



Anàlisi i diagnòstic de necessitats en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere a l'IMAS

Disseny i dinamització de les sessions: Francesca Moll, membre de la Comissió Activa d'Igualtat de l'IMAS

Recollida de la informació per escrit: Francesc Serra i M^a del Carmen Laguna, membres de la Comissió Activa d'Igualtat de l'IMAS.

Data d'actualització: 4 juny de 2020

Antecedents

En el marc del Pla Estratègic d'Igualtat Entre Dones i Homes de l'IMAS, i a través de diferents reunions de la Comissió activa d'igualtat de l'IMAS entre octubre i novembre de 2019, es va debatre, proposar i finalment encomanar que es fes una *anàlisi i diagnòstic de necessitats en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere a l'IMAS*.

La proposta tècnica per respondre a la demanda va ser fer el diagnòstic amb la metodologia de reunió de grup/discussió de grup (*focus group*) com a eina d'investigació sociopedagògica per esbrinar informació rellevant per fonamentar i proposar mesures i actuacions de cara al Pla Estratègic d'Igualtat de l'IMAS per al 2020-2021.



Metodologia

Així doncs, derivats de la planificació d'aquesta feina i ateses les circumstàncies actuals, finalment s'han pogut crear 4 grups de discussió o grups focals formats per 40 persones treballadores representants de les diferents direccions insulars de l'IMAS.

Amb cada grup s'ha fet 1 reunió de feina amb una durada aproximada de 3 hores cada una. En la planificació d'aquesta actuació s'havia previst fer una nova trobada per revisar les respostes i posar-les en comú. A hores d'ara, aquesta segona fase queda pendent ateses les circumstàncies especials actuals.

El plantejament en la dinàmica de grup va ser llançar una sèrie de preguntes significatives sobre les quals havien de debatre, qüestionant i posant en comú les diferents formes de pensar, les diferents lectures de la realitat institucional, diverses propostes de futur, interpretació de dades i conceptes, punts forts i febles de la institució entre el conjunt de persones treballadores de l'IMAS voluntàries o, si no n'hi havia, anomenades per la cap o el cap atenent diferents categories professionals i diferents seccions o programes de cada direcció insular.

Entre els 4 grups de discussió convocats, hi hem participat un total de 40 persones, tothom personal treballador de l'IMAS que pertanyem a diferents categories i serveis de totes les direccions insulars per assegurar una mostra representativa del personal.

L'organització de les diferents sessions ha anat a càrrec i ha estat responsabilitat d'una sola persona que ha dinamitzat les sessions i unes altres dues persones que, segons la disponibilitat, han ajudat a recollir per escrit les aportacions de cada participant.

Finalment, s'ha elaborat aquest informe, intentant recollir les idees clau i fent incidència en les idees que més s'han repetit o que els diferents grups han defensat amb més fermesa i intensitat.

Un cop elaborat un primer esborrany com a resultat de la primera ronda de contactes amb els diferents grups, s'ha facilitat un exemplar a cada membre perquè el pugui llegir. Finalment, s'elevà el document definitiu a la Comissió Activa d'Igualtat de l'IMAS perquè en tengui coneixement.



Dades relatives a les reunions dels grups de discussió

A continuació, us presentam el quadre de reunions per àrea, data, nombre de persones participants i durada de la sessió:

Grup de discussió	Àrees	Dates	Nombre de participants	Durada
F1	Gerència	5 de febrer de 2020	9	3 hores
F2	DI suport territorial, DI inclusió social, DI persones amb discapacitats	14 de febrer de 2020	12	3 hores
F3	Infància i família	20 de febrer de 2020	7	3 hores
F4	Gent gran (Llar dels ancians)	9 de març de 2020	9	3 hores
Dinamització i recollida d'informació			3	

La informació recollida

En el context de l'IMAS com a institució s'han identificat 7 àrees d'anàlisi sobre les quals debatre i plantejar 2 preguntes significatives per àrea. En principi, l'objectiu d'iniciar el grup de discussió a través del llançament d'aquestes qüestions ha estat sempre motivar el debat i la participació.

Després, així com ha anat avançant la dinàmica de cada grup, en general les persones participants han fet aportacions diverses i tocant temes que no necessàriament s'havien plantejat a l'inici, però que, igualment, han suscitat interès o preocupació i han estat interessant recollir-les.

La participació i implicació de les persones al llarg de les reunions ha estat molt alta, en general les aportacions han estat ben interessants i l'actitud general ha mostrat és de compromís.



Aquestes són les idees clau recollides en els grups:

Àrea 1. En relació a la cultura i la gestió organitzativa de l'IMAS

- **Podem identificar comportaments, actituds, percepcions, creences i mentalitats favorables i/o contràries al valor de la igualtat?**

- El fet que hi hagi reunions de treball com aquesta ja demostra una actitud favorable de la institució. Es una iniciativa nova, qualche cosa està canviant.

- Crec que manca molta sensibilització en relació a aquest tema a l'IMAS.

- Es manifesta que hi comença a haver persones de gènere masculí sensibilitzats en qüestió de gènere i amb actitud de col·laboració per treballar una igualtat real.

- Hi ha una percepció bastant generalitzada quant al fet que hi ha dones que són promotores actives del valor de la igualtat, però també n'hi ha d'altres que pensen que les pròpies dones fomenten i afavoreixen comportaments i actituds poc favorables al valor de la igualtat, tant a la feina com a casa.

