

2021

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE SANT ANTONI DE PORTMANY

Mariana Casanovas Rossell

Regenerando Consultoría

15-12-2021

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE SANT ANTONI DE PORTMANY

Realizado entre los meses de octubre y diciembre de 2021.

INTRODUCCIÓN	4
ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO	6
RESULTADOS DEL ANÁLISIS	10
CUESTIONARIOS DE OPINIÓN	10
a. Cuestionario a la ciudadanía	10
b. Cuestionario a las asociaciones	11
c. Cuestionario al personal al servicio del Ayuntamiento de Sant Antoni	12
CONTEXTUALIZACIÓN: SANT ANTONY DE PORTMANY	16
EJES DE ANÁLISIS	21
a. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: SENSIBILIZACIÓN A LA CIUDADANÍA Y TRANSVERALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.	21
b. EMPLEO	31
c. EDUCACIÓN	40
d. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	45
e. CULTURA Y DEPORTE	56
f. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	59
g. PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA	63
PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	67

"La igualdad hacia la mujer es progreso para todos"

(Ban Ki-moon, ex secretario de la ONU).

INTRODUCCIÓN

Desde el área de Servicios Sociales, Igualdad, Educación, Cultura y Patrimonio se ha realizado el encargo a Regenerando Consultoría de elaborar el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany.

Todas las Administraciones Públicas tienen la obligación legal de integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, así como la perspectiva de género en sus actuaciones. Esta obligación se a regulado tanto a nivel estatal como a nivel autonómico.

- La **Ley Orgánica de Igualdad 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dedica su Título I “El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación” a definir conceptos clave como son la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y acciones positivas, entre otros. Por otro lado, el Título II se centra en las políticas públicas para la igualdad. Así, en su artículo 15 establece que “las Administraciones Públicas integrarán el principio de igualdad en la definición y presupuestación de políticas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.
- La **Ley 11/2016, de 28 de julio**, de igualdad de mujeres y hombres de las Islas Baleares entiende la incorporación de la perspectiva de género y la evaluación del impacto de género, que tiene por objetivo la estimación del impacto potencial de un proyecto normativo en la situación de mujeres y hombres, como dos pilares claves para la efectiva aplicación del principio de igualdad. Asimismo, esta ley establece los principios generales de actuación de los poderes públicos de las Islas Baleares en materia de igualdad de género. Entre estos principios se integran los siguientes, entre otros:
 - “La igualdad de trato de mujeres y hombres, que implica la ausencia de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos político, social, laboral, cultural, deportivo, de la salud, educativo y económico, en particular en cuanto al empleo, la formación profesional y las condiciones laborales”
 - “La adopción de las medidas necesarias para eliminar la discriminación y la subordinación histórica de las mujeres, especialmente las que inciden en la creciente feminización de la pobreza”.

Por otro lado, el título I de la Ley Balear denominado “Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género” establece los criterios que han de seguir las

Administraciones Públicas de las Islas Baleares para llevar a cabo actuaciones de fomento de la igualdad.

La integración del principio de igualdad en las políticas que se impulsan desde las diferentes administraciones públicas es, por tanto, una obligación. Para llevar a cabo esta integración las administraciones públicas han contado con el desarrollo de los llamados Planes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres. Estos planes son estrategias que buscan lograr la participación activa, en igualdad de condiciones, de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Estos planes constituyen, pues, una herramienta fundamental ya que se basan en establecer unos objetivos a alcanzar, que deben concretarse en un conjunto de medidas y actuaciones, a corto y medio plazo, tendentes a alcanzar dichos objetivos. Estas actuaciones deben implicar tanto a las administraciones públicas que impulsan dichos planes como a todos los agentes sociales. Asimismo, se busca lograr que el principio de igualdad de oportunidades sea un principio transversal y vertebrador de las políticas públicas, en este caso municipales. El objetivo principal de todo Plan de Igualdad es alcanzar una igualdad real y efectiva, eliminando cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

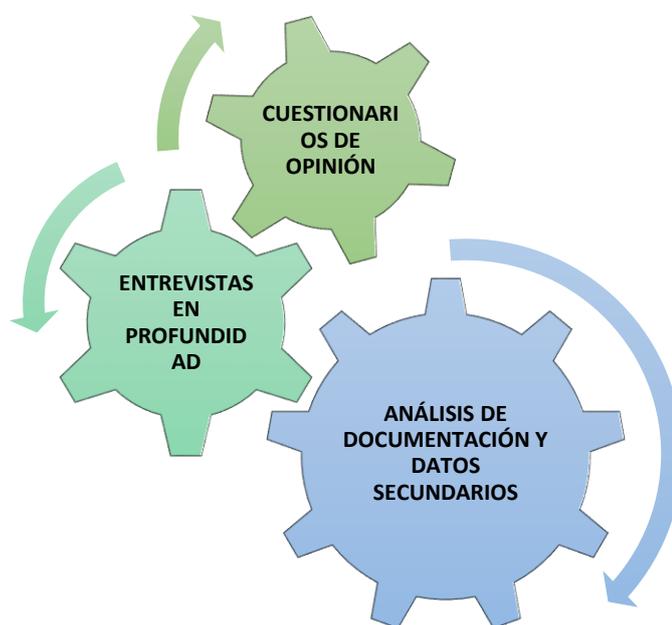
Para llevar a cabo el diseño de un Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, se requiere de la elaboración de un diagnóstico de situación previo que permita definir acciones concretas, acordes con las necesidades reales detectadas. Este diagnóstico de situación debe ser transversal, es decir, debe abarcar todo el territorio y todos los ámbitos de la vida. El objetivo de dicho diagnóstico es reflejar tanto el trabajo avanzado hasta la fecha en materia de igualdad, como las necesidades para poder definir los ejes de actuación, los objetivos a alcanzar y las medidas y actuaciones que integrarán el Plan de Igualdad.

El presente documento corresponde, por tanto, al diagnóstico de situación previo al diseño del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de Sant Antoni de Portmany.

ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

El presente diagnóstico de situación previo al Plan de Igualdad de Oportunidades de Sant Antoni de Portmany se ha llevado a cabo entre los meses de octubre y noviembre de 2021. Para su elaboración ha sido necesario realizar una serie de tareas de forma paralela.

Para poder determinar las necesidades del municipio y propuestas de actuación ha sido necesario recoger y analizar datos cuantitativos e información cualitativa. Durante el proceso de recogida y análisis de datos se ha utilizado una **triangulación de técnicas de investigación social**:



- **ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD:** Se han realizado tres entrevistas en profundidad a personal político y técnico del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany. El objetivo de estas entrevistas ha sido conocer el trabajo que se ha venido realizando en el municipio en materia de igualdad. Las personas entrevistadas ocupan los siguientes puestos de trabajo dentro de la corporación:

- Concejala de Servicios Sociales, Igualdad, Educación, Cultura i Patrimoni
- Técnicas de Servicios Sociales
- Agentes de Desarrollo de Empleo Local

Además, se mantuvieron conversaciones informales con la técnica de Juventud, la técnica de Cultura, la técnica de Contratación, la técnica de Recursos Humanos, la responsable de la *Oficina de la Dona del Consell Insular d'Eivissa* y la responsable del

Centro de Estudio y Prevención de Conductas Adictivas (CEPCA) del *Consell Insular d'Eivissa*.

- **CUESTIONARIOS DE OPINIÓN:** Con la finalidad de implicar a diferentes sectores de la población y de recoger el mayor número posible de opiniones respecto a las necesidades del municipio en materia de igualdad, se han realizado tres cuestionarios de opinión con tres objetivos diferentes. Estos cuestionarios estuvieron abiertos durante un mes, desde el 15 de octubre de 2021 hasta el 15 de noviembre de 2021. A continuación, se presentan los aspectos principales de estos tres cuestionarios:

- Población en general: Los objetivos de este cuestionario han sido conocer la opinión de la población de Sant Antoni respecto a:
 - La igualdad de oportunidades en general.
 - Las necesidades que perciben en el municipio respecto a esta materia.
 - El trabajo que realiza el Ayuntamiento en este ámbito.

Este cuestionario se ha difundido, principalmente, a través de las redes sociales del Ayuntamiento. Se facilitó al personal del Ayuntamiento un cartel con un código QR para colocarlo en espacios municipales. Sin embargo, esta tarea no fue realizada.

- Asociaciones: Los objetivos de este cuestionario han sido conocer:
 - El grado de participación de mujeres y hombres en el movimiento asociativo del municipio.
 - El grado de incorporación del principio de igualdad de oportunidades en las actividades asociativas.
 - Las necesidades que se perciben en el municipio respecto a esta materia.
 - La opinión que merece el trabajo que realiza el Ayuntamiento en este ámbito.

Este cuestionario se ha difundido a través del correo electrónico a todas las asociaciones y entidades registradas en el municipio.

- Personal técnico: Los objetivos de este cuestionario han sido:
 - Conocer el grado de aplicación del principio de igualdad en la definición y ejecución de las políticas públicas desde el Ayuntamiento de Sant

Antoni (desagregación de datos por sexo, presupuesto destinado a igualdad, formación recibida en esta materia...)

- Conocer la percepción del personal técnico sobre las necesidades de mejora en esta materia.

Este cuestionario se ha difundido a través del correo electrónico al personal técnico del Ayuntamiento.

- **ANÁLISIS DE DATOS SECUNDARIOS:** Con el objetivo de conocer la situación de mujeres y hombres en el municipio de Sant Antoni de Portmany, se han descargado datos secundarios de la página web del IBESTAT. A través de esta página se ha podido acceder a datos correspondientes al municipio de Sant Antoni de Portmany relativos a:
 - Pirámide de población (número de mujeres y hombres por edad).
 - Número de nacimientos y defunciones por sexo
 - Indicadores demográficos.
 - Contratos y paro registrado por sexo.
- **ANÁLISIS DE DOCUMENTACIÓN:** La documentación analizada se ha podido extraer de la página web del Ayuntamiento de Sant Antoni. También se solicitó el acceso a las memorias anuales de los diferentes servicios o departamentos del Ayuntamiento. Sin embargo, la respuesta ha sido muy limitada ya que sólo se han proporcionado las memorias de 2019 y 2020 de Servicios Sociales.

La información recogida a través de estas cuatro técnicas de investigación se ha analizado con perspectiva de género a fin de comprobar si existen o no diferencias y/o desigualdades entre mujeres y hombres en los diferentes en los ámbitos que se han analizado. El objetivo de dicho análisis es poder identificar aspectos a mejorar y definir medidas de actuación concretas que permitan avanzar hacia una mayor igualdad y eliminar las posibles discriminaciones por razón de sexo que se puedan estar dando en el municipio.

