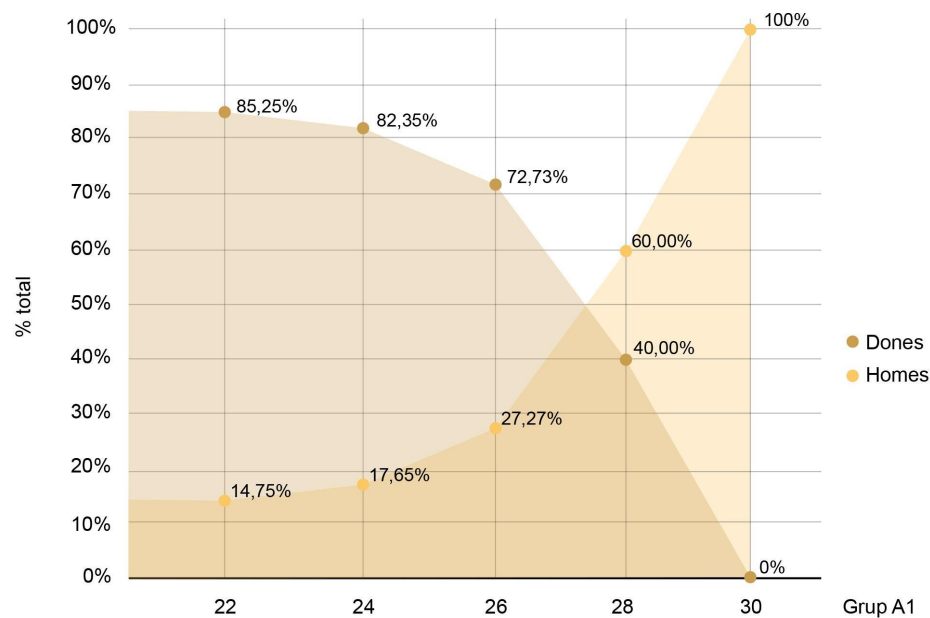


C1. Accés i promoció

C2. Professions feminitzades i masculinitzades

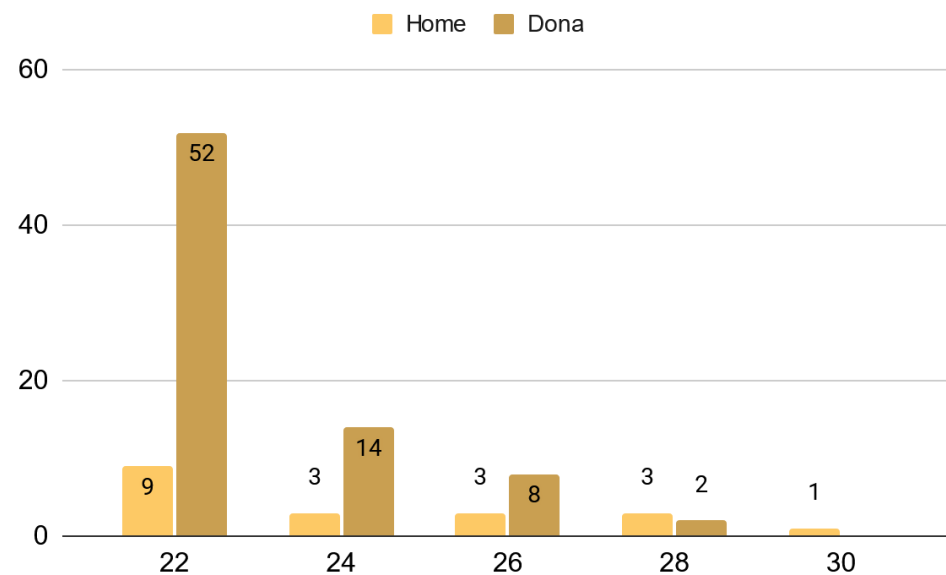
C3. Retribució i bretxa salarial

Gràfic X. Promoció diferencial entre homes i dones a l'IMHAB al grup A1



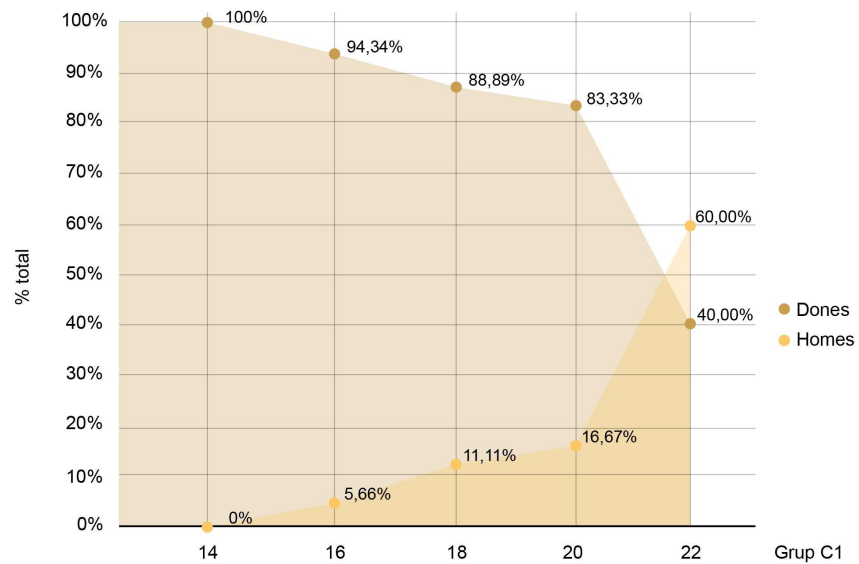
Font: Barcelona Regional a partir de dades del IMHAB.

