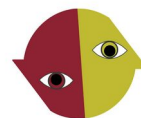


# I PLAN DE IGUALDAD

## AYUNTAMIENTO DE SANT ANTONI DE PORTMANY

2025-2029





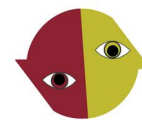
# I PLAN DE IGUALDAD

## 2025-2029

### Créditos

La información que aparece a lo largo del Informe Diagnóstico ha sido puesta a disposición por Equality Momentum S.L., consultora especializada en igualdad, ha acompañado a la Comisión Negociadora del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany en la redacción del Informe Diagnóstico.





# INDICE

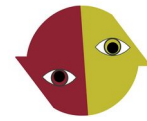
<b>INDICE.....</b>	<b>3</b>
<b>Declaraci3n Institucional.....</b>	<b>5</b>
<b>Introducci3n Metodol3gica.....</b>	<b>9</b>
Informe Diagn3stico: contenido m3nimo.....	10
Plan de Igualdad: contenido m3nimo.....	12
<b>Determinaci3n de las partes que conciertan el plan de igualdad.....</b>	<b>17</b>
<b>3mbito de aplicaci3n y vigencia.....</b>	<b>21</b>
<b>Informe Diagn3stico.....</b>	<b>23</b>
<b>METODOLOG3A APLICADA INFORME DIAGN3STICO.....</b>	<b>24</b>
<b>RESULTADOS INFORME DIAGN3STICO.....</b>	<b>25</b>
1. Cuestiones Generales.....	26
2. Proceso de selecci3n y contrataci3n.....	51
3. Clasificaci3n profesional.....	61
4. Formaci3n.....	69
5. Promoci3n profesional.....	77
6. Condiciones de trabajo.....	88
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	102
8. Infrarrepresentaci3n femenina.....	112
9. An3lisis de la situaci3n retributiva.....	121
10. Prevenci3n del acoso sexual y por raz3n de sexo.....	140
11. Derechos laborales de las v3ctimas de violencia de g3nero.....	144
12. Comunicaci3n.....	147





<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>152</b>
<b>ANÁLISIS DAFO.....</b>	<b>154</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>157</b>
<b>Plan de Igualdad.....</b>	<b>159</b>
<i>Objetivos generales y específicos del I Plan de Igualdad deL AYUNTAMIENTO DE SANT ANTONI DE PORTMANY.....</i>	<b>160</b>
<i>Contenido complementario para la excelencia.....</i>	<b>178</b>
<b>Seguimiento y Evaluación.....</b>	<b>185</b>
<i>Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.....</i>	<b>186</b>
<i>Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.....</i>	<b>188</b>
<i>Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.....</i>	<b>191</b>
<i>Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.....</i>	<b>197</b>



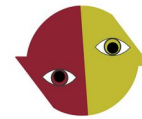


# I. Declaración Institucional

---

---





## CERTIFICADO

EXPEDIENTE Nº	ÓRGANO COLEGIADO	FECHA DE LA SESIÓN
3127/2023	El Pleno	28/07/2023

EN CALIDAD DE SECRETARIO/A DE ESTE ÓRGANO, CERTIFICO:

Que en la sesión celebrada en la fecha arriba indicada se adoptó el siguiente acuerdo:

### EXPEDIENTE 3127/2023. APROBACIÓN I PLAN INTERNO DE IGUALDAD

Favorable:	Tipo de votación: Ordinaria
	A favor: 20, En contra: 1, Abstenciones: 0, Ausentes: 0

### HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en varios textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

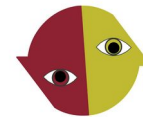
La igualdad es, así mismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otras es un objetivo que tiene que integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus estados miembros.

El artículo 1.1 de la Constitución Española de 1978 propugna la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico. Reflejo de este principio es la consagración del derecho a la igualdad y a la no-discriminación por razón de sexo recogidos en el artículo 14 de la Carta Magna. Es el artículo 9.2 el que impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones porque la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, real y efectiva.

El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual expone en el artículo 51 que las administraciones públicas removerán los obstáculos que implican la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con objeto de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación pública y en el desarrollo de la carrera profesional.

Por su parte el Estatuto Básico del Empleado Público expresa de forma tajante la obligatoriedad de las administraciones públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desplegar en el Convenio Colectivo para el personal laboral y/o Acuerdo para el personal funcionario que sea aplicable, si es el caso, y





en los términos que se prevén. Así mismo, se hace referencia a la obligación por parte de las administraciones públicas, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

La Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo establece que las Administraciones Públicas, en su calidad de empleadoras y responsables de la ejecución de las políticas públicas, deben ejecutar e impulsar las actuaciones necesarias en materia de organización de su personal a fin de dar cumplimiento al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sirviendo, además, de modelo y ejemplo al resto de organizaciones, públicas y privadas, así como a la sociedad en su conjunto.

En este sentido, la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece:

*"1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*

*2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

*El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual."*

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, la Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía, cuyo artículo 17 dispone que *«todas las mujeres y hombres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía»*. La Ley 5/2000, de 20 de abril, del Instituto Balear de la Mujer, considera que el derecho fundamental a la igualdad no puede ni tiene que ser concebido únicamente como un derecho subjetivo, sino que, además, presenta una dimensión objetiva que lo transforma en un componente estructural básico que debe informar el ordenamiento jurídico entero.

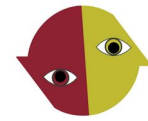
En 2016 se aprobó la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, que establece que a pesar de los avances jurídicos las desigualdades se mantienen, la concepción patriarcal de las relaciones humanas continúa todavía vigente en muchas personas y el androcentrismo es todavía patente en muchos aspectos de la vida social y política.

La igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental para todas las personas y constituyen un valor de importancia central para la democracia. Con el fin de que se cumpla plenamente con este derecho, no es suficiente que se reconozca legalmente, sino que, además se tiene que ejercer efectivamente e implicar todos los ámbitos de la vida mediante políticas públicas de igualdad.

Vista la propuesta de resolución PR/2023/3093 de 17 de julio de 2023.







# II. Introducción Metodológica

---

---



## Informe Diagnóstico: contenido mínimo

---

Para la elaboración del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany se ha realizado como punto de partida un Informe Diagnóstico que evalúe la incorporación del principio de igualdad en los diversos ámbitos de los Recursos Humanos y del estilo de gobernanza del ayuntamiento.

Los aspectos de investigación seleccionados guardan coherencia con los ejes propuestos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la metodología propuesta por Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y con la Resolución del 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. Así mismo, se ha tomado la decisión de respetar el orden y la nomenclatura de lo exigido en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad de las empresas privadas y el Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Esta decisión ha sido tomada después de estudiar la resolución del 13 de julio de 2023. Una vez analizado el contenido se ha creído oportuno atender las exigencias del Real Decreto 901/2020 por su similitud en materia. Esto ha resultado ventajoso y provechoso en la medida que consigue aportar mayor vigor y contundencia a la redacción del Plan de Igualdad.

Del mismo modo, la consultora ha decidió añadir un eje de comunicación con la finalidad de recabar de manera más exhaustiva información sobre la organización que pueda ser útil para con el objetivo de alcanzar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres de forma integral y transversal.

Asimismo, en cuanto a la negociación del documento, se ha tenido en cuenta el RD 901/2020, sobre la representación de los sindicatos en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, garantizando una participación equilibrada de todos los intereses de la organización a lo largo del diseño del Informe Diagnóstico y del Plan de Igualdad.

La comisión negociadora cuenta con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la Consultora Equality Momentum, que interviene a lo largo del proceso con voz, pero sin voto.

Para la realización del Informe se han empleado técnicas propias de la investigación sociológica, como son el uso de metodología cuantitativa y cualitativa. Más adelante se



detallar3n los puntos y los recursos empleados para cada eje de investigaci3n, as3 como la participaci3n.

En el Informe Diagn3stico se han medido los sesgos de g3nero presentes en los siguientes ejes:

## 1. Cuestiones generales

1. Proceso de selecci3n y contrataci3n
2. Clasificaci3n profesional
3. Formaci3n
4. Promoci3n profesional
5. Condiciones de trabajo
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Infrarrepresentaci3n femenina
8. Retribuciones
9. Prevenci3n del acoso sexual y por raz3n de sexo
10. Derechos laborales de las v3ctimas de violencia de g3nero
11. Comunicaci3n

Tras conocer las capacidades t3cnicas de la organizaci3n en materia de gesti3n y clasificaci3n de datos de la plantilla, se han adaptado los datos cuantitativos a la base de datos de la consultora Equality Momentum, en base a las siguientes fases:

- **FASE I.** Extracci3n de datos para el estudio de la administraci3n p3blica, a trav3s de la recopilaci3n de datos cuantitativos.

**Objetivo:** A trav3s del uso de la herramienta profesional de la Consultora Externa, donde se exponen los datos cuantitativos para obtener la informaci3n desagregada por sexo relativa a las diferentes 3reas que se propone examinar.

**Metodolog3a:** En la fase inicial del proceso se facilit3 una Herramienta Excel donde volcar los datos cuantitativos de la plantilla en materia de Recursos Humanos. Se proporcion3 tambi3n un documento Gu3a para facilitar el cumplimiento de la misma. En esta Herramienta se incluyen tanto las exigencias de la normativa que rigen los Planes de Igualdad como la informaci3n que, desde Equality Momentum, se considera necesaria para realizar un exhaustivo y coherente Plan de Igualdad de Recursos Humanos.

- **FASE II.** Extracci3n de datos para el estudio de la entidad de car3cter p3blico, a trav3s de la recopilaci3n de datos cualitativos.

**Objetivo:** obtener datos objetivos por parte de la entidad p3blica, a fin de recopilar la informaci3n referida a las pol3ticas implementadas, y realizar una evaluaci3n de



aquellas acciones o canales utilizados por el ayuntamiento, como es el 3rea de comunicaci3n, los protocolos aprobados, el an3lisis de documentaci3n proporcionada por la administraci3n p3blica (publicaci3n de vacantes de empleo, etc.).

**Metodolog3a:** Se han dise1ado unos cuestionarios *ad hoc* para obtener una visi3n global cualitativa de las 3reas o departamentos que est3n vinculados en el Informe Diagn3stico, principalmente el 3rea de RRHH, Prevenci3n de Riesgos Laborales y Comunicaci3n.

- **FASE III.** Extracci3n de datos para el estudio cuantitativo y cualitativo dirigido a toda la plantilla, a trav3s de cuestionarios anonimizados.

**Objetivo:** obtener la percepci3n de la plantilla sobre diversos aspectos en todo lo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Metodolog3a:** Se han dise1ado unos cuestionarios *ad hoc* para obtener una visi3n global cualitativa y posibilitar el an3lisis de la tem3tica objeto de estudio desde diferentes perspectivas que enriquezcan el contenido. Para distribuir estos formularios online entre toda la plantilla, se precis3 contar con la colaboraci3n del 3rea de Recursos Humanos. Los datos recogidos han sido volcados y analizados, y han servido para realizar un estudio de campo sociol3gico de amplio espectro, ya que la participaci3n es voluntaria, anonimizada y al alcance de toda la plantilla.

- **FASE IV.** Tras la recopilaci3n y volcado de datos, redacci3n del Informe Diagn3stico por ejes de intervenci3n.

**Objetivo:** establecer el grado de coincidencia entre las percepciones manifestadas en los formularios cumplimentados por la plantilla y los datos aportados por la entidad p3blica. Este an3lisis se realizar3 teniendo en cuenta tambi3n las variables generales, como son la edad, el 3rea de trabajo, la categor3a, y la antigüedad.

**Metodolog3a:** Una vez finalizada la redacci3n del borrador del diagn3stico, DAFO, Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta de Objetivos Generales, se da traslado a la Comisi3n Negociadora para que disponga de los documentos antes de la pr3xima reuni3n. Posteriormente, se celebra una reuni3n de la CNPI en la que se debatir3n y negociaran los contenidos para su aprobaci3n.

## Plan de Igualdad: contenido m3nimo

---

A lo largo de las p3ginas siguientes se detallaran una serie de aspectos tenidos en cuenta para cumplir con el contenido m3nimo exigido por la normativa vigente.



### ***Determinaci3n de las partes que conciertan el plan de igualdad***

Las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad est3n representadas en la Comisi3n Negociadora, compuesta de manera paritaria por las partes interesadas y cumpliendo el principio de presencia equilibrada.

### ***3mbito de aplicaci3n y vigencia***

El Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, as3 como tambi3n, en su caso, a aquellas personas que guarden una vinculaci3n con la entidad siendo cedidas por empresas de trabajo temporal durante los per3odos de prestaci3n de servicios.

El periodo de vigencia del I Plan de Igualdad es de 4 a3os desde su aprobaci3n.

### ***Informe del diagn3stico de situaci3n***

El I Plan de Igualdad parte de la realizaci3n de un Informe Diagn3stico previo, donde se muestran exhaustivamente todos los ejes analizados desagregando la informaci3n por sexo, tal y como exige el art3culo 20 de la LOI 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta informaci3n queda reflejada en el apartado del Informe Diagn3stico del presente documento.

### ***Definici3n de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.***

Los planes de igualdad ya sean de car3cter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminaci3n por raz3n de sexo en el 3mbito de la empresa.

Para alcanzar este objetivo se definen objetivos espec3ficos, cuantitativos, cualitativos, generales y espec3ficos, ubicados en los apartados correspondientes del Plan de Igualdad, dentro de cada eje al que afecta.

Los objetivos generales y espec3ficos sirven para establecer acciones y corregir las desigualdades detectadas en el diagn3stico de situaci3n.

### ***Descripci3n de acciones concretas, plazo de ejecuci3n y priorizaci3n de estas, as3 como dise3o de indicadores que permitan determinar la evoluci3n de cada medida***

Los objetivos generales y espec3ficos se establecen a partir del an3lisis de la situaci3n social y de los sesgos de g3nero detectados en cada una de las 3reas de actuaci3n del Informe



Diagn3stico. Tal y como se avanza en el punto anterior, a partir de los objetivos se establecen las acciones del Plan de Igualdad.

Las tablas de las acciones (en adelante acciones) incluyen el siguiente contenido:

- ❖ **Descripci3n.** Medida y aspecto que se propone trabajar o acci3n que se propone impulsar.
- ❖ **N.º de acci3n.**
- ❖ **Prioridad.** 1:2025, 2:2026, 3:2027, 4:2028.
- ❖ **Responsable.** Es el 3rgano impulsor que ser3 responsable de dirigir, coordinar los recursos y organizar la puesta en marcha de la medida. El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acci3n ser3 el que por raz3n de sus competencias tenga m3s relaci3n con el contenido de la acci3n, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jer3rquicamente.
- ❖ **Personal que la desarrolla.** Es el equipo de trabajo, plantilla, departamento o consultora externa que implementar3 la acci3n.
- ❖ **Indicador/es.** Tras la aprobaci3n del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece que las medidas deber3n ser evaluables. Es decir, que las medidas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a trav3s de indicadores de seguimiento e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.
- ❖ **Periodicidad.** Puede ser puntual, permanente, cada dos aÑos... estar3 representado gr3ficamente en el cronograma de implementaci3n del Plan de igualdad.
- ❖ **Presupuesto.** Se establece la cuantía aproximada asignable a cada medida, estableciendo que para aquel coste interno no necesita especificidad, pero s3 a la hora de ser una acci3n externalizable. El objetivo de este apartado es prever en los presupuestos anuales de la entidad, el gasto asignable a la implementaci3n de cada acci3n.

### ***Calendario de actuaciones para la implantaci3n, seguimiento y evaluaci3n de las medidas del plan de igualdad***

En el eje de calendario de actuaciones del I Plan de Igualdad se presentan dos cronogramas:

- .1 Cronograma de implantaci3n de acciones.
- .2 Calendario de seguimiento y evaluaci3n.

### ***Sistema de seguimiento, evaluaci3n y revisi3n peri3dica.***

En el Plan de Igualdad se dedica un apartado exclusivo al sistema de seguimiento y evaluaci3n propuesto para la implementaci3n del I Plan de Igualdad, donde se especifican los recursos econ3micos y humanos dispuestos para llevar a cabo el Plan de Igualdad.



***Procedimiento de modificaci3n, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicaci3n, seguimiento, evaluaci3n o revisi3n, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuaci3n.***

Las decisiones se tomar3n siempre por mayor3a simple, a menos que, en el posterior reglamento de funcionamiento interno de la comisi3n de seguimiento, se estipule otra alternativa en la resoluci3n de discrepancias o conflictos laborales que afecten a la aplicaci3n, seguimiento, evaluaci3n o revisi3n del plan.

A continuaci3n, se transcribe el art3culo 9.2 del RD 901/2020, que estipula los criterios de Vigencia, seguimiento, evaluaci3n y revisi3n del plan:

***ART3CULO 9.2 Art3culo 9. Vigencia, seguimiento, evaluaci3n y revisi3n del plan.***

1. El periodo de vigencia o duraci3n de los planes de igualdad, que ser3 determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podr3 ser superior a cuatro a3os.
2. Sin perjuicio de los plazos de revisi3n que puedan contemplarse de manera espec3fica, y que habr3n de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deber3n revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:
  - a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluaci3n previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
  - b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuaci3n a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuaci3n de la Inspecci3n de Trabajo y Seguridad Social.
  - c) En los supuestos de fusi3n, absorci3n, transmisi3n o modificaci3n del estatus jur3dico de la empresa.
  - d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus m3todos de trabajo, organizaci3n o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagn3stico de situaci3n que haya servido de base para su elaboraci3n.
  - e) Cuando una resoluci3n judicial condene a la empresa por discriminaci3n directa o indirecta por raz3n de sexo o cuando determine la falta de adecuaci3n del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisi3n implicar3 la actualizaci3n del diagn3stico, as3 como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
4. Las medidas del plan de igualdad podr3n revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de a3adir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o,





incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Como apunte final, para la redacción del Plan de Igualdad se han respetado los contenidos mínimos que se contemplan en la resolución del 13 de julio de 2023.

Además, desde la Consultora, se ha creído oportuno añadir los siguientes ejes para completar la presentación de objetivos y acciones del plan: Clasificación Profesional, Condiciones de Trabajo, Comunicación y Transversalidad del principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres.





# III. Determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad

---

---



La Comisi3n Negociadora del Plan de Igualdad se constituy3 en fecha 14 de septiembre de 2023, y est3 compuesta de manera paritaria por la Representaci3n legal de la plantilla y la Representaci3n de la organizaci3n.

*De acuerdo con el art3culo 6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y dep3sito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:*

#### **Art3culo 6. Competencias de la comisi3n negociadora**

«1. La comisi3n negociadora **tendr3 competencias** en:

- a) **Negociaci3n y elaboraci3n del diagn3stico**, as3 como sobre la negociaci3n de las medidas que integrarn el plan de igualdad.
  - b) **Elaboraci3n del informe de los resultados del diagn3stico**.
  - c) **Identificaci3n de las medidas prioritarias**, a la luz del diagn3stico, su 3mbito de **aplicaci3n**, los **medios** materiales y humanos necesarios para su implantaci3n, as3 como las **personas u 3rganos responsables**, incluyendo un **cronograma de actuaciones**.
  - d) **Impulso** de la implantaci3n del plan de igualdad en la empresa.
  - e) **Definici3n** de los indicadores de medici3n y los instrumentos de recogida de informaci3n necesarios para realizar el seguimiento y evaluaci3n del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
  - f) **Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicaci3n**, o se acuerden por la propia comisi3n, incluida la remisi3n del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, dep3sito y publicaci3n.
2. Adem3s, corresponder3 a la comisi3n negociadora el impulso de las **primeras acciones** de informaci3n y sensibilizaci3n a la plantilla.
3. La comisi3n negociadora del plan podr3 dotarse de un **reglamento de funcionamiento interno**.»

De acuerdo al art3culo 47 de la Ley Org3nica 3/2007:

#### **Art3culo 47. Transparencia en la implantaci3n del plan de igualdad**

«Se garantiza el acceso de la representaci3n legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la informaci3n sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecuci3n de sus objetivos.

Lo previsto en el p3rrafo anterior se entender3 sin perjuicio del seguimiento de la evoluci3n de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que 3stos atribuyan estas competencias.»



Por 3ltimo, de acuerdo con el acta de fecha 14 de septiembre de 2023 la composici3n de la Comisi3n Negociadora del I Plan de Igualdad est3 compuesta de la siguiente manera:

**PRESIDENTA:** Sra. Mar3a Ribas Boned, Concejal delegada de Recursos Humanos y Servicios Generales.

Suplente: Sr. Marcos Serra Colomar, Alcalde de la Corporaci3n.

SECRETARIA: Sra. Silvia Cristina Soares Da Cunha

Suplente: Sra. Magdalena Baeza Laguna.

Ambas representaci3n de la organizaci3n sindical CSIF,

**VOCALES:**

**Por parte de la Corporaci3n:**

Sr. Jorge Nacher Selva, Concejal delegado de Juventud, Bienestar Social, Igualdad y Participaci3n Ciudadana.

Sra. Eva Mar3a Prats Costa, Concejal delegada de Urbanismo y Actividades, Educaci3n, Cultura y Patrimonio.

Sr. Miguel 3ngel Costa Mar3n, Concejal delegado de Nuevas Tecnolog3as, Sector Primario y Relaciones Institucionales.

Suplentes: (indistintamente de cualquier concejal del equipo de gobierno que no sea titular)

**Por parte de las Organizaciones Sindicales:**

Por el Sindicato CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios):

Titular	Suplente
Silvia Cristina Soares Da Cunha	Magdalena Baeza Laguna
Angel Luna Otero	Juan Manuel Fernandez-Ya3ez Nicolau

Por el Sindicato SPPME (Sindicato Profesional de Polic3as Municipales de Espa3a):

Titular	Suplente
Roberto Ferrer Caballero	Jose Gabriel Garc3a Garc3a

Por el Sindicato UGT (Un3n General de Trabajadores):

Titular	Suplente
Marina Santos Boned	Jose Antonio Riera Tur

En caso de ausencia de la presidencia o secretar3a de la Comisi3n Negociadora, asumir3n, estos roles las personas que les sustituyen, seg3n aparece en el acta de constituci3n, haci3ndolo as3 constar en el acta pertinente.

**Act3an como Asesoras externas con voz pero sin voto:**



- Ana Maria Julianero, Consultora de Equality Momentum Auditoria, Consultoria & Planificaci3n en Igualdad

- Elisa Iniesta Perez de Gracia, Consultora de Equality Momentum Auditoria, Consultoria & Planificaci3n en Igualdad

La Comisi3n Negociadora particip3 en una formaci3n en igualdad con car3cter previo a la elaboraci3n del Informe Diagn3stico y I Plan de Igualdad durante el mes de septiembre en modalidad presencial, los d3as 14 y 15, con una duraci3n de 8 horas. La formaci3n ha sido impartida en su totalidad por personal de la Consultora.

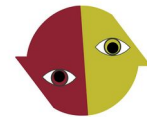
En la fecha 6 de noviembre de 2023 se celebra la primera reuni3n para la lectura del Informe Diagn3stico, listado de Conclusiones, DAFO y Recomendaciones. Se ha seguido trabajando en los 3ltimos meses sobre el diagn3stico y finalmente el d3a 23 de mayo se presentan las 3ltimas alegaciones, sugerencias o modificaciones.

El d3a 2 de julio de 2024 se produce la aprobaci3n del Informe Diagn3stico y se procede a la redacci3n del I Plan de Igualdad, presentando una propuesta de objetivos generales y espec3ficos.

En sesi3n celebrada tambi3n en 2 de julio de 2024 se aprueban los objetivos generales y espec3ficos, y se presenta la propuesta de acciones para el I Plan de Igualdad, siendo aprobado por la Comisi3n Negociadora.

El d3a 24 de septiembre de 2024 la Comisi3n Negociadora, con un acuerdo de las y los componentes, aprueba el I Plan de Igualdad, con vigencia de 4 a3os.





# IV. Ámbito de aplicación y vigencia





Este Plan de Igualdad se dirige a toda la plantilla del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany, independientemente del tipo de vinculación que las ligue con la entidad y sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales que se adecúen a empresas contratadas por parte de la organización.

Se establece una vigencia del I Plan de Igualdad de cuatro años, a partir su fecha de aprobación el 24 de septiembre de 2024.

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad, se establece una cronología a seguir para garantizar la implantación de cada medida del plan, siendo sensible a su vez de modificación acorde a la realidad técnica del Ayuntamiento. En este sentido, y para garantizar la evaluación, se incorpora un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para realizar el seguimiento.





# V. Informe Diagnóstico

---

---



## METODOLOGÍA APLICADA INFORME DIAGNÓSTICO

Como se ha hecho referencia en la introducci3n metodol3gica, para la realizaci3n del Informe se han empleado t3cnicas propias de la investigaci3n sociol3gica, como son el uso de metodología cuantitativa y cualitativa revisadas y validadas por la Comisi3n Negociadora.

La metodología cualitativa realiza un estudio en el ámbito de las motivaciones, percepciones, actitudes y comportamientos. Las t3cnicas de investigaci3n cualitativa pretenden explorar la profundidad, se trata de una tipología de investigaci3n que sigue un método exploratorio e inductivo que habitualmente no permite análisis estadístico, pues la informaci3n que se recaba se interpreta al ofrecer una descripci3n detallada y completa del objeto de estudio.

La metodología cuantitativa permite una aproximaci3n a la realidad social mediante datos objetivos y descripciones. Las t3cnicas de investigaci3n cuantitativa son métodos de investigaci3n sistemáticos y estadísticos que recogen informaci3n numérica y cuantificable. Se respaldan en modelos matemáticos que ofrecen resultados estadísticamente representativos con el objetivo de explicar lo aquello que se está observando.

Según la normativa del Anexo I del RD 901/2020 se requiere especificar la fecha de recogida de informaci3n. Por ello, en el momento de entrega y cumplimentaci3n de los formularios cuantitativos, se especificará la fecha y los tramos de recogida. En el caso que nos ocupa con el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany.

**FASE I.** Estudio cuantitativo a la Administraci3n pública a través de la Herramienta profesional aportada por Equality Momentum y que recoge toda la informaci3n cuantificable y desagregada por sexos que exige la normativa respecto a la plantilla.

*Fechas de difusi3n: 12 de julio*

*Fecha de cierre: 5 de septiembre*

**FASE II.** Estudio cualitativo a la entidad a través de cuestionarios dirigidos a la representaci3n de determinadas áreas, mediante la herramienta profesional aportada por la consultora Equality Momentum.

*Fechas de difusi3n: 15 de septiembre*

*Fecha de cierre: 30 de septiembre*

**FASE III.** Estudio cuantitativo y cualitativo a la plantilla: cuestionarios anónimos.

*Fechas de difusi3n: 15 de septiembre de 2023*

*Fechas de cierre: 30 de septiembre de 2023*



**NOTA:** Tanto la FASE II como la FASE III est1n contempladas dentro de cada eje diagn3stico como la Informaci3n facilitada por la Instituci3n. Mientras, la FASE I est1 contemplada como la *Informaci3n facilitada por la plantilla.*

**FASE IV.** Elaboraci3n del Informe Diagn3stico por ejes de intervenci3n.

Despu3s de un periodo de reflexi3n por parte de la Comisi3n Negociadora sobre m1ltiples aspectos y de proponer por parte de la Consultora su visi3n experta en torno a los mismos, se llega a un acuerdo y finalmente se aprueba en la fecha 2 de julio.

Ahora bien, se debe tener en cuenta para la elaboraci3n del Diagn3stico del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany, la ausencia de algunos datos tal y como ha manifestado la organizaci3n.

Por un lado, el an1lisis no cuenta con la informaci3n relativa al nivel de estudios, sin embargo, matiza que antes de finalizar el a1o 2023 se va a requerir este dato a todo el personal.

Esto afecta tambi3n al apartado concreto de Ceses/Excedencias donde no se obtienen los datos cruzados por nivel de estudios o nivel jer1rquico, ni los datos relativos a las responsabilidades familiares o al cuidado de personas dependientes ya que el sistema que se emplea imposibilita la obtenci3n de las mismas.

## **RESULTADOS INFORME DIAGN3STICO**

El art3culo 7.1 del RD 901/2020 sobre el diagn3stico de situaci3n, expone que:

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagn3stico consiste, como primera fase de elaboraci3n del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a trav3s de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obst1culos, existentes o que puedan existir en la organizaci3n para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagn3stico permitir1 obtener la informaci3n precisa para dise1ar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicaci3n y su periodicidad.

En su amplia mayor3a, el Informe Diagn3stico versar1 sobre los datos estructurales de la plantilla del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany. Esto quiere decir que no se tendr1n en cuenta aquellos contratos de formaci3n y aprendizaje propios del SOIB. Pues, por la naturaleza de estos contratos existe una alta rotaci3n anual y desvirt1a la imagen real de la organizaci3n.

Sin embargo, y para que quede constancia de la situaci3n actual del Ayuntamiento, en el eje Cuestiones Generales, se va a hacer referencia a la plantilla general (teniendo en cuenta los contratos SOIB) que se registra en el a1o 2022. En este eje exclusivamente se va a hacer un



análisis dual de la plantilla general y estructural de la organizaci3n con la finalidad de exponer tanto la realidad constante de la entidad como en la que se encuentra a la fecha de recogida de informaci3n para la elaboraci3n del Plan de Igualdad.

Ahora bien, tal y como se adelanta, en el resto de los ejes el análisis girará en torno exclusivamente a la plantilla estructural del Ayuntamiento, es decir, no teniendo en cuenta a los contratos de formaci3n y aprendizaje (SOIB). Esta decisi3n se ha tomado sentando las bases en que los contratos de SOIB no dependen de la decisi3n interna del Ayuntamiento, sino que, por el contrario, la selecci3n depende de la naturaleza de la actividad a realizar y puede variar mucho en sexo y cantidad dependiendo del ańo y de que se trate de actividades tradicionalmente masculinizadas o feminizadas, lo cual no resulta representativo de la realidad constante de la entidad pública.

Tambi3n cabe destacar que, a petici3n de la Comisi3n Negociadora, cuando se considere oportuno para el estudio, la informaci3n se desagregará por puestos de trabajo además de por grupo profesional.

## 1. Cuestiones Generales

Siguiendo las indicaciones de la normativa en materia de Igualdad y de la Guía editada por el Ministerio de Igualdad, se reproduce a continuaci3n la informaci3n básiaca de la entidad pública.

### Datos registrales de la organizaci3n

#### 1. Ámbito Geográfico. Municipio de Sant Antoni de Portmany.

- 1.1 **Datos de la comisi3n negociadora.** Se incluirán los correos electr3nicos de las y los miembros de la comisi3n negociadora a los que se les deba comunicar la emisi3n de las notificaciones relacionadas con el plan de igualdad que se está registrando.
- 1.2 **Titularidad de la organizaci3n.** Pública (municipal).
- 1.3 **Ámbito Funcional.** Administraci3n Pública
- 1.4 **Nombre o raz3n social de la organizaci3n.** Ayuntamiento Sant Antoni de Portmany.
- 1.5 **NIF de la organizaci3n.** P0704600F
- 1.6 **CNAE de la organizaci3n a 4 dígitos.** 8411
- 1.7 **Distribuci3n de la plantilla.** A la fecha del 01/01/2023 hasta 04/08/2023

1.8	exo	Número de personas trabajadoras por tipo de vinculaci3n		
		Indefinido	Temporal	De puesta a disposici3n en una empresa



			usuaria	
Mujeres	50	34	0	84
Hombres	72	19	0	91
Total	122	53	0	175

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de direcci3n	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Mujeres	6	20	58	84
Hombres	8	19	64	91
Total	14	39	122	175

### 1.9. C3digos de los convenios de aplicaci3n en la organizaci3n:

Personal laboral: Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany (BOIB n346 de fecha 20/03/2010) – Actualmente vigente

Personal funcionario: Pacto de funcionarios del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany (BOIB n346 de fecha 20/03/2010) – Actualmente vigente

**Actividad econ3mica:** Administraci3n P3blica Local

## Informaci3n facilitada por la Instituci3n

### Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Instituci3n ha facilitado la siguiente informaci3n:

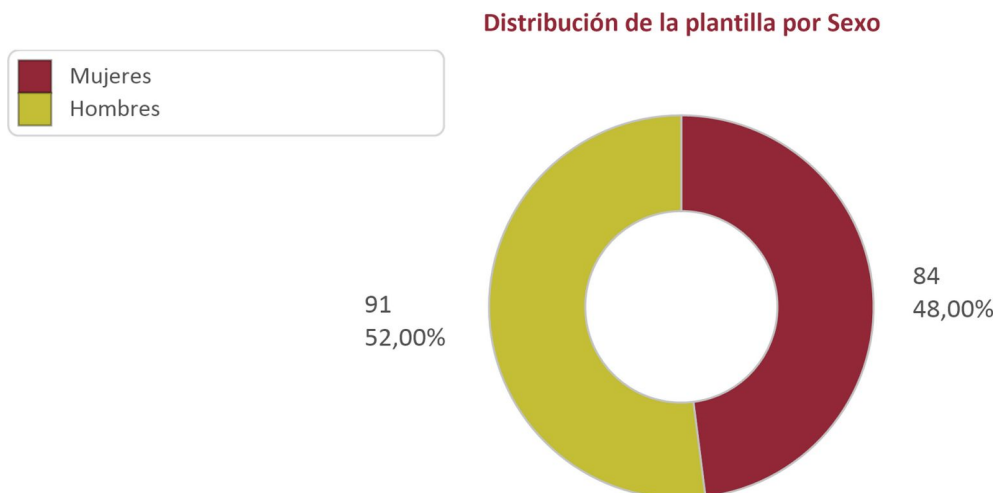
Tal y como se indica en la metodología anterior, exclusivamente en este eje se lleva a cabo un análisis dual de los datos de la plantilla general (con contratos SOIB) y estructural (sin contratos SOIB). En el resto de los ejes del Informe se continua con el análisis únicamente versado sobre la plantilla estructural del Ayuntamiento.

Siguiendo las indicaciones de la Guía para la elaboraci3n de los Planes de Igualdad en las entidades, publicada por el Ministerio de Igualdad, en este punto se debe proceder al análisis de las siguientes variables: *distribuci3n de la plantilla por edad, vinculaci3n, tipo de relaci3n laboral, tipo de contrataci3n, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formaci3n, así como su evoluci3n en la promoci3n en los últimos años. Así como de la distribuci3n por sexo de la representaci3n legal del funcionariado en relaci3n al conjunto de la plantilla.*



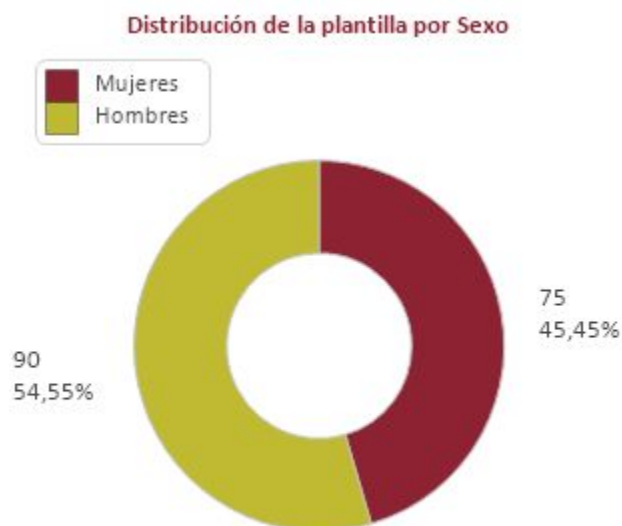
- **Distribuci3n por sexo y edad**

**PLANTILLA GENERAL:**



Partiendo de los datos volcados en la herramienta Excel -incluidos los contratos de formaci3n y aprendizaje que no forman parte de la plantilla estructural de la organizaci3n- se detecta una presencia muy equilibrada de ambos sexos.

**PLANTILLA ESTRUCTURAL:**



Sin embargo, si tenemos en cuenta exclusivamente la plantilla estructural del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany se detecta que hay un porcentaje 45,45% de mujeres y 54,55% de

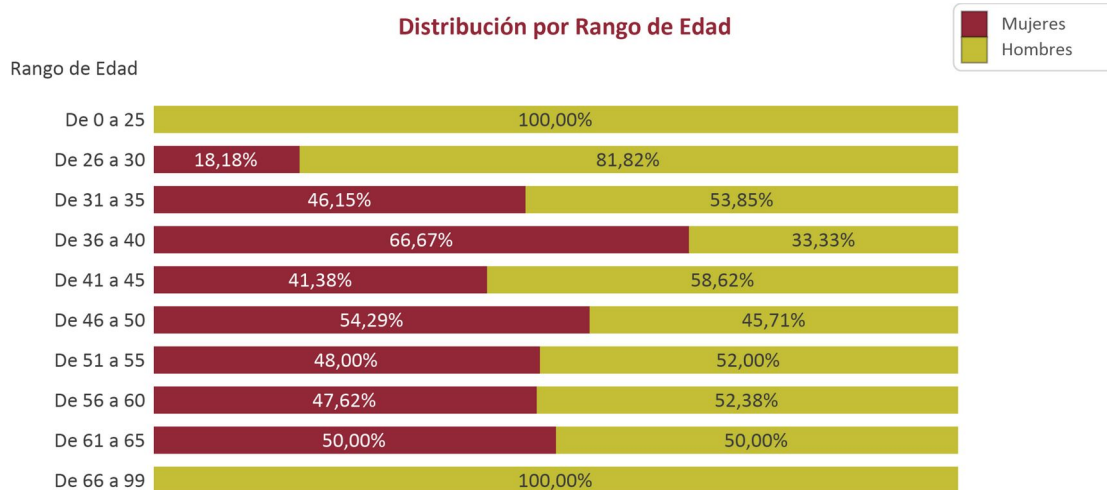


hombres, lo que en n3meros absolutos supone una diferencia de 15 hombres respecto a las mujeres, 8 puntos de diferencia m3s que al analizar la plantilla general.

### **PLANTILLA GENERAL:**

Al analizar la plantilla en funci3n de los rangos de edad, encontramos que el rango m3s representado con un 20,00% es el que va de 46 a 50 a3os (M=54,29% y H=45,71%). En casi todos los rangos de edad, los hombres se encuentran m3s representados, a excepci3n de los rangos “De 36 a 40” y “De 46 a 50”. Tanto en los primeros rangos (“De 0 a 25” y de “26 a 30”), como en el 3ltimo (“De 66 a 99”), la presencia masculina es absoluta o mucho mayor que la femenina.

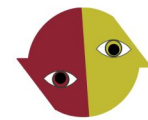
Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>84</b>	<b>91</b>	<b>175</b>	<b>100,00%</b>	<b>48,00%</b>	<b>52,00%</b>
De 0 a 25	0	2	2	1,14%	0,00%	100,00%
De 26 a 30	2	9	11	6,29%	18,18%	81,82%
De 31 a 35	6	7	13	7,43%	46,15%	53,85%
De 36 a 40	16	8	24	13,71%	66,67%	33,33%
De 41 a 45	12	17	29	16,57%	41,38%	58,62%
De 46 a 50	19	16	35	20,00%	54,29%	45,71%
De 51 a 55	12	13	25	14,29%	48,00%	52,00%
De 56 a 60	10	11	21	12,00%	47,62%	52,38%
De 61 a 65	7	7	14	8,00%	50,00%	50,00%
De 66 a 99	0	1	1	0,57%	0,00%	100,00%



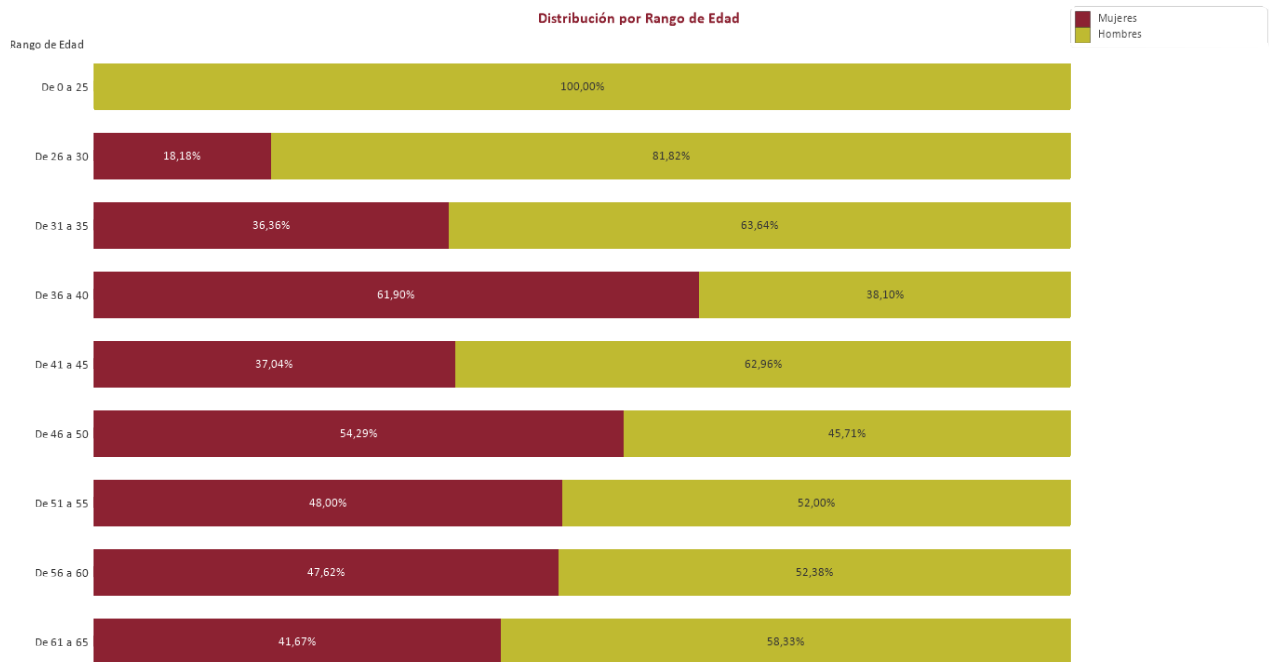
### **PLANTILLA ESTRUCTURAL:**

En cuanto a la plantilla estructural, la distribuci3n por edad no sufre cambios significativos. 3nicamente lo que se puede apreciar de manera m3s visual es la desaparici3n del rango de edad (66 a 99 a3os) con la retirada de los contratos de formaci3n y aprendizaje.





Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
De 0 a 25	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
De 26 a 30	2	9	11	6,67%	18,18%	81,82%
De 31 a 35	4	7	11	6,67%	36,36%	63,64%
De 36 a 40	13	8	21	12,73%	61,90%	38,10%
De 41 a 45	10	17	27	16,36%	37,04%	62,96%
De 46 a 50	19	16	35	21,21%	54,29%	45,71%
De 51 a 55	12	13	25	15,15%	48,00%	52,00%
De 56 a 60	10	11	21	12,73%	47,62%	52,38%
De 61 a 65	5	7	12	7,27%	41,67%	58,33%



- **Nacionalidad**

**PLANTILLA GENERAL:**

La mayoría de la plantilla del ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany presenta nacionalidad española (96%), y un pequeño porcentaje (4%) presenta nacionalidades distintas (Italiana, Colombiana y Venezolana).

Nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>84</b>	<b>91</b>	<b>175</b>	<b>100,00%</b>	<b>48,00%</b>	<b>52,00%</b>
Italia	3	0	3	1,71%	100,00%	0,00%



Colombia	1	0	1	0,57%	100,00%	0,00%
Venezuela	2	1	3	1,71%	66,67%	33,33%
España	78	90	168	96,00%	46,43%	53,57%

### **PLANTILLA ESTRUCTURAL:**

Al analizar la plantilla estructural de la organizaci3n, la distribuci3n de la plantilla por nacionalidad se reduce a Italia y España: una mujer de origen italiano y el 99,39% restante de origen espaol.

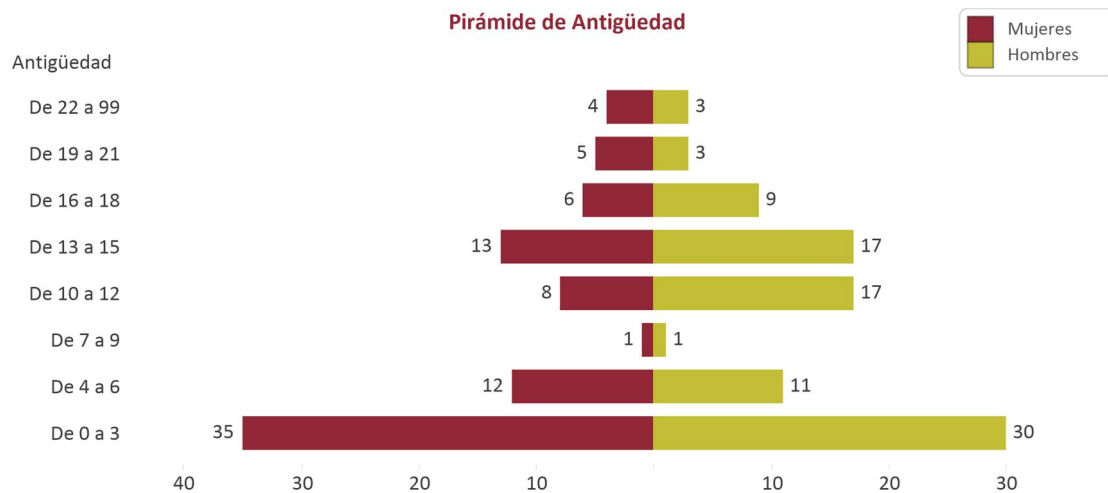
Nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
Italia	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
España	74	90	164	99,39%	45,12%	54,88%

- **Antigüedad**

### **PLANTILLA GENERAL:**

El análisis de la plantilla según antigüedad revela que la mayoría son incorporaciones recientes, pues un 37,14% de la misma tiene de 0 a 3 años de antigüedad (M=53,85% y H=46,15%).

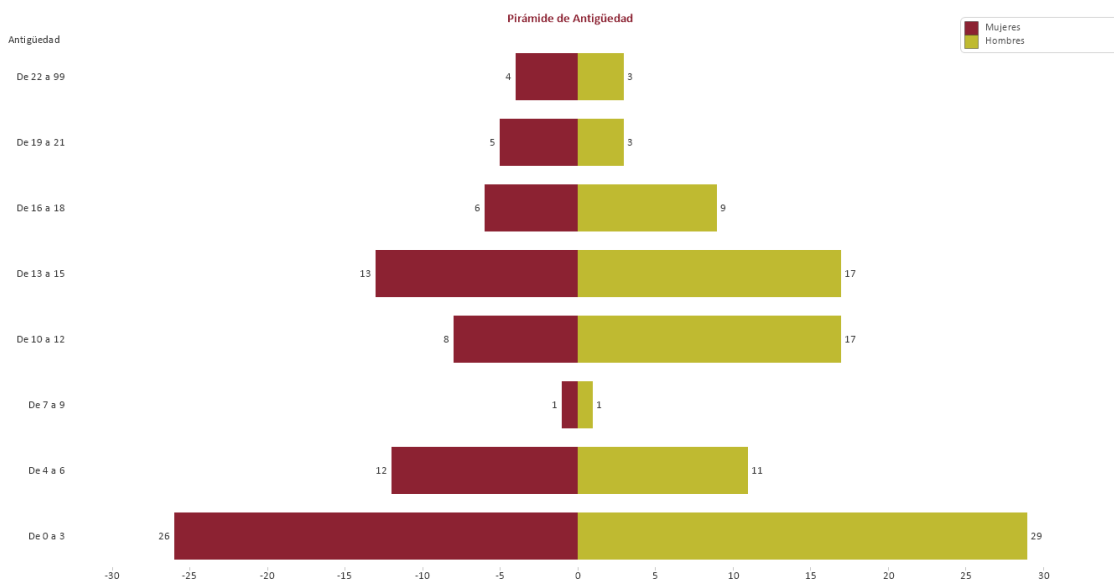
Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>84</b>	<b>91</b>	<b>175</b>	<b>100,00%</b>	<b>48,00%</b>	<b>52,00%</b>
De 0 a 3	35	30	65	37,14%	53,85%	46,15%
De 4 a 6	12	11	23	13,14%	52,17%	47,83%
De 7 a 9	1	1	2	1,14%	50,00%	50,00%
De 10 a 12	8	17	25	14,29%	32,00%	68,00%
De 13 a 15	13	17	30	17,14%	43,33%	56,67%
De 16 a 18	6	9	15	8,57%	40,00%	60,00%
De 19 a 21	5	3	8	4,57%	62,50%	37,50%
De 22 a 99	4	3	7	4,00%	57,14%	42,86%



### PLANTILLA ESTRUCTURAL:

Al estudiar los datos sin tener en cuenta los contratos de formación y aprendizaje (SOIB) la única diferencia que se registra es en la antigüedad de 0 a 3 años, lo cual tiene relación directa con la eliminación de estos.

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
De 0 a 3	26	29	55	33,33%	47,27%	52,73%
De 4 a 6	12	11	23	13,94%	52,17%	47,83%
De 7 a 9	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
De 10 a 12	8	17	25	15,15%	32,00%	68,00%
De 13 a 15	13	17	30	18,18%	43,33%	56,67%
De 16 a 18	6	9	15	9,09%	40,00%	60,00%
De 19 a 21	5	3	8	4,85%	62,50%	37,50%
De 22 a 99	4	3	7	4,24%	57,14%	42,86%



- **Discapacidad**

### PLANTILLA GENERAL:

En el ayuntamiento existen tres personas empleadas con discapacidad (2 mujeres y un hombre), representando un 1,71% del total de la plantilla.

Discapacidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>84</b>	<b>91</b>	<b>175</b>	<b>100,00%</b>	<b>48,00%</b>	<b>52,00%</b>
Sí	2	1	3	1,71%	66,67%	33,33%
No	82	90	172	98,29%	47,67%	52,33%



### **PLANTILLA ESTRUCTURAL:**

La distribuci3n de mujeres y hombres sigue la misma l3nea que el anterior an3lisis. 2 mujeres y 1 hombre del Ayuntamiento tienen alg3n tipo de discapacidad.

Discapacidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
S3	2	1	3	1,82%	66,67%	33,33%
No	73	89	162	98,18%	45,06%	54,94%

- **Tipo de vinculaci3n**

### **PLANTILLA GENERAL:**

Si analizamos la plantilla del ayuntamiento en funci3n del tipo de vinculaci3n observamos que la mayor parte de la plantilla es personal funcionario de carrera (48,57% del total). Al analizar las diferencias entre sexos, observamos que las mujeres son mayor3a significativa de los contratos para la formaci3n y el aprendizaje (M=90%) y los contratos temporales (M=73,33%). Los hombres son la mayor3a del personal funcionario interino (H=53,57%) y el personal funcionario de carrera (H=64,71%).

Tipo de vinculaci3n	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>84</b>	<b>91</b>	<b>175</b>	<b>100,00 %</b>	<b>48,00%</b>	<b>52,00%</b>
Contrato para la formaci3n y el aprendizaje	9	1	10	5,71%	90,00%	10,00%
Contrato temporal	11	4	15	8,57%	73,33%	26,67%
Personal eventual	2	1	3	1,71%	66,67%	33,33%
Contrato indefinido	18	14	32	18,29 %	56,25%	43,75%
Contrato en pr3cticas	1	1	2	1,14%	50,00%	50,00%
Personal funcionario interino	13	15	28	16,00 %	46,43%	53,57%
Personal funcionario de carrera	30	55	85	48,57 %	35,29%	64,71%

### **PLANTILLA ESTRCUTURAL:**

La 3nica diferencia registrada al analizar la plantilla estructural es la eliminaci3n de los contratos de formaci3n y aprendizaje. De resto la distribuci3n versa exactamente igual que en el an3lisis inmediatamente anterior.



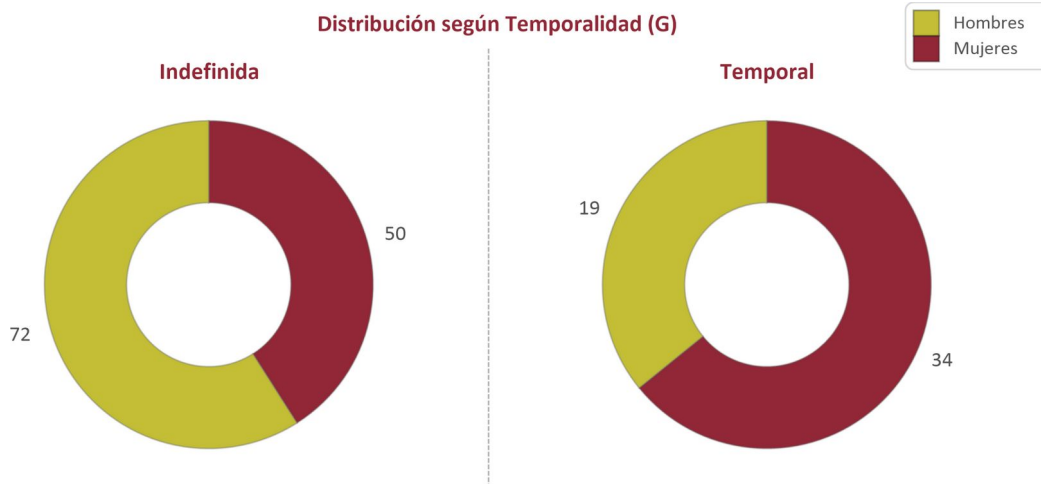
Tipo de vinculaci3n	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
Contrato temporal	11	4	15	9,09%	73,33%	26,67%
Personal eventual	2	1	3	1,82%	66,67%	33,33%
Contrato indefinido	18	14	32	19,39%	56,25%	43,75%
Contrato en pr3cticas	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Personal funcionario interino	13	15	28	16,97%	46,43%	53,57%
Personal funcionario de carrera	30	55	85	51,52%	35,29%	64,71%

- **Temporalidad**

**PLANTILLA GENERAL:**

Si atendemos a la temporalidad de la relaci3n laboral, detectamos que son los hombres quienes tienen en mayor proporci3n una relaci3n indefinida (M=40,98% y H=59,02%) y que esta situaci3n se invierte en las relaciones temporales, pues son en su mayoria las mujeres, las que presentan este tipo relaci3n laboral (M=64,15% y H=35,85%).

