



# DIAGNOSI DEL PLA D'IGUALTAT INTERN DE L'AJUNTAMENT DE PALMA

Novembre 2017

## Índex

1. Introducció .....	3
2. Marc normatiu i de referència.....	4
3. Cultura i gestió organitzativa .....	7
4. Principals resultats de la Diagnosi .....	9
4.1. Composició de la plantilla.....	9
4.2. Perfil del funcionariat.....	12
4.3. Condicions laborals.....	21
4.4. Gestió i ús del temps de treball .....	33
4.5. Salut laboral .....	42
4.6. Situacions especials.....	42
4.7. Altres situacions.....	42
5. Conclusions .....	45
6. Glossari de termes .....	50
7. Annex sobre llicències i permisos.....	53
8. Documentació.....	56

## 1. Introducció

La diagnosi quantitativa del Pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Palma és una anàlisi de la situació de les dones i dels homes que treballen a l'Ajuntament de Palma amb l'objectiu de detectar possibles desigualtats. Per tant, la diagnosi no es pot deslligar del compromís amb la posada en marxa d'un pla d'igualtat pel conjunt del personal municipal.

Aquest document ha estat possible gràcies a les dades que han facilitat els diferents serveis de l'Àrea de Funció Pública i Govern Interior i que s'han centralitzat a través del Registre de Personal. La Diagnosi aporta informació exhaustiva i útil sobre els aspectes següents:

- La cultura de la igualtat i la gestió organitzativa.
- La composició de la plantilla, que inclou la relació jurídica, la distribució per àrees i les característiques generals del personal segons l'edat, el lloc de naixement i de residència, les responsabilitats familiars, el nivell d'estudis o l'antiguitat.
- Les condicions laborals, amb una anàlisi de la distribució per grups de classificació professional, per escala, per singularització i titularitat del lloc de feina. També de la provisió i promoció, i de les retribucions salarials.
- La gestió i ús del temps de treball, amb indicadors relatius a la jornada de treball, el gaudi de vacances i llicències, la realització d'hores extraordinàries, les mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar.
- Altres situacions, com les relatives a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o l'accés als ajuts del Pla d'acció social.

En canvi, no s'ha pogut disposar d'informació sobre aspectes claus per qualsevol organització, com ara dels processos de selecció o la formació, perquè els sistemes de registre no incorporaven dades desagregades per sexe, i per tant no permetien detectar desigualtats. Altres àmbits, com és el de la salut laboral, també s'han incorporat de manera molt parcial. Al marge de la millora dels sistemes de recollida i tractament de dades per incorporar els àmbits no analitzats, perquè una diagnosi d'igualtat sigui completa, caldrà afegir-hi la valoració de la percepció del personal.

Malgrat les mancances, la Diagnosi s'ha de considerar una primera baula, en què el pla d'igualtat ha d'esdevenir l'instrument imprescindible per incorporar la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones i corregir els desequilibris entre dones i homes que s'hagin pogut detectar.

## 2. Marc normatiu i de referència

### Normativa internacional

---

#### **Nacions Unides (ONU)**

El principi d'igualtat de dones i homes és reconegut a diferents textos internacionals sobre drets humans. En destacam la primera Declaració sobre drets humans, el Conveni internacional sobre drets polítics i civils, i la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 1979, i que entrà en vigor en forma de tractat internacional el 1981.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. A la IV Conferència Mundial sobre la Dona de l'any 1995 es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, en què es reconeix la necessitat d'incorporar polítiques que integrin la perspectiva de gènere i que analitzin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

#### **Organització Internacional del Treball (OIT)**

L'Organització Internacional del Treball considera la igualtat com un dret humà fonamental per a assolir l'objectiu mundial que totes les persones puguin accedir a un treball decent, objectiu principal de l'OIT.

### Normativa europea

---

#### **El Consell d'Europa**

La Carta social europea de l'any 1996, en substitució de la de 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe; ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat, i dedica un article al dret de la dignitat a la feina.

El principi d'igualtat és present en els diferents tractats de la Unió Europea. El **Tractat d'Amsterdam** (1999), el **Tractat de Niça** (2001), que reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per a fomentar la participació de les dones al mercat laboral, i el **Tractat de la Unió Europea** (2012), l'article 3 del qual estableix que la UE ha de fomentar la igualtat de homes i dones.

**La Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea**, amb efectes jurídics des de l'any 2010, consagra la igualtat entre dones i homes i estableix que ha de ser garantida en tots els àmbits, incloent-hi l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció d'accions que afavoreixin el sexe menys representat.

### Normativa estatal

---

#### **Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**

La llei obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i a adoptar mesures per a evitar qualsevol discriminació laboral entre dones i homes.

#### **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes**

Pel que fa a l'Administració pública, al títol V, s'especifiquen els criteris d'actuació de les administracions en matèria d'igualtat d'oportunitats. Així, les entitats públiques han de:

- Remoure obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació per a oferir condicions d'igualtat a dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i el desenvolupament de la carrera professional.

- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i professional, sense que es vegi minvada la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.
- Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol tipus de discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius òrgans d'actuació. De la mateixa forma, en el capítol III de la Llei s'estableixen les mesures d'igualtat en l'ocupació que ha d'adoptar l'Administració General de l'Estat, entre les quals cal destacar:
- El deure de l'Administració de realitzar, almenys anualment, un informe que analitzi l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i que prevegi la distribució de plantilla, els grups de titulació, el nivell de complement de destinació i les retribucions del personal, utilitzant dades desagregades per sexe.
- L'aprovació, a l'inici de cada legislatura, d'un pla per a la igualtat de dones i homes a l'Administració General de l'Estat i als organismes públics que hi estiguin vinculats. Aquest Pla ha d'establir els objectius per a assolir en matèria de promoció de la igualtat en el tracte i les oportunitats a l'ocupació pública, com també les mesures i les estratègies necessàries per a la seva consecució.

## Normativa autonòmica

---

### **Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes**

L'article 43 regula l'ocupació al sector públic i, pel que fa a l'accés, la formació o la promoció estableix:

1. Per a accedir a l'ocupació pública, les administracions públiques de les Illes Balears han d'incloure matèries relatives a la normativa sobre igualtat i violència de gènere als temaris per a les proves selectives.
2. A fi que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'integri en el desenvolupament de l'activitat pública, les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir la formació del personal en aquesta matèria.
3. A les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques de les Illes Balears, ha de figurar, adjunta, una avaluació de l'impacte de gènere.
4. Sense perjudici d'altres mesures que es considerin oportunes, les normes que regulen els processos selectius d'accés, provisió i promoció en l'ocupació pública han d'incloure:
  - a. Una clàusula per la qual, en cas que hi hagi igualtat de capacitació, es doni prioritat a les dones als cossos, les escales, els nivells i les categories de l'Administració en què la seva representació sigui inferior al 40%, excepte si es donen, en l'altre candidat, circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés a l'ocupació.

b. Una clàusula per la qual es garanteixi als tribunals de selecció una representació equilibrada de dones i homes amb capacitació, competència i preparació adequades. Així mateix, s'ha de determinar, si s'escau, la necessitat d'incloure clàusules d'acció positiva per a l'accés de dones a llocs, categories o grups professionals en els quals es trobin subrepresentades.

Els òrgans competents en matèria de funció pública de les diferents administracions han de disposar d'estadístiques adequades i actualitzades que possibilitin aplicar el que es disposa al punt *a*.

L'article 44 defineix el contingut i la vigència dels plans d'igualtat del personal al servei de les administracions públiques:

1. Les administracions públiques de les Illes Balears, i també els organismes i les entitats que en depenen, han d'elaborar plans d'igualtat del personal al seu servei d'acord amb la normativa que els és aplicable.
2. En aquests plans s'han d'establir els objectius que cal assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació pública, i també les estratègies i les mesures que cal adoptar per a fer-ho.
3. Els plans d'igualtat han de tenir una vigència màxima de quatre anys, han de ser avaluats cada dos anys i, si s'escau, han d'establir mesures correctores.

### **Llei 8/2016, de 30 de maig, per a garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per a erradicar l'Lgtbifòbia**

La Llei 8/2016 estableix mesures i actuacions per a l'ocupació, per tal de garantir d'una manera real i efectiva, en col·laboració amb la conselleria competent en matèria de funció pública, la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, i el ple exercici dels drets del seu personal, sigui funcionari o laboral, en la contractació de les condicions de treball i ocupació (art.20 a)

## **Normativa municipal**

---

### **Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari, eventual i dels òrgans directius de l'Ajuntament de Palma (2010-2013), amb la modificació aprovada al Ple el 31 de gener de 2013**

El contingut del pacte és d'aplicació als funcionaris de carrera, al personal vinculat a la corporació per nomenament interí, als funcionaris en pràctiques, als funcionaris eventuais i als funcionaris amb habilitació de caràcter nacional, amb les particularitats del seu règim estatutari.

### **Acord de la Junta de Govern sobre el Pla d'igualtat intern**

#### **Pla d'igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de Palma 2017-2021**

L'eix 1, *Transversalització de gènere a les polítiques municipals*, incorpora diferents accions que afecten directament la funció pública. D'una banda, mesures per a dur a terme les accions necessàries per a l'elaboració d'un Pla d'igualtat intern per al personal al servei de l'Ajuntament i, d'altra banda, mesures relatives a la formació en igualtat, estratègia imprescindible per a poder encarar de manera efectiva la transversalització de gènere.

### 3. Cultura i gestió organitzativa

Aquest apartat es refereix a com el valor de la igualtat entre dones i homes és present a la cultura de l'organització i es materialitza en una gestió organitzativa que fomenta la igualtat i implica tot el personal en el seu impuls.

Atès que no es disposa d'una valoració qualitativa de la percepció del personal, en aquest àmbit s'analitza la comunicació i la imatge corporativa, l'existència d'estructures que tinguin com a objectiu vetlar per la igualtat o com en la gestió organitzativa i de les relacions laborals es troba recollida de manera explícita la igualtat de dones i homes.

#### El compromís de l'equip de govern amb el Pla d'igualtat intern

Després de l'aprovació de la Llei 3/2007, de 27 de març, d'igualtat de dones i homes i del Pla d'igualtat de dones i homes 2006-2010, l'Ajuntament de Palma desplegarà un seguit d'actuacions en l'àmbit de l'ocupació pública. En el marc d'aquest procés es va impulsar la formació en igualtat del personal municipal, s'elaborà la *Diagnosi d'igualtat dels treballadors i de les treballadores de l'Ajuntament* (2008/2009), s'establiren mecanismes de participació, com el Comitè d'igualtat i s'aprova el *Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó del sexe*.

Malgrat tots els avanços, el procés no va confluïr en la materialització d'un pla d'igualtat intern.

L'actual equip de govern ha declarat el compromís amb la igualtat entre dones i homes com a principi rector de la política corporativa envers el personal que està al seu servei. L'Àrea de Funció Pública i Govern Interior i l'Àrea d'igualtat, Joventut i Drets Cívics elevaren a la Junta de Govern el compromís amb el Pla d'igualtat intern (març de 2017).

Segons acord, es posa l'accent en els beneficis d'un pla d'igualtat pel que fa a la millora del clima laboral, les relacions laborals, la motivació o la conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Així mateix, es determina que es posarà en marxa un comitè d'igualtat, format per personal tècnic municipal i per la representació legal dels treballadors i de les treballadores, amb l'objectiu, entre d'altres, d'actualitzar les dades de la Diagnosi i elevar un proposta de pla d'igualtat.

Aquest mateix compromís municipal ha quedat recollit al Pla d'igualtat de Gènere 2017-2021, aprovat pel Ple de l'Ajuntament de Palma.

#### Comunicació i imatge

##### La intranet municipal

Des del març del 2017 es disposa d'un bàner específic, **Recursos per al pla d'igualtat intern** on s'hi localitzen alguns documents com l'Acord de la Junta de Govern esmentat o les Diagnosis. La creació del bàner suposa un canvi i un avanç envers una cultura organitzativa orientada al valor de la igualtat.

A la Intranet municipal, els documents, els procediments o les informacions amb incidència directa en el gènere se seleccionen i organitzen en funció de criteris temàtics sectorials. Aquests criteris de selecció dificulten la recerca i la localització des de la perspectiva de la igualtat. S'ha de tenir en compte que la comunicació de les mesures i els avanços en matèria d'igualtat és una de les estratègies de sensibilització. Especialment paradigmàtic és el cas dels *Protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe* (i també el protocol d'assetjament psicològic), que no es troben a disposició del personal municipal a la Intranet.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> A l'apartat Prevenció de riscos laborals es troba el procediment del Servei de Prevenció, però no els documents del protocol.

## Llenguatge no sexista

En relació a l'ús d'un llenguatge no sexista per part del personal ens remetem a la *Diagnosi del Pla d'Igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de Palma* (novembre de 2016). Segons dades referides al 2014 i al 2015, el 70% de les àrees municipals manifesta disposar de plantilles i documents administratius ajustats als criteris del llenguatge administratiu no sexista. Pel que fa a l'ús en documents oberts, caldrà esperar l'avaluació de l'impacte de les mesures del Pla d'Igualtat de Gènere 2017-2021 respecte de la comunicació igualitària i la valoració de la percepció del personal. Atès que des del 2013 no s'ha impartit cap acció formativa en aquest àmbit tampoc es pot concloure l'interès del personal per la matèria.

Quant al llenguatge no sexista, el personal municipal té a disposició la *Guia d'estil de llenguatge no sexista* i, des de 2016, la *Instrucció per la qual s'estableixen les pautes referents a la reproducció d'imatges no sexistes ni estereotipades de les dones a la publicitat institucional de l'Ajuntament de Palma*.

## El Pacte regulador de les condicions generals de treball i les relacions laborals del personal funcionari a l'Ajuntament de Palma

El Pacte té un annex específic per a les mesures de conciliació, el Pla de conciliació familiar, personal i laboral, document que ha citat anteriorment. La disposició d'un document específic visibilitza i facilita l'accés del personal a les mesures vigents.

D'altra banda l'Acord va incorporar en el seu moment tota una sèrie de mesures de gènere a proposta del Comitè d'Igualtat.



## 4. Principals resultats de la Diagnosi

### 4.1. Composició de la plantilla

---

Segons dades de Registre de Personal, a dia 1 de gener de 2017, la plantilla de l'Ajuntament de Palma, sense comptar els organismes autònoms i les empreses municipals, està composta per 2.480 persones, de les quals 1.578 són homes i, 902, dones.

Aquests resultats globals apunten a una bretxa de gènere<sup>2</sup> de 28 punts percentuals, atès que un 64% del personal al servei de l'administració local són homes i, un 36%, dones.

#### Composició segons la relació jurídica

Per a la classificació dels treballadors i les treballadores de l'Ajuntament, se segueix la que estableix l'Estatut bàsic de l'empleat públic: funcionariat de carrera, funcionariat interí, personal laboral, personal eventual i personal directiu.

- a. **Funcionariat de carrera:** el funcionariat de carrera està vinculat a l'Administració pública per una relació estatutària regulada pel dret administratiu, i desenvolupa serveis professionals de caràcter permanent.
- b. **Funcionariat interí o interina:** el funcionariat interí és el que, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, és nomenat per a desenvolupar funcions pròpies del funcionariat de carrera.
- c. **Personal laboral:** és el que, en virtut d'un contracte de treball, presta serveis a les administracions públiques. En funció de la durada del contracte, pot ser fix, per temps indefinit o temporal.
- d. **Personal eventual:** és el que, amb caràcter no permanent, realitza funcions expressament qualificades de confiança o assessorament especial.
- e. **Personal directiu:** en aquest grup s'inclou el personal adscrit als òrgans de caràcter directiu. La seva designació ha d'atendre principis de mèrit i capacitat i criteris d'idoneïtat, i s'ha de dur a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i la concurrència.

Només en aquest apartat del document s'han incorporat els òrgans superiors:<sup>3</sup> el batle, els regidors i les regidores i la Defensora de la Ciutadania.

Segons el règim jurídic, un 96,5% del personal és funcionari i, un 3,5%, personal laboral, eventual o directiu. Pel que fa a la composició per sexes, la presència d'homes és més alta entre el funcionariat i el personal laboral i, la presència de dones, entre el funcionariat interí i el directiu.

Quant al **funcionariat**, un 81% és de carrera i, un 19%, interí.

- Entre el funcionariat de carrera és on s'aprecia un major bretxa de gènere, que se situa en 36 punts: els homes representen el 68% del total d'aquesta categoria (1.324 treballadors), davant el 32% de dones (625 treballadores).
- Entre el funcionariat interí és dona una presència equilibrada d'homes i dones (48% d'homes i 52% de dones), amb un percentatge intergènere de només 4 punts. S'observa, això sí, una major concentració de dones en la relació de servei que suposa més inestabilitat, com és la interinitat. De fet s'incrementa la proporció de dones amb contractes interins entre el personal no policíac (66% de dones).

---

<sup>2</sup> La bretxa de gènere s'identifica amb una diferència dels percentatges per sexes major de 20 punts.

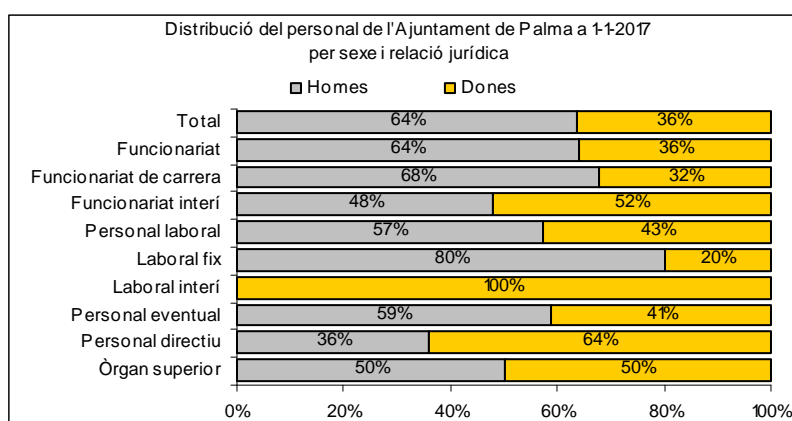
<sup>3</sup> Llei 7/1985, de 2 de abril, reguladora de les bases del règim local; art. 130.

El **personal laboral** és poc significatiu i tendeix a l'extinció. El 2017 només hi ha 7 persones amb aquesta situació jurídica.

El **personal eventual** (assessors/res, coordinadors/res i secretaris/tàries dels grups municipals) presenta una situació encara equilibrada (59% d'homes i 41% de dones), però no així el personal directiu, amb una major presència femenina (64%).

Personal de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i relació jurídica			
	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.480</b>	<b>1.578</b>	<b>902</b>
Funcionariat	2.401	1.540	861
De carrera	1.949	1.324	625
Interí	452	216	236
Personal laboral	7	4	3
Fix	5	4	1
Interí	2	0	2
Personal eventual	17	10	7
Personal directiu	25	9	16
Òrgan superior	30	15	15

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



Quant a l'evolució de la composició de la plantilla des de l'anterior Diagnosi, s'ha de destacar com hi minva la presència masculina (38 treballadors) i hi augmenta la femenina (100 treballadores), bàsicament perquè s'incrementa el gruix del funcionariat interí.