Gràfic X. Sexe de les persones del grup A1



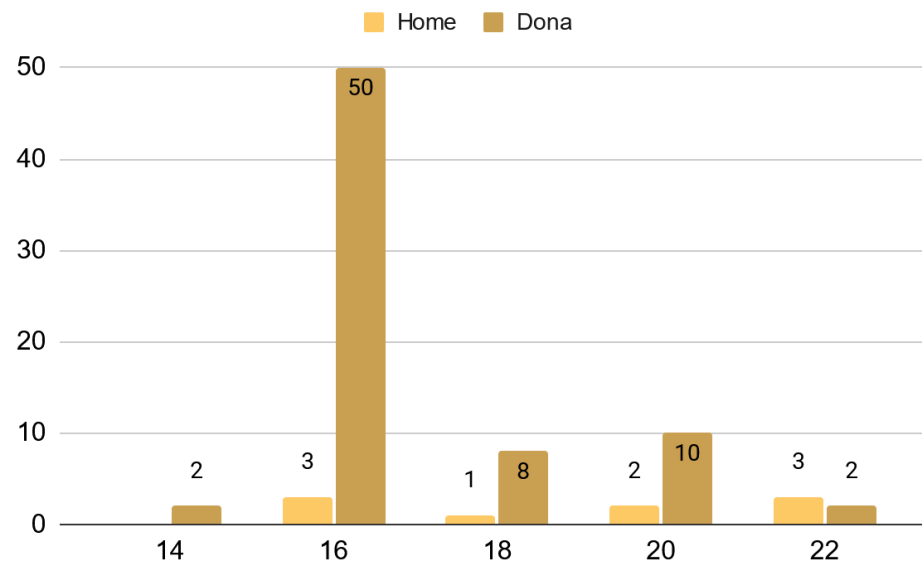
Font: Barcelona Regional a partir de dades del IMHAB.

Gràfic X. Promoció diferencial entre homes i dones a l'IMHAB al grup C1



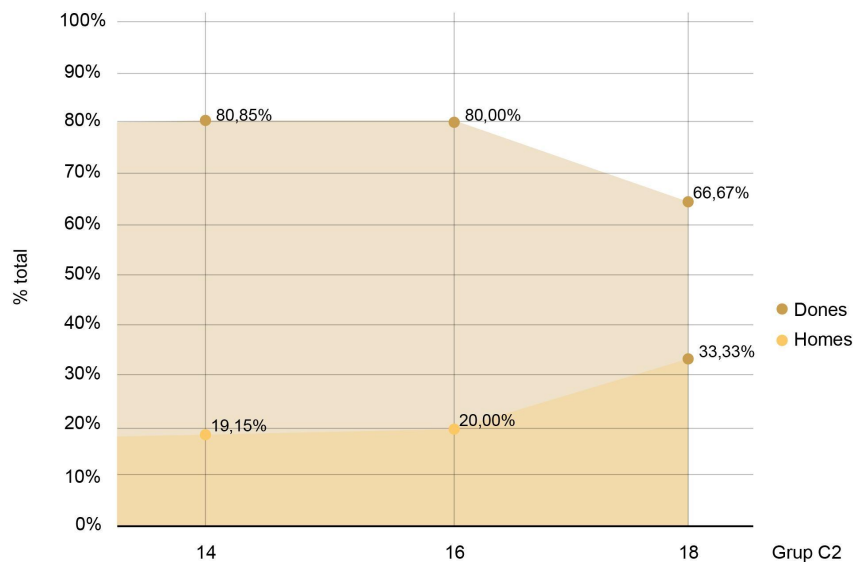
Font: Barcelona Regional a partir de dades del IMHAB.