- A l'IMAS hi pot haver una percepció genèrica de situació igualitària sobre la perspectiva de gènere, però no és real. Les dades de l'informe sobre RH 2019 elaborat per la CAI així ho demostra.

- Creença que com a persones:

1) tenim una capacitat intel·lectual idèntica entre tots dos gèneres,

2) tenim capacitat sensitiva i de resposta emocional diferent entre gèneres.

Aquestes dues creences afecten el desenvolupament del rol professional. Si té més ressò el patriarcat com a forma d'exercir poder, les dones han de reproduir aquest mecanisme masculí i cal fer un canvi de consciència en noves formes de dirigir.

- S'identifica que a l'IMAS, si alguna dona ha ocupat un càrrec de responsabilitat, ha generat estils directius masculinitzats que afecten tots dos gèneres i que es perceben contraris a la igualtat.

- Hi ha una percepció que la promoció professional està molt masculinitzada, especialment les denominades «lliures designacions» i atribucions de funcions remunerades.



- Sent una institució molt feminitzada (el 80 % de les persones treballadores són dones) sembla contradictori que la majoria de caps de servei i de secció siguin homes, domini de l'espai de poder i decisió per part dels homes.
- Perspectiva diferenciada entre persones treballadores joves i de més edat. Les persones de rangs d'edat més joves identifiquen comportaments, actituds, percepcions, creences i mentalitats més favorables al valor de la igualtat.
- L'evolució de la societat en les dècades precedents cap a la igualtat ha acompanyat també l'evolució de mentalitats individuals de les persones treballadores cap a la igualtat de gènere.
- L'IMAS, com a institució pública, no discrimina, actua dins el marc de les lleis de funció pública, que són igualitàries respecte del gènere. Una altra cosa són els mecanismes interns que puguin haver funcionat en el passat i que han mantingut una situació de desigualtat.
- Es demostra un cert escepticisme quant a l'interès real de la igualtat a l'IMAS.
- No creim que hi hagi actituds masclistes a l'IMAS. Dins la nostra àrea tot és molt igualitari.

- **Comunicació i imatge corporativa: com es comuniquen els missatges interns o externs relacionats amb la igualtat a l'IMAS?**

- Dins la cultura de l'IMAS hi ha un to tendent a neutre, en relació a la igualtat.
- A l'IMAS no sempre es té en compte el contingut transversal de la igualtat en els missatges, campanyes, llenguatge, etc.
- És important que l'IMAS doni exemple d'emprar un llenguatge no sexista (es recalca aquest aspecte).
- La comunicació i imatge que transmet l'IMAS és bastant desigual. Manca sensibilització institucional quant a la comunicació i la imatge. Si una persona ha fet feina a diferents departaments se'n adona que és molt diferent la percepció de la igualtat segons el departament.
- És necessari que l'organització sigui exemple d'utilització d'un llenguatge inclusiu, especialment en la documentació «oficial» escrita i en la relació amb les entitats socials amb les quals es treballa.
- S'ha de crear la necessitat d'iniciar un canvi progressiu de mentalitat entre els i les professionals.
- L'organització podria generar petites accions quotidianes que permetin generar canvis comunicatius i d'imatge.



- Manca sororitat entre dones (es fa constar que hi ha persones que desconeixen el significat del concepte).
- S'identifiquen mancances, com per exemple: encara a nivell professional s'utilitza un llenguatge massa col·loquial i vulgaritzat no es nomena en clau «femenina», «allò femení» continua sent invisibilitzat.
- Hi ha percepció general que un canvi en el llenguatge escrit i parlat és una necessitat. La comunicació no igualitària.
- Necessitat de modificar el llenguatge per un de més igualitari.
 - Hi ha persones dins el grup que creuen que l'ús del llenguatge igualitari és una pèrdua de temps, per massa pesat.
 - No hi ha pitjor actitud masclista que el de les pròpies dones. Quan tenen un lloc de poder adopten comportaments masclistes les primeres.
 - Malgrat el que s'ha dit, es reconeix finalment que hi ha un tema de bromes masclistes que no desapareix i que queda de molt mal gust ara ja.

Àrea 2. En relació a l'àrea seguretat i salut en el treball de l'IMAS

- **Quines propostes faries perquè des del SPRL es pugui assegurar que l'atenció prestada abordi les necessitats per gènere, o sigui, la perspectiva de gènere?**
 - Crec que faltarien certs estudis des de la prevenció sobre possibles baixes laborals tenint present les dades de RH (sexe, edat, funcions laborals).
 - Importància de comunicar la situació d'embaràs des del primer moment i prevenir possibles riscos.
 - Manca informació sobre el tema d'assetjament (a qui denunciar-ho, què cal fer...).
 - Caldria plantejar un estudi de malalties de tipus psicossomàtic diferenciant el gènere, perquè al SPRL no es resol aquest aspecte específicament.
 - Que la formació en matèria de gènere sigui de caràcter obligatori, aprofitant la formació que ja es fa en matèria de prevenció de riscos.