Tanto el diseño de las técnicas de recogida de datos como el análisis con perspectiva de género de dichos datos se han realizado teniendo en cuenta los siguientes ejes de análisis:

1. Administración pública: transversalización de la perspectiva de género y sensibilización
2. Formación y empleo
3. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar

4. Cultura, educación, deporte y tiempo libre
5. Comunicación y lenguaje
6. Prevención y eliminación de la violencia de género

Todo esto nos ha permitido conocer la situación actual en materia de igualdad de género e igualdad de oportunidades en Sant Antoni de Portmany.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS

CUESTIONARIOS DE OPINIÓN

A pesar del trabajo y esfuerzo que ha supuesto la preparación de tres cuestionarios de opinión, los resultados obtenidos son más bien escasos ya que la participación ha sido escasa en los tres casos. A pesar de ello, se puede decir que la información que se ha obtenido es muy valiosa y nos sirve para conocer hasta qué punto la igualdad de mujeres y hombres se percibe como un problema o un horizonte al que aspirar. En este sentido, la baja participación puede ser signo de que la igualdad no se percibe como un problema actual en el municipio de Sant Antoni. Sin embargo, según los resultados obtenidos del cuestionario a la ciudadanía, para la mayoría de las personas que han contestado al mismo parece que la igualdad sí es un problema sobre el cual hay que trabajar.

a. Cuestionario a la ciudadanía

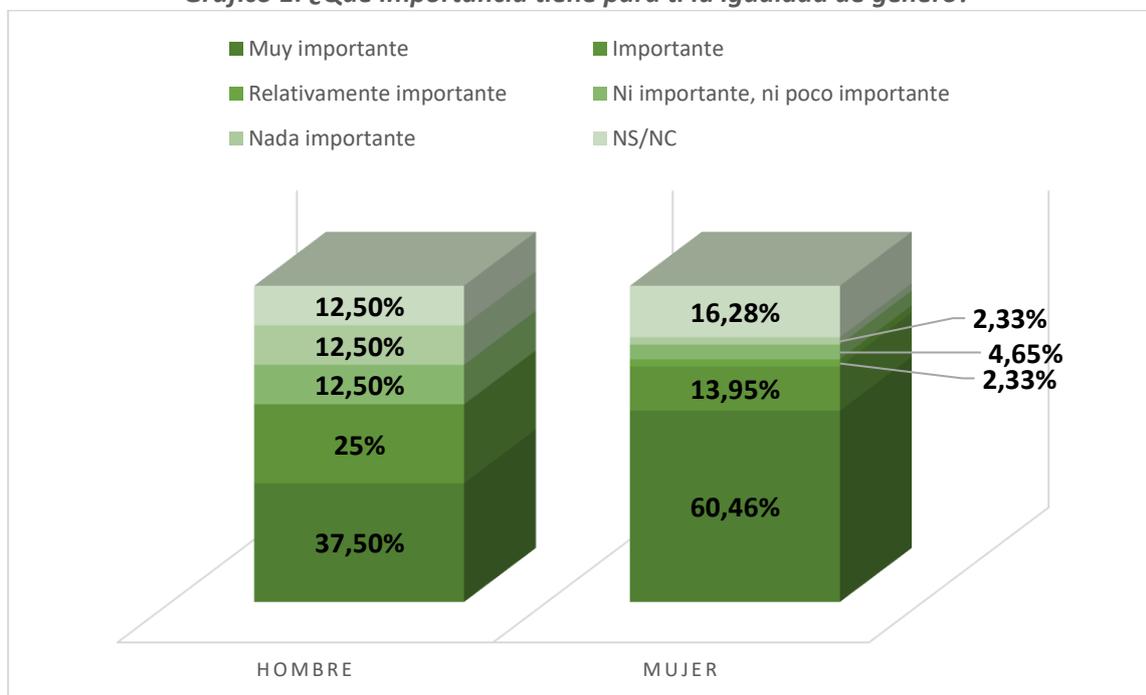
Han entrado al cuestionario un total de 66 personas. Sin embargo, han respondido a todo el cuestionario un total de 51 personas, de las cuales 43 son mujeres y sólo 8 son hombres. Este primer dato ya nos muestra una mayor tendencia de las mujeres a sentirse interpeladas cuando se pregunta sobre el grado de igualdad entre mujeres y hombres en el municipio. Es decir, parece que las mujeres podrían detectar en mayor medida que los hombres la existencia de posibles desigualdades.

A la pregunta “¿Eres residente en el municipio de Sant Antoni de Portmany?” han respondido afirmativamente en torno al 75% de las personas, sin detectarse diferencias por sexo. Sin embargo, el 25% de los hombres afirman que no, pero lo han sido anteriormente, mientras que sólo el 9% de las mujeres ha seleccionado esta afirmación. Por otro lado, otro 9% de mujeres ha afirmado que no, pero que trabaja en el municipio y casi un 5% ha afirmado que no, mientras que ningún hombre ha seleccionado estas opciones.

En cuanto a las edades medias de las personas que han respondido al cuestionario, la mayoría de las mujeres se encuentra entre los 40 y los 49 años, concretamente algo más del 53%, mientras que casi el 38% de los hombres se encuentran en esta franja de edad. En cambio, el 50% de los hombres se encuentra en la franja anterior, esto es entre los 30 y los 39 años, mientras que en esta franja se encuentran algo más del 18% de mujeres. En la franja de 20 a 29 años se encuentran el 12,5% de los hombres y algo más del 9% de los hombres. Por último, casi

el 14% de las mujeres se encuentran en la franja de 50 a 59 años y algo más del 4'5% en la franja de más de 60 años, mientras que ningún hombre se encuentra en estas dos franjas de edad.

Gráfico 1: ¿Qué importancia tiene para ti la igualdad de género?



b. Cuestionario a las asociaciones

Han entrado al cuestionario 7 asociaciones. Sin embargo, sólo han respondido a todo el cuestionario un total de 5. De estas cinco asociaciones que han respondido a todo el cuestionario, 4 son asociaciones deportivas y 1 es una asociación de comerciantes y/o empresarios/as.

Al preguntar sobre quien preside la asociación, todas han afirmado que un hombre. Respecto a la participación de mujeres en la misma, 4 han afirmado que menos del 30% de las personas asociadas son mujer, y sólo una ha confirmado que el 50%. Es decir, se trata, excepto en una ocasión, de asociaciones masculinizadas. En cuanto a los motivos que se esgrimen para justificar esta masculinización, se argumenta que en las prácticas deportivas, generalmente, participan menos mujeres. Concretamente, una asociación explica que *“en las competiciones no se las tiene en cuenta, se desaniman y dejan de participar y acaban abandonando el club, la asociación y en algunas ocasiones el deporte”*. En cambio, otra asociación expresa que *“es un deporte donde la mayoría lo practican personas del sexo masculino, no obstante, se está viendo un incremento últimamente de féminas”*.

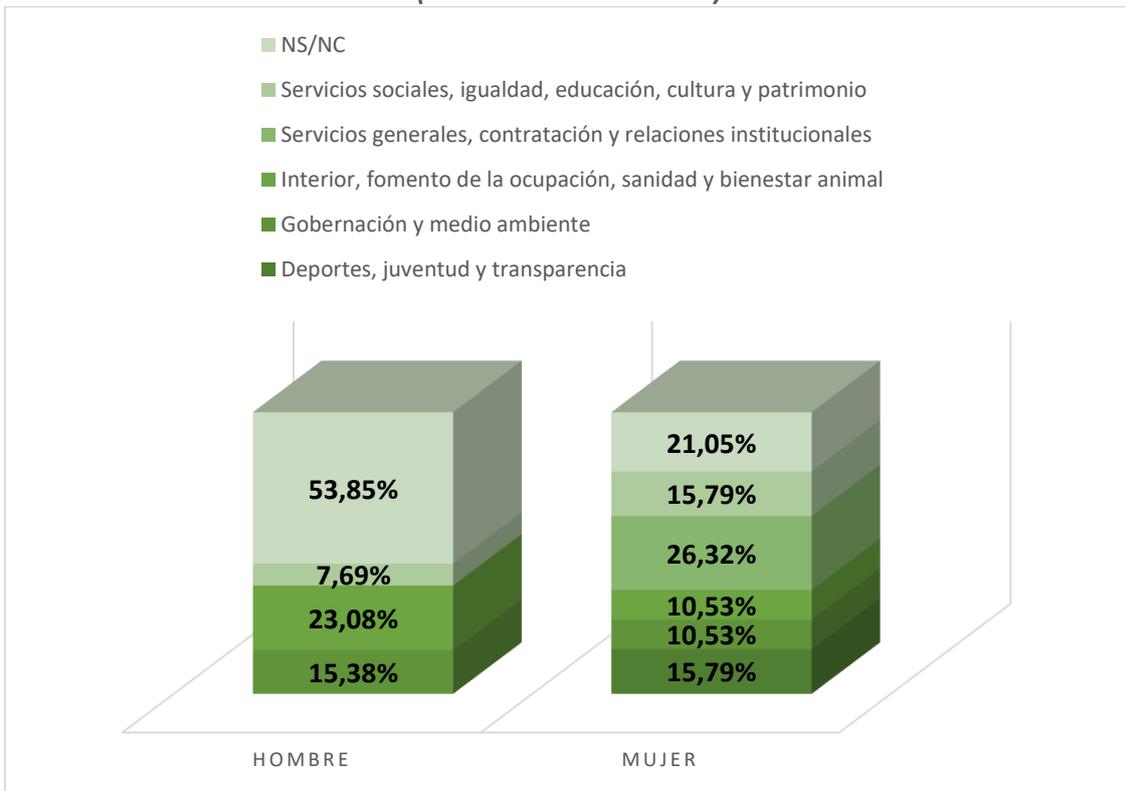
En cuanto a la importancia que se da a la igualdad de género en las asociaciones, todas afirman que se trata de un elemento importante o muy importante y que esta se fomenta siempre o a menudo. Al preguntar de qué manera se fomenta la igualdad entre mujeres y hombres en la asociación, cabe destacar que en la asociación de comerciantes y/o empresarios se apuesta por animar a las mujeres a participar en la Junta Directiva. Por otro lado, las asociaciones deportivas se exponen diferentes estrategias. Por un lado, hay quienes apuestan por transmitir el valor de la igualdad y el respeto, y se afanan por organizar diadas específicas para animar a las mujeres a practicar deporte. Y, por otro, están las asociaciones que apuntan a la igualdad de derechos y de oportunidades para participar y acceder a la asociación. En este punto, hay que recordar que en una actividad como el deporte, que tradicionalmente ha estado más asociada al mundo masculino, un trato neutro puede no ser suficiente para revertir la masculinización del mundo, y que se hace necesario adoptar estrategias que busquen fomentar una mayor presencia femenina de manera clara y directa. Si no se interpela a las mujeres directamente para animarlas a practicar deporte va a resultar más complicado que aumente su inquietud por el deporte.

c. Cuestionario al personal al servicio del Ayuntamiento de Sant Antoni

Han entrado y respondido al cuestionario un total de 32 personas, 13 hombres y 19 mujeres, esto es algo más del 13% del personal al servicio del Ayuntamiento de Sant Antoni. En este caso hay mayor equilibrio en cuanto a la participación de ambos sexos. Sin embargo, tal y como se verá más adelante, en muchas de las preguntas hay un gran número de respuestas NS/NC.