Evolució del personal de l'Ajuntament de Palma a 1 de gener per sexe i relació jurídica						
	2008			2016		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.418</b>	<b>1.616</b>	<b>802</b>	<b>2.480</b>	<b>1.578</b>	<b>902</b>
Funcionariat	2.335	1.581	754	2.401	1.540	861
De carrera	2.009	1.409	600	1.949	1.324	625
Interí	326	172	154	452	216	236
Personal laboral	31	10	21	7	4	3
Fix	10	7	3	5	4	1
Interí	21	3	18	2	0	2
Personal eventual	18	9	9	17	10	7
Personal directiu	34	16	18	25	9	16
Òrgan superior	30	15	15	30	15	15

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

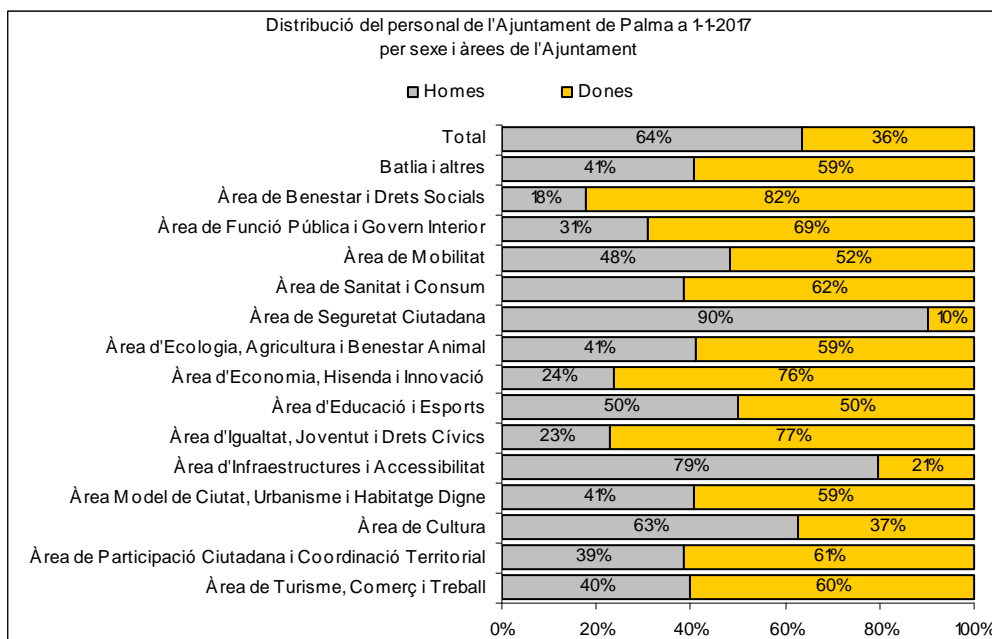
## Composició per àrees

Segons l'adscripció del personal a les àrees que formen l'organització municipal, la distribució per sexes mostra una marcada masculinització d'algunes àrees i una marcada feminització d'altres. Aquesta distribució reproduceix la **segregació horitzontal** dels itineraris formatius i del mercat de treball.

- Les àrees més masculinitzades són les de Seguretat Ciutadana (el 90% són homes) i Infraestructures i Accessibilitat (el 79% són homes). Són àrees vinculades a rols professionals tradicionalment masculins i a estereotips de gènere associats als homes, com el risc, l'autoritat o les destreses tècniques.
- Les àrees més feminitzades són les de Benestar i Drets Socials (el 82% són dones) i Igualtat, Joventut i Drets Cívics (el 77% són dones). Són les àrees amb competències sobre les polítiques socials i, per tant, dedicades a la cura i l'atenció a les persones.
- Només les plantilles adscrites a les àrees de Mobilitat; Ecologia, Agricultura i Benestar Animal; Educació i Esports; Turisme, Comerç i Treball; Model de Ciutat, Urbanisme i Habitatge Digne reproduïen una representació equilibrada per sexes, atès que els dos sexes s'hi troben representats en una proporció que no supera el 60% del conjunt de persones ni és inferior al 40%.

Personal de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i àrees de l'Ajuntament			
	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.480</b>	<b>1.578</b>	<b>902</b>
Batlia i altres	69	28	41
Àrea de Benestar i Drets Socials	216	38	178
Àrea de Funció Pública i Govern Interior	253	78	175
Àrea de Mobilitat	62	30	32
Àrea de Sanitat i Consum	52	20	32
Àrea de Seguretat Ciutadana	1.154	1.042	112
Personal general	50	16	34
Policia/Bombers	1.104	1.026	78
Àrea d'Ecologia, Agricultura i Benestar Animal	22	9	13
Àrea d'Economia, Hisenda i Innovació	92	22	70
Àrea d'Educació i Esports	12	6	6
Àrea d'Igualtat, Joventut i Drets Cívics	26	6	20
Àrea d'Infraestructures i Accessibilitat	146	116	30
Àrea Model de Ciutat, Urbanisme i Habitatge Digne	201	82	119
Àrea de Cultura, Patrimoni, Memòria Històrica i Política Lingüística	139	87	52
Àrea de Participació Ciutadana i Coordinació Territorial	31	12	19
Àrea de Turisme, Comerç i Treball	5	2	3

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



## 4.2. Perfil del funcionari

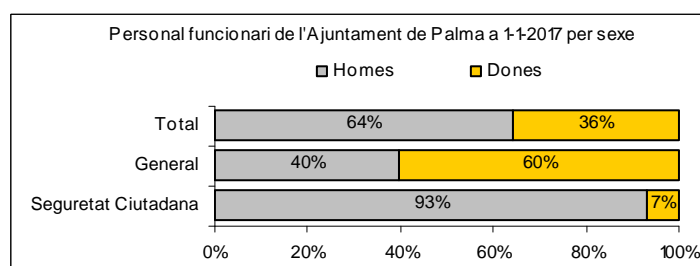
En aquest bloc s'ofereixen dades globals de distribució per sexe de diferents indicadors sociodemogràfics: edat, residència, nivell d'estudis, càrregues familiars o antiguitat en el lloc de feina. L'anàlisi de dades es refereix únicament al funcionari, que està compost per 2.401 persones, de les quals 1.540 són homes i, 861, dones.

A més de les dades globals, s'ofereixen dades desagregades per a l'Àrea de Seguretat Ciutadana i per a la resta d'àrees que formen l'organització municipal. Aquesta diferenciació està motivada perquè el personal al servei de l'Àrea de Seguretat Ciutadana representa el 46,5% del total d'empleats i empleades públics, i perquè la seva elevada masculinització explica el biaix de gènere a la composició global de la plantilla municipal.

Una anàlisi diferenciada és la que permet visibilitzar, d'una banda, una hegemònica presència masculina entre els cossos professionals de bombers i policies (93% d'homes) i, de l'altra, una presència equilibrada entre homes i dones a la resta d'àrees (40% d'homes i 60% de dones).

Funcionari de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i relació jurídica									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
Funcionari de carrera	1.949	1.324	625	956	397	559	993	927	66
Funcionari interí	452	216	236	341	117	224	111	99	12

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



## Edat

L'edat mitjana del personal municipal és de 47,7 anys, sense diferències de sexe destacades (48,1 anys, els homes, i 47,1 anys, les dones)

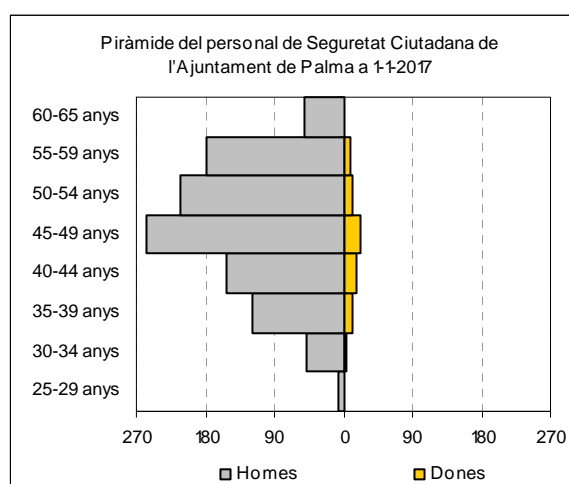
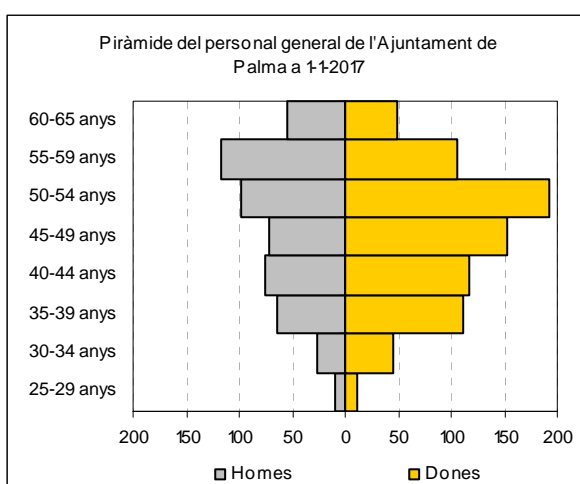
L'estructura demogràfica mostra una població laboral madura, en què un 66% té més de 45 anys, i només un 6,2% és menor de 35 anys, indicador a la vegada de les dificultats de la població jove per a incorporar-se a la funció pública.

Per trams d'edat, hi ha una major presència masculina en tots els intervals. Les diferències apareixen a partir de l'anàlisi per àrees:

- L'interval d'edat amb major concentració de personal és el tram comprès entre els 45-49 anys a l'Àrea de Seguretat Ciutadana i, entre els 50 i 54 anys, a la resta d'àrees.
- La proporció de treballadores és superior a tots els trams d'edat entre el personal no uniformat, excepte entre les persones majors de 55 anys. Aquesta dada és indicativa d'una incorporació més tardana de les dones al mercat laboral.

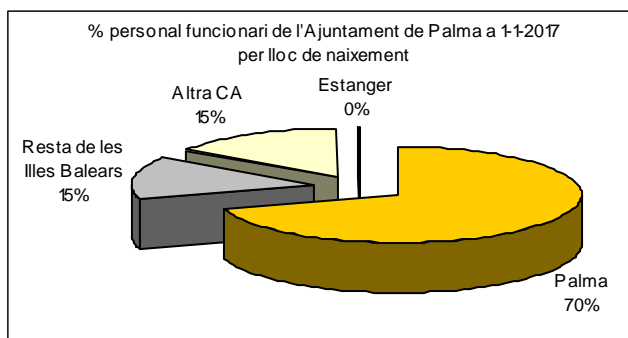
Personal de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i edat									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
25-29 anys	26	15	11	20	9	11	6	6	0
30-34 anys	123	75	48	71	26	45	52	49	3
35-39 anys	306	183	123	175	64	111	131	119	12
40-44 anys	363	228	135	192	75	117	171	153	18
45-49 anys	503	329	174	223	71	152	280	258	22
50-54 anys	515	310	205	291	98	193	224	212	12
55-59 anys	410	296	114	222	117	105	188	179	9
60-65 anys	155	104	51	103	54	49	52	50	2
<b>Mitjana</b>	<b>47,7</b>	<b>48,1</b>	<b>47,1</b>	<b>47,8</b>	<b>48,7</b>	<b>47,2</b>	<b>47,6</b>	<b>47,8</b>	<b>45,9</b>

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



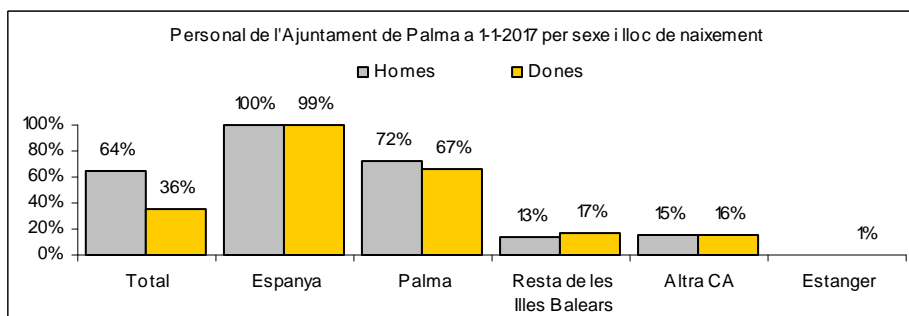
## Lloc de naixement

Un 70% del conjunt del personal ha nascut a Palma; el 30% restant es reparteix entre la resta de les Illes Balears i de l'Estat. Segons el lloc de naixement, no s'observen gaires diferències entre sexes.



Funcionari de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i lloc de naixement									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
Espanya	2.394	1.538	856	1.291	513	778	1.103	1.025	78
Palma	1.679	1.106	573	836	321	515	843	785	58
Resta de les Illes Balears	350	204	146	229	90	139	121	114	7
Altra CA	365	228	137	226	102	124	139	126	13
Estranger	7	2	5	6	1	5	1	1	0

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



## Residència

Pel que fa al municipi de residència del personal de la corporació, és especialment significatiu que el 34% del personal resideix a un municipi diferent d'aquella en què fa feina. Això suposa que almenys 3 de cada 10 treballadors i treballadores es desplacen diàriament des d'un altre municipi per motius laborals.

Aquesta dada té a veure amb els canvis socials i amb els canvis en les pautes de mobilitat: La proximitat al lloc de feina o als familiars d'origen no és l'element determinant a l'hora de fixar la residència familiar –de fet, el nombre de persones residents a Palma és inferior al de persones que hi nasqueren– sinó que es tenen en compte altres factors com ara les condicions d'accés a l'habitatge, la disponibilitat de serveis per a l'atenció als menors...

La proporció és més elevada entre el personal de l'Àrea de Seguretat Ciutadana (el 38,4% davant el 30,3%) i, quant al personal de la resta d'àrees, és més elevada entre les dones (62% de dones i 38% d'homes).

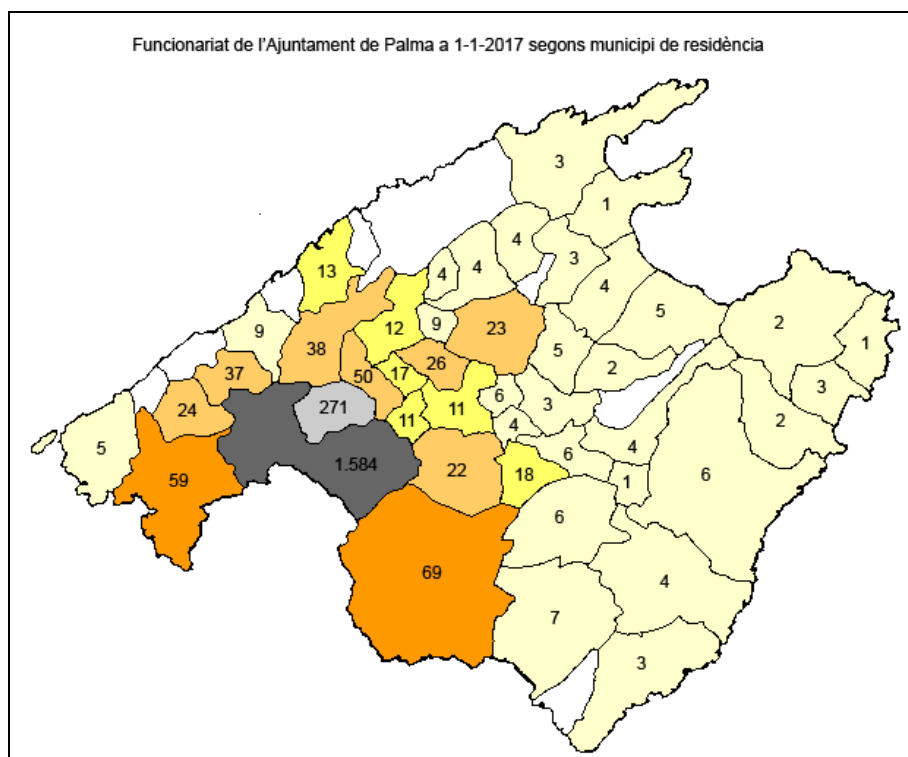
Funcionariats de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i municipi de residència									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
Palma	1.584	995	589	904	366	538	680	629	51
Altres municipis	817	545	272	393	148	245	424	397	27

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

Són els municipis limítrofs a Palma els que concentren una major proporció de membres de la plantilla de l'Ajuntament de Palma com a població resident. A Marratxí, Lluçmajor i Calvià, hi viu més de la meitat dels i de les que resideixen fora de Palma. Aquesta preferència s'explica per la proximitat i pel model urbanístic extensiu dominant, sobretot en el cas de Marratxí, que les darreres dècades ha actuat de pol d'atracció de població de Palma.

En segon lloc, trobam els municipis que formen una segona corona entorn de Palma, com són Valldemossa, Puigpunyent, Bunyola, Santa Maria o Algaida.

Ara bé, la resta de la plantilla que no té fixada la residència a Palma està repartida per quasi la totalitat de municipis de Mallorca, fins i tot als municipis més allunyats, com poden ser Pollença o Artà. Només localitats com Escorca, Banyalbufar, Estellencs, Fornalutx, Deià, les Salines, Ariany o Búger, amb una població empadronada inferior als 500 habitants, no registren entre els seus habitants personal de l'Ajuntament de Palma.



## Responsabilitats familiars

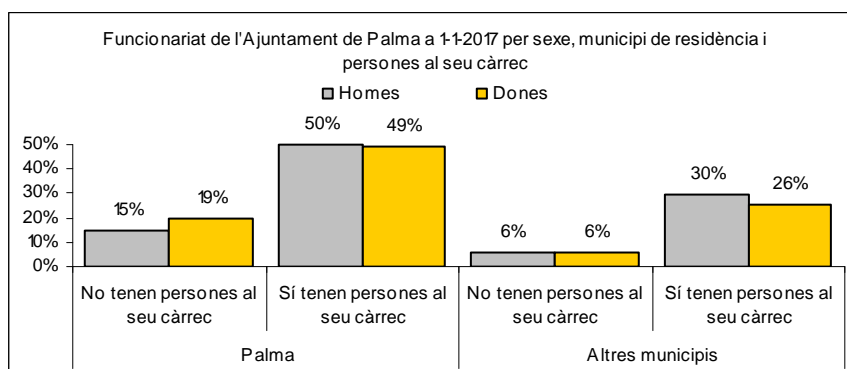
Segons les dades que consten a la base de dades de nòmines, un 78% de la plantilla té responsabilitats d'atenció a familiars.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Aquesta informació és actualitzada per part de l'empleat o empleada públics a partir del model 145 de l'IRPF, o es registra en el moment de la contractació.

Si es creuen les dades amb el municipi de residència veim que és més freqüent tenir responsabilitats familiars entre el personal que viu fora de Palma (83%) que entre el que viu a la ciutat (75%), i entre el personal de l'Àrea de Seguretat Ciutadana (82%) que entre el de la resta d'àrees municipals (74%).