- Incorporar la sensibilització en necessitats específiques de gènere a la feina.
- Fer formació en «cultura de l'empoderament femení».
- Proposar una anàlisi específica que permeti identificar si la sobrecàrrega laboral, baixes laborals i l'estrès presenta una incidència diferenciada segons el gènere.
- El gènere femení presenta una especial «vulnerabilitat» en el treball directe amb la població usuària (infants, joves i famílies). Aquesta «indefensió» s'evidencia, per exemple, en sentir violència (coaccions, amenaces, agressions, persecució, ...). L'organització diu que no hi ha «eines de protecció/canvi» al respecte quan és una qüestió de salut laboral i seguretat.
- Sensibilitzar les persones usuàries d'edat més avançada sobre que és indiferent ser atès per un home o per una dona a l'hora de prestar cures de tipus assistencials a residències. S'identifiquen resistències en aquest sentir per part de la població usuària.
- La part de treball assistencial té molt poc valor i reconeixement a l'IMAS i com que quasi tot som dones les que feim aquesta feina perdem valor com a treballadores i com a col·lectiu.
- El SPRL no té en compte els nostres riscos per treballar amb la població que requereix forma física.

- **Quines millores es podrien incorporar?**

- Fer una anàlisi sobre clima laboral a l'IMAS.
- Habilitar un espai per afavorir la lactància.
- Donar més informació, per exemple un full informatiu, sobre el tema de l'assetjament (destacat).
- Fer un curs de cultura preventiva.
- Campanya de sensibilització interna a IMAS de les necessitats per gènere.
- WC adaptats adequadament al gènere (per exemple, tots els banys de dones haurien de tenir canviador de bolquer, facilitats per a la lactància, per netejar copa menstrual, etc.).
- Adaptar el nombre de banys al gènere més nombrós (els banys de dona estan sobreutilitzats).
- Diferenciar serveis per gènere a totes les plantes de l'edifici (no serveis mixtos).
- Revisar per part del SPRL aspectes relacionats amb el gènere per tractar específicament a les revisions mèdiques ja que no es té en compte.



- Revisió mèdica afrontant aspectes més psicològics, però, sobretot, oferint solucions reals i que resolguin el problema detectat o manifestat.

-Revisió mèdica que tengui en compte el col·lectiu assistencial.

Àrea 3. En relació a la promoció i el desenvolupament professional a l'IMAS

- **Hi ha diferències sobre les possibilitats de promoció i desenvolupament professional en funció del gènere, hi ha les mateixes possibilitats de promoció?**

- Tenir present la conciliació familiar en els processos de provisió i selecció de personal (borsins).

- Per les dones de la institució, el fet de tenir infants i haver de cuidar de persones dependents afecta negativament la promoció i el desenvolupament professional, atès que són elles les que, majoritàriament, han d'assumir aquest rol en els contextos familiars.

- Pel que fa a la promoció, arrossegam una trajectòria que està afectada pels processos anteriors, per dinàmiques laborals d'anys enrere molt poc igualitàries. Ara està en procés de superació, però encara queden moltes influències negatives d'aquestes dificultats viscudes en els darrers anys.

- Actualment, el procés de promoció és igualitari pel que fa a la normativa i a la valoració dels mèrits.

- No hi ha diferències i tots dos gèneres tenen possibilitat igualitària per promocionar professionalment.

- Es fa proposta de tenir present la conciliació en processos de provisió i selecció de personal.

- El fet de tenir persones dependents a càrrec (infants/discapacitats, dependents) afecta negativament el desenvolupament professional. Cal incorporar mesures de discriminació positiva per afavorir aquest procés de promoció per a les dones fins que ja no faci falta.

- No es té cap percepció ni s'entén l'anomenat «sostre de vidre»¹, en general.

Les opcions de promoció professional estan més vinculades a dinàmiques de grup ocultes atès que les convocatòries públiques són legals i igualitàries, però després es creen comissions de valoració



conformades per persones amb rellevància dins l'Administració que poden afavorir una persona i no una altra creant criteris de puntuació a mida.

- El poder «real» per promocionar no està únicament en els nivells d'alta direcció.
- Es mantenen les diferències actualment, necessitat de millorar les oportunitats per al gènere femení.
- Sí, molt clarament.
- Percepció de canvi de rols professionals entre gèneres al llarg del temps. Rols professionals tendents a ser igualitaris a l'actualitat. Es fa referència a alguns caps que actualment ja estan jubilats que no han fomentat durant anys la igualtat de gènere a l'IMAS; aquesta situació ha provocat endarreriment en aquest sentit respecte a altres administracions.
- La maternitat talla la possibilitat d'ascendir a les dones.
- Les dones accepten la reducció de jornada perquè se'ns dona molt millor les tasques familiars de cura i atenció a infants. Jo m'ho estim més. Si has de triar entre ascendir o que a ca teva tothom estigui bé no te queda més remei que optar per la segona opció. Els homes no s'encuiden tan bé de l'organització de la casa ni de l'atenció als fills.

- **Cal incorporar mesures per equilibrar processos de promoció per afavorir una plantilla més paritària a tots els nivells laborals?**

- Hem de considerar que hi ha llocs de feina que presenten una certa especificitat i l'exclusivitat de la tasca que afecta l'organització. Cal evitar el fet que una determinada tasca molt específica recaigui en una sola persona (control d'un programa informàtic determinat, d'un protocol concret, etc.
- Es proposa aplicar mesures correctives d'igualtat (l'anomenada «discriminació positiva»). I també explicar el motiu i la duració temporal d'aquestes mesures per no crear un efecte contrari de rebuig.
- Es planteja la proposta de pensar en aplicar l'anomenada «discriminació positiva». Es manifesten algunes reticències dins el grup.
- Reserva de places de cap per a dones.
- És necessari incorporar noves mesures, per exemple: incorporar definitivament el teletreball com fan a altres administracions, millorar la legislació laboral, establir la discriminació «positiva», millorar la mobilitat laboral,...