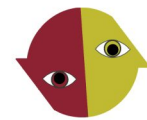
Temporalidad de relaci3n laboral	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>84</b>	<b>91</b>	<b>175</b>	<b>100,00%</b>	<b>48,00%</b>	<b>52,00%</b>
Indefinida	50	72	122	69,71%	40,98%	59,02%
Temporal	34	19	53	30,29%	64,15%	35,85%



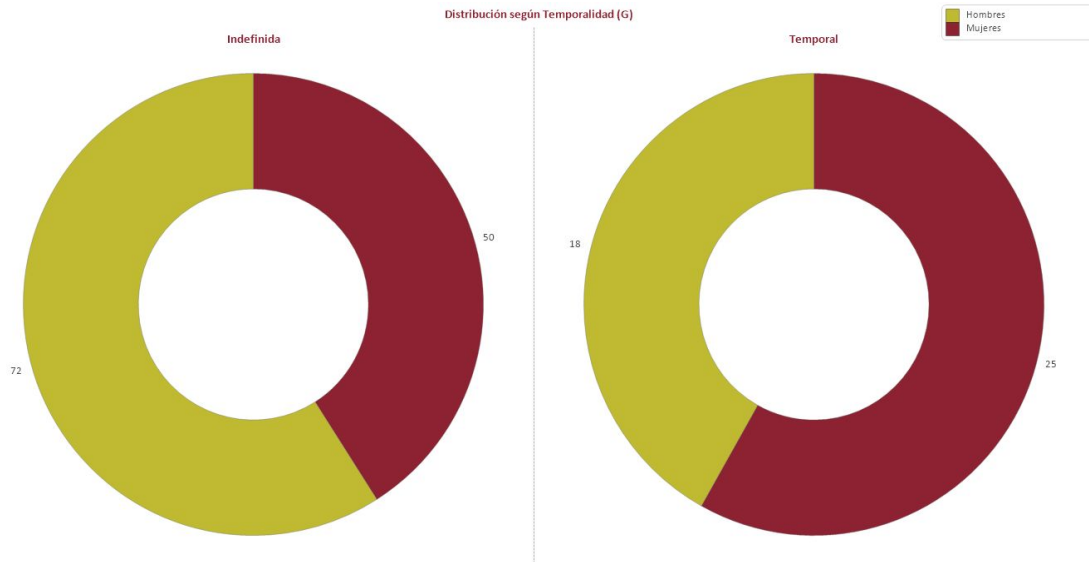
**PLANTILLA ESTRUCTURAL:**

Una informaci3n que se ve afectada ligeramente cuando se cuenta unicamente la plantilla estructural del Ayuntamiento. La temporalidad indefinida sigue liderada por los hombres con apenas cambios porcentuales, y la diferencia hallada en la temporal sigue liderada por las mujeres, pero se acorta a menos de 20 puntos porcentuales de diferencia.





Temporalidad de relación laboral	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%
Indefinida	50	72	122	73,94%	40,98%	59,02%
Temporal	25	18	43	26,06%	58,14%	41,86%



- **Tipo de jornada**

**PLANTILLA GENERAL:**

En cuanto al tipo de jornada se destaca que la mayoría de las jornadas parciales las tienen las mujeres (71,43%), mientras la mayoría de las jornadas completas las tienen los hombres, si bien la diferencia en este segundo caso es mucho menor (M=47,02% y H=52,98%).

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	91	175	100,00%	48,00%	52,00%
Parcial	5	2	7	4,00%	71,43%	28,57%
Completa	79	89	168	96,00%	47,02%	52,98%

**PLANTILLA ESTRUCTURAL:**

Ahora bien, al analizar los tipos de jornada de la plantilla estructural, no se aprecian cambios en la jornada parcial. Los datos que varían son en jornada completa y está intrínsecamente relacionado con la ausencia de los contratos de formación y aprendizaje. Sin embargo, aunque los datos registrados descendan, permanece la tendencia de una mayor cantidad de hombres (n=88) que de mujeres (n=70) en jornada completa.

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%



Parcial	5	2	7	4,24%	71,43%	28,57%
Completa	70	88	158	95,76%	44,30%	55,70%

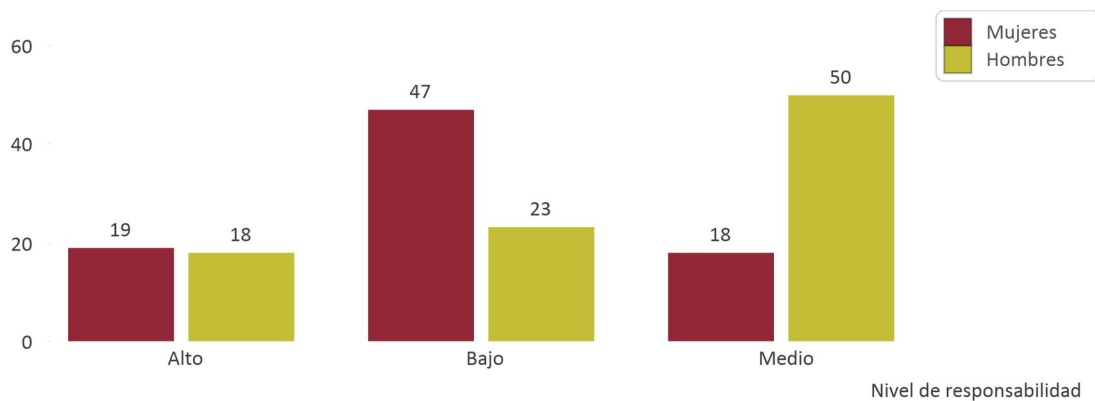
- **Nivel de responsabilidad**

**PLANTILLA GENERAL:**

Con respecto al nivel de responsabilidad de la plantilla total de la entidad, es destacable que las mujeres son mayoría en los niveles bajo (M=67,14%), mientras los hombres son mayoría para los niveles medios (H=73,53%). En nivel de responsabilidad alto existe un equilibrio total entre sexos.

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>84</b>	<b>91</b>	<b>175</b>	<b>100,00%</b>	<b>48,00%</b>	<b>52,00%</b>
Bajo	47	23	70	40,00%	67,14%	32,86%
Alto	19	18	37	21,14%	51,35%	48,65%
Medio	18	50	68	38,86%	26,47%	73,53%

**Distribuci3n segun Nivel de responsabilidad \* Sexo**



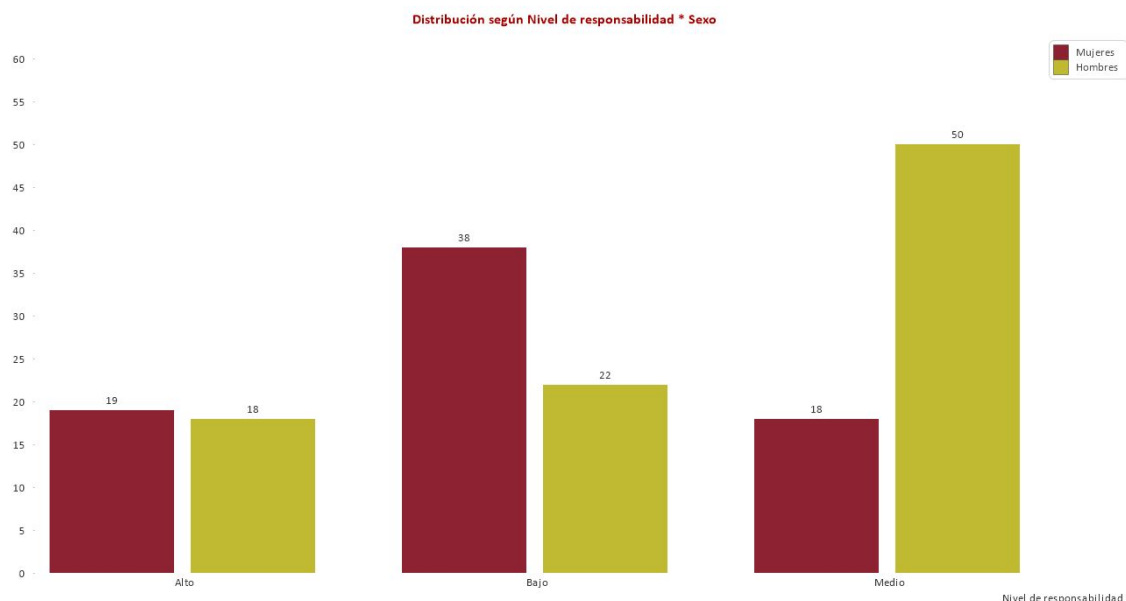
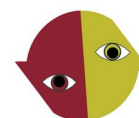
**PLANTILLA ESTRUCTURAL:**

Ahora bien, el nivel bajo de responsabilidad se ve afectado cuando se analiza la plantilla estructural sin contar con el personal en formaci3n y aprendizaje. Sin embargo, la diferencia que se aprecia es m3nima: este nivel sigue liderado por las mujeres.

Cabe destacar que solo 9 de las trabajadoras en responsabilidad baja tienen un contrato temporal, siendo el resto funcionaria de carrera, interina o con contrato indefinido.

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
Bajo	38	22	60	36,36%	63,33%	36,67%
Alto	19	18	37	22,42%	51,35%	48,65%
Medio	18	50	68	41,21%	26,47%	73,53%





- **Grupo de clasificaci3n**

**PLANTILLA GENERAL:**

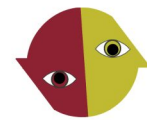
Como se observa en la siguiente tabla, el grupo de clasificaci3n m1s poblado en el ayuntamiento es el Grupo C1 (38,86% del total). Las mujeres se encuentran m1s representadas en los grupos C2 (M=80,43%) y A2 (M=55,56%), mientras los hombres lo hacen en los grupos AP (H=58,33%), A1 (H=60,00%) y C1 (H= 73,53%).

Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>84</b>	<b>91</b>	<b>175</b>	<b>100,00%</b>	<b>48,00%</b>	<b>52,00%</b>
Grupo C2	37	9	46	26,29%	80,43%	19,57%
Grupo A2	15	12	27	15,43%	55,56%	44,44%
Grupo AP	10	14	24	13,71%	41,67%	58,33%
Grupo A1	4	6	10	5,71%	40,00%	60,00%
Grupo C1	18	50	68	38,86%	26,47%	73,53%

**PLANTILLA ESTRUCTURAL:**

La distribuci3n por grupos profesionales continua igual salvo en el caso del Grupo C2, el cual continua estando feminizado pese al descenso de 9 mujeres y 1 hombre.





Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%
Grupo C2	28	8	36	21,82%	77,78%	22,22%
Grupo A2	15	12	27	16,36%	55,56%	44,44%
Grupo AP	10	14	24	14,55%	41,67%	58,33%
Grupo A1	4	6	10	6,06%	40,00%	60,00%
Grupo C1	18	50	68	41,21%	26,47%	73,53%

- **Categoría profesional**

**PLANTILLA GENERAL:**

En cuanto a las categorías profesionales, se observa que se replica lo observado en los grupos de clasificaci3n. Así las mujeres siguen siendo mayoría, en este caso, para los subgrupos C2 y A2, mientras los hombres lo son en los subgrupos AP, A1 y C1, en todos los casos con los mismos porcentajes mostrados en el anterior párrafo.

Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	91	175	100,00%	48,00%	52,00%
Subgrupo C2	37	9	46	26,29%	80,43%	19,57%
Subgrupo A2	15	12	27	15,43%	55,56%	44,44%
Subgrupo AP	10	14	24	13,71%	41,67%	58,33%
Subgrupo A1	4	6	10	5,71%	40,00%	60,00%
Subgrupo C1	18	50	68	38,86%	26,47%	73,53%

**PLANTILLA ESTRUCTURAL:**

Siguiendo la dinámica de los grupos profesionales, se observa un descenso en la categoría profesional C2 a la que pertenecían los contratos de formaci3n y aprendizaje, la cual sigue feminizada.

Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%
Subgrupo C2	28	8	36	21,82%	77,78%	22,22%
Subgrupo A2	15	12	27	16,36%	55,56%	44,44%
Subgrupo AP	10	14	24	14,55%	41,67%	58,33%
Subgrupo A1	4	6	10	6,06%	40,00%	60,00%
Subgrupo C1	18	50	68	41,21%	26,47%	73,53%

- **Departamento**

**PLANTILLA GENERAL:**



En el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany hay 15 departamentos, siendo el m1s poblado el departamento de la Polic3a local (33,14% del total).

Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>84</b>	<b>91</b>	<b>175</b>	<b>100,00 %</b>	<b>48,00%</b>	<b>52,00%</b>
Alcald3a	3	0	3	1,71%	100,00 %	0,00%
Juventud	3	0	3	1,71%	100,00 %	0,00%
Limpieza de Edificios Municipales	8	0	8	4,57%	100,00 %	0,00%
Turismo	1	0	1	,57%	100,00 %	0,00%
Agencia Ocupaci3n y Desarrollo Social	11	1	12	6,86%	91,67%	8,33%
Servicios Sociales	13	2	15	8,57%	86,67%	13,33%
Servicios Generales	16	5	21	12,00%	76,19%	23,81%
1rea Econ3mica	6	2	8	4,57%	75,00%	25,00%
Urbanismo	4	7	11	6,29%	36,36%	63,64%
Deportes	2	4	6	3,43%	33,33%	66,67%
Cultura	3	8	11	6,29%	27,27%	72,73%
Infraestructuras	3	9	12	6,86%	25,00%	75,00%
Medio Ambiente	1	3	4	2,29%	25,00%	75,00%
Polic3a Local	10	48	58	33,14%	17,24%	82,76%
Nuevas Tecnolog3as	0	2	2	1,14%	0,00%	100,00%

### PLANTILLA ESTRUCTURAL:

La distribuci3n de la plantilla por departamento contin1a siendo igual, salvo en la Agencia de ocupaci3n y desarrollo, al que pertenec3an todos los contratos SOIB.

Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
Agencia Ocupaci3n y Desarrollo Social	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Alcald3a	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
Juventud	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
Limpieza de Edificios Municipales	8	0	8	4,85%	100,00%	0,00%
Turismo	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Servicios Sociales	13	2	15	9,09%	86,67%	13,33%
Servicios Generales	16	5	21	12,73%	76,19%	23,81%
1rea Econ3mica	6	2	8	4,85%	75,00%	25,00%
Urbanismo	4	7	11	6,67%	36,36%	63,64%
Deportes	2	4	6	3,64%	33,33%	66,67%
Cultura	3	8	11	6,67%	27,27%	72,73%
Infraestructuras	3	9	12	7,27%	25,00%	75,00%
Medio Ambiente	1	3	4	2,42%	25,00%	75,00%
Polic3a Local	10	48	58	35,15%	17,24%	82,76%



Nuevas Tecnologías	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
--------------------	---	---	---	-------	-------	---------

- **Área**

**PLANTILLA GENERAL:**

Del análisis por áreas se destaca que el área más poblada es también la de la Policía local con un 33,14% del total de la plantilla. Se mantiene también del análisis anterior que existe una segregación horizontal marcada fruto de los estereotipos de género alrededor de este tipo de trabajos.

La segregación horizontal se entiende como la infrarrepresentación o sobre representación de mujeres u hombres en ciertas ocupaciones. En otras palabras, cuando predomina un sexo por encima de otro en ciertos puestos de trabajo por cuestiones ligadas a la tradición y la cultura estereotipada de género.

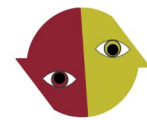
Área	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>84</b>	<b>91</b>	<b>175</b>	<b>100,00%</b>	<b>48,00%</b>	<b>52,00%</b>
Alcaldía	3	0	3	1,71%	100,00%	0,00%
Comercio y Movilidad	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Juventud	3	0	3	1,71%	100,00%	0,00%
Limpieza	8	0	8	4,57%	100,00%	0,00%
Recursos Humanos	3	0	3	1,71%	100,00%	0,00%
Turismo	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
<b>Promoción Social</b>	11	1	12	6,86%	91,67%	8,33%
Servicios Sociales	13	2	15	8,57%	86,67%	13,33%
Tesorería	4	1	5	2,86%	80,00%	20,00%
Secretaría General	6	2	8	4,57%	75,00%	25,00%
Intervención	2	1	3	1,71%	66,67%	33,33%
OAC	6	3	9	5,14%	66,67%	33,33%
Infraestructuras	3	2	5	2,86%	60,00%	40,00%
Biblioteca	1	1	2	1,14%	50,00%	50,00%
Cultura	1	1	2	1,14%	50,00%	50,00%
Urbanismo	4	7	11	6,29%	36,36%	63,64%
Deportes	2	4	6	3,43%	33,33%	66,67%
Medio Ambiente	1	3	4	2,29%	25,00%	75,00%
<b>Policía Local</b>	10	48	58	33,14%	17,24%	82,76%
Educación	1	5	6	3,43%	16,67%	83,33%
Archivo	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Brigada de Obras	0	7	7	4,00%	0,00%	100,00%
Tic-Informática	0	2	2	1,14%	0,00%	100,00%

**PLANTILLA ESTRUCTURAL:**

Siguiendo la narrativa hasta ahora, la diferencia se detecta localizada en un solo lugar, en este caso en el área de Promoción social.

Área	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
Alcaldía	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%





Comercio y Movilidad	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Juventud	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
Limpieza	8	0	8	4,85%	100,00%	0,00%
Promoción Social	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Recursos Humanos	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
Turismo	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Servicios Sociales	13	2	15	9,09%	86,67%	13,33%
Tesorería	4	1	5	3,03%	80,00%	20,00%
Secretaría General	6	2	8	4,85%	75,00%	25,00%
Intervención	2	1	3	1,82%	66,67%	33,33%
OAC	6	3	9	5,45%	66,67%	33,33%
Infraestructuras	3	2	5	3,03%	60,00%	40,00%
Biblioteca	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Cultura	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Urbanismo	4	7	11	6,67%	36,36%	63,64%
Deportes	2	4	6	3,64%	33,33%	66,67%
Medio Ambiente	1	3	4	2,42%	25,00%	75,00%
Policía Local	10	48	58	35,15%	17,24%	82,76%
Educación	1	5	6	3,64%	16,67%	83,33%
Archivo	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Brigada de Obras	0	7	7	4,24%	0,00%	100,00%
Tic-Informática	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%

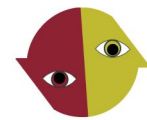
- **Puesto de trabajo**

**PLANTILLA GENERAL:**

La siguiente tabla muestra la distribución de la plantilla del ayuntamiento por puestos de trabajo con una amplia diversificación.

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>84</b>	<b>91</b>	<b>175</b>	<b>100,00 %</b>	<b>48,00%</b>	<b>52,00%</b>
Administrativo/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Padrón	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Servicios Generales	2	0	2	1,14%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Urbanismo y Actividades	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Alcaldía y Concejalías	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Policía Local	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Bibliotecario/A	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Actividades Culturales y Educación	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Gabinete	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%





Alcaldía y Concejalías							
Coordinador/A Juventud y Fiestas	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Coordinador/A Mantenimiento Vía Pública y Edificios Municipales	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Director/A Proyecto Mixto	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Docente Proyecto Mixto	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Educador/A Social	5	0	5	2,86%	100,00%	0,00%	
Gestor/A Administración Policía Local	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Gestor/A Oficina Turismo	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Informador/A Juvenil	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Jefe/A Departamento Servicios Sociales	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Jefe/A Gabinete Alcaldía (Personal Eventual)	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Jefe/A Prensa (Personal Eventual)	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Monitor/A Aula Terapia	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Operario/A Limpieza Dependencias	7	0	7	4,00%	100,00%	0,00%	
Responsable Oficina Información Juvenil	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Responsable Recursos Humanos, Personal y Organización	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Responsable Técnico Deportes	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Subalterno/A – Notificador/A	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Técnico/A Gestión Servicios Sociales	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Técnico/A Medio Ambiente	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Tesorero/A	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%	
Auxiliar Administrativo/A Servicios Generales	11	1	12	6,86%	91,67%	8,33%	
Alumno/A Proyecto Mixto_Auxiliar Administrativo	9	1	10	5,71%	90,00%	10,00%	
Auxiliar Administrativo/A OAC y PMH	4	1	5	2,86%	80,00%	20,00%	
Auxiliar Atención Ciudadana Policía	4	1	5	2,86%	80,00%	20,00%	
Administrativo Servicios Económicos	3	1	4	2,29%	75,00%	25,00%	
Técnico/A Jurídico Servicios Generales	3	1	4	2,29%	75,00%	25,00%	
Trabajador/A Social	3	1	4	2,29%	75,00%	25,00%	
Auxiliar Administrativo/A Servicios Sociales	1	1	2	1,14%	50,00%	50,00%	
Ingeniero/A Superior Infraestructuras	1	1	2	1,14%	50,00%	50,00%	
Subalterno/A Colegios y Edificios Municipales	1	5	6	3,43%	16,67%	83,33%	
Agente Policía Local (M/T/N)	4	40	44	25,14%	9,09%	90,91%	
Arquitecto/A Urbanismo	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%	
Asesor/A Urbanismo (Personal Eventual)	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%	
Auxiliar Biblioteca	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%	
Ayudante Brigada Obras	0	4	4	2,29%	0,00%	100,00%	
Celador Urbanismo – Medio Ambiente	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%	



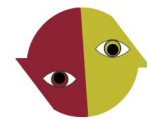
Coordinador Actividades Deportivas	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Coordinador Playas (Gestor Servicios)	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Coordinador/A Jefe/A Brigada Obras	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Coordinador/A OAC y Administrativo Modernizaci3n	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Gestor/A Cultural y Educaci3n	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Ingeniero/A Actividades y Urbanismo	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Inspector/A Policia Local	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Interventor/A	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Jefe Policia Local	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Notificador / Celador Parques Municipales	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Oficial Brigada Obras	0	2	2	1,14%	0,00%	100,00%
Oficial Policia Local (M/T/N)	0	4	4	2,29%	0,00%	100,00%
Operador/A Sistemas	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Operario/A Mantenimiento Deportes	0	3	3	1,71%	0,00%	100,00%
Responsable Director/A T3cnico/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Responsable Medio Ambiente, Bienestar Animal, Sanidad y Coord Museo Del Mar	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Responsable Modernizaci3n, PMH, Atenci3n y Participaci3n Ciudadana	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Secretario/A	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Subinspector/a Policia Local	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
T3cnico/A Normalizaci3n Lingüística y Archivero/A	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
T3cnico/A Urbanismo y Actividades	0	3	3	1,71%	0,00%	100,00%

### **PLANTILLA ESTRUCTURAL:**

La distribuci3n de los puestos de trabajo permanece igual, salvo que al dejar de contar en el an3lisis con los contratos SOIB, desaparece el puesto de trabajo: *Alumno/A Proyecto Mixto\_Auxiliar Administrativo*

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
Administrativo/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Padr3n	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Servicios Generales	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Urbanismo y Actividades	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Alcaldía y Concejalías	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Policia Local	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Bibliotecario/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%





Coordinador/A Actividades Culturales y Educación	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Gabinete Alcaldía y Concejalías	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Juventud y Fiestas	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Mantenimiento Via Pública y Edificios Municipales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Director/A Proyecto Mixto	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Docente Proyecto Mixto	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Educador/A Social	5	0	5	3,03%	100,00%	0,00%
Gestor/A Administración Policía Local	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Gestor/A Oficina Turismo	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Informador/A Juvenil	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Departamento Servicios Sociales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Gabinete Alcaldía (Personal Eventual)	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Prensa (Personal Eventual)	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Monitor/A Aula Terapia	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Operario/A Limpieza Dependencias	7	0	7	4,24%	100,00%	0,00%
Responsable Oficina Información Juvenil	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Responsable Recursos Humanos, Personal y Organización	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Responsable Técnico Deportes	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Subalterno/A - Notificador/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Técnico/A Gestión Servicios Sociales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Técnico/A Medio Ambiente	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Tesorero/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Servicios Generales	11	1	12	7,27%	91,67%	8,33%
Auxiliar Administrativo/A OAC y PMH	4	1	5	3,03%	80,00%	20,00%
Auxiliar Atención Ciudadana Policía	4	1	5	3,03%	80,00%	20,00%
Administrativo Servicios Económicos	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Técnico/A Jurídico Servicios Generales	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Trabajador/A Social	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Auxiliar Administrativo/A Servicios Sociales	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Ingeniero/A Superior Infraestructuras	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Subalterno/A Colegios y Edificios Municipales	1	5	6	3,64%	16,67%	83,33%
Agente Policía Local (M/T/N)	4	40	44	26,67%	9,09%	90,91%
Arquitecto/A Urbanismo	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Asesor/A Urbanismo (Personal Eventual)	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Auxiliar Biblioteca	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Ayudante Brigada Obras	0	4	4	2,42%	0,00%	100,00%
Celador Urbanismo - Medio Ambiente	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%



Coordinador Actividades Deportivas	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador Playas (Gestor Servicios)	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador/A Jefe/A Brigada Obras	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador/A OAC y Administrativo Modernización	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Gestor/A Cultural y Educación	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Ingeniero/A Actividades y Urbanismo	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Inspector/A Policía Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Interventor/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Jefe Policía Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Notificador / Celador Parques Municipales	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Oficial Brigada Obras	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
Oficial Policía Local (M/T/N)	0	4	4	2,42%	0,00%	100,00%
Operador/A Sistemas	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Operario/A Mantenimiento Deportes	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%
Responsable Director/A Técnico/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Responsable Medio Ambiente, Bienestar Animal, Sanidad y Coord Museo Del Mar	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Responsable Modernización, PMH, Atención y Participación Ciudadana	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Secretario/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Subinspector/a Policía Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Técnico/A Normalización Lingüística y Archivero/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Técnico/A Urbanismo y Actividades	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%

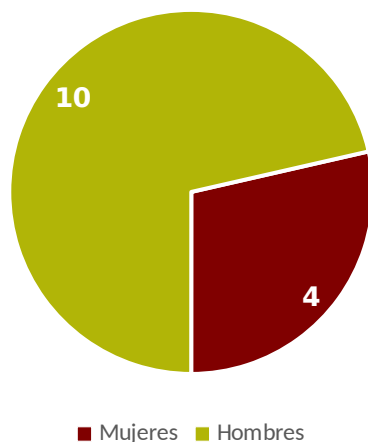
- **Órgano de representación de la plantilla**

**PLANTILLA GENERAL:** El Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany cuenta con 14 personas en el órgano de representación de la plantilla, siendo el 28,57% mujeres (n=4) y el 71,43% hombres (n=10), lo cual supone un marcado desequilibrio.

Representación plantilla	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>84</b>	<b>91</b>	<b>175</b>	<b>100,00%</b>	<b>48,00%</b>	<b>52,00%</b>
No	80	81	161	92,00%	49,69%	50,31%
Sí	4	10	14	8,00%	28,57%	71,43%



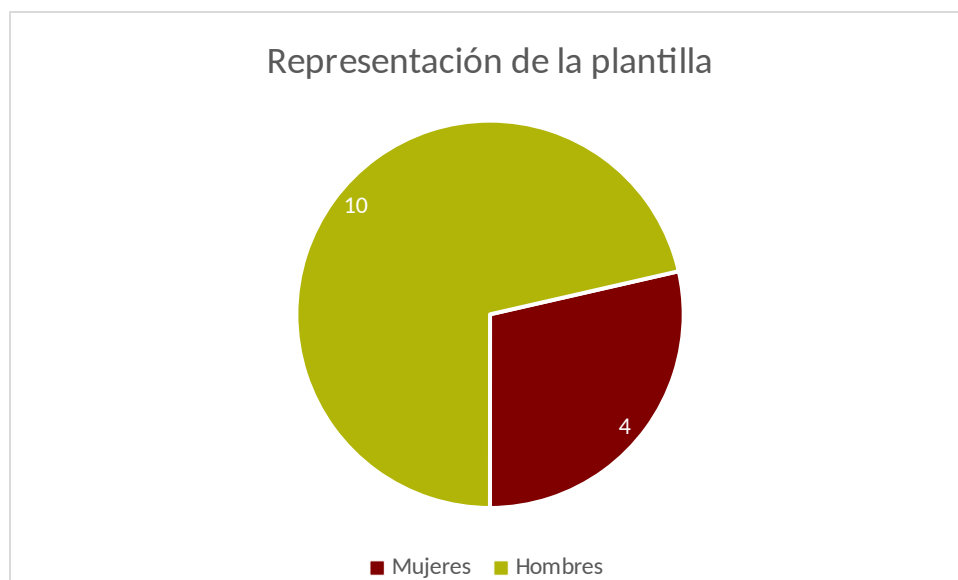
## Representaci3n plantilla



### PLANTILLA ESTRUCTURAL:

Los datos referentes a la representaci3n de la plantilla permanecen igual: 4 mujeres y 10 hombres.

Representaci3n plantilla	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%
No	71	80	151	91,52%	47,02%	52,98%
Sí	4	10	14	8,48%	28,57%	71,43%



- **Situaci3n familiar y cuidado de personas dependientes**

**PLANTILLA GENERAL:**

El 44% no tienen ning3n tipo de responsabilidad familiar (M=33 y H=44). Mientras, 24 hombres y 24 mujeres tienen hijos e hijas dependientes a su cargo (con alg3n tipo de discapacidad y/o menores de 12 a3os) y 26 mujeres y 22 hombres poseen descendencia mayor de 12 a3os.

Situaci3n Familiar	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	91	175	100,00%	48,00%	52,00%
Tienen Descendientes No Dependientes	26	22	48	27,43%	54,17%	45,83%
Tienen Descendientes Dependientes	24	24	48	27,43%	50,00%	50,00%
No Tienen Responsabilidades Familiares	33	44	77	44,00%	42,86%	57,14%

Al centrar el foco en el cuidado de personas dependientes no menores, existen tres personas (una mujer y dos hombres) en esta situaci3n.

¿Cuida de personas dependientes? (no menores)	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	91	175	100,00%	48,00%	52,00%
No	83	89	172	98,29%	48,26%	51,74%
Sí	1	2	3	1,71%	33,33%	66,67%

**PLANTILLA ESTRUCTURAL:**

En cuanto a la plantilla estructural, no se aprecian cambios llamativos en la distribuci3n de personas con descendientes no dependientes, dependientes y sin responsabilidades familiares.

Situaci3n Familiar	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%
Tienen Descendientes No Dependientes	25	22	47	28,48%	53,19%	46,81%
Tienen Descendientes Dependientes	20	24	44	26,67%	45,45%	54,55%
No Tienen Responsabilidades Familiares	29	43	72	43,64%	40,28%	59,72%

Por otra parte, el n3mero de personas a cargo de dependientes no menores permanecen igual (M=1 y H=2).

¿Cuida de personas dependientes? (no menores)	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%
No	74	88	162	98,18%	45,68%	54,32%
Sí	1	2	3	1,82%	33,33%	66,67%

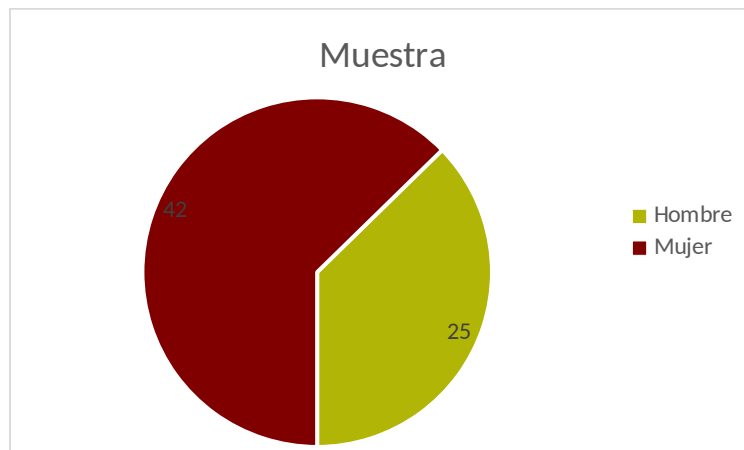


## Informaci3n facilitada por la plantilla

En este apartado se analizar3 la informaci3n proporcionada por la plantilla. A continuaci3n, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a las cuestiones generales:

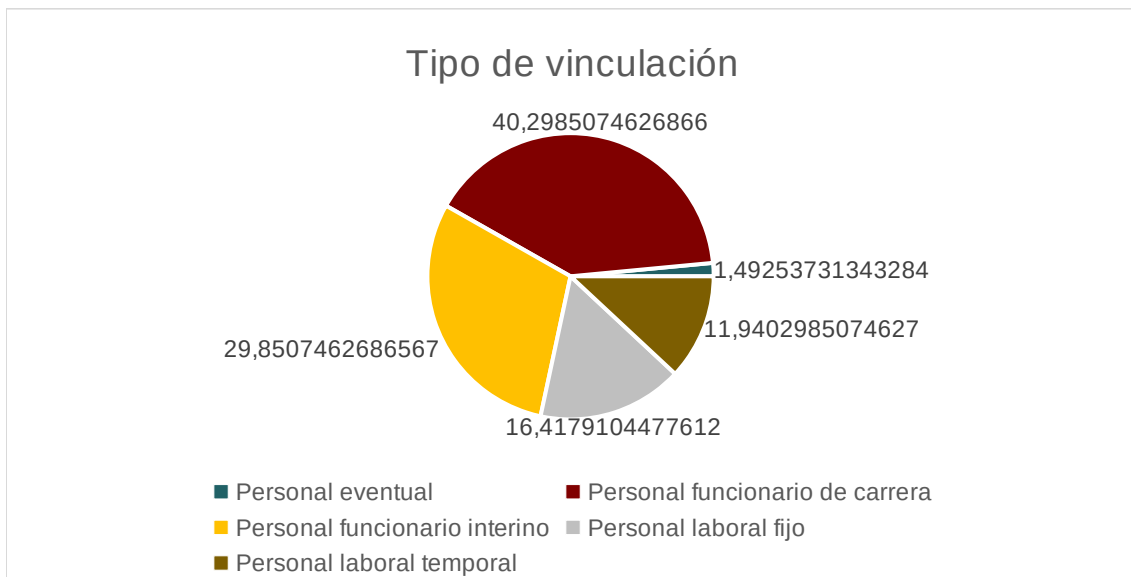
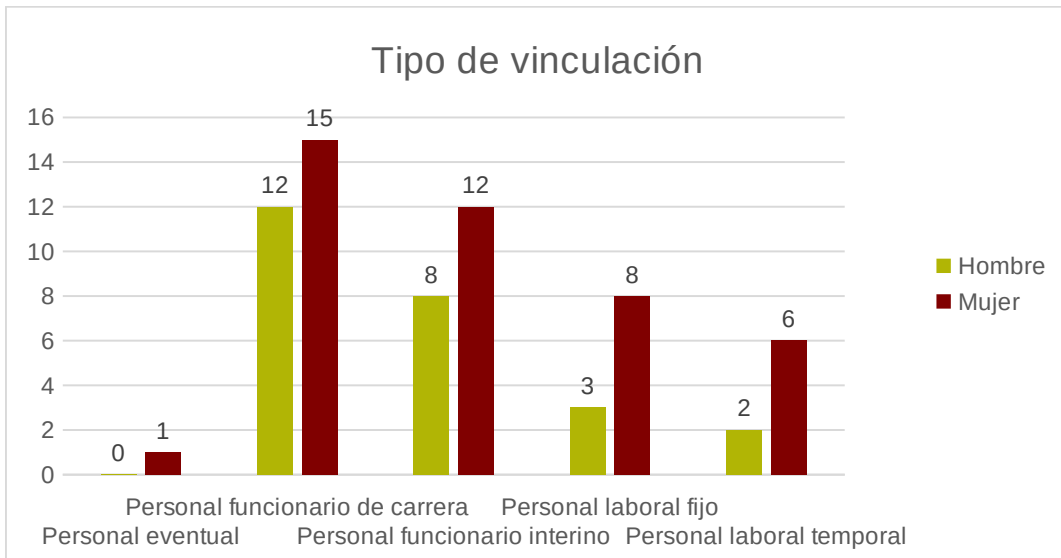
En primer lugar, se ha de destacar que el cuestionario se ha distribuido en la segunda quincena del mes de septiembre de 2023 al total de la plantilla, integrada por 175 personas, 91 hombres y 84 mujeres, de las cuales se ha obtenido respuesta de 67 personas, concretamente, 42 mujeres y 25 hombres. Porcentualmente, estos datos indican la participaci3n del 27% del total de hombres y el 50% del total de mujeres de la plantilla, lo cual supone pr3cticamente el doble.

El n3mero de respuestas obtenido indica un nivel de participaci3n del 38,86% de la plantilla.

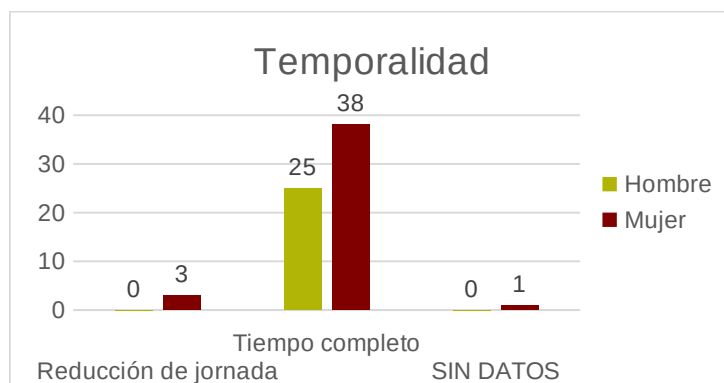


En cuanto al tipo de vinculaci3n que mantienen con la entidad las personas que han participado en la encuesta, observamos que la mayor3a de las respuestas obtenidas provienen del personal funcionario, de carrera (40,3%) e interino (29,85%).



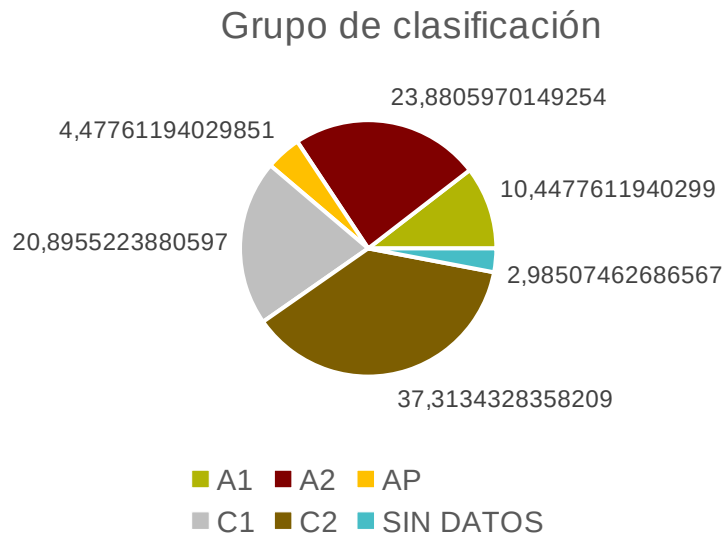
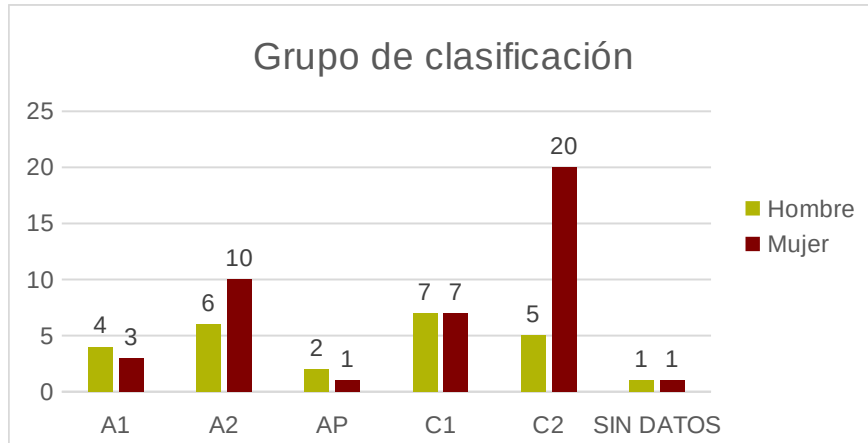


La mayoría de las personas que han participado en la encuesta, trabajan a tiempo completo en la entidad, pues sólo 3 personas con jornada reducida han respondido a la misma.



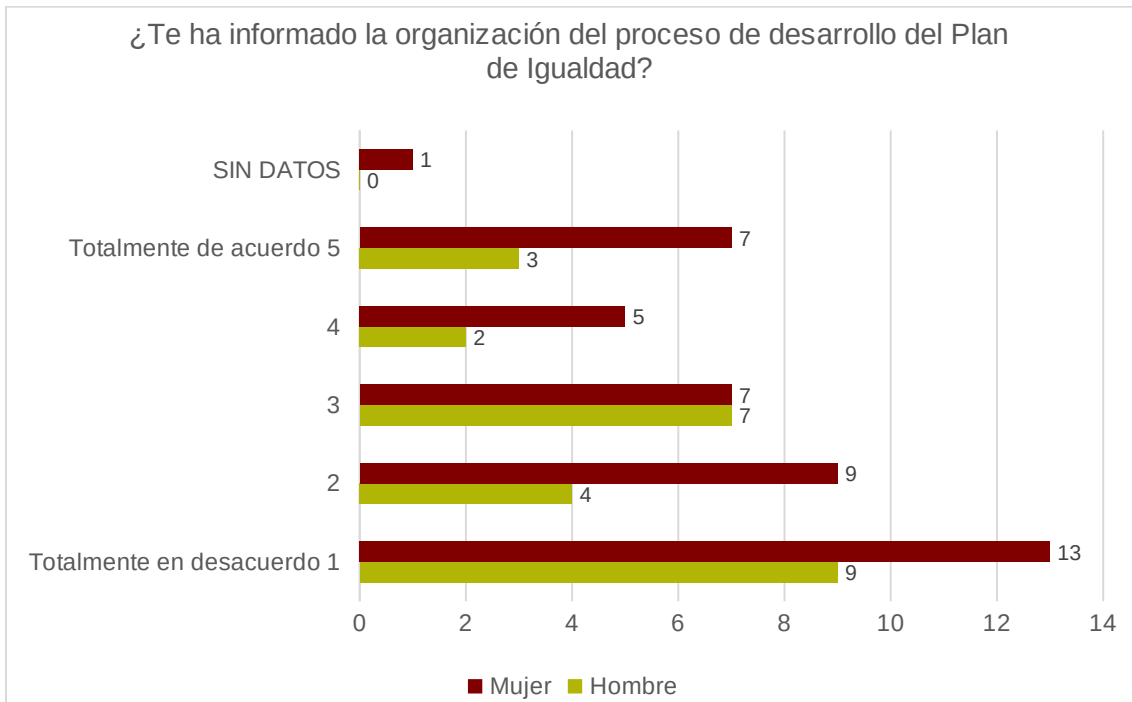
La mayoría de respuestas obtenidas provienen de los grupos de clasificación C2 (37,31%), A2 (23,88) y C1 (20,89%).





Al preguntar a las personas encuestadas si han sido informadas acerca del desarrollo del Plan de Igualdad en la entidad, un n3mero importante se muestra totalmente en desacuerdo (n=22). En general, vemos que las personas que han respondido tienden a situarse en los primeros tres niveles de respuesta, siendo una minor3a quienes se muestran de acuerdo con haber sido informadas acerca del Plan de Igualdad.





## 2. Proceso de selección y contratación

En este eje se analizan con una perspectiva de igualdad de mujeres y hombres los posibles sesgos detectados en los procesos de selección y contratación efectuados en el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany dentro de la plantilla estructural, es decir sin contar con los contratos SOIB (formación y aprendizaje).

Este aspecto del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos de selección del personal con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que puedan dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres. Examinan los criterios y métodos de selección utilizados, lenguaje y canales empleados, tipo de pruebas que se realizan y personas que intervienen con el fin de observar si estos son objetivos y están relacionados al puesto de trabajo y a la capacitación profesional o en otros criterios de carácter subjetivo en los que pueden intervenir los estereotipos.



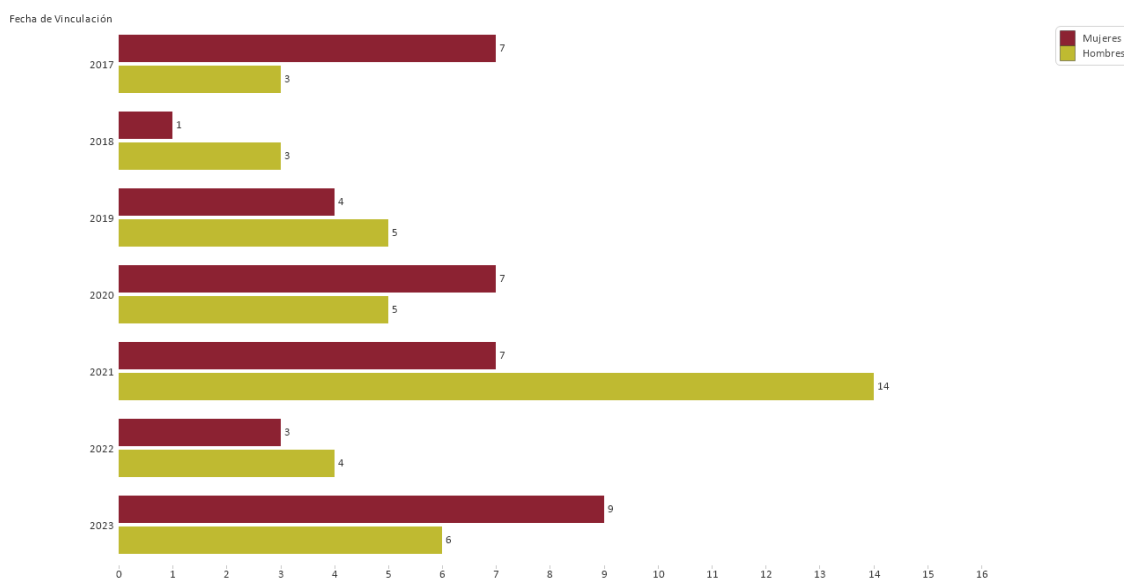
## Información facilitada por la Institución

### Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

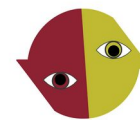
Al analizar la plantilla estructural del Ayuntamiento, 2021 sigue siendo el año con más incorporaciones (n=21) un 66,67% hombres y 33,33% de mujeres. En 2023 cambia la situación y se registran más mujeres que hombres (m=9 y h=6).

Fecha de Vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>78</b>	<b>100,00%</b>	<b>48,72%</b>	<b>51,28%</b>
2017	7	3	10	12,82%	70,00%	30,00%
2018	1	3	4	5,13%	25,00%	75,00%
2019	4	5	9	11,54%	44,44%	55,56%
2020	7	5	12	15,38%	58,33%	41,67%
2021	7	14	21	26,92%	33,33%	66,67%
2022	3	4	7	8,97%	42,86%	57,14%
2023	9	6	15	19,23%	60,00%	40,00%



Como se observa en la siguiente gráfica, el Ayuntamiento apuesta por talento de distintos rangos de edad.





Al analizar las incorporaciones de la plantilla estructural de la entidad en los últimos años, según grupo de clasificación, encontramos que, los grupos con mayores incorporaciones son C1 (15,15%) y C2 (12,73%). En tres de los cinco grupos presentes en el Ayuntamiento se mantiene el principio de presencia equilibrada; es decir, para los grupos A1, A2 y AP, ninguno de los sexos supera el 60% de las incorporaciones. Esto no ocurre con los grupos C1 y C2. En este último caso observamos que las incorporaciones del grupo C1 son mayoritariamente masculinas (H=84,00% y M=16,00%), mientras que en el grupo C2, la mayoría de las incorporaciones son femeninas (H=14,29% y M=85,71%).

Cabe destacar que la feminización y masculinización de estos grupos profesionales deviene de la propia naturaleza social estereotípica alrededor de puestos de trabajo particulares: El grupo C2 (feminizado) compuesto en su mayoría por personal administrativo y el grupo C1 (masculinizado) por puestos relacionados con la policía. Esto no es un hecho que interpele a la responsabilidad del ayuntamiento ya que las reglas de contratación pública van reflejadas por ley.

Grupo Profesional	Fecha Vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>40</b>	<b>78</b>	<b>47,27%</b>	<b>48,72%</b>	<b>51,28%</b>
Grupo A1		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3,03%</b>	<b>40,00%</b>	<b>60,00%</b>
	2017	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2020	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2021	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	2023	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
Grupo A2		<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>10,30%</b>	<b>58,82%</b>	<b>41,18%</b>
	2017	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
	2019	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2020	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
	2021	1	2	3	1,82%	33,33%	66,67%

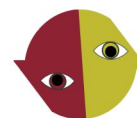


	2022	1	4	5	3,03%	20,00%	80,00%
	2023	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
<b>Grupo AP</b>		<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>6,06%</b>	<b>40,00%</b>	<b>60,00%</b>
	2017	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
	2018	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
	2019	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%
	2021	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2023	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
<b>Grupo C1</b>		<b>4</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>15,15%</b>	<b>16,00%</b>	<b>84,00%</b>
	2017	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
	2019	1	2	3	1,82%	33,33%	66,67%
	2020	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%
	2021	2	11	13	7,88%	15,38%	84,62%
	2023	1	3	4	2,42%	25,00%	75,00%
<b>Grupo C2</b>		<b>18</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>12,73%</b>	<b>85,71%</b>	<b>14,29%</b>
	2017	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
	2018	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
	2019	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
	2020	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
	2021	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
	2022	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
	2023	6	0	6	3,64%	100,00%	0,00%

El departamento que m1s incorporaciones ha registrado en los 1ltimos a1os es el de la Polic1a Local con el 16,36%, siendo la mayor1a incorporaciones masculinas (H=74,07%).

Departamento	Fecha Vinculaci3n	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>40</b>	<b>78</b>	<b>47,27%</b>	<b>48,72%</b>	<b>51,28%</b>
Agencia Ocupaci3n y Desarrollo Social		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1,21%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	2020	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Alcald1a		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1,21%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	2019	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2023	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
1rea Econ3mica		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1,21%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	2019	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2023	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Cultura		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2,42%</b>	<b>25,00%</b>	<b>75,00%</b>
	2017	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2019	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	2022	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	2023	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Deportes		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2,42%</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
	2018	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	2019	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%





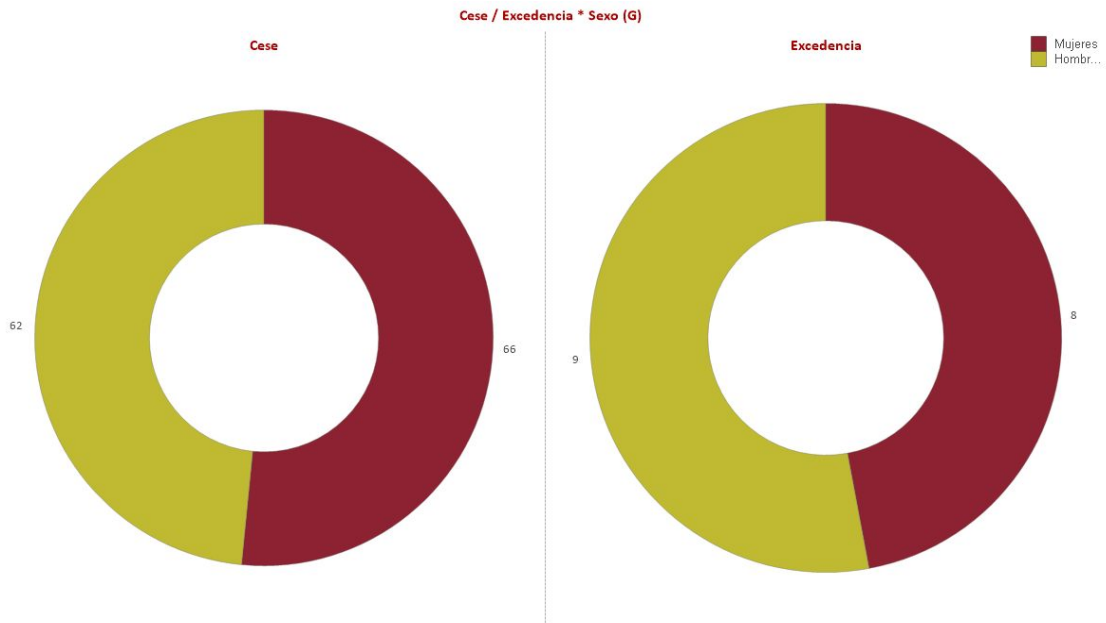
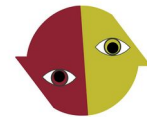
	2021	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Infraestructuras		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1,82%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	2018	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	2019	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	2021	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Limpieza de Edificios Municipales		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1,21%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	2017	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Medio Ambiente		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1,21%</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
	2020	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	2022	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Policía Local		<b>7</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>16,36%</b>	<b>25,93%</b>	<b>74,07%</b>
	2017	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
	2018	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2019	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
	2020	1	3	4	2,42%	25,00%	75,00%
	2021	3	10	13	7,88%	23,08%	76,92%
	2022	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2023	1	3	4	2,42%	25,00%	75,00%
Servicios Generales		<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>7,88%</b>	<b>76,92%</b>	<b>23,08%</b>
	2017	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
	2021	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
	2022	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2023	4	2	6	3,64%	66,67%	33,33%
Servicios Sociales		<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>6,06%</b>	<b>80,00%</b>	<b>20,00%</b>
	2017	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2018	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	2019	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
	2020	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
	2023	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Urbanismo		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>4,24%</b>	<b>14,29%</b>	<b>85,71%</b>
	2020	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2021	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%
	2022	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%

- **Ceses/Excedencias**

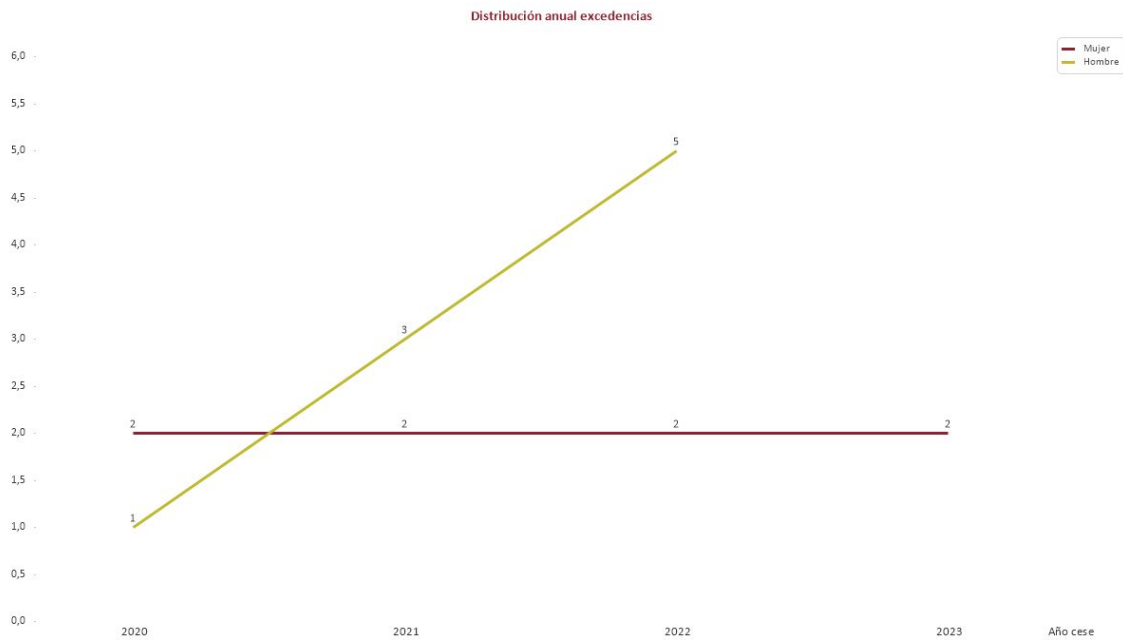
La distribuci3n por sexos de los ceses se reparte de manera muy similar a la plantilla total del Ayuntamiento (m=51,56% y h=48,44%).