Funcionaris i funcionàries de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe, municipi de residència i persones al seu càrrec									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
<b>No tenen persones al seu càrrec</b>	<b>533</b>	<b>315</b>	<b>218</b>	<b>337</b>	<b>139</b>	<b>198</b>	<b>196</b>	<b>176</b>	<b>20</b>
<b>Sí tenen persones al seu càrrec</b>	<b>1.868</b>	<b>1.225</b>	<b>643</b>	<b>960</b>	<b>375</b>	<b>585</b>	<b>908</b>	<b>850</b>	<b>58</b>
Palma	1.584	995	589	904	366	538	680	629	51
No tenen persones al seu càrrec	391	225	166	262	109	153	129	116	13
Sí tenen persones al seu càrrec	1.193	770	423	642	257	385	551	513	38
Altres municipis	817	545	272	393	148	245	424	397	27
No tenen persones al seu càrrec	142	90	52	75	30	45	67	60	7
Sí tenen persones al seu càrrec	675	455	220	318	118	200	357	337	20

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



En relació amb les **responsabilitat d'atenció a menors**, un 50% del conjunt del personal té fills i filles menors a càrrec (1.189 persones).<sup>5</sup>

- Entre aquest grup, les diferències per sexe són poc significatives: un 51% dels treballadors i un 47% de les treballadores tenen a càrrec qualche fill o filla menor de 18 anys.
- Sí que s'observen majors diferències segons la pertinença a les àrees municipals. Entre el personal policíac i del Cos de Bombers, la proporció de la plantilla amb menors a càrrec és del 55% (55% dels homes i 56% de les dones) i, del 45%, a la resta d'àrees (43% dels homes i 46% de les dones). Les explicacions a les diferències es poden trobar en l'estructura demogràfica (vegeu l'apartat d'edat).
- Respecte de la Diagnosi anterior, la dada més significativa és que ha descendit en 9 punts percentuals el percentatge de la plantilla amb fills o filles menors de 18 anys. El 2007 un 58% del conjunt d'empleats i empleades públics tenia responsabilitats d'atenció a menors. Aquesta tendència a la reducció s'explica pel progressiu envelliment de la plantilla.

Respecte de les **responsabilitats d'atenció a ascendents** només 34 membres de la plantilla declaren tenir persones dependents al seu càrrec. Això suposa un 1% de la plantilla. S'ha de tenir en compte que, a l'efecte de poder gaudir de les mesures de conciliació que preveu l'acord del Pacte

<sup>5</sup> Pot ser que també tinguin un o més fills o filles majors de 18 anys.

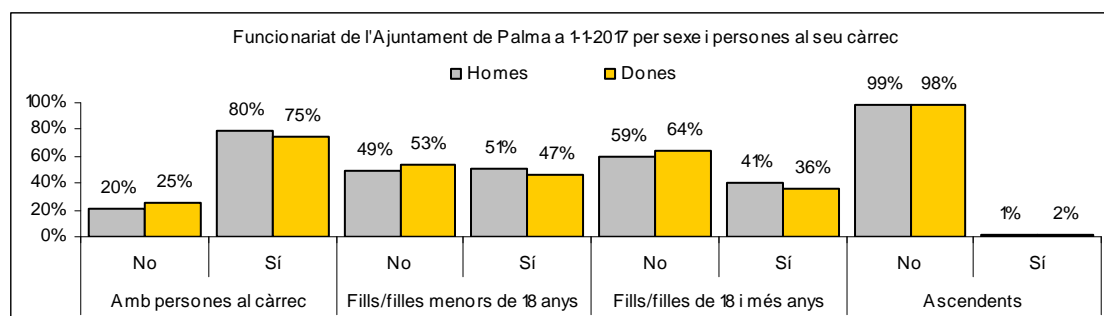


regulador de les condicions generals de treball i les relacions laborals del funcionariat de l'Ajuntament de Palma només hi poden optar els treballadors i les treballadores amb fills o filles menors de 16 anys i ascendents amb reconeixement de dependència.

Quant al personal **amb fills i filles majors de 18 anys**,<sup>6</sup> un 39% té qualque fill o filla major de 18 anys. Si bé aquest grup no genera drets sobre les mesures de conciliació previstes al Pacte ni efectes econòmics,<sup>7</sup> té rellevància per al personal municipal, atès que es tracta de descendents que, tant si conviuen com no amb els seus progenitors, en depenen econòmicament.<sup>8</sup>

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i persones al seu càrrec									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
Amb fills/filles al seu càrrec	1.852	1.216	636	946	368	578	906	848	58
<b>Amb fills/filles menors de 18 anys</b>	<b>1.189</b>	<b>785</b>	<b>404</b>	<b>579</b>	<b>219</b>	<b>360</b>	<b>610</b>	<b>566</b>	<b>44</b>
1 fill/filla	597	392	205	292	110	182	305	282	23
2 fills/filles	534	352	182	259	98	161	275	254	21
3 o més fills/filles	58	41	17	28	11	17	30	30	0
Amb fills/filles de 18 i més anys	938	626	312	498	209	289	440	417	23
Amb ascendents al seu càrrec	34	20	14	23	11	12	11	9	2

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



## Nivell d'estudis

Segons el nivell d'estudis del personal municipal acreditat en el moment d'accés a l'ocupació pública, es detecten diferències significatives per sexe:

- Els homes són majoria entre el personal amb un nivell d'estudis inferiors (ESO): un 29% dels homes i un 11% de les dones. Aquest desequilibri només es dona entre el personal policíac i de bombers, ja que a la resta d'àrees la distribució per sexes reproduïx una situació de paritat: 50% d'homes i 50% de dones amb estudis d'ESO.

<sup>6</sup> Pot ser que també tinguin un o més fills o filles menors de 18 anys.

<sup>7</sup> L'ajuda escolar escolar del Pla d'acció social és fins als 18 anys.

<sup>8</sup> La Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'impost sobre la renda de les persones físiques, i de modificació parcial de les lleis dels impostos sobre societats, sobre la renda de no residents i sobre el patrimoni, dona dret a mínim per descendents (quantitat per la qual no es tributa), independentment del fet que es tracti de declaració individual o conjunta, en els següents casos:

- descendents menors de 25 anys a 31 de desembre de 2016 que conviuen amb el contribuïent, que no hagin tingut rendes superiors a 8.000 euros (sense comptar les exemptes) i que no presentin de forma independent declaració per l'IRPF amb rendes superiors a 1.800 euros.

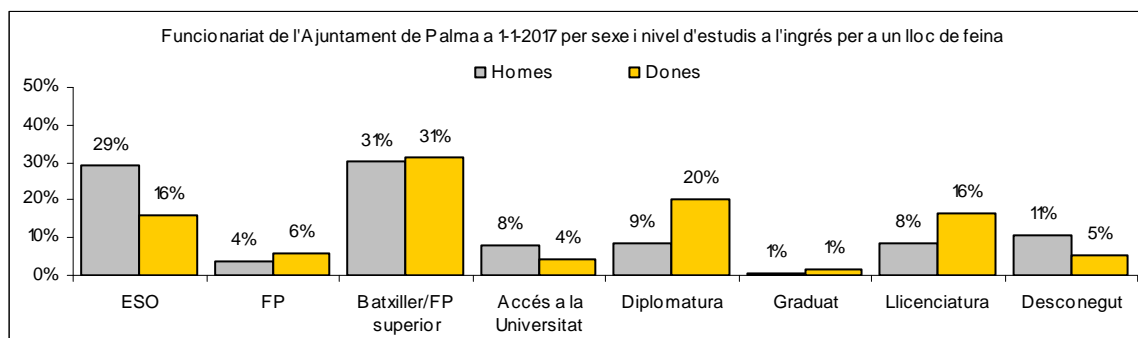
- descendents majors de 25 anys a 31 de desembre de 2016 amb grau de minusvalidesa igual o superior al 33% que conviuen amb el contribuïent, que no hagin tingut rendes superiors a 8.000 euros (sense comptar les exemptes) i que no presentin de forma independent la declaració per l'IRPF amb rendes superiors a 1.800 euros.

Des de l'1 de gener de 2015 s'assimila a la convivència la dependència econòmica, llevat que es satisfacin anualitats per aliments a favor d'aquests fills.

- La proporció de dones és major entre el personal amb estudis superiors (diplomatura, grau o llicenciatura): un 38% de les treballadores té estudis universitaris, i només un 18% dels treballadors. Aquesta diferència es pot explicar per l'hegemònica presència masculina a l'Àrea de Seguretat Ciutadana, en què, al gruix majoritari de la plantilla, no se li requereix disposar d'estudis superiors.
- La categoria que registra un major equilibri és la corresponent a batxillerat /FP de grau superior: un 30% dels treballadors i de les treballadores.

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i nivell d'estudis a l'ingrés per a un lloc de feina									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
ESO	584	448	136	240	120	120	344	328	16
FP	113	61	52	77	27	50	36	34	2
Batxillerat/ FP sup.	739	471	268	364	128	236	375	343	32
Accés a la Universitat	157	121	36	32	9	23	125	112	13
Diplomatura	304	132	172	285	114	171	19	18	1
Grau	24	12	12	14	3	11	10	9	1
Llicenciatura	271	130	141	236	97	139	35	33	2
Desconegut	209	165	44	49	16	33	160	149	11

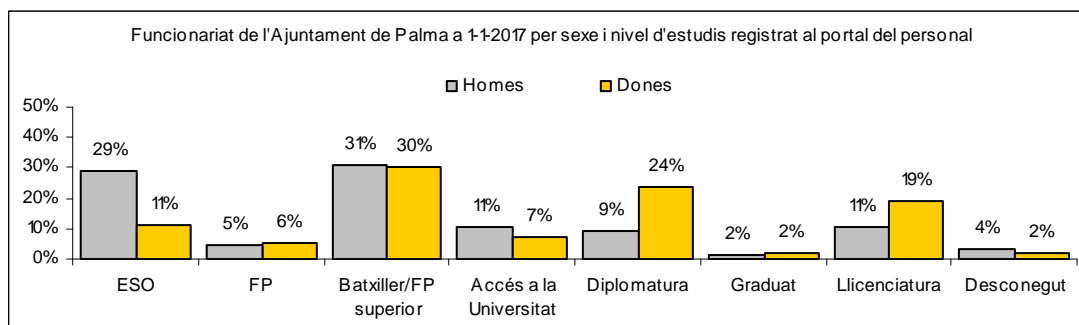
Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



Segons el nivell d'estudis del personal municipal declarat al Portal del Personal, si bé varien alguns percentatges, els homes són encara majoria entre el personal amb un nivell d'estudis inferiors i, les dones, entre el personal amb estudis superiors.

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i nivell d'estudis registrat al portal del personal									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
ESO	536	441	95	190	109	81	346	332	14
FP	118	70	48	75	27	48	43	43	
Batxiller/FP superior	740	480	260	344	119	225	396	361	35
Accés a la Universitat	225	164	61	58	15	43	167	149	18
Diplomatura	343	140	203	316	116	200	27	24	3
Graduat	40	25	15	26	11	15	14	14	
Llicenciatura	330	166	164	272	111	161	58	55	3
Desconegut	69	54	15	16	6	10	53	48	5

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



## Antiguitat en el lloc de feina

En termes globals, el personal al servei de l'Ajuntament de Palma té una antiguitat mitjana de 21,7 anys, més alta en els homes –23,1 anys–, que en les dones –19,2 anys. En termes globals també es pot afirmar que la plantilla municipal té una antiguitat alta, atès que un 57% del total té una permanència de més de 20 anys.

Per trams d'edat, el comprès entre els 25 i 30 anys és el que concentra una major part de la plantilla (568 persones). En termes relatius representa un 23% del funcionariat, sense gairebé diferències percentuals entre l'Àrea de Seguretat Ciutadana i la resta de l'administració local.

En segon lloc, figura el tram comprès entre els 30 a 35 anys d'antiguitat (412 persones), que representa el 17,2% del total. En aquesta franja sí que s'observen diferències entre l'Àrea de Seguretat Ciutadana –un 20% de la plantilla té entre 30 i 23 anys d'antiguitat– i la resta d'àrees l'administració local, amb un 14%. Per tant, es dona una diferència de 6 punts percentuals.

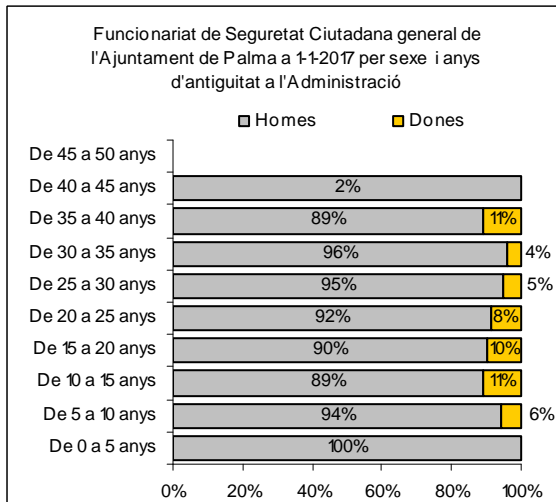
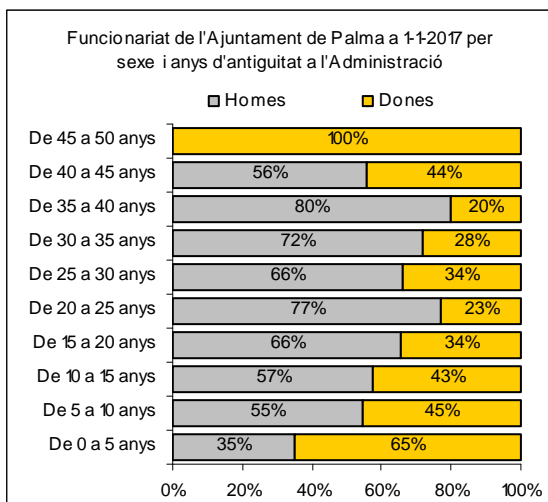
Aquestes percentatges són indicadors dels anys de modernització i creixement dels serveis públics, que afectarien el període entre el 1987 i el 1997.

Pel que fa a la distribució per sexes, en el conjunt del personal municipal la proporció d'homes és major que la proporció de dones a totes les franges d'edat, excepte entre el 0-5 anys. S'observa una presència equilibrada entre els trams de menor antiguitat (inferior als 15 anys) i entre els que registren un temps de permanència més enllà dels 40 anys. S'ha dir però que aquest grup està format per només 18 persones.

És a partir dels 25 anys d'antiguitat quan el desequilibri a favor dels homes es fa més evident: en el tram comprès entre els 35 i 40 anys els homes representen el 80%.

	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
De 0 a 5 anys	142	50	92	136	44	92	6	6	0
De 5 a 10 anys	297	162	135	209	79	130	88	83	5
De 10 a 15 anys	338	194	144	212	82	130	126	112	14
De 15 a 20 anys	259	170	89	116	41	75	143	129	14
De 20 a 25 anys	263	203	60	72	28	44	191	175	16
De 25 a 30 anys	568	374	194	301	121	180	267	253	14
De 30 a 35 anys	412	295	117	193	85	108	219	210	9
De 35 a 40 anys	103	82	21	47	32	15	56	50	6
De 40 a 45 anys	18	10	8	10	2	8	8	8	0
De 45 a 50 anys	1	0	1	1	0	1	0	0	0
<b>Mitjana</b>	<b>21,7</b>	<b>23,1</b>	<b>19,2</b>	<b>19,6</b>	<b>20,8</b>	<b>18,9</b>	<b>24,1</b>	<b>24,2</b>	<b>22,5</b>

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



## Persones amb discapacitat

Només 36 persones tenen un reconeixement de discapacitat, en termes relatius, un 1.5%. La proporció és major entre les dones (un 2% de les dones i un 1% dels homes). La condició de discapacitat del treballador o la treballadora es pot haver donat una vegada que s'ha ocupat el lloc de feina, o l'accés pot haver tingut lloc a través de la reserva de places per a persones amb discapacitat. S'ha de tenir en compte que en les ofertes d'ocupació pública s'ha de reservar una quota no inferior al set per cent de les vacants per a ser cobertes entre persones amb discapacitat<sup>9</sup>.

En qualsevol cas, el percentatge es trobaria per davall del que es considera òptim per a una administració inclusiva, a no ser que es donés un compliment a través de mesures alternatives a favor de les persones amb discapacitat com pot ser la contractació amb un centre especial de treball<sup>10</sup>

	Funcionari de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i si tenen discapacitat o no								
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
No	2.365	1.522	843	1.269	503	766	1.096	1.019	77
Sí	36	18	18	28	11	17	8	7	1

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

<sup>9</sup> Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Article 59. 1. Persones amb discapacitat.

<sup>10</sup> Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva ven favor dels treballadors amb discapacitat

### 4.3. Condicions laborals

A continuació s'ofereixen dades globals de distribució per sexe de diferents indicadors de les condicions del lloc de feina.

#### Distribució per grups de classificació professional

La meitat de la plantilla es concentra a la categoria C1 (50%), la qual cosa s'explica pel pes de l'Àrea de Seguretat Ciutadana –un 77% del personal policíac i de bombers pertany al C1, i només un 27% a la resta d'àrees. La resta de personal es distribueix entre la categoria C2 (25%), A2 (12%), A1 (9%) i la d'associacions professionals, d'ara endavant AP (4%).

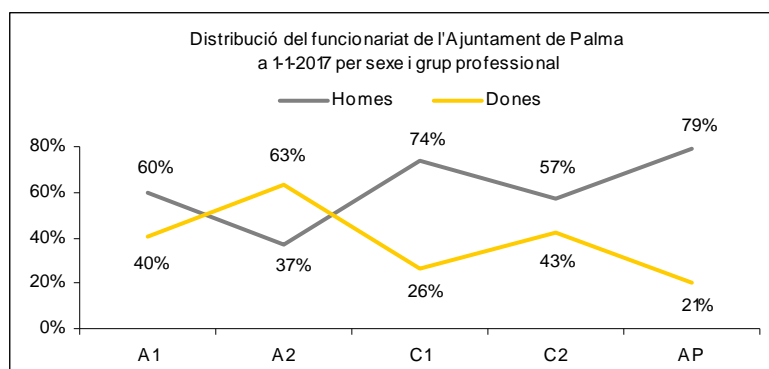
Pel que fa a la distribució de dones i homes, les dones treballadores tenen una presència menor a gairebé totes les categories. S'hi observen, però, marcades diferències segons el grups de classificació professional:

- Els grups A1 i C2 mostren una presència equilibrada d'homes i dones.
- L'A2 és l'única categoria lleugerament feminitzada (63%), la qual cosa es podria explicar per l'impacte de la feminització de l'Àrea de Benestar Social i Drets Socials, en què la major part dels llocs de feina (treballador/ra social o educador/ra social) corresponen a l'A2.
- El C1 destaca per una presència desequilibrada a favor dels homes (74%).
- A l'AP s'observa una presència masculina pràcticament hegemònica (79%).