- Incentivar que les dones vulguin promocionar professionalment. Manca de motivació de les dones (com a col·lectiu) per voler accedir a llocs de treball de major responsabilitat atès que això significa patir i suportar una doble jornada o, fins i tot, triple.
- Cal incorporar noves mesures, amb la igualtat de requisits establerta per llei no és suficient.
- Sí, seria interessant explorar els motius pels quals els homes sí que, prioritàriament, intenten promocionar professionalment. Es suggereixen com a motius inicials el fet que no pateixen la sensació de responsabilitat de la casa, el masclisme de l'entorn laboral i la selecció d'homes per homes «selecció a dit», amiguisme encobert, etc.
- També es debat sobre el fet que la maternitat i la cura de dependents resta possibilitats de promoció laboral a les dones.
- Si es fa això, s'ha d'anar alerta a no afavorir perquè sí les dones. No és just tampoc.
- Tampoc és just que quasi tots els homes siguin metges i les dones infermeres.

Àrea 4. En relació a les condicions laborals i retribució salarial a l'IMAS

- **Quina informació tenim pel que fa a la igualtat salarial (sou i complements) entre homes i dones?**

- Les condicions laborals i la retribució salarial ja ens ve definida per Funció Pública.
- Pel que fa a les tasques no hi ha distinció entre gènere.
- En general, es desconeix la informació respecte d'aquest punt.
- En general, es desconeix informació concreta respecte d'aquest punt, especialment en relació al que són les atribucions de funcions retribuïdes.
- Es dona per fet que la retribució econòmica està definida i emmarcada en l'Administració pública de la que depèn IMAS.



- Els homes tenen més disponibilitat fora de la feina perquè no assumeixen dobles o triples jornades (de cura d'infants o de majors) i, per tant, poden optar més fàcilment a llocs de treball amb retribució extra o més ben pagats per disponibilitat total 24 h, localització, etc.

- **Hi ha bretxa salarial a l'IMAS? Com es podria millorar?**

- Cal fer un estudi comparatiu entre el personal del Consell de Mallorca i l'IMAS.

- Es desconeix, en general, perquè no s'ha analitzat. Aquests temes són tabús i mai s'han avaluat.

- Caldria elaborar una llista sobre què cobren els homes i què cobren les dones a l'IMAS, però fet per comparativa de categories laborals incloent-hi atribucions de funcions i encomanes de funcions.

- La bretxa salarial no només són els sous diferents. A l'Administració, obertament, no succeeix, però sí que ocorre quan són les dones les que s'han de reduir la jornada, han de demanar excedències per cura d'infants i majors. Repercuteix en el poder adquisitiu de les dones, a més de no poder promocionar ni formar-se durant el temps d'estar fora del lloc.

- També hi ha dones que han exercit càrrecs de responsabilitat a l'IMAS, a la nostra Àrea durant anys, i no han vist reconegut el seu nivell professional tant com els homes que hi pugui haver. Elles tenen el poder de decisió i responsabilitat, però no la retribució ni el nivell econòmic.

Àrea 5. Quant a la comunicació no sexista

- **Per què consideres necessària la incorporació i ús del llenguatge no sexista a la nostra Administració?**

- Algunes persones participants expliquen que la comunicació i la imatge que transmet l'IMAS és bastant igualitària.

- És important que l'IMAS doni exemple d'emprar un llenguatge no sexista i més inclusiu.

- El llenguatge no sexista a l'IMAS no és un tema prioritari, però sí necessari. Es millor avançar en altres temes.



- Ens ajuda a fer visible el paper de la dona en segons quines professions i contextos, ajudant a visibilitzar «allò femení».
- És important que l'IMAS doni exemple d'emprar un llenguatge no sexista i més inclusiu.
- Ens ajuda a fer visible el paper de la dona en segons quines professions i contextos, ajudant a visibilitzar «allò femení».
- Manca de sensibilització institucional al respecte i manca de sensibilització també a nivell individual.
- No és una necessitat actual, per tant no s'ha de prioritzar damunt problemes identificats des de fa temps (per exemple, sobrecàrrega laboral, clima laboral advers, síndrome d'esgotament professional no tractat...) que sí cal resoldre.
 - No es considera una necessitat actualment (recordar que la tasca professional a la tercera edat és assistencial, i no tant de gestió).
 - És un horror el llenguatge no sexista.
 - El llenguatge evoluciona i té connotacions tant positives com negatives.

- **Com es pot millorar l'ús del llenguatge no sexista a l'IMAS?**

- Algunes persones participants no ho preveuen com a una prioritat en matèria de perspectiva de gènere, però sí com una necessitat ja que el llenguatge utilitzat representa i interpreta la realitat viscuda i tal i com recomanen els experts/es cal treballar en aquesta línia.
- Sensibilitzant i formant les persones de forma real.
- Desenvolupant alguna directriu d'obligatorietat d'ús de llenguatge no sexista, així com hi ha obligatorietat de redactar alguns documents oficials.
- Imprescindible el llenguatge no sexista perquè allò que no s'anomena no existeix. Les paraules tenen força i ordenen i descriuen la nostra realitat.
- Dictar una instrucció de Presidència instant la utilització del llenguatge no sexista com a requisit indispensable per tramitar un expedient de la mateixa manera que has de complir amb requisits estètics i de forma que també sigui de contingut.
- Formació per sensibilitzar i eradicar la imatge que les dones reivindicatives són mal vistes.