En el siguiente gráfico podemos ver las respuestas que se dieron al preguntar a estas personas sobre el área del Ayuntamiento en la que desarrollan su trabajo:

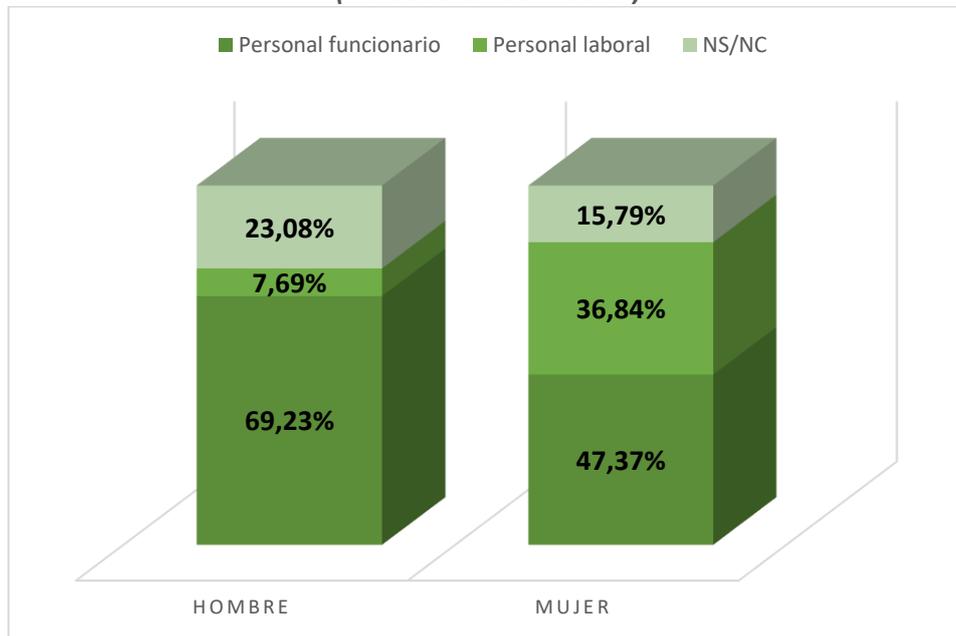
Gráfico 2: Distribución del personal que respondió al cuestionario de opinión por sexo y área (índice de concentración)



Como se puede observar en el gráfico anterior, más del 50% de los hombres y más del 20% de las mujeres no quisieron contestar a esta pregunta. Por otro lado, casi el 16% de las mujeres y más del 7,50% de los hombres trabajan en el área de Servicios Sociales, Igualdad, Educación, Cultura y Patrimonio, algo más del 26% de las mujeres en Servicios Generales, Contratación y Relaciones Institucionales, el 23% de los hombres y el 10,50% de las mujeres en Interior, Fomento de la Ocupación, Sanidad y Bienestar Animal, otro 10,50% de mujeres y algo más del 15% de los hombres en Gobernación y Medio Ambiente y casi el 16% de las mujeres en Deportes, Juventud y Transparencia.

Respecto a qué tipo de personal corresponden, en el siguiente gráfico podemos ver que la mayoría de los hombres, algo más del 69%, y casi la mitad de las mujeres, algo más del 47%, pertenecen al funcionariado. En cambio, tan solo el 7,69% de los hombres y casi el 37% de las mujeres pertenecen al personal laboral. El resto de las personas no quisieron contestar a esta pregunta. Al no disponer de los datos reales de la presencia de mujeres y hombres que trabajan para el Ayuntamiento de Sant Antoni por tipo de personal no podemos saber si estas respuestas son representativas o no.

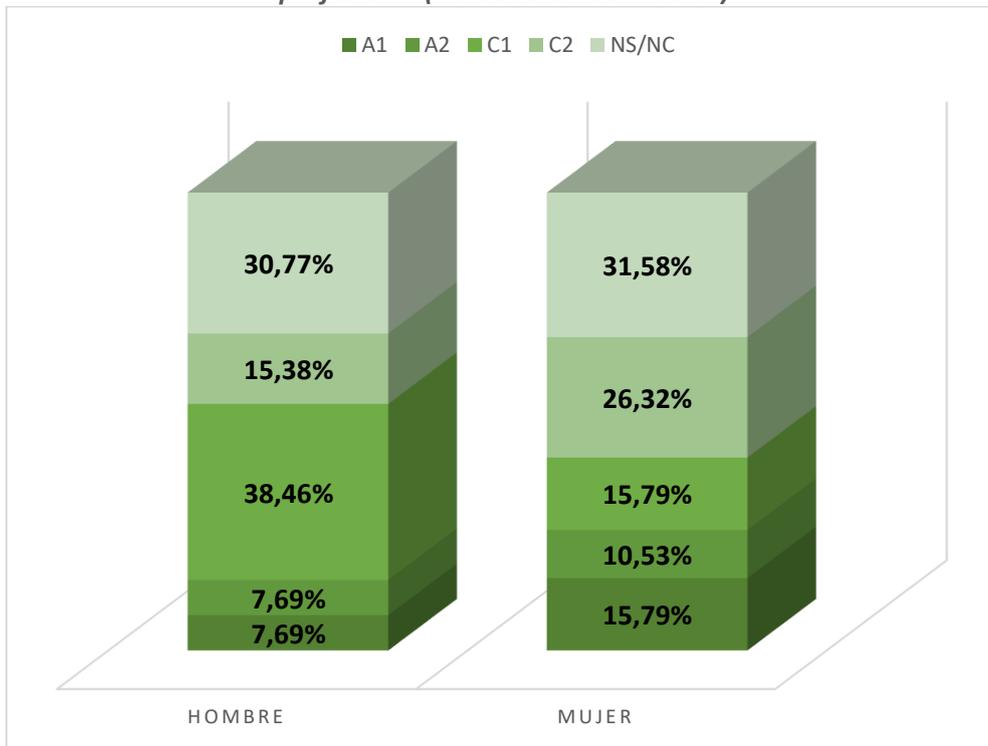
Gráfico 3: Distribución del personal que respondió al cuestionario de opinión por sexo y área (índice de concentración)



Respecto al grupo profesional al que pertenecen las personas que han respondido al cuestionario, podemos ver que hay más hombres (casi un 38,50%) que de mujeres (casi un 16%) en el grupo C1, a este grupo corresponde el personal del cuerpo administrativo y debe estar en posesión del título de bachillerato. En cambio, hay casi el doble de mujeres (más de un 26%) que de hombres (algo más del 15%) en el grupo C2, este grupo realiza tareas de atención al público y de administración elementales como mecanografiado de documentos, incorporación de documentos a los expedientes así como su archivo y registro, entre otras, y sólo requiere el título de la ESO. Por otro lado, resulta cuanto menos interesante comprobar que en el grupo A2 hay algo más de mujeres (10,53%) que de hombres (7,69%). En este grupo hay que estar en posesión de un título de técnico superior y realizarán funciones de colaboración en funciones administrativas de nivel superior y tareas propias de gestión administrativa. Por último, en el grupo A1 hay casi el doble de mujeres (15,79%) que de hombres (7,69%). En este grupo hay que estar en posesión de un título universitario y realizarán funciones directivas de gestión, inspección, ejecución, control, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior, es decir, están en la parte más alta de la jerarquía laboral de una administración pública.



Gráfico 4: Distribución del personal que respondió al cuestionario por sexo y grupo profesional (índice de concentración)



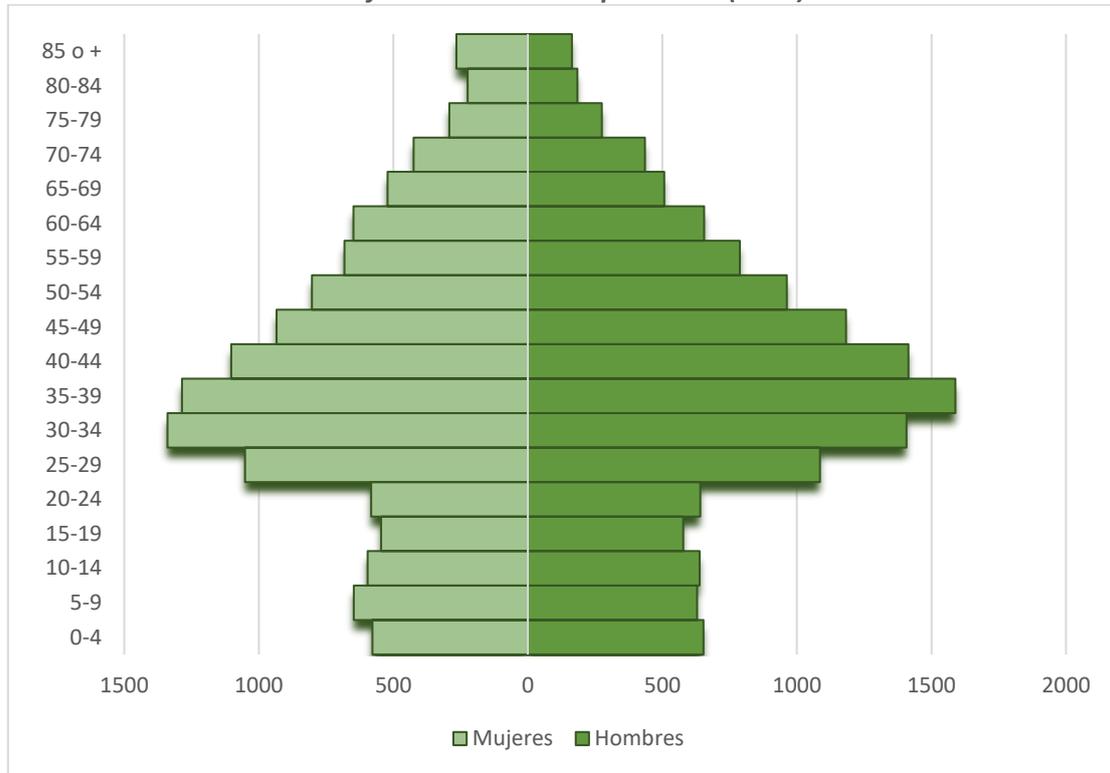
CONTEXTUALIZACIÓN: SANT ANTONY DE PORTMANY

El municipio de Sant Antoni de Portmany **se encuentra al oeste** de la isla de Ibiza, en la comunidad autónoma de las Islas Baleares. El municipio está compuesto por el núcleo principal, Sant Antoni, y otros más pequeños. De estos últimos, los tres más importantes y que constituyen pequeños pueblos: San Rafael, situado a 8 kilómetros de Sant Antoni en dirección a Eivissa, Santa Inés, a 9 kilómetros del núcleo principal en dirección norte, y San Mateo, a unos 13 kilómetros en dirección noroeste. Otros pequeños asentamientos serían Buscastells, Can Tomás o Ses Païses. Por otro lado, este municipio también cuenta con parte de la población diseminada entre sus amplios territorios.

Este municipio ya fue bautizado por los romanos con el nombre de *Portus Magnus*, y no es de extrañar, pues se trata de una bahía espectacular que conforma un puerto natural. Dicha bahía tiene orientación al oeste, lo que permite disfrutar de unas puestas de sol asombrosas. Sant Antoni es uno de los tres pueblos más grandes de la isla de Ibiza y en su territorio se concentra una gran oferta hotelera y turística. De hecho, se puede decir que **Sant Antoni es la mayor localidad turística de la isla de Ibiza**. Este municipio cuenta con su propio puerto deportivo y el centro cuenta con numerosas tiendas, bares y servicios.