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i grup professional									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
A1	214	128	86	203	118	85	11	10	1
A2	291	108	183	255	72	183	36	36	0
C1	1.195	880	315	348	108	240	847	772	75
C2	604	347	257	394	139	255	210	208	2
AP	97	77	20	97	77	20	0	0	0

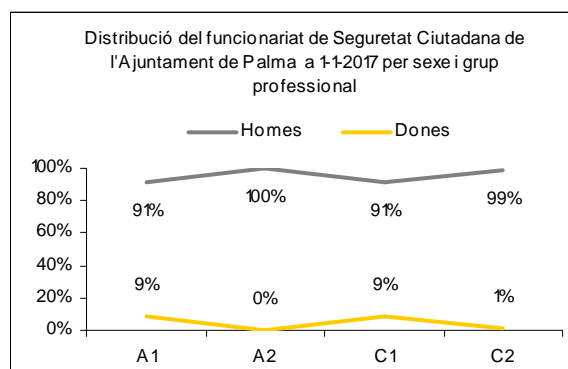
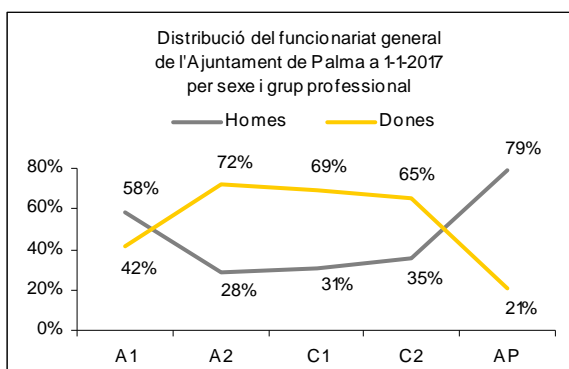
Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

A1: Llicenciat/ada; A2: Diplomada/da; C1: Batxiller; C2: Graduat escolar; AP: Associacions professionals



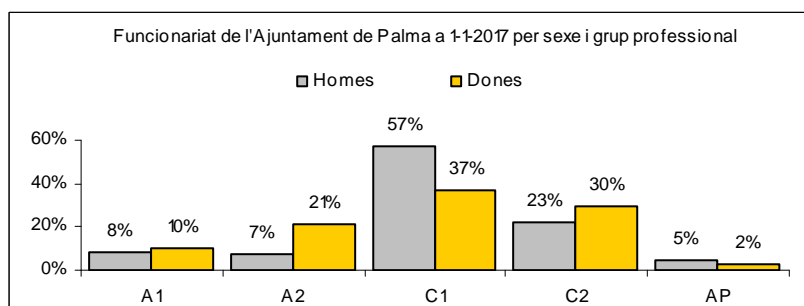
La distribució per sexe i per àrea reproduceixen realitats totalment diferents segons la classificació professional:

- A l'Àrea de Seguretat Ciutadana la presència masculina és hegemònica, amb categories on no hi ha representació femenina, com és el cas de l'A2.
- A la resta d'àrees s'observa una major concentració de dones a les categories intermèdies (A2, C1, C2), mentre que els homes se situen als extrems (A1, AP). La major bretxa de gènere correspon a la categoria A2, amb una diferència percentual de 44 punts i, per tant, una representació desequilibrada a favor de les dones.



Una altra forma d'analitzar aquesta variable és veure com es distribueixen els homes i les dones entre les diferents categories:

- Els treballadors de l'Ajuntament pertanyen majoritàriament al grup C1 (57%), seguit del grup C2 (23%).
- Les treballadores, en canvi, es troben més repartides: un 37% pertany a la categoria C1; un 30%, a la categoria C2; un 21%, a l'A2 i, un 10%, a l'A1.



Si traduïm la classificació professional a un determinat nivell d'estudis<sup>11</sup> ens trobam:

- Un 21% de la plantilla es concentra en categories que requereixen estudis universitaris, i en aquestes el percentatge de dones amb estudis superiors (llicenciades i diplomades) és el doble que el dels homes: un 31% de dones tenen estudis universitaris, davant el 15% dels homes.
- També es dona una major proporció de dones amb estudis reglats de graduat escolar/ESO.

<sup>11</sup> A1: Llicenciat/ada; A2: Diplomada/da; C1: Batxiller; C2: Graduat escolar; AP: Associacions professionals

A més, si comparam aquestes dades amb el nivell d'estudis declarat es pot afirmar que la **sobrequalificació** afecta en major mesura les dones.

- Al nivell A1 trobam 86 dones i en canvi un total de 179 dones han declarat disposar d'estudis de Grau o Llicenciatura. Per tant, el nombre de dones llicenciades és el doble que el de dones que ocupen un lloc de treball del nivell A1.
- Pel que fa als homes, si bé també s'observen algunes diferències aquestes són menors. Així trobam 128 homes al nivell A1 i només 191 declaren estudis de Grau o Llicenciatura. En aquest cas, la proporció d'homes sobrequalificats és del 33%.

Un indicador complementari, però no computable a nivell d'estudis, és el nombre de llicències tramitades per assistència a exàmens: un 67% han estat gestionades per dones.

## Escala del lloc de feina

S'observa una forta segregació de gènere segons la pertinença a l'escala de personal d'administració especial o la d'administració general:

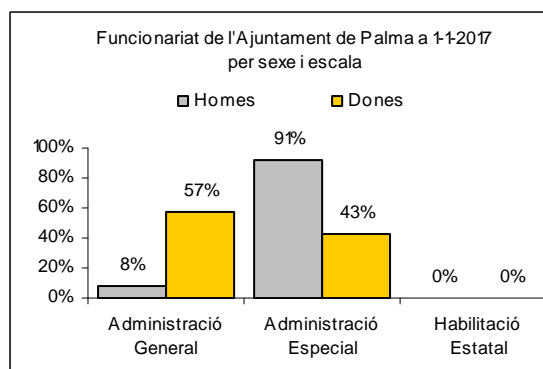
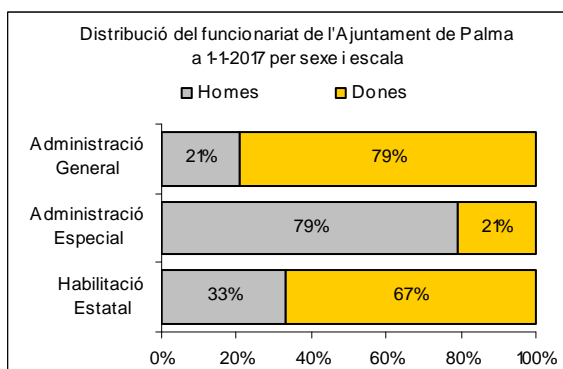
- Hi ha una majoria d'homes entre el personal d'administració especial: 79% d'homes, davant el 21% de dones.
- Hi ha una majoria de dones entre el personal d'administració general: 79% de dones davant el 21% d'homes; també entre el personal d'habilitació estatal (67% de dones).

La dada més rellevant a l'escala d'administració general és l'elevat índex de feminització, que es pot qualificar de destacada presència desequilibrada (79% de dones). Aquest desequilibri no ha minvat, sinó que s'ha incrementat lleugerament respecte de 2008.

El fort desequilibri a l'escala d'administració especial s'explica sobretot per l'elevada masculinització dels cossos de bombers i policies: 1.026 homes i 78 dones, ja que, a la resta d'àrees municipals la representació per sexes presenta majors equilibris (57% d'homes i 43% de dones); caldrà valorar, però, la distribució entre les diferents àrees.

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i escala									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
Administració general	618	130	488	618	130	488	0	0	0
Administració especial	1.777	1.408	369	673	382	291	1.104	1.026	78
Habilitació estatal	6	2	4	6	2	4	0	0	0

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

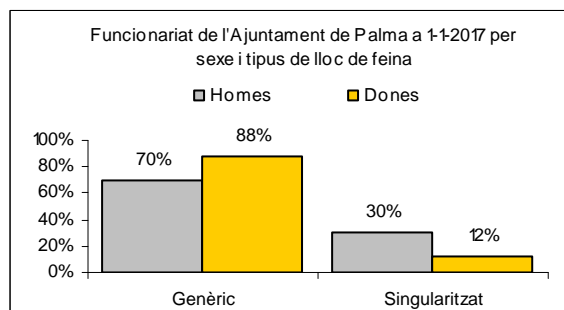
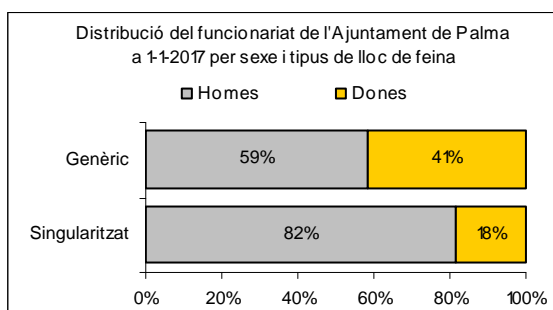


## Llocs singularitzats

Dels 573 llocs de feina singularitzats a l'Ajuntament de Palma, un 82% són ocupats per homes, cosa que significa que 3 de cada 10 homes funcionaris ocupen un lloc singularitzat, davant 1 de cada 10 dones funcionàries. Aquest fort desequilibri reflecteix una hegemònica presència masculina entre els llocs singularitzats.

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i tipus de lloc de feina									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
Genèric	1.828	1.072	756	1.140	435	705	688	637	51
Singularitzat	573	468	105	157	79	78	416	389	27

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

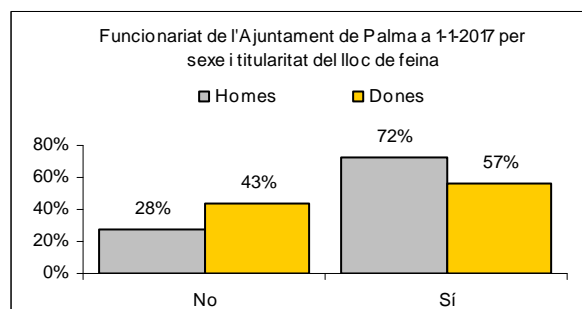
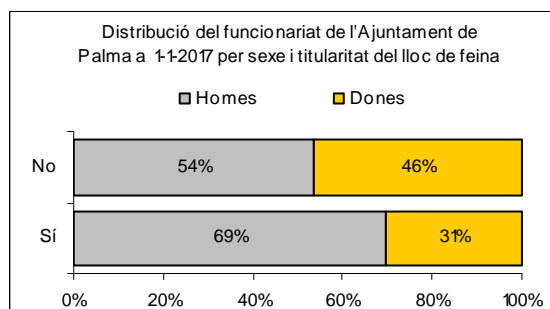


## Titularitat del lloc de feina

Un 66,5% del personal és titular del lloc que ocupa. Pel que fa a la distribució entre homes i dones, s'observa una bretxa de gènere significativa: el 69% dels homes són titulars del lloc de feina que ocupen, davant només el 31% de les dones.

Funcionaris i funcionàries de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i titularitat del lloc de feina									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
No	804	431	373	534	184	350	270	247	23
Sí	1.597	1.109	488	763	330	433	834	779	55

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma





## Provisió del lloc de feina

El concurs és el sistema normal de provisió i afecta el 80,5% de la plantilla municipal. La distribució per sexe dels llocs ocupats a través d'aquest procediment mostra una representació equilibrada (59% d'homes i 41% de dones). En canvi, la provisió a través de concursos específics mostra una infrarepresentació de les dones (7%), ja que afecta només l'Àrea de Seguretat Ciutadana.

El procediment de lliure designació consisteix en l'apreciació discrecional de la idoneïtat del candidat o candidata pel que fa als requisits exigits per al lloc de feina. Encara que el procediment de lliure designació afecta només un 3% del funcionariat, atesa l'apreciació de discrecionalitat que suposa aquest procediment de provisió de places, és rellevant destacar com el 68,5% dels llocs de lliure designació estan assignats a homes, i només un 31,5% a dones.

Una anàlisi separada per àrees mostra resultats diferents:

- El 95% de llocs de lliure designació estan ocupats per homes a l'Àrea de Seguretat Ciutadana.
- El 71% dels llocs de lliure designació estan ocupats per dones a la resta d'àrees municipals. Aquesta destacada presència desequilibrada femenina pot estar condicionada per la segregació horitzontal dels llocs de feina designats per lliure designació, com són els de secretari o secretària dels càrrecs electes, ocupats majoritàriament per dones.

Pel que fa a les comissions de serveis, les dades globals mostren una representació equilibrada per sexes (53% d'homes i 47% de dones) però, de nou, diferències molt marcades segons les àrees:

- El 93% de les comissions de serveis s'han concedit a homes de l'Àrea de Seguretat Ciutadana.
- El 68% de les comissions de serveis s'han concedit a dones a la resta de les àrees.

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i forma d'ocupació del lloc de feina									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
Adscripció provisional	60	44	16	26	12	14	34	32	2
Comissió de serveis	234	123	111	154	49	105	80	74	6
Destinació provisional	46	36	10	13	6	7	33	30	3
Funcionari interí	451	216	235	340	117	223	111	99	12
Lloc de feina per concurs o de nou ingrés	1.512	1.039	473	736	314	422	776	725	51
Lloc de feina per lliure designació	35	24	11	27	16	11	8	8	
Nomenament provisional d'habilitat estatal	1	0	1	1		1			
Segona activitat	62	58	4				62	58	4

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i forma provisió del lloc de feina									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
Concurs	1.935	1.137	798	1.246	499	747	689	638	51
Concurs específic	395	369	26	0	0	0	395	369	26
Lliure designació	71	34	37	51	15	36	20	19	1

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

## Promoció

Un 18% de la plantilla ocupa una plaça de cap. D'entre les 425 persones que assumeixen un o altre grau de responsabilitat les dones representen el 36%.

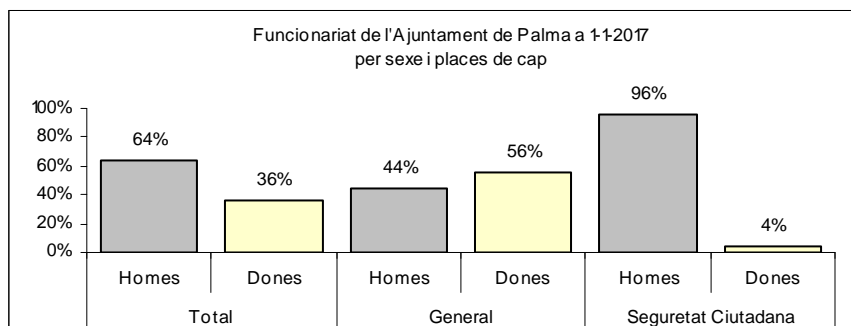
A l'Àrea de Seguretat Ciutadana, la infrarepresentació de les dones també es reproduïx en l'accés a llocs de responsabilitats. D'un total de 162 places de cap, les dones només han accedit a 7, que en termes relatius suposa un 4%, i majoritàriament es tracta d'oficials de policia.

Quant a la resta d'àrees, si bé es dona una presència equilibrada de dones i homes en places de cap, el percentatge de dones (56%) és inferior al de la composició femenina de la plantilla (60%). L'anàlisi per sexe també demostra diferències: un 19% de les dones han accedit a una plaça de responsabilitat, davant el 23% dels homes.

Les dones han accedit a totes les modalitats de cap. Les places amb major representació femenina són les de cap de negociat (74% de dones) i cap de sector (73% de dones) i, amb menor representació, la de cap de secció (45% de dones). La promoció interna vertical<sup>12</sup> pot justificar la sobrerepresentació de les dones a les places de cap de negociat i cap de sector, atès que s'hi observa una concentració femenina a l'escala administrativa i en places de treballador o treballadora social.

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i places de cap									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
Places de cap	425	271	154	263	116	147	162	155	7
No places de cap	1.976	1.269	707	1.034	398	636	942	871	71

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



<sup>12</sup> La promoció interna vertical consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup o grup de classificació professional en cas que aquest no tingui subgrup, a un altre de superior.

Funcionari de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i tipus de plaça de cap			
	General		
	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>
Total de places de cap	263	116	147
Cap de departament	15	8	7
Cap de servei	41	16	25
Cap de secció	78	43	35
Cap de negociat	82	21	61
Cap de sector	11	3	8
Cap	9	9	0
Cap de grup	6	4	2
Coordinador/a	10	5	5
Director/a	8	4	4
Interventor/a	1	1	0
Lletrat/da	1	1	0
Subdirector/a	1	1	0
Total no cap	1.034	398	636

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

Funcionari de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i tipus de plaça de cap			
	Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
Total de places de cap	162	155	7
Cap	1	1	0
Cap comandament	1	1	0
Caporal de bombers	26	26	0
Comissari/sària	3	3	0
Coordinador/ra	3	3	0
Inspector/ra	7	7	0
Major	6	5	1
Oficial de bombers	1	1	0
Oficial de Policia	76	70	6
Sergent de bombers	9	9	0
Subinspector/ra de policia	27	27	0
Suboficial de bombers	2	2	0
Total no cap	942	871	71

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

## Retribucions salarials

De l'anàlisi de les dades referides a les retribucions salarials, es desprèn la constatació que existeix una desigualtat retributiva entre dones i homes.

Les diferències entre els sous mitjans dels treballadors i els sous mitjans de les treballadores és de 5.966 euros, a favor dels homes. Per tant, la bretxa salarial a l'Ajuntament de Palma és del 15 punts percentuals, atès que els homes cobren de mitjana un 15% més que les dones.

Funcionari de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i retribució salarial									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
<b>Mitjana euros</b>	<b>38.011 €</b>	<b>40.150 €</b>	<b>34.184 €</b>	<b>34.987 €</b>	<b>36.893 €</b>	<b>33.736 €</b>	<b>41.562 €</b>	<b>41.782 €</b>	<b>38.678 €</b>

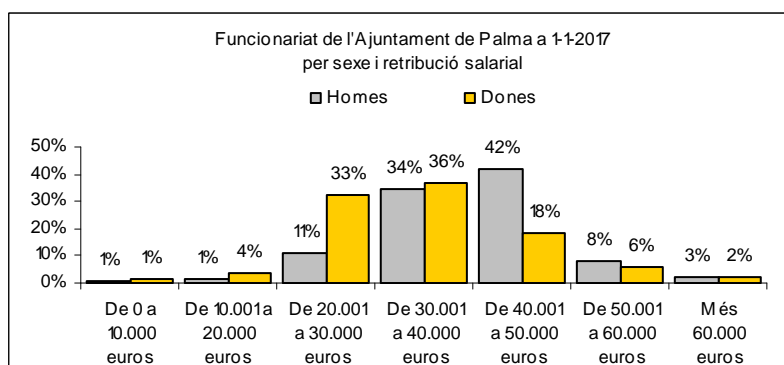
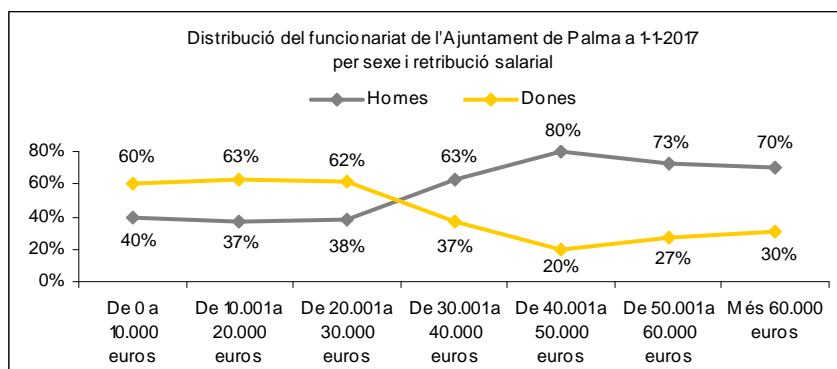
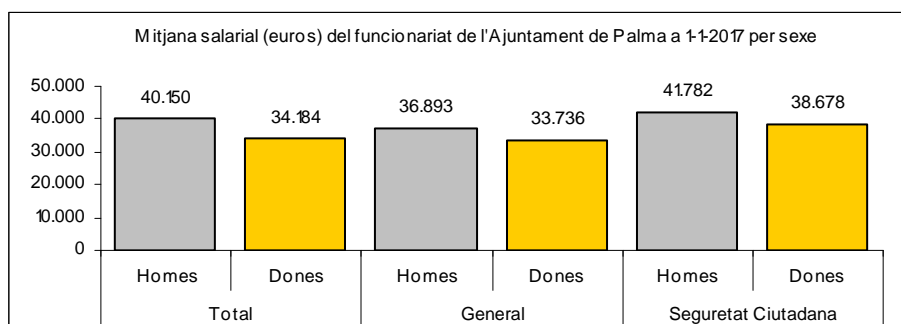
Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

Segons l'anàlisi per trams d'ingressos i per sexe, els homes són majoria entre el personal amb ingressos superiors als 30.000 euros anuals (56% dels treballadors i 23% de les treballadores) i, les dones, entre el personal amb ingressos inferiors als 30.000 euros (8% dels treballadors i 13% de les treballadores).