- Elaboració d'una relació de paraules «clau» d'ús propi de l'àmbit dels SS, que no utilitzi llenguatge sexista. Podria ser útil en la redacció dels diferents documents IMAS (ex. informes, valoracions tècniques...).
- Aplicant noves fórmules: utilitzant paraules genèriques, paraules inclusives, incorporació de noves paraules al llenguatge, no feminitzar tot el llenguatge en general.
- Elaborant un registre de bones pràctiques públic de departaments que sí utilitzen llenguatge no sexista en el quefer diari.
- Incloure al col·lectiu transsexual en l'ús del llenguatge no sexista, millor llenguatge inclusiu.
 - Mesura dura: els documents administratius no s'aproven si no estan redactats en llenguatge no sexista.

Àrea 6. Formació a l'IMAS

- **En la formació que s'ofereix, es té en compte la facilitació de la conciliació entre la vida laboral i personal? Com es podria millorar?**
 - La formació té present la conciliació ja que, encara que la dona estigui de baixa per maternitat, pot participar a les accions formatives.
 - La formació sobre igualtat hauria de ser obligatòria com la de prevenció de riscos.
 - És important el foment de la formació en línia a IMAS per afavorir la flexibilitat formativa i el desenvolupament professional.
 - Campanya de sensibilització per visibilitzar les dones.
 - No
 - Desenvolupant la flexibilitat formativa.
 - Formació en línia més pràctica i de més bona qualitat que no només sigui llegir textos obsolets fer un treball en grup en què, al final, cadascú en fa una part, s'ajunta en un sol document i es dona per bo.



- Formació en el propi horari laboral.
- Formació presencial en horari d'horabaixa de més curta durada (per exemple, en lloc de 4 h/dia, flexibilitzar a 2 h/dia, encara que el curs s'allargui en el temps).
- Foment del teletreball, nosaltres som l'única Administració que no ho preveu, sempre som els darrers....
- Cal valorar amb més puntuació la formació en continguts d'igualtat.
- Que els continguts dels cursos de formació en igualtat siguin més interessants i més exigents, més complets perquè sempre se repeteixen les mateixes idees.
- Formació en línia engrescadora
- Aprovar un paquet de formació en igualtat que sigui innovador i que realment promogui canvis en la mentalitat de l'IMAS.
- Formació en línia motivadora

- **És necessari formar el personal en matèria d'igualtat? Com se'l pot motivar?**

- És important la formació en l'ús d'un llenguatge no sexista.
- Les accions formatives haurien de ser més pràctiques.
- Un element «motivador» és que la formació en matèria d'igualtat compti com a formació «meritable» en la selecció i provisió de personal (oposicions, bosses de treball, altres...).
- La formació específica en aquesta matèria s'identifica ja com un necessitat, sinó quedarem com una institució endarrerida en relació a la resta.
- Fent més grups com aquest grup de discussió perquè les persones mentre contestam també reflexionam en veu alta, contrastam informació, ens adonam de detalls que fins ara no havíem tengut en compte... no tenim costum de fer aquest tipus de grups de treball i a l'IMAS i se n'han de fer.
- Aquesta formació s'identifica com una necessitat clara des que és un mèrit afegit en processos de selecció oficial (per exemple, actual procés d'oposicions).
- S'ha contestat aquesta qüestió al punt anterior.
- Caldria formació per identificar l'assetjament sexual.



- S'hauria de formar per identificar micromasclismes.
- La formació és fonamental. Però, una formació més viva i innovadora.

Àrea 7. Temps de treball i coresponsabilitat

- **Quines mesures realistes i viables en el context de la nostra Administració incorporaries per facilitar la conciliació familiar i laboral a l'IMAS?**

- Les dones són les que, en un percentatge molt alt, assumeixen funcions en la família com anar al metge amb els infants, anar a les reunions de l'escola i moltes altres tasques familiars que els homes no assumeixen en primera persona.
- Increment de la flexibilitat horària (una opció podria ser incorporar la flexibilitat horària «anual», a més de la flexibilitat «mensual» que ja hi ha).
- Seria molt convenient fer efectiva la modalitat del teletreball.
- Implementar el treball per objectius, la qual cosa suposaria no haver de fer tant de «presencialisme».
- Possibilitar el desenvolupament del teletreball com a mecanisme activador de la conciliació.
- Sensibilitzant entorn a:
 - La «nova masculinitat» és a dir, nous rols que pot assumir l'home per anar d'acord amb una societat igualitària.
 - Quant a la responsabilitat real i completa en relació a la cura assistencial en l'àmbit privat i familiar per part dels homes.
- Revisar l'ús i l'ocupació de l'espai físic per part de les dones. A l'IMAS està sobredimensionada l'ocupació física perquè les dones són més «sofrides» i, per tradició, suporten més males condicions de feina.
- Modificant ràtios de treball.



- Palliar la perillositat que pot afectar a determinats col·lectius treballadors de serveis socials.
- Jo crec que s'ha d'anar alerta amb el teletreball perquè farem triple jornada molt més intensiva i no sortirem de casa si només ho assumim les dones. Els homes també han de fer teletreball obligatòriament.

