

ANÀLISI DELS RH DE L'IMAS, DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE. MEMÒRIA'22

Comissió Activa d'Igualtat
Secció de Programes Transversals
Servei de Planificació i Documentació

ÍNDEX

1. Introducció: presentació i interpretació estadística de les dades analitzades	4
1.1. Interpretació estadística de les dades analitzades.....	5
2. Dades sociodemogràfiques de les persones treballadores de l'IMAS:	6
2.1. Les persones treballadores segons el sexe:.....	6
2.2. Increment percentual de les persones treballadores segons el sexe (2018-2022).....	7
2.3. Les persones treballadores segons l'àrea institucional:.....	8
2.4. Les persones treballadores segons el rang d'edat:.....	10
2.5. Les persones treballadores segons l'antiguitat:.....	11
3. Característiques tècniques dels llocs de feina de l'IMAS:	13
3.1. Les persones treballadores segons l'assistència diària presencial al lloc de feina :.....	13
3.2. Les persones treballadores segons el tipus de llocs de feina.....	13
3.3. Les persones treballadores segons el tipus de relació laboral:.....	13
3.4. Les persones treballadores segons la classificació professional:.....	15
3.5. Les persones treballadores segons el grau personal.....	17
3.6. Les persones treballadores segons el grup de cotització:.....	17
3.8. Les persones treballadores segons el complement de destí:.....	18
3.9. El complement específic segons el sexe:.....	20
4. Les característiques econòmiques dels llocs de feina de l'IMAS:	21
4.1. Les atribucions temporals de tasques segons el sexe.....	21
4.2. Les gratificacions per hores extra amb compensació en descans segons el sexe.....	21
4.3. Les gratificacions per hores extra amb compensació econòmica segons el sexe.....	21
4.4. La quantificació econòmica de les gratificacions per hores extra segons el sexe.....	21
4.5. La retribució econòmica mitjana anual segons el sexe:.....	21
4.6. La retribució econòmica per trams segons el sexe:.....	21
4.7. La retribució econòmica segons la categoria professional i el sexe.....	23
5. El nivell de responsabilitat i la promoció laboral de les persones treballadores de l'IMAS:	23
5.1. El càrrec de responsabilitat segons el sexe:.....	23
5.2. La participació en processos de promoció laboral mitjançant provisió i/o mobilitat segons el sexe.....	24
5.3. Les borses de treball segons el sexe.....	24
5.4. Les borses de treball segons les especialitats i el sexe.....	24
6. La jornada laboral i la conciliació de les persones treballadores de l'IMAS:	24
6.1. La jornada laboral segons el sexe:.....	24
6.2. La penositat dels llocs de feina segons el sexe:.....	25
6.3. La jornada reduïda voluntària segons el sexe:.....	25
6.4. El permís sense sou segons el sexe.....	25
6.5. La jornada reduïda per cura d'infants segons el sexe:.....	25
6.6. La jornada reduïda per cura d'una persona familiar dependent segons el sexe:.....	26
6.7. El treball en remot segons el sexe:.....	26
7. Dades relatives als riscos laborals dels llocs de feina de l'IMAS:	27
7.1. Les baixes laborals per incapacitat temporal segons l'àrea institucional i sexe:.....	27
7.2. Les baixes laborals per incapacitat temporal segons el tipus de lloc de feina i el sexe.....	28
7.3. Les baixes laborals per incapacitat temporal segons la durada i el sexe:.....	28
7.4. Les baixes per incapacitat temporal segons la tipologia i el sexe:.....	28
7.5. Les baixes laborals per incapacitat temporal segons l'edat i el sexe:.....	29
7.6. Les demandes d'assetjament laboral i/o sexual presentades segons el sexe.....	30
7.7. Les demandes d'assetjament laboral i/osexual que prosperen segons el sexe.....	30
8. Dades relacionades amb la formació de les persones treballadores de l'IMAS:	30
8.1. Les activitats formatives en horari laboral segons el sexe.....	30

8.2. Les activitats formatives fora de l'horari laboral segons el sexe.....	30
8.3. Les activitats formatives segons l'àrea i la subàrea temàtica i el sexe:.....	30
9. Altres:	32
9.1. El grau de discapacitat segons el sexe.....	32
9.2. La representació sindical segons el sexe:.....	32
10. Conclusions:	32

1. Introducció: l'anàlisi estadística de les dades des de la perspectiva de gènere

L'objectiu principal d'aquest document és l'anàlisi i l'avaluació dels recursos humans (RH) de l'Institut Mallorquí d'Afers Socials (IMAS) del Consell de Mallorca des de la perspectiva de gènere durant l'any 2022. Aquest objectiu es concreta a conèixer la situació actual en matèria d'igualtat entre les dones i els homes que treballen a la institució amb la finalitat de plantejar futures línies de feina i d'actuació en matèria d'igualtat per a la seva promoció de manera efectiva i real mitjançant les programacions anuals d'igualtat que es desenvolupen a l'IMAS.

Abans de començar, i amb relació als recursos humans de l'IMAS, cal dir que el fet de donar suport des de la institució per a la realització d'aquest tipus d'estudis i avaluacions denota la intenció d'afavorir un entorn més transparent i més equitatiu des de la perspectiva del gènere, atès que suposa aportar un valor afegit a l'anàlisi dels recursos humans des d'un punt de vista més global i integral. Aquesta tasca s'ha realitzat compromentent la dedicació i la col·laboració de diferents serveis i persones de l'IMAS de forma transversal.

Dit això, cal recordar que aquest mateix document s'ha anat elaborant anualment, d'ençà de l'any 2018, atenent el compromís assumit per l'IMAS de dur a terme les actuacions recollides en el seu Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes a través de la Comissió Activa per la Igualtat i el Comitè per a la Igualtat entre Homes i Dones de l'IMAS¹.

En aquest document, s'hi presenta la recopilació de dades de l'any 2022 relatives als recursos humans en atenció a un ventall de criteris com ara el sexe, l'edat, les àrees de feina a què pertany el col·lectiu de treballadors i treballadores, el tipus de contractació laboral, la categoria professional, els grups de cotització, els criteris de conciliació, la formació i el teletreball, entre molts altres.

Aquesta anàlisi, que any rere any pretén anar ampliant els ítems i conceptes estudiats, suposa un compromís adquirit des de la Comissió Activa d'Igualtat per a aprofundir en criteris i propostes que promoguin la perspectiva de gènere en l'àmbit de l'administració pública, en què la transparència i la transferència del coneixement ens ajudin a disposar d'elements de comprensió de la realitat per tal de poder intervenir sobre ella a través d'estratègies i actuacions positives que la millorin des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats.

L'IMAS pretén desenvolupar accions innovadores en matèria d'igualtat per tal d'esdevenir, en un futur, un referent en l'administració local, sobretot quant a la metodologia de treball intern que cerca, principalment, comptar amb l'aportació del personal tècnic representant de cada direcció insular, de manera transversal, a la Comissió Activa per a la Igualtat (CAI) com a òrgan executiu del Pla d'Igualtat. Aquestes dades referents al 2022 ens han de guiar cap a la promoció i planificació de les actuacions per al 2023.

Enguany, s'ha combinat l'anàlisi de les dades desagregades per sexe amb relació al total de persones treballadores de l'IMAS, però també s'ofereix la dada que aporta informació més significativa: la que fa referència a les xifres relacionades amb el total d'homes i dones per separat.

Cal dir, també, que en aquests darrers anys d'anàlisi s'ha vist que hi ha hagut indicadors que han millorat positivament amb relació a la igualtat. Aquests aspectes també s'han tingut en compte a l'hora d'analitzar i comentar les gràfiques.

¹ Vegeu l'ampliació d'aquesta informació a la pestanya d'igualtat de la web de l'IMAS: <https://www.imasmallorca.net/ca/imas/1552>

1.1. Interpretació estadística de les dades analitzades des de la perspectiva de gènere

Per a aprofundir en l'estudi dels RH de l'IMAS des de la perspectiva de gènere, s'ha determinat i consolidat la descripció d'una sèrie d'indicadors. S'entenen per **indicadors estadístics** aquelles dades i elements que assenyalen i indiquen la presència, el sentit i l'evolució de les diferències existents, des de la perspectiva de gènere, entre les dones i els homes que treballen en una organització.

Aquests indicadors permeten representar i explicar aquest fenomen a partir de la recollida de dades desagregades per sexe. Enguany, s'ha recollit tota la informació a través d'un **Quadre de Comandaments d'Igualtat** dissenyat específicament des del Departament d'Informàtica. Malgrat l'avanç positiu que aquesta fita suposa, cal dir que encara no es compta amb tota la informació que es podria obtenir. En aquests casos, els ítems dels quals no s'han pogut aconseguir les dades sol·licitades estan indicats en color gris a l'índex.

Quant a la interpretació estadística i al tractament de les dades, i segons el cas específic i la informació que s'ha analitzat, s'ha partit de dues formes d'interpretació estadística diferents i complementàries ². Es poden veure a continuació.

Per una part, i atenent al fet diferencial que a l'IMAS la proporció d'homes i dones treballadores no és igualitària, s'ha partit de **l'índex de concentració estadística** entès com a l'indicador que pretén reflectir el percentatge de persones que presenten una determinada característica d'estudi amb relació al seu propi grup sexual. Es pot obtenir aquest índex tractant les dades a través del **percentatge intrasexe**, tenint com a referència total cada un dels sexes per separat. Les fórmules són aquestes:

$$\text{Percentatge intrasexe dones rang} = \frac{\text{Total dones rang}}{\text{Total dones imas}} \times 100$$

$$\text{Percentatge intrasexe homes rang} = \frac{\text{Total homes rang}}{\text{Total homes imas}} \times 100$$

Per tant, es podria considerar el percentatge intrasexe com a molt útil quan aporta informació sobre la feminització o masculinització dins cada rang. L'intrasexe ofereix informació sobre com es comporta cada rang dins el seu grup sexual mateix (intrasexe= índex de concentració).

