S'avaluarà també l'aplicació de la transversalitat de gènere; les necessitats sorgides no previstes; els recursos tangibles, intangibles i humans aplicats, i la coordinació interdepartamental i interinstitucional duta a terme en cada fase, entre d'altres.