- **La desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre homes i dones fomenta la desigualtat laboral (accés formació, promoció professional...). Com es pot incidir sobre aquesta realitat a l'IMAS?**

- El que sí és evident és el fet que assumir un alt percentatge de dedicació de temps al treball domèstic i a la cura de persones dependents (infants i gent gran) en general suposa una càrrega mental més alta per a la dona. Aquesta càrrega física i mental fa que la dona es vegi abocada a no poder –o voler– assumir més responsabilitat a la feina i no poder optar a llocs de poder i decisió. Tampoc no pot optar a formació especialitzada la qual cosa limita les seves oportunitats.

- Ordenant el teletreball, com ho fan a la CAIB.

- Facilitant millores quant a anàlisi de clima laboral per minvar el maltracte institucional, la toxicitat, la desestructuració, les diferències entre companys i companyes...

- Desenvolupant el concepte de «qualitat» en el treball (en lloc de «quantitat»), és a dir, superar el presencialisme i la manca de cultura de treball per objectius.

- Afavorir la reducció de jornada laboral.

- Desenvolupar una «política d'empresa» que ajudi a promoure canvis en la mentalitat que es pugui extrapolar a l'àmbit familiar pel que fa a la cura i l'atenció a la família.

- Els homes han d'esdevenir visibles en l'àmbit de treball i cura a la casa i família, i les dones han de fer-se visibles en l'àmbit laboral per obtenir una igualtat real.

REFERÈNCIES:

1. «[#termedelasetmana: sostre de vidre](#)». TERMCAT. [Consulta: 22 abril 2020]. Generalitat de Catalunya
Amb aquesta expressió es fa referència a la barrera invisible que representa les limitacions amb què es troben les dones per ascendir en la seva carrera professional fins als càrrecs de més responsabilitat.
Es tracta d'un terme creat per metàfora, un procés de creació força productiu especialment en àmbits com les ciències socials, que juga amb el fet que sovint aquestes limitacions no són expressives, clares o evidents, sinó que costa d'identificar-les perquè es presenten de manera subtil, amagada.



Informe final

Conclusions de l'anàlisi i diagnòstic de necessitats en matèria de perspectiva i igualtat de gènere a l'IMAS

Abans de començar l'informe sobre les conclusions, és interessant contextualitzar els dies durant els quals s'ha dut a terme aquesta anàlisi i diagnòstic convergents amb l'actualitat sociosanitària viscuda arreu del món la qual ens ha obligat a modificar algunes de les condicions de l'estudi sense interferir en els resultats finals.

I cal tenir-ho en compte especialment atesa la inusitada irrupció de l'emergència sanitària estatal i mundial, ja que la nova realitat a la qual ens haurem d'adaptar haurà de tenir en compte, més que mai, i ja de forma ineludible, alguns dels aspectes i les propostes que avançarem.

En un primer moment, març de 2019, i també mitjançant l'acord previ pres en la Comissió Activa d'Igualtat de l'IMAS es va convidar tot el personal de la institució a la contestar una enquesta de 24 preguntes per analitzar la percepció sobre la igualtat entre els treballadors i les treballadores de totes les direccions insulars.

Aquesta primera enquesta va tenir una baixa participació. Encara que ja es varen entreveure alguns indicis sobre la percepció general del tema que ens ocupa, es va decidir que el nivell de respostes hauria de ser un poc més elevat per poder obtenir un grau de representació acceptable.

En conseqüència, es va decidir oferir una segona oportunitat adreçada a tot el personal de la institució per tornar a reflexionar i respondre. Així doncs, a principis d'estiu de l'any 2019 es va relançar l'enquesta obtenint un percentatge un poc més alt de participació.

De totes formes, encara que el nivell total de participació, després de dos intents, no fou suficient per elaborar un estudi de conclusions fiable, sí que ja es pogué dibuixar, a través de les respostes buidades, un primer mapa més clarificador que ens il·lustrà la



percepció, el pensament i les idees que les persones de les diferents direccions de la nostra institució tenia en relació al tema de la igualtat i la perspectiva de gènere.

Aquesta primera anàlisi, lluny de frustrar les expectatives, va aportar un nou gir en aquesta tasca i fou realment significativa en el sentit que, inicialment, ens animà a la recerca d'un nou mètode d'apropament a la realitat que hem volgut investigar i que es concretà a través dels grups de discussió a l'IMAS.

En segon terme, també ha permès orientar eficaçment les diferents sessions que es dugueren a terme perquè ha possibilitat aportar i oferir informació rellevant prèvia i durant les sessions i orientar, amb més eficiència, el debat. La qual cosa ens ha permès fer especial incidència en aspectes controvertits i/o contradictoris.

Així doncs, aquí presentam les diferents conclusions que podem extreure gràcies als dos treballs finalment compaginats.

CONCLUSIONS FINALS

Podem identificar dos grans col·lectius a l'IMAS molt diferenciats quant al pensament i la percepció pel que fa al tema de la igualtat en aquesta Administració. Es pot dir que estan repartits, més o menys, de forma equitativa entre les diferents direccions insulars i que pertanyen a diferents categories laborals.