Cese / Excedencia	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>74</b>	<b>71</b>	<b>145</b>	<b>100,00%</b>	<b>51,03%</b>	<b>48,97%</b>
Cese	66	62	128	88,28%	51,56%	48,44%
Excedencia	8	9	17	11,72%	47,06%	52,94%





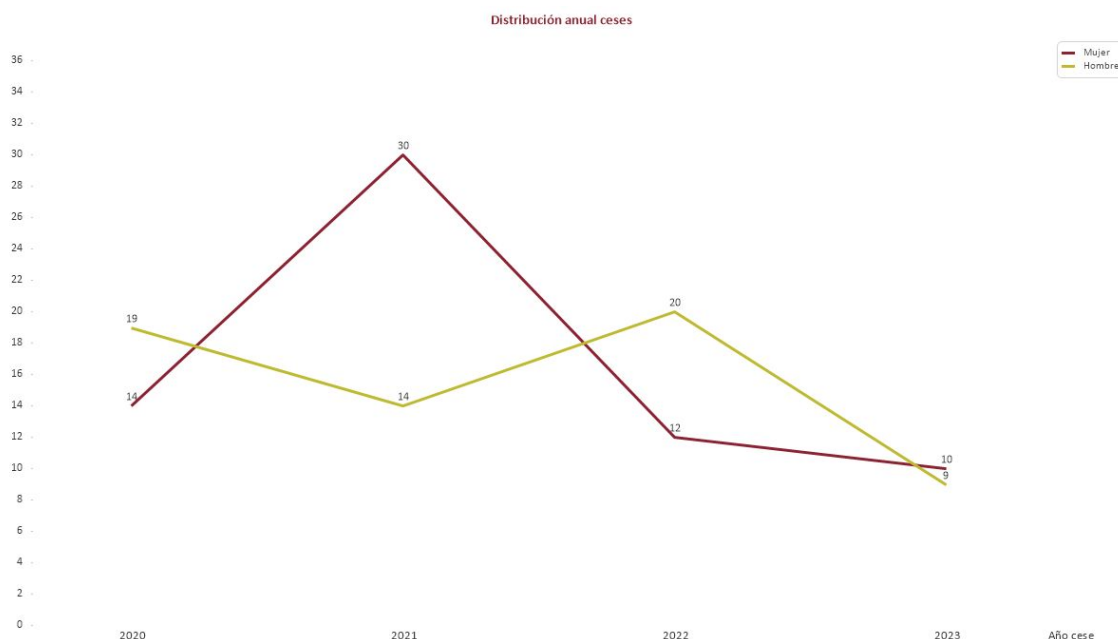
En el caso particular de las excedencias se registra un pico en el año 2022, en este caso con 5 hombres. Los motivos son por cuidado de hijos e hijas (m=3 y h=1) y por excedencia voluntaria o forzosa (m=5 y h=8).



Motivo del Excedencia	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	8	9	17	100,00%	47,06%	52,94%
Baja Excedencia Cuidado Hijos e Hijas	3	1	4	23,53%	75,00%	25,00%
Baja Por Excedencia Voluntaria O Forzosa	5	8	13	76,47%	38,46%	61,54%



Por otra parte, la distribuci3n por a1os de los ceses permite apreciar que la l3nea de mujeres se ha mantenido por encima de la de los hombres en los dos primeros a1os. El mayor pico registrado en ceses se encuentra en el 2021 dominado por la presencia de mujeres (n=30). A partir de 2021 baja dr3sticamente el n3mero de mujeres cesadas, por debajo de los hombres.



El motivo de ceses m3s repetido es *Fin de contrato duraci3n determinada o interinidad* (m=26 y h=18).

Sin embargo, entre los motivos de ceses, llama especialmente la atenci3n el porcentaje en baja voluntaria con un 24,22%, puesto que el 64,52% sobre el total de este corresponde a mujeres (n=20) y el 35,48% a hombres (n=11). En cuanto al tipo de vinculaci3n de esta tipolog3a de bajas, se encuentran 16 personas como personal laboral (con una mayor presencia de mujeres) y 15 como funcionariado interino (con una presencia equilibrada entre sexos).

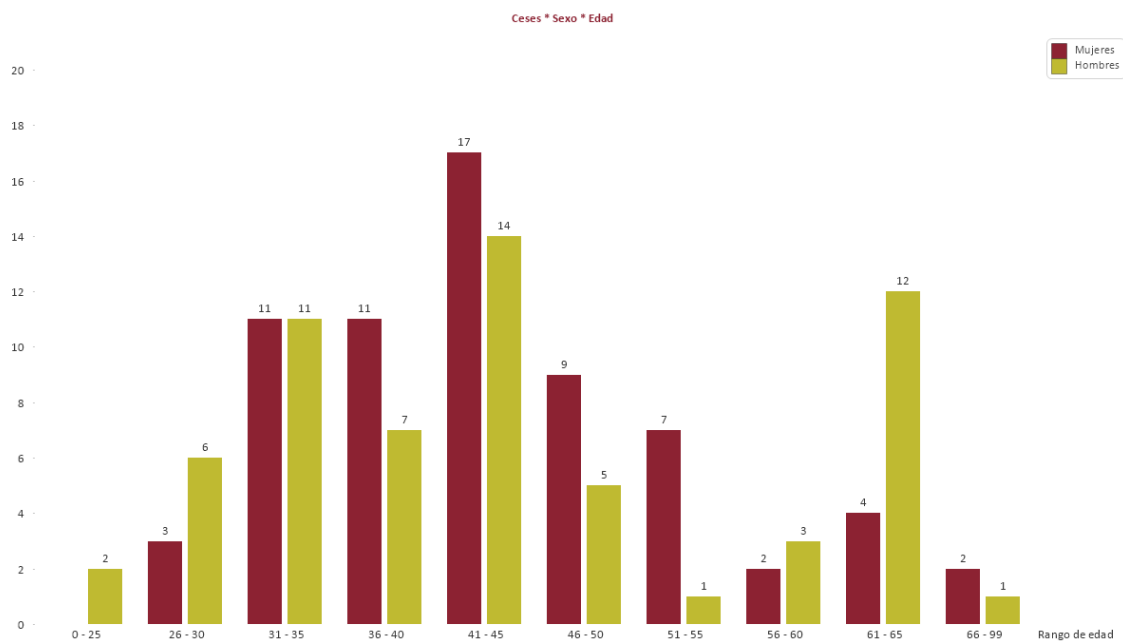
Se debe tener en cuenta, que la administraci3n apunta que ninguna de estas trabajadoras se encontraba a cargo del cuidado de hijos y que la mayor3a se justifica en acceso a otros puestos de trabajo o administraciones.

Motivo del Cese	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>66</b>	<b>62</b>	<b>128</b>	<b>100,00%</b>	<b>51,56%</b>	<b>48,44%</b>
No Superacion Periodo De Prueba Por Empresario	1	0	1	0,78%	100,00%	0,00%
Baja Voluntaria Trabajador	20	11	31	24,22%	64,52%	35,48%
Fin Contrato Duraci3n Determ/Interinidad	26	18	44	34,38%	59,09%	40,91%
Baja Personal Eventual / Relaci3n Administrativa	1	1	2	1,56%	50,00%	50,00%



Jubilaci3n Personal Laboral	1	1	2	1,56%	50,00%	50,00%
Jubilaci3n Personal Funcionario	4	5	9	7,03%	44,44%	55,56%
Baja Funcionario Interino (Fin Nombres)	7	9	16	12,50%	43,75%	56,25%
Baja No Voluntaria Por Otras Causas	6	16	22	17,19%	27,27%	72,73%
Baja Por Declaracion Invalidez Del Trabajador	0	1	1	0,78%	0,00%	100,00%

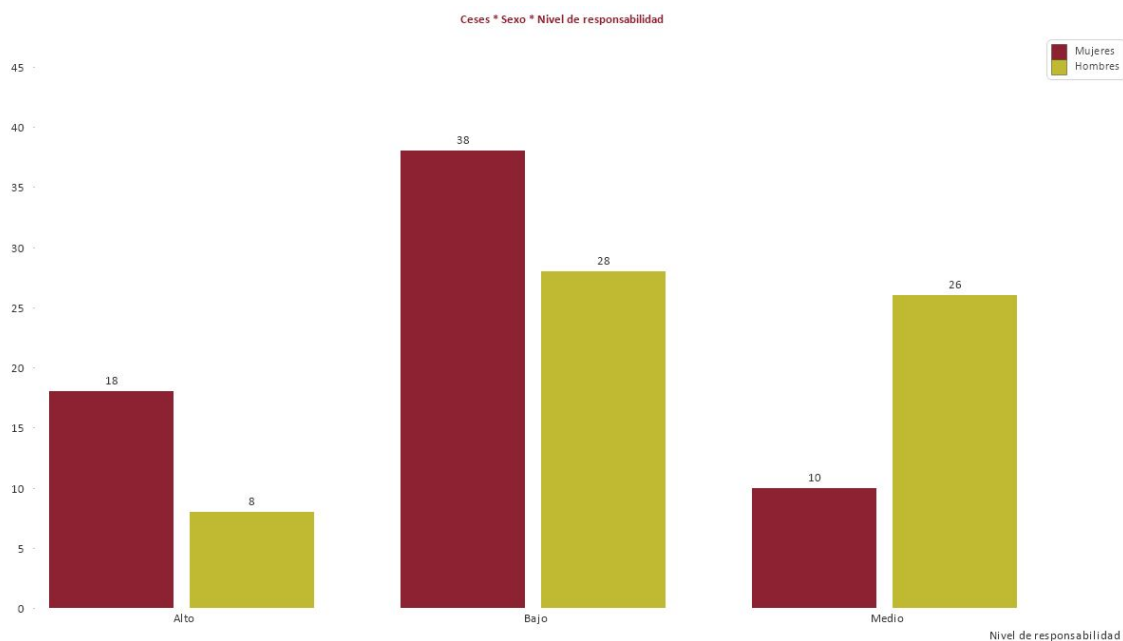
Al estudiar los ceses en funci3n de los rangos de edad de las personas que los causan se destaca que en rangos intermedios (31-35, 36-40 y 41-45) existe un n3mero elevado en general, aunque con mayor presencia de mujeres. Por otra parte, destacan los casos de hombres en el rango de edad que va de los 61 a3os a los 65 (H=12 y M=4).



Se ha estudiado tambi3n los ceses registrados seg3n nivel de responsabilidad.

De este an3lisis se extrae que, la mayor3a de los ceses se encuentran concentrados en el nivel bajo de responsabilidad (n=66). Si prestamos atenci3n a las diferencias por sexo en el nivel bajo encontramos m3s mujeres que hombres (M=38 y H=28), mientras que, en el nivel medio, encontramos m3s hombres que mujeres (M=10 y H=26). En los ceses de nivel alto de responsabilidad observamos que los casos de mujeres superan de manera significativa los casos provocados por hombres (M=18 y H=8). En un an3lisis m3s profundo, se evidencia que 12 de los 18 ceses causados por mujeres se deben a bajas voluntarias; es decir el 66,67% de las bajas causadas por mujeres en este nivel son voluntarias. Estos datos se diferencian de los que obtenemos para los hombres, pues en este nivel tan solo 2 de las 8 bajas causadas por hombres son voluntarias; es decir el 25% del total de los ceses causados por hombres en este nivel.





## Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

Los procesos selectivos del ayuntamiento pueden ser:

- Concurso-Oposición
- Oposición
- Bolsa de trabajo

Los canales utilizados por la organización para abrir un proceso de selección son:

- Publicación de Boletines Oficiales
- Web Institucional

Según la información ofrecida, la selección de nuevo personal se realiza mediante:

- Realización de pruebas selectivas
- Concurso de méritos

En los procesos selectivos interviene el órgano encargado de realizar la selección es el Tribunal Calificador designado según se establece en la normativa de aplicación. Se procura que el equipo encargado de realizar la selección sea mixto; sin embargo, no se incorpora en el



mismo la participaci3n de la representaci3n de las personas trabajadoras ni se garantiza que las personas que conforman el equipo tengan formaci3n en igualdad.

Por otro lado, la organizaci3n pone en conocimiento de la consultora que no se han observado barreras para la incorporaci3n de mujeres en sectores espec3ficos de la organizaci3n, y que s3 se incorporan acciones positivas para que en id3nticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.

Se ha puesto tambi3n de manifiesto que el ayuntamiento realiza convenios con otras entidades p3blicas para incorporar en la plantilla a personas con dificultades en la inserci3n laboral a trav3s de ellos programas EMCORP, SOIB JOVE, SOIB DONA.

El Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany ha proporcionado una muestra de una oferta de empleo p3blico publicada en el BOIB 129 De 19 de septiembre de 2023.

La oferta conten3a tanto vacantes para personal funcionario como para personal laboral.

<b>ANEXO I</b>			
<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>			
<b>Denominaci3n</b>	<b>Subgrupo</b>	<b>Vacantes</b>	<b>Observaciones</b>
<b>Escala Administraci3n General:</b>			
<b>Subescala Administrativa</b>			
Administrativo/a	C1	3	Promoci3n Interna
<b>Subescala Auxiliar</b>			
Auxiliar Administrativo/a	C2	4	Turno Libre
<b>Subescala Servicios Especiales - Clase Policia Local</b>			
<b>Escala B3sica</b>			
Policia	C1	6	Turno Libre
<b>PERSONAL LABORAL</b>			
<b>Denominaci3n</b>	<b>Grupo/ Subgrupo</b>	<b>Vacantes</b>	<b>Observaciones</b>
Educador/a Social	A2	1	Turno Libre
Trabajador/a Social	A2	1	Turno Libre

En Sant Antoni de Portmany (*firmado electr3nicamente: 15 de septiembre de 2023*)

Como se observa en la imagen, los puestos aparecen desdoblados por sexo (Ejemplo: Administrativo/A), por lo que se considera que la entidad p3blica emplea un lenguaje inclusivo y no sexista en los procesos de empleo p3blico.

La entidad tambi3n ha aportado la siguiente informaci3n respecto a los 3ltimos procesos de selecci3n de cargos de responsabilidad:

Proceso de selecci3n 1:

*Selecci3n de T3cnico de gesti3n tributaria. Se admitieron 9 personas en el proceso de selecci3n, 5 mujeres y 4 hombres. Un hombre fue seleccionado.*



Proceso de selecci3n 2:

*Selecci3n de T3cnico de administraci3n general de urbanismo. Se admitieron 18 personas al proceso, 11 mujeres y 7 hombres. Una mujer fue seleccionada.*

Proceso de selecci3n 3:

*Selecci3n de T3cnico de administraci3n general de secretar3a. Se admitieron 18 personas al proceso, 11 mujeres y 7 hombres. Un hombre fue seleccionado.*

Proceso de selecci3n 4:

*Selecci3n de t3cnico de administraci3n general. Se trataba de un proceso de promoci3n interna. Una mujer fue admitida al proceso y posteriormente seleccionada.*

### 3. Clasificaci3n profesional

---

El presente eje tiene como objetivo evaluar la situaci3n en la que se encuentra la organizaci3n en relaci3n con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera espec3fica en qu3 medida la igualdad de trato y oportunidades se garantiza en el sistema de clasificaci3n profesional de la administraci3n p3blica.

A partir del estudio diagn3stico de la clasificaci3n profesional se formular3n recomendaciones y propuestas de acci3n tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar 3mbitos prioritarios de actuaci3n que sirvan de base para la definici3n de las medidas que integraran el plan de igualdad.

La finalidad del presente eje del Informe Diagn3stico es, por tanto, identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obst3culos, que se dan, o que puedan darse en la organizaci3n, en la gesti3n de su plantilla en t3rminos clasificaci3n profesional. Como se ha adelantado, el an3lisis versar3 sobre la plantilla estructural, es decir sin contar con los contratos SOIB (formaci3n y aprendizaje).

## Informaci3n facilitada por la Instituci3n

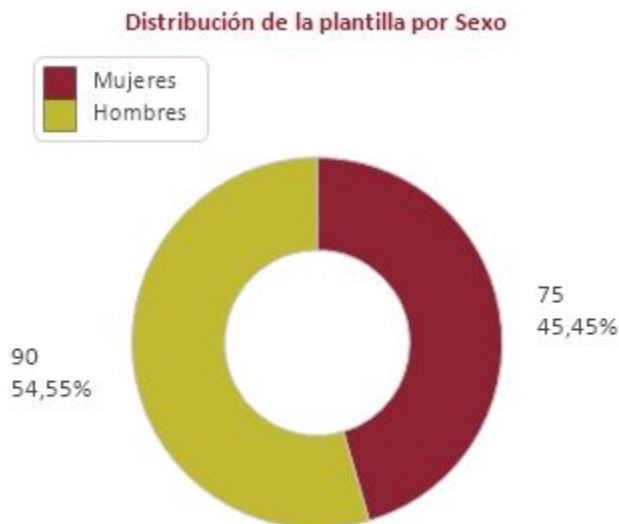
### An3lisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Instituci3n ha facilitado la siguiente informaci3n:





En primer lugar, debemos recordar que la plantilla del Ayuntamiento se encuentra equilibrada, pues ninguno de los sexos, se encuentra presente en más del 60% en la organización. En concreto, las mujeres suponen el 45,45% de la plantilla, mientras los hombres, el 54,55%.



Es preciso recordar también que existe una cantidad elevada de puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany dificultando el análisis por dicha categoría, debido a que el porcentaje de la plantilla que se distribuye en cada puesto es muy bajo, llegando en algunos casos a contar con una única persona haciendo imposible la comparativa. Asimismo, se debe apuntar que la entidad no cuenta con un sistema de clasificación por nivel jerárquico. Por lo anteriormente explicado, en este apartado se expondrán los datos de la plantilla cruzados por las categorías nivel de responsabilidad y grupo profesional.

La entidad también ha comunicado a la consultora que actualmente no se tienen datos acerca del nivel de estudios que tienen las personas que conforman la plantilla, pero que antes de finalizar el año 2023, se requerirán estos datos para registrarlo.

- **Distribución por nivel de responsabilidad**

Del análisis por nivel de responsabilidad se extrae que en el nivel alto de responsabilidad encontramos una presencia equilibrada de mujeres y hombres (M=45,45% y H=54,55%).

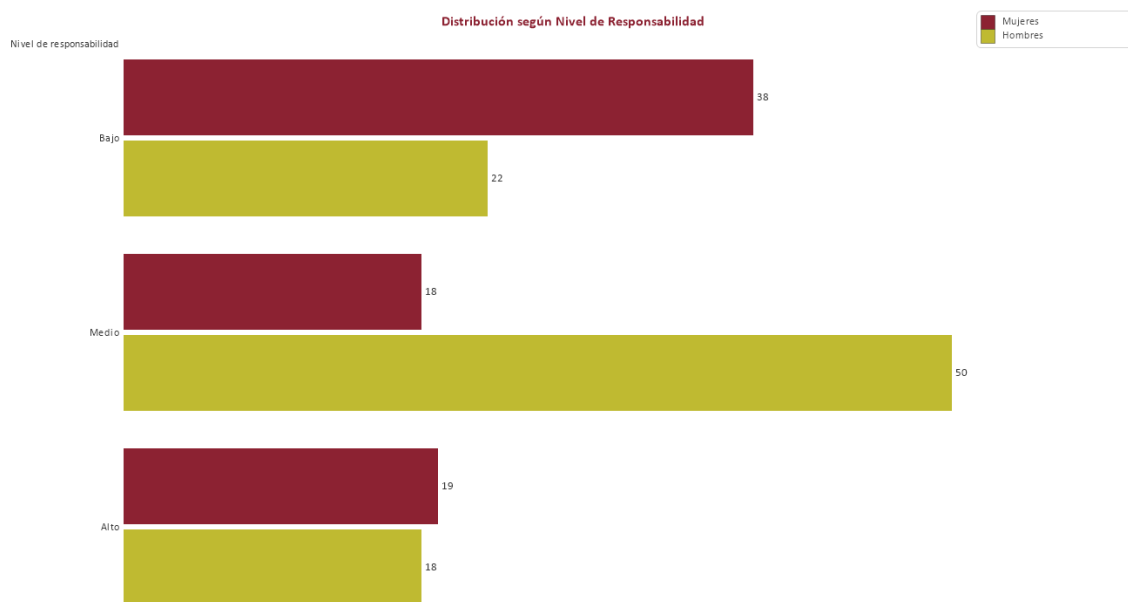
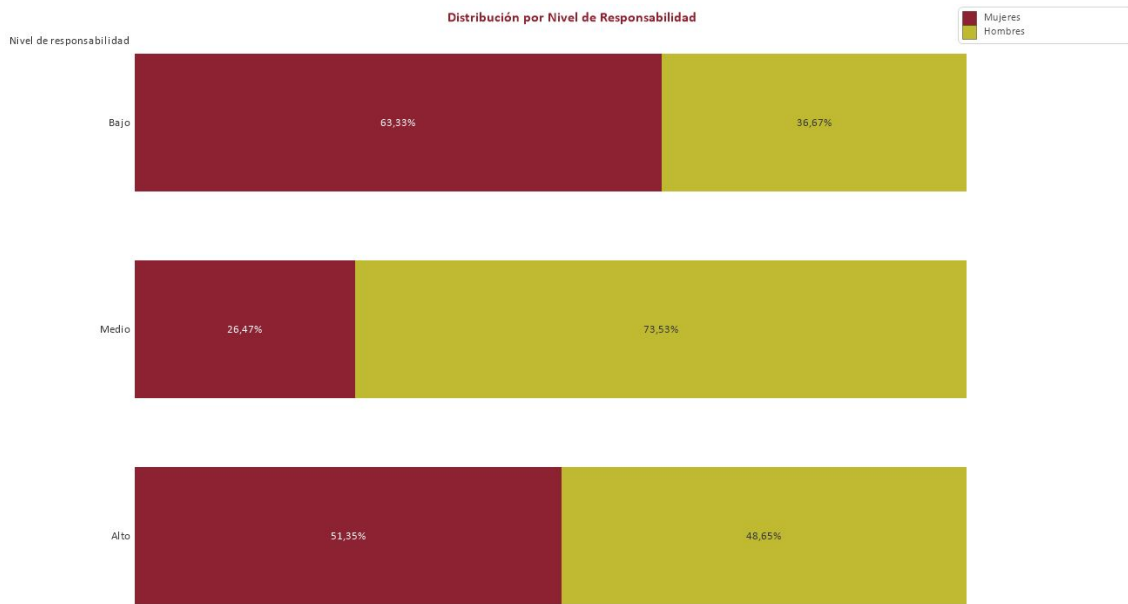
Esta presencia equilibrada no se mantiene para el resto de los niveles. Así, en el nivel de responsabilidad bajo, encontramos más mujeres (63,33%) que hombres (36,67%) con una diferencia significativa. Esta situación se invierte con una diferencia aún más pronunciada en el





nivel de responsabilidad medio, donde los hombres ocupan el 73,53% de los puestos y las mujeres el 26,47%.

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
Bajo	38	22	60	36,36%	63,33%	36,67%
Medio	18	50	68	41,21%	26,47%	73,53%
Alto	19	18	37	22,42%	51,35%	48,65%



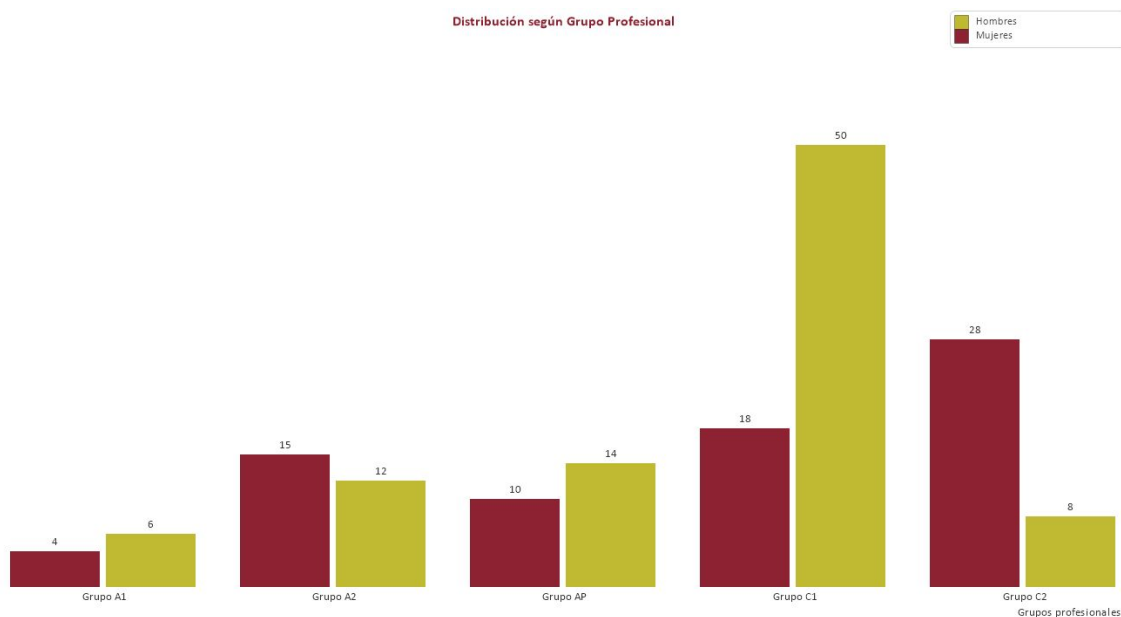
- **Distribuci3n por grupo de clasificaci3n**

La mayorfa de los grupos de clasificaci3n cuentan con una presencia equilibrada de hombres y mujeres, a excepci3n de los grupos C1 y C2. En el primer caso encontramos una mayor presencia de hombres (M=26,47% y H=73,53%) y, en el segundo caso, encontramos una mayor presencia de mujeres (M=77,78% y H=22,22%).

Este hecho est1 intimamente relacionado con las diferencias encontradas por nivel de responsabilidad, pues todas las personas pertenecientes al nivel C1 tienen asignado un nivel de responsabilidad medio, mientras todas las personas pertenecientes al nivel C2, tienen asignado un nivel de responsabilidad bajo. Ello, l3gicamente, va a tener un impacto en las retribuciones de mujeres y hombres y requerir1 un an1lisis de las causas para corregir las consecuencias.

No obstante, cabe destacar que esto viene dado por la feminizaci3n estereot3pica del puesto de trabajo *Administraci3n*, el cual domina el grupo C2, asf como por la masculinizaci3n estereot3pica de la *Policfa Local*, que domina el grupo C1. Por tanto, este hecho no depende de las decisiones en las que el Ayuntamiento se puede ver involucrado.

Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
Grupo C2	28	8	36	21,82%	77,78%	22,22%
Grupo A2	15	12	27	16,36%	55,56%	44,44%
Grupo AP	10	14	24	14,55%	41,67%	58,33%
Grupo A1	4	6	10	6,06%	40,00%	60,00%
Grupo C1	18	50	68	41,21%	26,47%	73,53%

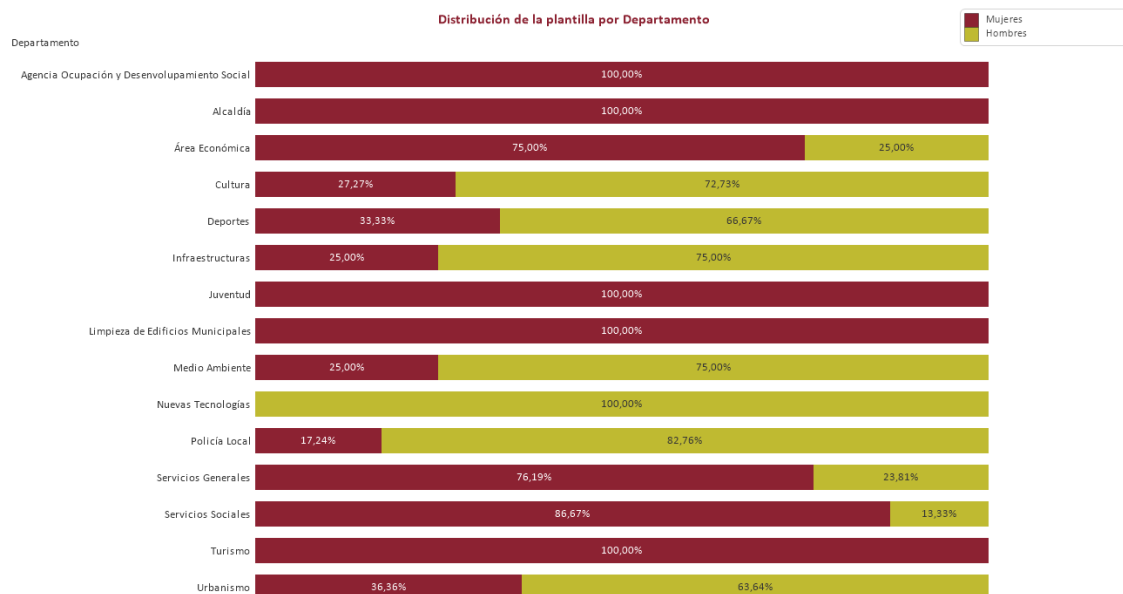


- **Departamento**

En el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany hay 15 departamentos, siendo el más poblado el departamento de la Policía local (35,15% del total). Como se observa en la siguiente tabla algunos de los departamentos se encuentran feminizados, mientras otros se encuentran masculinizados. En el primer caso encontramos los departamentos de Alcaldía, Juventud, Limpieza de Edificios Municipales, Turismo, Agencia ocupación y Desarrollo social, Servicios Sociales, Servicios Generales y Área Económica (en todos ellos la presencia de mujeres iguala o supera el 75%). Entre los departamentos masculinizados se encuentran los departamentos de urbanismo, Deportes, Cultura, Infraestructuras, Medio Ambiente, Policía Local y Nuevas tecnologías (en todos ellos la presencia de hombres supera el 60%).

Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
Agencia Ocupación y Desarrollupamiento Social	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Alcaldía	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
Juventud	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
Limpieza de Edificios Municipales	8	0	8	4,85%	100,00%	0,00%
Turismo	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Servicios Sociales	13	2	15	9,09%	86,67%	13,33%
Servicios Generales	16	5	21	12,73%	76,19%	23,81%
Área Económica	6	2	8	4,85%	75,00%	25,00%
Urbanismo	4	7	11	6,67%	36,36%	63,64%
Deportes	2	4	6	3,64%	33,33%	66,67%
Cultura	3	8	11	6,67%	27,27%	72,73%
Infraestructuras	3	9	12	7,27%	25,00%	75,00%
Medio Ambiente	1	3	4	2,42%	25,00%	75,00%
Policía Local	10	48	58	35,15%	17,24%	82,76%
Nuevas Tecnologías	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%





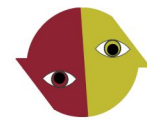
- **Puesto de trabajo**

La siguiente tabla muestra la distribuci3n de la plantilla del ayuntamiento por puestos de trabajo. A primera vista, se evidencia el número elevado de puestos de trabajo existentes lo que se relaciona con que haya un porcentaje muy pequeño de la plantilla representado en cada uno de ellos. Este hecho dificulta la comparativa por sexos y puestos de trabajo.

El puesto más poblado es el de Agente de la Policía Local con un 26,67% del total de la plantilla.

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
Administrativo/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Padr3n	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Servicios Generales	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Urbanismo y Actividades	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Alcaldía y Concejalías	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Policía Local	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Bibliotecario/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Actividades Culturales y Educaci3n	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Gabinete Alcaldía y Concejalías	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Juventud y Fiestas	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Mantenimiento Vía P3blica y Edificios Municipales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%





Director/A Proyecto Mixto	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Docente Proyecto Mixto	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Educador/A Social	5	0	5	3,03%	100,00%	0,00%
Gestor/A Administración Policía Local	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Gestor/A Oficina Turismo	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Informador/A Juvenil	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Departamento Servicios Sociales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Gabinete Alcaldía (Personal Eventual)	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Prensa (Personal Eventual)	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Monitor/A Aula Terapia	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Operario/A Limpieza Dependencias	7	0	7	4,24%	100,00%	0,00%
Responsable Oficina Información Juvenil	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Responsable Recursos Humanos, Personal y Organización	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Responsable Técnico Deportes	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Subalterno/A - Notificador/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Técnico/A Gestión Servicios Sociales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Técnico/A Medio Ambiente	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Tesorero/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Servicios Generales	11	1	12	7,27%	91,67%	8,33%
Auxiliar Administrativo/A OAC y PMH	4	1	5	3,03%	80,00%	20,00%
Auxiliar Atención Ciudadana Policía	4	1	5	3,03%	80,00%	20,00%
Administrativo Servicios Económicos	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Técnico/A Jurídico Servicios Generales	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Trabajador/A Social	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Auxiliar Administrativo/A Servicios Sociales	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Ingeniero/A Superior Infraestructuras	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Subalterno/A Colegios y Edificios Municipales	1	5	6	3,64%	16,67%	83,33%
<b>Agente Policía Local (M/T/N)</b>	4	40	44	26,67%	9,09%	90,91%
Arquitecto/A Urbanismo	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Asesor/A Urbanismo (Personal Eventual)	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Auxiliar Biblioteca	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Ayudante Brigada Obras	0	4	4	2,42%	0,00%	100,00%
Celador Urbanismo - Medio Ambiente	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador Actividades Deportivas	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador Playas (Gestor Servicios)	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador/A Jefe/A Brigada Obras	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador/A OAC y Administrativo Modernización	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Gestor/A Cultural y Educación	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Ingeniero/A Actividades y Urbanismo	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Inspector/A Policía Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Interventor/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Jefe Policía Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%



Notificador / Celador Parques Municipales	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Oficial Brigada Obras	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
Oficial Policía Local (M/T/N)	0	4	4	2,42%	0,00%	100,00%
Operador/A Sistemas	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Operario/A Mantenimiento Deportes	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%
Responsable Director/A Técnico/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Responsable Medio Ambiente, Bienestar Animal, Sanidad y Coord Museo Del Mar	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Responsable Modernización, PMH, Atención y Participación Ciudadana	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Secretario/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Subinspector/a Policía Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Técnico/A Normalización Lingüística y Archivero/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Técnico/A Urbanismo y Actividades	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%

## **Análisis cualitativo**

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

Las respuestas proporcionadas por el personal responsable de la entidad indican que la organización cuenta con personas trabajadoras con diversidad funcional o algún tipo de discapacidad.

Por otro lado, se indica que el ayuntamiento no cuenta con medidas específicas para combatir la segregación laboral entre mujeres y hombres, en aplicación del artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI).

El ayuntamiento ha realizado un Análisis de los Puestos de trabajo (APT) y cuenta también con una Valoración de los Puestos de Trabajo (VPT) garantizando que existe la misma retribución para puestos de igual valor. Sin embargo, en ninguno de los casos se ha tenido en cuenta la perspectiva de género.

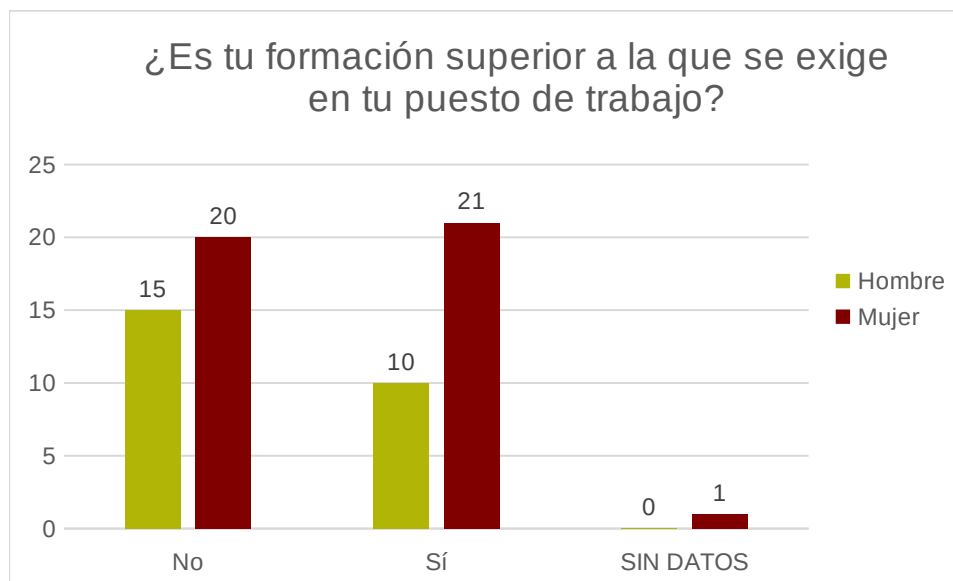
Por último, el Ayuntamiento ha manifestado que se realiza una evaluación periódica del encuadramiento profesional y de la valoración de puestos de trabajo.

## **Información facilitada por la plantilla**



En este apartado se analizar3 la informaci3n proporcionada por la plantilla. A continuaci3n, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la clasificaci3n profesional:

En cuanto a la relaci3n entre el puesto de trabajo y la formaci3n acad3mica de la plantilla, la pregunta planteada fue “¿Es tu formaci3n superior a la que se exige en tu puesto de trabajo?”. Las respuestas obtenidas muestran que hay m3s del doble de mujeres (n=21) que de hombres (n=10) que responden afirmativamente a esta pregunta.



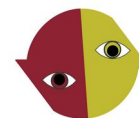
## 4. Formaci3n

En este eje, el diagn3stico aborda los procedimientos relativos a la formaci3n con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las pol3ticas de gesti3n del personal que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre hombres y mujeres de la plantilla estructural, es decir, sin contar con los contratos SOIB (formaci3n y aprendizaje).

Es necesario analizar qu3 personas han recibido formaci3n y su contenido, en qu3 horario tienen lugar estas formaciones, si existen diferencias de contenidos, si se distribuye igual el n3mero de horas formativas, si estas formaciones est3n vinculadas a la promoci3n, los canales de informaci3n a trav3s de los cu3les se comunica y, en definitiva, si se garantiza el acceso igualitario a los programas formativos.

### Informaci3n facilitada por la Instituci3n

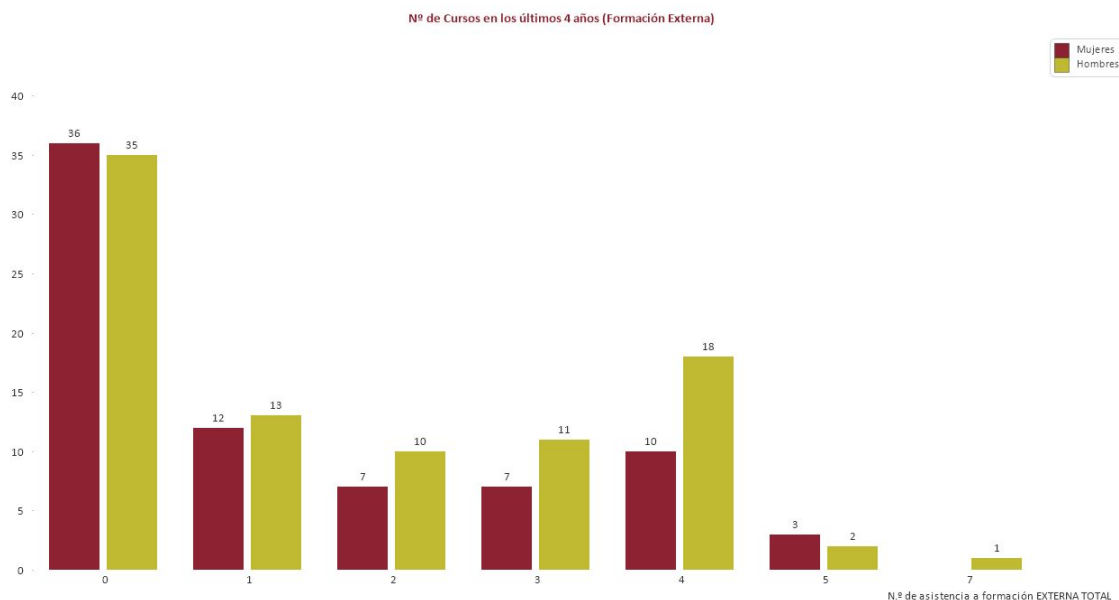




## Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

### Formación externa en los últimos 4 años



La distribución de asistencia que se registra en la formación externa: 12 mujeres y 13 hombres han asistido al menos a un curso formativo externo y 10 trabajadoras y 18 trabajadores a cuatro en los últimos años.

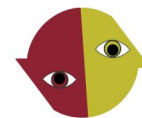
Ahora bien, para hacer una correcta interpretación de los datos, se debe de tener en cuenta el apunte que hace el Ayuntamiento Sant Antoni de Portmany en torno a que la Policía Local (masculinizada) es el departamento con mayor formación obligatoria dentro de la jornada laboral.

- **Permiso de concurrencia exámenes**

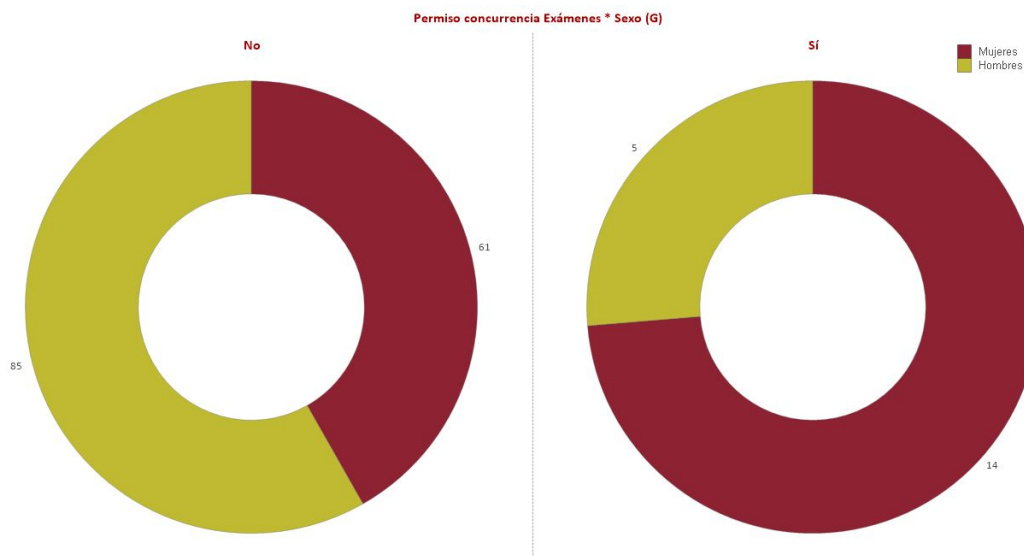
En cuanto al personal que ha disfrutado del permiso por concurrencia a exámenes, destaca el número de trabajadoras (n=14) en comparativa con el de los trabajadores (n=5).

Permiso concurrencia Exámenes	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%
Sí	14	5	19	11,52%	73,68%	26,32%





No	61	85	146	88,48%	41,78%	58,22%
----	----	----	-----	--------	--------	--------



- **Adaptaci3n jornada para formaci3n**

Ningún trabajador o trabajadora ha hecho uso de la adaptaci3n de su jornada para garantizar la asistencia a una formaci3n. Se recomienda incorporar como acci3n adaptar la jornada para que las personas con jornada reducida o problemas de conciliaci3n puedan asistir a las formaciones sin impedimentos.

Adaptaci3n Jornada para Formaci3n	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%
No	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%

En referencia a esta cuesti3n, cabe destacar que el Ayuntamiento ha expresado su compromiso con la adaptaci3n de jornada la cual se est3 valorando en la realizaci3n del borrador de las bases de la carrera profesional. Aun así, también manifiesta que normalmente se tiene en cuenta a todas las personas que vayan a realizar la formaci3n y no existe ningún problema en adaptarla.

### **Análisis cualitativo**

Y en el plano del análisis cualitativo, la informaci3n facilitada por la Instituci3n es la siguiente:



La organizaci3n indica no contar con un plan de formaci3n interno. La policia es el 3nico sector del ayuntamiento que cuenta con uno. Mientras, el resto de plantilla realiza las formaciones que considera oportunas a t3tulo personal o bien por sugerencia de los responsables de los departamentos. Estas formaciones se realizan a trav3s de diferentes plataformas, tanto p3blicas como privadas. Entre ellas podemos encontrar la FELIB, INAP, FEMP, formaciones impartidas por el Consell Insular d'Eivissa o el de Formentera, por las organizaciones sindicales, por Universidades, COSITAL u otro tipo de entidades privadas que realizan cursos de formaci3n relacionados con las Administraciones P3blicas.

Asimismo la organizaci3n afirma que no se planifica la formaci3n en la organizaci3n desde la perspectiva de g3nero y tampoco se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserci3n en 3reas de trabajo masculinizadas.

En el 3rea de la Policia Local, la mayoria de la formaci3n se imparte dentro de la jornada laboral. En cuanto a la formaci3n en general, se tiene en cuenta la adaptaci3n del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducci3n de jornada. As3 mismo se otorgan los permisos necesarios para la concurrencia a ex3menes. Y, en t3rminos generales, la organizaci3n asegura adaptar la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formaci3n. No obstante, se encuentran discrepancias en las respuestas aportadas por el personal responsable del departamento, ya que del mismo modo que alude a la adaptaci3n, en otra pregunta niega que la formaci3n sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan acudir.

Sin embargo, s3 parece haber claridad en que todas las formaciones se hacen de manera telepresencial, casi siempre dentro del lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral, aunque algunas veces dicen ser fuera.

Cabe destacar que, tal y como expone la entidad, se ofrece la posibilidad de recibir formaci3n que no est3 directamente relacionada con el puesto de trabajo y 5 personas han recibido ayuda econ3mica para asistir a cursos de formaci3n externa, mientras 60 han participado en planes de desarrollo profesional.

Ahora bien, no se emplean formularios de solicitud para participar en formaciones, se publicitan a trav3s del email como principal canal de comunicaci3n.

En cuanto a formaciones espec3ficas, no se contempla una formaci3n espec3fica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad, as3 como la plantilla tampoco ha recibido formaci3n sobre igualdad entre mujeres y hombres.

Por 3ltimo, cabe destacar que no se ha hecho nunca una encuesta o formulario sobre las necesidades formativas de la plantilla, lo que se recomienda como acci3n dentro del Plan de Igualdad.



## Informaci3n facilitada por la plantilla

En este apartado se analizar3 la informaci3n proporcionada por la plantilla. A continuaci3n, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la formaci3n:

La gran mayor3a de hombres (n=22) y mujeres (n=36) consideran que se respeta su derecho a una formaci3n continua y a la actualizaci3n permanente de sus conocimientos y capacidades.



De las 8 personas restantes (M=3 y H=5) que han contestado que no, 6 han justificado lo siguiente:

*Carentes de carrera profesional.*

*De nuevo es pronto para valorarlo.*

*El personal administrativo únicamente dispone de un período de 20 horas destinado a la formaci3n durante su jornada laboral. Esta limitaci3n plantea desafíos significativos en términos de conciliaci3n entre las responsabilidades laborales y familiares, al tiempo que restringe las oportunidades de adquirir una capacitaci3n adecuada para aquellos que tienen dependientes a su cargo.*

*En parte sí, pero debería haber mucha más oferta en el ámbito de la formaci3n.*

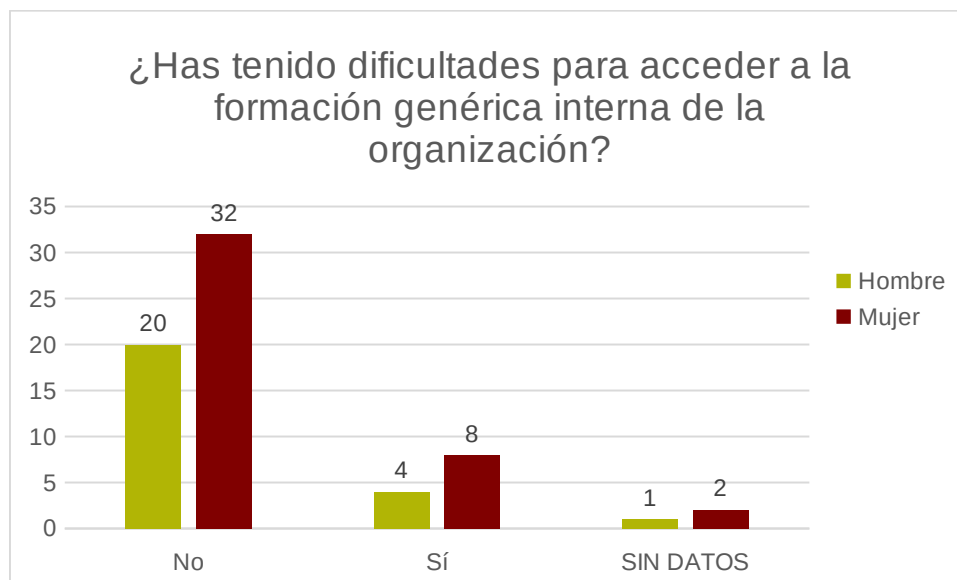
*No hay un plan de formaci3n a nivel de ayuntamiento por departamento, sino que cada uno hace los que le parece que ofrecen otras administraciones, pero no a nivel interno.*

*no se dispone de un plan de formaci3n y el Ayuntamiento se limita a reenviar los cursos que ofrecen otras administraciones, sin que se ofrezcan cursos propios a los trabajadores administrativos.*



29 mujeres y 23 hombres dicen haber recibido formaci3n gen3rica fuera del 3mbito de la organizaci3n. Mientras, la cifra desciende levemente cuando se pregunta por la asistencia a formaciones facilitadas por la organizaci3n, concretamente a 17 hombres y 27 mujeres.

Un alto n3mero de mujeres (n=32) y de hombres (N=20) aseguran no tener dificultades a la hora de acceder a la formaci3n gen3rica interna de la organizaci3n.



De las personas que han afirmado sí encontrar dificultades se registran las siguientes opiniones:

*Falta de informaci3n y/o no se realizan tales formaciones.*

*no hay.*

*¡No la hay!*

*No me han comunicado.*

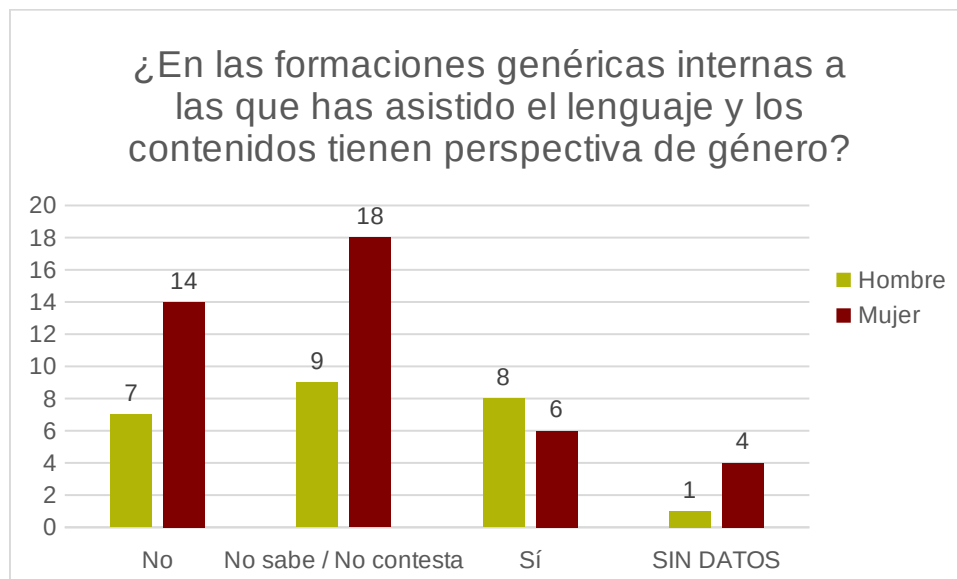
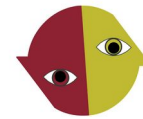
*No se ofrece formaci3n interna, m3s all3 de las de actualizaciones del gestor documental.*

*Por no poder combinar agendas.*

La mayoría de las personas encuestadas muestran su desconocimiento ante si las formaciones gen3ricas interinas a las que han asistido utilizan un lenguaje y un contenido con perspectiva de g3nero, seguido de la que afirman no tenerlo.

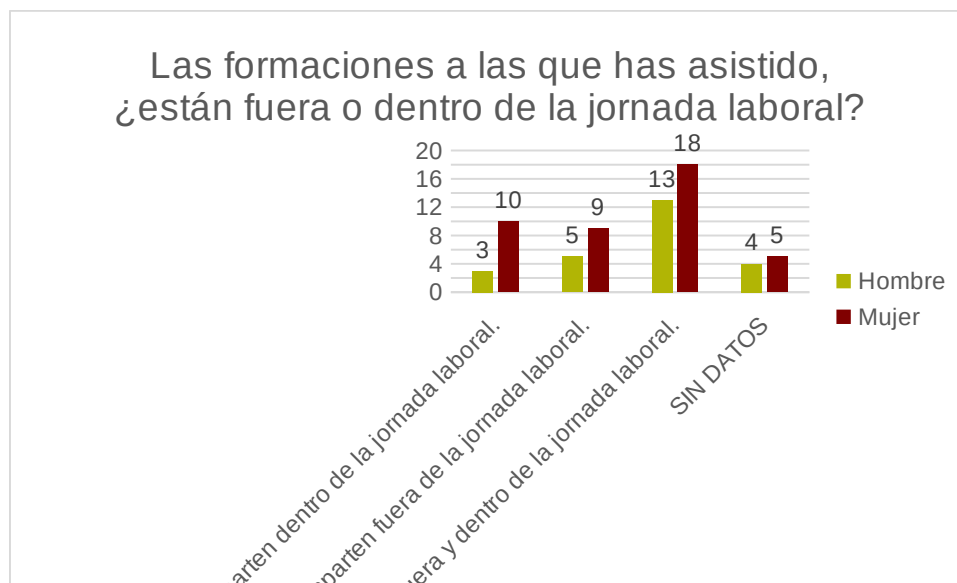
Solo 8 hombres y 6 mujeres consideran que se aplica la perspectiva de g3nero a las formaciones internas.