Si es vol conèixer la concentració de cada sexe entre diferents categories d'una variable (per exemple, el nombre de dones que estan contractades com a càrrec de responsabilitat), s'ha d'analitzar el percentatge intrasexe esmentat. Com més igualitari és aquest percentatge entre homes i dones, més igualitària és la representació dels dos sexes de forma proporcional als percentatges de presència de cada un. Aquesta columna s'ha incorporat en els casos en què aquesta distinció s'ha considerat pertinent a cada gràfic presentat.

Per una altra banda, s'ha cregut adient i adequat efectuar l'anàlisi de les dades des de l'obtenció de **l'índex de distribució**, el qual presenta com a objectiu l'observació de les diferències entre els dos sexes en una mateixa categoria. D'aquesta manera, l'indicador permet conèixer la distribució per sexes amb relació a l'ítem estudiat. Per tant, la comparativa i anàlisi estadística s'ha efectuat tenint

² Instituto de la Mujer (2010) : *Sistema estatal de indicadores de género*. Font: Instituto de las Mujeres.

com a referència la comparació amb relació al sumatori total d'homes i dones a través de la columna de **percentatge intersexe**, la qual cosa ofereix una informació rellevant en aquelles gràfiques en què els valors obtinguts es comparen des del punt de vista de la igualtat en el nombre d'homes i dones total a l'IMAS.

Així, l'índex intersexe permet saber, en el mateix exemple anterior, el nombre d'homes i de dones total que estan contractats/des com a càrrecs de responsabilitat a l'IMAS, és a dir, com es concentren les persones treballadores de l'IMAS en cada categoria laboral i específicament en càrrecs de responsabilitat.

Les fórmules utilitzades són:

$$\text{Percentatge intersexe homes} = \frac{\text{Total homes àrea}}{\text{Total persones àrea}} \times 100$$

$$\text{Percentatge intersexe dones} = \frac{\text{Total dones àrea}}{\text{Total persones àrea}} \times 100$$

Per a resumir, es pot dir que l'intersexe es calcula amb relació al global de totes les persones de l'IMAS i es relaciona o compara un total de persones que tenen una característica concreta (p.ex.: que fan feina a Gent Gran o que tenen menys de 50 anys o que són càrrecs de responsabilitat, etc.) dins el grup de persones del qual formen part.

2. Dades sociodemogràfiques de les persones treballadores de l'IMAS des de la perspectiva de gènere

2.1. Les persones treballadores segons el sexe

Per a iniciar l'estudi de les dades sociodemogràfiques, s'han determinat diferents apartats. En el primer apartat, s'hi veu una anàlisi descriptiva del personal que va treballar a l'IMAS al llarg del 2022. Com es pot veure, així com en anys anteriors, es repeteix un dels trets més significatius d'aquesta institució que és la feminització dels recursos humans, ja que **el 78,2 % del personal que va treballar a l'IMAS durant el 2022 foren dones i el 21,8% restant, homes.**

Cal afegir que aquesta característica no és exclusiva de l'IMAS, ja que, segons dades del SEPE (2021), a l'Estat espanyol, el 77,5% de les persones treballadores en l'àmbit dels serveis socials eren dones. **Llavors, la feminització dels RH dels serveis socials es pot considerar un tret que es dona arreu del territori espanyol.**

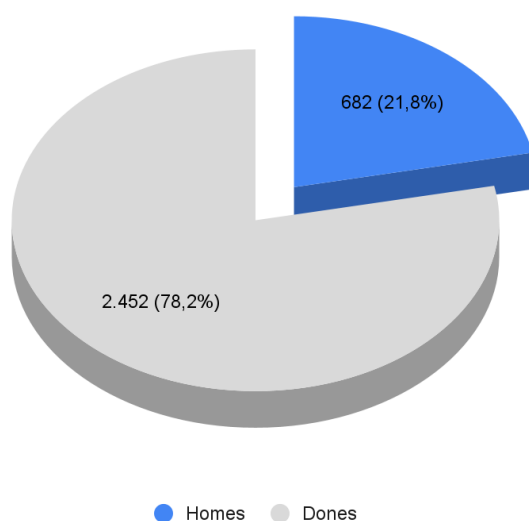
És important tenir en compte aquest percentatge de distribució, 78% de dones i 22 d'homes, perquè la interpretació d'algunes de les dades de taules i gràfiques es realitzarà seguint aquests resultats. Aquí, cal insistir que s'han d'avaluar les dades relacionant percentatges intrasexes i intersexes segons si es vol conèixer l'índex de concentració o de distribució respectivament, tal com ja s'ha explicat a l'apartat 1.1.

Per tal d'aprofundir en aquest fenomen, s'ha actualitzat la diagnosi qualitativa i s'han identificat les fonts de dades quantitatives que permetessin extreure la informació més significativa i, alhora, fer

una anàlisi demogràfica en funció de les diferents àrees de la nostra institució que es veurà més endavant.

Aquests percentatges tan dispars entre les dones i els homes que treballen a l'IMAS constaten la tònica d'anys anteriors, perquè actuen com a un reflex de la realitat en la qual **es veu que les tasques relacionades amb la cura i l'atenció de les persones més vulnerables recauen generalment en les dones i es perpetuen els estereotips de gènere** que, en l'actualitat, ja comencen a ser considerablement controvertits i discutits.

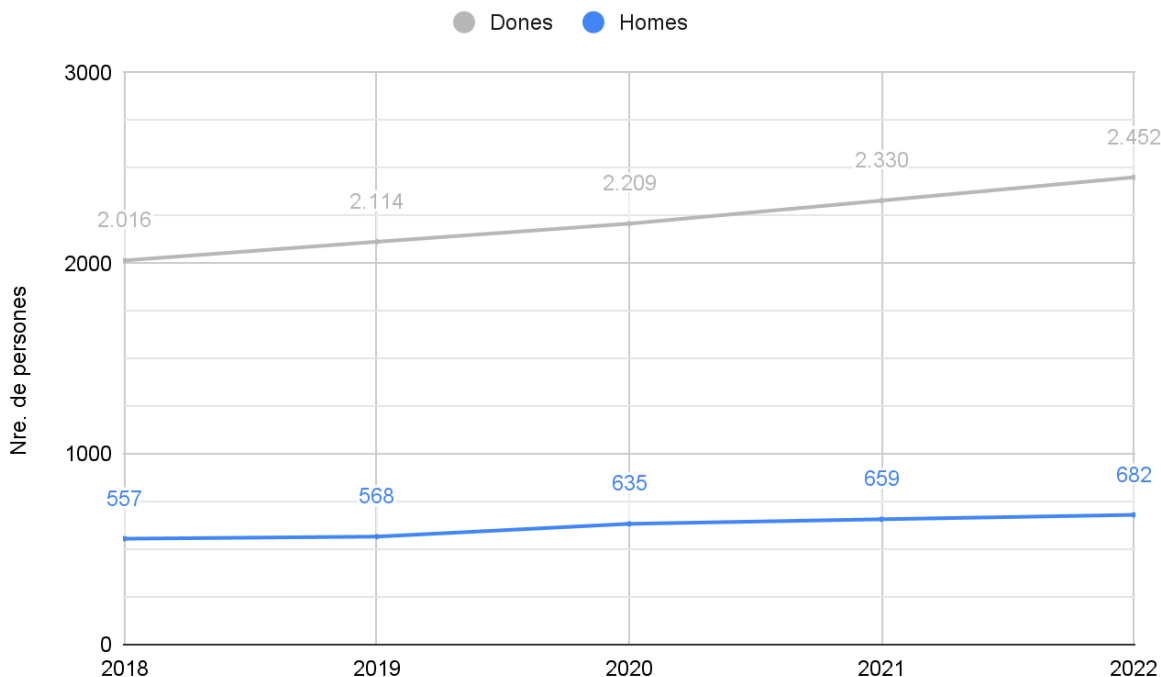
TOTAL DE PERSONES TREBALLADORES A L'IMAS DURANT L'ANY 2022: 3.134 PERSONES.



2.2. Increment percentual de les persones treballadores segons el sexe (2018-2022)

Atenent que ja fa 5 anys que es duu a terme aquest estudi, es compta amb un marge suficient per a poder visualitzar l'increment a escala temporal del nombre de persones treballadores a l'IMAS. Aquesta evolució permet comparar dades entre els diferents anys.

Any	Dones	Increment percentual dones	Homes	Increment percentual d'homes	Persones treballadores	Increment percentual total
2018	2.016	-	557	-	2.573	-
2019	2.114	4,86%	568	1,97%	2.682	4,24%
2020	2.209	4,49%	635	11,80%	2.844	6,04%
2021	2.330	5,48%	659	3,78%	2.989	5,10%
2022	2.452	5,24%	682	3,49%	3.134	4,85%
Mitjana increment		5,02%		5,26%		5,06%



En aquestes dues gràfiques, s'hi poden comentar algunes observacions interessants:

En aquests darrers 5 anys s'ha produït un increment de prop d'un 20% de persones treballadores a l'IMAS (hem passat de 2.016 persones en total l'any 2018 a 2.452 persones l'any 2022). **La mitjana d'increment de personal, distingint entre dones i homes, és similar (poc més d'un 5%).** Hi ha un any, el 2020, en què l'increment d'homes que treballen a l'IMAS s'eleva a l'11,8%, però, tenint en compte que els anys posteriors disminuï, no es pot assenyalar com a tret significatiu des de la perspectiva de gènere.

2.3. Les persones treballadores segons el sexe i l'àrea institucional

En aquest apartat, s'ordenen les dades mitjançant dues gràfiques diferents quant a la presentació. Ambdues tenen en compte **l'índex de concentració**, és a dir, el percentatge intrasex que ens permet veure com es concentren homes i dones per separat dins cada àrea.