1. Clarament, i des de l'inici de les primeres intervencions, hi ha hagut un grup de persones bastant similar que pensen, raonen i exposen en gairebé totes les preguntes que el nivell d'implementació de la igualtat és molt millorable en quasi tots els àmbits d'anàlisi abordats. Que hi ha moltes llacunes, que hi ha bastants aspectes per evidenciar com a micromasclismes, que hi ha diferents propostes que es podrien llançar per afavorir un ambient i una realitat favorable a la igualtat i que, en definitiva, no hi ha interès real perquè la igualtat és més un corrent de moda que altra cosa, que es desconeixen conceptes nous, com per exemple «sostre de vidre», «sororitat» i això és molt significatiu, etc.
2. D'altra banda, hi ha un altre grup molt igualat pel que fa a percentatge que ja al principi de cada sessió manifestava que, al seu parer i segons la seva experiència professional, el nivell d'igualtat és suficient.

Al començament de cada reunió, aquest darrer grup ha manifestat que la promoció laboral està a l'abast de qualsevol persona a l'IMAS, que el llenguatge no sexista s'utilitza de forma habitual, que els motius pels quals les dones no exercien càrrecs de responsabilitat té a veure més amb altres decisions de caire personal, etc.



Paral·lelament, ha resultat, si més no interessant, observar en cada grup un moviment de reflexió gradual en el moment en què s'han aportat dades relatives a la percepció dins l'IMAS de la igualtat obtingudes dels resultats provisionals de l'enquesta sobre igualtat esmentada abans i acompanyades de dades quantitatives obtingudes del *Breu anàlisi dels RH a l'IMAS*, també fet en el marc de la Comissió Activa d'Igualtat.

Aquestes dades aportades així com avançava la discussió grupal, permetien posar en qüestió les primeres afirmacions llançades per les persones que pensaven que hi havia una situació igualitària a l'IMAS.

D'altra banda, també ha estat molt significativa la funció didàctica generada a partir del contrast entre les diferents opinions d'aquests dos grans grups esmentats. Les persones defensores d'una realitat més igualitària a l'IMAS també han aportat noves òptiques per interpretar la realitat de les dones que, no necessàriament, tenen una connotació relacionada amb el masclisme o desigualtat de gènere, sinó amb opcions personals també lícites, amb patrons de comportament més relacionats amb el passat que amb el present, etc.

Per tant, podem constatar que organitzar els grups de discussió ha esdevingut, no només una eina per investigar la realitat en la nostra institució, sinó també un instrument, un espai on compartir experiències, posar en qüestió idees, contrastar informacions, escoltar els i les altres amb l'afany de construir conjuntament, quasi bé, nous coneixements.

En aquest sentit, volem fer palesa que aquesta aportació nova d'aquests espais ha servit, i podrien servir de nou, per sensibilitzar sobre el tema i, fins i tot, formar-nos entre totes les persones participants. També, aplicar aquest nou mètode en un entorn de feina que no hi està avesat ha creat un bon clima que caldria aprofitar i tenir en compte de cara al futur.

Un cop vistes i plantejades aquestes dues interessants vessants, podem entrar en les conclusions ja més resumides i algunes aportacions en forma de propostes noves que caldrà tenir en compte atès l'esforç que hem fet el conjunt de treballadors i treballadores de l'IMAS per participar activament en aquest estudi:

- Cal sensibilitzar tots els treballadors i treballadores de l'IMAS en relació a la perspectiva de gènere. Es desprèn que algunes opinions poden estar fonamentades en la manca d'informació i de coneixement sobre els aspectes menys visibles i evidents de la desigualtat. Es recomana crear nous grups de discussió amb temàtiques més específiques atès el que hem comentat sobre aquesta primera experiència.



- Cal estudiar, de forma decidida, la implementació del teletreball a l'IMAS, en funció de la particularitat dels llocs de treball, tal i com ja han posat en marxa altres administracions, com per exemple la CAIB. A més, atenent la situació actual d'emergència sanitària, cal pensar que la nova realitat serà diferent i requerirà de nous mecanismes de producció i de relació laboral, com és ara el teletreball, que, a més de tenir una funció preventiva de la salut, possibilitaria conciliar la vida laboral i personal, evitaria desplaçaments –amb la conseqüent aportació a la sostenibilitat–, descongestionaria els espais físics de l'IMAS, especialment mancat dels mateixos, etc.
- S'hauria fer una anàlisi més profunda i promocionada des dels SPRL que relacioni prevenció i seguretat amb aspectes vinculats amb la desigualtat, clima laboral, assetjament, adequació de llocs de feina, respostes efectives des del servei per a resoldre, etc.
- L'IMAS ha de donar exemple implementant de forma inexcusable, obligatòria i en així com sigui possible, l'ús del llenguatge no sexista en tota la documentació escrita i pública, en la web, en les publicacions, etc.
- Apostar per noves modalitats de formació que permetin motivar les persones per formar-se conscientment en matèria d'igualtat. Valoració de l'obligatorietat de fer formació en matèria d'igualtat a l'IMAS, com la formació en prevenció de riscos.
- Facilitar la identificació de protocols clars d'actuació en cas d'assetjament, de canvis de llocs de feina per motius de salut, de síndrome d'esgotament professional, etc. que afecten clarament el col·lectiu femení atenent que representa el 80 % de la plantilla.
- Creació d'un banc de bones pràctiques per fer visibles els projectes que ja incorporen, totalment o en part, la perspectiva de gènere a l'IMAS i que, vist als grups de discussió, no s'identifiquen.