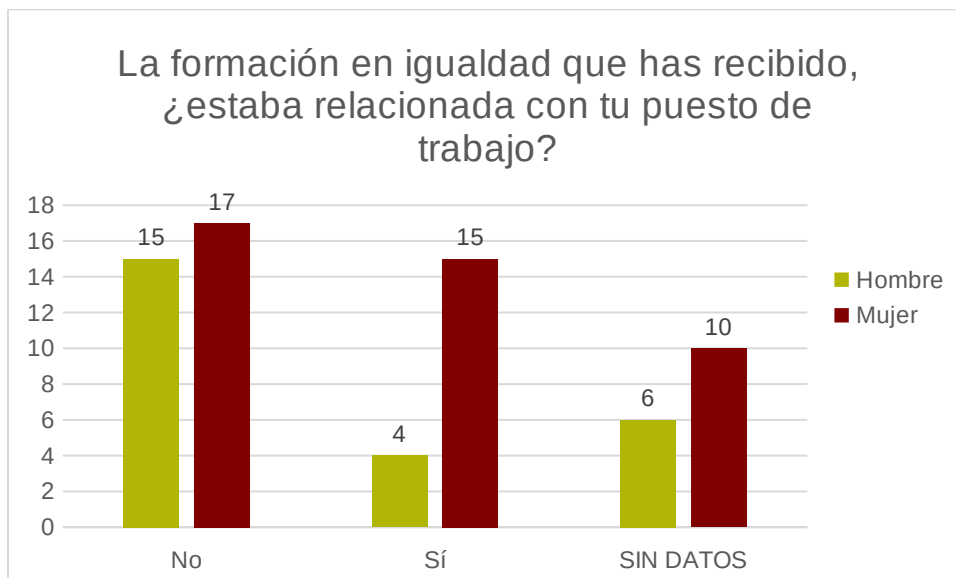
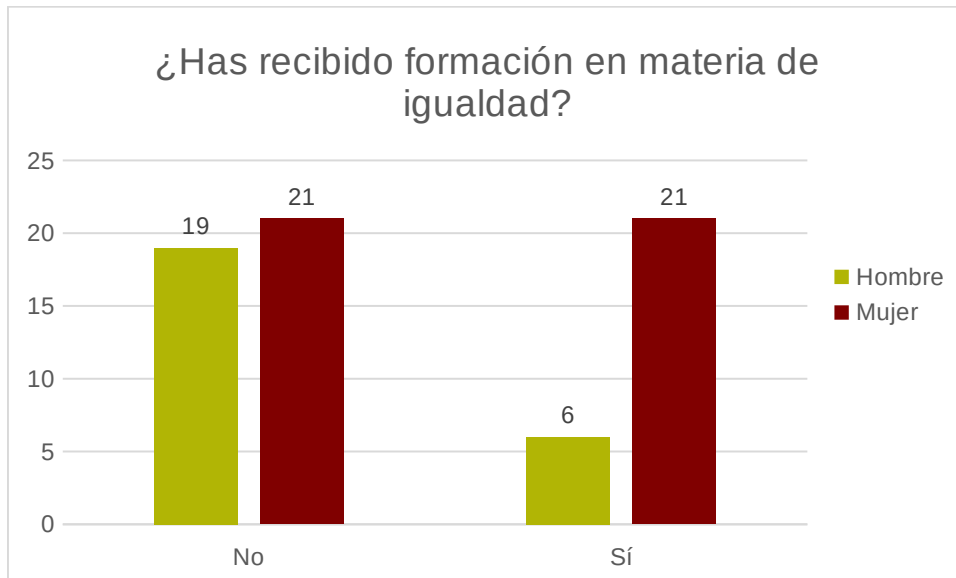
18 mujeres y 13 hombres manifiestan que las formaciones a las que han asistido están tanto dentro como fuera de la jornada laboral. Mientras, 10 mujeres y 3 hombres dicen impartirse solo dentro de la jornada laboral.

Esto coincide con los datos aportados por la administración que, pese a que las formaciones en su mayoría son impartidas dentro de jornada laboral, hay veces que se imparten fuera.



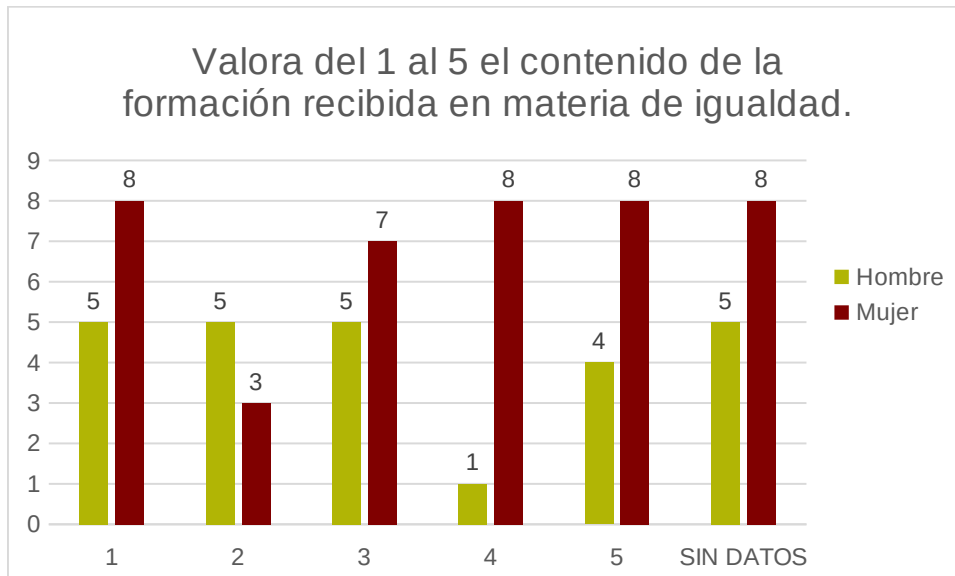
La mitad de las mujeres encuestadas no ha recibido formación en materia de igualdad, mientras la otra mitad sí. En contraste, la gran mayoría de hombres (n=19) niegan haber recibido formación en igualdad.





Ante esta pregunta las respuestas muestran gran diferencia de opiniones. Se registra la misma cantidad de mujeres que consideran tanto excelente el contenido recibido en materia de igualdad, como insatisfactorio. Esta misma tendencia se repite en el caso de los hombres.





## 5. Promoci3n profesional

Este eje aborda los procesos de promoci3n con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las pol3ticas de la gesti3n de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla estructural del Ayuntamiento.

Se detallan los criterios y canales de informaci3n para los procesos de promoci3n, m3todos empleados para promocionar, criterios objetivos en los procesos, los m3ritos que se valoran y perfil de las personas que intervienen en dichos procesos. Ser3 necesario para observar si los requisitos de acceso o la descripci3n del puesto incluyen elementos que puedan incidir de manera desigual sobre las y los empleados p3blicos tales como la movilidad geogr3fica, dedicaci3n exclusiva o las necesidades de conciliaci3n.

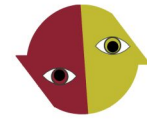
### Informaci3n facilitada por la Instituci3n

#### An3lisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Instituci3n ha facilitado la siguiente informaci3n:

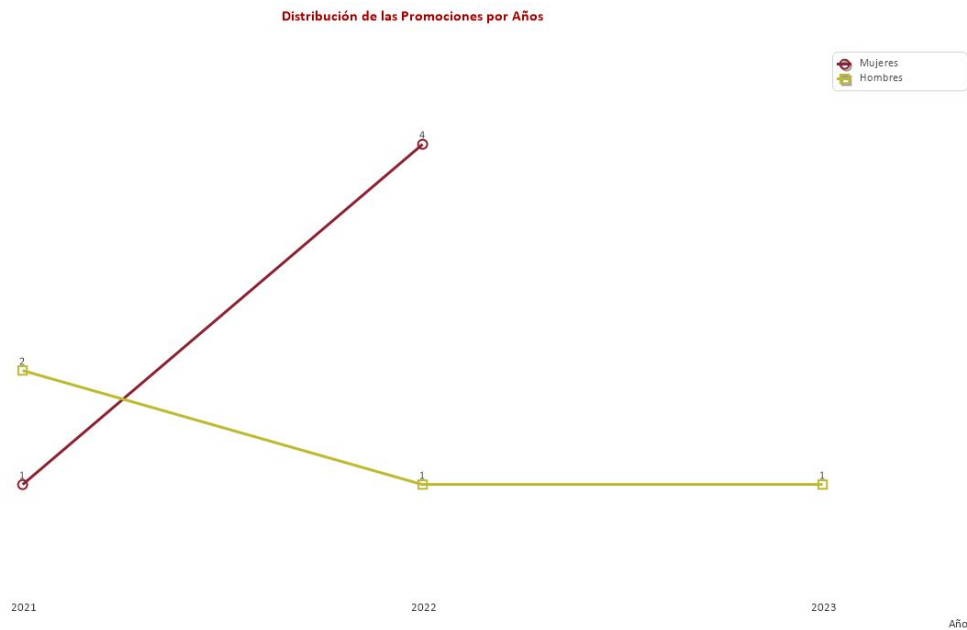
Un total de 9 personas han promocionado en el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany en los 3ltimos 4 a3os, concretamente 5 mujeres y 4 hombres, siendo todas promociones verticales y por parte de personal funcionario de carrera. Porcentualmente, ha promocionado un 6,7% de mujeres sobre el total de mujeres y un 4,5% de hombres sobre el total de hombres.





Promoción últimos 4 años	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
Sí	5	4	9	5,45%	55,56%	44,44%
No	70	86	156	94,55%	44,87%	55,13%

En la siguiente gráfica se observan los años en los que han tenido lugar dichas promociones. La mayoría de las promociones producidas por mujeres tuvieron lugar en 2022 (n=4), sin haber registrado ninguna en 2023. En el caso de los hombres, las promociones se encuentran repartidas en los tres años mostrados en la gráfica.

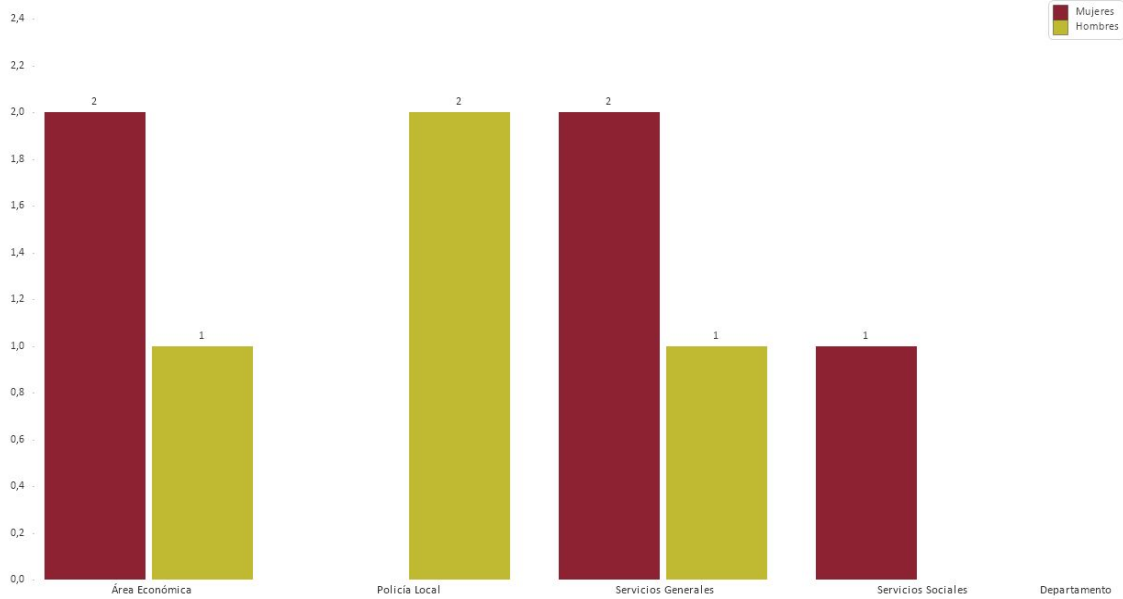


Entre los departamentos que han registrado promociones en los últimos años encontramos el Área Económica (2 mujeres y 1 hombre), Servicios Generales (2 mujeres y un hombre), Servicios sociales (1 mujer) y la Policía Local (2 hombres).





Distribución de las Promociones por Departamento



En cuanto a la situación familiar de las personas que han promocionado en los últimos años, se observan dos mujeres y cuatro hombres con descendientes dependientes.

Situación Familiar	Mujeres				Hombres			
	Tienen Descendientes No Dependientes	Tienen Descendientes Dependientes	No Tienen Responsabilidades Familiares	Total	Tienen Descendientes No Dependientes	Tienen Descendientes Dependientes	No Tienen Responsabilidades Familiares	Total
Tipo de promoción				Total				Total
Vertical	1	2	2	5	0	4	0	4
Total	1	2	2	5	0	4	0	4

El análisis de los grupos de clasificación de origen y destino revela que la mayoría de las mujeres (n=4) y la mitad de los hombres (n=2) que han promocionado han pasado de encontrarse en el grupo C2 al grupo C1. Hay una mujer que ha pasado del grupo C1 al A1 y la otra mitad de los hombres (n=2) han pasado del grupo C1 al grupo A2.

Tipo de promoción	Grupo de origen	Grupo de destino	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
			5	4	9	0,00 %	0,56	0,44
Vertical	Grupo C1	Grupo A2	0	2	2		0,00	1,00
Vertical	Grupo C1	Grupo A1	1	0	1		1,00	0,00
Vertical	Grupo C2	Grupo C1	4	2	6		0,67	0,33



## **Análisis cualitativo**

**Y en el plano del análisis cualitativo**, la informaci3n facilitada por la Instituci3n es la siguiente:

En primer lugar, se pone de manifiesto que los canales de comunicaci3n para acceder a la promoci3n en la organizaci3n son los siguientes:

- Publicaci3n BOP
- Publicaci3n web de la corporaci3n

La modalidad prevista para la promoci3n en la organizaci3n es el concurso-oposici3n.

A trav3s de la encuesta realizada se confirma que la organizaci3n no cuenta con un plan de carrera definido, pero s3 dispone de sistemas de evaluaci3n del personal de acuerdo a la promoci3n interna.

La entidad ha comunicado a la consultora que s3 se han ofertado promociones en la organizaci3n en los 3ltimos cuatro a3os y que se cuenta con un registro actualizado de las promociones efectuadas con datos desagregados por sexo.

Del mismo modo, la entidad confirma que se utiliza lenguaje inclusivo y no sexista en los formularios de solicitud para la promoci3n, aunque no se utilizan acciones positivas para dar preferencias a las trabajadoras para promocionar a puestos en 3reas masculinizadas ni se cuenta con medidas para promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoci3n profesional para fomentar la representaci3n equilibrada de mujeres y hombres. Tampoco se cuenta con medidas espec3ficas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios o de direcci3n.

El ayuntamiento ha comunicado tambi3n que no se imparte formaci3n orientada a la promoci3n profesional.

Respecto al 3rgano encargado de los procesos de promoci3n, se comunica que los lleva a cabo el tribunal de selecci3n, siendo tambi3n el mismo el que tiene la decisi3n final sobre la promoci3n del personal.

Por 3ltimo, se manifiesta que las responsabilidades familiares pueden influir en la promoci3n dentro de la organizaci3n.

*Como muestra de una oferta de promoci3n interna, la entidad ha facilitado el BOIB n3m. 131, de 23 de septiembre de 2023. Secci3n II. Autoridades y personal. Subsecci3n segunda. Oposiciones y concursos. Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany 8835. Aprobaci3n bases reguladoras espec3ficas que regir3n el procedimiento selectivo por promoci3n interna para la selecci3n de una (1) plaza de T3cnico de Administraci3n Especial, personal funcionario de*



*carrera, del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany, mediante el sistema de concurso-oposici3n.*

En el documento arriba mencionado se aprueban las bases espec3ficas para la selecci3n por promoci3n interna de una plaza denominada "T3cnico Medio de Servicios Econ3micos". Se especifica que el sistema de promoci3n es el concurso-oposici3n y se a1adan los requisitos necesarios para aspirar a la plaza.

A los efectos del presente an3lisis se destaca que no siempre se utiliza lenguaje inclusivo y no sexista, pues en algunos casos se utiliza 3nicamente el masculino gen3rico como se observa en la siguiente imagen:

#### **SEGUNDA.- REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.**

Para participar en la convocatoria y ser admitidas a la realizaci3n de las pruebas selectivas, las personas interesadas deben cumplir, en la fecha de terminaci3n del plazo de presentaci3n de solicitudes, los siguientes requisitos, de los cuales han de estar en posesi3n durante todo el proceso selectivo:

La convocatoria recoge como m3todos para la presentaci3n de solicitudes la presentaci3n de un modelo normalizado que se encuentra disponible en:

- El tr3mite electr3nico
- En la oficina OAC del Ayuntamiento

La presentaci3n de dicho modelo deber3 hacerse:

- Presencialmente en el Registro General de Entrada de la Corporaci3n
- Telem3ticamente a trav3s de la sede electr3nica municipal

Para dar publicidad a la convocatoria se han utilizado los siguientes medios:

- Bolet3n Oficial de les Illes Balears (BOIB)
- Tabl3n de nuncios
- Sede electr3nica Municipal

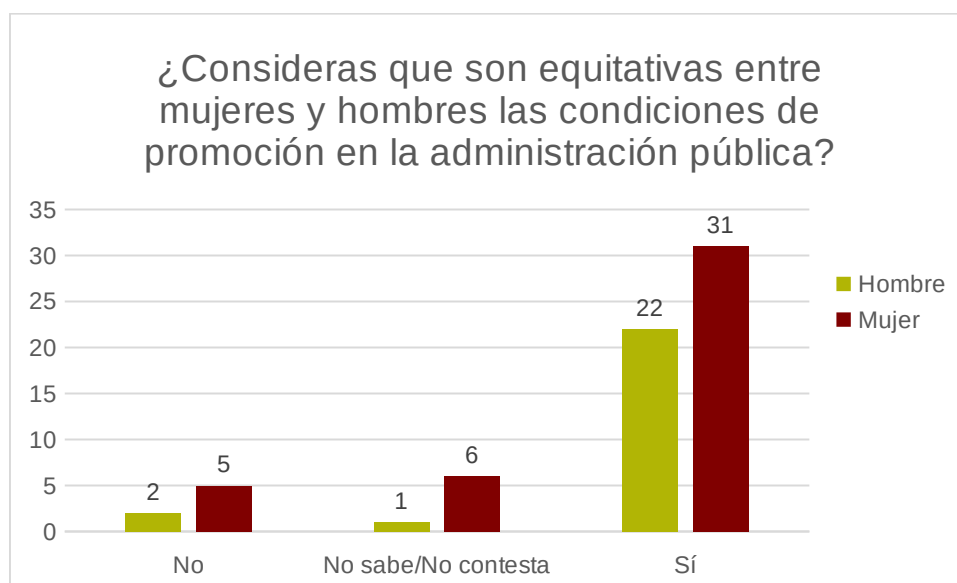
Se destaca tambi3n de la documentaci3n aportada que se prev3 que el tribunal evaluador cumpla el principio de paridad entre mujeres y hombres y que la convocatoria otorga una valoraci3n positiva a aspirantes con cursos transversales en materia de igualdad. Adem3s, para la fase de oposici3n se establece que "El Tribunal adoptar3 las medidas oportunas para garantizar que los ejercicios de la fase de oposici3n sean corregidos sin que se conozca la identidad de las personas aspirantes".



## Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la promoción profesional:

Ante la pregunta “¿consideras que son equitativas entre mujeres y hombres las condiciones de promoción en la administración pública?” la mayoría de las respuestas son positivas (n=53, 79,1% del total de respuestas), dejando un pequeño porcentaje que indica respuestas negativas (10,45%) o a indicar que no sabe o no contesta (10,45%). Cabe matizar que los hombres tienden más a dar una respuesta positiva en comparación con las mujeres; así, el 88% de los hombres participantes en la encuesta han respondido que sí mientras el 73,1% de mujeres participantes han dado la misma respuesta. En contraposición son las mujeres quienes más tienden a dar una respuesta negativa (el 11,9% de mujeres participantes, en comparación con el 8% de hombres) o a no saber o no contestar (el 14,28% de mujeres participantes en comparación con el 4% de los hombres participantes).



Posteriormente se pedía a aquellas personas que habían dado una respuesta negativa en la pregunta anterior que indicaran qué dificultades encontraban en cuanto a la promoción en la entidad. Las respuestas obtenidas son las siguientes:

*“Conciliación familiar”*

*“Discriminación homófoba”*

*“Falta información”*

*“Hay mucha necesidad de personal mucho trabajo por hacer e independientemente del sexo o genero no contratan personal, y si lo hacen tengo entendido que es por cortos plazos, hay muchos atrasos en la gestión administrativa, además de condicionar solicitando mucha*



*documentaci3n como por ejemplo certificaciones del catal3n para poder posicionarse en cualquier cargo, as3 sea para limpieza.”*

*“la conciliaci3n familiar por parte de las mujeres, siempre somos las que tenemos que reducir la jornada laboral”*

*“La conciliaci3n laboral y la falta de opci3n a el teletrabajo”*

*“La forma de acceso restringida y la conciliaci3n familiar”*

*“Las condiciones para promocionar en teor3a son las mismas para hombres y mujeres, pero la realidad es que cultural y socialmente, las mujeres se encuentran con mayores cargas familiares, respecto a los hombres, que dificultan su promoci3n y carrera profesional. Es por ello que deber3a haber mucho mayor apoyo a las familias por parte de las administraciones p3blicas en materia de conciliaci3n laboral, implantando medidas reales que nos permitan una mayor flexibilidad horaria (en el trabajo y en la escuela), teletrabajo para todo el mundo con personas a su cargo, servicios p3blicos como comedores escolares en todos los centros, ayudas econ3micas por hijo a cargo, etc.”*

*“No hay promoci3n de ning3n tipo.”*

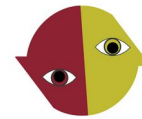
*“Que hay beneficios para las mujeres.”*

*“Seg3n la oposici3n a las que uno se presente, las pruebas f3sicas pueden ser una encadenaste, aunque no siempre.”*

Como se observa en las anteriores citas, 5 de las 11 respuestas obtenidas indican problemas de conciliaci3n, convirti3ndolo en el principal obst3culo percibido por la plantilla para la promoci3n en la entidad.

Ante la pregunta “¿Crees que se respetan tus derechos a la progresi3n en la carrera profesional y promoci3n interna seg3n principios constitucionales de igualdad, m3rito y capacidad mediante la implantaci3n de sistemas objetivos y transparentes de evaluaci3n?”, volvemos a observar que la mayor3a de las respuestas son positivas (73,13%) y un peque1o porcentaje, negativas (26,87%). Tamb3n se mantiene que son los hombres quienes tienden a dar m3s respuestas positivas (76% del total de hombres participantes y 71,4% del total de mujeres participantes).





Quienes respondieron que no a la anterior pregunta incluyeron entre sus razones las siguientes:

*“Aunque se está mejorando, el acceso a la administración pública es en realidad bastante opaco. Lo mismo ocurre con la promoción.”*

*“Cuando se crean grupos o unidades, no es equitativo según la formación que cada uno pueda tener. En resumen, hay gente que entra en unidades/grupos sin la formación correspondiente para ello, dejando a veces fuera a gente que si dispones de ella.”*

*“Dado que la formación del personal funcionario beneficia al ayuntamiento y la estabilidad de los funcionarios administrativos es alta, es relevante destacar la falta de un plan de formación durante la jornada laboral y la ausencia de facilidades para llevar a cabo esta formación en el horario de trabajo. Esta limitación no solo afecta el desarrollo de sus habilidades, sino que también impide que se respeten los derechos a la progresión en la carrera profesional y promoción interna. Se requiere considerar la implementación de un plan de formación accesible para el personal administrativo dentro de su jornada laboral para maximizar su contribución al ayuntamiento y garantizar la promoción interna adecuada.”*

*“Desconozco cualquier procedimiento de carrera profesional ni promoción interna en esta administración”*

*“Los sistemas no son objetivos ni transparentes”*

*“Nadie me ha informado de la carrera profesional, que yo sepa no existe en este Ayuntamiento”*

*“No existe carrera profesional en este Ayuntamiento como tal. Por lo demás considero equitativas las oportunidades.”*

*“No existe la carrera horizontal, la promoción del personal o la carrera profesional.”*



*“no existe la carrera profesional”*

*“No han sacado a concurso los puestos directivos para optar en igualdad de condiciones”*

*“No se informa a todos por igual, ni todos los procesos son iguales”*

*“Porque no se tienen en cuenta m3ritos distintos a los que publican pero que tambi3n son importantes a la hora de valorar cualidades aspectos relevantes en el trabajo”*

*“Solo cuenta el feeling con el superior”*

Entre las respuestas obtenidas se detecta que existe una percepci3n compartida sobre la falta de transparencia en los procesos de promoci3n y la inexistencia de la carrera profesional en la entidad.

No obstante, la administraci3n ha trasladado que est3 actualmente trabajando en el desarrollo de la Carrera Profesional para mejorar la situaci3n.

Ante la pregunta “¿Crees que se respetan tus derechos a participar en la consecuci3n de los objetivos atribuidos a la unidad donde prestas tus servicios?”, el 85,07% de las personas encuestadas responden que s3 (n=57) mientras el 14,93% (n=10) responde que no.



Entre los motivos apuntados por quienes responden que no encontramos:

*El departamento esta segmentado entre el personal funcionario interino y el personal laboral/eventual.*

*El pol3tico tiene una manera de pensar clasista y solo se relaciona con t3cnicos.*

*En ciertos temas, los de arriba toman las decisiones y los funcionarios acatamos.*

*Nadie me ha explicado los objetivos a cumplir.*

*No cuentan conmigo.*



*Se vulnera por interpretaci3n de personal que se cree Dios respecto al resto de trabajadores.*

*Tengo reducci3n de jornada por conciliaci3n de vida laboral y familiar pero no tengo reducci3n de tareas que corresponda a las horas que realizo.*

Entre las respuestas se evidencia que parte de las personas participantes comparte la percepci3n de existir diferencias, bien por nivel de responsabilidad o tipo de vinculaci3n, que impiden una participaci3n plena de todas las personas trabajadoras. Algunos comentarios se~alan tambi3n la falta de informaci3n acerca de los objetivos a cumplir y la ausencia de una reducci3n adecuada de la carga de trabajo acorde con la reducci3n de jornada por motivo de conciliaci3n.

La percepci3n de las personas encuestadas indica que en su mayori3a (65,67%) considera que la entidad tiene un sistema adecuado para la evaluaci3n del desempe~o; si embargo un porcentaje importante, el 31,3%, considera lo contrario.



A continuaci3n, se muestran los motivos por los que algunas personas no consideran que el sistema de evaluaci3n del desempe~o sea adecuado:

*Desconozco los indicadores que se evalúan en la productividad, ya que la coordinadora no me los ha expuesto y trabajado*

*Desconozco si lo tienen siquiera.*

*El sistema que tenemos se evalúa principalmente la puntualidad y la asistencia, y en muy poca medida la evaluaci3n del desempe~o, sin que haya unos objetivos.*

*Es que no hay informaci3n, ¿cómo se mide y evalúa mi trabajo? no lo sé*

*Existe un sistema de valoraci3n de la productividad, pero los criterios considero que no son los adecuados.*



*Faltan objetivos concretos y evaluables*

*No conozco el sistema de evaluaci3n del desempe1o.*

*Creo que no hay un sistema adecuado para la evaluaci3n del desempe1o del puesto de trabajo.*

*No existen documentos de seguimiento personalizados que permita evaluar y hacer seguimiento a los trabajadores con detalle.*

*No hay evaluaci3n.*

*No se evalúa.*

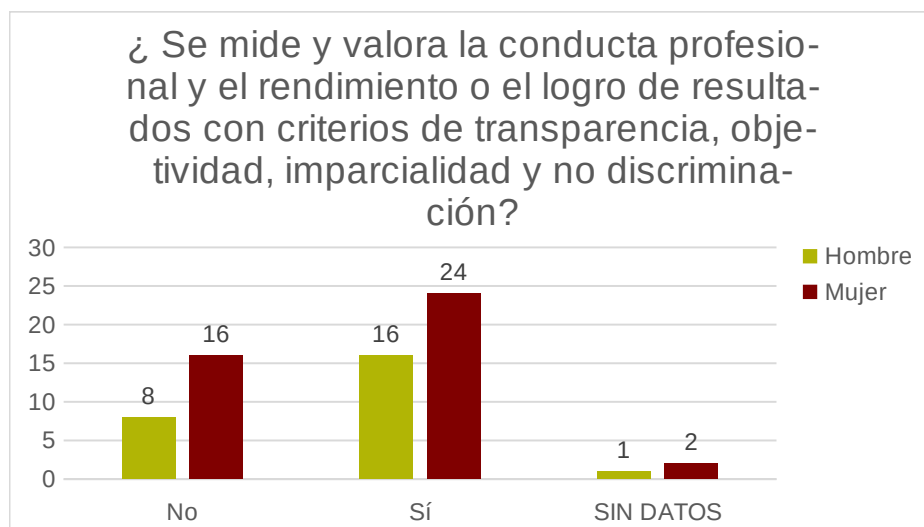
*No tengo muy claro c3mo se realiza la evaluaci3n del desempe1o. Lo que sí sé es que, si faltas por una enfermedad, por ejemplo, no te dan el complemento de la productividad entero. Creo que no debería ser un criterio único, puesto que hay otros mejores.*

En este caso, la mayoría de las respuestas indican el desconocimiento o la creencia en la inexistencia total del sistema de evaluaci3n de desempe1o. Por lo que se propone como mejora realizar una estrategia informativa sobre el asunto. Algunas respuestas más específicas señalan que consideran que los criterios no son específicos, que se evalúa principalmente la puntualidad y asistencia sin atender a otros factores y que no existe ninguna ficha de seguimiento de las personas trabajadoras para poder realizar la evaluaci3n.

No obstante, desde la administraci3n se hace hincapié en que el sistema de evaluaci3n de desempe1o es público, ya que viene del propio convenio y, se muestra de acuerdo en que hay que proponer una acci3n de mejora informativa – publicitaria.

Ante la pregunta “¿Se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados con criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminaci3n?” la mayoría, el 59,7% (n=40), responde positivamente, mientras un porcentaje menor pero significativo, el 35,8% (n=24) responde negativamente.





## 6. Condiciones de trabajo

En este eje se recopila mediante un estudio cuantitativo y cualitativo la informaci3n relativa a las condiciones de trabajo de todo el personal, considerando los aspectos generales que afecten al tiempo y horas de trabajo, el uso del teletrabajo o la estabilidad laboral. Se analizan datos relativos a la jornada de trabajo, medidas de prevenci3n de riesgos laborales con perspectiva de g3nero, intimidad en relaci3n con el entorno digital y desconexi3n, tipos de suspensiones o modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo en los 3ltimos a3os, entre otras cuestiones.

El an3lisis cuantitativo tal y como se viene advirti3ndo desde el inicio del documento, seguir3 la l3nea de los anteriores ejes, y versar3 sobre la plantilla estructural del Ayuntamiento sin contar con los contratos SOIB por la naturaleza rotativa de estos.

### Informaci3n facilitada por la Instituci3n

#### An3lisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Instituci3n ha facilitado la siguiente informaci3n:

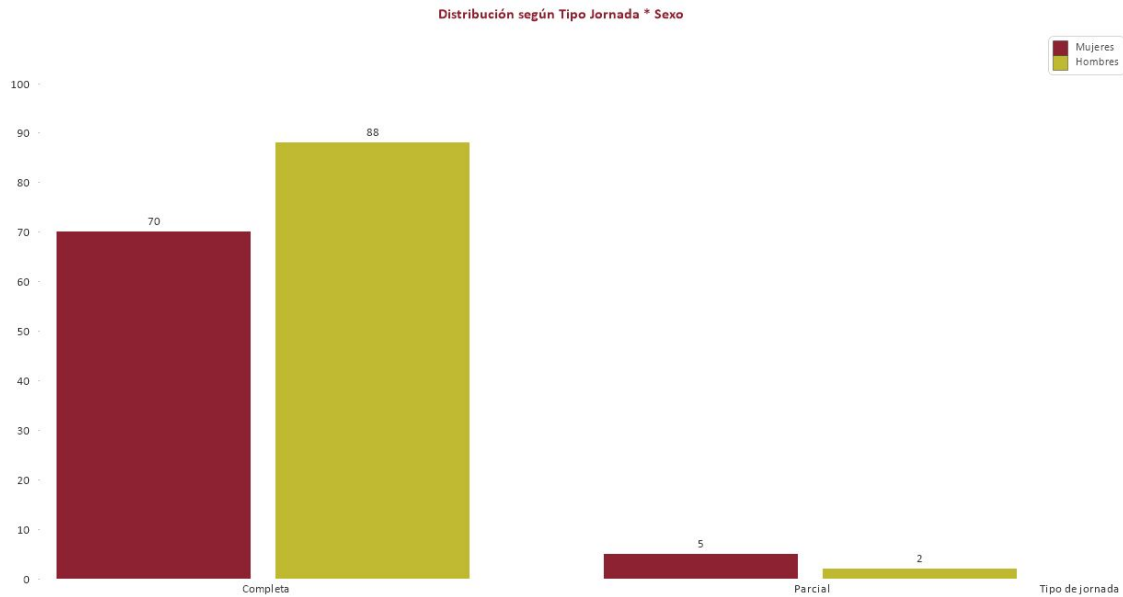
#### **Distribuci3n seg3n Tipo de Jornada**

La mayor3a del personal del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany est3 a jornada completa lo cual es de valorar positivamente. Ahora bien, en jornada parcial se encuentran ligeramente un mayor n3mero de mujeres (n=5) que hombres (n=2)





Las trabajadoras con jornada parcial se ubican en el grupo profesional A2, C1 y C2, mientras los dos trabajadores se distribuyen entre el grupo A1 y el AP.



Tipo de jornada	Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
Completa		<b>70</b>	<b>88</b>	<b>158</b>	<b>95,76%</b>	<b>44,30%</b>	<b>55,70%</b>
	Grupo A1	4	5	9	5,45%	44,44%	55,56%
	Grupo A2	12	12	24	14,55%	50,00%	50,00%
	Grupo AP	10	13	23	13,94%	43,48%	56,52%
	Grupo C1	17	50	67	40,61%	25,37%	74,63%
	Grupo C2	27	8	35	21,21%	77,14%	22,86%
Parcial		<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>4,24%</b>	<b>71,43%</b>	<b>28,57%</b>
	Grupo A1	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo A2	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
	Grupo AP	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C1	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	Grupo C2	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%

- **Distribuci3n de horas semanales**

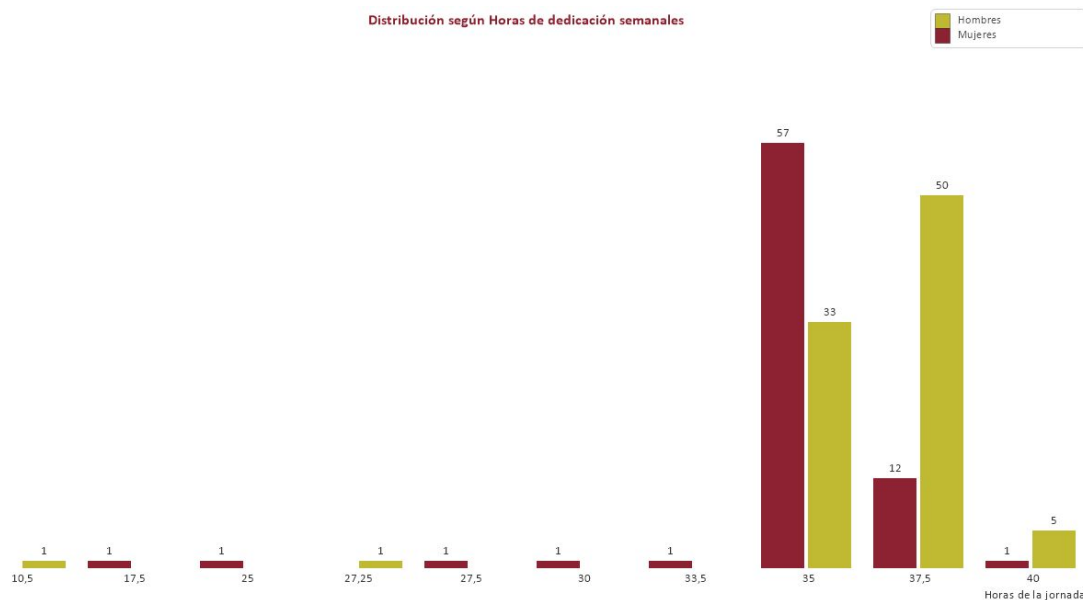
Las personas situadas en los tramos entre 1 hora y 30 est3n a jornada parcial. Cuatro mujeres, 2 de ellas funcionarias de carrera y dos como personal laboral con contrato indefinido, y dos funcionarios.

Jornada (H)	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>



De 1 a 10,5	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
De 11 a 20,5	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
De 21 a 30,5	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
De 31 a 40,5	71	88	159	96,36%	44,65%	55,35%

Distribuci3n segun Horas de dedicaci3n semanales



Destacan un hombre en el tramo de 1 a 10,5 horas semanales distribuidas en el grupo A1 y una mujer en el tramo de 11 a 20,5 C1.

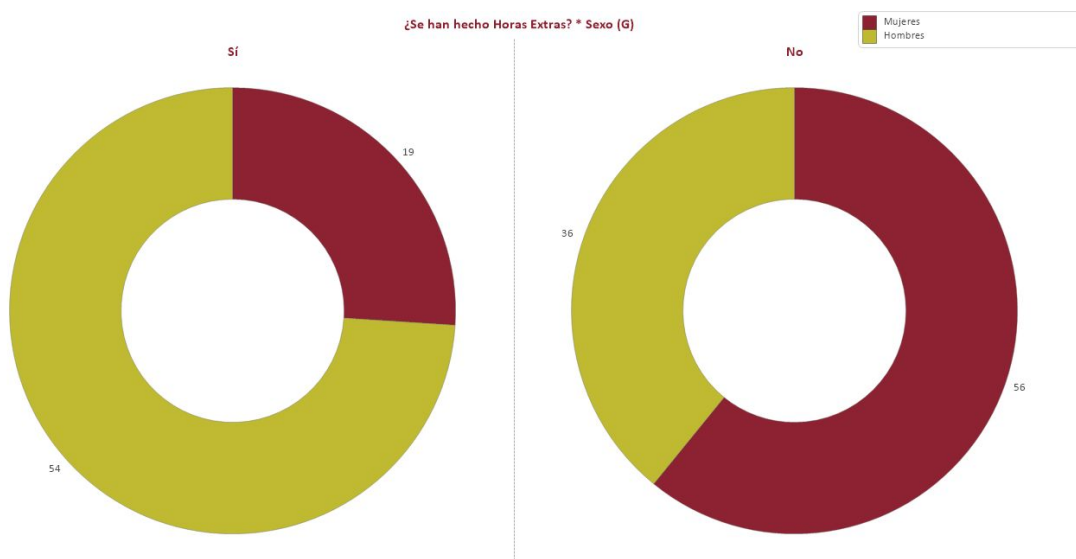
Jornada (H)	Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
De 1 a 10,5		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,61%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	Grupo A1	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
De 11 a 20,5		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,61%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	Grupo C1	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
De 21 a 30,5		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2,42%</b>	<b>75,00%</b>	<b>25,00%</b>
	Grupo A2	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
	Grupo AP	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C2	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
De 31 a 40,5		<b>71</b>	<b>88</b>	<b>159</b>	<b>96,36%</b>	<b>44,65%</b>	<b>55,35%</b>
	Grupo A1	4	5	9	5,45%	44,44%	55,56%
	Grupo A2	13	12	25	15,15%	52,00%	48,00%
	Grupo AP	10	13	23	13,94%	43,48%	56,52%
	Grupo C1	17	50	67	40,61%	25,37%	74,63%
	Grupo C2	27	8	35	21,21%	77,14%	22,86%



- **Distribuci3n horas extras**

De 73 personas que realizan horas extraordinarias, el 26,03% (n= 19) son mujeres y el 73,97% (n= 54) son hombres.

Horas Extras	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
S3	19	54	73	44,24%	26,03%	73,97%
No	56	36	92	55,76%	60,87%	39,13%



Por tramos, la tabla queda representada del siguiente modo:

La mayor3a de los hombres acumulan horas extraordinarias por encima de las 50 hasta las 400. Concretamente destacan los casos de 7 hombres con horas extras en el tramo de las 201 a 300 y de 8 hombres con entre 301 a 400 horas extras acumuladas. En el caso de las mujeres destacan 2 mujeres por encima de las 200 horas extras, concretamente una en el tramo 201-300 y otra en el de 301-400.

Horas Extras	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>19</b>	<b>53</b>	<b>72</b>	<b>100,00%</b>	<b>26,39%</b>	<b>73,61%</b>
1-10	6	4	10	13,89%	60,00%	40,00%
11-20	3	3	6	8,33%	50,00%	50,00%
21-30	1	1	2	2,78%	50,00%	50,00%
31-40	3	1	4	5,56%	75,00%	25,00%
41-50	2	2	4	5,56%	50,00%	50,00%
51-100	2	12	14	19,44%	14,29%	85,71%
101-200	0	15	15	20,83%	0,00%	100,00%
201-300	1	7	8	11,11%	12,50%	87,50%

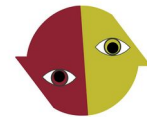


301-400	1	8	9	12,50%	<b>11,11%</b>	88,89%
---------	---	---	---	--------	---------------	--------

La mayoría del personal que acumula horas extras pertenece al grupo C1, y concretamente al departamento de Policía Local. Como consecuencia se detecta un marcado desequilibrio fruto del impacto en la remuneraci3n desagregada por sexo.

Horas Extra	Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>53</b>	<b>72</b>	<b>43,64%</b>	<b>26,39%</b>	<b>73,61%</b>
1-10		<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>6,06%</b>	<b>60,00%</b>	<b>40,00%</b>
	Grupo A2	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
	Grupo AP	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	Grupo C1	1	3	4	2,42%	25,00%	75,00%
	Grupo C2	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
11-20		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3,64%</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
	Grupo A1	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	Grupo AP	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C1	1	2	3	1,82%	33,33%	66,67%
	Grupo C2	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
21-30		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1,21%</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
	Grupo AP	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C2	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
31-40		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2,42%</b>	<b>75,00%</b>	<b>25,00%</b>
	Grupo AP	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C1	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	Grupo C2	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
41-50		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2,42%</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
	Grupo AP	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C1	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
	Grupo C2	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
51-100		<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>8,48%</b>	<b>14,29%</b>	<b>85,71%</b>
	Grupo A1	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	Grupo AP	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C1	1	10	11	6,67%	9,09%	90,91%
	Grupo C2	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
101-200		<b>0</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>9,09%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	Grupo A2	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo AP	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C1	0	12	12	7,27%	0,00%	100,00%
	Grupo C2	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
201-300		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>4,85%</b>	<b>12,50%</b>	<b>87,50%</b>
	Grupo C1	1	7	8	4,85%	12,50%	87,50%
301-400		<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>5,45%</b>	<b>11,11%</b>	<b>88,89%</b>
	Grupo A2	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C1	1	7	8	4,85%	12,50%	87,50%

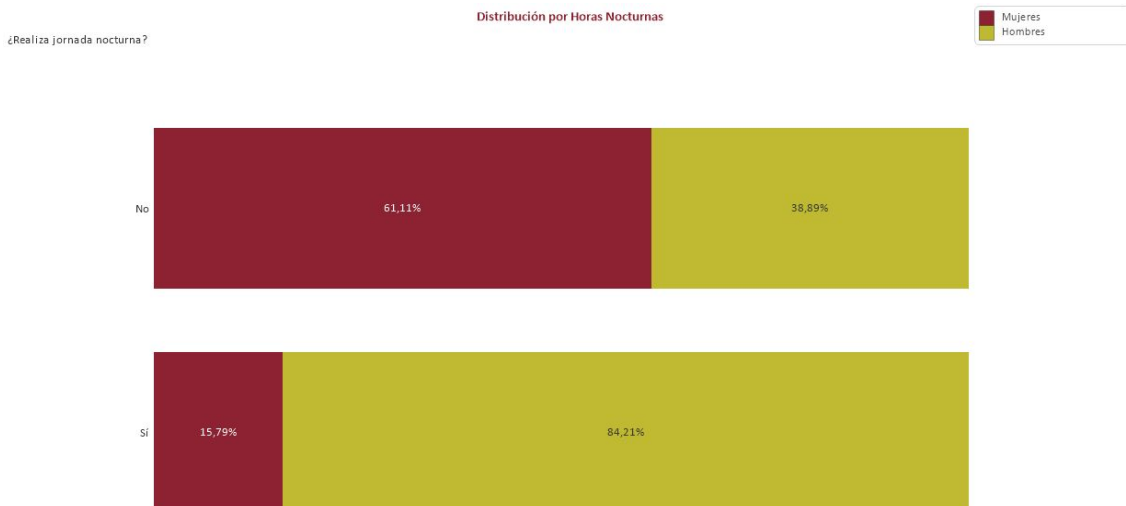




- **Distribución jornada nocturna**

En cuanto a la jornada nocturna la diferencia entre trabajadores y trabajadoras es significativa (M=9, H=48). Esto se debe a que la jornada nocturna se realiza dentro del departamento de Policía Local, un departamento fuertemente masculinizado con 82,76% de presencia masculina sobre el total (H=48 y M=10). Este se distribuye en los grupos y subgrupos A2, C1 y C2.

Jornada Nocturna	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
No	66	42	108	65,45%	61,11%	38,89%
Sí	9	48	57	34,55%	15,79%	84,21%



Jornada Nocturna	Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>165</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
No		<b>66</b>	<b>42</b>	<b>108</b>	<b>108</b>	<b>61,11%</b>	<b>38,89%</b>
	Grupo A1	4	6	10	10	40,00%	60,00%
	Grupo A2	15	9	24	24	62,50%	37,50%
	Grupo AP	10	14	24	24	41,67%	58,33%
	Grupo C1	14	6	20	20	70,00%	30,00%
	Grupo C2	23	7	30	30	76,67%	23,33%
Sí		<b>9</b>	<b>48</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>15,79%</b>	<b>84,21%</b>
	Grupo A2	0	3	3	3	0,00%	100,00%
	Grupo C1	4	44	48	48	8,33%	91,67%
	Grupo C2	5	1	6	6	83,33%	16,67%



- **Distribuci3n de ausencias**

Se registra una cantidad equilibrada de hombres y mujeres con alguna ausencia justificada (m=25 y h=26)). El n3mero m3s grande de ausencias asciende a 17 de un trabajador.

N3 Ausencias justificadas	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
10	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
17	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
7	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%
1	7	11	18	10,91%	38,89%	61,11%
0	50	64	114	69,09%	43,86%	56,14%
5	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
3	4	3	7	4,24%	57,14%	42,86%
2	7	4	11	6,67%	63,64%	36,36%
4	4	2	6	3,64%	66,67%	33,33%
6	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%

3nicamente se registra 1 funcionario con 5 faltas no justificadas entre 41 y 45 a3os, con hijos/as no dependientes (mayores de 12 a3os) y perteneciente al departamento de Polic3a Local.

N3 Ausencias no justificadas	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
0	75	89	164	99,39%	45,73%	54,27%
5	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%

N3 Ausencias no justificadas	Rango Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
	5	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,61%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	41 - 45	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%

N3 Ausencias no justificadas	Tipo de vinculaci3n	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	5	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	Personal funcionario de carrera	0	1	1	100,00%	0,00%	100,00%



Nº Ausencias no justificadas	Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	5	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	Policía Local	0	1	1	100,00%	0,00%	100,00%

Nº Ausencias no justificadas	Situaci3n Familiar	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	5 Tienen Descendientes No Dependientes	0	1	1	100,00%	0,00%	100,00%

- **Suspensi3n**

No hay nadie en suspensi3n de contrato.

Suspensi3n	Motivo Suspensi3n 1	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
No		75	90	165	100%	45,45%	54,55%

- **Puesta a Disposici3n**

El Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany no tiene personal puesta a disposici3n.

Puesta a Disposici3n	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
No	75	90	165	100%	45,45%	54,55%

- **Teletrabajo**

Según los datos aportados en la herramienta Excel, no hay ninguna persona trabajadora en todo el ayuntamiento que desarrolle su puesto en teletrabajo, durante la totalidad de su jornada laboral semanal.

TeleTrabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
No	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%

Sin embargo, este dato se justifica en que la modalidad del teletrabajo no está acordada oficialmente, ya que todavía está pendiente el establecer un reglamento que lo regule.



Aun así, actualmente se tiene en cuenta el teletrabajo de manera interna. Los trabajadores y las trabajadoras se ponen de acuerdo con su jefe o jefa de departamento para acordar la posibilidad de desarrollar su jornada con trabajo parcial y flexible siempre y cuando las condiciones lo permitan.

## **Análisis cualitativo**

**Y en el plano del análisis cualitativo**, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

### **Cuestiones relacionadas con el trabajo a distancia y el teletrabajo:**

Actualmente la organización no ha regulado aquellos trabajos que se pueden desarrollar a distancia. Por ende, no se proporcionan teléfonos móviles a la plantilla u ordenadores portátiles para trabajar a distancia.

Tampoco se han identificado los puestos realizables a distancia y telepresencial de acuerdo con el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

En consecuencia, la organización no ha informado ni garantizado a la plantilla el derecho a la intimidad y a la desconexión digital, ni se han realizado evaluaciones sobre la satisfacción de la plantilla en materia de teletrabajo.

Desde la consultora se recomienda identificar que puestos de trabajo pueden desarrollarse en la modalidad del teletrabajo y favorecer a la plantilla esta opción. Y es que, aunque en los posteriores cuestionarios a la plantilla se manifiesta que algunas personas desarrollan parte de su trabajo en esta modalidad, en los datos cuantitativos de la organización no aparecen registrados.

### **En materia de riesgos laborales:**

La organización relata que, en los últimos 4 años, se han evaluado las necesidades en materia mobiliaria y de prevención de riesgos laborales en la plantilla y se han comprendido los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras, así como medidas de prevención y protección para eliminar o reducir los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras.

Así mismo, se han identificado puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y como consecuencia se ha adaptado técnicamente algún puesto de trabajo por este mismo motivo. También se ha reducido el tiempo de trabajo por las mismas condiciones y por riesgo durante la lactancia. A parte, se han concedido permisos disfrutados por riesgo en periodo de gestación.

No se ha suprimido el trabajo nocturno o a turnos a alguna trabajadora por razón de riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia, ya que no aplica.

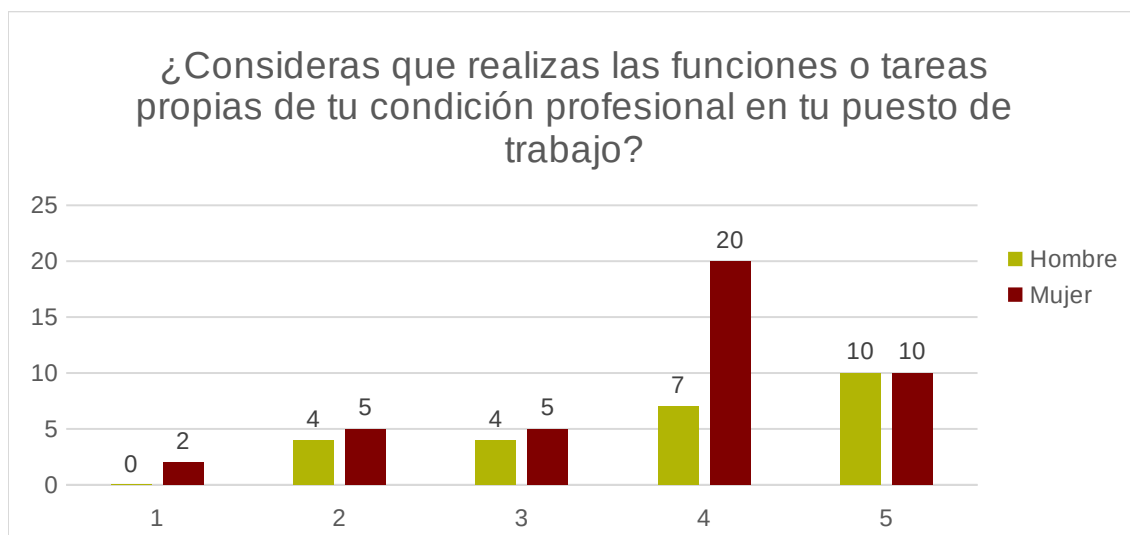


Por último, se ha dejado constancia de que existen medidas relativas a la PRL que suponen una mejora a lo que establece la ley, lo que se valora positivamente y se recomienda mantener en el tiempo.

## Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a las condiciones de trabajo:

La mayoría del personal de plantilla encuestado parece estar de acuerdo con que desarrollan las funciones o tareas propias de la condición profesional de su puesto de trabajo.

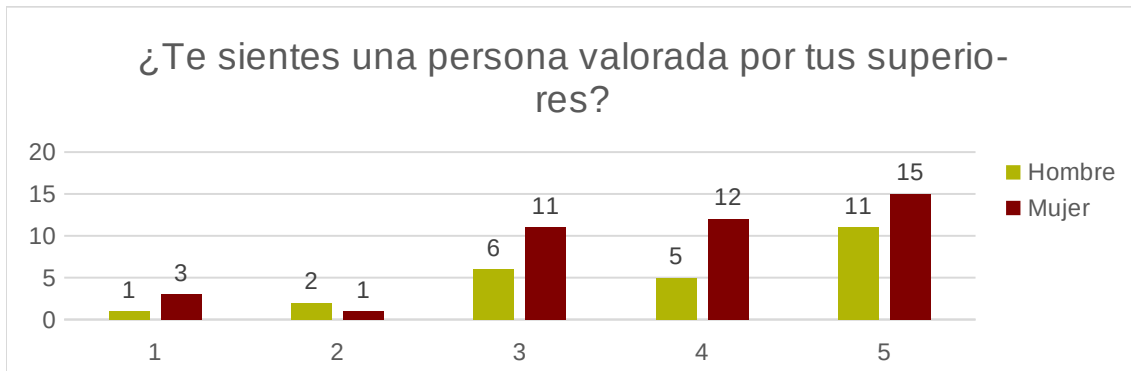


Así mismo, el cómputo general del personal se siente valorado por sus compañeros y compañeras, a excepción de 1 hombre y una mujer que no están de acuerdo en que exista dicha valoración.

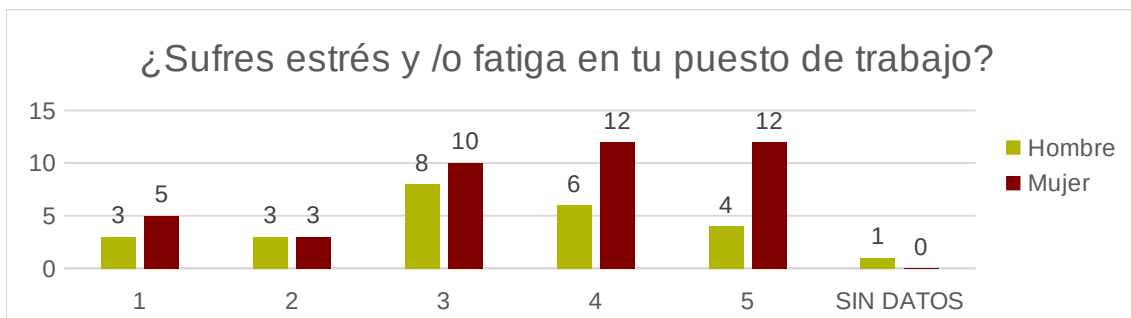


Se observa la misma tendencia cuando se pregunta por los superiores, matizando que aumenta levemente la cantidad de personas que no se sienten valoradas.





En cuanto al estrés o la fatiga dentro del trabajo, la mayoría dice sufrirlo. Destaca la cantidad de mujeres que responden afirmativamente, muy superior en número a los hombres. Se recomienda elaborar un cuestionario sobre la satisfacción del personal dentro de la organización, para detectar las causas.