La bretxa salarial s'accentua en el tram salarial comprès entre els 40.000 i els 50.000 euros. D'un total de 802 treballadors o treballadores amb retribucions en aquest tram, un 80% són homes i, un 20%, dones. Una altra forma d'interpretar aquesta bretxa salarial és que només perceben aquest salari un 7% del personal femení de tot l'Ajuntament, davant el 27% del personal masculí.

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i retribució salarial									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
De 0 a 10.000 euros	20	8	12	19	7	12	1	1	0
De 10.001 a 20.000 euros	51	19	32	46	14	32	5	5	0
De 20.001 a 30.000 euros	453	173	280	431	157	274	22	16	6
De 30.001 a 40.000 euros	843	529	314	420	151	269	423	378	45
De 40.001 a 50.000 euros	802	644	158	238	104	134	564	540	24
De 50.001 a 60.000 euros	176	128	48	98	52	46	78	76	2
Més 60.000 euros	56	39	17	45	29	16	11	10	1

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



Si en canvi es fa una anàlisi de les diferències retributives segons la classificació professional s'observa que el personal de l'Àrea de Seguretat Ciutadana es concentra majoritàriament a la categoria C1 (77%), que el 49% té unes retribucions entre els 40.000 i els 50.000 euros i el 42%, entre els 30.000 i els 40.000 euros.

Quant al personal de la resta d'àrees, s'observa un repartiment més equitatiu entre les diferents classificacions:

- A la categoria A1, els homes són majoria a les franges amb retribucions més elevades. En el conjunt dels que perceben més de 60.000 € anuals, els homes representen el 64%; entre 50.000 i 60.000 euros anuals, el 54%; entre els 40.000 i els 50.000 euros, el 66%.
- A la categoria A2, grup clarament feminitzat, un 79% de les dones i un 65% dels homes perceben salaris entre els 30.000 i els 50.000 euros. Les diferències s'inverteixen a mesura que s'incrementa el tram salarial; un 25% dels homes tenen sous entre els 50.000 i els 60.000 euros, i només un 9% de les dones.
- A la categoria C1, també clarament feminitzada, homes i dones cobren majoritàriament entre 30.000 i 40.000 euros (58% dels homes i 65% de les dones). Això no obstant, els registres femenins en els trams salarials més alts de la categoria tornen a ser molt inferiors als masculins: 23% dels homes i 11% de les dones.
- A la categoria C2, les dones es concentren a la franja salarial dels 20.000 als 30.000 euros (80%), mentre que els homes es troben repartits entre diferents trams salarials: un 55% percep entre 20.000 i 30.000 euros i, un 42%, entre 30.000 i 40.000 euros. No hi ha cap treballadora que cobri més de 40.000 euros.

Funcionari de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe, nivell i retribució salarial									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
A1	214	128	86	203	118	85	11	10	1
De 0 a 10.000 euros	3	2	1	3	2	1			
De 10.001 a 20.000 euros	14	6	8	14	6	8			
De 20.001 a 30.000 euros	3	1	2	3	1	2			
De 30.001 a 40.000 euros	12	5	7	10	3	7	2	2	
De 40.001 a 50.000 euros	71	47	24	70	46	24	1	1	
De 50.001 a 60.000 euros	61	33	28	61	33	28			
Més de 60.000 euros	50	34	16	42	27	15	8	7	1
A2	291	108	183	255	72	183	36	36	
De 0 a 10.000 euros	7	2	5	7	2	5			
De 10.001 a 20.000 euros	12	5	7	10	3	7	2	2	
De 20.001 a 30.000 euros	8	0	8	8		8			
De 30.001 a 40.000 euros	78	17	61	77	16	61	1	1	
De 40.001 a 50.000 euros	125	41	84	115	31	84	10	10	
De 50.001 a 60.000 euros	55	38	17	35	18	17	20	20	
Més 60.000 euros	6	5	1	3	2	1	3	3	
C1	1.195	880	315	348	108	240	847	772	75
De 0 a 10.000 euros	5	2	3	4	1	3	1	1	
De 10.001 a 20.000 euros	6	4	2	3	1	2	3	3	
De 20.001 a 30.000 euros	82	33	49	60	17	43	22	16	6
De 30.001 a 40.000 euros	587	379	208	228	63	165	359	316	43
De 40.001 a 50.000 euros	470	420	50	51	25	26	419	395	24
De 50.001 a 60.000 euros	45	42	3	2	1	1	43	41	2
C2	604	347	257	394	139	255	210	208	2
De 0 a 10.000 euros	3	0	3	3		3			
De 10.001 a 20.000 euros	17	2	15	17	2	15			
De 20.001 a 30.000 euros	280	77	203	280	77	203			
De 30.001 a 40.000 euros	153	117	36	92	58	34	61	59	2
De 40.001 a 50.000 euros	136	136	0	2	2		134	134	
De 50.001 a 60.000 euros	15	15	0				15	15	

Funcionari de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe, nivell i retribució salarial									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
AP	97	77	20	97	77	20			
De 0 a 10.000 euros	2	2	0	2	2				
De 10.001 a 20.000 euros	2	2	0	2	2				
De 20.001 a 30.000 euros	80	62	18	80	62	18			
De 30.001 a 40.000 euros	13	11	2	13	11	2			

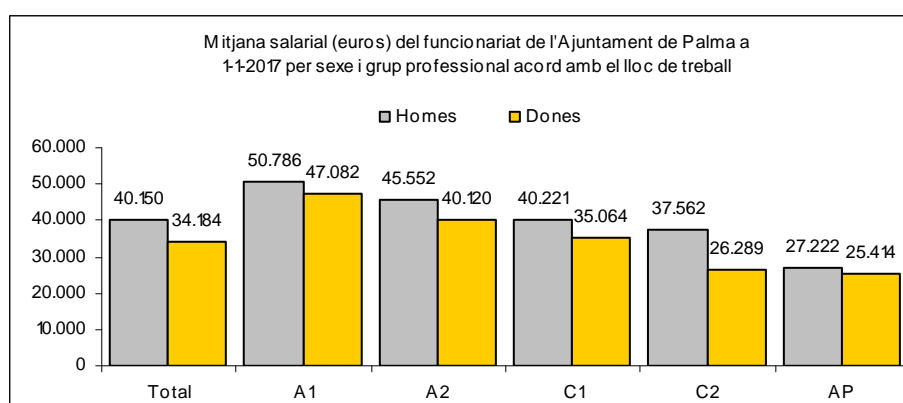
Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

Pel que fa a les bretxes salarials segons el grup professional, també, s'observen diferències destacables. Així com la bretxa salarial és reduïda entre els col·lectius que pertanyen als grups A1 i AP, 7 punts percentuals, és especialment significativa en el C2, en què els homes perceben 11.280 euros més que les dones de la mateixa categoria, diferència de 30 punts percentuals.

- A1. bretxa salarial del 7% a favor dels homes
- A2 bretxa salarial del 12% a favor dels homes
- C1 bretxa salarial del 13% a favor dels homes
- C2 bretxa salarial del 30% a favor dels homes
- AP bretxa salarial del 7% a favor dels homes

Mitjana salarial del funcionari de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i grup professional acord amb el lloc de treball									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>38.011</b>	<b>40.150</b>	<b>34.184</b>	<b>34.987</b>	<b>36.893</b>	<b>33.736</b>	<b>41.562</b>	<b>41.782</b>	<b>38.678</b>
A1	49.308	50.786	47.082	48.639	49.878	46.897	61.593	61.493	62.586
A2	42.002	45.552	40.120	41.013	43.426	40.120	50.464	50.464	-
C1	38.948	40.221	35.064	34.494	35.671	33.892	40.651	40.867	38.423
C2	32.520	37.562	26.289	27.221	29.254	26.218	42.946	43.009	36.271
AP	26.846	27.222	25.414	26.846	27.222	25.414	-	-	-

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

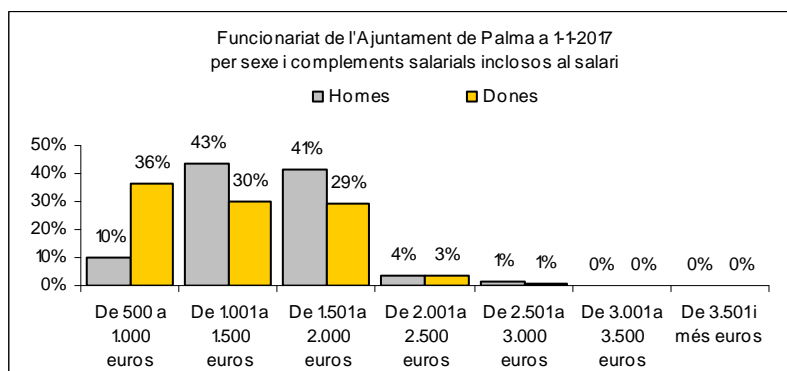
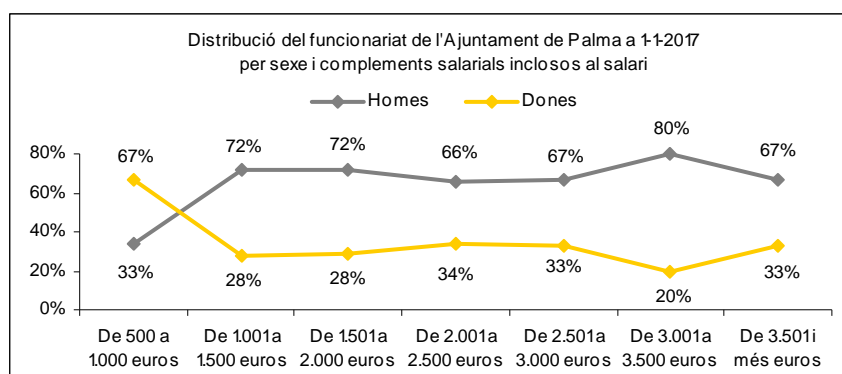


### Complement de la retribució salarial

Pel que fa als complements salarials, es reproduïxen de nou les desigualtats de gènere. Excepte el tram de retribucions inferior, entre els 500 a 1.000 euros mensuals, es dona una presència destacada d'homes a tots els trams, que en cap cas es pot considerar equilibrada.

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i complements salarials inclosos al salari									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
De 500 a 1.000 euros	472	158	314	472	158	314	0	0	0
De 1.001 a 1.500 euros	923	666	257	371	169	202	552	497	55
De 1.501 a 2.000 euros	886	636	250	362	133	229	524	503	21
De 2.001 a 2.500 euros	82	54	28	67	40	27	15	14	1
De 2.501 a 3.000 euros	27	18	9	19	11	8	8	7	1
De 3.001 a 3.500 euros	5	4	1	2	1	1	3	3	0
De 3.501 i més euros	6	4	2	4	2	2	2	2	0

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

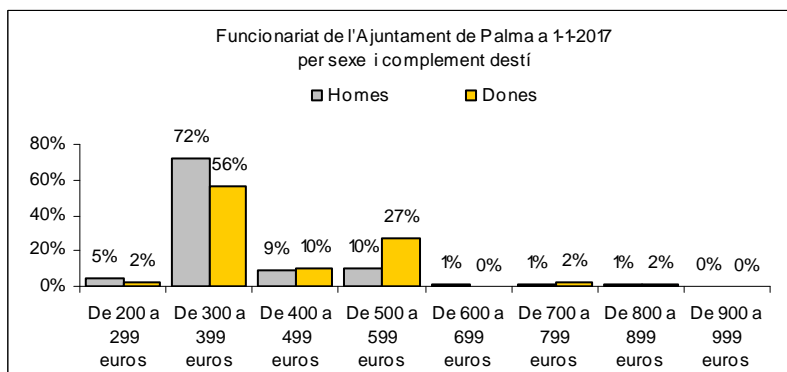
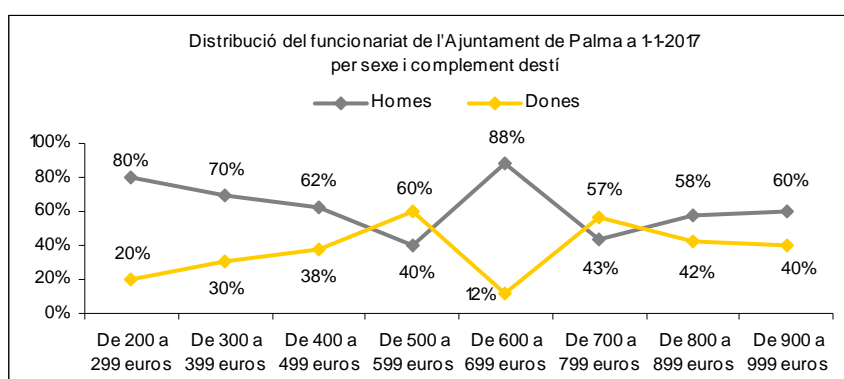


Pel que fa als **complements de destinació**, la major part de la plantilla percep complements que es troben entre els 300 i els 399 euros: un 72% dels homes i un 56% de les dones. Aquesta concentració en aquesta franja es dona tant a l'Àrea de Seguretat Ciutadana com a la resta d'àrees.

Pel que fa a les diferències per gènere, el percentatge d'homes és superior a tots els trams salarials del complement de destinació, llevat del comprès entre els 500 i els 599 euros, i els 700 i els 799 euros, si bé són bretxes inferiors als 20 punts percentuals. A la franja compresa entre els 600 i els 699 euros és on es reproduïxen majors diferències de gènere (88% homes i 12% de dones).

Funcionari de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i complement de destinació									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
De 200 a 299 euros	98	78	20	98	78	20	0	0	0
De 300 a 399 euros	1.584	1.103	481	615	205	410	969	898	71
De 400 a 499 euros	235	146	89	121	38	83	114	108	6
De 500 a 599 euros	384	153	231	369	139	230	15	14	1
De 600 a 699 euros	25	22	3	25	22	3	0	0	0
De 700 a 799 euros	37	16	21	33	12	21	4	4	0
De 800 a 899 euros	33	19	14	32	18	14	1	1	0
De 900 a 999 euros	5	3	2	4	2	2	1	1	0

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



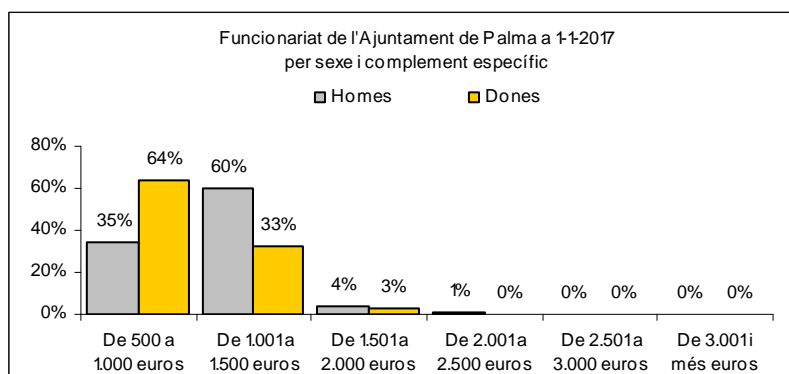
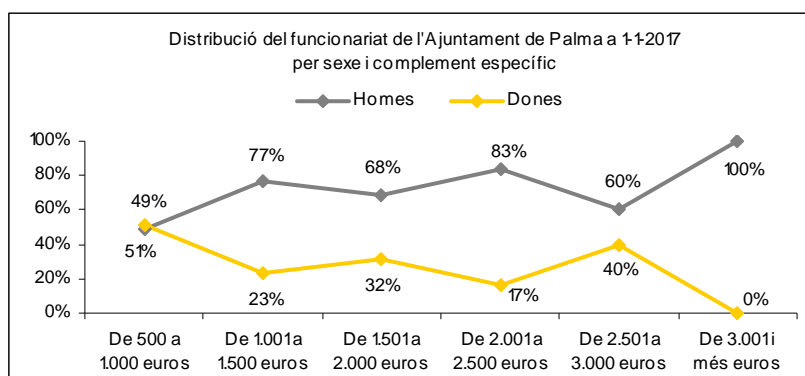
Pel que fa al **complement específic**, la presència masculina és superior a tots els trams salarials, si s'exceptua el tram de menor quantia.

Quant a la distribució per sexe i per àrees, el personal de l'Àrea de Seguretat Ciutadana percep majoritàriament complements que se situen entre els 1.000 i els 1.500 euros (el 75% dels homes i el 63% de les dones) i, el personal de la resta d'àrees, entre els 500 i els 1.000 euros (el 64% dels homes i el 67% de les dones).



Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i complement específic									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
De 500 a 1.000 euros	1.081	534	547	849	329	520	232	205	27
De 1.001 a 1.500 euros	1.201	921	280	383	152	231	818	769	49
De 1.501 a 2.000 euros	88	60	28	55	27	28	33	33	
De 2.001 a 2.500 euros	24	20	4	6	4	2	18	16	2
De 2.501 a 3.000 euros	5	3	2	3	1	2	2	2	
De 3.001 i més euros	2	2	0	1	1	0	1	1	0

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



#### 4.4. Gestió i ús del temps de treball

En aquest bloc s'analitzen tots els aspectes que tenen a veure amb l'ordenació de la jornada de treball, i com les estratègies de conciliació permeten el desenvolupament professional dels homes i les dones que treballen a l'Ajuntament de Palma.

La Llei orgànica 3/2007, de 27 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes reconeix els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral als treballadors i les treballadores, de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars per a evitar qualsevol discriminació basada en el seu exercici (art. 44).