Gràfic X. Promoció diferencial entre homes i dones a l'IMHAB al grup C1



Font: Barcelona Regional a partir de dades del IMHAB.

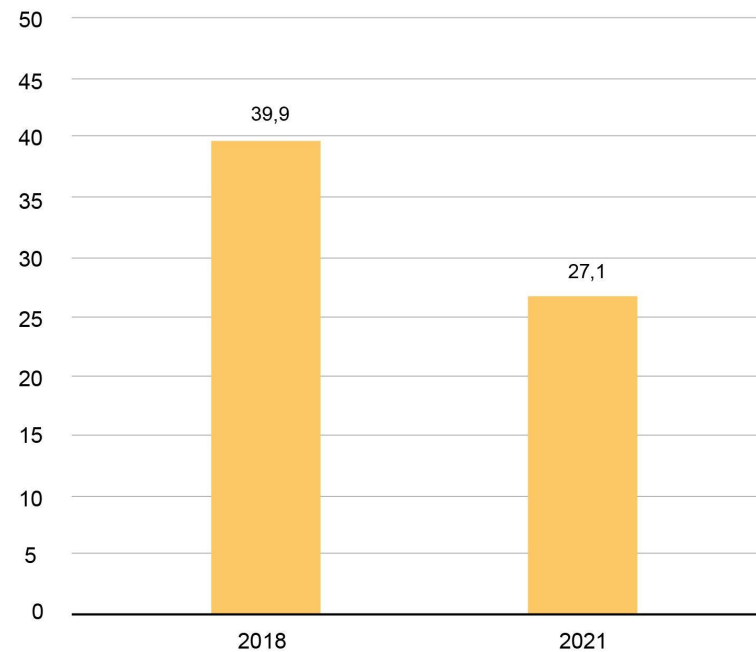
Gràfic X. Promoció diferencial entre homes i dones a l'IMHAB al grup C2



Font: Barcelona Regional a partir de dades del IMHAB.

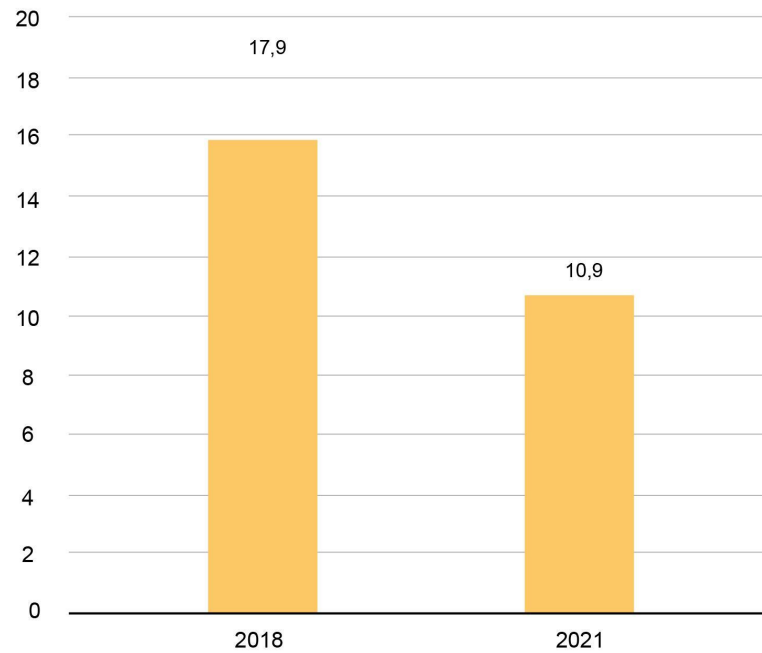
Dels dos indicadors possibles de desigualtat entre homes i dones en l'estructura de l'IMHAB, tenim:

Gràfic X. Indicador de desigualtat Duncan



Font: Barcelona Regional a partir de dades del IMHAB.

Gràfic X. Indicador de desigualtat Karlem-Maclachan



Font: Barcelona Regional a partir de dades del IMHAB.

Els valors són diferents, però les conclusions idèntiques.

Acceptem que entre 2018 i 2021 s'ha augmentat el personal per la fusió de Bagursa i Patronat, oi?

Amb aquesta fusió, les diferències globals han disminuït.

Ara bé, això no vol dir que, grup per grup, hi hagi diferències.

C5. Equilibri de gènere en organització d'esdeveniments

C6. Facilitats per a la conciliació familiar

Afegir comentaris de les entrevistes sobre la facilitació de la conciliació familiar arrel del teletreball

C7. Organigrama