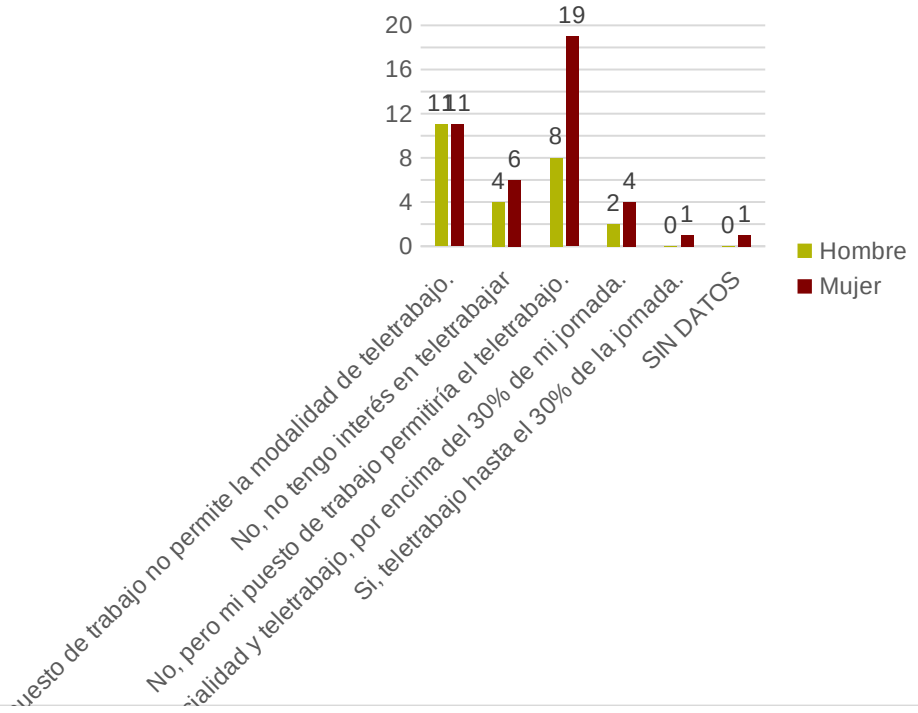
Cuando se pregunta por el teletrabajo, la inmensa mayoría responde que no. Aun así, de los datos obtenidos, destacan 19 mujeres que pese a responder no, afirman que su puesto de trabajo permitiría el teletrabajo. De las personas que responden que sí, valoran positivamente la experiencia a excepción de dos hombres.

Se recomienda acondicionar los puestos de trabajo para que pueda implementarse esta modalidad en aquellos puestos donde fuera posible y una vez hecho, sería recomendable difundir una encuesta de satisfacción en materia de teletrabajo.

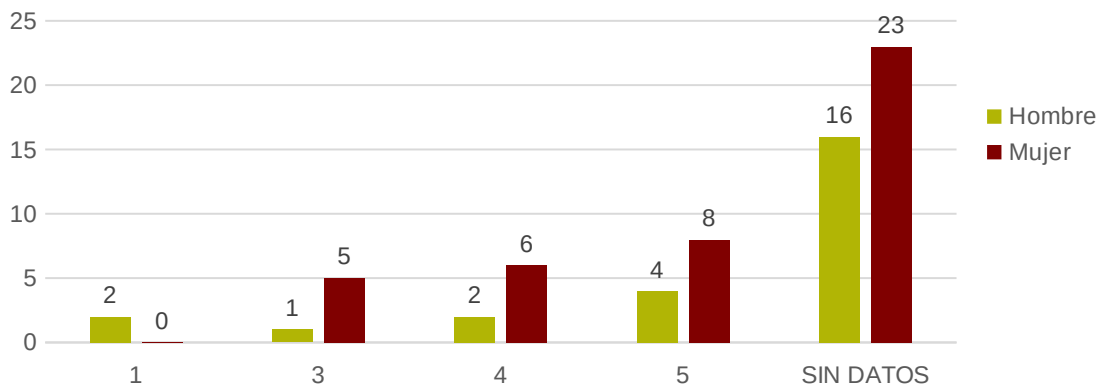




En la actualidad, ¿desarrollas total o parcialmente tu jornada laboral a distancia, en la modalidad teletrabajo?

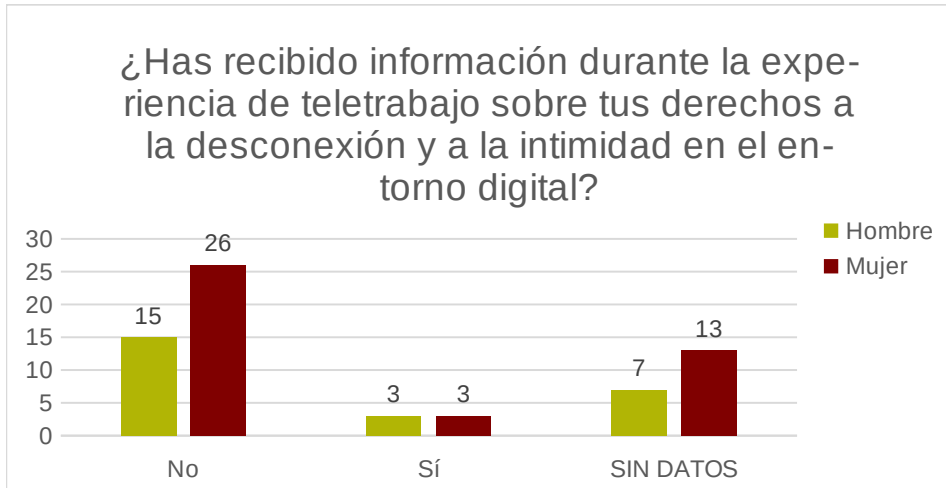


En caso afirmativo, valora del 1 al 5 tu experiencia en el teletrabajo:

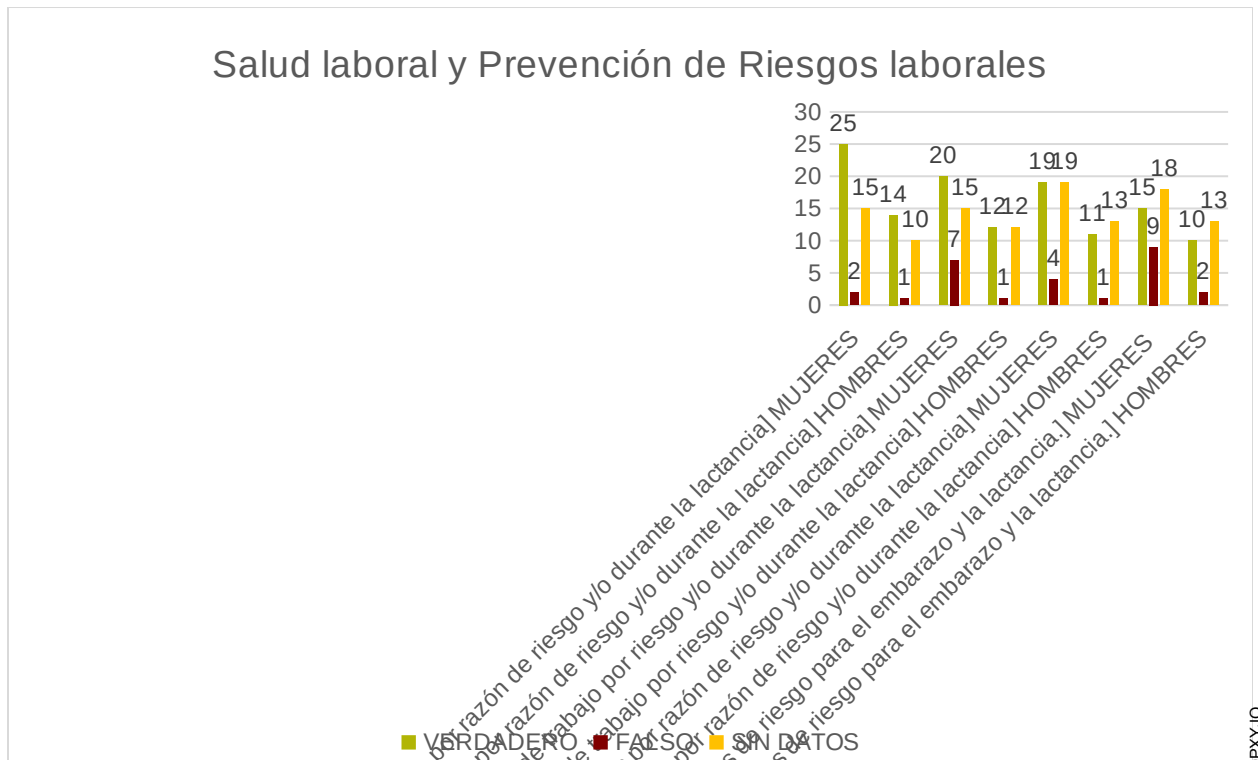


Solo tres trabajadores y tres trabajadoras han recibido información durante la experiencia de teletrabajo sobre los derechos a la desconexión y a la intimidad en el entorno digital. Menos personas de las que han respondido desarrollar parcialmente su función laboral en esta modalidad.



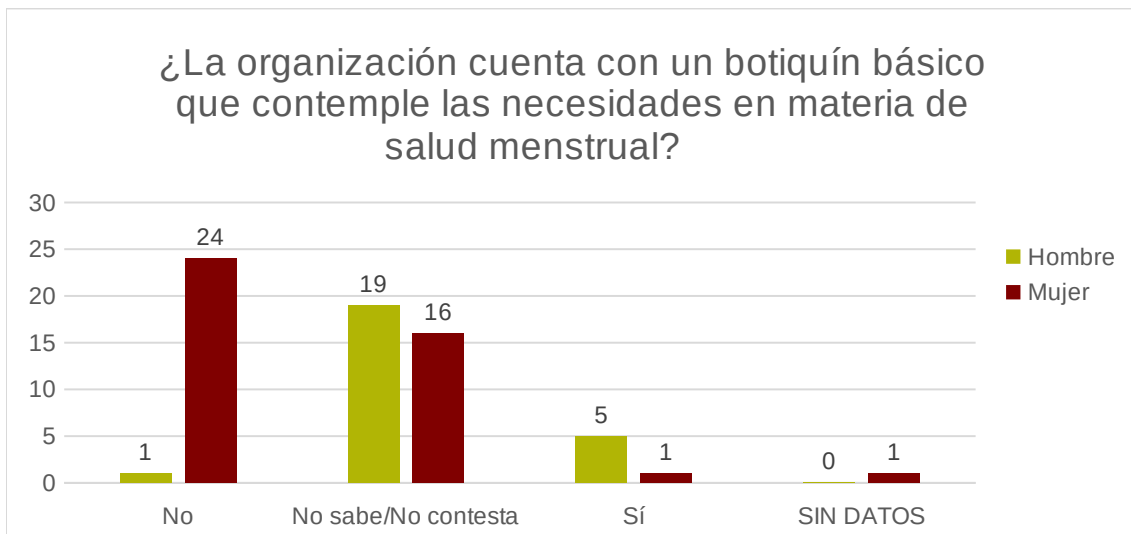
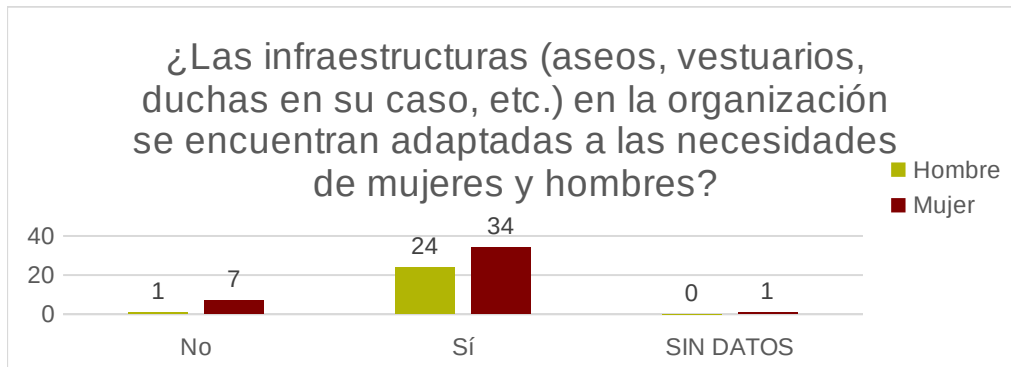


La mayor parte de las respuestas registradas de hombres y mujeres sobre las preguntas en relaci3n a la salud laboral y prevenci3n de riesgos durante la lactancia o el embarazo, son muy similares en n3mero a la hora de responder favorablemente y de mostrar su desconocimiento sobre la materia.

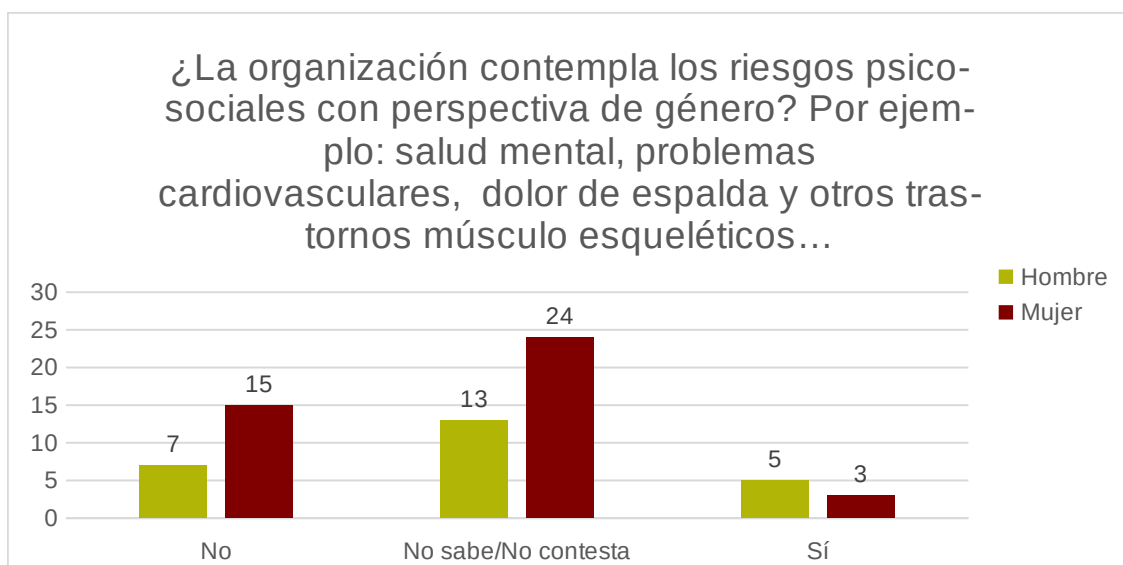


Ahora bien, pese a que 24 trabajadores y 34 trabajadoras afirman que las infraestructuras en la organizaci3n se encuentran adaptadas a las necesidades de mujeres y hombres por igual, 24 mujeres manifiestan que el Ayuntamiento no cuenta con un botiquín b3sico de salud menstrual. Mientras, 19 encuestados y 16 encuestadas manifiestan su desconocimiento en torno a esto.





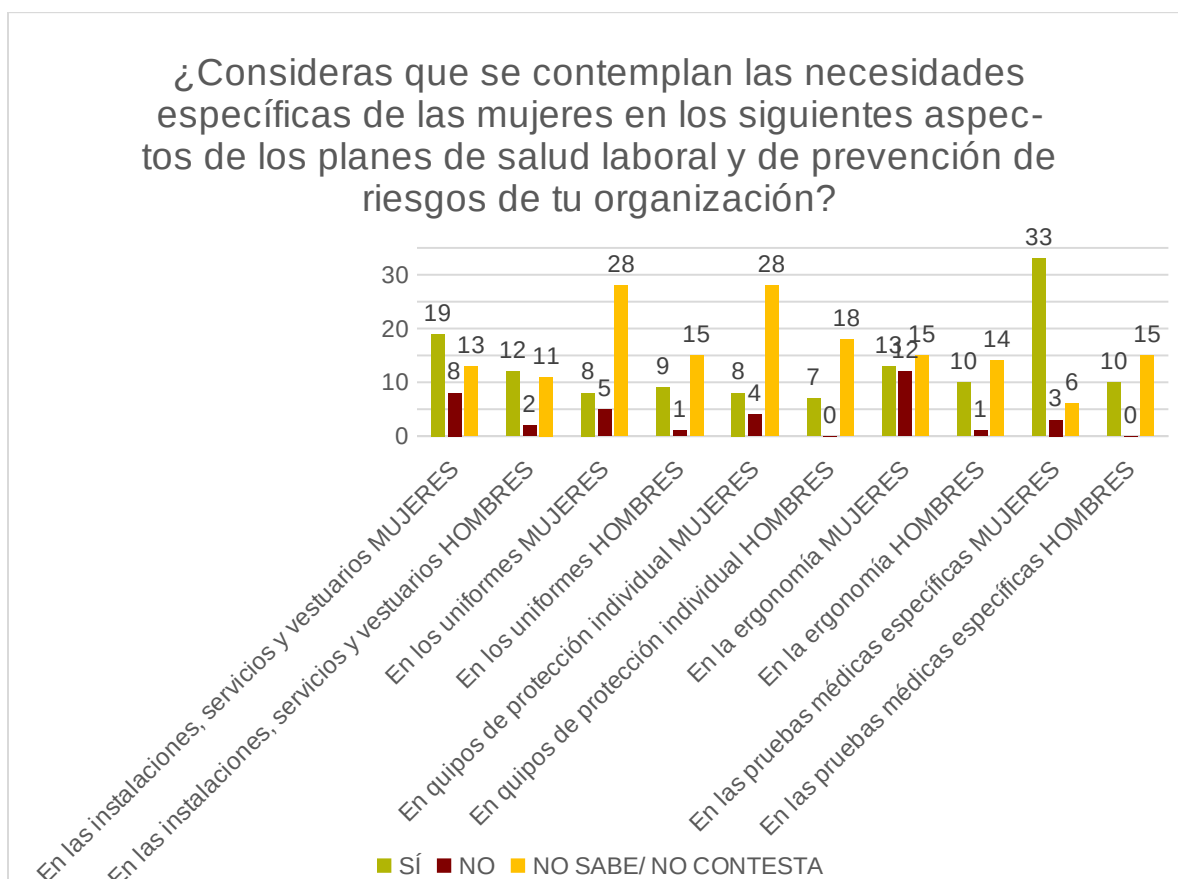
Ante la pregunta de si la organización contempla los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género 15 mujeres y 7 hombres dicen que no, mientras 24 de ellas y 13 de ellos dicen no saberlo. Solo 5 trabajadores y 3 trabajadoras lo consideran cierto.



Por último, ante todo destaca la cantidad de personas de ambos sexos que no saben si la administración contempla las necesidades específicas de las mujeres en los siguientes



aspectos de los planes de salud laboral y de prevenci3n de riesgos: En las instalaciones, servicios y vestuarios, uniformes, ergonomía, equipos de protecci3n individuales y en las pruebas m3dicas específcas. Sin embargo, en este último aspecto sí resalta la numerosa respuesta femenina (n=33) afirmando tener en cuenta dichas necesidades. Por lo que se recomienda a mayor abordamiento de la normativa legal, integrar la perspectiva de género en el Plan de PRL.



## 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliaci3n y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Se analizan las medidas implantadas por la entidad pública para facilitar la conciliaci3n y promover el ejercicio responsable de dichos derechos, los canales y criterios de informaci3n y comunicaci3n utilizados para informar al personal sobre los derechos de conciliaci3n, los permisos y excedencias utilizados en el último año y el análisis del modo en que afectan a las



personas con responsabilidades con ascendientes o descendientes, entre otras cuestiones. Se recuerda que el an3lisis de los datos se dirige a la plantilla estructural (sin contar con los contratos SOIB de formaci3n y aprendizaje.)

## Informaci3n facilitada por la Instituci3n

### An3lisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Instituci3n ha facilitado la siguiente informaci3n:

- Situaci3n Familiar

Teniendo en cuenta la desagregaci3n por sexos, el caso del personal con descendientes no dependientes el n3mero de mujeres (n=25) y hombres (n=22) es bastante similar. Mientras, se aprecia una mayor diferencia entre sexos en el personal sin responsabilidades familiares (m=29 y h=43).

En cuanto a los descendientes dependientes, es decir, a hijos menores de 12 a3os o con alg3n grado de dependencia, se registra un n3mero similar de mujeres (n=20) y de hombres (n=24).

Cabe destacar que 2 trabajadores y una trabajadora est3n a cargo de ascendientes dependientes.

Situaci3n Familiar	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
Tienen Descendientes No Dependientes	25	22	47	28,48%	53,19%	46,81%
Tienen Descendientes Dependientes	20	24	44	26,67%	45,45%	54,55%
No Tienen Responsabilidades Familiares	29	43	72	43,64%	40,28%	59,72%

¿Cuida de personas dependientes? (no menores)	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
No	74	88	162	98,18%	45,68%	54,32%
Sí	1	2	3	1,82%	33,33%	66,67%



- **Excedencia**

Del total de la plantilla, son 8 trabajadoras y 9 trabajadores entre 31 y 65 a1os.

Excedencia	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Excedencia	8	9	17	9,7%	47,05%	52,9%

Excedencia	Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
		8	9	17	100,00%	48,00%	52,00%
Excedencia	31 - 35	1	1	2	11,76%	50,00%	50,00%
Excedencia	46 - 50	2	2	4	23,52%	50,00%	50,00%
Excedencia	36 - 40	2	2	4	23,52%	50,00%	50,00%
Excedencia	41 - 45	1	1	2	11,76%	50,00%	50,00%
Excedencia	51 - 55	1	2	3	17,64%	33,33%	66,66%
Excedencia	56-65	1	1	2	11,76%	50,00%	50,00%

Respecto al 1rea destaca por cantidad 5 hombres en policia local, quienes lideran el grupo C1, y 3 mujeres en servicios sociales. Mientras, y respecto a las excedencias analizadas por grupos profesionales se detecta paridad absoluta dentro del grupo A2 (M=3, H=3) y A1 (M=1, H=1):

Excedencia	1rea	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
		8	9	17	100,00%	48,00%	52,00%
Excedencia	Policia Local	0	5	5	29,41%	0,00%	100,00%
Excedencia	Servicios Sociales	3	0	3	17,64%	100,00%	0,00%
Excedencia	OAC	1	0	1	5,88%	100,00%	0,00%
Excedencia	Secretaria General	2	1	3	17,64%	66,66%	33,33%
Excedencia	Intervenci3n	0	1	1	5,88%	0,00%	100%
Excedencia	Urbanismo	1	2	3	17,64%	33,33%	66,66%
Excedencia	Deportes	1	0	1	5,88%	100,00%	0,00%

Excedencia	Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
		8	9	17	100,00%	75,00%	25,00%
Excedencia	Grupo C1	1	5	6	35,29%	16,67%	83,33%
Excedencia	Grupo C2	2	0	2	11,72%	100,00%	0,00%
Excedencia	Grupo A2	3	3	6	35,29%	50,00%	50,00%
Excedencia	Grupo A1	1	1	2	11,72%	50,00%	50,00%
Excedencia	Grupo AP	1	0	1	5,88%	100%	0,00%

De los datos obtenidos, destacan 4 agentes de policia hombres en excedencia, 2 educadoras sociales y 2 auxiliares administrativas. En el resto de los puestos de trabajo solo se registra una persona por caso.

Excedencia	Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
		8	9	17	100,00%	75,00%	25,00%



Excedencia	Agente Policía Local (M/T/N)	0	4	4	23,53%	0,00%	100%
Excedencia	Oficial Policía Local (M/T/N)	0	1	1	5,88%	0,00%	100%
Excedencia	Trabajador/A Social	1	0	1	5,88%	100,00 %	0,00%
Excedencia	Ingeniero/a actividades y urbanismo	0	1	1	5,88%	0,00%	100%
Excedencia	Jefe/a Gestión económica y presupuesto	0	1	1	5,88%	0,00%	100%
Excedencia	Secretario/a	0	1	1	5,88%	0,00%	100%
Excedencia	Técnico/a Urbanismo y actividades	0	1	1	5,88%	0,00%	100%
Excedencia	Técnico/A jurídico servicios generales	1	0	1	5,88%	100%	0,00%
Excedencia	Subalterno/A – Notificador/A	1	0	1	5,88%	100%	0,00%
Excedencia	Auxiliar Administrativo/A	2	0	2	11,76%	100,00 %	0,00%
Excedencia	Educador/A social	2	0	2	11,76%	100,00 %	0,00%
Excedencia	Administrativo/A Urbanismo y actividades	1	0	1	5,88%	100,00 %	0,00%

Del análisis de los motivos de excedencia se destaca que existen únicamente dos: Excedencia por Cuidado de Hijos (26,53%) y Excedencia Voluntaria o Forzosa (76,47%). En el primer caso, excedencia por cuidado de hijos, el 75% de las bajas registradas han sido causadas por mujeres (n=3). En el segundo caso, excedencia voluntaria o forzosa, la mayoría (61,54%) las han causado hombres (n=8).

Motivo del Excedencia	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>100,00%</b>	<b>47,06%</b>	<b>52,94%</b>
Baja Excedencia Cuidado Hijos	3	1	4	23,53%	75,00%	25,00%
Baja Por Excedencia Voluntaria O Forzosa	5	8	13	76,47%	38,46%	61,54%

- **Medidas de conciliación**

Al analizar la naturaleza de los mecanismos de conciliación utilizados, valoramos el impacto que los mismos tienen en las retribuciones, las promociones, las condiciones de trabajo, las categorías profesionales, y en definitiva la carrera profesional, se observa que no todos los mecanismos de conciliación tienen la misma incidencia. Se ha establecido una clasificación para diferenciar los distintos mecanismos de conciliación existentes.

<b>MECANISMOS</b>	Permisos de conciliación que no tendrán consecuencias en las
-------------------	--



<b>BLANDOS</b>	retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional ni en la carrera profesional de quien los utilice, como son la maternidad, paternidad, lactancia, flexibilidad, bolsas de horas, días o mecanismos análogos, etc.
<b>MECANISMOS INTERMEDIOS</b>	Mecanismos de conciliación cuyo impacto en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice todavía no se conoce, ya que están pendientes de análisis en la organización o entidad diagnosticada, y todavía no existen conclusiones académicas post-covid contundentes, como por ejemplo el teletrabajo y el trabajo a distancia.
<b>MECANISMOS DUROS</b>	Permisos de conciliación que tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice, como son las reducciones de jornada, las excedencias no remuneradas por cuidados, etc.

A partir de esta clasificación, los mecanismos de conciliación utilizados por la organización se distribuyen por sexo del siguiente modo:

Medidas	Número	Descripción	Observaciones
Vida Personal y Laboral	Nº 1	Personas con reducción de jornada que tienen una nómina de acuerdo al porcentaje de su jornada laboral	Cuidado de hijos/as menores de edad
Flexibilidad Horaria	Nº 2	Personas que cumplen su jornada laboral completa en diferentes horarios a los establecidos en su puesto de trabajo	Cuidado de hijos/as menores de edad
Turno Fijo	Nº 3	Personas que cumplen su jornada laboral completa en un horario fijo (Departamento de Policía Local turnos M/T/N) a los establecidos en su puesto de trabajo.	Cuidado de hijos/as menores de edad

Mientras la número 2 y la 3 se presentan como mecanismos blandos, la medida número 1 reducción de jornada pertenece al grupo de mecanismos duros por tener consecuencias directas en las retribuciones percibidas.

Del total de la plantilla 9 mujeres y 3 hombres hacen disfrute de estas medidas de conciliación.

Conciliación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
--------------	---------	---------	-------	-----------	-----------	-----------



	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
Sí	9	3	12	7,27%	75,00%	25,00%
No	66	87	153	92,73%	43,14%	56,86%

Cabe destacar que la mayoría de las trabajadoras (n=6) se acogen a la reducción de jornada, 5 de ellas con menores dependientes a su cargo (menores de 12 años) y una con hijos/as.

Reducción de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Sí	6	1	7	4,24%	85,71%	14,29%

Flexibilidad horaria	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Sí	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%

Turno fijo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Sí	1	2	3	1,82%	33,33%	66,67%

## **Análisis cualitativo**

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

Las estrategias de conciliación de la vida laboral y familiar que la organización lleva a cabo son aquellas establecidas en el pacto y en el convenio.

La organización cuenta que no ha realizado acciones de divulgación de los mecanismos de conciliación legales y dispuestos por la organización, por lo que se recomienda una campaña de difusión a la plantilla. Sin embargo, si ha publicado en el portal del empleado las medidas de conciliación a su disposición.

Cabe destacar positivamente que se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación: se flexibiliza su uso, se amplía el permiso o se pactan nuevos permisos.

Además, las personas con responsabilidades de cuidado en la organización tienen cambios en las funciones, distribuciones irregulares de jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o desplazamientos, bajo consenso con los interesados y mayormente a petición de los mismos.



En cuanto a los varones de la administraci3n, no se incorporan medidas que fomenten su corresponsabilidad. Se recomienda implementar una medida de sensibilizaci3n a la plantilla en materia de cuidados corresponsables.

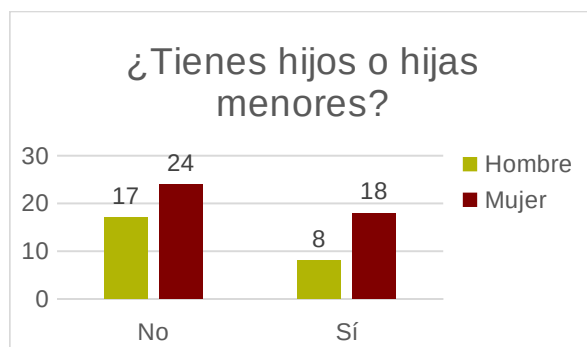
Ahora bien, para para el ejercicio de los derechos de conciliaci3n, se exige comunicaci3n formal escrita.

## Informaci3n facilitada por la plantilla

En este apartado se analizar3 la informaci3n proporcionada por la plantilla. A continuaci3n, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal y laboral:

De la totalidad del personal encuestado, 18 trabajadoras y 8 trabajadores tienen hijos o hijas menores de edad.

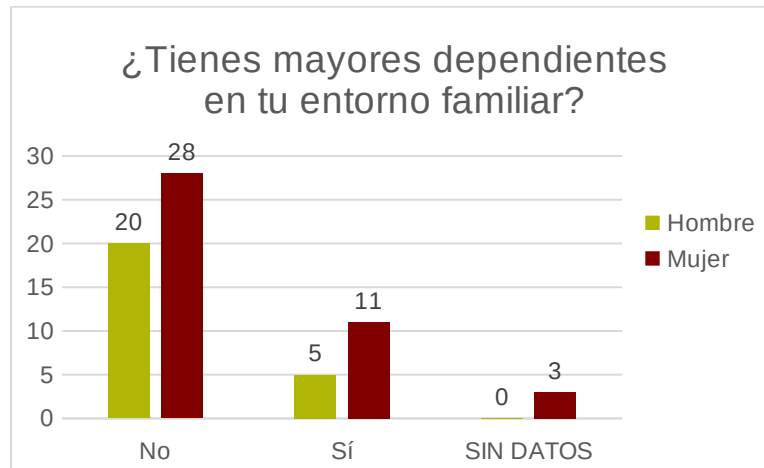
Por lo general, la mayor cantidad de hombres y mujeres se ocupan de llevar a sus hijas/as al colegio, extraescolares, actividades diversas, consulta m3dica, as3 como de comprar material escolar, ropa... y cuidarlos cuando est3n enfermos y no pueden asistir al colegio. En el caso de no ocuparse de estas tareas 4 hombres y 3 mujeres dicen delegar en su pareja. Un n3mero elevado de personas respecto a las diferentes opciones que se muestran a continuaci3n.



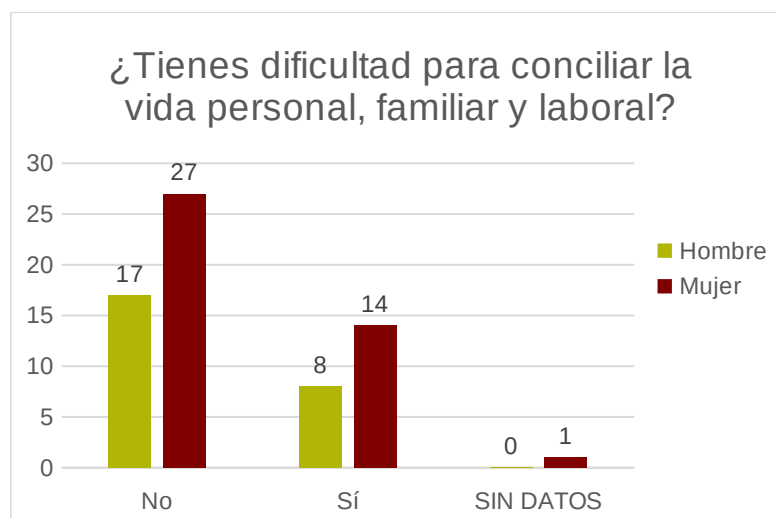
11 mujeres y 5 hombres tienen a su cargo mayores dependientes en el entorno familiar. La mayor3a del personal encuestado se encarga de llevar a sus mayores dependientes a la consulta m3dica cuando es preciso y de mantener el contacto.

Las personas que se encargan exclusivamente de los cuidados, en caso de no poder acuden a otros miembros del entorno familiar, su pareja o a personas u organizaciones externas.



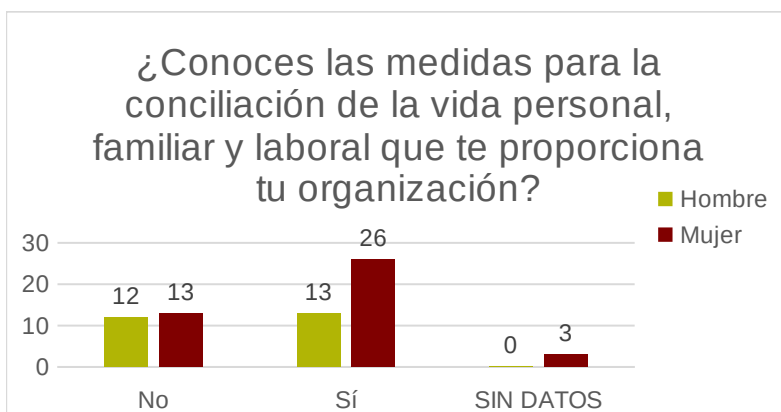


Cerca del doble de personas consideran no tener dificultades a la hora de conciliar la vida personal, familiar y laboral (M=27, H=17), respecto de las que sí (M=14, H=8). Sin embargo, sigue siendo un número representativo a tener en cuenta para analizar el porqué de dichas dificultades.



12 mujeres y 13 hombres dicen desconocer las medidas para la conciliación que proporciona la organización. En el caso de los hombres es un número muy similar al de los que sí son conocedores, en cambio las mujeres que están al día en esta materia se duplican en cifra.





La mayoría de propuestas en materia de conciliaci3n y corresponsabilidad familiar hace hincapié en la flexibilidad horaria, en el teletrabajo y en la necesidad de poner facilidades para el cuidado de familiares en la península.

#### Indica tus propuestas en materia de conciliaci3n y corresponsabilidad familiar

Mayor flexibilidad horaria, más facilidad para poder cuidar a los hijos menores cuando están enfermos.

adaptaci3n de la jornada laboral a las responsabilidades familiares

Considero que las personas sin hij@s a su cargo tiene el mismo derecho a la conciliaci3n de su vida personal y laboral. Se debería promover el teletrabajo, en los puestos que lo permita, como base de conciliaci3n.

Dar facilidades para atender, en caso de necesidad, a las personas mayores dependientes (padres), aunque no se conviva en el mismo domicilio.

En este momento, no necesito esta medida.

En la estructura organizativa de la entidad, se observa una percepci3n desfavorable hacia la necesidad de que el personal deba reducir su jornada laboral para atender a sus familiares dependientes. Con frecuencia, se escuchan comentarios como “qué suerte que puedas salir antes”, sin tener en cuenta que tal decisi3n implica una reducci3n en el salario del empleado. Adicionalmente, cabe señalar que no se notifica a los empleados en situaci3n de excedencia acerca de las oportunidades de promoci3n interna, lo que puede generar una falta de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de los mismos. Considero imperativo fomentar una mayor sensibilizaci3n respecto a la importancia de conciliar las responsabilidades familiares y laborales, y es fundamental transmitir a los

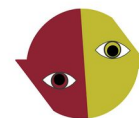


superiores que esta necesidad no debe considerarse un mero deseo caprichoso.
flexibilidad de horario y menos papeleo para justificar las salidas
flexibilidad horaria y m1s autonom1a de teletrabajo.
Fomentar el teletrabajo desde una perspectiva m1s realista y adecuada, facilitando su realizaci3n efectiva.
La opci3n de ofrecer teletrabajo para las horas de reducci3n de jornada para compensar la disminuci3n del salario
M1s flexibilidad horaria y de permisos (asistencia a tutor1as y reuniones escolares, acompa1amiento de personas dependientes al servicio m1dico o de enfermer1a (ahora inexistentes), etc.), ampliaci3n horario teletrabajo...
Mayor informaci3n, mayor flexibilidad, posibilidad teletrabajo, mayor empat1a.
Mayores ayudas econ3micas para funcionarios con hijos, posibilidad de poder hacer teletrabajo siempre que lo necesitemos y mayor flexibilidad horaria
PODER ENTRAR A LAS 8:45 PARA LOS QUE TENGAN HIJOS MENORES DE 12 A1OS, AUNQUE LUEGO SE TENGAN QUE COMPENSAR ESOS 45MIN, Y NO TENER QUE ENTRAR S1 O S1 ANTES DE LAS 08.30
Que hasta los menos no empiecen la escuela primaria podamos los padres compartir y estar m1s presentes para ellos.
Que se faciliten libranzas por cuidado a familiares con residencia en la pen1nsula.
Teletrabajo para poder atender personas mayores, sobretodo para los trabajadores que tienen la familia fuera de la isla. Hay muchas dificultades para conciliar. Ser1a necesario una pol1tica com1n de teletrabajo. No dejarlo a decisi3n de los jefes de cada departamento.

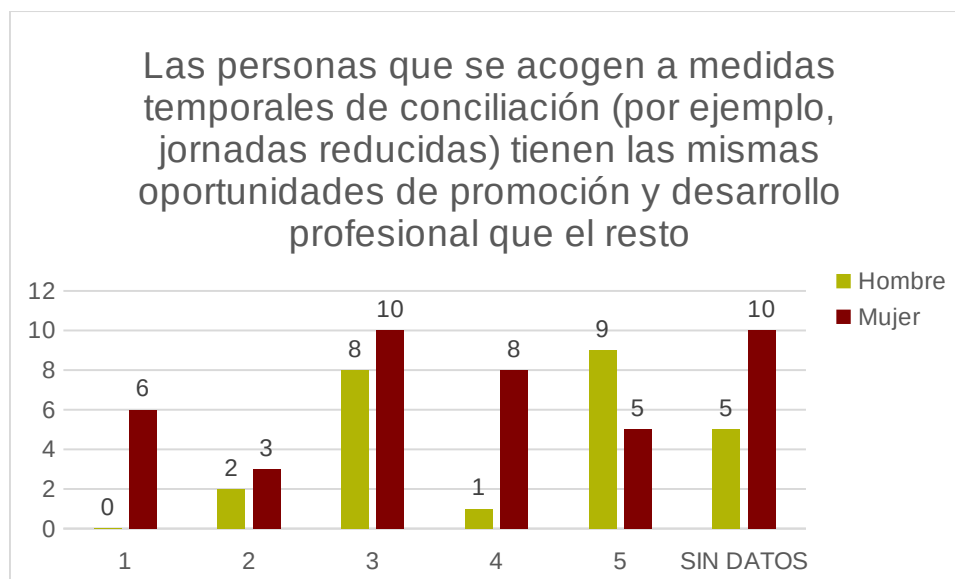
Ahora bien, seg1n los datos recogidos del cuestionario, la mayor1a de las personas se acoge a la reducci3n de jornada por cuidado de menores o personas dependientes y la renuncia a trabajar a turnos.

Por 1ltimo, seg1n la plantilla encuestada no hay una respuesta clara ante si la promoci3n y el desarrollo profesional se ve afectado por las medidas temporales de conciliaci3n. Es preocupante el porcentaje de personas que se muestran a medio camino entre estar de





acuerdo y no (H=8, M=10), as3 como concretamente el caso de 6 mujeres que afirman afectar dichas medidas a la oportunidad de promoci3n.



## 8. Infrarrepresentaci3n femenina

El presente eje tiene como objetivo evaluar la situaci3n en la que se encuentra la organizaci3n en relaci3n con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera espec3fica en qu3 medida la igualdad de trato y oportunidades se garantiza en el sistema de clasificaci3n profesional de la entidad. De manera complementaria, tambi3n se debe hacer un an3lisis sobre la garanti3 del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres a todos los niveles, y especialmente en aquellos de m3s alta responsabilidad.

A partir del estudio diagn3stico de la infrarrepresentaci3n femenina se formular3n recomendaciones y propuestas de acci3n tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar 3mbitos prioritarios de actuaci3n que sirvan de base para la definici3n de las medidas que integraran el plan de igualdad.

As3, de acuerdo con la normativa vigente, en el supuesto de que el diagn3stico mostrar3 infrarrepresentaci3n de un sexo en determinados puestos o niveles jer3rquicos, el plan deber3 incluir medidas que tuvieran como objetivo corregir esa situaci3n, pudiendo establecer medidas de acci3n positiva con el fin de eliminar la segregaci3n ocupacional, tanto horizontal como vertical. En este sentido, se entender3 por acciones positivas, de acuerdo con lo dispuesto en el art3culo 11 de la Ley Org3nica 3/2007, de 22 de marzo, las «medidas espec3ficas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que ser3n aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habr3n de ser razonables y proporcionadas en relaci3n con el objetivo perseguido en cada caso».



En este apartado, también se analizará la distribución de la plantilla, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento, área, grupo, clasificación, nivel o puesto (segregación horizontal), con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional.

La finalidad del presente eje de investigación del Informe Diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la organización, en la gestión de su plantilla estructural en términos de infrarrepresentación.

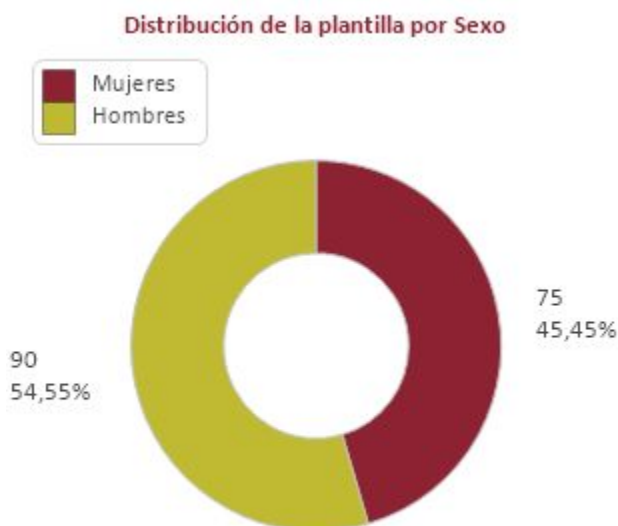
## Información facilitada por la Institución

### Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

- **Distribución de la plantilla por sexo**

Las mujeres representan el 45,45% del total con 75 trabajadoras y los hombres el 54,55% con 90 trabajadores, por lo que existe una diferencia de unos 10 puntos porcentuales entre un sexo y otro. Sin embargo, no se considera una diferencia alarmante en cuanto a equilibrio.



- **Distribución según nivel de responsabilidad**

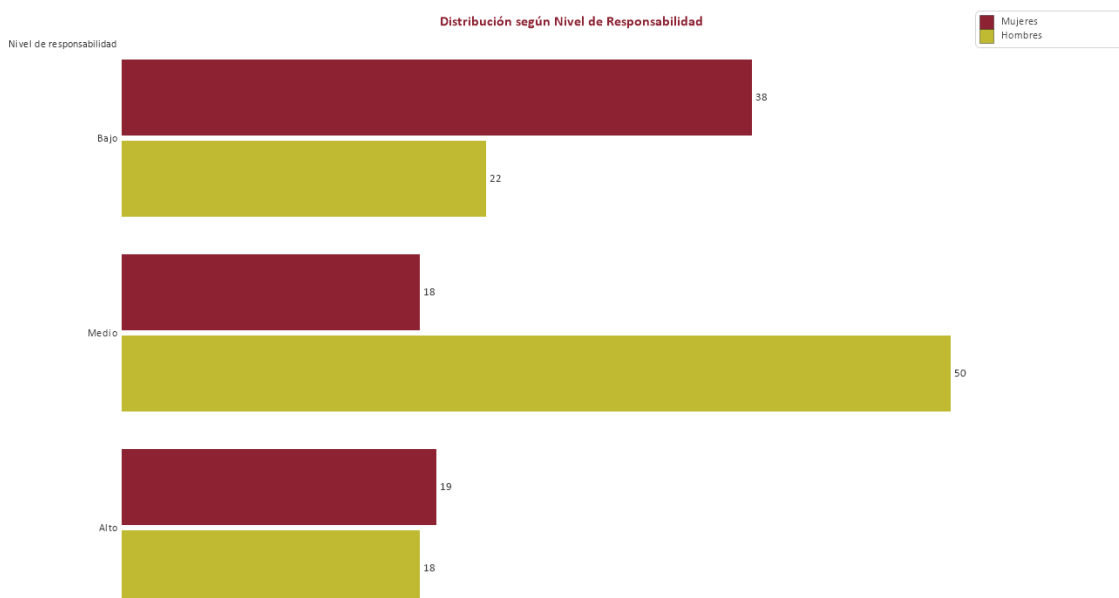
Las mujeres están infrarrepresentadas en el nivel de responsabilidad media (n=18) en tanto que la cantidad de hombres (n=50) sobrepasa significativamente en número, mientras son casi



el doble de trabajadoras (n=38) respecto a los trabajadores (n=22) que se encuentran en un nivel de responsabilidad baja.

En consecuencia, se detecta segregaci3n vertical entre estos dos niveles de responsabilidad, por lo que se recomienda atender esta diferenciaci3n con la propuesta de acciones que promuevan mujeres a un nivel m1s alto.

La segregaci3n vertical indica la infrarrepresentaci3n de mujeres en puestos con mayor responsabilidad y una posici3n jer1rquica superior.



- **Distribuci3n por puesto de trabajo y departamento**

Analizando los puestos de trabajo y departamento se detecta segregaci3n horizontal en las profesiones masculinizadas.

Destaca una feminizaci3n de los puestos de trabajo cultural y socialmente asociados a mujeres como el de Auxiliar Administrativo/A Servicios Generales y Operario/A Limpieza Dependencias.

La segregaci3n horizontal evidente se aprecia en el puesto de trabajo m1s masculinizado: Agente de policia (M/T/N) con 40 trabajadores y 4 trabajadoras.



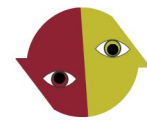


Distribución por Puesto de Trabajo



Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%
Administrativo/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Padrón	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Servicios Generales	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Urbanismo y Actividades	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Alcaldía y Concejalías	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Policía Local	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Bibliotecario/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Actividades Culturales y Educación	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Gabinete Alcaldía y Concejalías	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Juventud y Fiestas	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Mantenimiento Vía Pública y Edificios Municipales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Director/A Proyecto Mixto	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Docente Proyecto Mixto	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Educador/A Social	5	0	5	3,03%	100,00%	0,00%
Gestor/A Administración Policía Local	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Gestor/A Oficina Turismo	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Informador/A Juvenil	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Departamento Servicios Sociales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Gabinete Alcaldía (Personal Eventual)	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Prensa (Personal Eventual)	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%



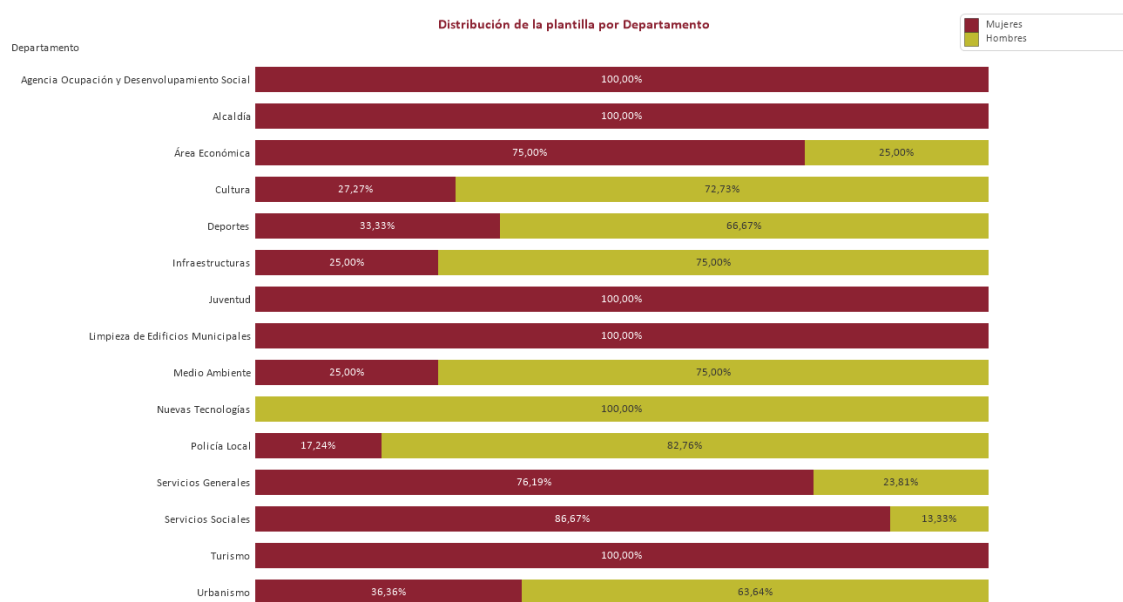


Monitor/A Aula Terapia	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
<b>Operario/A Limpieza Dependencias</b>	7	0	7	4,24%	100,00%	0,00%
Responsable Oficina Información Juvenil	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Responsable Recursos Humanos, Personal y Organización	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Responsable Técnico Deportes	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Subalterno/A - Notificador/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Técnico/A Gestión Servicios Sociales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Técnico/A Medio Ambiente	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Tesorero/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
<b>Auxiliar Administrativo/A Servicios Generales</b>	11	1	12	7,27%	91,67%	8,33%
Auxiliar Administrativo/A OAC y PMH	4	1	5	3,03%	80,00%	20,00%
Auxiliar Atención Ciudadana Policía	4	1	5	3,03%	80,00%	20,00%
Administrativo Servicios Económicos	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Técnico/A Jurídico Servicios Generales	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Trabajador/A Social	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Auxiliar Administrativo/A Servicios Sociales	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Ingeniero/A Superior Infraestructuras	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Subalterno/A Colegios y Edificios Municipales	1	5	6	3,64%	16,67%	83,33%
<b>Agente Policía Local (M/T/N)</b>	4	40	44	26,67%	9,09%	90,91%
Arquitecto/A Urbanismo	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Asesor/A Urbanismo (Personal Eventual)	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Auxiliar Biblioteca	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Ayudante Brigada Obras	0	4	4	2,42%	0,00%	100,00%
Celador Urbanismo - Medio Ambiente	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador Actividades Deportivas	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador Playas (Gestor Servicios)	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador/A Jefe/A Brigada Obras	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador/A OAC y Administrativo Modernización	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Gestor/A Cultural y Educación	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Ingeniero/A Actividades y Urbanismo	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Inspector/A Policía Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Interventor/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Jefe Policía Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Notificador / Celador Parques Municipales	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Oficial Brigada Obras	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
Oficial Policía Local (M/T/N)	0	4	4	2,42%	0,00%	100,00%
Operador/A Sistemas	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Operario/A Mantenimiento Deportes	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%
Responsable Director/A Técnico/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Responsable Medio Ambiente, Bienestar Animal, Sanidad y Coord Museo Del Mar	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Responsable Modernización, PMH, Atención	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%



y Participación Ciudadana						
Secretario/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Subinspector/a Policía Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Técnico/A Normalización Lingüística y Archivero/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Técnico/A Urbanismo y Actividades	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%

Lo mismo ocurre con la distribución por departamento, donde se aprecia una mayor feminización en aquellos que culturalmente están más ligados a las mujeres siguiendo estereotipos de género, y una mayor masculinización en aquellos departamentos como nuevas tecnologías, policía local, infraestructuras, etc.



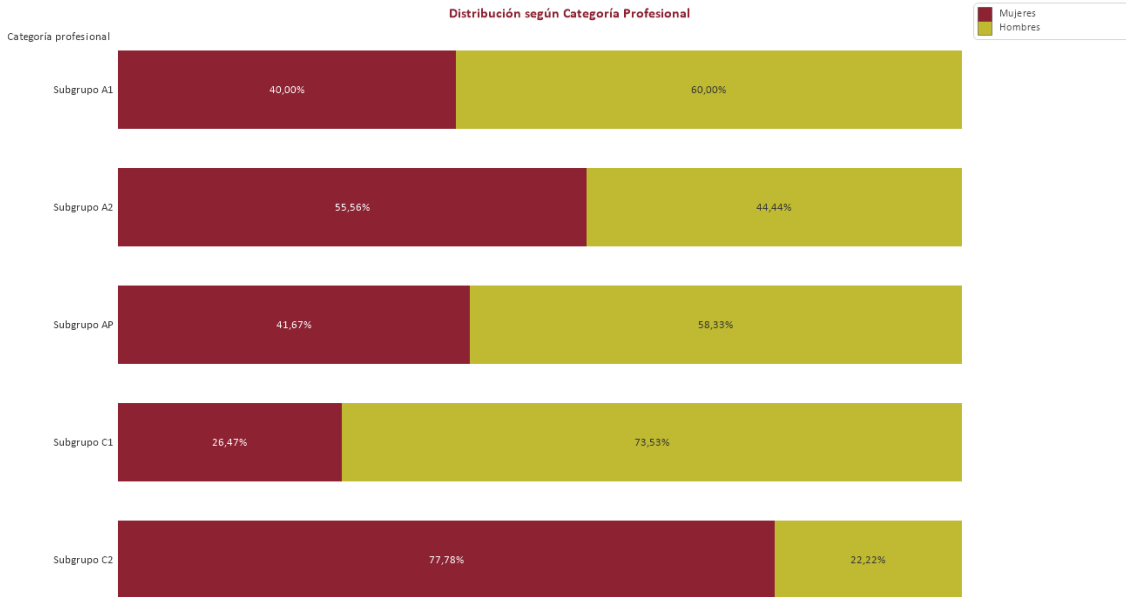
- **Distribución por grupo y categoría profesional**

El Grupo C2 se encuentra feminizado, mientras el Grupo C1 se encuentra masculinizado con alta infrarrepresentación femenina. Esto se explica porque recoge en su mayoría al departamento de policía local, tal y como se aprecia en las siguientes diapositivas donde se desagregan ambos grupos por puestos de trabajo.

Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
Grupo C2	28	8	36	21,82%	77,78%	22,22%
Grupo A2	15	12	27	16,36%	55,56%	44,44%
Grupo AP	10	14	24	14,55%	41,67%	58,33%
Grupo A1	4	6	10	6,06%	40,00%	60,00%



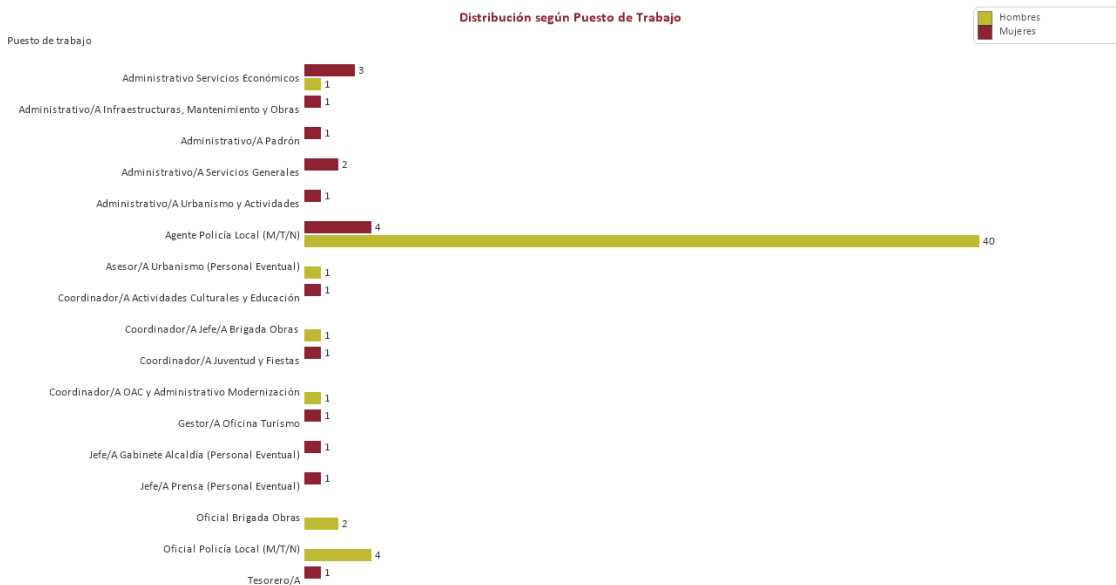
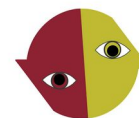
<b>Grupo C1</b>	18	50	68	41,21%	26,47%	73,53%
-----------------	----	----	----	--------	--------	--------



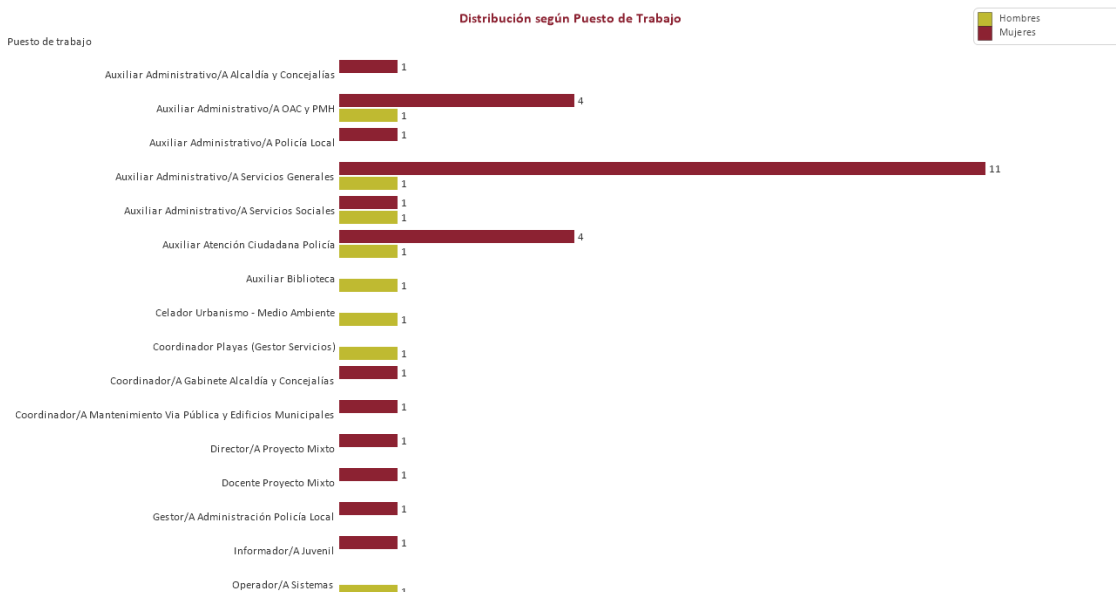
Dentro del Grupo C1, destaca el puesto de trabajo Agente Policfa Local (M/T/N) con 40 trabajadores y 4 trabajadoras. Esta masculinizaci3n evidente, al igual que la siguiente feminizaci3n que veremos en el Grupo C2, es fruto de la naturaleza de los estereotipos de g6nero en la sociedad y no, por ende, fruto de la responsabilidad directa de las decisiones del Ayuntamiento.

No obstante, en la actualidad m6s reciente ya se viene observando una tendencia ascendente en el n6mero de mujeres que acceden al puesto de Policfa Local. En los dos 6ltimos procesos de selecci3n han accedido a un puesto en la Policfa 5 mujeres. En el 6ltimo proceso, de 6 plazas entraron 3 mujeres, y en el anterior, de 8 plazas entraron 2 mujeres.





La feminización del grupo profesional C2 sigue latente y proviene directamente del puesto de trabajo: auxiliar administrativo/a Servicios Generales.



• **Representación Comité**

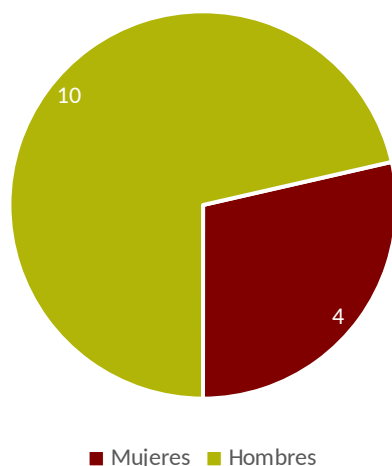
Pese a que hay una presencia equilibrada en plantilla de hombres y mujeres, no se respeta la misma tendencia en este caso. Destacan 10 hombres respecto a 4 en la representación de comité, por lo que se acusa una evidente infrarrepresentación femenina.

Esta disparidad de sexos en la representación es consecuencia directa de que en UGT no exista un listado paritario. Por lo que, ante esta situación el Ayuntamiento puede comprometerse exclusivamente a la difusión y campañas de concienciación.



Representaci3n	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
No	71	80	151	91,52%	47,02%	52,98%
S3	4	10	14	8,48%	28,57%	71,43%

### Representaci3n de comit3



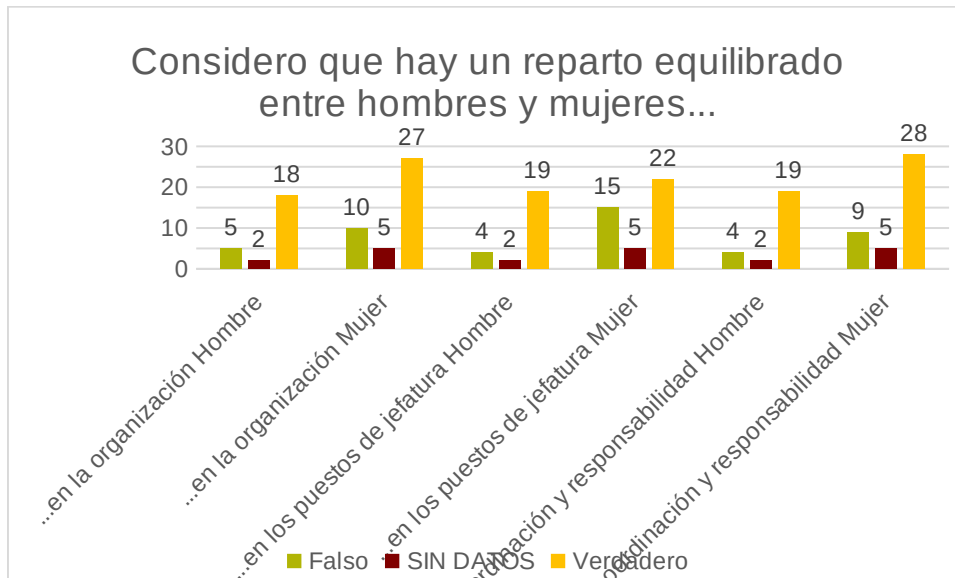
## Informaci3n facilitada por la plantilla

En este apartado se analizar3 la informaci3n proporcionada por la plantilla. A continuaci3n, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la infrarrepresentaci3n femenina:

El cuestionario enviado a la plantilla del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany contiene cuestiones relativas a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en diferentes 3reas de la organizaci3n: en la organizaci3n general, en los puestos directivos, en los puestos de coordinaci3n y en los puestos de responsabilidad.

Como se observa ante la afirmaci3n "Considero que hay un reparto equilibrado entre hombres y mujeres..." en la organizaci3n, puestos de jefatura, y en puestos de coordinaci3n y responsabilidad, la mayor3a de la plantilla responden que es verdadero. Es destacable que quienes m3s tienden a considerar estas afirmaciones falsas, sean las mujeres en comparaci3n con sus compa5eros.





## 9. Análisis de la situación retributiva

El presente eje tiene como objetivo la identificación de la situación en la que se encuentra la entidad pública en relación con la igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva y, de manera específica en qué medida la igualdad de remuneración para trabajos de igual valor se garantiza en la organización. Los datos analizados corresponden a la plantilla estructural sin tener en cuenta los contratos SOIB (de formación y aprendizaje).

### Información facilitada por la Institución

#### Análisis cuantitativo

A nivel **cuantitativo**, la Institución ha facilitado la siguiente información:

- **Registro retributivo**

Todas las organizaciones deben tener un registro retributivo de toda su plantilla. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.



El registro retributivo debe incluir los **valores medios de los salarios**, los **complementos salariales** y las **percepciones extrasalariales** de la **plantilla desagregados por sexo** y distribuidos.

En las próximas páginas se muestra, en primer lugar, los valores medios, mínimos, máximos y en mediana de los salarios, según grupo profesional.

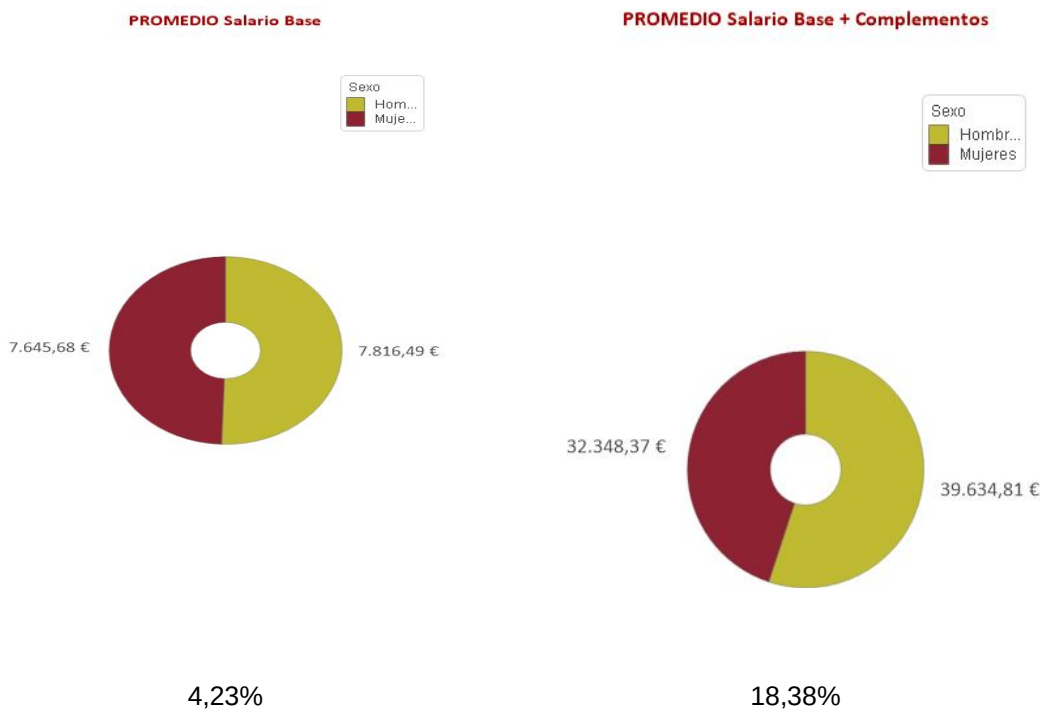
A continuación, se realiza un análisis sobre los complementos salariales, que se divide en categorías y de manera individualizada por tipo de complemento.

- **Valores promedio de los salarios**

Cuando se analiza el salario promedio base la diferencia salarial detectada es mínima, porcentualmente se sitúa en un 4,23% favorable a las trabajadoras. En cambio, cuando se añaden los complementos, la diferencia aumenta hasta un 18,38% favorable a los trabajadores en este caso.

Ello es un claro indicador de que los puestos masculinizados acumulan una serie de complementos que no tienen los puestos feminizados, de un importe global del 22, 61 (4,23% + 18,38%). Por esta circunstancia se recomienda hacer un estudio en profundidad, a través de una auditoría retributiva, sobre los complementos salariales con perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres.

### BRECHA



- **Retribución Promedio por Grupo Profesional**

Si se analiza por grupo profesional, se acusan las mayores diferencias salariales con complementos en los grupos A2 (17,50%) y C1 (17,27%), ambas favorables a los hombres.

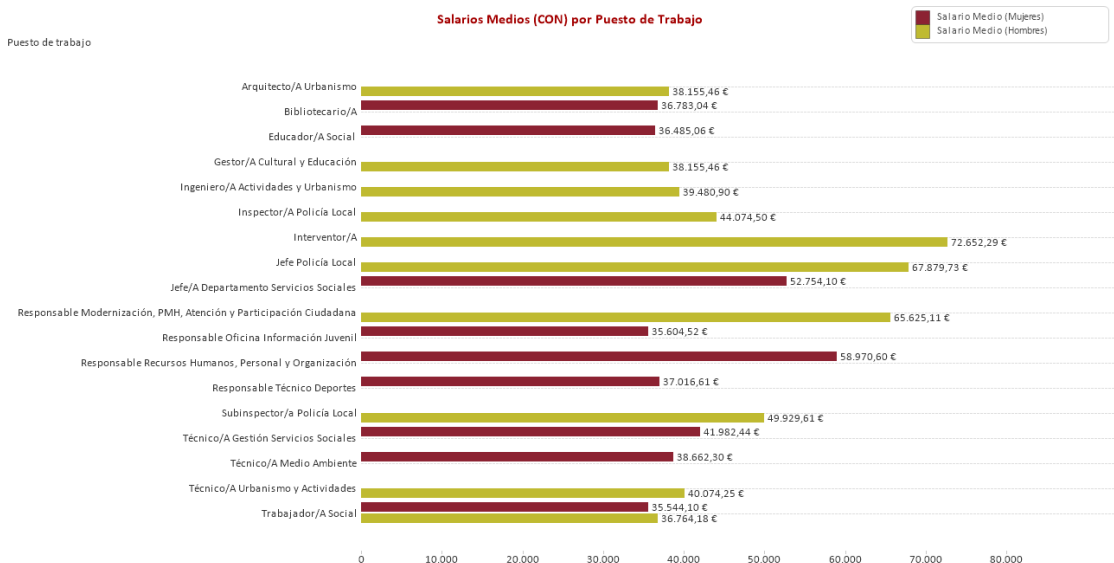
En el caso del grupo C1, la brecha se justifica en que hay dos trabajadoras y un trabajador que no cobra complementos, cuya justificación reside en que forman parte del personal eventual de la organización.

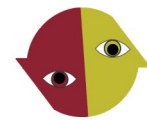
Por otra parte, en el caso del grupo profesional A2, la brecha salarial se justifica en que la mayoría de los hombres son personal funcionario de carrera o personal funcionario interino quienes son los que más complementos perciben, al contrario del caso de las mujeres entre las que solo una es funcionaria de carrera dentro de este grupo profesional.

Grupo Profesional	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>11149,86 €</b>	<b>10677,75 €</b>	<b>4,23%</b>	<b>32348,37 €</b>	<b>39634,81 €</b>	<b>18,38%</b>
Grupo A1	4	6	15459,79 €	15459,79 €	0,00%	53200,79 €	56359,55 €	5,60%
Grupo A2	15	12	13367,79 €	13638,97 €	1,99%	39388,75 €	47745,00 €	17,50%
Grupo AP	10	14	7645,68 €	7816,49 €	2,19%	23769,30 €	24518,31 €	3,05%
Grupo C1	18	50	12977,33 €	10566,24 €	18,58%	34587,67 €	41810,01 €	17,27%
Grupo C2	28	8	9422,68 €	8353,50 €	11,35%	27222,22 €	27784,87 €	2,03%

En las siguientes gráficas y tablas se mostrarán las retribuciones promedio de los puestos de trabajo masculinizados de los Grupo A2 y C1 que interpelan directamente a las diferencias salariales.

- **Puestos de trabajo del Grupo A2**

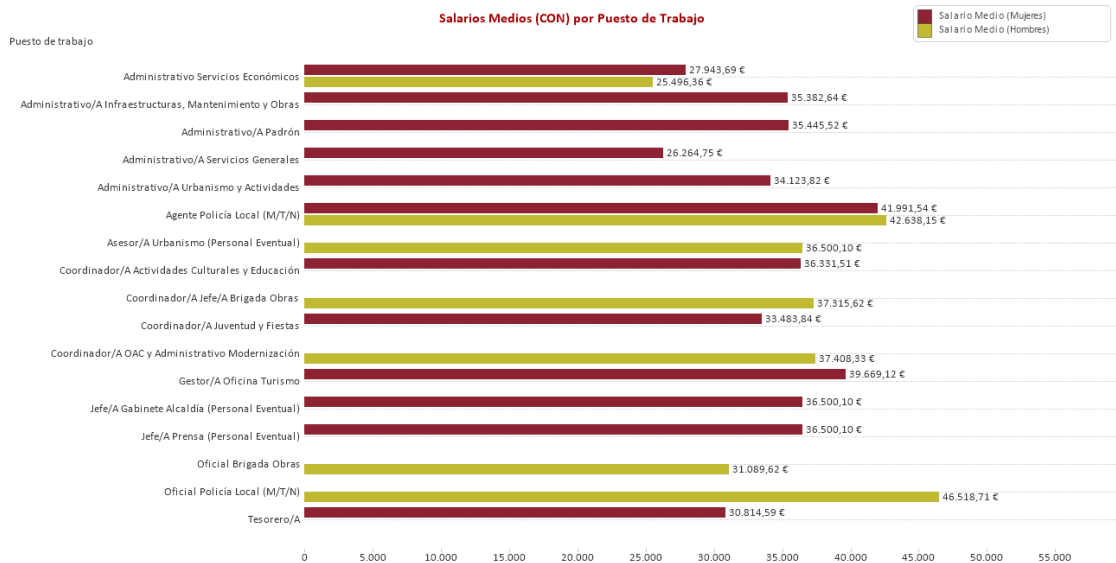




Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>13367,79 €</b>	<b>13638,97 €</b>	<b>1,99%</b>	<b>39388,75 €</b>	<b>47745,00 €</b>	<b>17,50%</b>
Trabajador/A Social	3	1	13367,79 €	13367,79 €	0,00%	35544,10 €	36764,18 €	3,32%
Arquitecto/A Urbanismo	0	1		14994,84 €			38155,46 €	
Bibliotecario/A	1	0	13367,79 €			36783,04 €		
Educador/A Social	5	0	13367,79 €			36485,06 €		
Gestor/A Cultural y Educación	0	1		14994,84 €			38155,46 €	
Ingeniero/A Actividades y Urbanismo	0	1		13367,79 €			39480,90 €	
Inspector/A Policía Local	0	1		13367,79 €			44074,50 €	
Interventor/A	0	1		13367,79 €			72652,29 €	
Jefe Policía Local	0	1		13367,79 €			67879,73 €	
Jefe/A Departamento Servicios Sociales	1	0	13367,79 €			52754,10 €		
Responsable Modernización, PMH, Atención y Participación Ciudadana	0	1		13367,79 €			65625,11 €	
Responsable Oficina Información Juvenil	1	0	13367,79 €			35604,52 €		
Responsable Recursos Humanos, Personal y Organización	1	0	13367,79 €			58970,60 €		
Responsable Técnico Deportes	1	0	13367,79 €			37016,61 €		
Subinspector/a Policía Local	0	1		13367,79 €			49929,61 €	
Técnico/A Gestión Servicios Sociales	1	0	13367,79 €			41982,44 €		
Técnico/A Medio Ambiente	1	0	13367,79 €			38662,30 €		
Técnico/A Urbanismo y Actividades	0	3		13367,79 €			40074,25 €	



• **Puestos de trabajo Grupo C1**



Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>18</b>	<b>50</b>	<b>12977,33 €</b>	<b>10566,24 €</b>	<b>18,58%</b>	<b>34587,67 €</b>	<b>41810,01 €</b>	<b>17,27%</b>
Agente Policía Local (M/T/N)	4	40	10036,98 €	10036,98 €	0,00%	41991,54 €	42638,15 €	1,52%
Administrativo Servicios Económicos	3	1	10036,98 €	10036,98 €	0,00%	27943,69 €	25496,36 €	8,76%
Administrativo/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	1	0	10036,98 €			35382,64 €		
Administrativo/A Padrón	1	0	10036,98 €			35445,52 €		
Administrativo/A Servicios Generales	2	0	10036,98 €			26264,75 €		
Administrativo/A Urbanismo y Actividades	1	0	10036,98 €			34123,82 €		
Asesor/A Urbanismo (Personal Eventual)	0	1		36500,10 €			36500,10 €	
Coordinador/A Actividades Culturales y Educación	1	0	10036,98 €			36331,51 €		
Coordinador/A Jefe/A Brigada Obras	0	1		10036,98 €			37315,62 €	
Coordinador/A Juventud y	1	0	10036,98 €			33483,84 €		



Fiestas							
Coordinador/A OAC y Administrativo Modernizaci3n	0	1		10036,98 €			37408,33 €
Gestor/A Oficina Turismo	1	0	10036,98 €			39669,12 €	
Jefe/A Gabinete Alcaldía (Personal Eventual)	1	0	36500,10 €			36500,10 €	
Jefe/A Prensa (Personal Eventual)	1	0	36500,10 €			36500,10 €	
Oficial Brigada Obras	0	2		10036,98 €			31089,62 €
Oficial Polici3a Local (M/T/N)	0	4		10036,98 €			46518,71 €
Tesorero/A	1	0	10036,98 €			30814,59 €	

- **Valores en m3nimo de los salarios**

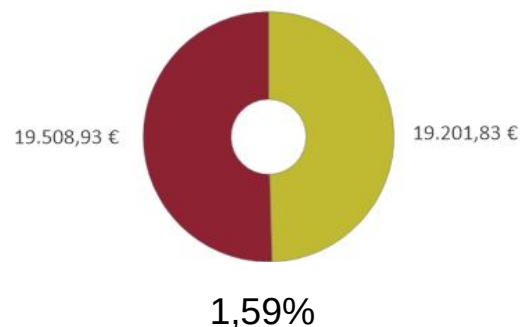
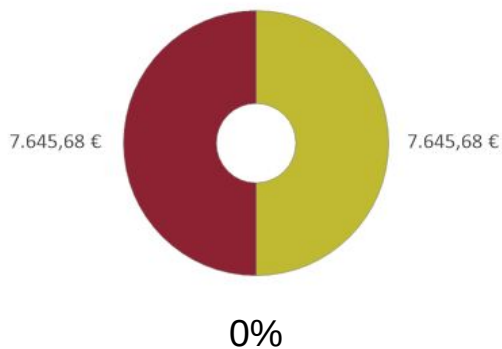
El c3lculo de la retribuci3n m3nima toma como referencia la cantidad m3s baja percibida por los trabajadores y trabajadoras de la organizaci3n.

En cuanto a los valores m3nimos de los salarios base no se aprecia ninguna diferencia salarial. Cuando se a3aden los complementos la diferencia es casi inexistente con un 1,59% favorable a las mujeres.

## BRECHA

**MINIMOS Salario Base**

**M3NIMOS Salario Base + Complementos**



- **Retribuci3n M3nima por Grupo Profesional**

Al observar las retribuciones m3nimas con complemento por grupo profesional, las mayores diferencias se sit3an en el grupo A1. La explicaci3n aportada por la instituci3n reside en la toma de referencia del salario de un trabajador de reciente incorporaci3n en 2023. El hecho de no tener informaci3n desagregada de los complementos no permite realizar un an3lisis en mayor profundidad.

Grupo Profesional	Nº M	Nº H	Retribuci3n M3nima SIN Complementos (Mujeres)	Retribuci3n M3nima SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribuci3n M3nima CON Complementos (Mujeres)	Retribuci3n M3nima CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>7645,68 €</b>	<b>7645,68 €</b>	<b>0,00%</b>	<b>19508,93 €</b>	<b>19201,83 €</b>	<b>1,57%</b>
Grupo A1	4	6	15459,79 €	15459,79 €	0,00%	50140,45 €	36756,09 €	26,69%
Grupo A2	15	12	13367,79 €	13367,79 €	0,00%	33103,94 €	36764,18 €	9,96%
Grupo AP	10	14	7645,68 €	7645,68 €	0,00%	19508,93 €	19201,83 €	1,57%
Grupo C1	18	50	10036,98 €	10036,98 €	0,00%	25496,36 €	25496,36 €	0,00%
Grupo C2	28	8	8353,50 €	8353,50 €	0,00%	24329,56 €	24621,26 €	1,18%

- **Valores en m3ximo de los salarios**

El c3lculo de la retribuci3n m3xima toma como referencia la cantidad m3s grande percibida por los trabajadores y trabajadoras de la organizaci3n.

En cuanto a los m3ximos no se detecta ninguna distinci3n salarial entre mujeres y hombres en lo que respecta al salario base. No obstante, cuando se a3aden los complementos se detecta una acusada brecha del 20,41% favorable a los hombres.

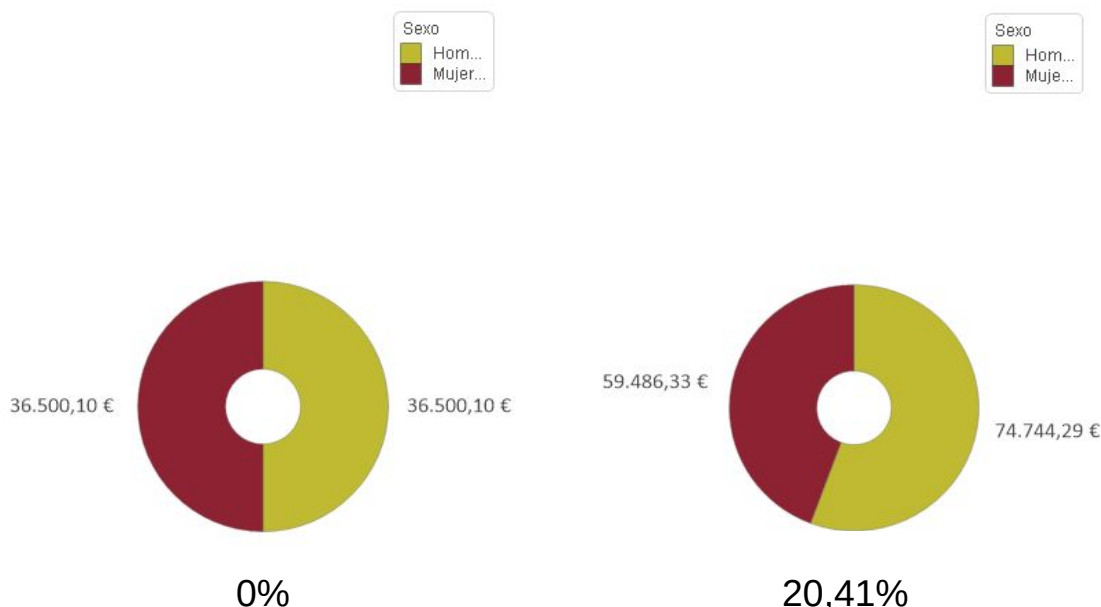
La causa aparente es como se indicaba anteriormente, la acumulaci3n de complementos salariales en los puestos masculinizados que no se produce en los puestos feminizados.



## BRECHA

**MAXIMOS Salario Base**

**MÁXIMOS Salario Base + Complementos**



- **Retribuci3n M3xima por Grupo Profesional**

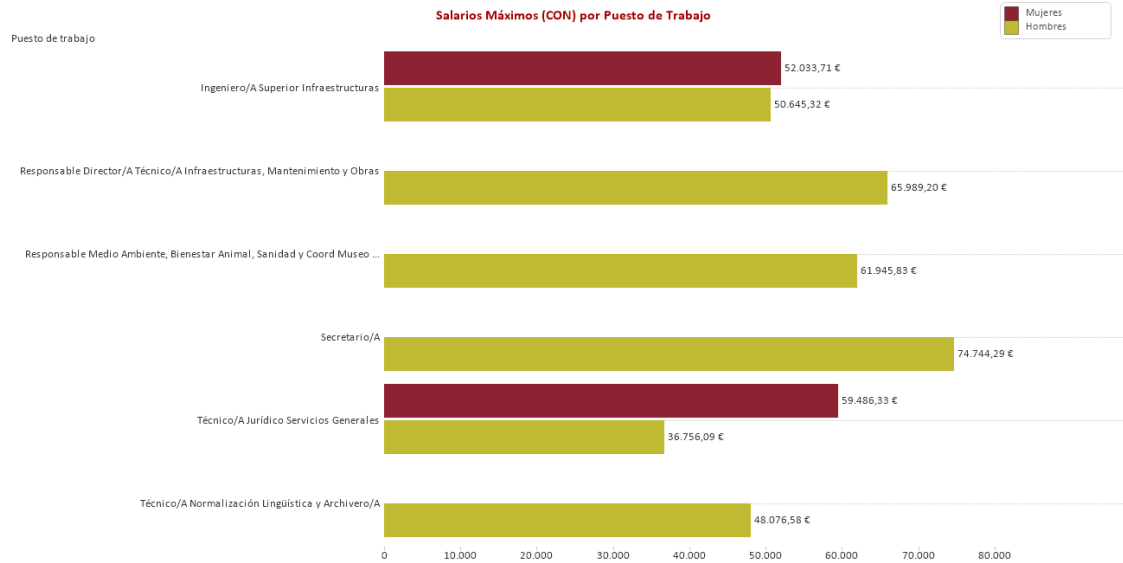
En t3rminos m3ximos, la mayor diferencia salarial se encuentra en el Grupo A1 en el que se toma como referencia al trabajador con puesto de trabajo de secretario, nivel alto de responsabilidad y perteneciente al 3rea de servicios generales, quien pese a ser de reciente incorporaci3n percibe la cantidad m3s alta de complementos.

Grupo Profesional	Nº M	Nº H	Retribuci3n M3xima SIN Complementos (Mujeres)	Retribuci3n M3xima SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribuci3n M3xima CON Complementos (Mujeres)	Retribuci3n M3xima CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>36500,10 €</b>	<b>36500,10 €</b>	<b>0,00%</b>	<b>59486,33 €</b>	<b>74744,29 €</b>	<b>20,41%</b>
Grupo A1	4	6	15459,79 €	15459,79 €	0,00%	59486,33 €	74744,29 €	20,41%
Grupo A2	15	12	13367,79 €	14994,84 €	10,85%	58970,60 €	72652,29 €	18,83%
Grupo AP	10	14	7645,68 €	10036,98 €	23,82%	44099,78 €	36101,62 €	18,14%
Grupo C1	18	50	36500,10 €	36500,10 €	0,00%	43671,30 €	48622,57 €	10,18%
Grupo C2	28	8	23322,04 €	8353,50 €	64,18%	36647,46 €	32630,07 €	10,96%

- **Retribuciones m3ximas de los puestos de trabajo del Grupo A1**

En la siguiente gr3fica se aprecia claro el caso de la retribuci3n m3xima vinculado al puesto de trabajo Secretario/a.





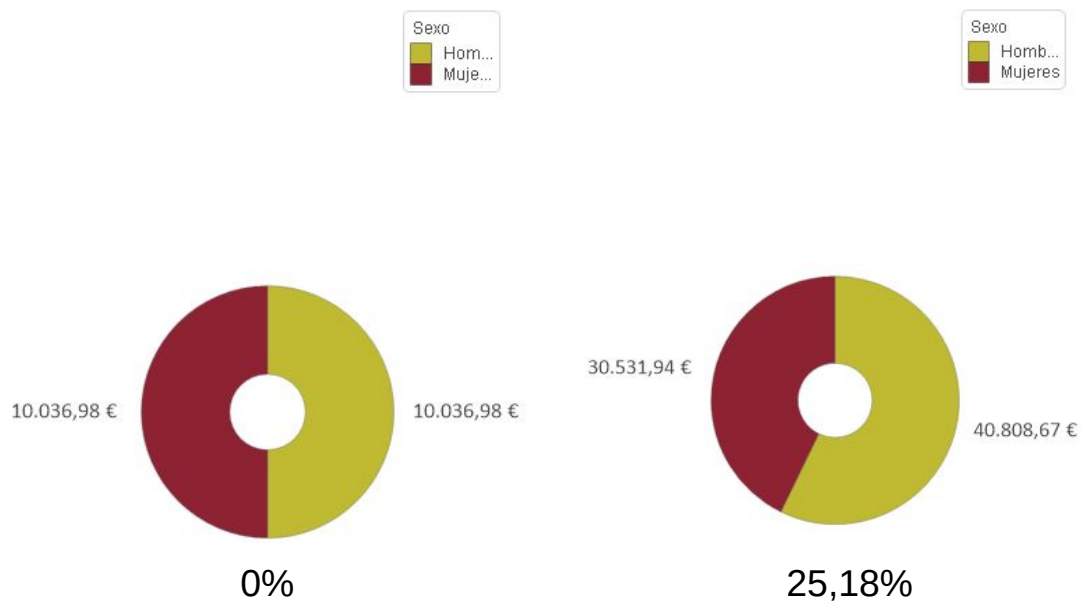
- **Valores en mediana de los salarios**

Mientras no se aprecia ninguna diferencia salarial en la mediana, cuando se tienen en cuenta los complementos se registra una brecha por encima de lo permitido (<25%) según el Real Decreto 902/2020 con un 25,18% favorable a los hombres. Nuevamente se hace patente la idoneidad de realizar una Auditoría Retributiva con perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres.

## BRECHA

**MEDIANA Salario Base**

**MEDIANA Salario Base + Complementos**



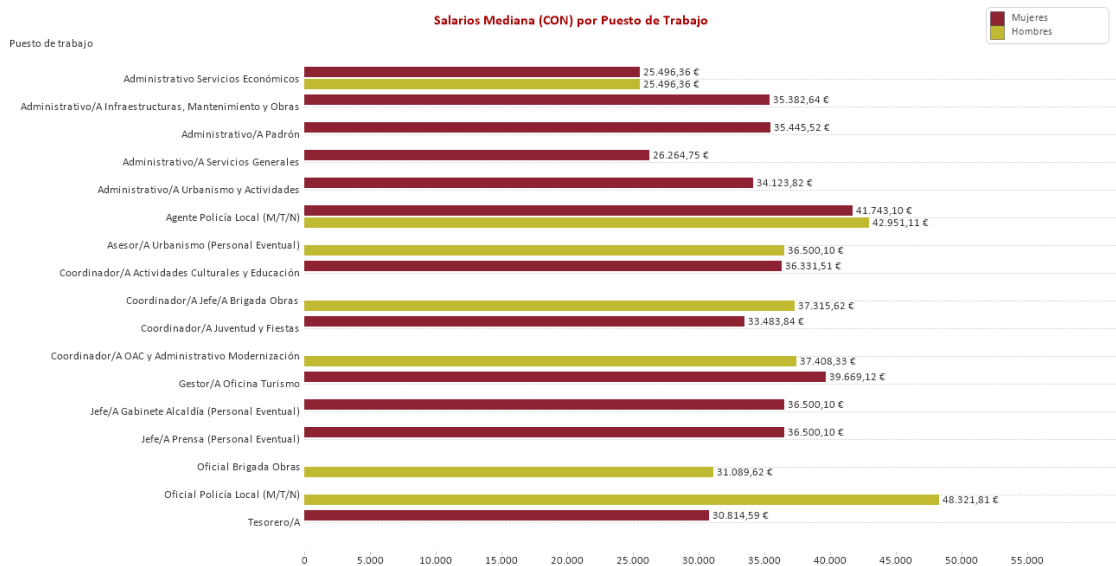
- **Retribuci3n Mediana por Grupo Profesional**

La brecha m1s acusada se localiza dentro del Grupo C1 con un 17,42%. Los salarios m1s altos tanto en mujeres como en hombres corresponden a aquellas personas del departamento de policia local, lo cual justifica la brecha en tanto que el 70,58% del total de hombres de este grupo profesional pertenecen a la Policia Local, mientras solo 4 mujeres (22,22%) son policas respecto a las 18 que forman parte del Grupo C1.

A continuaci3n, se muestra un gr1fico y una tabla donde se recogen las retribuciones medianas vinculadas a los puestos de trabajo del grupo profesional C1.

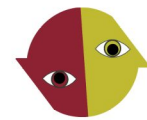
Grupo Profesional	Nº M	Nº H	Retribuci3n Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Retribuci3n Mediana SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribuci3n Mediana CON Complementos (Mujeres)	Retribuci3n Mediana CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>10036,98 €</b>	<b>10036,98 €</b>	<b>0,00%</b>	<b>30531,94 €</b>	<b>40808,67 €</b>	<b>25,18%</b>
Grupo A1	4	6	15459,79 €	15459,79 €	0,00%	51588,20 €	56295,57 €	8,36%
Grupo A2	15	12	13367,79 €	13367,79 €	0,00%	36783,04 €	40074,25 €	8,21%
Grupo AP	10	14	7645,68 €	7645,68 €	0,00%	21723,61 €	23997,04 €	9,47%
Grupo C1	18	50	10036,98 €	10036,98 €	0,00%	35414,08 €	42882,71 €	17,42%
Grupo C2	28	8	8353,50 €	8353,50 €	0,00%	26665,99 €	26374,51 €	1,09%

- **Retribuciones medianas de los puestos de trabajo del grupo profesional C1**



Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Retribuci3n	Retribuci3n	Brecha	Retribuci3n	Retribuci3n	Brecha
-------------------	------	------	-------------	-------------	--------	-------------	-------------	--------





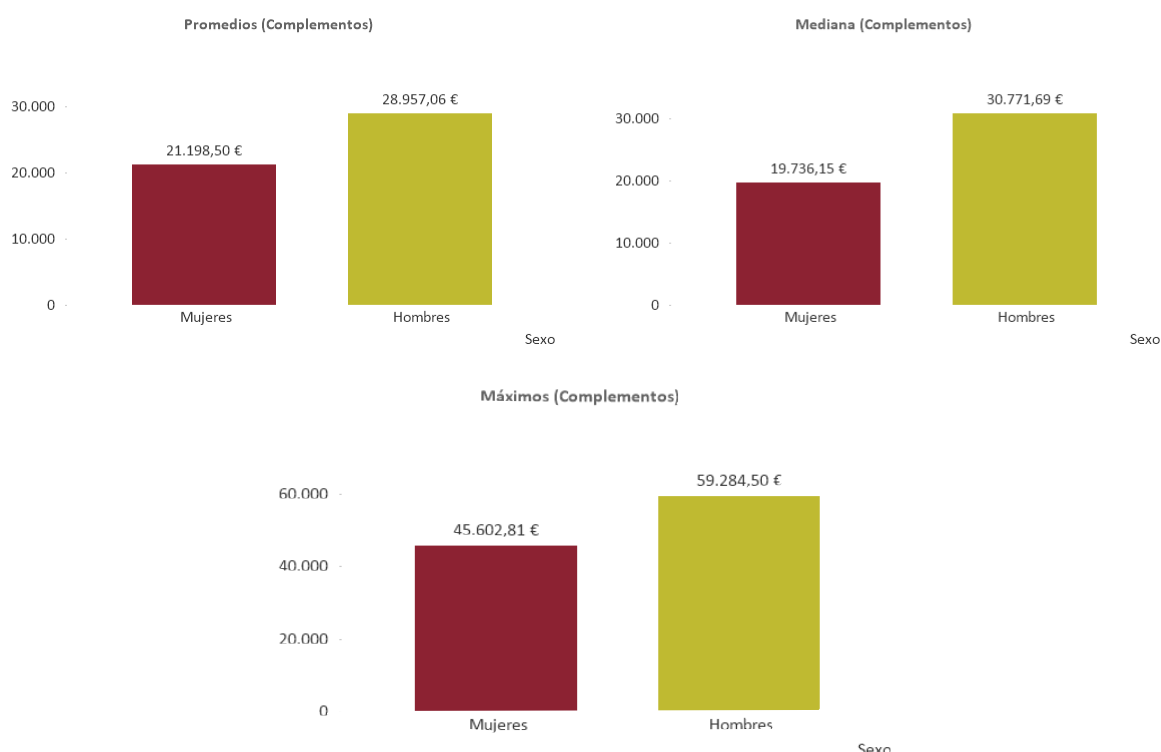
			Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Mediana SIN Complementos (Hombres)	Salarial SIN Complementos	Mediana CON Complementos (Mujeres)	Mediana CON Complementos (Hombres)	Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>18</b>	<b>50</b>	<b>10036,98 €</b>	<b>10036,98 €</b>	<b>0,00%</b>	<b>35414,08 €</b>	<b>42882,71 €</b>	<b>17,42%</b>
Administrativo Servicios Económicos	3	1	10036,98 €	10036,98 €	0,00%	25496,36 €	25496,36 €	0,00%
Agente Policía Local (M/T/N)	4	40	10036,98 €	10036,98 €	0,00%	41743,10 €	42951,11 €	2,81%
Administrativo/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	1	0	10036,98 €			35382,64 €		
Administrativo/A Padrón	1	0	10036,98 €			35445,52 €		
Administrativo/A Servicios Generales	2	0	10036,98 €			26264,75 €		
Administrativo/A Urbanismo y Actividades	1	0	10036,98 €			34123,82 €		
Asesor/A Urbanismo (Personal Eventual)	0	1		36500,10 €			36500,10 €	
Coordinador/A Actividades Culturales y Educación	1	0	10036,98 €			36331,51 €		
Coordinador/A Jefe/A Brigada Obras	0	1		10036,98 €			37315,62 €	
Coordinador/A Juventud y Fiestas	1	0	10036,98 €			33483,84 €		
Coordinador/A OAC y Administrativo Modernización	0	1		10036,98 €			37408,33 €	
Gestor/A Oficina Turismo	1	0	10036,98 €			39669,12 €		
Jefe/A Gabinete Alcaldía (Personal Eventual)	1	0	36500,10 €			36500,10 €		
Jefe/A Prensa (Personal Eventual)	1	0	36500,10 €			36500,10 €		
Oficial Brigada Obras	0	2		10036,98 €			31089,62 €	
Oficial Policía Local (M/T/N)	0	4		10036,98 €			48321,81 €	
Tesorero/A	1	0	10036,98 €			30814,59 €		



- **Complementos salariales**

En primer lugar, y como recordatorio de lo ya expuesto, ser3a recomendable realizar una auditor3a salarial con una perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres para profundizar en los complementos desagregados por tipo y g3nero, con la finalidad de localizar el origen de las brechas o diferencias salariales detectadas.

## BRECHA



En t3rminos generales, los complementos salariales recaen en mayor medida sobre los trabajadores del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany. Esto se justifica en la masculinizaci3n de los puestos de trabajo en los que los complementos son mayores por la naturaleza de sus puestos.

Como apunte, se debe tener en cuenta que no se han plasmado los valores m3nimos de los complementos, porque para el calculo de la brecha en este caso se debe coger como referencia el valor m3s bajo. Y, como existen personas, en concreto 2 mujeres y 1 hombre, con contrato eventual que no perciben ninguna cantidad en complementos, el valor de referencia es cero y por ende, no se puede calcular.



- **Complementos por GRUPO**

Las diferencias salariales que m1s llaman la atenci3n se detectan en el grupo profesional A2 (23,71% favorable a los hombres) ya que son m1s hombres funcionarios que mujeres, y m1s trabajadoras en contrato temporal, lo que se refleja directamente en la percepci3n de complementos.

En cuanto a la explicaci3n de la brecha salarial detectada por encima de lo permitido seg1n el RD 902/2020 con un 30,83% favorable a los trabajadores en el grupo C1, sigue la tendencia de lo explicado en anteriores apartados del eje de retribuciones. Esto se justifica fundamentalmente en la segregaci3n detectada en el puesto de trabajo policia que est1 muy masculinizado y se encuentra bien dotado en complementos, lo que resulta l3gico al desempe1ar unas funciones diferentes al resto de puestos de trabajo con un componente de peligrosidad y riesgo extra.

Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
Grupo A1	4	6	37741,00 €	40899,76 €	7,72%

Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
Grupo A2	15	12	26020,96 €	34106,03 €	23,71%

Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
Grupo AP	10	14	16123,62 €	16701,83 €	3,46%

Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
Grupo C1	18	50	21610,34 €	31243,77 €	30,83%

Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
Grupo C2	28	8	17799,53 €	19431,37 €	8,40%

- **Complementos extrasalariales**

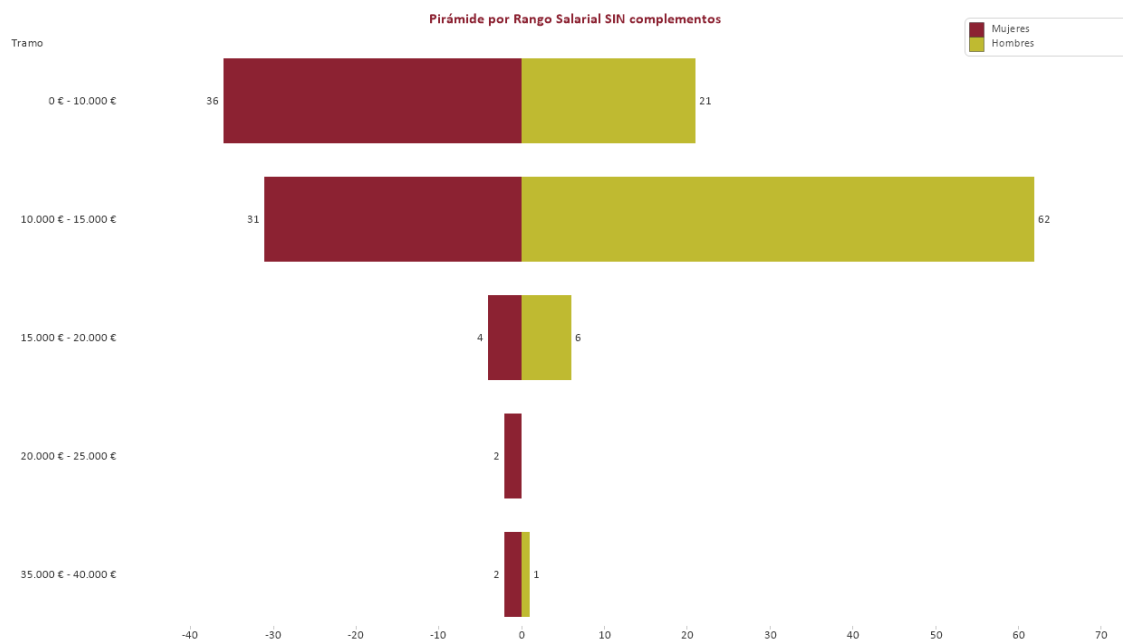
En referencia a los complementos extrasalariales, es el grupo C1 el que m1s acumula extrasalariales en sus retribuciones debido a que 25 (86,21%) trabajadores han percibido dicho concepto por baja laboral, y 10 (90,91%) de ellos por dietas.



En el caso de las trabajadoras el n3mero m3s elevado se ubica en el Grupo C2 con 15 mujeres que han percibido el complemento extrasalarial por baja laboral y dos por dietas, respecto a 2 hombres con d3as de baja laboral

- **Pir3mide por rango salarial sin complementos**

En el an3lisis de los rangos salariales sin complementos destaca el primer tramo de 0 a 10.000€ con m3s trabajadoras (n=36) que trabajadores (n=21). Mientras, en el segundo tramo de 10.000€ a 15.000€ se encuentran el doble de hombres (n=62) que mujeres (n=31). Lo que hace que las mujeres lideren las franjas salariales m3s bajas.

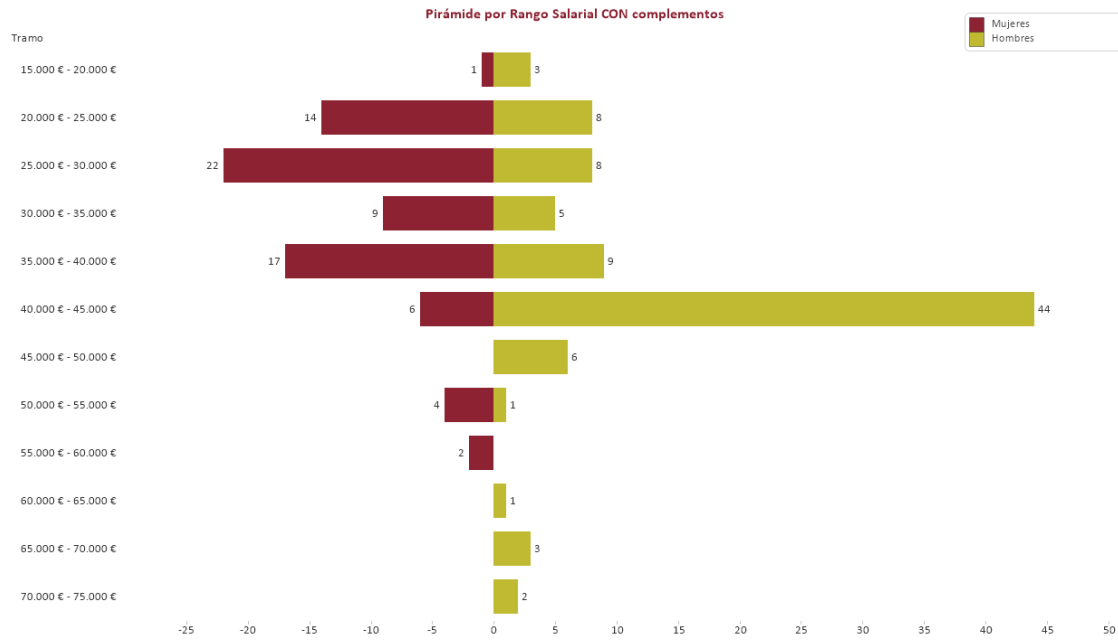


- **Pir3mide por rango salarial con complementos**

Se observa la misma tendencia cuando se a3aden los complementos. Una mayor cantidad de mujeres se sit3a en los 5 primeros rangos, mientras la mayor3a de los trabajadores se sit3an en el tramo sexto (40.000€ a 45.000€).

Esta tendencia se refiere a todo lo contemplado anteriormente en relaci3n con el tipo de vinculaci3n y la diferencia entre personal laboral y funcionariado. Mientras los hombres son mayor3a para los niveles medios (H=73,53%) con una diferencia significativa respecto del otro sexo (M=26,47%), esto es debido al peso de la masculinizaci3n de los puestos de trabajo relacionados con la polic3a en el Grupo C1, la cual cobra m3s complementos por la naturaleza de sus funciones.



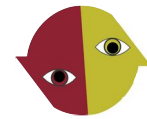


A continuaci3n, y de manera puntual se va a presentar la comparativa global salario/hora con y sin complementos de la plantilla global y estructural para culminar el análisis con una imagen detallista de la realidad del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany.

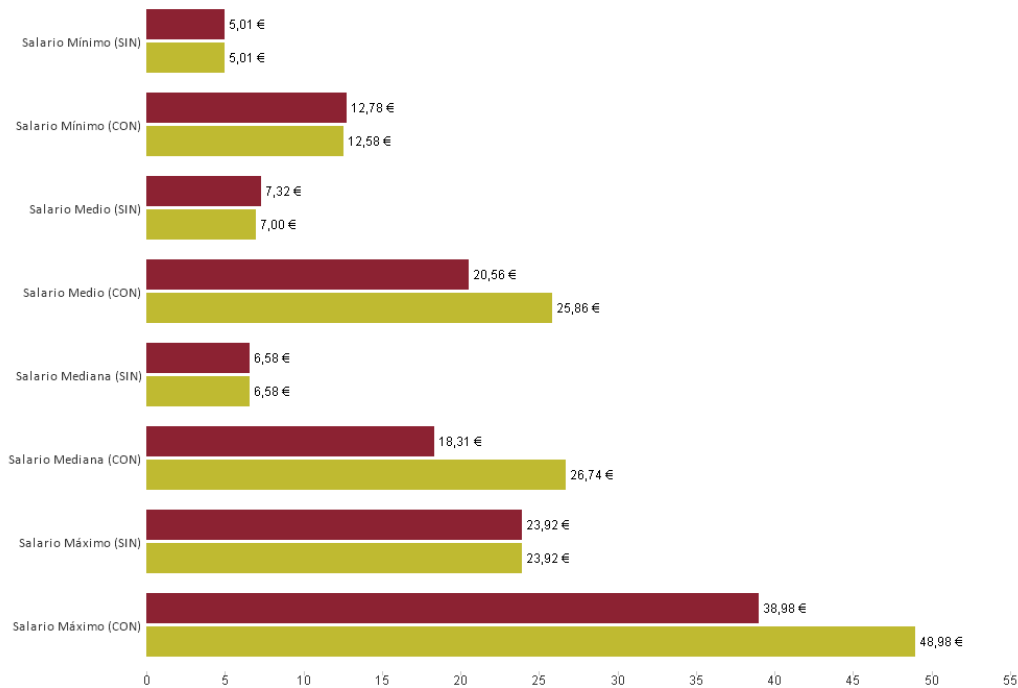
## **PLANTILLA GLOBAL**

Cuando se analiza la comparativa global de los salarios hora en mínimas, máximas, promedios y medianas, no se aprecian diferencias en el salario base. Sin embargo, las diferencias salariales favorables a los hombres destacan una vez ańadidos los complementos por los motivos comentados a lo largo del análisis.





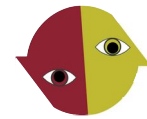
Comparativa Global (Salarios por Hora)



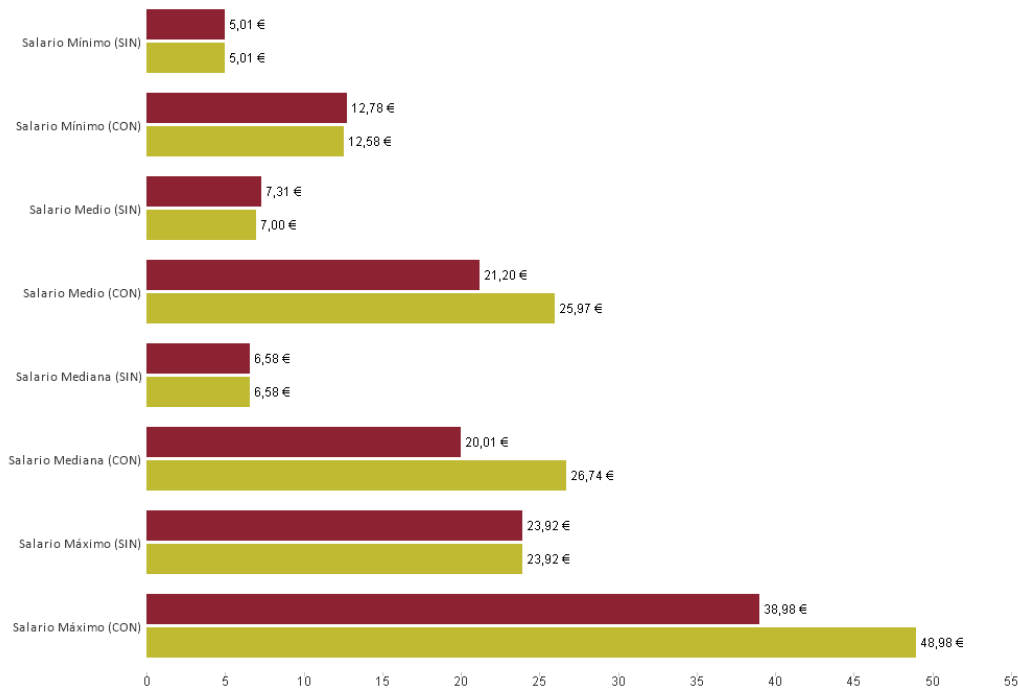
## **PLANTILLA ESTRUCTURAL**

Al analizar la plantilla estructural del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany no se aprecian cambios significativos. Únicamente se aprecia un mínimo cambio en la comparativa global de los salarios medios con complementos, cuya tendencia en distribución de sexos permanece intacta.