- Transparència real quant als processos de promoció laboral, retribucions econòmiques per atribucions de funcions, concursos públics en les atribucions o encomanes de funcions com es fa a la CAIB, etc.
- Creació d'una comissió de persones expertes per proposar l'ordenació jurídica del teletreball dins l'IMAS, per una banda, i, per l'altra, que es pugui avaluar i proposar mesures reals que afavoreixin, de forma efectiva, la conciliació real i que respongui, clarament, a les necessitats i dificultats de les dones per desenvolupar-se i accedir en igualtat d'oportunitats a tots els llocs de responsabilitat



Annex 1. Persones que han participat als grups de discussió per analitzar i fer el diagnòstic de les necessitats en relació a la perspectiva de gènere a l'IMAS

F1 Gerència

Biel Barceló, C1, administratiu S. Planificació i documentació

Cristina Blasco, C1, administrativa, secció econòmica

Alejandro Ensenyat, TGM, secció econòmica

Victòria Mulet, TGS, jurídica

Antònia Pizà, TGS, cap de Secció Arquitectura

Rosario Quiñonero, C1, governanta Serveis Generals

Francisco Sáez, TGS, Servei Prevenció Riscos Laborals

Ma Àngels Vanrell, TGS, secretària tècnica

Marc Vázquez, tècnic auxiliar, Informàtica

Francesc Serra, recollida d'informació del grup de discussió

Francesca Moll, dinamització de la sessió

F2 direccions insulars de discapacitats, inclusió social i suport territorial

Ma. Antònia Barceló, TGS, cap de la Secció Atenció Ciutadania

Celina Bisbal, Area de discapacitats

Ma Dolores Fuentes, TGS, psicòloga, S. Suport Territorial

Ma del Carmen Laguna, TGM treballadora social, S. Inclusió Social

Gema Montes, TGS psicòloga, S. Atenció Pers. amb discapacitat

Ma Dolores Parra, TGM treballadora social

Maria Peñarrubia, TGM, treballadora social, S. Suport Territorial



Adela Piñeiro, TGM, arquitecta tècnica, S. d'Accessibilitat, S. Atenció a persones amb discapacitat.

Margalida Rubí, TGM, treballadora social, S. Suport Territorial

Ana Vergara, S. Atenció a Persones amb Discapacitat

Laura Xamena, Area d'Inclusió social

Ma Ángeles Yuste, Area d'inclusió social

Maica Laguna, recollida d'informació del focus group

Francesca Moll, dinamització de la sessió focus group

F3 DIRECCIÓ INSULAR INFÀNCIA I FAMÍLIA

Antònia Cerdà, TGS, pedagoga

Teresa Jáudenes, TGS, psicòloga Servei d'Urgències

Victòria Llompart, C1, auxiliar administratiu

Anna López, TGS, jurídica, Servei Acolliments Menors

M^a Antònia Mas, TGS, psicòloga

Coral Mínguez, TGS, cap de secció STIF

Margalida Moger, TGM, treballadora social Servei Menors Llevant

Maica Laguna, recollida d'informació del grup

Francesca Moll, dinamització de la sessió del grup

F4 Direcció Insular de Gent Gran (Llar dels Ancians a Palma)

Victòria Alzamora, TGM, infermera

Ma José Casas, PSR

Blas Gallego, C1, Servei de Manteniment

Adela González, TCAE



Angelines Pérez, A1, TGM

Isabel Cuart, A1, TGS

Francisca Verdera, C1, ordenança

Juan Manuel Vidal, A1,

Maica Laguna, recollida d'informació del grup

Francesca Moll, dinamització del grup



Annex 2. Relació de preguntes del qüestionari

Àrea 1. En relació a la cultura i gestió organitzativa de l'IMAS

- Podem identificar comportaments, actituds, percepcions, creences i mentalitats favorables i/o contraris al valor de la igualtat?
- Comunicació i imatge corporativa: com es comuniquen els missatges interns o externs relacionats amb la igualtat a l'IMAS?

Àrea 2. En relació a l'àrea seguretat i salut en el treball a l'IMAS

- Quines propostes faries perquè des del SPRL es pugui assegurar que l'atenció prestada abordi les necessitats per gènere, o sigui, la perspectiva de gènere?
- Quines millores es podrien incorporar?

Àrea 3. En relació a la promoció i desenvolupament professional a l'IMAS...

- Hi ha diferències sobre les possibilitats de promoció i desenvolupament professional en funció del gènere, hi ha les mateixes possibilitats de promoció?
- Cal incorporar mesures per equilibrar processos de promoció per afavorir una plantilla més paritària a tots els nivells laborals?

Àrea 4. En relació a les condicions laborals i retribució salarial a l'IMAS

- Quina informació tenim pel que fa a la igualtat salarial (sou i complements) entre homes i dones?
- Hi ha una bretxa salarial a l'IMAS? Com es podria millorar?

Àrea 5. Quant a la comunicació no sexista

- Per què consideres necessari i incorporar i usar el llenguatge no sexista a la nostra Administració?
- Com es pot millorar l'ús del llenguatge no sexista a l'IMAS?



Àrea 6. Formació a l'IMAS

- En la formació que s'ofereix, es té en compte facilitar la conciliació entre la vida laboral i personal? Com es podria millorar?
- És necessari formar el personal en matèria d'igualtat? Com se'l pot motivar?

Àrea 7. Temps de treball i coresponsabilitat

- Quines mesures realistes i viables, en el context de la nostra Administració, incorporaries per facilitar la conciliació familiar i laboral a l'IMAS?
- La desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre homes i dones fomenta la desigualtat laboral (accés formació, promoció professional...). Com es pot incidir sobre aquesta realitat a l'IMAS?