En cuanto a la población de Sant Antoni, según datos del Instituto Balear de Estadística ([IBESTAT](#)), la revisión del padrón de 2020 establece una **población de 27.033 personas**, de las cuales 12.828 son mujeres y 14.205 son hombres. Estos datos nos muestran que, a pesar de haber bastante equilibrio en cuanto a la presencia de unas y otros, hay levemente más hombres que mujeres empadronados en el municipio. Es importante conocer si esta diferencia se da en todos los grupos de edad o si, por el contrario, se encuentra sólo en algunos grupos. Para ello, a continuación presentamos la pirámide de población de Sant Antoni:

Gráfico 5: Pirámide de población (2020)



Fuente 1: Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT)

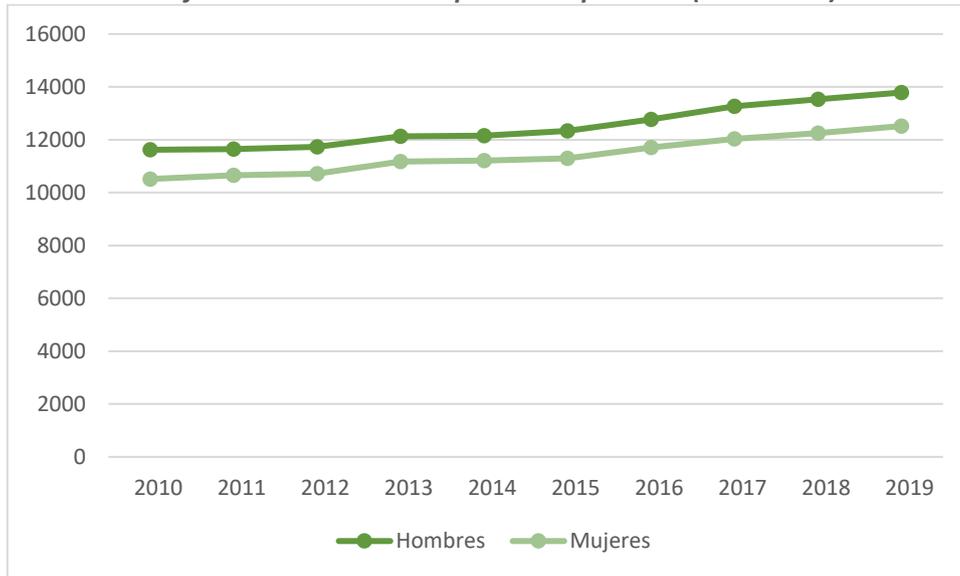
Como se puede apreciar en el anterior gráfico, **las mayores diferencias, en cuanto a volumen de mujeres y hombres, se encuentran en los grupos de edad centrales de la vida,** concretamente de entre los 30 y los 60 años. Mientras que en la infancia y la tercera edad encontramos mayor equilibrio, si bien es cierto que aumenta la presencia de mujeres en el grupo de edad de 85 años y más.

El aumento de las mujeres en los tramos más avanzados de edad se debe, principalmente, a la mayor esperanza de vida de las mujeres en comparación con los hombres. En este sentido, según datos del [INE](#), la esperanza de vida al nacer de las mujeres en España en 2019 es de 86,7 años, mientras que la de los hombres es de 81,1. Por otro lado, las diferencias entre mujeres y hombres en los grupos de edad entre 30 y 60 años pueden estar relacionadas con la mayor presencia de hombres en Sant Antoni por motivos laborales.

Por otro lado, en el siguiente gráfico podemos ver la evolución de la población de Sant Antoni por sexo desde 2010 hasta 2019. Como se puede apreciar, la evolución de la población es ascendente para ambos sexos de una manera muy equilibrada.

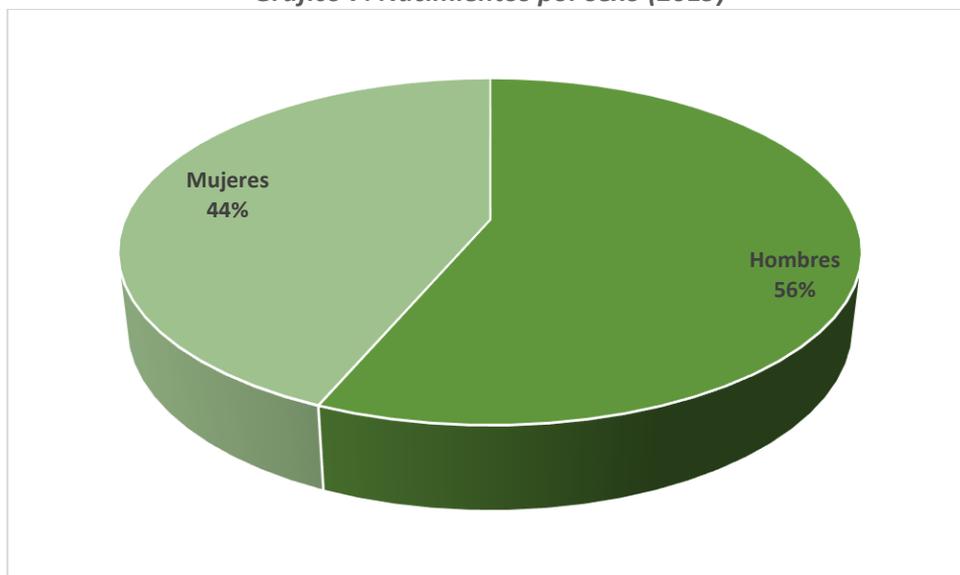


Gráfico 6: Evolución de la población por sexo (2010-2019)



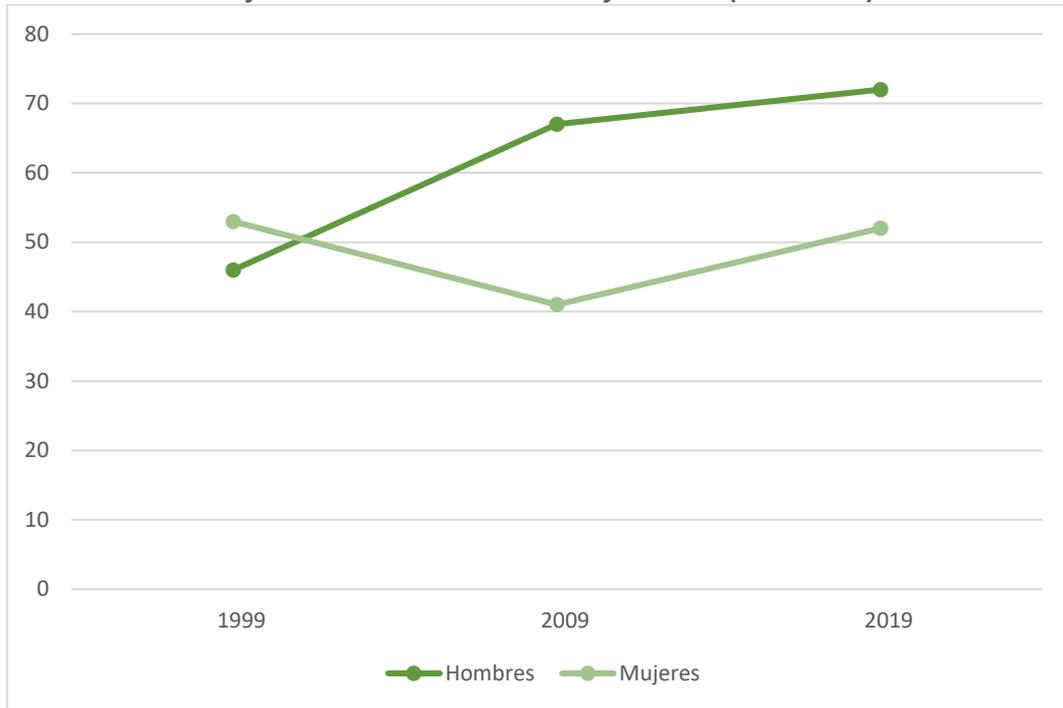
Como hemos visto en el gráfico 1, en la base de la pirámide se aprecia que en el tramo de edad de 0 a 4 años hay una presencia ligeramente mayor de hombres. De hecho, como se puede ver en el siguiente gráfico, que corresponde a los nacimientos por sexo en el año 2019, en dicho año nacieron más hombres que mujeres.

Gráfico 7: Nacimientos por sexo (2019)



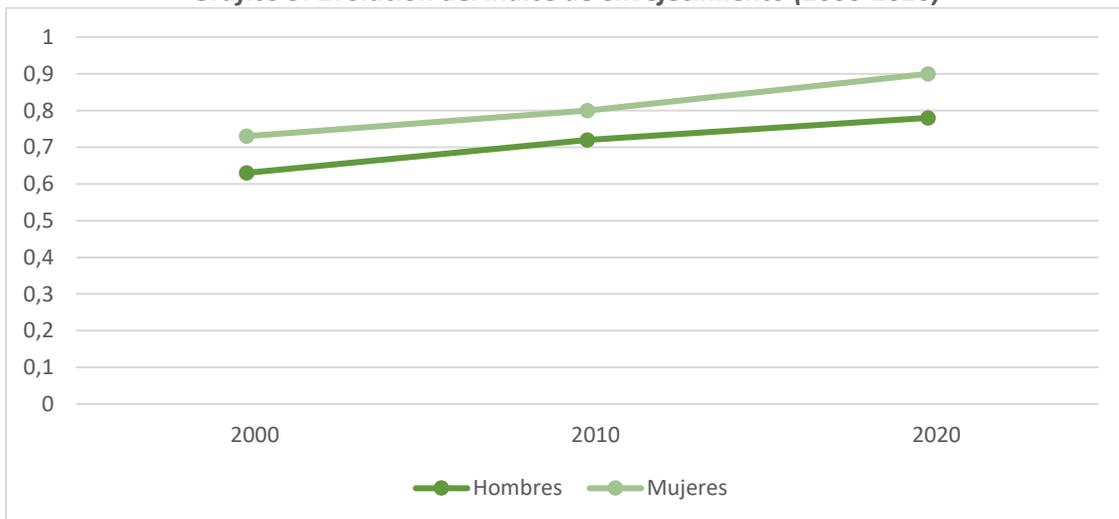
Por otro lado, el gráfico 4 nos muestra la evolución de las defunciones desde 1999 hasta 2019. Como se puede observar, a finales del siglo XX morían ligeramente más mujeres que hombres y en los años posteriores esta tendencia cambia radicalmente. En este sentido, se puede observar que en 2009 mueren más hombres que mujeres, tendencia que, a pesar de reducirse en los siguientes diez años, sigue manteniéndose en 2019.

Gráfico 8: Evolución del n.º de defunciones (1999-2019)



Resulta, por tanto, interesante conocer el índice de envejecimiento de la población de Sant Antoni por sexo. Este índice expresa la relación entre la cantidad de personas adultas mayores y la cantidad de niños y jóvenes, y se calcula dividiendo a la población mayor de 64 años entre la población menor de 16 años. Efectivamente, desde el año 2000 este índice sufre una evolución al alza, aumentándose, además, las diferencias entre mujeres y hombres. Es decir, actualmente, la población femenina tiene un índice de envejecimiento mayor que la masculina.