Així doncs, es pot analitzar com es distribueix percentualment el personal de l'IMAS, a partir d'indicadors com el sexe i les àrees de treball. S'observa que **les dones encara tenen una presència major a les àrees Atenció Sociosanitària, Projectes Estratègics i Suport Territorial, mentre que, a la resta d'àrees, Inclusió Social i Gerència, la presència majoritària és la dels homes**, perquè en tots els casos el percentatge és superior al 22% existent a tot l'IMAS.

En canvi, si es miren els percentatges intersexe **en termes d'igualtat real i efectiva**, es pot veure que finalment **la DI de Persones amb Discapacitat és l'única que contempla un nombre més similar d'homes i dones (46 dones i 37 homes).**

Tenint en compte les funcions i competències de la nostra administració relacionades amb els serveis socials, **s'observa una clara segregació horitzontal a les àrees que representen més específicament la cura de persones majors i d'infants.**

Aquesta realitat evidencia que, a la institució, fer-se càrrec, de forma directa o indirecta, de l'atenció a les persones majors i als infants, tal qual succeeix a la realitat del carrer, suposa una càrrega o una responsabilitat assumida majoritàriament per les dones. La tendència clara de feminització de la institució es manté igual a la dels anys anteriors i es troba, en general, a quasi totes les àrees de l'IMAS, excepte l'Àrea de Persones amb Discapacitats, com ja s'ha dit.

En canvi, a l'Àrea de Gerència, a la qual es troben professionals que treballen en el control i gestió de recursos, hi ha un percentatge d'homes que supera en més de 4 punts al de dones.

<i>Àrea institucional</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de concentració dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de concentració homes</i>	<i>Persones</i>
At. Comunitària i Pr. Estratègics	341	12,72%	61	8,29%	402
At. Sociosanitària	1.620	60,45%	414	56,25%	2.034
Gerència	201	7,50%	82	11,14%	283
Inclusió Social	126	4,70%	49	6,66%	175
Infància i Família	325	12,13%	89	12,09%	414
P. amb Discapacitat i Innovació social	46	1,72%	37	5,03%	83
Suport Territorial	21	0,78%	4	0,54%	25
	2.680	100%	736	100%	3.416

En aquest apartat següent i tenint en compte l'índex de distribució, es veu clarament que l'àrea que tendeix més a la igualtat de presència entre ambdós sexes és la de Persones amb Discapacitat.

<i>Àrea institucional</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de distribució dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de distribució homes</i>	<i>Persones</i>
At. Comunitària i Pr. Estratègics	341	84,83%	61	15,17%	402
At. Sociosanitària	1.620	79,65%	414	20,35%	2.034
Gerència	201	71,02%	82	28,98%	283
Inclusió Social	126	72,00%	49	28,00%	175
Infància i Família	325	78,50%	89	21,50%	414
P. amb Discapacitat i Innovació social	46	55,42%	37	44,58%	83
Suport Territorial	21	84,00%	4	16,00%	25
	2.680		736		3.416

2.4. Les persones treballadores segons el sexe i el rang d'edat

Tot seguit es pot veure la piràmide de població de persones treballadores a l'IMAS en funció de l'edat. Així, és significatiu que el nombre d'homes es manté bastant igualitari en tots els trams d'edat, excepte en els trams relatius a homes menors de 20 anys i homes majors de 66 anys que tenen una

representació molt més minsa que a la resta de trams d'edat. També és una mica més alt el percentatge d'homes de 31 i 35 anys, però de forma poc diferenciada amb relació a la resta de trams.

Es pot observar que la tendència, respecte als anys anteriors, és que es van incorporant més homes més joves. En canvi, el nombre de dones d'entre 46 i 50 anys és una mica més alt en proporció al total.

La representació d'homes i dones té un tret característic que coincideix en ambdós sexes: s'observa que el nombre tant d'homes com de dones és molt reduït en les franges d'edat de Menys de 20 anys i de Més de 66 anys.

Igual que l'any passat, aquest fet es pot explicar, possiblement, pel fet que les persones treballadores de Més de 66 anys estan majoritàriament jubilades i les persones de Menys de 20 encara estan en període de formació, sobretot aquelles que fan estudis superiors, de formació professional o universitaris i que, en un alt percentatge, són les que, posteriorment, ocuparan llocs de feina a diferents categories de l'IMAS relacionades amb aquesta formació acadèmica.

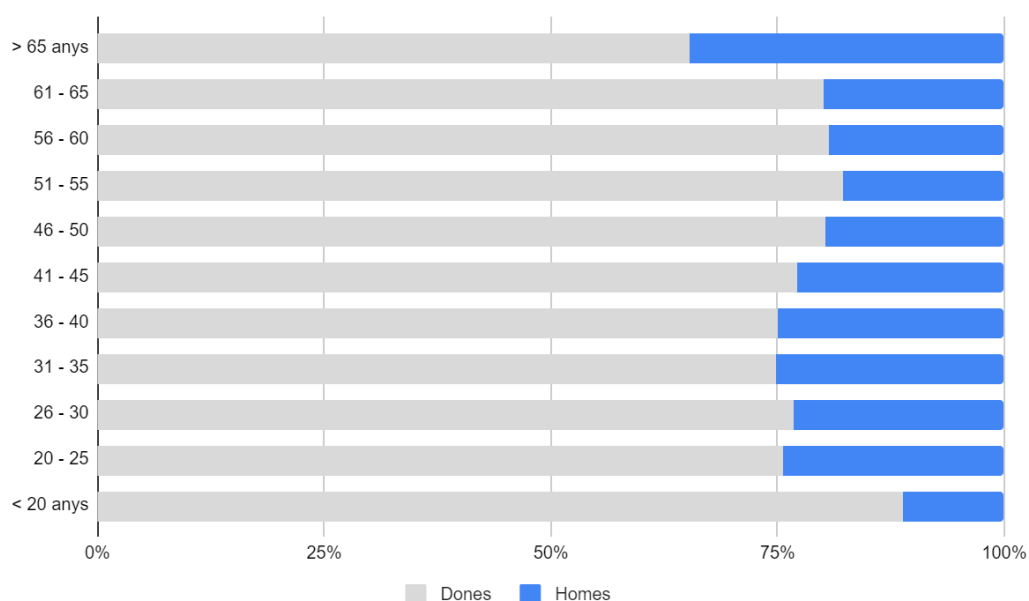
Significa, també, que caldrà avaluar si aquest fet pot dificultar la tasca d'atenció i cura en alguns tipus de tasques relacionades amb les àrees d'Infància i Família o Atenció Sociosanitària com és ara la contenció d'adolescents o la manipulació de persones majors.

Es pot plantejar que, des del Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'IMAS, s'haurà de fer un esforç per a llegir aquest fet des de la perspectiva de gènere.

Rang d'edat	Dones	Índex de concentració dones	Homes	Índex de concentració homes	Persones
Menys de 20 anys	24	0,98%	3	0,44%	27
20 - 25	198	8,08%	64	9,38%	262
26 - 30	242	9,87%	73	10,70%	315
31 - 35	282	11,50%	95	13,93%	377
36 - 40	219	8,93%	73	10,70%	292
41 - 45	276	11,26%	82	12,02%	358
46 - 50	341	13,91%	84	12,32%	425
51 - 55	328	13,38%	71	10,41%	399
56 - 60	293	11,95%	70	10,26%	363
61 - 65	232	9,46%	58	8,50%	290
Més de 65 anys	17	0,69%	9	1,32%	26
	2.452	100%	682	100%	3.134

Rang d'edat	Dones	Índex de distribució dones	Homes	Índex de distribució homes	Persones
Menys de 20 anys	24	88,89%	3	11,11%	27
20 - 25	198	75,57%	64	24,43%	262
26 - 30	242	76,83%	73	23,17%	315
31 - 35	282	74,80%	95	25,20%	377
36 - 40	219	75,00%	73	25,00%	292
41 - 45	276	77,09%	82	22,91%	358
46 - 50	341	80,24%	84	19,76%	425
51 - 55	328	82,21%	71	17,79%	399
56 - 60	293	80,72%	70	19,28%	363
61 - 65	232	80,00%	58	20,00%	290
Més de 65 anys	17	65,38%	9	34,62%	26
	2.452		682		3.134

A continuació, s'han ordenat els trams d'edat diferenciant homes i dones la qual cosa s'exemplifica en la gràfica amb aquest altre format que permet observar clarament aquesta combinació de trets.



2.5. Les persones treballadores segons el sexe i l'antiguitat:

En aquest apartat, s'hi aporta la informació doblement comparada entre els percentatges intrasex (índex de concentració) i intersex (índex de distribució). Per tant, es pot veure una gràfica en què es mostren els anys d'antiguitat treballats a la nostra institució i el criteri de sexe d'aquestes persones. El motiu és que cal analitzar aquestes dades amb relació al total d'homes i dones (intersex), però també s'ha de tenir en compte la xifra total d'homes i de dones per separat (intrasex) per a esbrinar si hi ha una proporció similar.

<i>Franja d'antiguitat</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de concentració dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de concentració homes</i>	<i>Persones</i>
Menys de 5 anys	1.360	53,02%	422	59,69%	1.782
6 - 10	189	7,37%	42	5,94%	231
11 - 15	328	12,79%	72	10,18%	400
16 -20	293	11,42%	66	9,34%	359
21 - 25	188	7,33%	31	4,38%	219
26 - 30	84	3,27%	26	3,68%	110
31 - 35	50	1,95%	20	2,83%	70
36 - 40	57	2,22%	18	2,55%	75
41 o més anys	16	0,62%	10	1,41%	26
	2.565	100%	707	100%	3.272

En aquesta segona gràfica, s'hi visualitzen clarament les columnes relatives als trams d'antiguitat. En el gràfic, s'hi pot observar que el percentatge més alt dels homes és a partir dels 26 anys fins a més de 40 anys d'antiguitat, a més del rang de menys de 5 anys. I els percentatges més alts en les dones se situen entre els 6 i els 25 anys d'antiguitat.