El Pla de mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral del personal de l'Ajuntament de Palma concreta les mesures que, en matèria de conciliació, preveu la Llei orgànica 3/2007, de 27 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

El Pla recull nous permisos relatius a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral; millores en la modalitat de reducció de la jornada i en la reordenació de les jornades o el programa pilot de teletreball.

Les dades relatives a l'horari de conciliació laboral, personal i familiar (H7), les vacances, els dies d'assumptes particulars i els dies de lliure disposició, les llicències i els permisos corresponen al personal que depèn del Servei de Recursos Humans de l'Àrea de Funció Pública, 1.297 empleats i empleades públics (514 homes i 783 dones). Conseqüentment, no hi consten les dades del personal de l'Àrea de Seguretat Ciutadana.

## Durada de la jornada laboral

A l'Ajuntament de Palma conflueixen diferents modalitats de jornada de treball:

Jornada general Duració de 37,5 (1) hores setmanals. Aplicable, amb caràcter general, a l'escala d'administració general i a la subescala tècnica de l'escala d'administració especial.

Jornada especial Duració de 40 (2) hores setmanals. Aplicable, amb caràcter general, al personal de comeses especial i d'oficis de la subescala de serveis especials.

Jornada especial ampliada Duració de 40 hores setmanals. Aplicable, amb caràcter general, al personal del Cos de la Policia Local i del Cos de Bombers.

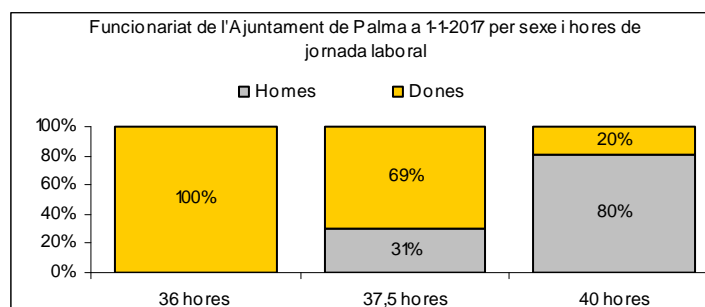
Segons l'adscripció del funcionariat públic a una determinada jornada laboral, es pot determinar que els homes treballadors de l'Ajuntament realitzen jornades laborals més llargues que les dones treballadores: el 80% del personal amb jornades de 40 h setmanals són homes, i el 69% del personal amb jornades de 37,5 hores són dones.

Aquesta diferenciació s'explica pel fet que els col·lectius amb un alt índex de masculinització (Cos de Polícies i de Bombers) realitzen jornades de 40 hores. De fet, ambdós grups representen el 68% del total de treballadors amb aquest tipus de jornada laboral.

Pel que fa a la distribució de jornades a la resta d'àrees i per sexe s'observa també una major presència masculina entre els que fan jornades de 40 h (53,4% d'homes i 46,6% de dones) i una major presència femenina entre els que fan jornades de 37,5 h (69,4% de dones i 30,6% d'homes).

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i hores de jornada laboral									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
36 hores	3	0	3	3		3			
37,5 hores	775	237	538	775	237	538			
40 hores	1.623	1.303	320	519	277	242	1.104	1.026	78

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



## Reducció de la jornada laboral

Segons l'acord del Pacte regulador de les condicions generals de treball i les relacions laborals del personal funcionari, a l'Ajuntament de Palma es té dret a una reducció de la jornada habitual de treball en determinades circumstàncies. Aquesta reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional de les retribucions íntegres, pot ser d'un mínim de trenta minuts i fins a un màxim de la meitat de la jornada diària.

A 1 de gener de 2017, 83 treballadors i treballadores tenien concedida una reducció de jornada, que suposa un 3,5% del total de la plantilla. En l'ús de la reducció, s'observa una lleugera presència desequilibrada a favor de les dones (66% de dones i 34% d'homes).

Segons les àrees, el personal policíac i de bombers fa un menor ús de la modalitat de reducció de jornada, però dos de cada tres treballadors que gaudeixen de reducció pertanyen a l'Àrea de Seguretat Ciutadana, dada que demostra l'escàs impacte entre els treballadors de la resta d'àrees.

Respecte de les dades de 2007, s'ha incrementat la proporció d'empleats i empleades públics que ha sol·licitat una reducció d'horària (1%), i també s'ha incrementat la proporció d'homes que s'hi acullen (6%).

El registre de les dades no ha permès discriminar el motiu de la reducció,<sup>13</sup> per la qual cosa no es pot saber si les reduccions de jornada estan motivades per una guarda legal.

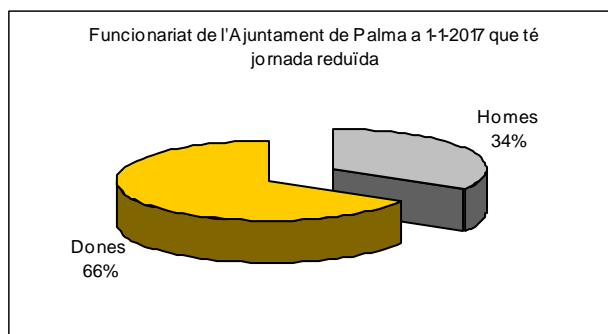
La durada de la reducció mostra també clares diferències de gènere, ja que, a mesura que s'incrementa la durada de la reducció, s'incrementa la proporció de dones:

- El 64% d'homes redueixen 1 hora, per només el 16% de les dones
- El 76% de dones tenen reducció d'entre 1 i 9,5 h

Funcionari de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i jornada reduïda									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
No tenen jornada reduïda	2.318	1.512	806	1.242	510	732	1.076	1.002	74
Sí tenen jornada reduïda	83	28	55	55	4	51	28	24	4
1 hora	27	18	9	9	1	8	18	17	1
Més d'1 a 4,5 hores	27	2	25	26	1	25	1	1	0
De 5 a 9,5 hores	21	4	17	16	1	15	5	3	2
De 10 a 14,5 hores	5	1	4	4	1	3	1	0	1
De 15 o més hores	3	3	0	0	0	0	3	3	0

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

<sup>13</sup> La reducció de jornada per motiu de guarda legal s'aplica en el cas que el funcionari o la funcionària tinguin cura directa d'un o una menor de 12 anys, d'una persona major que requereix una dedicació especial o d'una persona amb discapacitat, acreditada per l'òrgan competent en un percentatge igual o superior al 33%, i que no exerceix cap activitat retribuïda. Té el mateix dret el funcionari o la funcionària que s'han d'encarregar de la cura directa del cònjuge o la parella de fet, o d'un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pot valer per si mateix i no desenvolupa activitat retribuïda.



## Hores extraordinàries

Un altre indicador dels diferents usos del temps laboral que fan homes i dones és el còmput d'hores extraordinàries.

Segons les dades corresponents a 2016, 1.073 treballadors de l'Ajuntament feren qualche tipus d'hora extraordinària, i només 115 dones. En termes relatius significa que els el 90,3% de les persones que realitzaren hores extraordinàries varen ser homes.

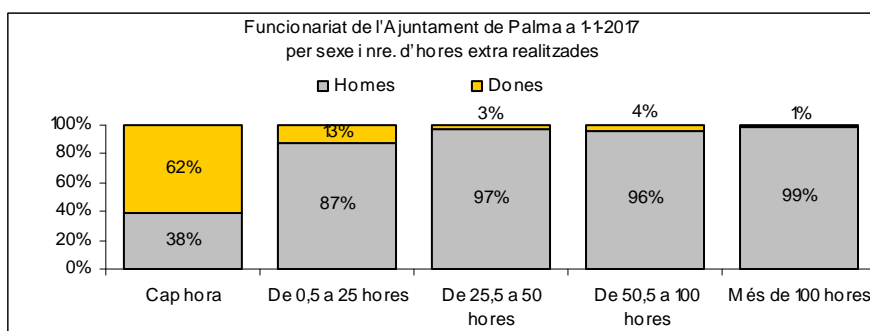
Atesa l'adscripció a les àrees, un 91,4% de la plantilla de l'Àrea de Seguretat Ciutadana (93% d'homes i 7% de dones) i un 14% de la resta d'àrees (76% d'homes i 24% de dones) ha fet alguna hora extraordinària. De fet, de totes les persones que han fet alguna hora extra, el 85% pertany al Cos de Polícies i Bombers.

Segons el còmput d'hores realitzades, a mesura que s'incrementa el nombre d'hores extraordinàries realitzades, creix la proporció d'homes: d'un 87% (entre 0,5 a 25 h anuals) al 99% (més de 100 hores anuals). En canvi la majoria de les 115 treballadores que ha realitzat qualche hora extraordinària (un 89% del total de dones) n'han fetes entre 0,5 i 25 d'anuals.

Caldrà analitzar si aquest biaix de gènere s'explica per la percepció que les dones prioritzen la vida familiar i personal a la vida laboral, o per altres motius que afavoreixen els col·lectius masculinitzats. S'ha de tenir en compte que la realització d'hores extraordinàries repercuteix directament en les retribucions salarials.

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe i nre. d'hores extra realitzades									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
Cap hora	1.213	467	746	1.118	378	740	95	89	6
Alguna hora	1.188	1.073	115	179	136	43	1.009	937	72
De 0,5 a 25 hores	796	694	102	108	74	34	688	620	68
De 25,5 a 50 hores	159	154	5	25	22	3	134	132	2
De 50,5 a 100 hores	156	149	7	37	32	5	119	117	2
Més de 100 hores	77	76	1	9	8	1	68	68	0

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



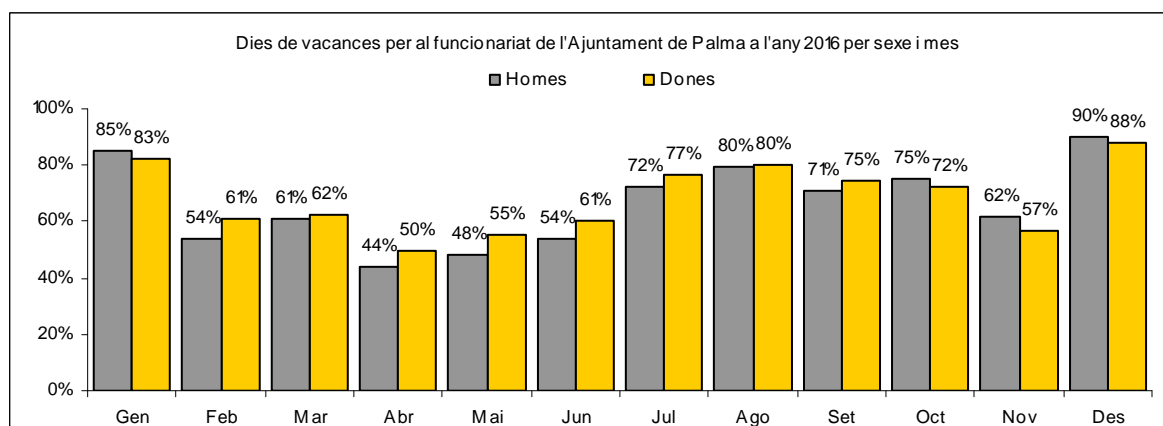
## Vacances, dies d'assumptes particulars i dies de lliure disposició

El sistema de gestió assimila les vacances als dies d'assumptes particulars i als dies de lliure disposició, quant que és possible un gaudi no consecutiu i acumulatiu. Les dades corresponen al personal que depèn del servei de Recursos Humans de l'Àrea de Funció Pública.

Els mesos de l'any amb una major concentració de períodes de descans del personal corresponen als períodes estiuencs, sobretot el mes d'agost, i als mesos de desembre i gener. No s'observen diferències significatives per sexe en el gaudi de dies de vacances i d'assumptes personals.

Dies de vacances pel funcionariat de l'Ajuntament de Palma 2016 per sexe i mes						
	Total		Homes		Dones	
	Dies	Nre. de persones	Dies	Nre. de persones	Dies	Nre. de persones
<b>Total</b>	<b>49.954</b>	<b>1.285</b>	<b>20.107</b>	<b>507</b>	<b>29.847</b>	<b>778</b>
Gener	5.390	1.073	2.261	431	3.129	642
Febrer	1.897	751	729	274	1.168	477
Març	2.284	792	901	308	1.383	484
Abril	1.356	611	471	223	885	388
Maig	1.725	672	611	244	1.114	428
Juny	2.481	744	912	273	1.569	471
Juliol	6.896	962	2.518	365	4.378	597
Agost	10.797	1.030	4.469	404	6.328	626
Setembre	4.842	941	1.868	360	2.974	581
Octubre	3.203	941	1.378	380	1.825	561
Novembre	2.703	755	1.212	312	1.491	443
Desembre	6.380	1.144	2.777	458	3.603	686

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



## La flexibilitat horària

La major part del personal de l'Ajuntament de Palma gaudeix d'un horari flexible d'entrada i sortida, exceptuant el personal adscrit a les brigades, el personal amb dedicació exclusiva i el personal adscrit a les UIAP.

La permanència obligatòria és de 8.30 a 14.30 h. En total es pot flexibilitzar 1 hora (30 minuts a l'entrada i 30 minuts a la sortida). La flexibilitat és aplicable a les reduccions de jornada, mentre es respectin els horaris de permanència obligada.

### L'horari de conciliació laboral, personal i familiar (H7)

El Pacte regulador de les condicions generals de treball i les relacions laborals del personal funcionari, a l'Ajuntament de Palma estableix, a més de la possibilitat de flexibilitat horària,<sup>14</sup> un horari de conciliació laboral, personal i familiar (H7). Aquest horari suposa una permanència obligatòria entre les 9 i les 13 h; la resta de l'horari, fins a arribar a la jornada setmanal exigible en cada cas, es pot distribuir amb flexibilitat, des de les 7.30 fins a les 18 h.

El funcionariat de l'Ajuntament de Palma es pot acollir a l'horari H7 en els supòsits següents:<sup>15</sup>

- Guarda legal, en tots els supòsits. En el cas de menors es podrà sol·licitar fins que aquest compleixi els 16 anys, coincidint amb la finalització de l'edat d'escolarització obligatòria.
- Permís per naixement de nadons prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats després del part.
- Permís per cura d'un familiar de primer grau per consanguinitat o afinitat per raó de malaltia molt greu o per patir una discapacitat (...).
- Per motiu de salut de la persona interessada.

Durant el 2016, han gaudit de l'horari H7 296 persones, la qual cosa suposa un 23% del conjunt de treballadors i treballadores. La dada més rellevant és la destacada feminització de l'ús de l'horari de conciliació (77% de dones i 23% d'homes). Aquesta diferència de 54 punts percentuals està molt per sobre de la representació femenina (60%).

El sistema de registre i el tractament de dades no ha permès discriminar el supòsit de sol·licitud de l'horari H7. L'anàlisi de les càrregues familiars és la que ens permet afinar que el supòsit de guarda legal és el motiu pel qual una majoria del personal sol·licita aquest horari: el 89% de les dones i el 90% dels homes amb horari H7 tenen fills o filles menors de 16 anys.

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 amb conciliació per sexe			
	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>296</b>	<b>69</b>	<b>227</b>
Sense persones al seu càrrec	16	4	12
Amb persones al seu càrrec	280	65	215
Menors de 16 anys	263	62	201
De 17 i més anys	35	9	26
Ascendents	3	0	3

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

<sup>14</sup> H6. Horari flexible. Horari d'un mínim de 7 hores diàries. Permanència obligatòria entre les 9 i les 13 h. Flexibilitat per a realitzar la resta de la jornada mínima de 7.30 a 18 h, amb més d'una entrada i/o sortida. Aplicable, amb caràcter general, durant els mesos d'octubre a maig al personal previst per l'RLT o per necessitats degudament justificades del servei per a casos concrets.

<sup>15</sup> Pla de mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral del personal de l'Ajuntament de Palma.

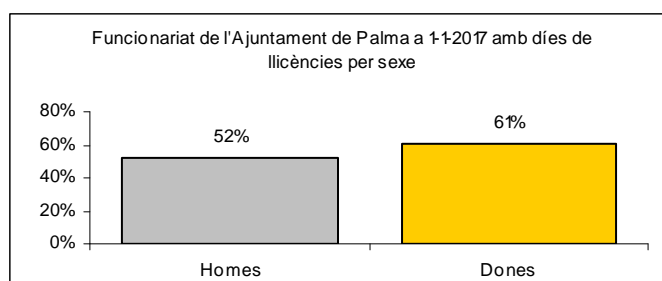
## Llicències i permisos

Pel que fa al grau d'ús de llicències i permisos, un 57% de la plantilla analitzada ha fet ús durant el 2016 de qualque tipus de llicència. Les dones representen el 64% del total de llicències de què s'ha gaudit i, els homes, el 36%.

Al marge dels drets de conciliació, les bretxes de gènere més accentuades corresponen als permisos per deure inexcusable (89% homes) i als permisos per a la realització d'exàmens o altres proves d'aptitud (68% de dones i 32% d'homes).