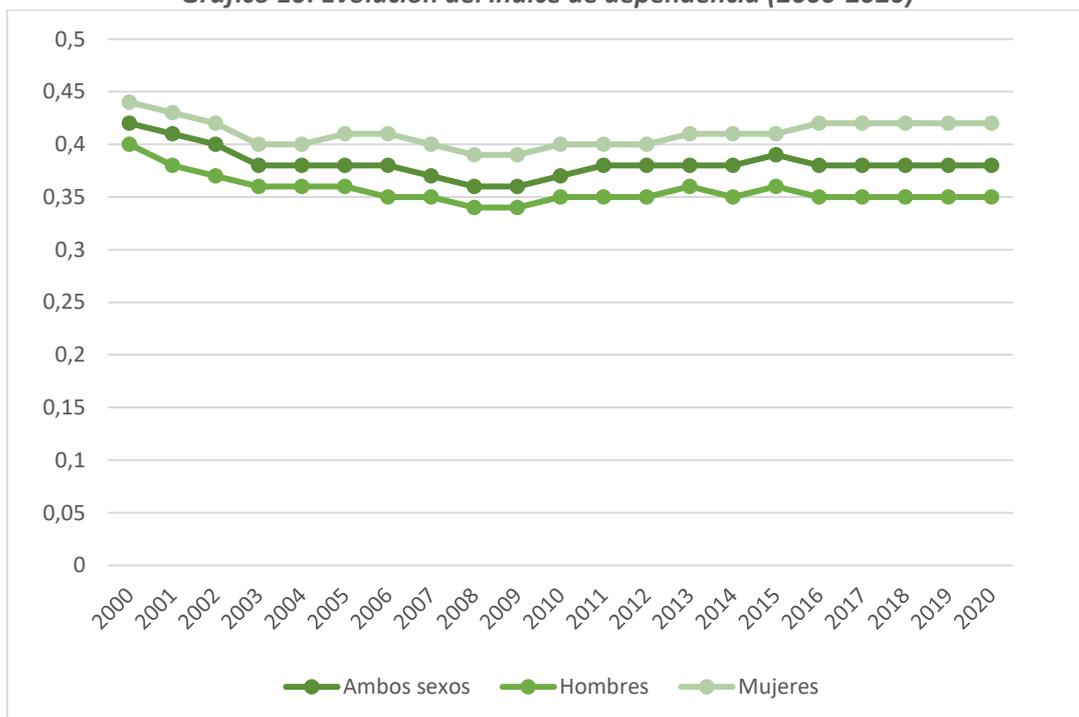
Gráfico 9: Evolución del índice de envejecimiento (2000-2020)



Actualmente nos encontramos con un índice de envejecimiento muy elevado tanto para mujeres como para hombres, a pesar de que es mayor en el caso de las mujeres.

Por ello, resulta especialmente relevante conocer el índice de dependencia. Este índice expresa la proporción de personas dependientes sobre la población activa, es decir, sobre la población que se encuentra en edad de trabajar. Se calcula sumando la población de menos de 16 años y la población de más de 65 años y dividiendo el resultado de dicha suma entre la población de 16 a 64 años. Como se puede apreciar, es mayor el índice de dependencia de las mujeres que de los hombres. Esto es así porque, como ya se ha visto anteriormente, las mujeres son mayoría en los tramos de edad más avanzados. Por otro lado, el gráfico 5 que nos muestra la evolución de dicho índice desde el año 2000 hasta el año 2020, apreciándose una débil reducción general de la tasa, aunque aumentándose la diferencia de la misma para mujeres y hombres.

Gráfico 10: Evolución del índice de dependencia (2000-2020)



EJES DE ANÁLISIS

a. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: SENSIBILIZACIÓN A LA CIUDADANÍA Y TRANSVERALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

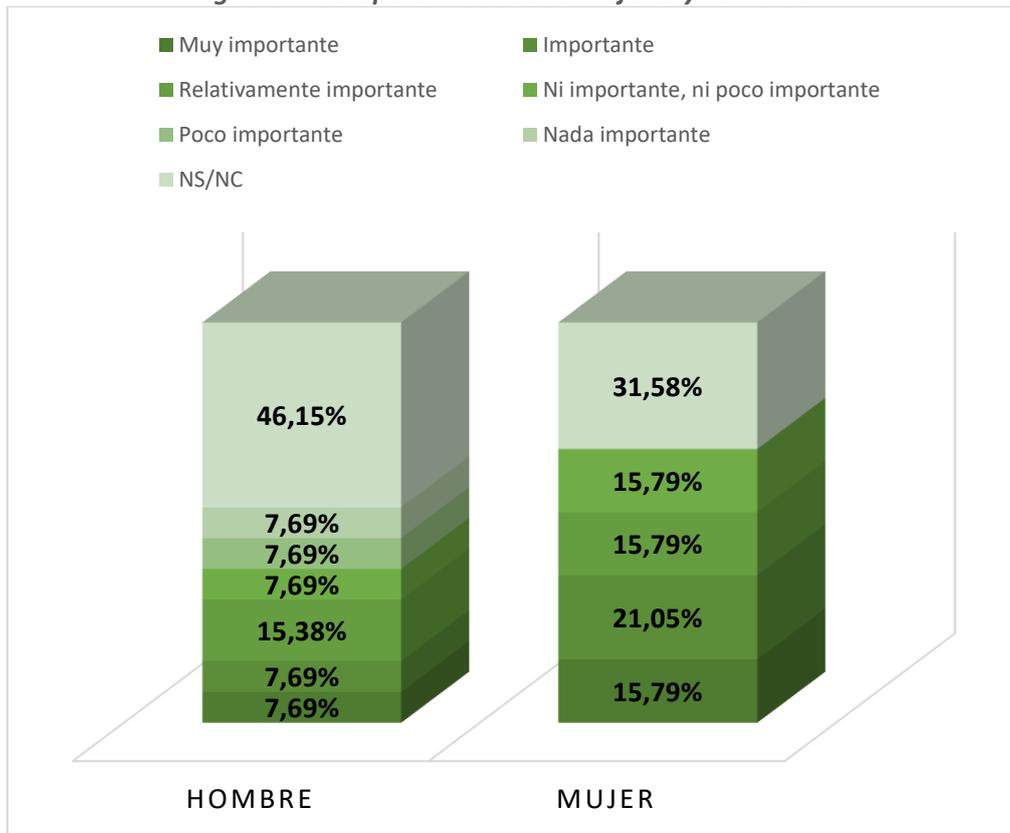
La Ley 11/2016, de 22 de julio, de igualdad de mujeres y hombres de las Islas Baleares establece que las actuaciones de los poderes públicos deberán regirse por el principio de igualdad de trato de mujeres y hombres, lo que implica que debe darse una ausencia total de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo. Para ello se deben llevar a cabo las medidas necesarias para eliminar cualquier atisbo de discriminación así como la subordinación histórica de las mujeres y fomentar su empoderamiento. Se insta, por tanto, a adoptar todas las medidas que se consideren necesarias para eliminar cualquier tipo de desigualdad por razón de sexo en los diferentes ámbitos y para fomentar la paridad y el equilibrio de mujeres y hombres en su participación en la sociedad. Asimismo, se apremia a hacer un uso no sexista del lenguaje que evite la invisibilidad de las mujeres así como a garantizar y promocionar una imagen de mujeres y hombres alejada de estereotipos sexistas.

SENSIBILIZACIÓN A LA CIUDADANÍA

Para analizar este punto, en primer lugar vamos a presentar los resultados obtenidos, tanto en el cuestionario de opinión que se difundió entre la plantilla como en el cuestionario de opinión difundido por las redes sociales del Ayuntamiento para que respondiese la ciudadanía, sobre la percepción de la importancia que tiene para el Ayuntamiento la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y sobre las acciones que se han llevado a cabo desde el Ayuntamiento para fomentar dicha igualdad.

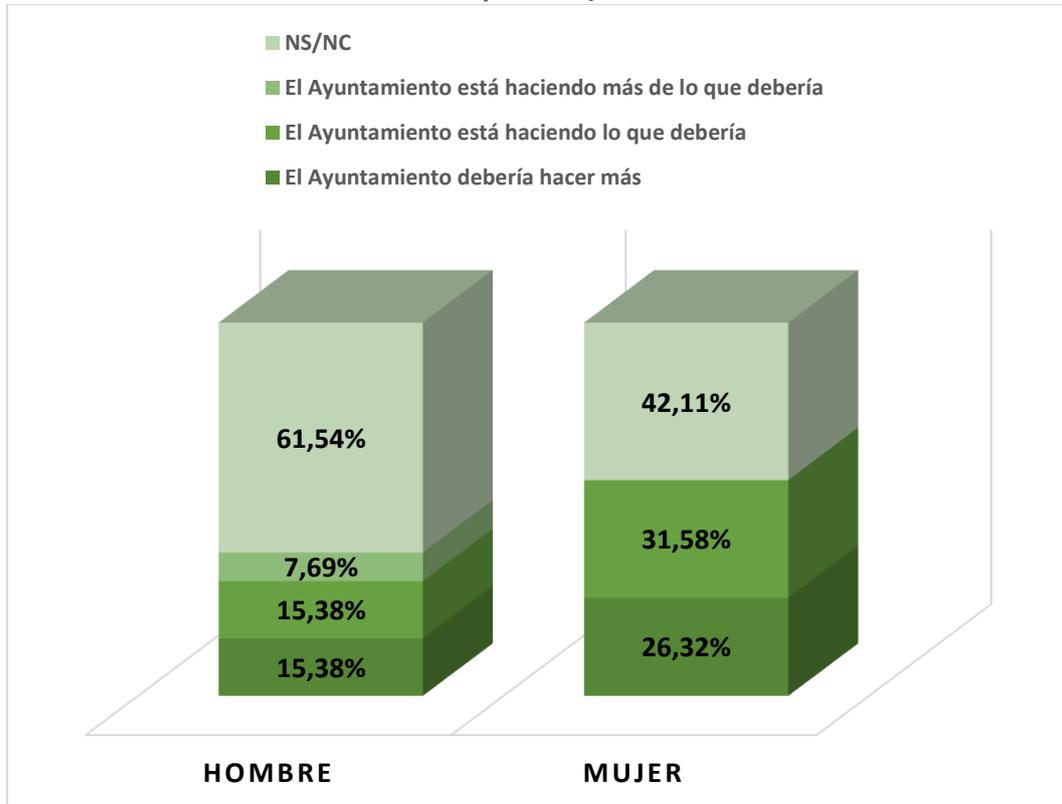
En el cuestionario al personal, se preguntó sobre la importancia de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para el Ayuntamiento. El siguiente gráfico muestra que para casi más del 36% de las mujeres y para entorno al 15% de los hombres es un tema importante o muy importante. Para otro 15% de mujeres y para otro 15% de hombres es un tema relativamente importante. Para el resto de personas que han contestado el cuestionario, esto es para más de la mitad de los hombres y para casi la mitad de las mujeres, es un tema relativamente importante, ni importante ni poco importante, poco importante, nada importante o no ha querido contestar a la pregunta.

Gráfico 11: ¿Qué importancia crees que tiene para el Ayuntamiento de Sant Antoni la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres?



En el cuestionario se preguntó también: “¿Qué afirmación crees que define mejor el trabajo que está realizando el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany para el fomento de la Igualdad?” Como se puede ver en el siguiente gráfico, para más de un 26% de las mujeres y para más del 15% de los hombres el Ayuntamiento debería hacer más para fomentar la igualdad de lo que actualmente está haciendo. Sin embargo, es mayor el porcentaje de mujeres (más del 31%) e igual el porcentaje de hombres (en torno al 15%) que afirman que el Ayuntamiento está haciendo lo que debería en este asunto. En cambio, también hay que apuntar que más de un 7% de los hombres pero ninguna mujer ha opinado que el Ayuntamiento está haciendo más de lo que debería. Por último, señalar que más del 61% de los hombres y más del 42% de las mujeres no ha querido responder a esta pregunta.