En aquest sentit, també es veu que continua la tendència de la temporalitat dels contractes del personal que afecta ambdós sexes.

<i>Franja d'antiguitat</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de distribució dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de distribució homes</i>	<i>Persones</i>
Menys de 5 anys	1.360	76,32%	422	23,68%	1.782
6 - 10	189	81,82%	42	18,18%	231
11 - 15	328	82,00%	72	18,00%	400
16 -20	293	81,62%	66	18,38%	359
21 - 25	188	85,84%	31	14,16%	219
26 - 30	84	76,36%	26	23,64%	110
31 - 35	50	71,43%	20	28,57%	70
36 - 40	57	76,00%	18	24,00%	75
41 o més	16	61,54%	10	38,46%	26
Sense dades	176	-	33	-	209
	2.565		707		3.272

Cal fer esment a l'elevat nombre de persones de les quals no s'ha pogut estudiar aquest ítem atès que es contemplen com a sense dades; són prop de 209 persones (entre dones i homes) que no estan identificades a les bases de dades de les quals s'obté la informació. Cal esmenar aquesta mancança.

3. Característiques tècniques dels llocs de feina de l'IMAS des de la perspectiva de gènere

3.1. Les persones treballadores segons el sexe i l'assistència diària presencial al lloc de feina

En aquest apartat s'hi presenten les xifres corresponents a l'assistència presencial diària als llocs de feina de tots els espais físics de l'IMAS. Es pot veure que el total de la mitjana diària és d'unes 2.308 persones de les quals prop d'un 80% són dones. *Les xifres són equitatives quant al nombre proporcional de dones i homes de l'IMAS.*

Dones	1.842
Homes	466

3.2. Les persones treballadores segons el tipus de llocs de feina.

3.3. Distinció de sexe de les persones treballadores segons el tipus de relació laboral

En el següent apartat, abans de començar a interpretar les gràfiques, pot ser interessant conèixer quins són els tipus i característiques de les relacions laborals que existeixen a l'Administració, tenint en compte la definició de la Llei de Funció Pública 3/2007.

El personal que es relaciona amb l'Administració es classifica en:

-Personal funcionari de carrera: són funcionaris/àries de carrera les persones que, en virtut de nomenament legal, estan vinculats/ades a una administració pública per una relació estatutària regulada pel dret administratiu per a l'exercici de serveis professionals retribuïts de caràcter permanent.

-Personal funcionari interí: són funcionaris/àries interins/es que, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, es nomenen com a tals amb caràcter temporal per a l'exercici de funcions pròpies del personal funcionari de carrera, quan es doni alguna de les circumstàncies següents:

- L'existència de places vacants, quan no sigui possible la cobertura per personal funcionari de carrera, per un màxim de tres anys.
- La substitució transitòria de les persones titulars d'una plaça, durant el temps estrictament necessari.
- L'execució de programes de caràcter temporal, que no poden tenir una durada superior a tres anys, ampliable fins a dotze mesos més per les lleis de funció pública que es dictin en desplegament de l'EBEP.
- L'excés o l'acumulació de tasques per un termini màxim de nou mesos, dins un període de divuit mesos.

-Personal laboral: el que, en virtut de contracte de treball formalitzat per escrit, en qualsevol de les modalitats de contractació de personal previstes a la legislació laboral, presta serveis retribuïts per les administracions públiques. En funció de la durada del contracte, aquest podrà ser fix, interí, per temps indefinit o temporal.

Si es té en compte la distribució dels treballadors i treballadores de l'IMAS segons la seva relació laboral, podem observar que, *tant en els i les alts càrrecs com en els funcionaris i les funcionàries de*

carrera, són lleugerament més elevats els percentatges d'homes que de dones. En el primer d'ells, trobem un 0,28% d'homes enfront de cap dona i, en el segon, un 8,77% d'homes enfront d'un 7,75% de dones. Tot el que s'ha exposat anteriorment es pot interpretar també analitzant els percentatges intrasexe.

<i>Tipus de Relació laboral</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de concentració dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de concentració homes</i>	<i>Persones</i>
Personal alt càrrec	-	-	2	0,28%	2
Personal alta direcció	1	0,04%	-	-	1
Personal funcionari de carrera	198	7,75%	63	8,77%	261
Personal funcionari interí	1804	70,58%	504	70,19%	2308
Personal laboral fix	58	2,27%	15	2,09%	73
Personal laboral indefinit no fix	17	0,67%	5	0,70%	22
Personal laboral interí	223	8,72%	46	6,41%	269
Personal laboral temporal	255	9,98%	83	11,56%	338
	2556		718	100,00%	3274

Si s'atén a la distribució dels treballadors i treballadores de l'IMAS per la seva relació laboral, es pot observar que els alts càrrecs, en concret 2 llocs, estan ocupats només per homes, i, per contra, el personal d'alta direcció, 1 lloc, està ocupat només per una dona. És important observar que els tipus de relacions laborals més igualitàries són el personal funcionari interí i el personal laboral fix i indefinit no fix.

Aquí es veuen les mateixes dades estudiades a través de l'índex de distribució que mostra quins percentatges d'homes i dones hi ha dins cada tipus de relació laboral per separat.

<i>Tipus de relació laboral</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de distribució dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de distribució homes</i>	<i>Persones</i>
Personal alt càrrec	-	-	2	100,00%	2
Personal alta direcció	1	100,00%	-	-	1
Personal funcionari de carrera	198	75,86%	63	24,14%	261
Personal funcionari interí	1.804	78,16%	504	21,84%	2.308
Personal laboral fix	58	79,45%	15	20,55%	73
Personal laboral indefinit no fix	17	77,27%	5	22,73%	22
Personal laboral interí	223	82,90%	46	17,10%	269
Personal laboral temporal	255	75,44%	83	24,56%	338
	2.556		718		3.274

3.4. Les persones treballadores segons el sexe i segons la classificació professional

En aquest apartat, continuant amb la definició de conceptes amb relació a la classificació professional, el **personal funcionari** es classifica en escales, subescales, classes i especialitats, depenent de la titulació acadèmica d'accés a l'administració i les competències, capacitats i coneixements comuns acreditats mitjançant un procés selectiu.

Les escales, d'acord amb la naturalesa general o especial de les funcions a realitzar, es classifiquen en escales generals i especials. Són escales generals aquelles que tenen atribuïdes funcions comunes a l'exercici de l'activitat administrativa. Són escales especials aquelles que tenen atribuïdes funcions relacionades amb les pròpies d'una determinada professió. Segons l'EBEP, el personal es classifica (depenent de la titulació exigida per a l'ingrés) en:

-GRUP A: SUBGRUPS A1 i A2: Exigeix tenir el títol universitari de grau. En els supòsits en què la Llei exigeixi un altre títol universitari, és aquest el que s'ha de tenir en compte. La classificació de les escales a cada subgrup es fa en funció del nivell de responsabilitat de les tasques a desenvolupar i de les característiques de les proves d'accés.

-GRUP B: Per accedir a l'escala del grup B, s'exigeix tenir el títol de tècnic/a superior.

-GRUP C: SUBGRUP C1: Títol de batxillerat o tècnic/a. SUBGRUP C2: Títol de graduat/da en educació secundària obligatòria.

-AGRUPACIONS PROFESSIONALS AP : No s'exigeix cap titulació acadèmica.

El personal laboral es classifica d'acord amb la legislació laboral i el conveni col·lectiu en categories depenent de la titulació acadèmica d'accés a l'Administració i de les competències, capacitats i coneixements comuns acreditats mitjançant un procés selectiu.

Els grups que consten a la Relació de llocs de feina de personal laboral de la Residència Sant Miquel/Oms, Centre de dia Oms, Centre de dia Can Clar, Servei de la Promoció de l'Autonomia Personal de Son Bru, són els A, B, C, D i E. Els grups que consten a la Relació de llocs de feina de personal laboral de la Residència Miquel Mir són els 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

Fet aquest aclariment conceptual, quant a la distinció per sexe segons la classificació professional, la primera taula ofereix informació sobre el grau professional en què està contractat el personal de l'IMAS. Si es comparen els nivells a les columnes de percentatge, tant amb relació al total d'homes com al de dones, **es pot veure que a la categoria A1, el nombre d'homes és més alt, amb un 8,76% enfront del 6,41% de dones. És a dir, de totes les dones de l'IMAS, que representen un 78,2% del total, només un 6,41% se situa a la categoria A1. En canvi, de tots els homes de l'IMAS, que representen només un 21,8%, n'hi ha un 8,76% en categoria A1.**

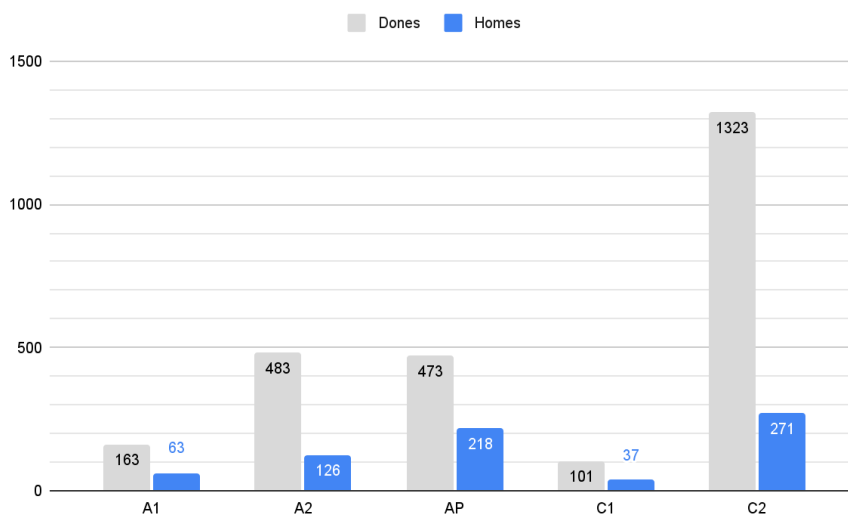
Per tant, amb relació a la perspectiva de gènere, malgrat que només hi ha prop d'un 22% d'homes treballadors en total a l'IMAS, prop d'un 9% d'homes estan a les categories superiors enfront del només quasi 7% de dones.