Comparativa Global (Salarios por Hora)



## Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

Los diferentes conceptos salariales de la organización se establecen según la ley de presupuestos generales del estado y se matiza que no se producen retribuciones en especie.

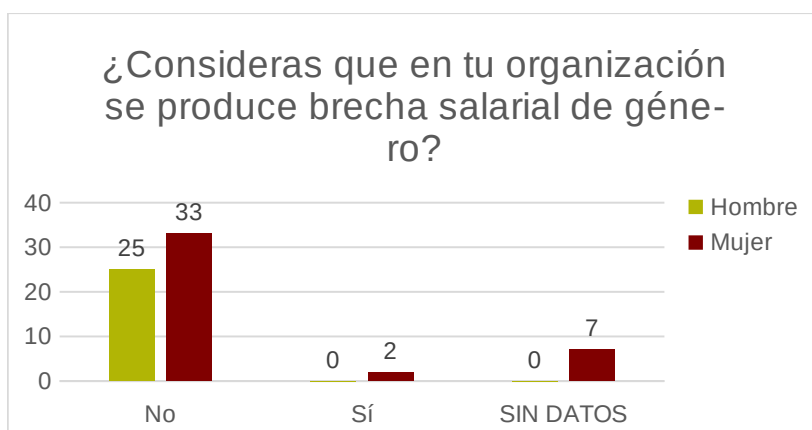
El Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany revisa periódicamente los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y garantice el principio de igualdad retributiva. Sin embargo, la brecha salarial de género en detrimento de las mujeres es persistente y generalizada, por lo que se insiste en la pertinencia de realizar una auditoría retributiva con una perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres.

Por último, no se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género.



## Informaci3n facilitada por la plantilla

En este apartado se analizar3 la informaci3n proporcionada por la plantilla. A continuaci3n, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a las retribuciones: Tal y como se manifiesta en los datos obtenidos de los cuestionarios a la plantilla, la mayor3a de los hombres y mujeres consideran que dentro de la organizaci3n no se produce brecha salarial de g3nero.



Sin embargo, de entre las mujeres que responden que sí o bien que no saben, consideran que se produce la brecha en los siguientes conceptos:

¿en qué conceptos crees que se produce?

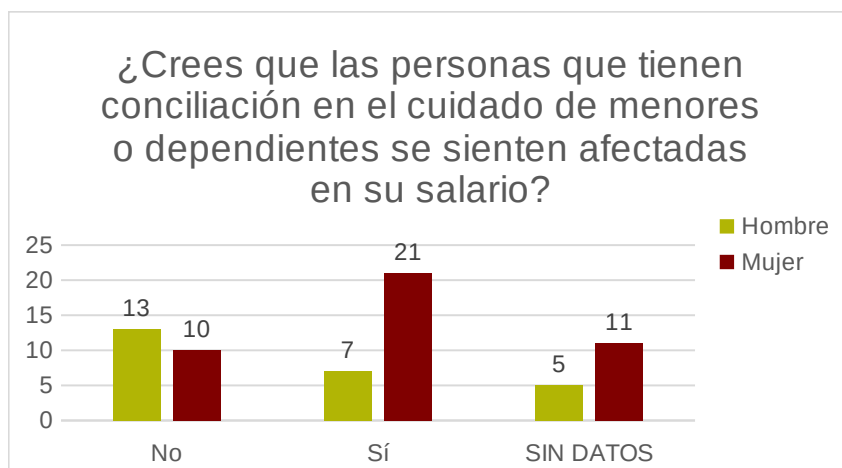
**Complemento específico Asistencias a tribunales**

**No sé, en general, qué cobran los demás**

**Trabajo en turnos, fines de semana, etc.**

Cuando se pregunta acerca de si la conciliaci3n afecta a su salario destacan 21 mujeres, es decir, el 50% de las trabajadoras encuestadas que así lo consideran.





En el cuestionario a la plantilla se aporta un espacio en el que expresar sugerencias, necesidades o debilidades que resaltar en materia de estructura salarial.

Entre las que se han registrado destacan en cantidad las referencias a la reducci3n de jornada y su consecuente reducci3n salarial, las pocas alternativas de conciliaci3n, y el estr3s que sufren las personas acogidas a esta medida ya que no se adecua la carga de trabajo a la reducci3n horaria. Por otra parte, tambi3n se hace menci3n a la necesidad de instaurar la carrera profesional dentro de la organizaci3n.

**Comenta a continuaci3n las sugerencias, necesidades o debilidades que desees resaltar en materia de retribuci3n y estructura salarial:**

Añadir dentro de la carrera profesional la formaci3n en estos temas.

Aquellas personas que cuentan con una reducci3n de su jornada laboral experimentan una disminuci3n en el tiempo dedicado al trabajo, pero en ning3n caso se reduce la cantidad de tareas y responsabilidades asignadas. Esta situaci3n genera niveles significativos de estr3s y ansiedad entre los afectados. Hasta donde tengo conocimiento, no se ha implementado una polítiica que contemple la contrataci3n de personal adicional para compensar la reducci3n de tiempo en la jornada laboral.

Implantar la carrera profesional y adaptar las RPT a las tareas realmente ejercidas

La reducci3n de jornada no debería suponer una reducci3n de salario o al menos debería ser menor.

No es cuesti3n de brecha salarial de g3nero, es cuesti3n de estructura de puestos de trabajo. Se realizan tareas que no se corresponden con tu puesto de trabajo sino con una categoría laboral superior a la asignada, m3s responsabilidades/funciones por el mismo salario.

Ofrecer alternativas laborales a la reducci3n de jornada o la excedencia para el cuidado de menores y familia como el teletrabajo



Programar una carrera profesional que albergue todas las opciones personalizadas de retribuci3n y estructura que sean inclusivas con las diferentes necesidades

Se necesita instaurar la carrera profesional

## 10. Prevenci3n del acoso sexual y por raz3n de sexo

La importancia de este eje reside en comprobar si existen mecanismos de prevenci3n, detecci3n y actuaci3n frente al acoso sexual y por raz3n de sexo y si son conocidos y accesibles a la plantilla. Se analizará, además, si en la entidad han existido situaciones de acoso y de qué manera se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco de protocolo de prevenci3n de acoso sexual y/o acoso por raz3n de sexo.

De esta manera, se definirán y se identificaran cuáles son las conductas constitutivas de acoso, que procedimientos y medidas cautelares y/o correctivas aplicables existen, se crearan procedimientos para que existan vías o canales de comunicaci3n para las denuncias que pudieran producirse y se comprobará que existe un procedimiento de actuaci3n eficaz y de calidad.

### **Informaci3n facilitada por la Instituci3n**

#### **Análisis cualitativo**

**A nivel cualitativo**, la Instituci3n ha facilitado la siguiente informaci3n:

En la encuesta realizada a responsables de departamento se comunicó que la entidad no cuenta actualmente con un protocolo de acoso sexual y por raz3n de sexo. Sin embargo, a raíz del Plan de Igualdad se desarrollará e implementará en el Ayuntamiento, por lo que en realidad está actualmente en proceso.

Se ha incluido el acoso sexual en la evaluaci3n de los riesgos de los puestos de trabajo. Al no contar con un protocolo se indica no haber tomado medidas disciplinarias como despidos, amonestaci3n o movilizaci3n geográfica por acoso.

La organizaci3n no realiza medidas formativas, informativas o de sensibilizaci3n dirigidas a la plantilla en general ni en específico a la representaci3n del personal.

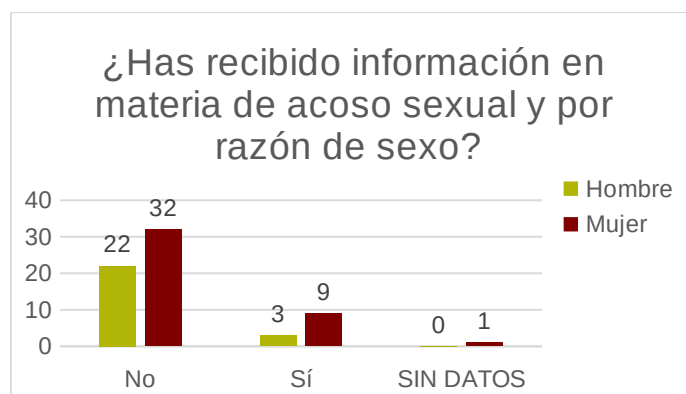


Al preguntar acerca de los recursos disponibles para las v3ctimas de acoso, la organizaci3n pone de manifiesto que no se cuenta con asesoramiento o apoyo profesional psicol3gico ni m3dico para las mismas.

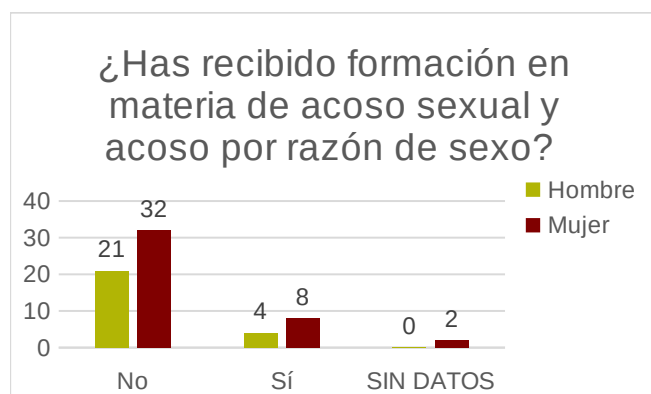
## Informaci3n facilitada por la plantilla

En este apartado se analizar3 la informaci3n proporcionada por la plantilla. A continuaci3n, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la prevenci3n del acoso sexual y por raz3n de sexo:

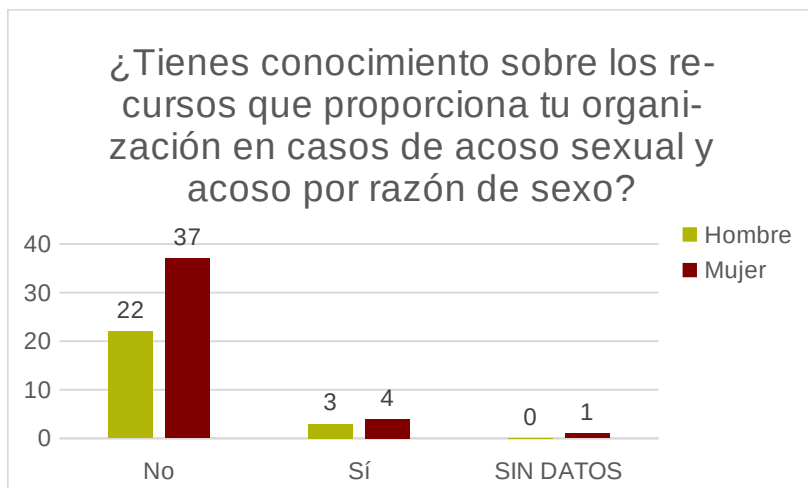
La primera pregunta dirigida a la plantilla busca conocer si la misma ha recibido informaci3n en materia de acoso sexual y por raz3n de sexo. Como se observa en la siguiente gr3fica, la gran mayor3a, el 80,6% (n=54), indica no haber recibido ning3n tipo de informaci3n al respecto.



En la segunda pregunta, se preguntaba a la plantilla espec3ficamente si hab3an recibido formaci3n en materia de acoso sexual y por raz3n de sexo. En este caso el porcentaje de personas que han respondido que negativamente es ligeramente inferior, pues es el 79,1% (n=53) de la plantilla el que dice no haber recibido formaci3n en la materia. A pesar de lo anterior, este descenso no se debe a un aumento de respuestas afirmativas que sigue situ3ndose en el 17,91%, sino al aumento de personas que deciden no responder a la pregunta.

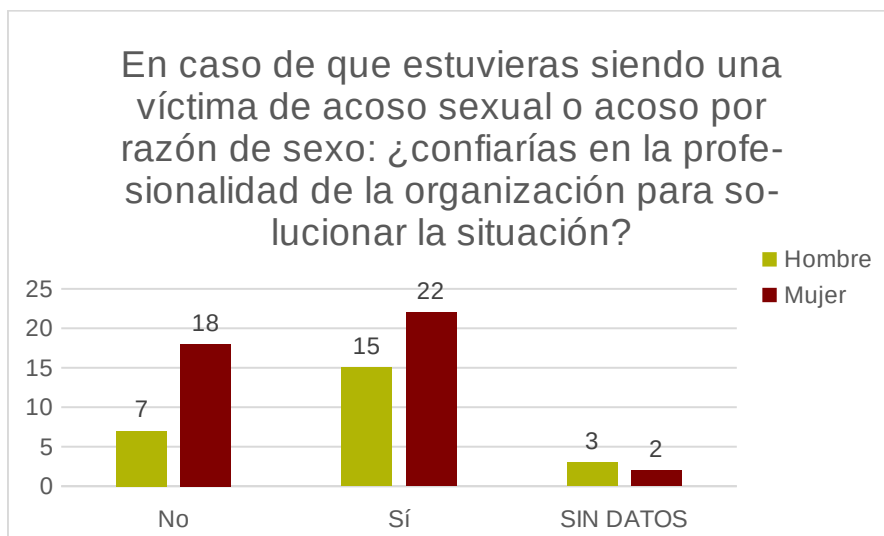


Ante la pregunta “¿Tienes conocimiento sobre los recursos que proporciona tu organizaci3n en casos de acoso sexual y acoso por raz3n de sexo?” obtenemos muchas m3s respuestas negativas que en los casos anteriores. El 88,06% (n=59) responde no conocer los recursos de la organizaci3n ante estos casos, respuesta l3gica por otra parte, al no contar el Ayuntamiento con el respectivo protocolo.



La encuesta realizada a la plantilla preguntaba si confiarían en la profesionalidad de la organizaci3n para solucionar la situaci3n, en caso de haber sufrido acoso sexual o acoso por raz3n de sexo. El 37,31% de la plantilla (n=25) contesta que no, el 55,22% (n=37) contesta que sí, mientras un 7,46% (n=5) decide no contestar.

Si analizamos las anteriores respuestas funci3n del sexo de las personas participantes, obtenemos que un 42,86% (n=18) del total de mujeres participantes no confiaría en la organizaci3n, mientras que en el caso de los hombres participantes en la encuesta es el 28% (n=7) no confiaría en la organizaci3n. Así, se desprende que existe mayor desconfianza entre las mujeres participantes que entre los hombres participantes.

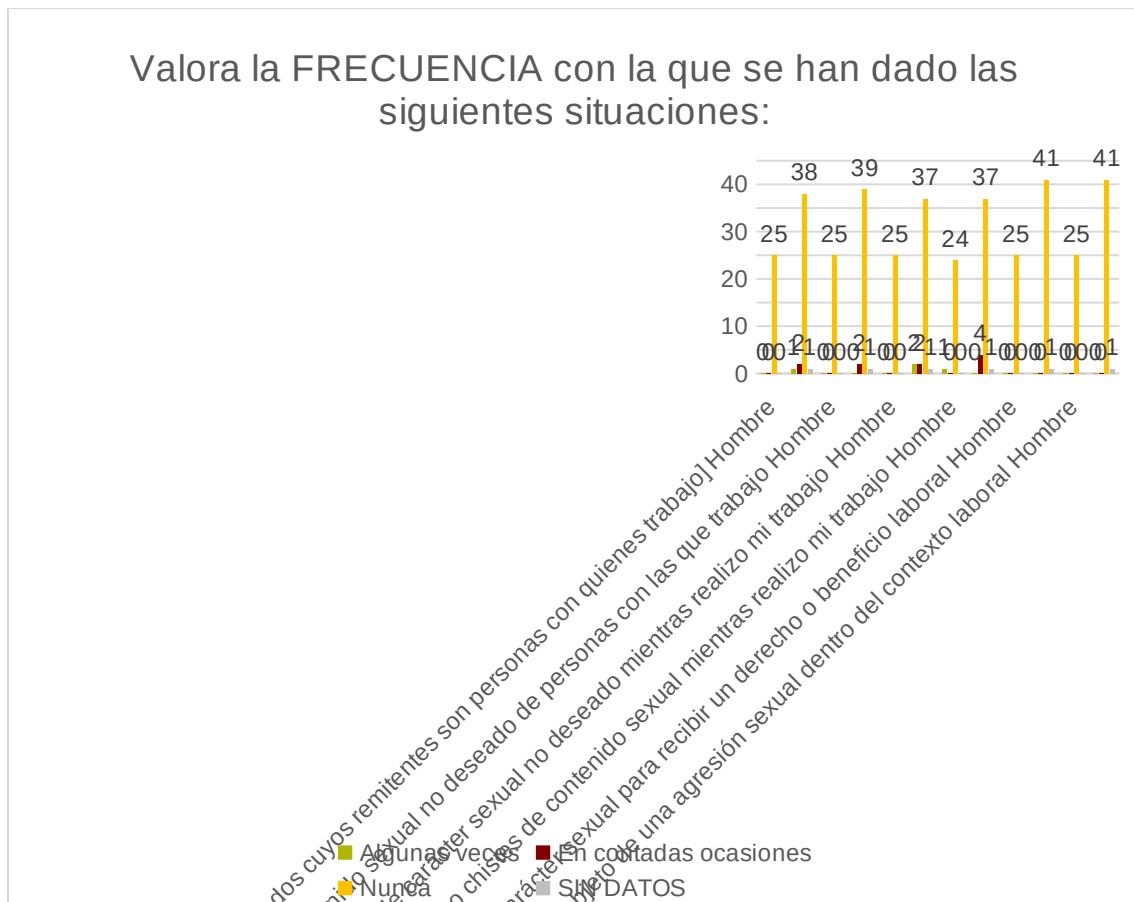


En la 3ltima pregunta de este apartado se planteaban diversas situaciones de acoso y se pedía a las personas participantes que indicaran la frecuencia con la que las habían vivido. Como se puede observar en el gráfico, para la mayoría de las situaciones las personas encuestadas manifiestan no haberlas vivido nunca; sin embargo, existe un pequeño porcentaje de respuestas que indican la existencia de situaciones de acoso, en su mayoría reportadas por mujeres.

Así, 2 mujeres manifiestan que “en contadas ocasiones” han recibido mensajes con contenido sexual no deseado cuyos remitentes son personas con las que trabajan. Para esta misma situación una mujer manifiesta haberlo vivido “algunas veces”.

En la encuesta, dos mujeres apuntan haber recibido llamadas con contenido sexual no deseado de personas con las que trabajan “en contadas ocasiones”. Cuatro mujeres exponen haber recibido invitaciones de carácter sexual no deseado mientras realizaban su trabajo (2 de ellas “en contadas ocasiones” y otras 2 “algunas veces”).

Por 3ltimo, 4 mujeres y un hombre indican haber tenido que observar imágenes, fotografías, dibujos o chistes de contenido sexual mientras realizaban su trabajo. Ellas indican haberlo vivido “en contadas ocasiones” y él “algunas veces”.



## 11. Derechos laborales de las v3ctimas de violencia de g3nero

---

En este apartado se recopila la informaci3n sobre las actuaciones o medidas que la entidad ha ido desarrollando en relaci3n a la Violencia de G3nero. Es por ello por lo que se recoge informaci3n sobre c3mo se informa a la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y la manera de emplearlos o ampliarlos.

Se recopila tambi3n informaci3n sobre las actuaciones o medidas de sensibilizaci3n en esta materia que ha ido realizando la entidad y la existencia de procedimientos espec3ficos o programas de protecci3n y/o asistencia.

### Informaci3n facilitada por la Instituci3n

#### An3lisis cualitativo

A nivel cualitativo, la Instituci3n ha facilitado la siguiente informaci3n:

Tal y como se recoge en los datos proporcionados por la organizaci3n se han establecido y promocionado los t3rminos para el ejercicio de los derechos de reducci3n de jornada, reordenaci3n del tiempo de trabajo, la aplicaci3n del horario flexible o de otras formas de ordenaci3n del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las v3ctimas de violencia de g3nero.

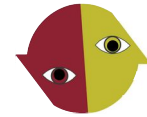
As3 mismo, consta que en el ayuntamiento colabora de manera activa con la reinserci3n de mujeres v3ctimas de violencia de g3nero mediante programas laborales externos temporales.

Sin embargo, no se prev3 asesoramiento o apoyo profesional psicol3gico y/o m3dico a las v3ctimas de violencia de g3nero, ni se ha ampliado los derechos laborales legalmente establecidos para las v3ctimas de violencia de g3nero. Tampoco se establecen medidas de sensibilizaci3n sobre violencia de g3nero.

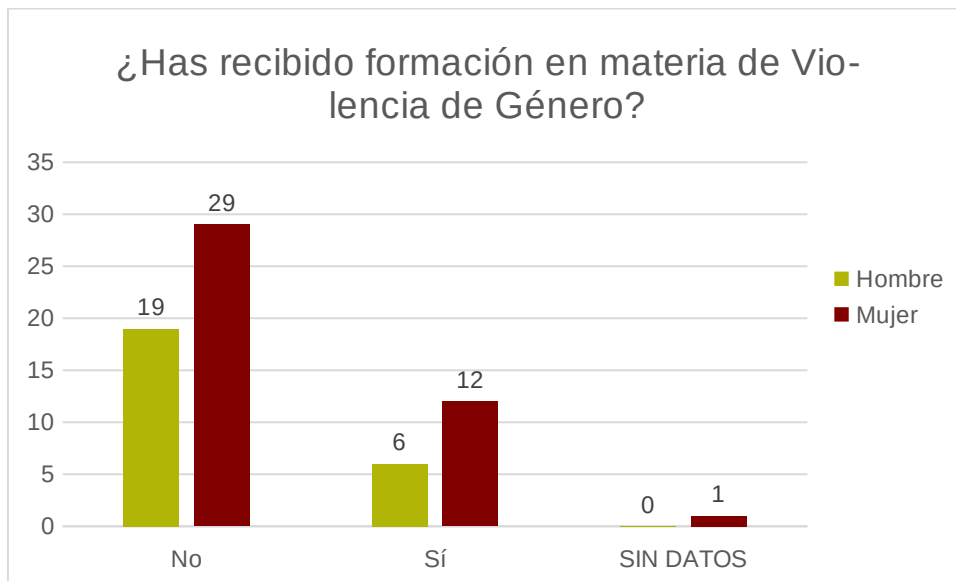
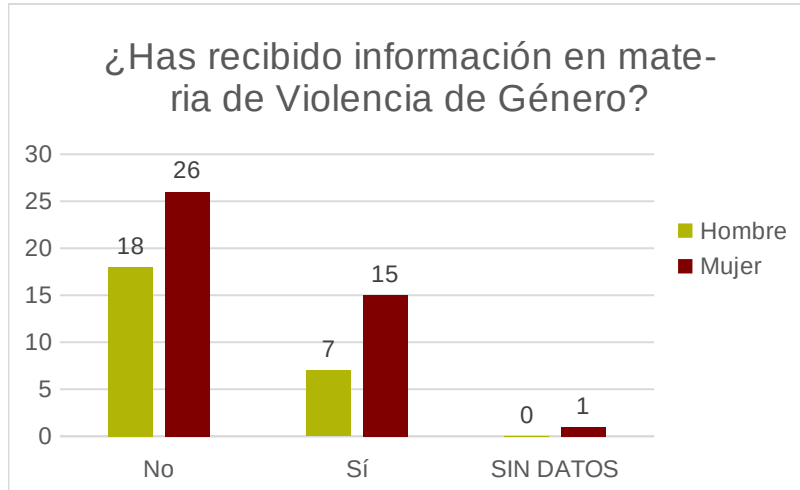
### Informaci3n facilitada por la plantilla

En este apartado se analizar3 la informaci3n proporcionada por la plantilla. A continuaci3n, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a los derechos laborales de las v3ctimas de Violencia de G3nero:



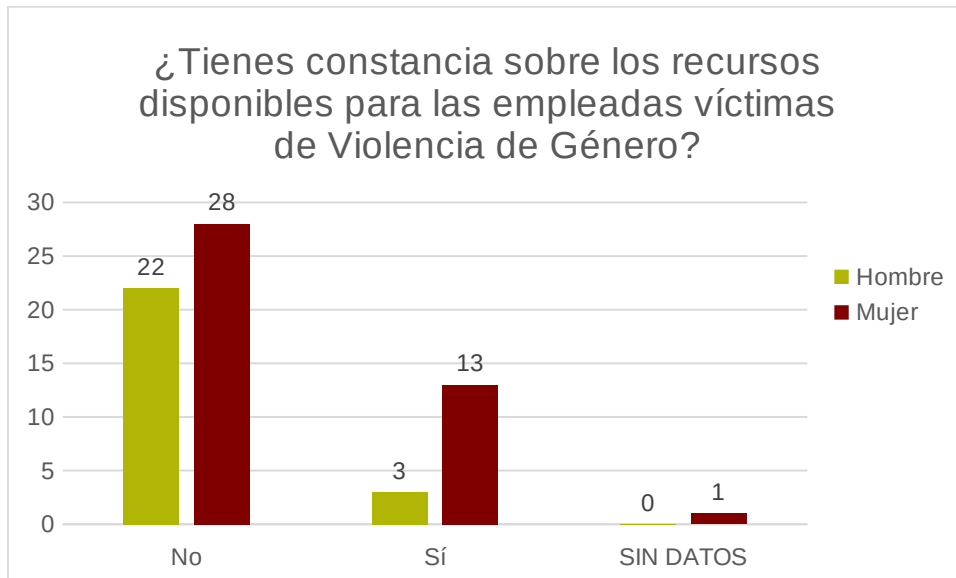
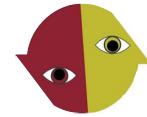


Destaca que del total de las personas encuestadas, 26 mujeres y 18 hombres responden no haber recibido ninguna informaci3n en materia de violencia de g3nero. Este n3mero aumenta cuando se pregunta por formaci3n en la materia.

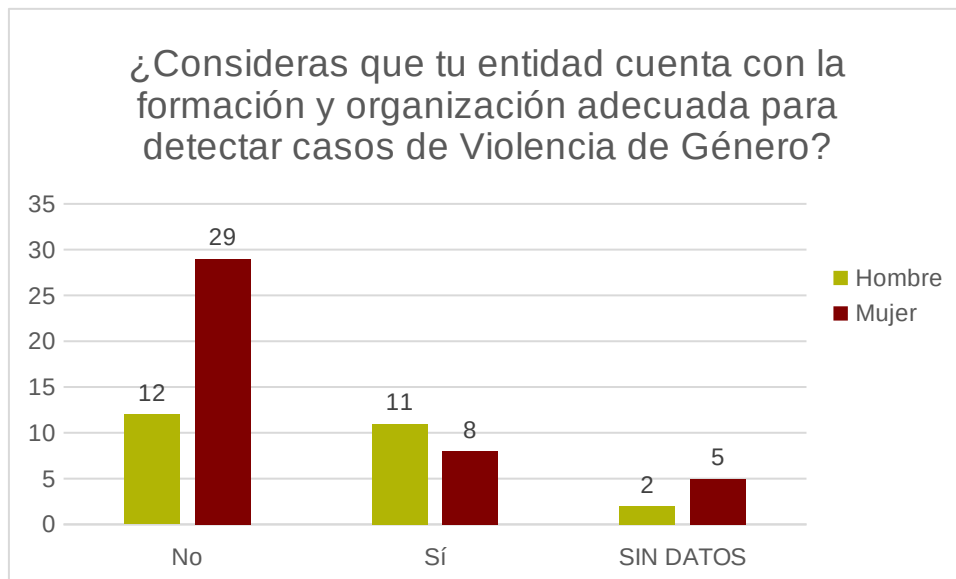


Del mismo modo, se expone un elevado porcentaje sobre el total de las mujeres encuestadas (66,67%) y uno a3n mayor de hombres (88%) que responden no tener constancia sobre los recursos disponibles para las empleadas v3ctimas de violencia de g3nero.





Ahora bien, cuando se pregunta sobre si la entidad cuenta con la formaci3n adecuada para detectar este tipo de casos, una cantidad muy similar de hombres responden que s3 y que no. No obstante, destaca un 69% del total de las mujeres que no considera que la organizaci3n cuente con ella.



## 12. Comunicaci3n

En este eje se analizar3n los canales de comunicaci3n del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany, as3 como si el lenguaje y las im3genes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la comunicaci3n interna, se contemplar3 la documentaci3n general que se utiliza para informar a la plantilla: tablones de anuncios, letreros, comunicados, correos electr3nicos, etc., y se analizar3n los canales utilizados.

Se detallar3 si en las im3genes de la empresa (web, logo, fotograf3as, infograf3as...) hay equilibrio entre la representaci3n de mujeres y hombres y el lenguaje utilizado. Asimismo, tanto en el lenguaje como en las im3genes, se revisar3 si se profundiza en estereotipos de g3nero.

## Informaci3n facilitada por la Instituci3n

### An3lisis de la comunicaci3n interna

En cuanto a la comunicaci3n interna, se detecta que no siempre se utiliza lenguaje inclusivo y no sexista, pues en algunos casos se utiliza 3nicamente el plural masculino como se observa en la siguiente imagen que muestra en una convocatoria de promoci3n:

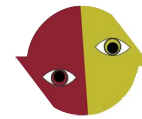
#### SEGUNDA.- REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.

Para participar en la convocatoria y ser admitidas a la realizaci3n de las pruebas selectivas, las personas interesadas deben cumplir, en la fecha de terminaci3n del plazo de presentaci3n de solicitudes, los siguientes requisitos, de los cuales han de estar en posesi3n durante todo el proceso selectivo:

En la RPT proporcionada por la organizaci3n, se detectan algunas nomenclaturas que no hacen uso de un lenguaje inclusivo no sexista.

C3DIGO	DESCRIPCI3N	PLAZAS	A. LAB.	ESCALA	SUBGR.	CLASIF.	GRUPO	CONTRATACI3N	SIGL.	PROB.	REQUISITOS	REQUISITOS	MI.	C.E.	JORNADA	INDICAD.	INDICAD.	INCOMP.	ANEX.	EFECT.	
100	COORDINADORA GABINETE ALCALD3A Y CONCEJAL3AS	1	F	A.S.	Admnl.	-	C1E2	Las plazas de la subescala A.S.	NE	L.D.	Experiencia de 6 meses en el 3mbito de la gesti3n, coordinaci3n y control de proyectos, informes, comunicaci3n y relaciones p3blicas.	Graduado en el 3mbito de CC.LL. o equivalente con m3nimo de 2 a3os de experiencia profesional en el 3mbito de la gesti3n, coordinaci3n y control de proyectos, informes, comunicaci3n y relaciones p3blicas.	Si	Si	Flexida	L-V 08:00 - 15:00 +	Presencia	Parcial	18	100	
Dar apoyo a la Alcald3a Presidencia y concejal3as, especialmente en funciones de coordinaci3n, control de proyectos, informes institucionales y protocolos.																					
4	AUXILIAR ALCALD3A Y CONCEJAL3AS	1	F	AD	Auxiliar	-	C2	Las plazas de la subescala AD.	NE	C.C.	Obligaci3n avanzada de idiomas.	Graduado en el 3mbito de CC.LL. o equivalente con m3nimo de 2 a3os de experiencia profesional en el 3mbito de la gesti3n, coordinaci3n y control de proyectos, informes, comunicaci3n y relaciones p3blicas.	Si	Si	Flexida	L-V 08:00 - 15:00 +	Presencia	Logar	17	100	
Prestar apoyo administrativo a su superior jer3rquico.																					
1	SECRETAR3A GENERAL	1	FIN	N.S.	Secretar3a	Suplen.	A1	Las plazas de la subescala N.S.	CA/NL	Indicaci3n Nacional	Obligaci3n avanzada de idiomas.	Graduado en el 3mbito de CC.LL. o equivalente con m3nimo de 2 a3os de experiencia profesional en el 3mbito de la gesti3n, coordinaci3n y control de proyectos, informes, comunicaci3n y relaciones p3blicas.	Si	Si	Flexida	L-V 08:00 - 15:00 +	Presencia	Total	30	100	
Responsabilizarse de la fe p3blica y asesoramiento legal preceptivo reservado a la Secretar3a General de acuerdo a la legislaci3n vigente correspondiente. Velar por la legalidad de los acuerdos que se adopten en la Corporaci3n, as3 como informar por algunos organismos como colegios.																					
304	T3CNICO JUR3DICO GENERAL3S	3	F	A.G.I.A.E.	T3C.	J.S.	J1	Quinta subescala	NE	C.C.	Experiencia de 2 a3os de experiencia profesional en el 3mbito funcional correspondiente.	Graduado en el 3mbito de CC.LL. o equivalente con m3nimo de 2 a3os de experiencia profesional en el 3mbito funcional correspondiente.	Si	Si	Continua	L-V 08:00 - 15:00	Normal	Parcial	25	100	
Realizar las funciones de gesti3n, estudio, asesoramiento y propuesta de car3cter jur3dico y administrativo de nivel superior.																					
305	SESION COMERCIAL3A SECRETAR3A	1	F	AD	T3C.	T3C.	J2	Las plazas de la subescala AD.	NE	C.C.	Obligaci3n avanzada de idiomas.	Graduado en el 3mbito de CC.LL. o equivalente con m3nimo de 2 a3os de experiencia profesional en el 3mbito funcional correspondiente.	Si	Si	Normal	08:00 - 15:00	Normal	Logar	25	100	
Responsabilizarse de la gesti3n del Patrimonio y la Contrataci3n. Gestionar los expedientes de la Secretar3a y colaborar con el Secretario en el resto de sus obligaciones.																					





## Análisis de la comunicación externa

Al analizar una oferta tipo de contratación y selección se concluye un buen empleo del lenguaje inclusivo no sexista.

ANEXO I			
PERSONAL FUNCIONARIO			
Denominación	Subgrupo	Vacantes	Observaciones
<b>Escala Administración General:</b>			
<b>Subescala Administrativa</b>			
Administrativo/a	C1	3	Promoción Interna
<b>Subescala Auxiliar</b>			
Auxiliar Administrativo/a	C2	4	Turno Libre
<b>Subescala Servicios Especiales - Clase Policía Local</b>			
<b>Escala Básica</b>			
Policia	C1	6	Turno Libre
PERSONAL LABORAL			
Denominación	Grupo/ Subgrupo	Vacantes	Observaciones
Educador/a Social	A2	1	Turno Libre
Trabajador/a Social	A2	1	Turno Libre

En Sant Antoni de Portmany (firmado electrónicamente: 15 de septiembre de 2023)

En términos generales tanto en la página web oficial, como en redes sociales se aprecia un lenguaje inclusivo y no sexista tal y como se representa en el ejemplo a continuación, lo cual es de valorar positivamente ya que refleja una imagen comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres en la administración.



No obstante, se hace hincapi3 en la necesidad de remover algunos casos en los que se cuela un lenguaje no inclusivo y sexista que no tiene correlaci3n con las im3genes que lo acompa1an.



## An3lisis cualitativo

A nivel cualitativo, la Instituci3n ha facilitado la siguiente informaci3n:

Seg3n la informaci3n recabada por la organizaci3n, los canales de comunicaci3n externa de la organizaci3n son los siguientes: Portal de empleado, Teams y mail.

La administraci3n confirma que se emplea un uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los canales de comunicaci3n externa.

Por otra parte, y en cuanto a las im3genes, responden no hacer uso de im3genes inclusivas y no sexistas. Por el contrario, si considera que tanto la imagen interna como externa de la organizaci3n transmite los valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por ello, se recomienda valorar las im3genes empleadas en la comunicaci3n para asegurar que ciertamente se transmiten dichos valores.

El Ayuntamiento confirma que el personal encargado de la gesti3n de Redes Sociales y comunicaci3n externa de la organizaci3n no posee formaci3n en material de igualdad. Por lo que se recomienda poner remedio a esta situaci3n formando al personal.

Por 3ltimo, confirman que no se ha realizado con anterioridad en la organizaci3n alguna campaa de comunicaci3n o sensibilizaci3n en alg3n tema espec3fico.

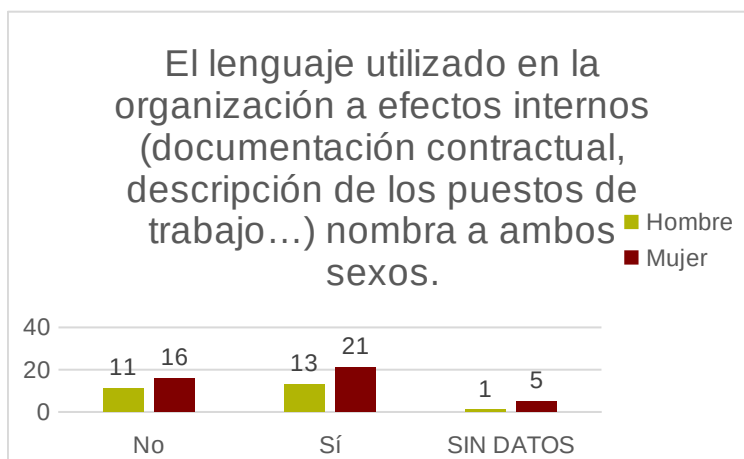
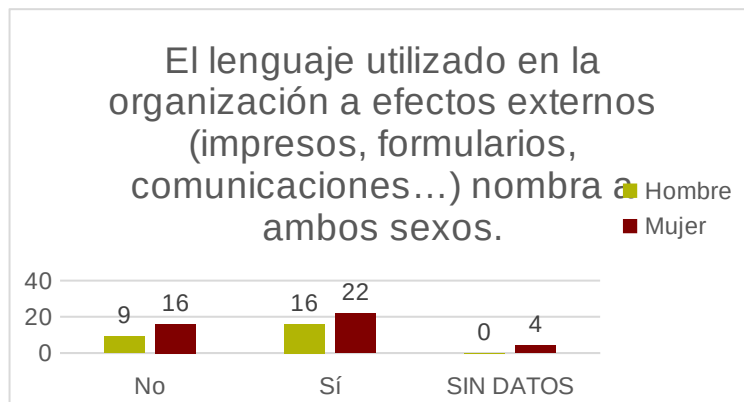


## Informaci3n facilitada por la plantilla

En este apartado se analizar3 la informaci3n proporcionada por la plantilla. A continuaci3n, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la comunicaci3n:

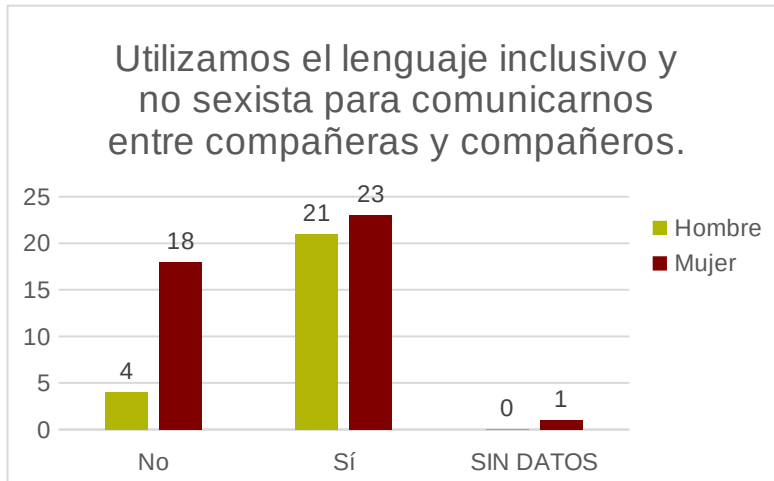
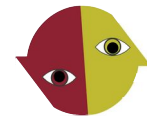
Ante la pregunta sobre si el lenguaje utilizado en la organizaci3n a efectos externos nombra a ambos sexos, se destaca una cantidad levemente mayor de mujeres que s3 lo consideran por encima de los que no. Una tendencia que se repite cuando se pregunta espec3ficamente en el lenguaje interno de la administraci3n.

Concretamente, un 52,38% del total de mujeres considera que hay un lenguaje inclusivo a efectos externos, y un 50% a efectos internos. En contraste con un 38,1% de mujeres que consideran que no se utiliza ni interna ni externamente.

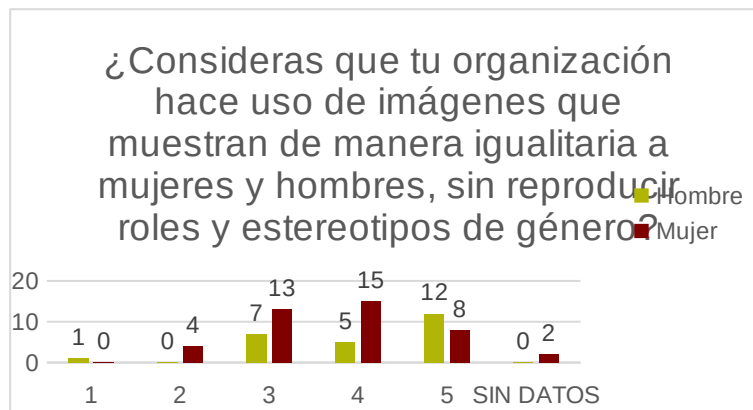


En cuanto a la pregunta de si se usa un lenguaje inclusivo no sexista entre compa5eros y compa5eras, el 84% de los hombres y el 54,7% de mujeres responden que s3. Destacan 18 mujeres (42,86%) que responden que no.





Por último, la mayoría de las encuestadas y encuestados consideran que en mayor o menor medida la organización hace uso de imágenes que muestran de manera igualitaria a mujeres y hombres sin reproducir roles y estereotipos de género. Resaltan 4 mujeres que consideran que la administración lo hace muy poco y un hombre que considera que nunca.



## CONCLUSIONES

Una vez realizado el an3lisis diagn3stico del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany se concluye lo siguiente:

### Plantilla Global

- La plantilla de la administraci3n p3blica, teniendo en cuenta los contratos SOIB (de formaci3n y aprendizaje) cumple el principio de presencia equilibrada, con un 52% de hombres (n=91) y un 48% de mujeres (n=84).
- Teniendo en cuenta la plantilla global, el 5,71% de la plantilla total est3n en contratos de formaci3n y aprendizaje a fecha de recogida de los datos para la elaboraci3n del Plan de Igualdad. Destaca que el 90% est3n asignados a mujeres. Ahora bien, los contratos de formaci3n y aprendizaje no son representativos de la plantilla estructural de la Administraci3n ya que a3o tras a3o es una informaci3n sensible al cambio tal y como se ha comentado en la metodolog3a. Por ello, la mayor3a del Diagn3stico ha versado sobre la plantilla exclusivamente estructural, lo cual se ver3 reflejado en el DAFO, las recomendaciones y en el Plan de Acci3n.

### Plantilla estructural

- La administraci3n p3blica cuenta con una plantilla que cumple el principio de presencia equilibrada, con un porcentaje 45,45% de mujeres y un 54,55% de hombres
- La presencia equilibrada entre mujeres y hombres tambi3n se detecta en los niveles altos de responsabilidad y en las promociones efectuadas en los 3ltimos cuatro a3os.
- La organizaci3n cuenta con personal laboral y con personal funcionario.
- M3s de la mitad de la plantilla es personal funcionario. El 51,52% del total es funcionariado de carrera y el 16,97% funcionariado interino. Ahora bien, se observa mayor n3mero de hombres funcionarios que de mujeres, concretamente por encima de la mitad en ambos casos
- Actualmente est3 en desarrollo la redacci3n de un plan de carrera profesional horizontal que permitir3 a los empleados p3blicos progresar profesionalmente, de manera individualizada, en su carrera administrativa sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, cuando cumplan los requisitos y las condiciones que se establezcan. Mientras, se dispone de sistemas de evaluaci3n de la productividad del personal de acuerdo con la trayectoria, actuaci3n profesional, eficacia y calidad de los trabajos, conocimientos adquiridos, m3ritos y aptitudes, la conducta profesional del empleado p3blico, la puntualidad y la asistencia.
- En cuanto a la promoci3n interna, la modalidad en la organizaci3n es el concurso-oposici3n tal como est3 establecido por Ley.



- Se acusa segregaci3n horizontal cuando se analizan las 3reas, departamentos, puestos de trabajo, grupo y clasificaci3n profesional dentro de la policia.
- Se acusa segregaci3n vertical del nivel de responsabilidad bajo al medio. En el bajo se encuentran un 63,33% de mujeres y en el medio un 26,47%. Esto sucede porque el puesto de trabajo de Policia est3 muy masculinizado como consecuencia de una naturaleza estereot3pica de g3nero instaurada en la sociedad.
- La mayoria de las diferencias salariales detectadas se hallan en el estudio de los complementos salariales. Sin embargo, esto deviene exclusivamente por la masculinizaci3n del Grupo C1 tal y como se ha comentado a lo largo del Diagn3stico. No hay diferencias retributivas a igualdad de funciones dentro de una misma categoria.
- Los y las responsables de comunicaci3n no cuentan con formaci3n en materia de igualdad
- Ha participado un porcentaje por debajo del 50% en los cuestionarios a la plantilla, 42 mujeres y 25 hombres, demostrando m3s inter3s las mujeres que los hombres con la mitad de participaci3n.
- En los cuestionarios a la plantilla se detecta un significativo descontento en las respuestas aportadas en materia de conciliaci3n y retribuciones. Manifiestan la necesidad de diversificar las medidas de conciliaci3n, la necesidad de implementar teletrabajo y establecer una carrera profesional.
- La organizaci3n actualmente no cuenta con un protocolo de acoso sexual y/o por raz3n de sexo. As3 mismo no cuenta ni con sensibilizaci3n general ni con formaci3n espec3fica en esta materia ni en violencia de g3nero. Sin embargo, el Ayuntamiento ha contratado y est3 a la espera de crear y aplicar el protocolo de acoso con el desarrollo del Plan de Igualdad.



## ANÁLISIS DAFO

Como puente entre el Informe Diagn3stico del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany y el establecimiento de los objetivos y acciones a desarrollar en el Plan de Igualdad, se ha elaborado un an3lisis DAFO que ofrecer3 una visi3n global de la informaci3n analizada. El DAFO permitir3 identificar factores estrat3gicos para **consolidar** las fortalezas, **minimizar** las debilidades, **aprovechar** las oportunidades y **eliminar** o reducir amenazas de la plantilla estructural de la instituci3n.

### FORTALEZAS

Tras el an3lisis diagn3stico se encuentran las siguientes fortalezas:

- La distribuci3n de la plantilla del personal del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany cumple el principio de distribuci3n equilibrada.
- Las incorporaciones son equilibradas en cuanto al sexo y apuestan por talento de distintas edades.
- Se participa en programas de inclusi3n de personas con dif3cil inserci3n.
- Se procura que los tribunales de selecci3n sean mixtos.
- Hay presencia equilibrada en niveles altos de responsabilidad.
- Las promociones son equilibradas en cuanto al sexo.
- La gran mayor3a de la plantilla de la organizaci3n est3 a jornada completa.
- La administraci3n ha manifestado que existen medidas relativas a la PRL que suponen una mejora a lo que establece la ley, lo que se valora positivamente y se recomienda mantener en el tiempo a trav3s de las acciones del Plan de Igualdad.
- En t3rminos generales se aprecia un esfuerzo para comunicarse tanto interna como externamente con un lenguaje inclusivo no sexista, aunque se detecten algunos casos que habr3a que remover.
- Se est3 desarrollando un sistema de gesti3n y promoci3n de la carrera profesional horizontal de la organizaci3n del personal funcionario y laboral.

### DEBILIDADES

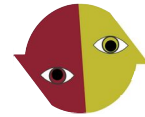
Tras el an3lisis diagn3stico se detectan las siguientes debilidades:

- Se ha detectado que el tribunal de selecci3n no cuenta con formaci3n en igualdad lo cual puede suponer un problema a la hora de detectar sesgos de g3nero en el proceso.



- La mayor parte de los contratos temporales son ocupados por mujeres (m=11 y m=4), los cuales representan el 73,33%.
- Un mayor n3mero de hombres (n=88) que de mujeres (n=70) est3n a jornada completa, mientras un mayor n3mero de mujeres (n=5) que hombres (n=2) est3n a jornada parcial, lo cual influye directamente en las retribuciones percibidas.
- Se detecta segregaci3n horizontal en el caso de la Polic3a Local, un 3rea donde se produce una acusada infrarrepresentaci3n femenina, la cual bebe directamente de la sociedad.
- Se detecta segregaci3n vertical del nivel de responsabilidad bajo al medio en el caso de las trabajadoras. Este hecho est3 relacionado estrechamente al sector de la polic3a, quienes predominan en el nivel de responsabilidad medio debido a la naturaleza del puesto.
- Un 3ndice elevado de la plantilla manifiesta que hay un significativo desconocimiento en torno a los sistemas de promoci3n.
- En los cuestionarios a la plantilla se refleja un descontento en materia de conciliaci3n y se detecta constantemente la recomendaci3n de instaurar la opci3n oficial del teletrabajo, aunque se establezca en ocasiones entre acuerdos de las personas trabajadoras y los y las responsables de departamento.
- Se aprecia dentro de los cuestionarios a la plantilla una mayor cantidad de mujeres que dicen sufrir estr3s dentro del puesto.
- En cuanto a retribuciones, no se ha analizado la informaci3n relativa a los complementos percibidos por la plantilla ya que el sistema establecido no lo permite. Al no estar desagregado por complementos espec3ficos no se consigue establecer un origen claro y una explicaci3n profundizada de las brechas o diferencias salariales detectadas. Ello dificulta el establecimiento de objetivos y medidas para corregir las brechas detectadas.
- Actualmente, no se cuenta con formaciones espec3ficas a los responsables del departamento asignado, ni sensibilizaciones a la plantilla en materia de acoso y/o por raz3n de sexo ni en violencia de g3nero. Una situaci3n que est3 previsto resolver cuando se desarrolle e implante el protocolo de acoso sexual y por raz3n de sexo.
- A pesar de que se respondiera que no hab3a casos de acoso, algunas personas encuestadas (casi todas mujeres, s3lo un hombre) manifiestan haber recibido mensajes de contenido sexual, llamadas telef3nicas de contenido sexual, invitaciones de car3cter sexual, y haber visto im3genes o escuchado chistes de contenido sexual en el entorno laboral.





- El personal responsable de comunicación no cuenta con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En algunos casos se cuela lenguaje sexista no inclusivo en la comunicación interna y externa.

### **OPORTUNIDADES**

La redacción del presente Plan de Igualdad es una oportunidad fantástica para abordar todas las desigualdades y desequilibrios detectadas.

### **AMENAZAS**

El negacionismo instaurado en una pequeña parte de la sociedad ante la desigualdad estructural social que viven las mujeres respecto de los hombres, y ante la violencia de género que no cesa de repuntar, supone una amenaza para que se avance hacia la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

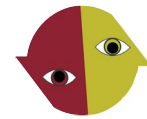


## RECOMENDACIONES

A partir de la recopilaci3n del DAFO se proponen las siguientes recomendaciones:

- Implementar una campa1a de sensibilizaci3n a la plantilla en materia de cuidados corresponsables haciendo hincapi3 en la participaci3n de los hombres.
- Garantizar la formaci3n en materia de igualdad entre mujeres y hombres a los equipos encargados de selecci3n.
- Se recomienda que todas las formaciones que se impartan sean siempre dentro de la jornada laboral para favorecer la asistencia de todo el personal laboral y funcionario, as3 como adaptarla para que las personas con jornada reducida o problemas de conciliaci3n puedan asistir a las mismas sin impedimentos.
- Dise1ar un Plan de Formaci3n del Ayuntamiento con estrategia dual de igualdad: Formaci3n espec3fica en materia de igualdad y transversalidad del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la formaci3n.
- Informar sobre los procesos de promoci3n y su transparencia. Un 3ndice significativo de la plantilla muestra su desconocimiento sobre el sistema de evaluaci3n de la productividad, por lo que se recomienda como mejora realizar una estrategia informativa en esta materia.
- Pese a que gran parte el desequilibrio entre el nivel de responsabilidad bajo feminizado y el nivel de responsabilidad medio masculinizado est3 influenciado, tal y como se ha manifestado con anterioridad, por el sector de la polic3a, se recomienda realizar un an3lisis para dar a conocer en profundidad todas las causas de dicho desequilibrio.
- Dado el acusado n3mero de mujeres que responden sufrir estr3s o fatiga dentro de los cuestionarios a la plantilla, se propone elaborar un cuestionario sobre la satisfacci3n del personal dentro de la organizaci3n para detectar las causas.
- Se recomienda incluir botiqu3n b3sico de salud menstrual dentro de los aseos y vestuarios femeninos.
- Remover la segregaci3n horizontal con acciones positivas en la selecci3n y contrataci3n de mujeres cualificadas para el puesto de trabajo de Polic3a.
- Realizar una campa1a de sensibilizaci3n o formaci3n en materia de estereotipos de g3nero para contribuir a superar la divisi3n por g3nero de las ocupaciones y educar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Dada la falta de informaci3n en la distribuci3n de los complementos salariales, se recomienda realizar una auditoria salarial con perspectiva de g3nero (tal como indica el Real Decreto 902/2020 para la parte laboral) para profundizar en los complementos salariales y extrasalariales desagregados por sexo y tipo, resultando interesante desagregar al personal por origen de la relaci3n seg3n sea funci3n p3blica o laboral.





Del mismo modo, se aconseja incorporar la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres a las APT y VPT.

- Impartir formaciones específicas y sensibilizaciones a la plantilla en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo y en violencia de género.
- Sistematizar la revisión de las imágenes empleadas en la comunicación externa e interna para garantizar que se transmiten valores inclusivos, no sexistas y remover los casos concretos en los que aparecen lenguaje sexista.
- Impartir formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres a los y las responsables de comunicación.
- Diseñar una estrategia de información permanente en materia de igualdad: Manual de bienvenida y versión ejecutiva del PIO para toda la plantilla.



# VI. Plan de Igualdad

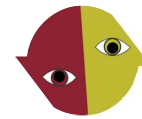
La estrategia utilizada en este Plan de Igualdad es la transversalidad de g3nero o «*gender mainstreaming*». Definido por la UE en el Tratado de 3msterdam (1999), es una estrategia que consiste en aplicar la perspectiva de g3nero en todas las fases de intervenci3n, en todas las pol3ticas y programas, a todos los niveles, desde la planificaci3n y presupuestaci3n hasta la ejecuci3n y evaluaci3n de la acci3n.

Por lo tanto, cada 3rea de intervenci3n se3alada por el Plan de Igualdad est3 dirigida al cumplimiento de unos objetivos generales y espec3ficos, y tiene asignada una o varias **acciones** delimitadas en una franja temporal espec3fica.