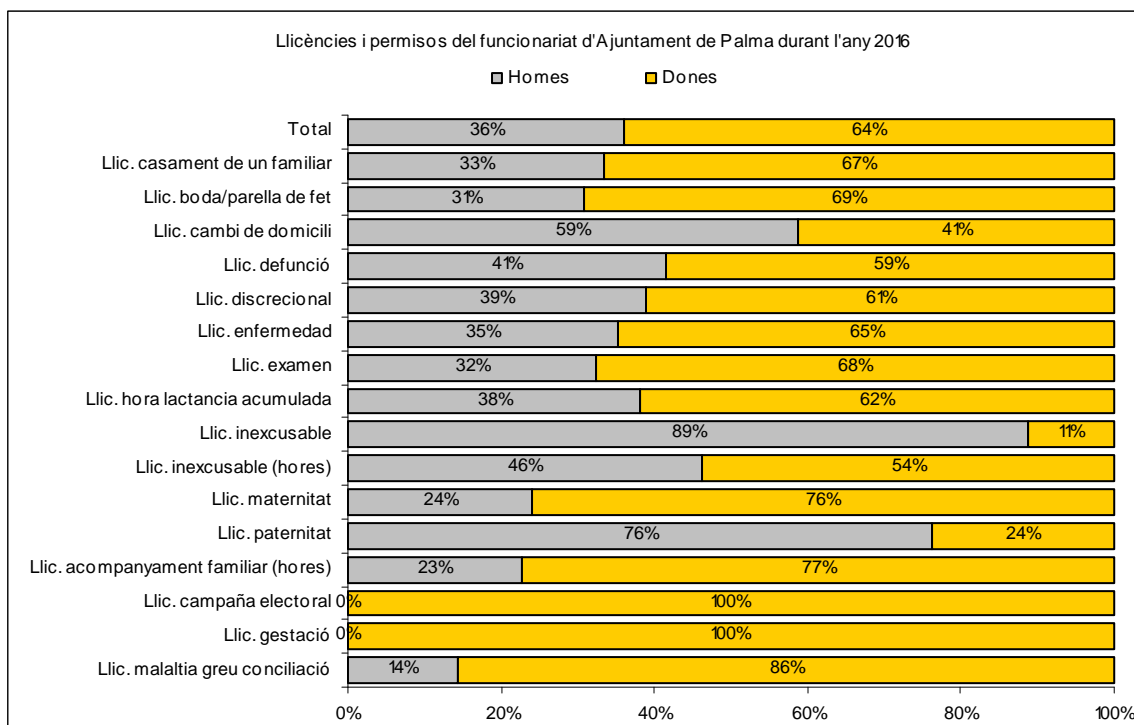
Funcionari de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017, per sexe, amb dies de llicència			
	Total	Homes	Dones
Funcionari	1.297	514	783
Persones amb llicències	743	268	475

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



Llicències i permisos del funcionari d'Ajuntament de Palma durant l'any 2016						
	Total		Homes		Dones	
	Dies de llicència	Nre. de persones	Dies de llicència	Nre. de persones	Dies de llicència	Nre. de persones
<b>Total</b>	<b>8.505</b>	<b>743</b>	<b>2.545</b>	<b>268</b>	<b>5.959</b>	<b>475</b>
Llic. casament d'un familiar	12	9	6	3	6	6
Llic. boda/parella de fet	363	26	107	8	256	18
Llic. canvi de domicili	68	34	40	20	28	14
Llic. Defunció	327	99	138	41	189	58
Llic. Discrecional	356	18	216	7	140	11
Llic. Malaltia	2.217	521	754	183	1.463	338
Llic. Examen	588	176	192	57	396	119
Llic. hora lactància acumulada	788	21	286	8	502	13
Llic. Inexcusable	60	9	59	8	1	1
Llic. Inexcusable (hores)	150	26	40	12	110	14
Llic. Maternitat	2.565	25	154	6	2.411	19
Llic. Paternitat	524	21	448	16	76	5
Llic. acompanyament a serveis sanitaris (h)	407	88	101	20	305	68
Llic. Campaña electoral	11	1	0	0	11	1
Llic. gestació	20	1	0	0	20	1
Llic. malaltia greu de familiar	49	7	4	1	45	6

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral			
Cicle vital	Llicències i permisos	Homes	Dones
Durant la situació d'embaràs	Suspensió del contracte de treball	0	0
	Exàmens prenatals o tècniques de preparació al part	0	0
	Permís per a sotmetre's a tractaments de fertilitat o reproducció assistida	0	0
Amb motiu del part, adopció o acolliment	Permís per part de les funcionàries	6	19
	Permís de paternitat pel naixement, l'acolliment o l'adopció d'un fill o filla	16	5
Durant la lactància	Permís per lactància d'un fill o filla menor de 15 mesos	8	13
Per cura de familiars	Permís per acompanyament als serveis sanitaris	20	68
	Permís per a assistència a reunions de coordinació al centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o la filla amb discapacitat (...)	0	0
	Permís per a la cura d'un familiar de primer grau per consanguinitat o afinitat per raó de malaltia molt greu	1	6
	Permís per internament continuat a centre hospitalari de fills o filles	0	0
	Permís per tenir cura d'un fill menor d'edat o major de 18 anys que estigui a càrrec dels pares, quan tinguin una discapacitat acreditada superior al 65% o amb una gran dependència (grau III) afectat per càncer o malaltia greu	0	0
	Reducció de la jornada laboral per cura de menors de 16 anys	0	0

Quant als drets de conciliació familiar, personal i laboral s'observa una major corresponsabilitat dels homes vinculada al moment del naixement d'un fill o filla, i una menor corresponsabilitat en l'exercici d'altres drets vinculats a la cura de familiars.

**Permís per part:** 6 homes funcionaris han gaudit també del permís de part de les seves parelles.

L'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari d'aquest Ajuntament permet que, quan la parella del funcionari gaudeixi d'un període inferior al previst a l'Acord, el pare funcionari pugui sol·licitar el gaudi dels dies restants fins a complementar els dies establerts a l'Acord.



**Permís per lactància:** 8 homes funcionaris han gaudit de la llicència de lactància, ja que és un dret de què pot gaudir un dels dos progenitors.

**Permís de paternitat:**<sup>16</sup> 6 dones funcionàries han gaudit del permís de paternitat que correspon a les seves parelles.

Quan la parella de la funcionària gaudeix d'un període inferior al previst a l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari d'aquest Ajuntament, la mare funcionària pot sol·licitar el gaudi dels dies restants fins a complementar els dies establerts a l'Acord.

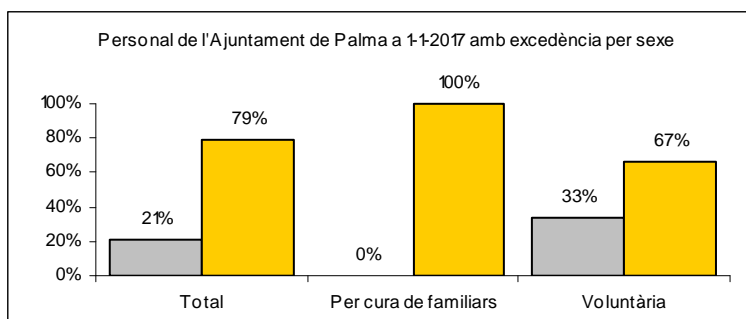
**Permisos per cura de familiars:** les treballadores han gestionat el 77% dels permisos per acompanyaments a serveis sanitaris de familiars o el 86% dels permisos per tenir cura d'un familiar per malaltia greu.

## Excedències

Pel que fa a les excedències durant el 2016, les dones representen el 79% del total i el 100% de les excedències motivades per cura de familiars. Aquestes dades reflecteixen de nou la feminització del rol de cura, tal com ha quedat demostrat a l'apartat anterior.

Personal de l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 amb excedència per sexe			
	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>19</b>
Per cura de familiars	9	0	9
Voluntària	15	5	10

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma



## Programa pilot de teletreball

El Pla de conciliació familiar, personal i laboral del seu personal va incorporar un programa pilot de teletreball. Aquest programa permet prestar serveis fins a un 80% de la jornada de treball, en còmput setmanal, fora del seu centre de treball. Entre d'altres requisits les persones aspirants han de tenir cura de familiars fins el 2n grau de consanguinitat o afinitat.

En el 2016, 4 persones estaven acollides al programa.

<sup>16</sup> Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acolliment. Augmenta el permís de paternitat a 4 setmanes.

## 4.5. Salut laboral

---

### Prevenió de l'assetjament

Des de 2007 el personal de l'Ajuntament de Palma disposa d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, i d'un protocol d'assetjament psicològic.

El 2016 es fa una proposta de revisió dels procediments dels protocols a partir de l'experiència d'aplicació dels darrers anys i a petició dels psicòlegs i les psicòlogues municipals que hi participen.

Segons les dades disponibles, les dones funcionàries han iniciat dos dels tres expedients com a denunciants; en tres ocasions, han estat denunciades.

## 4.6. Situacions especials

---

### Els drets laborals de les funcionàries víctimes de violència de gènere

Entre les dades analitzades, no consta la detecció de situacions de violència de gènere entre les funcionàries públiques.<sup>17</sup> Es desconeix si aquesta dada és atribuïble a l'absència de casos o a l'absència d'indicadors i procediments que regulen l'accés de les víctimes als drets laborals, o simplement al sistema de registre.

L'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari, eventual i dels òrgans directius de l'Ajuntament de Palma també incorpora els drets de les dones víctimes, pel que fa a la mobilitat del personal (art. 20).

## 4.7 Altres situacions

---

### Jubilacions

Durant el 2016 s'han jubilat 42 persones (57% d'homes i 43% de dones). Més de la meitat de les jubilacions (un 64%) són jubilacions anticipades

Personal jubilat a l'Ajuntament de Palma a 1-1-2017 per sexe			
	Total	Homes	Dones
<b>Total de jubilacions</b>	<b>42</b>	<b>24</b>	<b>18</b>
Anticipada del funcionari funcionària	27	15	12
Forçosa per al funcionari o funcionària	6	2	4
Forçosa laboral	1		1
Per incapacitat permanent absoluta	1		1
Per incapacitat permanent total	1	1	
Voluntària anticipada per als bombers	4	4	
Voluntària per cessament de pròrroga de servei actiu	2	2	

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

---

<sup>17</sup> Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere: article 24. Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic: article 49. Per a garantir la protecció o el dret d'assistència social integral, la funcionària víctima de violència de gènere té dret a la reducció o a la reordenació del temps de treball, a la mobilitat geogràfica de centre de feina i a l'excedència, en els termes que determina la legislació específica.

## L'accés al Pla d'acció social

El Pla d'acció social preveu diferents prestacions econòmiques, com les destinades a la cobertura de despeses higienicosanitàries, la prestació assistencial en situació d'incapacitat temporal, el foment de la jubilació anticipada i voluntària o les bestretes.

### Ajudes socials

Quant a la cobertura de despeses higienicosanitàries, s'hi refereixen les ajudes amb més demanda i les que concentren una major part dels fons econòmic del Pla. El pes d'aquesta modalitat de prestació s'explica per l'objecte –la compensació parcial de les despeses derivades de l'assistència sanitària, farmacèutica i ortopèdica– i perquè el destinatari és el personal funcionari, per a si mateix; la seva cònjuge o parella de fet, quan no realitzi activitat retribuïda; els seus fills o filles fins a l'edat de 18 anys, o els majors que acreditin dependència econòmica dels seus progenitors.

En segon lloc, es troben els ajuts per a la formació que cobreixen el 100% de les taxes de matrícula. Entre el personal no policíac, les dones treballadores han sol·licitat el 74% dels ajuts d'aquesta modalitat. Aquesta dada està directament relacionada amb el nombre de permisos per realització d'exàmens de què s'ha gaudit, i amb la constatació de la sobrequalificació d'una part important del personal femení. De fet la finalitat d'aquest ajut és fomentar la formació acadèmica del personal, amb l'objectiu de millorar les seves possibilitats d'ascens dins la carrera administrativa i professional.

No consta cap tipus d'ajut per al foment del programa de teletreball ni per premis i altres distincions.

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a l'any 2016 per sexe i tipus d'ajudes social sol·licitada									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>1.318</b>	<b>762</b>	<b>556</b>	<b>764</b>	<b>263</b>	<b>501</b>	<b>554</b>	<b>499</b>	<b>55</b>
Ajudes higièniques -sanitàries	1.234	711	523	721	246	475	513	465	48
Ajuda alimentació celíacs	14	8	6	8	4	4	6	4	2
Aparells ortopèdics	97	58	39	51	16	35	46	42	4
Protesis dentals	857	488	369	507	173	334	350	315	35
Ulleres graduades	638	337	301	398	115	283	240	222	18
Ajuda especial	7	7	0	0	0	0	7	7	0
Assistència especial	28	11	17	17	2	15	11	9	2
Ajudes formació del personal	213	97	116	140	37	103	73	60	13
Renovació carnet conduir	2	2	0	2	2	0	0	0	0

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a l'any 2016 per sexe i import d'ajudes social sol·licitada									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>413.834</b>	<b>229.380</b>	<b>184.454</b>	<b>235.943</b>	<b>67.074</b>	<b>168.870</b>	<b>177.890</b>	<b>162.306</b>	<b>15.584</b>
Ajudes higièniques -sanitàries	335.160	187.174	147.986	193.999	56.915	137.084	141.161	130.260	10.901
Ajuda alimentació celíacs	3.494	1.926	1.568	2.252	1.010	1.243	1.241	916	325
Aparells ortopèdics	10.945	7.003	3.942	5.986	2.326	3.660	4.959	4.677	282
Protesis dentals	213.332	120.940	92.391	119.350	34.728	84.622	93.982	86.213	7.769
Ulleres graduades	107.390	57.306	50.085	66.411	18.851	47.559	40.980	38.454	2.525
Ajuda especial	6.051	6.051	0	0	0	0	6.051	6.051	0
Assistència especial	22.937	8.120	14.817	14.020	155	13.865	8.917	7.965	952
Beques d'estudis	49.520	27.869	21.651	27.760	9.839	17.921	21.760	18.030	3.731
Renovació carnet conduir	165	165	0	165	165	0	0	0	0

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

## Bestretes

Els funcionaris i les funcionàries tenen dret a la concessió de bestretes de les seves retribucions sense cap tipus d'interès en determinats supòsits:

1. Per un import de fins a cinc mensualitats i amb un màxim de 6.000 €, sense justificació.
2. Per un import màxim de 10.000 €, amb justificació i per causes com l'accés a nou habitatge, malalties greus no cobertes per la pòlissa mèdica, la reforma de l'habitatge habitual i/o per altres que es considerin amb motiu de gravetat especial.

Durant el 2016, s'ha concedit una bestreta a 205 empleats i empleades públics. En termes relatius, suposa que un 6% dels treballadors i un 3% de les treballadores s'han beneficiat de qualque tipus de bestreta.

El 79% de les bestretes concedides requereixen justificació, atès que són ajuts amb imports superiors al 6.000 euros i, sobretot, se situen en el tram comprès entre els 6.000 i els 9.000 euros. Pel que fa a l'anàlisi per sexe i per quantia percebuda, la distribució és pràcticament idèntica:

El ajuts inferiors als 6.000 euros s'han distribuït entre un 66% d'homes i un 34% de dones.  
Els ajuts superiors als 6.000 euros s'han distribuït entre un 67% d'homes i un 33% de dones.

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a l'any 2016 per sexe i percepció d'una bestreta									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>2.401</b>	<b>1.540</b>	<b>861</b>	<b>1.297</b>	<b>514</b>	<b>783</b>	<b>1.104</b>	<b>1.026</b>	<b>78</b>
No han rebut cap bestreta	2.196	1.403	793	1.204	478	726	992	925	67
Han rebut una bestreta	205	137	68	93	36	57	112	101	11
De 0 a 1.999 euros	3	1	2	3	1	2	0	0	0
De 2.000 a 3.999 euros	17	8	9	13	4	9	4	4	0
De 4.000 a 5.999 euros	24	20	4	12	9	3	12	11	1
De 6.000 a 8.999 euros	153	104	49	62	22	40	91	82	9
De 9.000 i més euros	8	4	4	3	0	3	5	4	1

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

Funcionariat de l'Ajuntament de Palma a l'any 2016 per sexe i tipus de bestreta									
	Total			General			Seguretat Ciutadana		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>137</b>	<b>68</b>	<b>93</b>	<b>36</b>	<b>57</b>	<b>112</b>	<b>101</b>	<b>11</b>
Per a despeses personals	196	132	64	90	36	54	106	96	10
Especial	2	2	0	0	0	0	2	2	0
Per a reforma habitatge	2	1	1	1	0	1	1	1	0
Per a habitatge	5	2	3	2	0	2	3	2	1

Font: elaborat per l'Àrea d'Igualtat a partir de dades de l'Ajuntament de Palma

## 5. Conclusions

### Perfil sociodemogràfic i laboral

#### Presència lleugerament desequilibrada a favor dels homes a la plantilla de l'Ajuntament de Palma

A 1 de gener de 2017, la plantilla de l'Ajuntament de Palma està composta per un total de 2.480 persones, de les quals 1.578 són homes i, 902, dones, sense comptar els organismes autònoms i les empreses municipals. Les dades globals apunten a una bretxa de gènere de 28 punts percentuals, atès que un 64% del personal al servei de l'administració local són homes i, un 36%, dones. Respecte de les dades de 2006 s'ha reduït la bretxa de gènere en 4 punts percentuals. Aquesta bretxa s'explica pel pes de la plantilla de l'Àrea de Seguretat Ciutadana, atès que un 45% dels treballadors i de les treballadores de l'Ajuntament de Palma pertanyen als cossos de bombers i policies.

Segons el règim jurídic, un 96,5% del personal és funcionari o funcionària i, un 3,5%, és personal laboral, eventual o directiu. Pel que fa a la composició per sexes, la presència d'homes és més alta entre el funcionariat i el personal laboral i, la presència de dones, entre el personal funcionari interí i el directiu.

Entre el funcionariat de carrera és on s'aprecia una major bretxa de gènere, que se situa en 36 punts: els homes representen el 68% del total d'aquesta categoria i, les dones, el 32%.

#### Antiguitat alta i tendència a l'envelliment

L'edat mitjana del personal és de 47,7 anys, sense diferències destacables per sexe.

L'estructura demogràfica mostra una població laboral madura, en què un 66% del personal té més de 45 anys, i només un 6,2% és menor de 35 anys, indicador a la vegada de les dificultats de la població jove per a incorporar-se a la funció pública.

L'antiguitat mitjana a l'Administració és de 21,7 anys, més alta en els homes (23,1 anys) que en les dones (19,2 anys). Es tracta d'una antiguitat alta; de fet, més del 57% de la plantilla municipal té una permanència de més de 20 anys.

Major envelliment dels treballadors: entre el personal major de 55 anys, els homes representen el 71% del total.

#### Desplaçament residencial fora de Palma

El 34% del personal resideix a un municipi diferent de Palma. Això suposa que almenys 3 de cada 10 treballadors o treballadores es desplacen des d'un altre municipi diàriament per motius laborals. Respecte de les dades de 2006, s'ha incrementat en 4 punts percentuals la proporció de personal resident fora de Palma.

#### Responsabilitats familiars

Un 78% de la plantilla té càrregues familiars: un 50%, responsabilitats d'**atenció a menors**; un 1%, d'ascendents, i un 39% té fills o filles majors de 18 majors que en depenen econòmicament.

Respecte de l'anterior diagnosi, disminueix el percentatge de la plantilla amb responsabilitats d'atenció a menors, conseqüència del progressiu envelliment dels empleats i les empleades públiques.

### **Major nivell formatiu i major sobrequalificació de les treballadores**

Segons les dades corresponents al moment d'ingrés, la proporció de dones és major entre el personal amb estudis superiors (diplomatura, grau o llicenciatura): un 38% de les treballadores té estudis universitaris, i només un 18% dels treballadors.

La sobrequalificació es detecta quan es comparen les dades anteriors amb la categoria A1 i A2: el 15% dels homes de la plantilla i el 31% de les dones són A1 i A2. La sobrequalificació és una característica del mercat laboral que afecta sobretot al jovent i a les dones. Des del punt de vista dels treballadors i treballadores, la sobrequalificació pot generar insatisfacció laboral. Ara bé a la Funció pública, el personal pot decidir invertir en formació en funció d'unes expectatives de rendibilitat d'aquesta inversió, com poden ser el processos de promoció interna. Així que, encara que a curt termini es produeixi un desajustament temporal, a llarg termini es possible que les qualificacions professionals es puguin utilitzar per promocionar.

### **Administració poc inclusiva de les persones amb discapacitat**

Només un 1,5% de plantilla té reconeixement de discapacitat. La proporció és major entre les dones (un 2% de les dones i un 1% dels homes).

### **Progressiva feminització de la plantilla**

L'anàlisi diferenciada per àrees és la que ha permès visibilitzar la progressiva feminització del personal municipal. De fet, la terciarització és un dels elements que caracteritzen l'ocupació femenina. Si exceptuam l'Àrea de Seguretat Ciutadana, s'observa una presència equilibrada de dones i homes a la resta d'àrees de l'administració local (40% d'homes i 60% de dones).

Quant a l'evolució de la composició de la plantilla des de l'anterior Diagnosi, minva la presència masculina (38 treballadors) i augmenta la femenina (100 treballadores), bàsicament perquè s'incrementa el gruix del funcionariat interí.