En les categories d'A2, els percentatges varien, però tenen una certa semblança, ja que oscil·len entre el 17 i el 19%. Quant al grup C (que inclou C1 i C2), s'observa un major percentatge de dones. **En canvi, amb relació al personal de serveis (AP), s'observa que la majoria són homes amb un 30,32 %.** Caldrà avaluar aquest fet analitzant els percentatges intersexe amb relació a cada categoria com a total per a obtenir dades més significatives en futures anàlisis.

<i>Classificació professional</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de concentració dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de concentració homes</i>	<i>Persones</i>
A1	163	6,41%	63	8,81%	226
A2	483	18,99%	126	17,62%	609
AP	473	18,60%	218	30,49%	691
C1	101	3,97%	37	5,17%	138
C2	1.323	52,03%	271	37,90%	1.594
	2.543	100%	715	100%	3.258

També veiem que la majoria d'homes i de dones de l'IMAS (prop de la meitat de la plantilla) es concentren en el nivell C2. De totes formes, segueix estant clara la feminització d'aquesta categoria C2 amb un 52% de dones front al 37% d'homes.

<i>Classificació professional</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de distribució dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de distribució homes</i>	<i>Persones</i>
A1	163	72,12%	63	27,88%	226
A2	483	79,31%	126	20,69%	609
AP	473	68,45%	218	31,55%	691
C1	101	73,19%	37	26,81%	138
C2	1.323	83,00%	271	17,00%	1.594
	2.543		715		3.258



3.5. Les persones treballadores segons el sexe i el grau personal

3.6. Distinció de sexe de les persones treballadores segons el grup de cotització

El següent estudi es refereix a la distinció de sexe segons el grup de cotització. Aquest concepte està relacionat amb la classificació professional establerta per la Seguretat Social. Els treballadors i les treballadores s'agrupen segons la seva funció i les característiques pròpies del lloc de feina que ocupen.

A continuació, s'ofereix un exemple de categories que estan dins cadascun dels grups de cotització a l'IMAS:

Grup de cotització	Descripció
	1. Enginyeria i llicenciatura: pedagog/a, jurídic/a, tècnic/a superior, etc.
	2. Enginyeria tècnica i personal ajudant titulat: treballador/a social, tècnic/a de grau mitjà, infermer/a, etc.
	3. Prefectures d'administració i taller: tècnic/a aux.de gestió econòmica, tècnic aux. de gestió de personal, etc.
	4. Personal ajudant titulat: auxiliar educatiu, auxiliar de serveis, cuiner/a, tècnic/a auxiliar d'infermeria, etc.
	5. Personal oficial administratiu: administratiu/va, etc.
	6. Personal subaltern: personal de serveis residencials, ordenança ajudant cuina
	7. Personal auxiliar administratiu: auxiliar administratiu/va
	8. Personal oficial de 1a i 2a: oficial de manteniment
	9. Personal oficial de 3a i Especialitzat
	10. Peons: mosso d'oficis

A la següent taula, s'hi pot observar la quantitat de dones i d'homes que hi ha en els diferents grups de cotització de l'IMAS. Tant en uns com en els altres, es poden veure els percentatges intrasexes més elevats al grup de cotització 4, personal ajudant titulat: un 42,85% a les dones i un 26,02% als homes.

Cal comentar que en el grup de cotització 1, personal enginyer i llicenciat, es pot apreciar una segregació vertical amb una diferència percentual de 2,64% a favor dels homes.

Les dones continuen trobant dificultats per a accedir als llocs més elevats dels grups de cotització. A llarg termini, la segregació vertical s'evidencia amb significatives bretxes en les pensions de jubilació i altres entre dones i homes.

Com s'ha comentat anteriorment, una altra categoria en què s'evidencia una gran bretxa entre homes i dones és la categoria 4, personal ajudant titulat, amb una diferència percentual de 16,83%. Aquesta categoria es troba clarament feminitzada, la qual cosa demostra la segregació horitzontal ja comentada en altres apartats.

Per contra, hi ha una categoria altament masculinitzada, la d'oficials, amb una diferència percentual bastant significativa de 6,27% entre homes i dones, i la categoria de peons amb una diferència d'un 3,82% entre homes i dones.

<i>Grup de cotització</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de concentració dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de concentració homes</i>	<i>Persones</i>
1	163	6,50%	65	9,14%	228
2	483	19,25%	131	18,42%	614
3	47	1,87%	21	2,95%	68
4	1.077	42,85%	185	26,02%	1.262
5	11	0,44%	9	1,27%	20
6	503	20,05%	186	26,16%	689
7	161	6,42%	28	3,94%	189
8	5	0,20%	46	6,61%	52
9	28	1,12%	3	0,42%	31
10	31	1,24%	36	5,06%	67
	2.509	100%	711	100%	3.220

Aquí es presenten les mateixes dades tenint en compte l'índex de distribució o intersexe.

A les següent taula observem les mateixes dades analitzades des de l'índex de distribució. Queda constatada la clara masculinització del grup 8 de cotització i, per contra, la feminització dels grups de cotització 4, 7 i 9.

En conseqüència, s'evidencia, de nou, la segregació horitzontal amb relació al significat de cada grup de cotització descrita a l'inici d'aquest apartat on es clarifica com s'agrupa el personal segons la seva funció laboral i les característiques pròpies del lloc de feina que ocupen.

<i>Grup de cotització</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de distribució dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de distribució homes</i>	<i>Persones</i>
1	163	71,49%	65	28,51%	228
2	483	78,66%	131	21,34%	614
3	47	69,12%	21	30,88%	68
4	1.077	85,34%	185	14,66%	1.262
5	11	55,00%	9	45,00%	20
6	503	73,00%	186	27,00%	689
7	161	85,19%	28	14,81%	189
8	5	9,62%	46	90,38%	52
9	28	90,32%	3	9,68%	31
10	31	46,27%	36	53,73%	67
	2.509		711		3.220

3.8. Distinció de sexe del personal de l'IMAS segons el complement de destí

En els següents dos apartats, es mostraran les dades amb relació a dos conceptes que formen part de l'estructura de la retribució del personal funcionari: el complement de destí i el complement específic.

El complement de destí és una part de la retribució complementària que remunera la progressió assolida pel personal funcionari mitjançant l'adquisició i la consolidació del grau personal o per l'ocupació de llocs de feina de nivell superior.

Els llocs de feina de personal funcionari es classifiquen en trenta nivells, que determinen les retribucions corresponents al complement de destinació.

Grup/Subgrup	Nivell mínim	Nivell màxim
A1	20	30
A2	16	26
B	17	24
C1	14	23
C2	12	19
AP	10	15

Per a dur a terme la classificació en el nivell concret de l'interval que correspon al subgrup al qual està adscrit el lloc de feina, es valora amb relació als criteris de titulació, especialització, responsabilitat, competència i estructura jeràrquica subordinada.

En aquest apartat, es poden observar els percentatges de treballadores i treballadors amb relació al complement de destí. Per una banda, ja sabem que un 78,2% de personal treballador són dones i un 21,8% són homes, per la qual cosa les comparatives van sempre relacionades a aquesta proporció com ja hem explicat en reiterades ocasions.

En aquestes taules, s'hi mostren els percentatges intersexes relatius al mateix rang de complement de destí i es comparen fàcilment el grup d'homes amb el grup de dones.

Es pot apreciar, a escala general, que **existeix molta disparitat**. Cal llegir les dades acuradament, ja que hi ha trams en què el 100% representa molt poques persones, però, a d'altres, és un gruix important. Els percentatges més elevats són el complement de destí 16 per a dones (88,67%) i complement de destí 14 per a homes (29,30%).

Per altra banda, **als nivells més alts, complements 28 i 29, el percentatge és més elevat, per tant, beneficia els homes** que només haurien de ser una quarta part si es respectessin els percentatges ja mencionats.

Cal recordar la necessitat de comptar amb totes les dades introduïdes informàticament, ja que es veu un **nombre molt elevat, en concret 230 persones entre homes i dones, de les quals no s'ha identificat el complement de destí**. Aquesta anomalia s'ha d'esmenar.

Complement de destí	Dones	Índex de distribució dones	Homes	Índex de distribució homes	Persones
14	321	70,70%	133	29,30%	454
15	46	76,67%	14	23,33%	60
16	783	88,67%	100	11,33%	883
17	59	52,21%	54	47,79%	113
18	88	80,73%	21	19,27%	109
19	6	85,71%	1	14,29%	7
20	229	81,21%	53	18,79%	282
21	2	15,38%	11	84,62%	13
22	15	75,00%	5	25,00%	20
23	126	73,68%	45	26,32%	171
24	2	66,67%	1	33,33%	3
25	33	71,74%	13	28,26%	46
26	8	61,54%	5	38,46%	13
27	1	100,00%	-	-	1
28	4	57,14%	3	42,86%	7
29	1	50,00%	1	50,00%	2
Sense dades	204	-	26	-	230
	1.724		460		2.184

3.9. El complement específic segons el sexe del personal de l'IMAS

A continuació, s'analitza la taula en la qual es presenta l'encreuament entre els complements específics i el sexe. Abans d'analitzar pròpiament el que són les dades, es pot definir, segons l'EBEP, el complement específic com *el complement que retribueix la dificultat tècnica especial, la responsabilitat, la dedicació o la incompatibilitat que concorren en determinats llocs de feina, o les condicions especials en què s'exerceixen les funcions.*

Com es pot observar, hi ha una gran part dels treballadors i treballadores (378 persones) de l'IMAS de qui no tenim dades sobre els seus complements. Aquesta mancança és molt significativa, i convé revisar i avaluar els mecanismes de recollida de dades per a evitar aquestes llacunes d'informació en el futur. Si s'observen les dades amb què es compta, cal prestar atenció al fet que les dones tenen el percentatge bastant més elevat en els complements específics més baixos, és a dir, en els complements de 20 a 39 (entre un 73,84% i 81,42%). Amb relació al grup d'homes, en aquests mateixos trams, tenen un percentatge inferior (26,16% i 18,58%).