Tal y como se adelant3 en la Introducci3n Metodol3gica, para la implementaci3n del Plan de acci3n, se ha aplicado la resoluci3n del 13 de julio de 2023, de la Secretar3a de Estado de Funci3n P3blica, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones P3blicas y sus protocolos frente el acoso sexual y por raz3n de sexo.

Adem3s, desde la Consultora, se ha cre3do oportuno a3adir los siguientes ejes para completar la presentaci3n de objetivos y acciones del plan conforme al Real Decreto 901/2020 y la excelencia del contenido: Clasificaci3n Profesional, Condiciones de Trabajo, Infrarrepresentaci3n femenina, Comunicaci3n y Transversalidad del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.





# OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SANT ANTONI DE PORTMANY

El objetivo general del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany es difundir y visibilizar una cultura de la organizaci3n comprometida con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organizaci3n y predisponer a toda la organizaci3n para trabajar por este objetivo com3n.

Ser3 fundamental eliminar cualquier obst3culo existente para la consecuci3n de la igualdad real, actuando sobre las normas, pero tambi3n sobre las estructuras, mentalidades y costumbres.

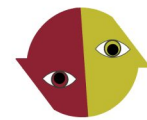
## 1. Acceso al empleo p3blico y desarrollo de la carrera profesional: condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

**Objetivo general:** Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de acceso al empleo p3blico y en el desarrollo de la carrera profesional.

**O.1 Objetivo espec3fico:** Garantizar que el sistema de acceso al empleo p3blico cuente con perspectiva de igualdad de entre mujeres y hombres.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
1.	2	Permanente.
<b>Descripci3n</b>	El personal responsable de los procesos de selecci3n deber3 realizar formaci3n (m3nimo 20 horas) en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Se garantizar3 el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en los 3rganos de selecci3n y valoraci3n, tal como se regula en el art3culo 51- d) de la LOI, y si es posible, la paridad que promueve los art3culos 60 y 79 del EBEP. En caso de que no se produzca ninguno de ambos principios, se justificar3 mediante un informe t3cnico que contendr3 tambi3n	





	propuestas de mejora.
<b>Indicadores</b>	Evidencia de implementación de las estrategias formativas y una lista desagregada por sexo de los miembros responsables.
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos y Comunicación.
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.
<b>Recursos</b>	Conexión a internet, ordenador...
<b>Presupuestos</b>	Formación específica de 20 horas: 2.500 € + IVA Propio del departamento.

<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
2.	2 y 4	Puntual
<b>Descripción</b>	<p>Implementar acciones positivas para los puestos de trabajo en los que haya un patente desequilibrio <sup>1</sup> como lo es el caso de Agente de Policía Local con 90,91% de masculinización según versan los datos del diagnóstico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acción positiva nº1: realizar campañas de sensibilización sobre la inclusión de las mujeres en puestos tradicionalmente masculinos como la policía en centros educativos (Colegios, institutos, centros ciudadanos...)</li> <li>- Acción positiva nº 2: Redactar las convocatorias con lenguaje inclusivo no sexista e incluir un compromiso institucional con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para incentivar la participación de estas en todos aquellos puestos que culturalmente se hayan perpetuado como masculinizados, como por ejemplo la Policía Municipal, así como la presencia de hombres en puestos culturalmente feminizados.</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	Nº de campañas de sensibilización, carteles promocionales y lista de asistentes desagregada por	

<sup>1</sup> Artículo 11 Ley Orgánica de Igualdad. Acciones positivas. 1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.



	sexo.
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos y Comunicaci3n.
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.
<b>Recursos</b>	Conexi3n a internet, ordenador...
<b>Presupuestos</b>	Funci3n propia del Ayuntamiento / Externalizable

**O.2 Objetivo especfico:** Garantizar que el sistema de promoci3n y la carrera profesional cuente con perspectiva de igualdad de entre mujeres y hombres.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
3.	1.	Permanente
<b>Descripci3n</b>	<p>Para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos que estipula el artculo 61 del EBEP, y garantizar el desarrollo del modelo de carrera profesional o sistema de promociones transparente en todas sus fases, con criterios objetivos y sin sesgos de gnero, en cada convocatoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizar3 un informe de impacto de gnero previo</li> <li>- Se garantizar3 que toda la plantilla, incluso la que est3 en situaci3n de baja, permiso o excedencia, tenga conocimiento de los requisitos de acceso a la misma, y de los criterios objetivos de valoraci3n. Se elaborar3 una estrategia de difusi3n ciclada y permanente para el personal de nueva incorporaci3n.</li> <li>- Las convocatorias computar3n los periodos suspensivos por cuidados como aros efectivos trabajados.</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	Redacci3n de las convocatorias de promoci3n.	
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.	
<b>Recursos</b>	Conexi3n a internet, ordenador...	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.	



## 2. Acceso corresponsable al derecho a la conciliaci3n de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoci3n profesional.

**Objetivo general:** Avanzar en estrategias de conciliaci3n corresponsables, que no causen perjuicio profesional a quienes ejercen este derecho.

**O.3 Objetivo especifiko:** Dado que las mujeres son las que soportan las medidas de conciliaci3n duras (excedencias y reducci3n de jornada para cuidados) con mayor intensidad, se realizar3n campa1as para promover la corresponsabilidad y superar el rol cuidador de g3nero que recae sobre las mismas.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
4.	1.	Permanente.
<b>Descripci3n</b>	El 22 de febrero (día europeo de la igualdad salarial) se realizar3 una campa1a interna y externa visibilizando que el uso de permisos o licencias tiene su origen en el rol de g3nero de las empleadas, y proponiendo avanzar hacia una transformaci3n social en la que mujeres y hombres se hagan cargo por igual de las tareas dom3sticas y de cuidados.	
<b>Indicadores</b>	Realizaci3n de la campa1a interna (plantilla) Realizaci3n de la campa1a externa (ciudadanía)	
<b>Responsable</b>	Comunicaci3n.	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla y ciudadanía en general.	
<b>Recursos</b>	Redes sociales, medios de comunicaci3n p3blicos y privados	
<b>Presupuestos</b>	Funci3n propia del Ayuntamiento.	

**O.4 Objetivo especifiko:** Establecer medidas que garanticen el derecho de la plantilla a la desconexi3n digital

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
5.	2	Permanente
<b>Descripci3n</b>	Se dise1ar3 un plan de teletrabajo con perspectiva de g3nero, que incorporar3 una evaluaci3n bienal de los riesgos psicosociales desagregados por sexo, as3 como	



	una relaci3n de solicitudes de teletrabajo.
<b>Indicadores</b>	Publicaci3n y difusi3n del plan de teletrabajo con perspectiva de g3nero. Ficha t3cnica de la evaluaci3n.
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento
<b>Recursos</b>	Programa inform3tico, ordenador, conexi3n a internet...
<b>Presupuestos</b>	Dise1o del plan de teletrabajo: 3.000 € + IVA Evaluaci3n bienal de los riesgos psicosociales: 1.500 € + IVA Propio del departamento.

**O.5 Objetivo espec3fico:** Garantizar que se establece una bolsa horaria o d3as personales de libre disposici3n.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
6	2	Puntual
<b>Descripci3n</b>	Proponer la revisi3n con perspectiva de g3nero de la bolsa de horas y d3as de libre disposici3n de la Resoluci3n de 28 de febrero de 2019, de la Secretar3a de Estado de Funci3n P3blica, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administraci3n General del Estado y sus organismos p3blicos para que sean m3s flexibles y permitan conciliar.	
<b>Indicadores</b>	Revisi3n en Convenio Colectivo. Disminuci3n de los niveles de estr3s y mayor posibilidad de conciliaci3n.	
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento al que se le aplique medidas de conciliaci3n.	
<b>Recursos</b>	Programa inform3tico, ordenador, conexi3n a internet...	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.	

**O.6 Objetivo espec3fico:** Buscar la mejora de la regulaci3n de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliaci3n



N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
7	3	Permanente
<b>Descripci3n</b>	A partir del art3culo 49 del Estatuto B3sico del Empleado P3blico donde se recogen los permisos previstos para el funcionariado, se realizar3 un estudio o encuesta a la plantilla sobre sus necesidades y se negociar3n las mejoras que se consideren pertinentes. Se tendr3 en cuenta la nueva reforma del subsidio de desempleo, <u>aprobada el martes 21 de mayo de 2024 en Consejo de Ministros</u> , en la cual se recoge el derecho a flexibilizar y adaptar el horario de los trabajadores p3blicos con responsabilidades de cuidados.	
<b>Indicadores</b>	Revisi3n del art3culo 49 del EBEP. Mayor posibilidad de conciliaci3n.	
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento al que se le aplique medidas de conciliaci3n.	
<b>Recursos</b>	Programa inform3tico, ordenador, conexi3n a internet...	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento. Si se externaliza el estudio/encuesta: 1.500 € + IVA	

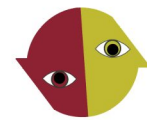
### 3. Formaci3n en igualdad, tanto en el acceso al empleo p3blico como a lo largo de la carrera profesional

**Objetivo general:** Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres mediante la formaci3n, estableciendo un Plan Anual de Formaci3n del Ayuntamiento con estrategia dual de igualdad: Formaci3n transversal del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los cursos y, formaci3n espec3fica en materia de igualdad.

**O.7 Objetivo espec3fico:** Garantizar que la formaci3n de la Administraci3n se planifica desde la perspectiva de g3nero.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
------------	-----------	--------------





8	1	Puntual
<b>Descripción</b>	<p>Para integrar la transversalidad regulada en el artículo 15 de la LOI y promover la formación con perspectiva de género en línea con el artículo 51-c) de la LOI, todas las formaciones que se impartan en el Ayuntamiento incorporarán un checklist y una declaración responsable firmada por el área de formación y por la entidad encargada de la formación, sobre los siguientes aspectos:</p> <p>a) La Ficha técnica incorpora y cumple la legislación en materia de igualdad.</p> <p>b) Se usan imágenes de mujeres y hombres en actitud profesional, libre de estereotipos de género y no aparecen mujeres como meros objetos de consumo.</p> <p>c) En el lenguaje, se nombra a ambos sexos para promocionar la igualdad.</p> <p>d) Los contenidos de la formación integran transversalmente la perspectiva de género.</p> <p>e) Adaptar las formaciones en el horario laboral teniendo en cuenta las personas con reducción de jornada o contrato a tiempo parcial para no penalizar a quienes en un futuro pudieran trabajar a media jornada.</p>	
<b>Indicadores</b>	<p>Ficha técnica de la formación impartida (objetivos, contenidos, metodología, duración...).</p> <p>N.º de formaciones realizadas.</p> <p>N.º de personas participantes, desagregadas por sexo.</p>	
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal formador	
<b>Recursos</b>	Programa informático, ordenador, conexión a internet, espacio físico	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
9.	1 y 4	Permanente
<b>Descripción</b>	Se realizará un estudio de necesidades formativas anualmente a las jefaturas de servicio y cada cuatro años a toda la plantilla en cualquier materia, especialmente en	



	materia de igualdad. La informaci3n se recoger3 mediante un formulario que permita al personal aportar ideas, sugerencias y cualquier cuesti3n que se estime, recabando tambi3n la informaci3n relativa a las tem3ticas de los cursos, formato, horarios, tipo de formaci3n, etc.
<b>Indicadores</b>	Informe con los resultados obtenidos y principales conclusiones.
<b>Responsable</b>	Servicio de Formaci3n.
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.
<b>Recursos</b>	Programa inform3tico, ordenador, conexi3n a interno, espacio f3sico
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento

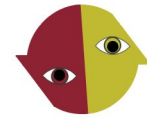
**O.8 Objetivo espec3fico:** Garantizar la sensibilizaci3n en materia de igualdad para  
todo el personal del Ayuntamiento.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
10	1	Puntual
<b>Descripci3n</b>	Para la correcta implementaci3n del Plan de Igualdad, se realizar3 una sensibilizaci3n de 3 horas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a todo el personal.	
<b>Indicadores</b>	Listado de asistencia desagregada por sexo y grupo profesional.	
<b>Responsable</b>	T3cnica de Igualdad.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.	
<b>Recursos</b>	Programa inform3tico, ordenador, conexi3n a interno, espacio f3sico	
<b>Presupuestos</b>	Externalizable: 2 ediciones / 300€ por edici3n	

**O.9 Objetivo espec3fico:** Garantizar la formaci3n espec3fica para el equipo de  
gobierno, personal directivo y para aquel que participe en los procesos de toma de decisi3n en  
el Ayuntamiento.

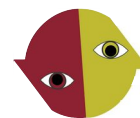
N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
11	1-2-3	Puntual





<b>Descripci3n</b>	<p>El personal con responsabilidad en la toma de decisiones, tras haber recibido la sensibilizaci3n y la formaci3n b3sica, recibir3 formaci3n en las siguientes 3reas, en funci3n de sus competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicaci3n: al menos el personal t3cnico del 3rea de comunicaci3n (10 horas)</li> <li>- 3rea de contrataci3n de acceso a bienes y servicios. (10 horas)</li> <li>- Prevenci3n de Riesgos Laborales (10 horas)</li> <li>- Redacci3n de Informes de Impacto de G3nero: todas las 3reas (10 horas)</li> <li>- Presupuestos con enfoque de g3nero: al menos el personal t3cnico del 3rea econ3mica (20 horas)</li> <li>- Clausulas sociales: al menos el personal t3cnico de contrataci3n (10 horas)</li> <li>- Acceso al empleo p3blico y desarrollo de la carrera profesional: al menos el personal t3cnico de RRHH (10 horas)</li> <li>- Conciliaci3n y corresponsabilidad: al menos el personal t3cnico de RRHH (10 horas)</li> <li>- Derechos laborales de las v3ctimas de violencia de g3nero: al menos el personal t3cnico de RRH (10 horas)</li> </ul>
<b>Indicadores</b>	Listado de asistencia desagregada por sexo y grupo profesional.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos
<b>Personas destinatarias</b>	Personal directivo y con responsabilidad de toma de decisiones en el Ayuntamiento.
<b>Recursos</b>	Programa inform3tico, ordenador, conexi3n a interno, espacio f3sico...
<b>Presupuestos</b>	Externalizable:





## 4. Cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los 3rganos de decisi3n.

**Objetivo general:** Garantizar que la toma de decisiones se produce a trav3s de 3rganos que respetan el principio de presencia equilibrada, y con formaci3n en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**O.10 Objetivo espec3fico:** Cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los 3rganos de selecci3n y valoraci3n.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
12	2	Puntual
<b>Descripci3n</b>	A trav3s de la implementaci3n de una herramienta de seguimiento, se evaluar3 el cumplimiento del principio de presencia equilibrada regulado en la LOI, en todos los niveles y en todos los 3rganos de decisi3n del Ayuntamiento. Cuando se detecte la no aplicaci3n de este principio, se emitir3 un informe indicando los motivos y proponiendo las soluciones pertinentes.	
<b>Indicadores</b>	Informe de seguimiento del principio de presencia equilibrada. N.º de acciones positivas llevadas a cabo en caso de infrarrepresentaci3n. En su caso, informe de motivos y propuestas de soluci3n.	
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal responsable de la selecci3n, valoraci3n y promoci3n.	
<b>Recursos</b>	Programa inform3tico, ordenador, conexi3n a interno, espacio f3sico...	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.	

**O.11 Objetivo espec3fico:** Realizar un seguimiento acerca del cumplimiento del Principio de presencia equilibrada en todos los 3rganos de toma de decisi3n del consistorio



N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
13	2	Puntual
<b>Descripci3n</b>	Realizar una relaci3n de la composici3n de todos los 3rganos de toma de decisi3n, y redactar un informe de impacto de g3nero cada vez que se vaya a renovar dicho 3rgano.	
<b>Indicadores</b>	Informe de impacto de g3nero.	
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos	
<b>Personas destinatarias</b>	3rganos de decisi3n del Ayuntamiento.	
<b>Recursos</b>	Programa inform3tico, ordenador, conexi3n a interno, espacio f3sico...	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.	

## 5. Medidas efectivas para la protecci3n frente al acoso sexual y por raz3n de sexo

**Objetivo general:** Garantizar que el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany sea un espacio seguro y libre Acoso Sexual y por raz3n de sexo.

**O.12 Objetivo espec3fico:** Difusi3n del protocolo de acoso sexual y por raz3n de sexo a todo el funcionariado del Ayuntamiento.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
14	1	Permanente
<b>Descripci3n</b>	Difusi3n del Protocolo de prevenci3n ante el acoso sexual y por raz3n de sexo, de su contenido y del procedimiento de denuncia entre todo el funcionariado del Ayuntamiento por todos los medios disponibles. La acci3n de difusi3n deber3 ser ciclada para llegar al personal funcionario de nueva incorporaci3n.	
<b>Indicadores</b>	N.º de acciones de difusi3n realizadas (carteler3a, enlace intranet...) Alcance logrado en campañas de RRSS.	
<b>Responsable</b>	Responsable en el departamento de RRHH y comisi3n de	



	seguimiento
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.
<b>Recursos</b>	Programa informático, ordenador, conexi3n a interno, espacio f3sico...
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.

**O.13 Objetivo espec3fico:** Garantizar el servicio de asesoramiento psicol3gico y/o medico a las v3ctimas de acoso sexual o por raz3n de sexo dentro del Ayuntamiento.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
15	2	Permanente
<b>Descripci3n</b>	Se garantizar3 la asistencia psicol3gica o m3dica de las v3ctimas de acoso sexual o por raz3n de sexo dentro del Ayuntamiento.	
<b>Indicadores</b>	Evidencia de existencia del recurso de atenci3n psicol3gico/m3dica N.º de derivaciones	
<b>Responsable</b>	Responsable en el departamento de RRHH.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento	
<b>Recursos</b>	Programa informático, ordenador, conexi3n a interno, espacio f3sico...	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento / externalizable.	

**O.14 Objetivo espec3fico:** Sensibilizar en materia de acoso sexual y por raz3n de sexo a la plantilla.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
16	1	Puntual
<b>Descripci3n</b>	Realizar campa1a de sensibilizaci3n contra el Acoso Sexual y por raz3n de sexo a toda la plantilla del Ayuntamiento con objeto de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilizar a toda la plantilla respecto a este fen3meno (3 horas).</li> <li>- Informar sobre los mecanismos de actuaci3n existentes en el Ayuntamiento (Protocolo).</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	Nº de asistentes desagregados por sexo	
<b>Responsable</b>	Responsable en el departamento de RRHH y comisi3n de	



	seguimiento
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento
<b>Recursos</b>	Programa informático, ordenador, conexi3n a interno, espacio físico... Especialista en materia de acoso sexual y/o por raz3n de sexo.
<b>Presupuestos</b>	Externalizable.

**O.15 Objetivo específico:** Garantizar la formaci3n específica en materia de acoso sexual o por raz3n de sexo dentro de la Instituci3n, para así prevenir y actuar cuando el protocolo sea activado, respetando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
17	1	Puntual
<b>Descripci3n</b>	Formaci3n adecuada, a todos los niveles (personal directivo, mandos intermedios, representaci3n del personal): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formaci3n específica sobre este protocolo, los pasos a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, dirigida a las personas que van a participar en las actuaciones derivadas de este protocolo y las que van a asistir a las presuntas v3ctimas. (Comit3 Antiacoso 30 horas).</li> <li>• Formaci3n específica para el personal directivo o con equipos a su cargo, para capacitarles en identificar o detectar posibles situaciones de acoso sexual y por raz3n de sexo en sus unidades, así como en manejar o abordar adecuadamente este tipo de situaciones (Personal directivo y mandos intermedios, 10 horas).</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	Nº de formaciones realizadas y lista desagregada por sexo.	
<b>Responsable</b>	Responsable de RRHH	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.	
<b>Recursos</b>	Programa informático, ordenador, conexi3n a interno, espacio físico... Personal formador especialista en	



	materia de acoso sexual y/o por raz3n de sexo.
Presupuestos	Externalizable.

## 6. Medidas para eliminar cualquier discriminaci3n retributiva directa o indirecta por raz3n de sexo

**Objetivo general:** Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempe1o de trabajos de igual valor.

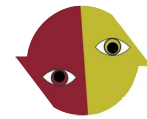
**O.16 Objetivo espec3fico:** Realizar una auditoria salarial con perspectiva de g3nero al menos al personal laboral.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
18	1	Puntual
<b>Descripci3n</b>	A partir de la RPT y la VPT con perspectiva de g3nero elaborada por el ayuntamiento se redactar3 una auditoria retributiva al personal laboral tal y como se regula en la Disposici3n adicional cuarta del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	
<b>Indicadores</b>	Evidencia de la auditoria retributiva y de las acciones implementadas.	
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.	
<b>Recursos</b>	Ordenador, internet, programa inform3tico...	
<b>Presupuestos</b>	Funci3n propia del departamento/ Externalizable	

## 7. Medidas para evaluar peri3dicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos 3mbitos de actuaci3n

**Objetivo general:** Garantizar la efectividad del principio de igualdad en la implementaci3n, seguimiento y evaluaci3n del Plan de Igualdad.





**O.17 Objetivo espec3fico:** Establecer espec3ficamente las personas/puestos/niveles jer3rquicos responsables de la implantaci3n y seguimiento del plan, as3 como cu3l ser3 la calendarizaci3n prevista para las reuniones de seguimiento del Plan.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
19	1	Puntual
<b>Descripci3n</b>	<p>Con car3cter prioritario y nada m3s aprobarse el Plan de Igualdad, se aprobar3 un Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisi3n de Seguimiento del Plan de Igualdad que regule y recoja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La composici3n: los requisitos de los componentes, duraci3n en el cargo, mecanismos y causas de renovaci3n, etc.</li> <li>- Las funciones.</li> <li>- Las convocatorias ordinarias en que se reunir3 la CS y las 3reas responsables de implementaci3n del plan ser3n al menos las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Enero de cada ejercicio para planificar la implementaci3n del ejercicio en curso.</li> <li>o Abril de cada ejercicio para realizar un primer seguimiento de la ejecuci3n de la plantificaci3n, y/o detectar posibles retrasos o factores que obstaculicen la implementaci3n, para reconducirlos.</li> <li>o Julio de cada ejercicio, con el mismo motivo. Si los obst3culos detectados en el trimestre anterior persisten, se tomar3n las medidas oportunas desde la Direcci3n del Ayuntamiento.</li> <li>o Octubre de cada ejercicio, se realizar3 la reserva de cr3dito presupuestario para el ejercicio siguiente, y se analizar3 la previsi3n de cumplimiento del plan, con informe referido a la Direcci3n del Ayuntamiento.</li> </ul> </li> <li>- Otras cuestiones que la Comisi3n considere de inter3s.</li> </ul>	



<b>Indicadores</b>	Redacci3n, aprobaci3n y publicaci3n del reglamento.
<b>Responsable</b>	Comisi3n de Seguimiento.
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.
<b>Recursos</b>	Programa inform3tico, ordenador, conexi3n a interno, espacio f3sico...
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.

**O.18 Objetivo espec3fico:** Garantizar que se cumple con los procesos y principios del Plan de Igualdad.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
20	2 y 4	Puntual
<b>Descripci3n</b>	En el 2º y 4º a±o de vigencia del plan, se realizar3 una evaluaci3n externa para asegurar que se cumple con las garant3as de igualdad dentro de la administraci3n.	
<b>Indicadores</b>	Evidencia de la evaluaci3n e informe de resultados.	
<b>Responsable</b>	Comisi3n de seguimiento	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.	
<b>Recursos</b>	Programa inform3tico, ordenador, conexi3n a interno, y espacio f3sico. Plan de Igualdad, as3 como personal externo capacitado para desarrollar dicha evaluaci3n.	
<b>Presupuestos</b>	Externalizable.	

## 8. Derechos laborales de las v3ctimas de violencia de g3nero

**Objetivo general:** Garantizar la formaci3n y ejercicio de los derechos en materia de violencia de g3nero, promoviendo el acceso a los recursos apropiados a las v3ctimas.

**O.19 Objetivo espec3fico:** Garantizar la formaci3n en materia de violencia de g3nero a las personas responsables de RRHH.



N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
21	1	Puntual
<b>Descripci3n</b>	<p>El 3rea de RRHH recibir3 formaci3n espec3fica para la correcta implementaci3n de las funcionarias v3ctimas de violencia de g3nero.</p> <p>En virtud del art. 49-d) del EBEP, el 3rea de RRHH regular3 la forma en que las funcionarias v3ctimas de violencia de g3nero har3n efectiva su protecci3n o su derecho de asistencia social integral, mediante mecanismos como la reducci3n de la jornada con disminuci3n proporcional de la retribuci3n, o la reordenaci3n del tiempo de trabajo, a trav3s de la adaptaci3n del horario, de la aplicaci3n del horario flexible o de otras formas de ordenaci3n del tiempo de trabajo que sean aplicables.</p>	
<b>Indicadores</b>	<p>N.º de Horas</p> <p>Nº de personas participantes, desagregado por sexo.</p>	
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos	
<b>Personas destinatarias</b>	Funcionarias del Ayuntamiento.	
<b>Recursos</b>	Equipo inform3tico, conexi3n a internet y personal especializado en materia de violencia de g3nero	
<b>Presupuestos</b>	Externalizable.	

**O.20 Objetivo espec3fico:** Sensibilizaci3n del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento en materia de violencia de g3nero y violencia sexual.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
22	1	Permanente
<b>Descripci3n</b>	<p>Realizar campa3as de sensibilizaci3n en materia de violencia de g3nero con el objeto de sensibilizar a toda la plantilla respecto a este fen3meno, al menos el 25 de noviembre y el 8 de marzo.</p>	
<b>Indicadores</b>	<p>Evidencia de la campa3a: cartel, anuncia, etc.</p> <p>N.º de personas participantes, desagregadas por sexo</p>	
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos	
<b>Personas destinatarias</b>	Trabajadoras del Ayuntamiento.	

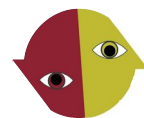


<b>Recursos</b>	Equipo inform3tico, conexi3n a internet y personal especializado en materia de violencia de g3nero
<b>Presupuestos</b>	Externalizable.

**O.21 Objetivo espec3fico:** Informar a las v3ctimas de violencia de g3nero de la plantilla sobre sus derechos espec3ficos, difundiendo a quien deben preguntar cuando se encuentren en situaci3n.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
23	2	Permanente
<b>Descripci3n</b>	<p>Desde el 3rea de RRHH, se realizar3n sesiones formativas (10 horas) e informativas peri3dicas, al menos una vez al a3o, sobre los derechos y recursos de que se disponen las v3ctimas de Violencia de G3nero, dirigidas a todos los departamentos.</p> <p>Tras la primera sesi3n, se designar3 a un grupo de personas informantes clave que dispondr3 de toda la informaci3n relativa a los derechos y recursos al alcance de las mujeres v3ctimas de Violencia de G3nero. Esta informaci3n tambi3n la podr3 solicitar personal de la organizaci3n, que forme parte del entorno afectivo o familiar de mujeres en situaci3n de maltrato.</p>	
<b>Indicadores</b>	<p>N.º de Horas</p> <p>Nº de personas participantes, desagregado por sexo.</p>	
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento, con especial atenci3n a mujeres sensibles de ser v3ctimas de violencia de g3nero.	
<b>Recursos</b>	Equipo inform3tico, conexi3n a internet y personal especializado en materia de violencia de g3nero	
<b>Presupuestos</b>	Externalizable.	





# CONTENIDO COMPLEMENTARIO PARA LA EXCELENCIA

## 9. Clasificaci3n profesional

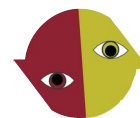
**Objetivo general:** Garantizar la ausencia de sesgos de g3nero en la clasificaci3n profesional.

**O.22 Objetivo espec3fico:** Elaborar una Valoraci3n de puestos de trabajo y analizar la RPT para garantizar que se cumple con el principio de igualdad y transparencia en la valoraci3n de puestos de trabajo, removiendo cualquier sesgo de g3nero.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
24	2 y 3	Puntual
<b>Descripci3n</b>	Elaborar una Valoraci3n de puestos de trabajo para establecer puestos de igual valor con perspectiva de g3nero.	
<b>Indicadores</b>	Evidencia de la VPT con perspectiva de g3nero.	
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.	
<b>Recursos</b>	Ordenador, conexi3n a internet...	
<b>Presupuestos</b>	Funci3n propia del departamento.	

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
25	3	Permanente
<b>Descripci3n</b>	Crear una herramienta de seguimiento que permita revisar los puestos de igual valor y la relaci3n de puestos de trabajo para garantizar que se cumple con el principio de igualdad y que est3 actualizado en todo momento.	
<b>Indicadores</b>	Informe de seguimiento.	
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.	
<b>Recursos</b>	Ordenador, conexi3n a internet...	
<b>Presupuestos</b>	Funci3n propia del departamento.	





## 10. Condiciones de trabajo y Prevenci3n de riesgos laborales

**Objetivo general:** Garantizar unas condiciones de trabajo sin sesgos de g3nero en los puestos de trabajo para alcanzar los mejores niveles de satisfacci3n y rendimiento.

**O.23 Objetivo espec3fico:** Investigar la satisfacci3n del personal en torno al clima laboral en la administraci3n.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
26	2	Puntual
<b>Descripci3n</b>	Formaci3n espec3fica en materia de Prevenci3n de Riesgos Laborables con perspectiva de g3nero al personal de Recursos Humanos y personal de responsabilidad (10 horas).	
<b>Indicadores</b>	Nº de asistentes desagregado por sexo.	
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.	
<b>Recursos</b>	Ordenador, conexi3n a internet...	
<b>Presupuestos</b>	Funci3n propia del departamento / Externalizable.	

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
27	4	Puntual
<b>Descripci3n</b>	Realizar un estudio de clima sociolaboral que permita obtener informaci3n para las evaluaciones psicosociales de los puestos de trabajo que realiza Prevenci3n de Riesgos Laborales, y sobre el nivel de satisfacci3n del personal, las causas que inciden en el mismo, analizando las sugerencias y propuestas para avanzar en los niveles de incentivaci3n y rendimiento.	
<b>Indicadores</b>	Informe con los resultados del estudio.	
<b>Responsable</b>	RRHH y direcci3n.	



<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.
<b>Recursos</b>	Ordenador, Conexi3n a Internet...
<b>Presupuestos</b>	Funci3n propia del departamento.

**O.24 Objetivo espec3fico:** Garantizar que el Plan de Riesgos Laborables aplicado por normativa, incorpore la perspectiva de g3nero.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
28	1	Permanente
<b>Descripci3n</b>	<p>El Ayuntamiento designar3 todos los medios disponibles para que, desde el 3rea de PRL se aplique la perspectiva de g3nero (sobre todo en torno al rol reproductivo y de cuidados que deriva en la doble y triple jornada) y de sexo (atendiendo a todas las circunstancias biol3gicas m3s all3 del embarazo y la lactancia) en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El dise1o de la evaluaci3n de riesgos laborales de todos los puestos de trabajo.</li> <li>- La planificaci3n de la actividad preventiva.</li> <li>- La vigilancia de la salud.</li> <li>- Los equipos de protecci3n individual.</li> <li>- La composici3n de los botiquines (botiqu3n b3sico de salud menstrual).</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	Informe de los medios incorporados con perspectiva de g3nero.	
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos.	
<b>Personas destinatarias</b>	Funcionarias del Ayuntamiento	
<b>Recursos</b>	Funci3n propia.	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.	

## 11. Comunicaci3n.

**Objetivo general:** Garantizar que el personal responsable de la Comunicaci3n del



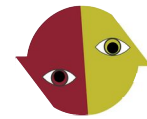
Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany ha recibido la sensibilizaci3n y formaci3n adecuadas para realizar un uso inclusivo de la comunicaci3n y el lenguaje, rechazando el sexismo en cualquiera de sus manifestaciones.

**O.25 Objetivo espec3fico:** Difundir de modo adecuado a todo el funcionariado, la cultura de igualdad y las pol3ticas p3blicas de igualdad realizadas por el Ayuntamiento.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
29	1	Puntual
<b>Descripci3n</b>	Difusi3n interna del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany: Difundir a todo el personal funcionario de carrera el Plan de Igualdad y, a trav3s de campañas y/o informes, el impacto que se espera con su aprobaci3n.	
<b>Indicadores</b>	Ficha t3cnica de la campaņa o de los informes realizados.	
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos y Responsable/s de comunicaci3n.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento	
<b>Recursos</b>	Ordenador, conexi3n a internet, Plan de Igualdad.	
<b>Presupuestos</b>	Funci3n propia	

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
30	1	Puntual
<b>Descripci3n</b>	Difusi3n externa del Plan de Igualdad: Publicar en la p3gina web y/o difundir por redes el Plan de Igualdad en el Ayuntamiento, as3 como el impacto y el compromiso que se espera con su implementaci3n.	
<b>Indicadores</b>	Ficha t3cnica de la campaņa publicitaria.	
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos y Responsable/s de comunicaci3n.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del	
<b>Recursos</b>	Ordenador, conexi3n a internet, Plan de Igualdad.	
<b>Presupuestos</b>	Funci3n propia	





**O.26 Objetivo espec3fico:** Garantizar que la comunicaci3n interna y externa del Ayuntamiento, se realiza con perspectiva de g3nero.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
31	1	Puntual
<b>Descripci3n</b>	Impartir formaci3n en comunicaci3n inclusiva no sexista y en materia de igualdad a las personas responsables del 3rea de comunicaci3n del Ayuntamiento.	
<b>Indicadores</b>	Lista de asistentes desagregado por sexo y nº de horas de la formaci3n.	
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos y Responsable/s de comunicaci3n.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.	
<b>Recursos</b>	Ordenador, conexi3n a internet, Plan de Igualdad.	
<b>Presupuestos</b>	Externalizable.	

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
32	2	Permanente
<b>Descripci3n</b>	El 3rea responsable de comunicaci3n realizar3 una revisi3n minuciosa de comunicaci3n interna y externa emitida por el Ayuntamiento con el objetivo de garantizar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista.	
<b>Indicadores</b>	Ficha t3cnica de la revisi3n.	
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos y Responsable/s de comunicaci3n.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.	
<b>Recursos</b>	Ordenador, conexi3n a internet, Plan de Igualdad.	
<b>Presupuestos</b>	Funci3n propia	

## 12. Transversalidad de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

**Objetivo general:** Aplicar el principio de transversalidad, en cumplimiento del art. 15 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece que la



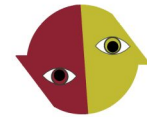
transversalidad del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, la actuaci3n de todos los Poderes P3blicos. Las Administraciones P3blicas lo integrarán, de forma activa, en la adopci3n y ejecuci3n de sus disposiciones normativas, en la definici3n y presupuestaci3n de pol3ticas p3blicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

**O.27 Objetivo específico:** Garantizar que todo el personal de la organizaci3n conozca y aplique el contenido del Plan.

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
33	4	Puntual
<b>Descripci3n</b>	Diseñar un Manual de Bienvenida de Igualdad para el personal de nueva incorporaci3n, que contenga la informaci3n relativa a la existencia del Plan de Igualdad y sus contenidos específicos. El Plan contendrá la siguiente informaci3n, y se actualizará tal como se vayan implementando las acciones que supongan la aprobaci3n de los diferentes documentos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La guía de corresponsabilidad y conciliaci3n.</li> <li>• Protocolo de acoso sexual y por raz3n de sexo.</li> <li>• Existencia del buz3n de igualdad.</li> <li>• Otros aspectos que se considere relevantes.</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	Evidencia de diseÑO y divulgaci3n del Plan de Acogida de Igualdad	
<b>Responsable</b>	Responsable de RRHH.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.	
<b>Recursos</b>	Ordenador, conexi3n a internet y Plan de Igualdad.	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.	

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
34	1	Puntual
<b>Descripci3n</b>	Realizar las actuaciones necesarias en el sistema informático para que arroje todos los datos que incorpore el mismo, desagregados por sexo ( <b>art. 20</b> de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).	

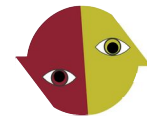




<b>Indicadores</b>	Informe de las acciones aplicadas.
<b>Responsable</b>	Responsable de RRHH y de Comunicaci3n.
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.
<b>Recursos</b>	Ordenador, conexi3n a internet y Plan de Igualdad.
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.

<b>N.º ACCI3N</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
35	2	Puntual
<b>Descripci3n</b>	<p>Acceso a bienes y servicios: Una vez las personas responsables del 3rea de contrataci3n hayan realizado la formaci3n se proceder3 al dise1o de cl3usulas sociales para la subcontrataci3n de empresas. Entre otras medidas, se recoger3n las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 46 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.</li> <li>- Vigilar que las empresas licitantes cumplan con la normativa en IOMH: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que las empresas con m3s de 50 personas empleadas tengan Plan de Igualdad inscrito en el RegCon.</li> <li>- Que las empresas cuenten con Protocolo ante el acoso sexual o por raz3n de sexo.</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	Informe de las cl3usulas sociales aplicadas.	
<b>Responsable</b>	Responsable de RRHH	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del Ayuntamiento.	
<b>Recursos</b>	Ordenador, conexi3n a internet y Plan de Igualdad.	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.	





# VII. Seguimiento y Evaluaci3n

---

---



## IDENTIFICACI3N DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACI3N, SEGUIMIENTO Y EVALUACI3N DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS

A los cuatro a1os de la aprobaci3n del I Plan de Igualdad, su aplicaci3n debe someterse a una evaluaci3n externa. Dicha evaluaci3n contemplar3 adem3s de la evaluaci3n de proceso y resultados, una evaluaci3n de impacto. La organizaci3n deber3 contemplar y asignar los recursos humanos y presupuestarios necesarios para que se implemente el I PIO, as3 como facilitar el seguimiento y la evaluaci3n de este.

La evaluaci3n deber3 ser cuantitativa y cualitativa, y podr3 contemplar adem3s del an3lisis de las fichas de seguimiento y evaluaci3n, entrevistas a los diferentes agentes implicados en el Plan de Igualdad y cuestionarios a plantilla. El informe final de evaluaci3n incluir3 los resultados globales por 3reas de actuaci3n y las propuestas de mejora. Adem3s, analizar3 la adecuaci3n de las acciones, detectando las fortalezas y debilidades del Plan tras su puesta en marcha.

Tal y como queda recogido en el acta de constituci3n de la comisi3n de seguimiento y evaluaci3n las personas responsables de la implantaci3n y seguimiento del Plan de Igualdad son las siguientes:

**PRESIDENTA:** Sra. Mar3a Ribas Boned, Concejala delegada de Recursos Humanos y Servicios Generales.

Suplente: Sr. Marcos Serra Colomar, Alcalde de la Corporaci3n.

**SECRETARIA:** Sra. Judit Romero Fern3ndez, Educadora Social, T3cnica en Igualdad

Suplente: Sra. Marina Santos Boned, en representaci3n del Sindicato UGT (Uni3n General de Trabajadores)

### **VOCALES:**

#### **Por parte de la Corporaci3n:**

Sr. Jorge Nacher Selva, Concejala delegado de Juventud, Bienestar Social, Igualdad y Participaci3n Ciudadana.

Sra. Eva Mar3a Prats Costa, Concejala delegada de Urbanismo y Actividades, Educaci3n, Cultura y Patrimonio.



Sr. Miguel ngel Costa Marín, Concejal delegado de Nuevas Tecnologías, Sector Primario y Relaciones Institucionales.

Suplentes: (indistintamente de cualquier concejal del equipo de gobierno que no sea titular)

**Por parte de las Organizaciones Sindicales:**

**Por el Sindicato CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios):**

Titular	Suplente
Silvia Cristina Soares Da Cunha	Magdalena Baeza Laguna
Angel Luna Otero	Juan Manuel Fernandez-Yanez Nicolau

**Por el Sindicato SPPME (Sindicato Profesional de Policías Municipales de España):**

Titular	Suplente
Roberto Ferrer Caballero	Jose Gabriel García García

**Por el Sindicato UGT (Uni3n General de Trabajadores):**

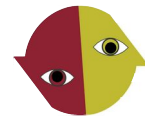
Titular	Suplente
Marina Santos Boned	Jose Antonio Riera Tur

En caso de ausencia de la presidencia o secretaría de la Comisi3n Negociadora, asumirán, estos roles las personas que les sustituyen, según aparece en la presente Acta, haciéndolo así constar en el acta pertinente.

Estas figuras serán referentes en la organizaci3n para impulsar el plan de igualdad, realizarán un seguimiento anual del plan de igualdad de cara a garantizar su cumplimiento, dando publicidad a las acciones positivas puestas en marcha y las nuevas incorporaciones de trabajadoras.

En cuanto a los medios y recursos tanto materiales como humanos, necesarios para la implementaci3n, seguimiento y evaluaci3n de cada una de las acciones y objetivos han sido identificados claramente en cada una de las actuaciones diseñadas en tres apartados: Responsables, Recursos y Presupuesto.





# CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACI3N, SEGUIMIENTO Y EVALUACI3N DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

**Plazo de ejecuci3n:** Cronograma de implantaci3n de acciones

Los plazos de ejecuci3n respetan la prioridad otorgada a cada una de las acciones en el plan de acci3n, en el apartado PRIORIDAD se establece el periodo exacto de implementaci3n.

**Nivel 1:** acciones a implementar entre 2025 y 2026

**Nivel 2:** acciones a implementar entre 2026 y 2027

**Nivel 3:** acciones a implementar entre 2027 y 2028.

**Nivel 4:** acciones a implementar entre 2028 y 2029.

## Sistema de seguimiento, evaluaci3n y revisi3n peri3dica.

### *Evaluaciones parciales:*

A los 12 meses de la aprobaci3n del I Plan de Igualdad.

A los 24 meses de la aprobaci3n del I Plan de Igualdad.

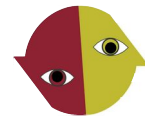
A los 36 meses de la aprobaci3n del I Plan de Igualdad.

A los 48 meses de la aprobaci3n del I Plan de Igualdad.

### *Evaluaci3n final:*

Tras el fin de la vigencia del I Plan de Igualdad.





Ámbito de actuaci3n	nº acci3n	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Acceso al empleo p3blico y desarrollo de la carrera profesional	1				
	2				
	3				
Acceso corresponsable al derecho de conciliaci3n	4				
	5				
	6				
	7				
Formaci3n en igualdad	8				
	9				
	10				
	11				
Principio de presencia equilibrada	12				
	13				
Medidas efectivas para la protecci3n frente al acoso sexual y por raz3n de sexo	14				
	15				
	16				
	17				
Medidas efectivas para eliminar cualquier discriminaci3n retributiva	18				
Medidas para evaluar peri3dicamente	19				
	20				
Derechos laborales de las v3ctimas de violencia de g3nero	21				
	22				
	23				
Clasificaci3n profesional	24				
	25				
Condiciones de trabajo y PRL	26				
	27				
	28				
Comunicaci3n	29				
	30				
	31				
	32				
Transversalidad de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	33				
	34				



El presente Plan de Igualdad estar3 sujeta a una evaluaci3n anual de procesos, en la que se determinar3 el grado de implementaci3n de las acciones previstas para ese ejercicio (las que se han ejecutado, las que est3n en proceso de ejecuci3n, y las que no se han ejecutado).

Por mandamiento de la Ley Org3nica 3/2007 de 22 de marzo (LOIMH), es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluaci3n de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. El seguimiento y evaluaci3n del Plan de Igualdad va a facilitar:

- Garantizar la viabilidad de la implantaci3n del Plan.
- Garantizar la efectividad de este.
- Tener informaci3n actualizada relativa al desarrollo y la inversi3n presupuestaria del proyecto.
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- Identificar puntos de mejora de forma peri3dica y continuada.
- Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acci3n.
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

Para poder llevar a cabo el seguimiento de las acciones previstas en el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany, con car3cter anual se redactar3 un informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, etc., con el objetivo de informar a la representaci3n de toda la plantilla sobre la marcha de los objetivos del I Plan de Igualdad. Dicho informe de evaluaci3n se presentar3 y expondr3 ante la Comisi3n de Seguimiento del Plan. Esta evaluaci3n anual podr3 ser encargada a personal externo a la organizaci3n.

Al objeto de sistematizar la informaci3n, se ha diseñado una ficha que servir3 para el procedimiento de recogida de datos e informaci3n relativa a cada una de las actividades previstas. Esta ficha deber3 ser cumplimentada por cada una de las personas responsables del cumplimiento de las diferentes acciones. Se presenta la ficha de implementaci3n y seguimiento en el anexo.



## **COMPOSICI3N Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISI3N U 3RGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACI3N Y REVISI3N PERI3DICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.**

En el Plan de Igualdad, seg3n lo previsto en la Resoluci3n de 13 de julio de 2023, de la Secretar3a de Estado de Funci3n P3blica, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones P3blicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por raz3n de sexo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y dep3sito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y sin perjuicio de lo previsto en el art3culo 47 de la Ley Org3nica 3/2007, de 22 de marzo, deber3 incluirse una comisi3n u 3rgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composici3n y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deber3n participar de forma paritaria la representaci3n de la Administraci3n y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendr3 una composici3n equilibrada entre mujeres y hombres.

El seguimiento y evaluaci3n de las medidas previstas en el plan de igualdad deber3 realizarse de forma peri3dica conforme se estipule en el calendario de actuaciones, que se expone anteriormente en el eje VIII del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composici3n y funciones de la comisi3n encargada del seguimiento del plan de igualdad.

Debe estipularse acorde a la Resoluci3n de 13 de julio de 2023 en la que manifiesta la necesidad de una evaluaci3n intermedia, as3 como al ANEXO 2 de la misma que recoge las medidas previstas para evaluar peri3dicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos 3mbitos de actuaci3n:

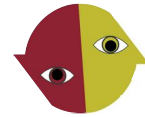
*En el marco de los trabajos llevados a cabo en el seno de la Comisi3n de Seguimiento del Acuerdo Marco para una Administraci3n del siglo XXI, se ha destacado la necesidad de incorporar al Registro de Planes de Igualdad, dos Anexos comprensivos de informaci3n complementaria para asegurar la calidad, eficacia y efectividad de los Planes de Igualdad, as3 como el alcance de los planes y protocolos en las administraciones p3blicas.*

*Esta informaci3n complementaria se refiere, entre otros aspectos, al n3mero de efectivos que componen la Administraci3n; al periodo de vigencia del Plan; a la inclusi3n de mecanismos de evaluaci3n intermedia, as3 como los principales datos derivados del diagn3stico y los objetivos a alcanzar.*









### 3. DISOLUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD Y CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Dado que con la aprobación del Plan de Igualdad se ha concluido el cometido de la Comisión Negociadora del Plan de Igual, en este acto se acuerda su disolución.

A continuación, en cumplimiento del artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020 y para garantizar la implementación y evaluación del plan, se acuerda la constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con la siguiente composición:

**PRESIDENTA:** Sra. María Ribas Boned, Concejala delegada de Recursos Humanos y Servicios Generales.

Suplente: Sr. Marcos Serra Colomar, Alcalde de la Corporación.

**SECRETARIA:** Sra. Judit Romero Fernández, Educadora Social, Técnica en Igualdad

Suplente: Sra. Marina Santos Boned, en representación del Sindicato UGT (Unión General de Trabajadores)

#### **VOCALES:**

##### **Por parte de la Corporación:**

Sr. Jorge Nacher Selva, Concejala delegado de Juventud, Bienestar Social, Igualdad y Participación Ciudadana.

Sra. Eva María Prats Costa, Concejala delegada de Urbanismo y Actividades, Educación, Cultura y Patrimonio.

Sr. Miguel Ángel Costa Marín, Concejala delegado de Nuevas Tecnologías, Sector Primario y Relaciones Institucionales.

**Suplentes:** (indistintamente de cualquier concejal del equipo de gobierno que no sea titular)

##### **Por parte de las Organizaciones Sindicales:**

##### **Por el Sindicato CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios):**

Titular	Suplente
Silvia Cristina Soares Da Cunha	Magdalena Baeza Laguna
Angel Luna Otero	Juan Manuel Fernandez-Yañez Nicolau

##### **Por el Sindicato SPPME (Sindicato Profesional de Policías Municipales de España):**

Titular	Suplente
Roberto Ferrer Caballero	Jose Gabriel García García

##### **Por el Sindicato UGT (Unión General de Trabajadores):**

Titular	Suplente
Marina Santos Boned	Jose Antonio Riera Tur

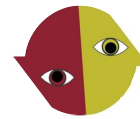
En caso de ausencia de la presidencia o secretaria de la Comisión Negociadora, asumirán, estos roles las personas que les sustituyen, según aparece en la presente Acta, haciéndolo así constar en



María Jesús Costa Marín C de 48  
REGISTRADO EN EL REGISTRO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE ESPAÑA  
NIF: 140000001 140000001 140000001 140000001 140000001

Marina Santos Boned B de 49  
REGISTRADO EN EL REGISTRO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE ESPAÑA  
NIF: 140000001 140000001 140000001 140000001 140000001





el acta pertinente.

Las personas integrantes en la Comisi3n de Seguimiento ser3n figuras referentes en la organizaci3n para impulsar el plan de igualdad, realizar3n un seguimiento anual del plan de igualdad de cara a garantizar su cumplimiento, dando publicidad a las acciones positivas puestas en marcha y las nuevas incorporaciones de trabajadoras.

De conformidad con lo establecido en el propio Plan y en la normativa reguladora, se informa a los asistentes de lo siguiente:

1. El seguimiento y evaluaci3n de las medidas previstas en el plan de igualdad deber3 realizarse de forma peri3dica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composici3n y funciones de la comisi3n encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizar3 al menos una evaluaci3n intermedia y otra final, as3 como cuando sea acordado por la comisi3n de seguimiento.

2. Sin perjuicio de los plazos de revisi3n que puedan contemplarse de manera espec3fica, y que habr3n de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deber3n revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluaci3n previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuaci3n a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuaci3n de la Inspecci3n de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusi3n, absorci3n, transmisi3n o modificaci3n del estatus jur3dico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus m3todos de trabajo, organizaci3n o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagn3stico de situaci3n que haya servido de base para su elaboraci3n.
- e) Cuando una resoluci3n judicial condene a la empresa por discriminaci3n directa o indirecta por raz3n de sexo o cuando determine la falta de adecuaci3n del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

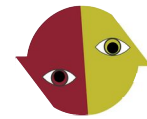
3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisi3n implicar3 la actualizaci3n del diagn3stico, as3 como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podr3n revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de a3adir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en funci3n de los efectos que vayan apreci3ndose en relaci3n con la consecuci3n de sus objetivos.

Visto lo anterior y de acuerdo con lo dispuesto en el propio Plan, los miembros integrantes de la Comisi3n de Seguimiento se comprometen, una vez est3 registrado el Plan, a aprobar un Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisi3n de Seguimiento del Plan de Igualdad que regule y recoja:

- La composici3n: los requisitos de los componentes, duraci3n en el cargo, mecanismos y causas de renovaci3n, etc.
- Las funciones.
- Las convocatorias ordinarias en que se reunir3 la CS y las 3reas responsables de implementaci3n del plan ser3n al menos las siguientes:
  - o Enero de cada ejercicio para planificar la implementaci3n del ejercicio en curso.
  - o Abril de cada ejercicio para realizar un primer seguimiento de la ejecuci3n de la plantificaci3n, y/o detectar posibles retrasos o factores que obstaculicen la implementaci3n, para reconducirlos.





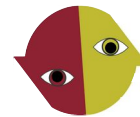
- o Julio de cada ejercicio, con el mismo motivo. Si los obstáculos detectados en el trimestre anterior persisten, se tomarán las medidas oportunas desde la Dirección del Ayuntamiento.
- o Octubre de cada ejercicio, se realizará la reserva de crédito presupuestario para el ejercicio siguiente, y se analizará la previsión de cumplimiento del plan, con informe referido a la Dirección del Ayuntamiento.
- o Otras cuestiones que la Comisión considere de interés.

### **3. RUEGOS Y PREGUNTAS**

Nadie toma la palabra.

Y no habiendo más asuntos que tratar, la Secretaria, da por finalizada la sesión a las 11:00 horas y se levanta acta de la misma firmándola todos los asistentes.





## PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

Se establece el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Los planes deberán revisarse en los casos contemplados en el RD 901 / 2020, por el que se regulan los planes de igualdad:

### **Artículo 9. 2 Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan**

*2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:*

*a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*

*b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

*c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*

*d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*



*e) Cuando una resoluci3n judicial condene a la empresa por discriminaci3n directa o indirecta por raz3n de sexo o cuando determine la falta de adecuaci3n del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.*

*3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisi3n implicar3 la actualizaci3n del diagn3stico, as3 como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.*

*4. Las medidas del plan de igualdad podr3n revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de a1adir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en funci3n de los efectos que vayan apreci3ndose en relaci3n con la consecuci3n de sus objetivos.*

En el caso de que se precise modificar el Plan de Igualdad, todas y cada una de las actualizaciones ser3n acordadas por la Comisi3n de Seguimiento, la cual llevar3 a cabo los trabajos que resulten necesarios de cambio del Informe Diagn3stico y sus medidas.

Las decisiones se tomar3n siempre con mayor3a simple, a menos que, en el posterior reglamento de funcionamiento interno de la Comisi3n de Seguimiento, se estipule una alternativa.

En la resoluci3n de discrepancias o conflictos laborales que afecten a la aplicaci3n, seguimiento, evaluaci3n o revisi3n del Plan de Igualdad, se acuerda el siguiente procedimiento:

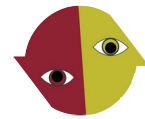
- **Procedimiento acordado para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicaci3n, seguimiento, evaluaci3n o revisi3n:**

Con car3cter previo a instar un procedimiento de modificaci3n se ha de identificar la situaci3n por cada una de las partes valorado cada una de las alternativas propuestas. Una vez recibida y registrada la solicitud por toda la Comisi3n de Seguimiento, se convocar3 una reuni3n presencial o telepresencial en la que se plantear3 el nuevo enfoque con sus justificaciones. El objetivo de la reuni3n ser3 valorar la aprobaci3n de las mejoras y/ alternativas, y en su caso, aprobar por mayor3a simple, reflejando en acta el transcurso de la reuni3n junto a las votaciones y consideraciones oportunas. En el caso de que la necesidad de modificaci3n y mejora sea aprobada por la Comisi3n de Seguimiento, se proceder3 a la actualizaci3n del Plan de Igualdad figurando en acta la fecha exacta de la adaptaci3n.

Tanto la nueva versi3n del Plan de Igualdad de la organizaci3n como el acta de la reuni3n de la Comisi3n de Seguimiento ser3n accesibles a todas las personas que la compongan mediante un recurso digital compartido.

En el caso de que las discrepancias producidas entre los miembros de la Comisi3n entren en conflicto y no se logre alcanzar una mayor3a simple, 3sta podr3 solventarse de acuerdo con el procedimiento de conciliaci3n regulado en el VI ASAC (VI Acuerdo sobre Soluci3n Aut3noma





de Conflictos laborales)<sup>2</sup> acudiendo a SIMA-FSP para iniciar un procedimiento de mediación. En el caso de que ésta no resultará fructífera, se iniciará un procedimiento de arbitraje.

<sup>2</sup> VI Acuerdo Interconfederal sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales. Guía rápida realizada por Federaciones Estatales de UGT y la Comisión Ejecutiva Confederal y SIMA (Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) publicada en 2021.