Gráfico 12: ¿Qué afirmación crees que define mejor el trabajo que está haciendo el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany para el fomento de la igualdad (cuestionario personal)



Seguidamente, se pidió en una pregunta abierta que se indicase algún programa o acción para el fomento de la igualdad que se haya impulsado desde el Ayuntamiento. Pocas personas respondieron a esto, sin embargo, cabe destacar que se mencionó una formación con Médicos del Mundo, actividades de sensibilización a la población, la aplicación de ratios de igualdad en la selección del personal de programas de ocupación y la realización de exposiciones bibliográficas relativas al feminismo y a mujeres destacadas dentro de sus ámbitos.

Por otro lado, de las **entrevistas en profundidad**, se desprende que se realizan acciones en diferentes ámbitos de actuación:

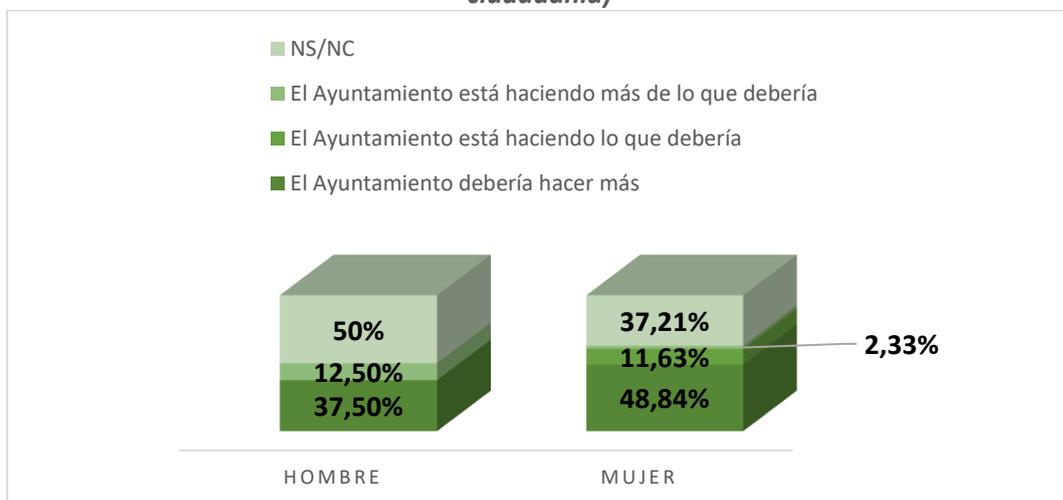
1. Acciones de sensibilización contra la violencia de género y por un trato igualitario en las relaciones sexoafectivas. Este tipo de actuaciones se llevan a cabo en el municipio de Sant Antoni a través de dos líneas de actuación alternativas y complementarias. Por un lado, desde el CEPCA e impulsado por el área de salud, se llevan a cabo los programas Parlam y Sextima, que buscan prevenir la violencia de género y fomentar las buenas relaciones en parejas adolescentes. Estos programas se realizan todos los cursos escolares en los institutos del municipio. Por otro lado, desde Servicios Sociales este

curso se ha impulsado un nuevo taller en los centros educativos sobre educación sexoafectiva.

2. Sensibilización en el mundo de la cultura: Desde la biblioteca municipal se realizan actividades de sensibilización y fomento de la lectura de mujeres escritoras a través de exposiciones y actividades concretas en la biblioteca.
3. Conmemoración de días señalados (8 de marzo y 25 de noviembre): Todos los años se organizan charlas y actividades para conmemorar tanto el 8 de marzo, día internación de la mujer, como el 25 de noviembre, día internacional de la eliminación de la violencia de género.
4. Fomento del empleo femenino y lucha contra la violencia de género y sus consecuencias: Desde el servicio de Desarrollo del Empleo Local se está desarrollando el programa Soc Dona que impulsa la contratación de mujeres víctimas de violencia de género a jornada completa durante un año, facilitando la conciliación y la participación en los recursos que se precisen.

En el **questionario a la ciudadanía** también se preguntó: *“¿Qué afirmación crees que define mejor el trabajo que está realizando el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany para el fomento de la Igualdad?”* Como se puede ver, en este caso, casi el 49% de las mujeres y el 37,50% de los hombres apuntaron que *“el Ayuntamiento debería hacer más”* y algo más del 11,50% de las mujeres afirmaron que *“el Ayuntamiento está haciendo lo que debería”*. Por el contrario, el 12,50% de los hombres y sólo el 2,33% de las mujeres opinaron que *“el Ayuntamiento está haciendo más de lo que debería”*.

Gráfico 13: ¿Qué afirmación crees que define mejor el trabajo que está haciendo el Ayuntamiento de Santa Antoni de Portmany para el fomento de la igualdad? (questionario ciudadanía)



Al pedir que se indique alguna acción o programa que se esté llevando a cabo desde el Ayuntamiento cabe destacar la mención de actividades de prevención en las escuelas y la implantación de puntos lilas en las fiestas municipales.

En el cuestionario a las asociaciones nadie respondió a esta pregunta y dos de ellas han afirmado que no podrían identificar ningún plan o acción llevado a cabo por el Ayuntamiento para el fomento de la igualdad.

Por otro lado, de las **entrevistas en profundidad** realizadas, se desprende que hay una parte del personal que opina que el Ayuntamiento podría hacer más en cuanto al fomento de la igualdad, y que las iniciativas que finalmente se desarrollan es por el empeño del propio personal, que siente que por parte del equipo de gobierno hay resistencias a tratar estos temas.

Seguidamente, se realizó la pregunta de *¿dónde crees que el Ayuntamiento debería planificar políticas públicas o acciones de fomento de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres?* En este caso, hay que destacar que más de un 12% de los hombres de la ciudadanía y más de un 15% de los hombres del personal no creen que el Ayuntamiento deba realizar este tipo de acciones (ninguna asociación ha marcado esta afirmación en su cuestionario). En cambio, sólo algo más del 2% de las mujeres de la ciudadanía y algo más del 5% de las mujeres del personal ha marcado esta afirmación. Los ámbitos dónde se considera, en mayor medida, que el Ayuntamiento debería planificar políticas públicas o acciones de fomento de la ciudadanía son:

- ❖ Para el personal al servicio del Ayuntamiento:
 - Formación y educación.
 - Responsabilidades familiares y domésticas.
- ❖ Para la ciudadanía:
 - Mercado laboral y condiciones de trabajo.
 - Acceso a puestos con responsabilidades y de decisión.
 - Violencia de género.
 - Formación y educación
 - Responsabilidades familiares y domésticas.
- ❖ Para las asociaciones:
 - Deporte y cultura.
 - Formación y educación.
 - Violencia de género.

Posteriormente, se realizó una pregunta abierta al **personal al servicio** del Ayuntamiento para que indicasen acciones concretas para el fomento de la igualdad: Aunque no mucha gente contestó, se puede destacar el interés por que se elabore un Plan de Igualdad interno para el personal al servicio del Ayuntamiento y que se fomente la formación entre el personal público.

Por otro lado, a la **ciudadanía** y a las **asociaciones** se pidió que indicasen el grado de adecuación de una serie de acciones para conseguir una mayor igualdad en Sant Antoni. En este caso, las acciones que se han considerado en mayor medida muy adecuadas han sido las mismas tanto para la ciudadanía como para las asociaciones:

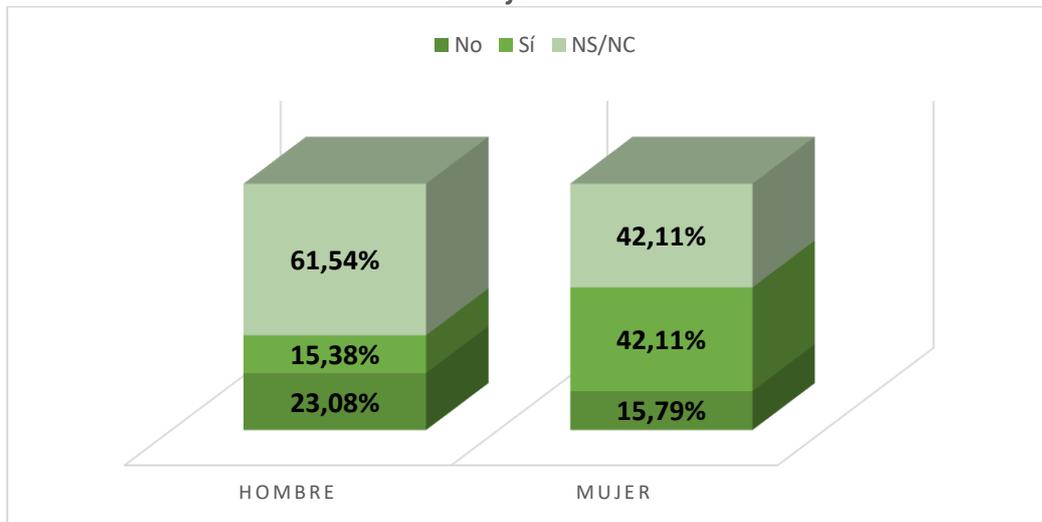
- ❖ Impulsar protocolos de prevención y actuación en caso de acoso sexual en el ocio nocturno.
- ❖ Campañas para fomentar la corresponsabilidad de los padres en el cuidado de hijos e hijas.
- ❖ Ofrecer actividades extraescolares para educar en valores y prevenir las violencias machistas.
- ❖ Campañas para sensibilizar sobre la igualdad de mujeres y hombres

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El artículo 5 de la ley balear de igualdad establece la obligatoriedad de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas públicas, esto es, que se tenga en cuenta las diferencias de mujeres y hombres en el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas. Por ello, en el **questionario de opinión al personal**, se ha preguntado más concretamente sobre otro tipo de acciones realizadas desde el Ayuntamiento que faciliten la transversalización de la perspectiva de género.

En primer lugar, hay que tener en cuenta que el artículo 25 de la mencionada ley se establece que las administraciones públicas de las Islas Baleares se adoptarán las medidas necesarias para asegurar a su personal una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como para incorporar la perspectiva de género, que garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la efectiva integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa. En este sentido, en primer lugar se ha preguntado si ha recibido formación para incorporar el principio de igualdad en su trabajo diario.

Gráfico 14: ¿Has realizado alguna formación para incorporar el principio de igualdad a tu trabajo diario?