Per altra banda, en els complements específics següents, del 40 al 63, els percentatges estan més equilibrats (comparant dones i homes, oscil·len entre un 42% i un 57% aproximadament), la qual cosa denota que, en el conjunt del personal de l'IMAS, els homes gaudeixen d'una millor retribució perquè només representen prop d'un 20% del personal.

Complement específic	Dones	Índex de distribució dones	Homes	Índex de distribució homes	Persones
20 - 29	937	73,84%	332	26,16%	1.269
30 - 39	1.372	81,42%	313	18,58%	1.685
40 - 49	17	53,13%	15	46,88%	32
50 - 63	12	57,14%	9	42,86%	21
Sense dades	318	-	60	-	378
	2.656		730		3.386

4. Les característiques econòmiques dels llocs de feina de l'IMAS segons el sexe

4.1. Les atribucions temporals de tasques segons el sexe

En aquest apartat tampoc no s'han aconseguit dades, però s'hi ofereix fer una descripció didàctica dels conceptes per tal de fer-los més entenedors. Caldrà obtenir-ne informació en el futur.

En aquest apartat, s'hi analitzen uns indicadors especialment rellevants a l'hora d'interpretar la perspectiva de gènere a l'IMAS, com són les atribucions temporals de tasques.

Les atribucions temporals de tasques, atenent la definició de la Llei 3/2007 de Funció Pública, es poden atorgar quan, per necessitats del servei i pel temps indispensable, l'òrgan competent resol l'atribució temporal de funcions, de manera parcial o total, al personal funcionari, pròpies de l'escala o l'especialitat. Pot ser en els supòsits següents:

- Quan no estiguin assignades específicament a llocs de treball.
- Quan no puguin ser ateses amb suficiència per personal funcionari que ocupa els llocs de treball que les tenen assignades, per volum de treball o per altres raons conjunturals degudament motivades.

També quan sigui necessari per exercir les funcions pròpies dels membres dels òrgans de selecció o de valoració, es pot atribuir a personal funcionari de carrera el compliment temporal d'aquestes funcions, de manera parcial o total, durant el temps imprescindible, independentment del dret a les indemnitzacions per raó de servei a què tinguin dret, si és el cas.

4.2. Les gratificacions per hores extra amb compensació en descans segons el sexe

4.3. Les gratificacions per hores extra amb compensació econòmica segons el sexe

4.4. La quantificació econòmica de les gratificacions per hores extra segons el sexe

4.5. La retribució econòmica mitjana anual del personal de l'IMAS segons el sexe

Amb la retribució econòmica mitjana anual, s'observa que continua passant el que s'ha vist a la majoria de taules anteriors: encara que proporcionalment hi hagi molts menys homes que dones a l'IMAS, els homes tendeixen a ocupar millors classificacions professionals, millors complements de destí i els millors complements específics. En conseqüència, **la retribució econòmica dels homes, com a mitjana anual, és més alta.**

Retribució mitjana homes	Retribució mitjana dones	Total
32.591,39 €	31.031,22 €	31.346,72 €

4.6. La retribució econòmica per trams segons el sexe

S'observa que el percentatge d'homes que cobren des de Més de 35.000 euros fins a Més de 60.000 és més alt que el de dones. En el present cas, els dos millors rangs de retribucions, és a dir, en els situats Entre 40.001 euros i 50.001 euros i el darrer rang de la taula, de Més de 50.001 euros, es pot veure que els homes tenen un percentatge més alt que el de les dones: mentre que en el primer tram de Més de 40.000 euros hi ha un 6,12% de dones, s'hi observa un 6,60% d'homes.

En el segon rang esmentat, s'hi situa el 2,57% de dones enfront del 3,52% dels homes. Resulta també bastant significatiu que al tram més alt, és a dir, persones que cobren Més de 60.000 euros, el percentatge d'homes és un 3,67% i el percentatge de dones és 1,71%. També és cert que en els trams de més baixa retribució (que van entre els 5.001 euros fins als 15.000 euros) hi ha un percentatge majoritari d'homes.

<i>Trams de retribució</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de concentració dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de concentració homes</i>	<i>Persones</i>
Menys de 5.000 €	1	0,04%	-	-	1
5.000 – 10.000 €	33	1,35%	14	2,05%	47
10.001 – 15.000 €	61	2,49%	30	4,40%	91
15.001 – 20.000 €	98	4,00%	25	3,67%	123
20.001 – 25.000 €	423	17,25%	154	22,58%	577
25.001 – 30.000 €	835	34,05%	189	27,71%	1.024
30.001 – 35.000 €	409	16,68%	71	10,41%	480
35.001 – 40.000 €	194	7,91%	56	8,21%	250
40.001 – 45.000 €	150	6,12%	45	6,60%	195
45.001 – 50.000 €	90	3,67%	28	4,11%	118
50.001 – 55.000 €	63	2,57%	24	3,52%	87
55.001 – 60.000 €	25	1,02%	12	1,76%	37
Més de 60.000 €	42	1,71%	25	3,67%	67
Sense dades	28	-	9	-	37
	2.452	100%	682	100%	3.134

A continuació, es presenta la mateixa taula tenint en compte l'índex de distribució que permet comparar la retribució econòmica entre homes i dones dins cada categoria o tram econòmic.

<i>Trams de retribució</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de distribució dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de distribució homes</i>	<i>Total</i>
Menys de 5.000 €	1	100,00%	-	-	1
5.000 – 10.000 €	33	70,21%	14	29,79%	47
10.001 – 15.000 €	61	67,03%	30	32,97%	91
15.001 – 20.000 €	98	79,67%	25	20,33%	123
20.001 – 25.000 €	423	73,31%	154	26,69%	577
25.001 – 30.000 €	835	81,54%	189	18,46%	1.024
30.001 – 35.000 €	409	85,21%	71	14,79%	480
35.001 – 40.000 €	194	77,60%	56	22,40%	250
40.001 – 45.000 €	150	76,92%	45	23,08%	195
45.001 – 50.000 €	90	76,27%	28	23,73%	118
50.001 – 55.000 €	63	72,41%	24	27,59%	87
55.001 – 60.000 €	25	67,57%	12	32,43%	37
Més de 60.000 €	42	62,69%	25	37,31%	67
Sense dades	28	-	9	-	37
	2.452		682		3.134

4.7. La retribució econòmica segons la categoria professional i el sexe

5. Distinció de sexe amb relació al nivell de responsabilitat i promoció laboral del personal

5.1. Els càrrecs de responsabilitats del personal de l'IMAS segons el sexe

En aquest apartat, s'hi pot observar que, amb relació als càrrecs pròpiament de cabdalies (cap de servei, de secció i de negociat), existeix un greuge clar per a les dones encara que **el percentatge dels càrrecs ocupats per dones i per homes és bastant similar percentualment**. És un greuge perquè si s'analitza es veu aquesta equitat, que, en realitat, suposa un greuge comparatiu per les dones atès que representen un 80% de la plantilla de personal. Comparativament parlant, hi ha prop d'un 30% més d'homes en càrrecs de responsabilitat que de dones. Cal destacar que, per exemple, **el càrrec de secretaria està ocupat majoritàriament per dones, la qual cosa evidencia una segregació horitzontal**, ja que aquesta categoria socialment encara es troba clarament feminitzada.

<i>Tipus de càrrec de responsabilitat</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de distribució dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de distribució homes</i>	<i>Persones</i>
Cap de servei	8	53,33%	7	46,67%	15
Cap de secció	8	50,00%	8	50,00%	16
Cap de negociat	4	57,14%	3	42,86%	7
Coordinació	14	77,78%	4	22,22%	18
Secretaria	14	82,35%	3	17,65%	17
Sense càrrec de responsabilitat	2.433	78,48%	667	21,52%	3.100
	2.481		692		3.173

5.2. La participació en processos de promoció laboral (provisió i/o mobilitat) segons el sexe

5.3. Les borses de treball de l'IMAS segons el sexe

5.4. Les borses de treball de l'IMAS segons les especialitats i el sexe

6. La jornada laboral i la conciliació del personal de l'IMAS segons el sexe

6.1. Distinció de sexe amb relació a la jornada laboral del personal

Aquí s'hi analitza quina és la distinció de sexe segons el tipus de jornada. En aquest sentit, s'ha relacionat cada tipologia interpretada segons el percentatge intrasexa per a conèixer l'índex de concentració:

<i>Tipus de jornada</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de concentració dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de concentració homes</i>	<i>Persones</i>
1	827	26,98%	256	31,18%	1.083
2	821	26,79%	246	29,96%	1.067
3	874	28,52%	167	20,34%	1.041
7	41	1,34%	18	2,19%	59
8	5	0,16%	6	0,73%	11
9	215	7,01%	58	7,06%	273
10	4	0,13%	21	2,56%	25
F1	17	0,55%	13	1,58%	30
F2	129	4,21%	19	2,31%	148
F3	62	2,02%	6	0,73%	68
F4	19	0,62%	4	0,49%	23
R1	51	1,66%	7	0,85%	58
	3.065	100%	821	100%	3.886

6.2. La penositat dels llocs de feina segons el sexe

6.3. La jornada reduïda voluntària segons el sexe

Aquí s'hi ofereixen dades relatives a la jornada reduïda voluntària. El percentatge de dones que sol·liciten aquesta reducció és més alt que el d'homes. Cal dir que no es disposa d'informació sobre els motius que han justificat aquestes persones per a sol·licitar aquesta reducció, ja que no existeix l'obligatorietat de comunicar-la per part del personal treballador. Però seria interessant poder saber si és per a treballar a altres iniciatives professionals o per formació, si és per a la cura de persones a càrrec (infants, persones majors, etc.) o per altres tasques (cura familiar malalt, etc.) de les quals, habitualment, se'n fan càrrec les dones, la qual cosa suposaria un motiu negatiu quant a les possibilitats de promoció i visibilització professional de la dona dins l'organització.