### **Major estabilitat laboral dels homes**

S'observa una major concentració de dones en la relació de servei que suposa més inestabilitat, com és la interinitat. Entre el funcionariat interí és dona una presència equilibrada d'homes i dones<sup>18</sup> (48% d'homes i 52% de dones), amb un percentatge intergènere de només 4 punts, però si s'analiza la proporció de dones amb contractes interins entre el personal no policíac el percentatge s'eleva al del 66% de dones.

### **La segregació horitzontal: continua la forta polarització**

La segregació horitzontal es caracteritza per una concentració de dones i homes en determinades ocupacions o famílies professionals i en determinades àrees de gestió, com a conseqüència del pes que exerceixen els rols de gènere i els processos de socialització.

Segons l'adscripció del personal a les àrees que formen l'organització municipal, la distribució per sexes mostra una marcada masculinització d'algunes àrees i una marcada feminització d'altres.

Les àrees més masculinitzades són les de Seguretat Ciutadana (el 90% són homes) i Infraestructures i Accessibilitat (el 79% són homes). Són àrees vinculades a rols professionals tradicionalment masculins i a estereotips masculins com el risc, l'autoritat o a les destreses tècniques.

---

18

Les àrees més feminitzades són les de Benestar i Drets Socials (el 82% són dones) i la d'Igualtat, Joventut i Drets Cívics (el 77% són dones). Són les àrees amb competències sobre les polítiques socials i, per tant, dedicades a la cura i l'atenció a les persones.

La segregació horitzontal reproduceix la divisió sexual del treball i les repercussions de l'elecció acadèmica, en què les opcions tecnològiques i els estudis científics presenten un alt índex de concentració masculina, contràriament als estudis d'humanitats i les branques d'administració, sanitat i serveis a la comunitat.

Això no obstant, la presència hegemònica masculina a l'Àrea de Seguretat Ciutadana no es pot explicar sols pels itineraris formatius ni per la percepció d'allunyament de les dones d'algunes professions relacionades amb aspectes com la competitivitat, l'exercici de l'autoritat o el risc. Tampoc es pot pensar que es tracta d'un fenomen generacional que tendirà a diluir-se, ja que no s'hi observa cap indicador de reversió de la tendència: en els darrers 10 anys, només s'han incorporat a l'Àrea de Seguretat Ciutadana 5 dones i, en canvi, ho han fet 89 homes. Caldrà aprofundir en els motius de l'exclusió de les dones i considerar iniciatives adreçades a incentivar la presència femenina als cossos de bombers i policies.

## La segregació vertical

Només un 36% de les dones empleades a l'Ajuntament de Palma ocupa una plaça de cap.

La infrarepresentació femenina entre els cossos de policia i de bombers es reproduceix en l'accés a llocs de responsabilitat, i quan s'hi accedeix es fa a llocs jeràrquics inferiors: un 4% de les dones policia ocupa una plaça de cap, majoritàriament oficials de policia.

Quant a la resta d'àrees, si bé les dones han accedit a totes les modalitats de cap, les places amb major representació desequilibrada a favor de les dones corresponen a les de cap de negociat (74% de dones) i cap de sector (73% de dones).

## La bretxa salarial de gènere

Ens referim a bretxa salarial per a indicar la diferència percentual entre els sous mitjans dels treballadors i el sous mitjans de les treballadores.

En el cas de l'Ajuntament de Palma, les diferències entre els sous mitjans dels treballadors i els sous mitjans de les treballadores és de 5.966 euros, a favor dels homes. Per tant, la bretxa salarial a l'Ajuntament de Palma és del 15 punts percentuals, atès que els homes cobren de mitjana un 15% més que les dones.

A l'anàlisi de les bretxes salarials segons el grup professional, també, s'observen diferències destacables. Així com la bretxa salarial és reduïda entre els col·lectius que pertanyen als grups A1 i AP, 7 punts percentuals, és especialment significativa en el C2, en què els homes perceben 11.280 euros més que les dones de la mateixa categoria, diferència de 30 punts percentuals. Els grups A2 i C1 registren bretxes salarials a favor dels homes semblants, 12 i 13 punts percentuals respectivament.

Els treballadors són majoria entre el personal amb uns ingressos superiors als 30.000 euros (56% dels homes i 23% de les dones) i, les treballadores, entre el personal amb uns ingressos inferiors als 30.000 euros (8% dels homes i 13% de les dones). La bretxa salarial s'accentua en el tram comprès entre els 40.000 i els 50.000 euros, amb un bretxa de gènere a favor dels homes de 60 punts percentuals.

Les desigualtats salarials també es reproduïxen d'igual manera en els complements salarials, sobre tot en el complement específic, en què la presència masculina és superior a tots els trams, excepte en el de menor quantia.

Les variables que afecten els salaris són les mateixes en els homes que en les dones, però no els afecten d'igual manera. L'ocupació majoritària de les dones en llocs de treball amb jornades laborals de menor durada (el 80% dels llocs de treball amb jornades de 40h estan ocupats per homes), l'increment de la jornada per hores extraordinàries (el 90% de les hores extraordinàries les han realitzat homes funcionaris), la feminització de les reduccions de jornada o excedències, així com la segregació vertical expliquen, entre d'altres, les diferències salarials detectades.

## **Gestió i ús diferenciat del temps**

### **Els treballadors de l'Ajuntament realitzen jornades laborals més llargues que les dones, i la majoria d'hores extraordinàries**

Segons l'adscripció del funcionariat públic a una determinada jornada laboral el 80% del personal amb jornades de 40 h setmanals és homes, i el 69% del personal amb jornades de 37,5 hores és dona.

El còmput d'hores extraordinàries també reproduïx una alta masculinització. El 90,3% de les persones que realitzaren durant el 2016 qualche hora extraordinària va ser home. Aquesta dada s'explica perquè majoritàriament les realitza el personal de l'Àrea de Seguretat Ciutadana, un 85% del total. La distribució de les hores extraordinàries a la resta d'àrees també marca un desequilibri a favor dels homes (76% d'homes i 24% de dones).

### **Increment de l'ús de les reduccions de jornada i de la proporció d'homes que en fan ús**

A 1 de gener de 2017, un 3,5% del total de la plantilla tenia concedida una reducció de jornada, quan en el 2007 la proporció d'empleats i empleades públics era de l'1%.

Si bé en l'ús de la reducció s'observa una lleugera presència desequilibrada a favor de les dones (66% de dones), s'ha incrementat la proporció d'homes, passant d'un 6% en el 2007 al 34% en el 2017.

La durada de la reducció mostra també clares diferències de gènere, ja que a mesura que aquesta durada de la reducció s'incrementa, també ho fa la bretxa de gènere: el 64% d'homes redueixen 1 hora, i només el 16% de les dones; el 76% de dones tenen reducció d'entre 1 i 9,5 h.

### **Ús diferenciat de les llicències i els permisos**

Al marge dels drets de conciliació, les bretxes de gènere més accentuades corresponen als permisos per deure inexcusable (89% d'homes) i als permisos per a la realització d'exàmens o altres proves d'aptitud (68% de dones i 32% d'homes).

## **Feminització de les mesures vinculades a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal**

Pel que fa a l'**horari de conciliació laboral, personal i familiar** durant el 2016, han gaudit de l'horari H7 un 23% del conjunt de treballadors i treballadores. La dada més rellevant és la destacada feminització de l'ús de l'horari conciliació (77% de dones i 23% d'homes). Aquesta diferència de 54 punts percentuals està molt per sobre de la representació femenina (60%).



Quant als **permisos per cura de familiars**, les treballadores han gestionat el 77% dels permisos per a acompanyaments a serveis sanitaris de familiars, o el 86% dels permisos per a tenir cura d'un familiar per malaltia greu.

Pel que fa a **les excedències**, durant el 2016, les dones representen el 79% del total i el 100% de les motivades per cura de familiars.

### **Major corresponsabilitat dels homes en l'ús de determinats drets de conciliació familiar, personal i laboral**

S'observa una major corresponsabilitat dels homes vinculada al moment del naixement d'un fill o filla i una menor corresponsabilitat en l'exercici d'altres drets vinculats a la cura de familiars, com ha quedat palesa al punt anterior.

**Permís per part:** 6 homes funcionaris han gaudit també del permís de part de les seves parelles.

**Permís per lactància:** 8 homes funcionaris han gaudit de la llicència de lactància, ja que és un dret del qual pot gaudir un dels dos progenitors.

## 6. Glossari de termes

**Acció positiva.** El Comitè per a la Igualtat entre Dones i Homes del Consell d'Europa defineix aquest concepte com les "estratègies destinades a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà de mesures que permetin contrastar o corregir les discriminacions que són el resultat de pràctiques o sistemes socials".

**Assetjament sexual.** La situació on es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona; en particular quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

**Assetjament per raó de sexe.** La situació on es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar-ne contra la dignitat i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

**Bretxa de gènere.** Diferència entre les taxes masculina i femenina en la categoria d'una variable. Fa referència a les diferents posicions d'homes i dones i la desigual distribució de recursos, accessos i poder en un determinat context.

**Bretxa salarial.** Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

**Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.** Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar; el laboral i el social d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per a desenvolupar-se en els diferents àmbits de la vida.

**Corresponsabilitat en el treball de cura.** Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i les responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de les persones dependents.

**Dades segregades per sexe.** Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes, per a detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

**Discriminació per raó de sexe.** Distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o per resultat menystenir o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici de les dones dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit.

**Discriminació directa.** La situació en la qual es tracta una persona d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga en funció del seu sexe. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable.

**Discriminació indirecta.** La situació en la qual una disposició, un criteri o una pràctica, aparentment neutrals, tenen un impacte desproporcionadament advers sobre els membres d'un o altre sexe, tret que la diferència de tracte pugui justificar-se per factors objectius.

**Divisió sexual del treball.** Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball domèstic i de cura i, als homes, el treball productiu.

**Estereotip de gènere.** Conjunt d'actituds, de clíxés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades i generalitzades, que adjudiquen diferents característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes.

**Gènere.** Construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals, i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a homes i dones. En definitiva, el gènere i, en conseqüència, les relacions de gènere, són construccions socials que varien d'una societat a l'altra i d'uns temps a altres, i que, per tant, són susceptibles de modificació, de reinterpretació i de reconstrucció.

**Igualtat de gènere.** La condició d'homes i dones per a ser iguals, pel que fa a les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

**Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.** Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en l'àmbit laboral, econòmic, polític, cultural i social.

**Indicador de gènere.** Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, com també els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

**Perspectiva de gènere.** La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, les situacions i les necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també trobar línies de reflexió i d'actuació per a erradicar les desigualtats.

**Pla d'igualtat entre dones i homes.** Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

**Paritat.** Es refereix a l'equitat en la representació d'ambdós sexes. En termes generals, es considera paritària la presència mínima del 40% de cada sexe.

**Presència o participació equilibrada.** Situació en què els dos sexes es troben representats en una proporció adequada, segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones ni és inferior al 40%. **Una lleugera presència desequilibrada** es refereix a quan un dels sexes és present entre el 61% i el 70% del conjunt; **una destacada presència desequilibrada**, quan un dels sexes és present entre el 71% i el 80%, i **una hegemònica presència equilibrada**, quan un dels sexes és present per damunt del 80%.

**Segregació horitzontal de l'ocupació.** Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de feina que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

**Segregació vertical de l'ocupació.** Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de feina de menor responsabilitat.

**Sexe.** Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

**Sexisme en el llenguatge.** Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.



**Sobrequalificació.** Proporció de la població amb un alt nivell formatiu ocupada en ocupacions que requereixen una qualificació inferior.

**Sostre de vidre.** Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

**Transversalitat de gènere.** El grup de persones expertes del Consell d'Europa la defineix com l'organització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que els actors involucrats normalment en l'adopció de mesures polítiques incorporin una perspectiva d'igualtat de gènere a totes les polítiques, a tots els nivells i a totes les etapes.

## 7. Annex sobre llicències i permisos

- a. Permís per accident, malaltia greu o intervencions quirúrgiques que suposen internament clínic superior a 24 hores d'un o una familiar tant en el primer com en el segon grau de consanguinitat o afinitat.
- b. Permís per malalties que suposen internaments ambulatoris (inferiors a 24 hores) i/o intervencions quirúrgiques sense hospitalització d'un o una familiar dins el primer o el segon grau de consanguinitat o afinitat.
- c. Permís per defunció d'un o una familiar tant en el primer grau com en el segon grau de consanguinitat o afinitat.
- d. Permís per trasllat de domicili.
- e. Permís per a exercir funcions sindicals o de representació del personal.
- f. Permís per a concórrer a exàmens finals i a d'altres proves definitives d'aptitud.
- g. Permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part.
- h. Permís per lactància d'un fill o filla menor de 15 mesos. Un cop finalitzat el gaudi del permís per part o del permís per adopció o acolliment la funcionària disposa d'una hora diària d'absència del treball durant un termini de 10 mesos, que pot dividir en dues fraccions, ampliable en cas de part, adopció o acolliment múltiples (...). Així mateix, la funcionària pot sol·licitar la substitució del permís per lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. D'aquest dret, en pot gaudir un dels dos progenitors si ambdós són persones treballadores o autònomes en actiu i l'altre acredita la renúncia al seu gaudi.
- i. Permís pel naixement de fills prematurs o filles prematures, o que hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part.
- j. Permís per guarda legal. S'aplica en el cas que el funcionari o la funcionària tinguin cura directa d'un o una menor de 12 anys, d'una persona major que requereix una dedicació especial o d'una persona amb discapacitat, acreditada per l'òrgan competent, en un percentatge igual o superior al 33%, i que no exerceix cap activitat retribuïda. Té el mateix dret el funcionari o la funcionària que s'ha d'encarregar de la cura directa del cònjuge o la parella de fet, o d'un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pot valer per si mateix i no desenvolupa activitat retribuïda.
- k. Permís per tenir cura d'un o una familiar de primer grau per consanguinitat o afinitat per raó de la seva malaltia molt greu.
- l. Permís per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
- m. Permís per assumptes particulars. Té una duració de sis dies (1) no recuperables per any treballat, o la part proporcional al temps treballat efectiu per a tots els casos de canvi en la situació d'actiu i per als casos de llicències no retribuïdes.
- n. Permís per dies de lliure disposició. Es té dret al gaudi de dos dies addicionals en complir el sisè trienni, que s'incrementen amb un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

o. Permís per part de les funcionàries. Té una durada de 126 dies naturals ininterromputs. Quan la parella del funcionari gaudeixi d'un període inferior al previst a l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari d'aquest Ajuntament, el pare funcionari podrà sol·licitar el gaudi dels dies restants fins a complementar els dies establerts a l'Acord.

p. Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple (amb una duració no inferior a un any). Si ambdós progenitors treballen, el permís es distribueix a petició dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes interromputs. Quan sigui necessari el trasllat previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat o l'adoptada, en els casos d'adopció o acolliment internacional, si ambdós progenitors treballen tenen dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, els primers quinze dies naturals, retribuïts, i, la resta en què es perceben, exclusivament les retribucions bàsiques. Aquest permís, independentment de la seva durada, finalitza en el moment d'inici del permís per adopció o acolliment. (...)

q. Permís de paternitat pel naixement, l'acolliment o l'adopció d'un fill o filla. Té una durada de quatre setmanes (28 dies naturals) i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. En el cas de part múltiple, s'ampliarà amb dos dies més (30 dies naturals). Quan la parella de la funcionària gaudeixi d'un període inferior al previst a l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari d'aquest Ajuntament, la mare funcionària podrà sol·licitar el gaudi dels dies restants fins a complementar els dies establerts a l'Acord. Aquest dies addicionals s'hauran de gaudir des del dia natural immediatament posterior a la finalització del permís per part.

r. Permís pel matrimoni civil d'un o una familiar dins el primer o segon grau de consanguinitat que tingui lloc en dia de treball efectiu.

El Pla de mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral del personal de l'Ajuntament de Palma concreta una sèrie de nous permisos:

1. Del permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part, que correspon a les funcionàries embarassades, també en podrà gaudir el pare o l'altre progenitor, en les mateixes condicions que es preveuen a l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari.

2. Permís per assistència a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre d'educació especial o d'atenció precoç, on rebi tractament el fill o la filla amb discapacitat, o bé per a acompanyar-los si han de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

3. Permís per a sotmetre's a tractaments de fertilitat o reproducció assistida.

4. Permís d'acompanyament als serveis d'assistència sanitària i pel temps imprescindible i degudament acreditat, en els casos de fills o filles que convisquin amb el treballador o la treballadora, fins als 18 anys d'edat, o persones de primer grau de consanguinitat o afinitat, sempre que no es puguin valer per si mateixos per raons d'edat, malaltia crònica o discapacitat greu.

5. Permís per internament continuat a centre hospitalari de fills o filles de la persona interessada fins als 12 anys d'edat o fins als 18, quan tinguin una discapacitat acreditada superior al 65% o amb una gran dependència (grau III).

6. Permís per tenir cura d'un fill menor d'edat o major de 18 anys que estigui a càrrec dels pares, quan tinguin una discapacitat acreditada superior al 65% o amb una gran dependència (grau III), afectat per càncer o malaltia greu.

7. Llicència per estudis sobre matèries directament relacionades amb les funcions que s'exerceixen. El/la funcionari/nària que obté una llicència per a realitzar estudis sobre matèries directament relacionades amb la funció pública té dret a percebre durant aquesta situació les retribucions bàsiques i, si s'escau, el complement familiar.

8. Llicència per interès particular

La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

9. Llicència per malaltia

Es regula d'acord amb el que estableix la normativa autonòmica de les Illes Balears.

## 8. Documentació

Pla d'igualtat de gènere 2017-2021 de l'Ajuntament de Palma

[https://www.palma.cat/portal/PALMA/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0\\_112066\\_1.pdf](https://www.palma.cat/portal/PALMA/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_112066_1.pdf)

La igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament de Palma. Primera diagnosi situacional

[http://intranet.cort1.pm/portal/PALMA/intranet/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0\\_106996\\_1.pdf](http://intranet.cort1.pm/portal/PALMA/intranet/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_106996_1.pdf)

Compromís del Pla d'igualtat intern

[http://intranet.cort1.pm/portal/PALMA/intranet/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0\\_106995\\_1.pdf](http://intranet.cort1.pm/portal/PALMA/intranet/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_106995_1.pdf)

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari, eventual i dels òrgans directius de l'Ajuntament de Palma 2010-2013

[http://intranet.cort1.pm/portal/PALMA/intranet/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/9\\_39580\\_1.pdf](http://intranet.cort1.pm/portal/PALMA/intranet/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/9_39580_1.pdf)

Pla de mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral del personal de l'Ajuntament de Palma

[http://intranet.cort1.pm/portal/PALMA/intranet/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/4\\_38379\\_1.pdf](http://intranet.cort1.pm/portal/PALMA/intranet/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/4_38379_1.pdf)

Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica per a diagnosticar-la

[http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits\\_tematicos/igu altat/05EmpresesIqualtat/GUIA-IGU.pdf](http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igu altat/05EmpresesIqualtat/GUIA-IGU.pdf)