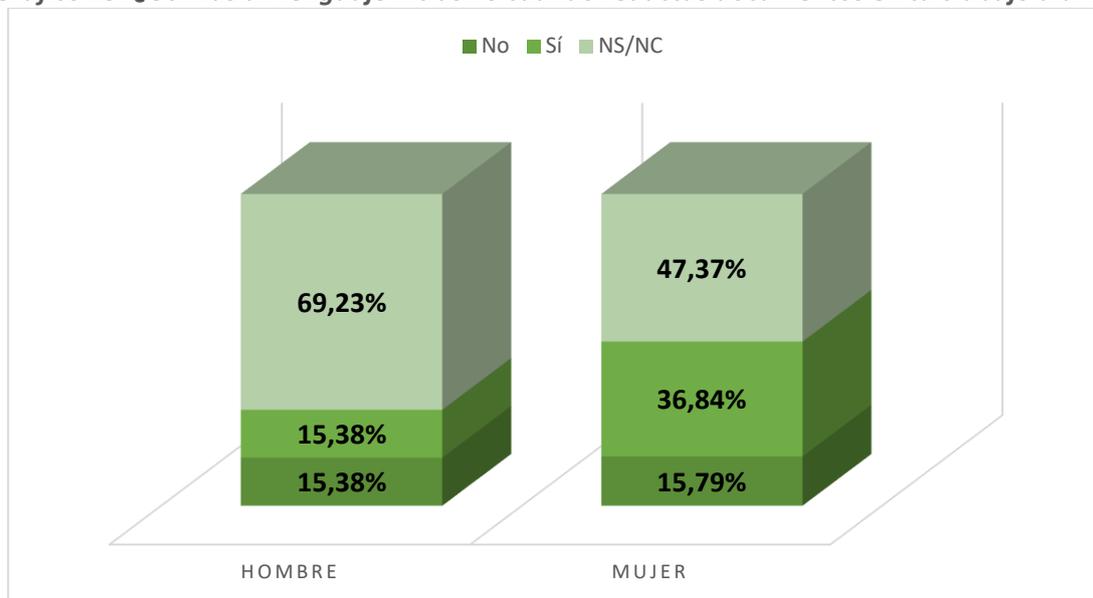


Como se puede ver en el gráfico anterior, no llega al 16% de las mujeres y algo más del 23% de los hombres afirma haber recibido formación para incorporar el principio de igualdad en su trabajo diario, el resto de personal afirma no haber recibido o no ha querido responder a esta pregunta marcando NS/NC. En este caso, de las **entrevistas en profundidad** realizadas se desprende que, efectivamente, con la anterior legislatura se ofreció al personal una formación en igualdad de género a todo el personal. Sin embargo, en esta misma entrevista en profundidad se afirmó que dicha formación no fue bien recibida por el personal, tildándola de feminista, como si esto fuese algo negativo. Otra de las críticas recibidas fue que el curso se centraba mucho en dar a conocer servicios que se ofrecen en Madrid pero a los cuales no se tiene acceso desde la isla de Ibiza. Además, parece ser que en la misma participaron muy pocas personas que trabajasen en el Ayuntamiento de forma fija y se obligó a participar a quienes trabajaban en aquel momento en el Ayuntamiento a través de un programa de inserción laboral con contrato temporal y en prácticas. Esta formación se dividió en tres bloques, uno específico para el personal de Servicios Sociales, otro para Policía Municipal y otro más para el resto de personal del Ayuntamiento.

En cuanto a la utilización de un lenguaje inclusivo al redactar documentos, como se puede ver en el siguiente gráfico, algo más de un 15%, tanto por parte de los hombres como por parte de las mujeres, han afirmado utilizarlo. El resto ha afirmado que no lo utiliza o no ha contestado a la pregunta marcando NS/NC. En el epígrafe dedicado a Comunicación y Lenguaje se analizará el grado en que se utiliza el lenguaje inclusivo en los documentos administrativos y en la página web del Ayuntamiento de Sant Antoni. A este respecto, el artículo 8 de la Ley de Igualdad

11/2016 de las Islas Baleares establece en su artículo 9 que las administraciones públicas de las Islas Baleares garantizarán un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones escritas, en la atención al personal y en los medios de comunicación.

Gráfico 15: ¿Utilizas un lenguaje inclusivo cuando redactas documentos en tu trabajo diario?



Respecto al registro de datos de participación ciudadana desagregados por sexo en los diferentes servicios del Ayuntamiento, nos volvemos a encontrar con que en torno al 15%, tanto de mujeres como de hombres afirman que sí se realiza esta acción. El resto del personal ha afirmado que no o no ha querido responder a la pregunta marcando la opción NS/NC. En este sentido, hay que recordar que el artículo 7 de la Ley de Igualdad 11/2016 de las Islas Baleares establece que las administraciones públicas de las islas, en la elaboración de estudios y estadísticas se deberá incluir la variable sexo en todos los datos estadísticos, encuestas y registros autonómicos.

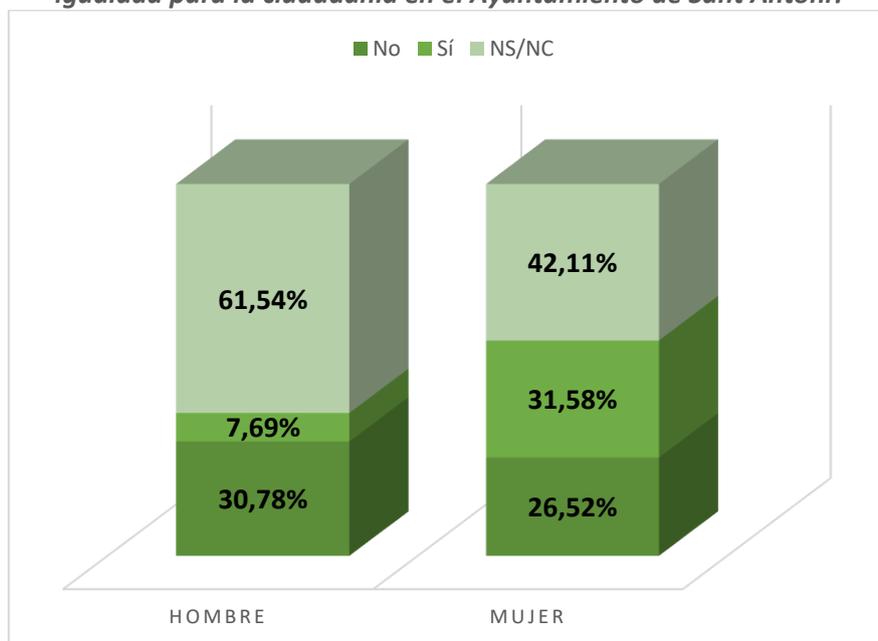
Como ya se ha mencionado, la Ley de Igualdad de las Islas Baleares establece en su artículo 5 que la perspectiva de género se incorporará en todas las políticas de los poderes públicos de las Islas Baleares. Se entiende, en este caso, perspectiva de género la toma de consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o una actividad para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, teniendo en cuenta la manera en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. Por ello, se establece que en el procedimiento de elaboración de todas las leyes y de las disposiciones de carácter general dictadas por las administraciones públicas de las Islas Baleares se incorporará un informe de evaluación del impacto de género para estimar el impacto potencial que tendrá en la situación

de mujeres y hombres. En este sentido, solo algo más del 32% de las mujeres y algo más del 15% de los hombres del personal al servicio del Ayuntamiento de Sant Antoni que han respondido al cuestionario han afirmado que sí se realizan dichos informes antes de mandar a Pleno la aprobación de alguna norma, reglamento o plan de acción.

Por otro lado, el artículo 24 de la mencionada ley establece que los órganos de contratación de las administraciones públicas de las Islas Baleares establecerán en los pliegos de cláusulas administrativas que, a igualdad en los términos presentados por las empresas a la vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, se dará preferencia a las empresas que dispongan del visado previsto en el artículo 40.5 de la ley balear de igualdad o del distintivo empresarial expedido por el órgano competente estatal o autonómico.

Por último, se ha preguntado si se conocía, antes de empezar el cuestionario, que se estaba elaborando un Plan de Igualdad para la ciudadanía. En el gráfico siguiente observamos que en torno al 30% de los hombres y algo más del 26% de las mujeres sí sabía que se estaba realizando dicho Plan. Hay que decir que este es un porcentaje muy bajo y que, por tanto, se hace necesario informar en mayor grado al personal de estas actuaciones.

Gráfico 16: Antes de recibir este cuestionario, ¿sabías que se estaba realizando un plan de igualdad para la ciudadanía en el Ayuntamiento de Sant Antoni?





En resumen, se puede afirmar que, en cuanto a la **sensibilización a la ciudadanía**:

- Los ámbitos donde más se desarrollan este tipo de acciones son: educación y empleo. Se considera que estas acciones podrían ampliarse a otros ámbitos.
- Un porcentaje importante de personas que han contestado el cuestionario de opinión consideran que el Ayuntamiento podría hacer más de lo que realiza actualmente para el fomento de la igualdad.
- Asimismo, de las entrevistas en profundidad se desprende que una parte del personal también opina que se podría hacer más ya que lo que actualmente se hace suele ser por iniciativa personal.
- De las acciones que se proponen en el cuestionario a la ciudadanía para fomentar una mayor igualdad, las más votadas han sido:
 - Impulsar protocolos de prevención y actuación en caso de acoso sexual en el ocio nocturno.
 - Campañas para fomentar la corresponsabilidad de los padres en el cuidado de hijos e hijas.
 - Ofrecer actividades extraescolares para educar en valores y prevenir las violencias machistas.
 - Campañas para sensibilizar sobre la igualdad de mujeres y hombres

En cuanto a la **transversalización de la perspectiva de género**:

- Falta formación en políticas públicas con perspectiva de género al personal y en elaboración de informes de impacto de género. Se hizo una formación a la que asistieron pocas personas fijas y que recibió críticas.
- Sería recomendable también realizar una formación en lenguaje inclusivo.
- Se valora la posibilidad de realizar primero una sensibilización para que los empleados y empleadas públicas entiendan porqué la necesidad de una formación más completa.

b. EMPLEO

Respecto al empleo, hay que recordar que el artículo 36 de la ley de igualdad de las Islas Baleares establece que las administraciones públicas, en el marco de sus competencias, impulsarán la transversalización de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las políticas de empleo. Asimismo, se buscará la participación equilibrada de mujeres y hombres en el desarrollo de programas de políticas activas de empleo, realizándose de manera proporcional al porcentaje de personas paradas de cada uno de los sexos. Del mismo modo, se considerará a las mujeres víctimas de violencia machista demandantes de empleo se considerarán un colectivo prioritario para acceder a los planes públicos de empleo y en los cursos de formación para el empleo. Por otro lado, el artículo 39 de esta ley busca que las administraciones públicas incluyan en el marco de sus políticas de fomento empresarial ayudas específicas para mujeres con el objetivo de crear empresas o cooperativas o ayudas al autoempleo.

Cuestionario de opinión

En este apartado resulta de especial interés las respuestas dadas en el cuestionario de opinión a la ciudadanía respecto a al empleo.

En este sentido, respecto a la situación laboral de las personas que han respondido al cuestionario cabe destacar que todos los hombres trabajan por cuenta ajena, mientras que entre las mujeres encontramos algo más de variedad. En este sentido, algo más del 80% trabaja por cuenta ajena, algo más del 9% trabaja por cuenta propia, casi el 5% está desempleada o en paro, algo más del 2% está trabajando sin contrato, otro 2% está de baja por incapacidad temporal o permanente y otro 2% está estudiando. Esto indica claramente que entre las mujeres nos encontramos con una mayor diversidad de situaciones laborales. Además, dado la baja participación en el cuestionario resulta significativo que al menos una mujer haya indicado una situación laboral sin contrato. Esto podría indicar que las mujeres tienen mayor posibilidad de encontrarse en situaciones de empleo irregulares que los hombres, seguramente debido a que éstas se emplean en ámbitos como el de los trabajos domésticos que cuentan con altos índices de precariedad laboral e irregularidad.

Por otro lado, respecto al tiempo diario que se dedica al trabajo remunerado, el 100% de los hombres y poco más del 86% de las mujeres le dedica más de 5 horas diarias. Por otro lado, un 7% de las mujeres no le dedica nada, ya que están desempleadas, en paro o en situación de baja por incapacidad temporal o permanente, como hemos visto en el párrafo anterior. Por último,

un 2% de las mujeres le dedica de 3 a 5 horas, otro 2% de 1 a 3 horas y otro 2% no ha querido responder y ha marcado NS/NC.