<i>Dones</i>	<i>Índex de distribució dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de distribució homes</i>	<i>Persones</i>
10	91%	1	9%	11

6.4. El permís sense sou segons el sexe

6.5. La jornada reduïda per cura d'infants segons el sexe

Aquí s'hi presenten dades relatives a la jornada reduïda explícita per cura d'infants. El percentatge de treballadores que sol·liciten aquesta reducció és més alt que el de treballadors en tots els casos. Vist que són, majoritàriament, les dones les que s'acullen a aquesta reducció, caldrà avaluar de quina manera es poden integrar mesures de discriminació positiva perquè la maternitat no suposi un possible motiu d'exclusió dels mecanismes de promoció i accés a càrrecs de major responsabilitat i major retribució econòmica.

<i>Motiu de la sol·licitud</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de distribució dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de distribució homes</i>	<i>Persones</i>
Infant major d'1 any i menor o igual a 3 anys	61	81,33%	14	18,67%	75
Infant major de 3 anys i menor de 12 anys	35	92,11%	3	7,89%	38
Infant menor o igual a 1 any	9	69,23%	4	30,77%	13
Infant menor o igual a 3 anys	8	100%	-	-	8
Cura per adopció o acolliment d'un infant de 3 anys	1	100%	-	-	1
	114		21		135

6.6. La jornada reduïda per cura d'una persona familiar dependent segons el sexe

En aquest apartat, s'hi observa clarament com la cura de les persones dependents a càrrec recau literalment i exclusivament sobre les dones treballadores de l'IMAS. Aquest fet suposa un fenomen que caldria revisar per tal que es promoguessin mesures de discriminació positiva que pal·liassin aquesta càrrega. En principi, les dependències solen ser de llarga durada, no són situacions puntuals, la qual cosa dificulta encara més que les dones puguin promocionar laboralment, formar-se, etc. **En definitiva, aquestes dades constaten que persisteix l'existència de rols de gènere, que poden ser per múltiples factors: la situació laboral de la dona, la incompatibilitat entre rol familiar i laboral, l'educació rebuda, etc.**

<i>Dones</i>	<i>Índex de distribució dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de distribució homes</i>	<i>Persones</i>
3	100%	-	-	3

6.7. El teletreball del personal de l'IMAS segons el sexe:

Amb relació al teletreball, l'IMAS continua amb la seva consolidació, una vegada constatatats els avantatges d'aquest sistema de treball. En aquest sentit, l'esforç de la institució en conjunt ha estat notable i, veient les dades recollides, es pot observar una participació una mica més elevada de dones quant a les concessions per sexe, sempre amb relació als totals d'homes i dones. **De totes maneres, a l'IMAS en concret, ara mateix la concessió de teletreball és molt igualitària entre dones i homes, si es tenen en compte els percentatges de personal.**

Aquí es proposa analitzar l'intrasexe, ja que ens aporta informació sobre com es concentren els diferents estats del teletreball dins cada un dels grups sexuals per separat.

És evident que **el teletreball ha afavorit, tant en dones com en homes, una conciliació familiar i laboral de qualitat, l'estalvi de temps desaprofitat a causa dels desplaçaments al lloc de feina i inclús l'estalvi energètic relatiu a despesa econòmica en carburant o transport, perquè s'han evitat els trasllats diaris d'anar i tornar al lloc de feina durant la setmana laboral. Per extensió, aquest fet implica una millor contribució a la conservació del medi ambient, ja que evita la contaminació que suposen els desplaçaments en transport, molts d'ells realitzats individualment, els quals agreugen també el trànsit rodat i la contaminació acústica, i provoquen embussos a les carreteres, entre d'altres.**

<i>Sol·licituds de treball en remot</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de concentració dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de concentració homes</i>	<i>Persones</i>
Aprovades i resoltes,	103	54,50%	35	54,69%	138
Pròrrogues	53	28,04%	22	34,38%	75
En tràmit d'audiència o pendents de resoldre	8	4,23%	2	3,13%	10
Desestimades, renúncies o arxius	25	13,23%	5	7,81%	30
	189	100%	64	100%	253

<i>Sol·licituds de treball en remot</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de distribució</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de distribució</i>	<i>Persones</i>
Aprovades i resoltes	103	74,64%	35	25,36%	138
Pròrrogues	53	70,67%	22	29,33%	75
En tràmit d'audiència o pendents de resoldre	8	80,00%	2	20,00%	10
Desestimades, renúncies o arxius	25	83,33%	5	16,67%	30
	189		64		253

7. Distinció de sexe de les dades relatives als riscos laborals dels llocs de feina de l'IMAS

7.1. Les baixes laborals per incapacitat temporal segons el sexe i l'àrea institucional

En aquest apartat, s'hi analitzaran les dades corresponents a les dones i homes que han estat en situació d'incapacitat temporal en les diferents àrees institucionals de l'IMAS. Com es pot observar, el percentatge de dones en situació d'incapacitat temporal en algunes àrees és més elevat que el percentatge d'homes a totes les àrees.

Especialment, el nombre d'incapacitats laborals temporals és més elevat a les Àrees d'Atenció Comunitària i Projectes Estratègics, Atenció Sociosanitària, Persones amb Discapacitat i Innovació Social i Suport Territorial. No hi ha dades suficients per a identificar els motius d'aquestes xifres des del punt de vista de la perspectiva de gènere.

<i>Àrea institucional</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de distribució dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de distribució homes</i>	<i>Persones</i>
At. Comunitària i Pr. Estratègics	325	88,56%	42	11,44%	367
At. Sociosanitària	1.597	84,32%	297	15,68%	1.894
Gerència	136	75,98%	43	24,02%	179
Inclusió Social	76	68,47%	35	31,53%	111
Infància i Família	308	81,48%	70	18,52%	378
P. amb Discapacitat i Innovació social	44	93,62%	3	6,38%	47
Suport Territorial	14	87,50%	2	12,50%	16
	2.500		492		2.992

7.2. Les baixes laborals per incapacitat temporal segons el sexe i segons el tipus de lloc de feina

7.3. Distinció de sexe del personal que gaudeix de baixes laborals per incapacitat temporal

Aquí s'hi analitza l'indicador intrasex, ja que es pot considerar que aporta més informació observar com es distribueix cada franja de dies de baixa dins cada grup sexual per separat.

Així es pot estudiar si les franges de major o menor durada les representen homes o dones i amb quina mesura (%). **Es pot veure que el nombre de baixes laborals de menor durada (1-3 i 4-10) és una mica més elevat en els homes. Per contra, les dones que estan de baixa ho fan per una major durada que els homes.**

Aquestes dades són similars a les vistes a l'anàlisi de l'any passat.

<i>Nre. de dies de baixa</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de concentració dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de concentració homes</i>	<i>Persones</i>
D'1 a 3 dies	241	23,22%	106	26,04%	347
De 4 a 10 dies	312	30,06%	133	32,68%	445
D'11 a 30 dies	239	23,03%	94	23,10%	333
Més de 31 dies	246	23,70%	74	18,18%	320
	1.038	100%	407	100%	1.445

Pel que fa a les dades que s'obtenen a partir l'índex de distribució, són les següents:

<i>Nre. de dies de baixa</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de distribució dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de distribució homes</i>	<i>Persones</i>
D'1 a 3 dies	241	69,45%	106	30,55%	347
De 4 a 10 dies	312	70,11%	133	29,89%	445
D'11 a 30 dies	239	71,77%	94	28,23%	333
Més de 31 dies	246	76,88%	74	23,13%	320
	1.038		407		1.445

7.4. Les baixes per incapacitat temporal segons el sexe i segons la tipologia

Aquesta gràfica permet comentar les incapacitats temporals a partir de la seva tipologia. Es pot veure que, en general, les dones tenen un percentatge superior als homes en baixes per accidents laborals, no laborals i per malaltia comuna. **Caldrà avaluar l'accidentalitat laboral, tipologies, causes, mesures a prendre per a prevenir, etc. tenint en compte que ambdós, homes i dones, els pateixen en una proporció força elevada.**

Tipologia	Dones	Índex de distribució dones	Homes	Índex de distribució homes	Persones
Accident laboral	750	83,43%	149	16,57%	899
Accident no laboral	29	87,88%	4	12,12%	33
Malaltia comuna	982	82,38%	210	17,62%	1192
Maternitat	39	-	-	-	39
Paternitat	1	50,00%	1	50,00%	2
Risc d'embaràs	30	100,00%	-	-	30
	1.831		364		2.195

7.5. Les baixes laborals per incapacitat temporal segons l'edat i segons el sexe

En el següent apartat, com a novetat respecte a l'anàlisi de l'any passat, s'analitza la distinció de sexe amb relació a les incapacitats temporals, a partir de l'edat del personal. **Es pot observar que no hi ha diferències significatives en el percentatge de dones i d'homes que estan en situació d'incapacitat temporal a cap franja per edat, per la qual cosa la distribució és bastant proporcional.**

Rang d'edat	Dones	Índex de concentració dones	Homes	Índex de concentració homes	Persones
Menys de 20 anys	24	0,98%	3	0,44%	27
20 - 25	198	8,08%	64	9,38%	262
26 - 30	242	9,87%	73	10,70%	315
31 - 35	282	11,50%	95	13,93%	377
36 - 40	219	8,93%	73	10,70%	292
41 - 45	276	11,26%	82	12,02%	358
46 - 50	341	13,91%	84	12,32%	425
51 - 55	328	13,38%	71	10,41%	399
56 - 60	293	11,95%	70	10,26%	363
61 - 65	232	9,46%	58	8,50%	290
Més de 65 anys	17	0,69%	9	1,32%	26
	2.452	100%	682	100%	3.134

Sembla que l'edat no és un factor gaire determinant en les baixes. Aquestes xifres enterren l'estereotip que la gent jove està menys de baixa que les persones a partir dels 40 anys o més, perquè s'observa que les proporcions són similars en totes les edats.

Rang d'edat	Dones	Índex de distribució dones	Homes	Índex de distribució homes	Persones
Menys de 20 anys	24	88,89%	3	11,11%	27
20 - 25	198	75,57%	64	24,43%	262
26 - 30	242	76,83%	73	23,17%	315
31 - 35	282	74,80%	95	25,20%	377
36 - 40	219	75,00%	73	25,00%	292
41 - 45	276	77,09%	82	22,91%	358
46 - 50	341	80,24%	84	19,76%	425
51 - 55	328	82,21%	71	17,79%	399
56 - 60	293	80,72%	70	19,28%	363
61 - 65	232	80,00%	58	20,00%	290
Més de 65 anys	17	65,38%	9	34,62%	26
	2.452		682		3.134

La proporció de la distribució de cada un dels sexes no és un tret característic en cap de les franges d'edat, ja que sembla bastant proporcional a l'índex de distribució general del total global de l'IMAS. La diferència és de 2 punts percentuals com a màxim.

7.6. Les demandes d'assetjament laboral i/o sexual presentades segons el sexe

7.7. Les demandes d'assetjament laboral i/o sexual que prosperen segons el sexe

8. Distinció de sexe de les dades relacionades amb la formació del personal l'IMAS

8.1. Les activitats formatives en horari laboral segons el sexe

8.2. Les activitats formatives fora de l'horari laboral segons el sexe

8.3. Les activitats formatives segons el sexe i segons l'àrea i la subàrea temàtica

En aquest apartat s'hi analitza l'interès pel contingut de les activitats formatives segons el sexe, és a dir, per una temàtica o una altra. Les dones participen més en activitats formatives relacionades amb igualtat, dependència, ergonomia i psicociologia i serveis socials en general, mentre que els homes s'interessen més pels temes relacionats amb programació, desenvolupament d'aplicacions informàtiques, i serveis i manteniment.

Aquests apunts posen en relleu la perpetuació dels rols de gènere a l'hora de triar la formació com a estratègia per a l'actualització professional. La resta de temes són bastant igualitaris en participació des de la perspectiva de gènere.

<i>Àrea i subàrea temàtica</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de concentració dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de concentració homes</i>	<i>Persones</i>
À. d'Igualtat	78	4,56%	6	1,56%	84
À. de desenvolupament personal i professional	29	1,70%	8	2,08%	37
À. de gestió i desenvolupament de RH	115	6,73%	28	7,29%	143
À. de llengües	84	4,91%	23	5,99%	107
À. de qualitat	14	0,82%	3	0,78%	17
À. juridicoadministrativa	68	3,98%	13	3,39%	81
S. d'emergències	301	17,60%	65	16,93%	366
S. d'ergonomia i psicociologia	37	2,16%	3	0,78%	40
S. de dependència	272	15,91%	35	9,11%	307
S. de drogodependències	32	1,87%	9	2,34%	41
S. de menors	16	0,94%	4	1,04%	20
S. de programació i desenvolupament d'aplicacions	84	4,91%	28	7,29%	112
S. de riscos i mesures preventives dels llocs de feina	226	13,22%	57	14,84%	283
S. de seguretat en el treball	150	8,77%	33	8,59%	183
S. de serveis i manteniment	47	2,75%	38	9,90%	85
S. de serveis socials	110	6,43%	17	4,43%	127
S. sociosanitària	56	3,27%	18	4,69%	74
	1.710	100%	384	100%	2.107

<i>Àrea i subàrea temàtica</i>	<i>Dones</i>	<i>Índex de distribució dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Índex de distribució homes</i>	<i>Persones</i>
À. d'Igualtat	78	92,86%	6	7,14%	84
À. de desenvolupament personal i professional	29	78,38%	8	21,62%	37
À. de gestió i desenvolupament de RH	115	80,42%	28	19,58%	143
À. de llengües	84	78,50%	23	21,50%	107
À. de qualitat	14	82,35%	3	17,65%	17
À. juridicoadministrativa	68	83,95%	13	16,05%	81

S. d'emergències	301	82,24%	65	17,76%	366
S. d'ergonomia i psicociologia	37	92,50%	3	7,50%	40
S. de dependència	272	88,60%	35	11,40%	307
S. de drogodependències	32	78,05%	9	21,95%	41
S. de menors	16	80,00%	4	20,00%	20
S. de programació i desenvolupament d'aplicacions	84	75,00%	28	25,00%	112
S. de riscos i mesures preventives dels llocs de feina	226	79,86%	57	20,14%	283
S. de seguretat en el treball	150	81,97%	33	18,03%	183
S. de serveis i manteniment	47	55,29%	38	44,71%	85
S. de serveis socials	110	86,61%	17	13,39%	127
S. sociosanitària	56	75,68%	18	24,32%	74
	1.710		384		2.107

9. Altres

9.1. El grau de discapacitat segons el sexe

9.2. La representació sindical segons el sexe

En aquest apartat cal dir que s'han sol·licitat a cada sindicat les dades relatives a la representació sindical i caps de llista segons sexe, segons si són dones o homes, i cal dir que **la informació rebuda ha estat confusa; no s'han rebut les mateixes dades ni ítems de tots els grups** i, per tant, s'ha optat per descartar aquest apartat per no haver-lo d'incorporar de forma incompleta i/o esbiaixada.

De cara a l'any vinent, se sol·licitaran amb més temps i amb un criteri més elaborat les dades assenyalades i s'incorporaran en aquest apartat adequadament.

10. Conclusions:

Finalment, com a conclusions, podem dir que d'ençà que ara fa 5 anys des de la Comissió Activa d'Igualtat s'inicià l'anàlisi dels recursos humans a l'IMAS des de la perspectiva de gènere, s'ha fet un gran esforç i s'ha avançat molt per a aportar i fer recerca d'ítems quantitatius i noves dades, per a elaborar, acuradament i amb més precisió, les gràfiques i apuntar comentaris d'anàlisi més compromesos i significatius.

Així i tot, com s'haurà pogut veure als diferents apartats, queden alguns punts febles d'investigació.

Una mancança molt significativa i que cal esmenar sense excusa és que s'han trobat moltes gràfiques a les quals figuren persones treballadores sense classificar, és a dir, sense dades, per exemple, quant a l'antiguitat, als complements de destí i específic, a la retribució econòmica, als anys d'antiguitat a l'IMAS, etc. Aquest apartat figura al final de cada gràfic detallat amb l'etiqueta "sense dades".

Enguany s'ha fet una passa molt important des del Servei d'Informàtica perquè s'ha creat una aplicació *Superset* que ens ha permès recollir directament les dades, fer les consultes d'informes amb diferents indicadors, etc. Així i tot, encara hi ha una dificultat molt clara que té a veure amb la recollida de la informació a través dels sistemes informàtics de cada una de les variades bases de dades que maneja cada direcció insular.

D'altra banda, és cert que s'ha avançat molt en fer esment en la recollida de dades desagregades per sexe, però segueix havent-hi algunes deficiències i llacunes encara que enguany n'hi ha menys atès que el Servei d'Informàtica, complint amb la seva tasca de suport i participació a la CAI, i a mesura que treballa i intervé per a la revisió i/o ampliació d'ítems a les bases de dades existents, procura fer esment a recordar el compliment d'aquesta necessitat als diferents departaments de l'IMAS.

Una dificultat que cal resoldre definitivament, de cara a l'any que ve, és respondre a la necessitat de treure les explotacions de tots els ítems sol·licitats i que no han pogut ser interpretats perquè no s'ha pogut respondre a la demanda feta. Aquesta tasca sí que ha millorat considerablement amb relació a l'any passat, però cal continuar avançant perquè sigui més eficaç, i es disposi de temps i de recursos perquè es reculli amb eficàcia i per complet.

Es poden llegir i interpretar les dades oferides i plantejar, posteriorment, hipòtesis que les expliquin, això no obstant, cal fer una nova passa més enllà, encara més significativa, la qual suposarà validar les possibles explicacions plantejades, recollir correctament i avaluar noves dades, crear horitzontalment i transversalment les gràfiques actuals i comparar-les també històricament amb els darrers anys.

Aquesta darrera tasca, la comparativa any rere any, enguany ja s'ha pogut iniciar en algun apartat. Les aportacions ja són significatives, però els trams d'anys per a fer la comparativa no són suficients per a poder notar canvis rellevants encara que es vegin tendències a millora, cap a una major igualtat a l'IMAS.

Finalment, cal dir que, amb relació als recursos humans de l'IMAS, el fet de donar suport des de la institució a la realització d'aquest tipus d'estudis denota la intenció d'afavorir un entorn més transparent i més equitatiu des de la perspectiva del gènere, atès que suposa aportar un valor afegit a l'anàlisi dels recursos humans des d'un punt de vista més modern.

Aquesta tasca s'ha iniciat compromentent la col·laboració de diferents serveis de forma transversal. Es tracta, ara, de continuar amb aquesta línia de feina i perseguir nous objectius que millorin la igualtat d'oportunitats dels treballadors i de les treballadores de l'IMAS.