Entrevista en profundidad

Se ha realizado una entrevista en profundidad a una de las Agentes de Desarrollo Local (ADL) del Ayuntamiento de Sant Antoni. Se valora muy positivamente que el Ayuntamiento, en colaboración con el *Servei d'Ocupació de les Illes Balears* (SOIB), desarrolle un programa para la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género (ya explicado en otro apartado). Además, este colectivo también tiene prioridad en el resto de los programas que se desarrollan desde este servicio.

Por otro lado, desde el servicio de empleo del Ayuntamiento, en colaboración con el SOIB, desarrolla programas de formación y capacitación y programas de empleo. Los programas de formación y capacitación tienen por objetivo que las personas que participan puedan obtener un certificado de profesionalidad. Se valora muy positivamente que en estos cursos hay módulos específicos sobre igualdad de género en el ámbito laboral. Los programas de empleo consisten en la contratación por un tiempo determinado de tiempo de personas en situación de desempleo, lo que permite que adquieran experiencia, facilitando así su inserción laboral.

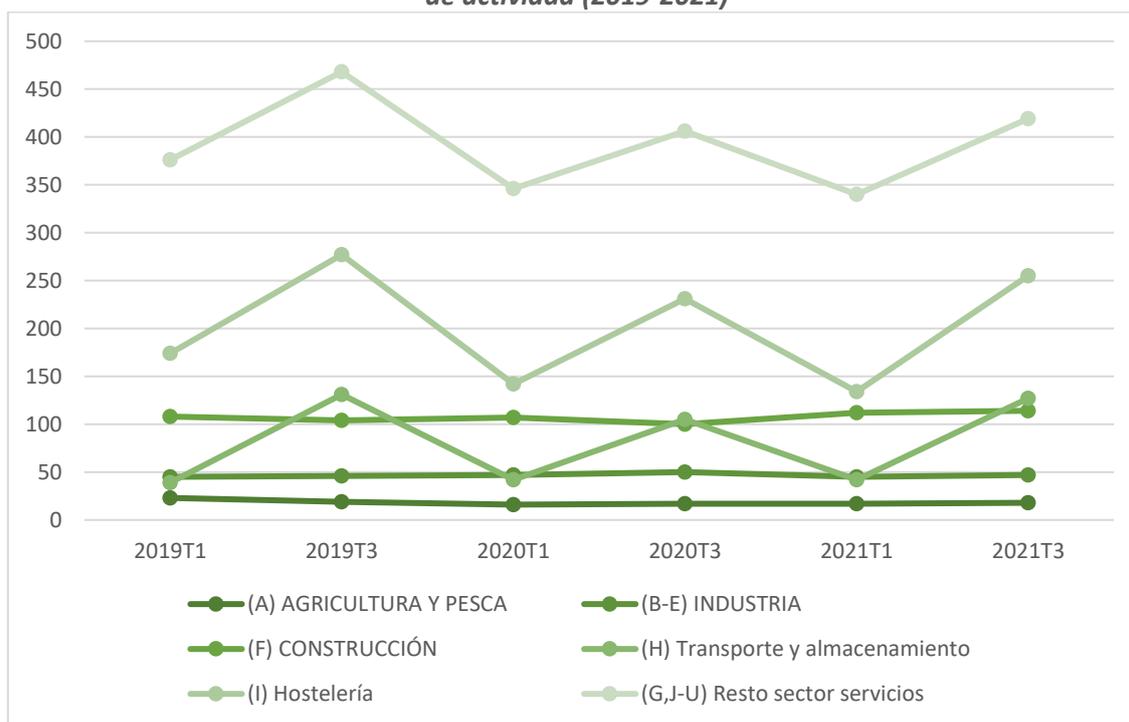
En cuanto a la participación de mujeres y hombres en este servicio de empleo, hay que señalar que la ADL ha detectado una mayor presencia de mujeres que de hombres en todos los programas, tanto en los de formación como en los de empleo. De hecho, respecto a los programas de formación de este año, de los dos cursos que se han realizado a los cuales pueden asistir 10 personas, en uno participan 9 mujeres y en otro 7. Según la ADL esto se puede deber a dos factores principalmente, por un lado, a que es mayor el paro entre la población femenina que entre la masculina y, por otro, que las formaciones que se ofrecen son para empleos tradicionalmente feminizados como administración y limpieza. En este sentido, la entrevistada comenta que, debido a los procesos administrativos resulta muy complicado ofrecer otros tipos de cursos como podrían ser cursos de jardinería o mantenimiento. Sin embargo, se intenta luchar contra los estereotipos de género en el empleo. Para ello, se fomenta la contratación de mujeres con experiencia previa en puestos tradicionalmente masculinizados como son los puestos de mantenimiento.

Por último, señalar que todos los programas que se desarrollan desde el servicio de ocupación se difunden entre entidades como la Fundación Deixalles, Cáritas o Cruz Roja.

Datos IBESTAT

Por otro lado, en este apartado, resulta muy interesante conocer la situación laboral de las mujeres y los hombres de Sant Antoni a través de los datos del IBESTAT. En este sentido, nos ha parecido oportuno comenzar por conocer la evolución del número de empresas dadas de alta en la Seguridad Social según el sector de actividad al que pertenecen. Como puede observarse en el siguiente gráfico, la gran mayoría de empresas corresponder al sector servicios, tanto a la hostelería como al resto de servicios. También cabe señalar las diferencias que se dan entre el primer trimestre y el segundo cada año, así como el hecho que en los últimos dos años, debido a la situación de pandemia que vivimos, se ha reducido el número de empresas dadas de alta en la Seguridad Social en el tercer trimestre.

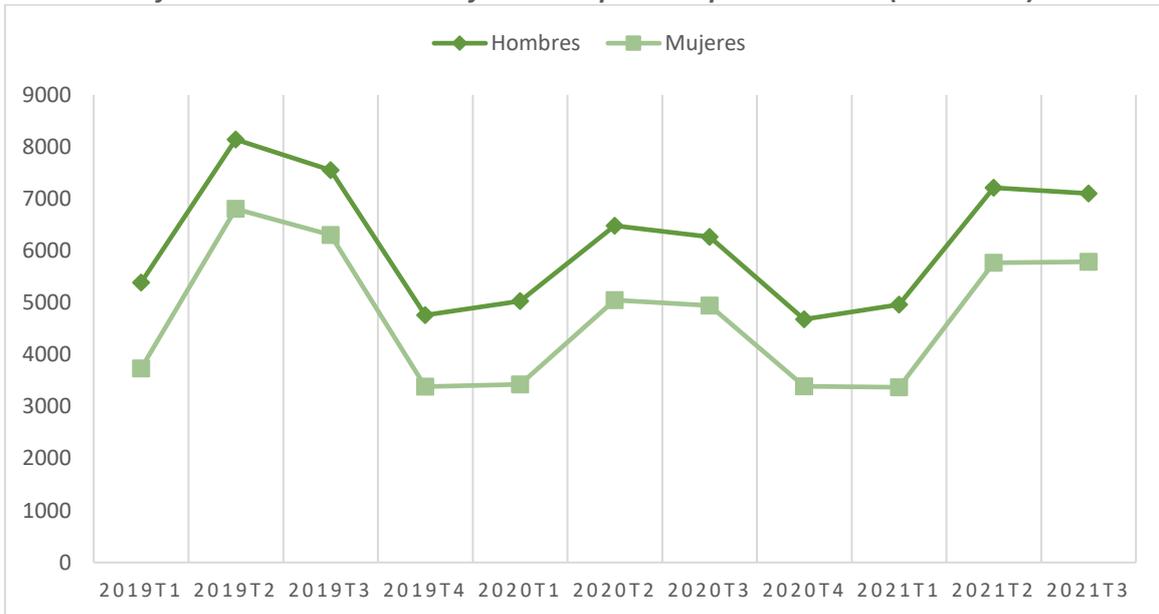
Gráfico 17: Evolución del n.º de empresas dadas de alta en la Seguridad Social según sector de actividad (2019-2021)



Si nos fijamos en la evolución de las afiliaciones por sexo en los últimos tres años, volvemos a ver esta tendencia al aumento del empleo en el segundo y tercer trimestre de cada año. En cuanto al grado de diferencia entre el número de afiliaciones de los hombres y el de las mujeres, podemos ver que los hombres siempre son mayoría. Además, esta diferencia se incrementa en los meses del primer y el cuarto trimestre, que como ya hemos visto son los meses con menos empleo. Por tanto, se hace necesario generar acciones que permitan a las mujeres aumentar sus oportunidades laborales en general, pero especialmente en los meses de otoño e invierno.

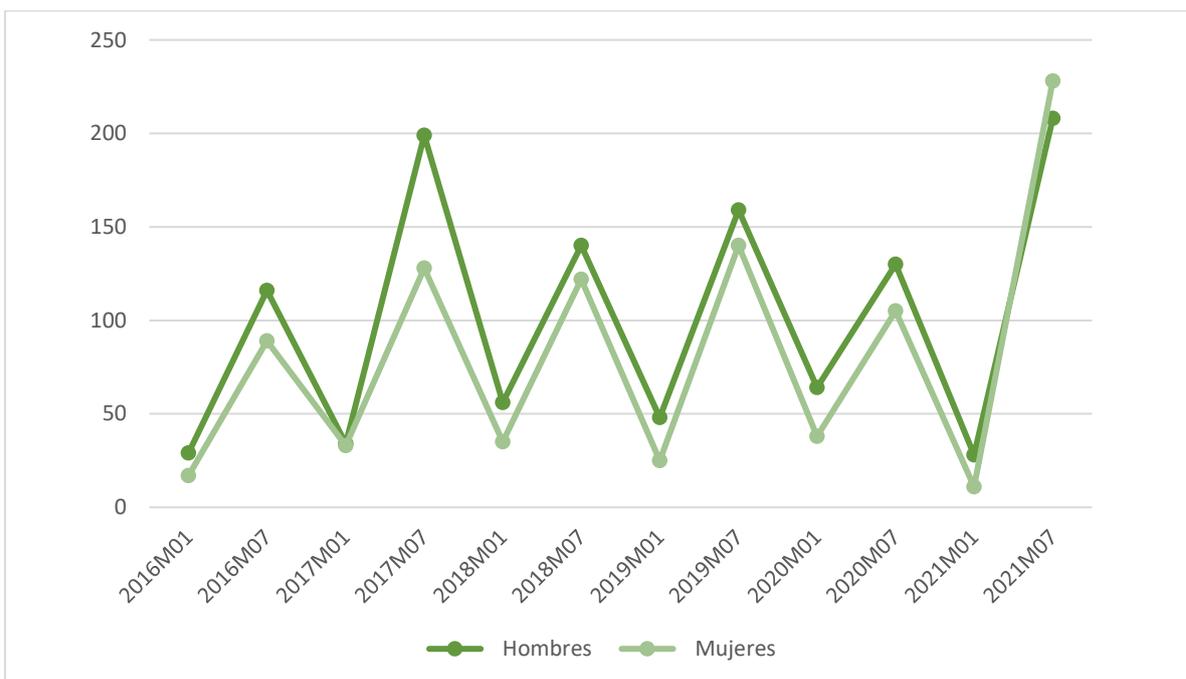


Gráfico 18: Evolución de las afiliaciones por sexo por trimestres (2019-2021)



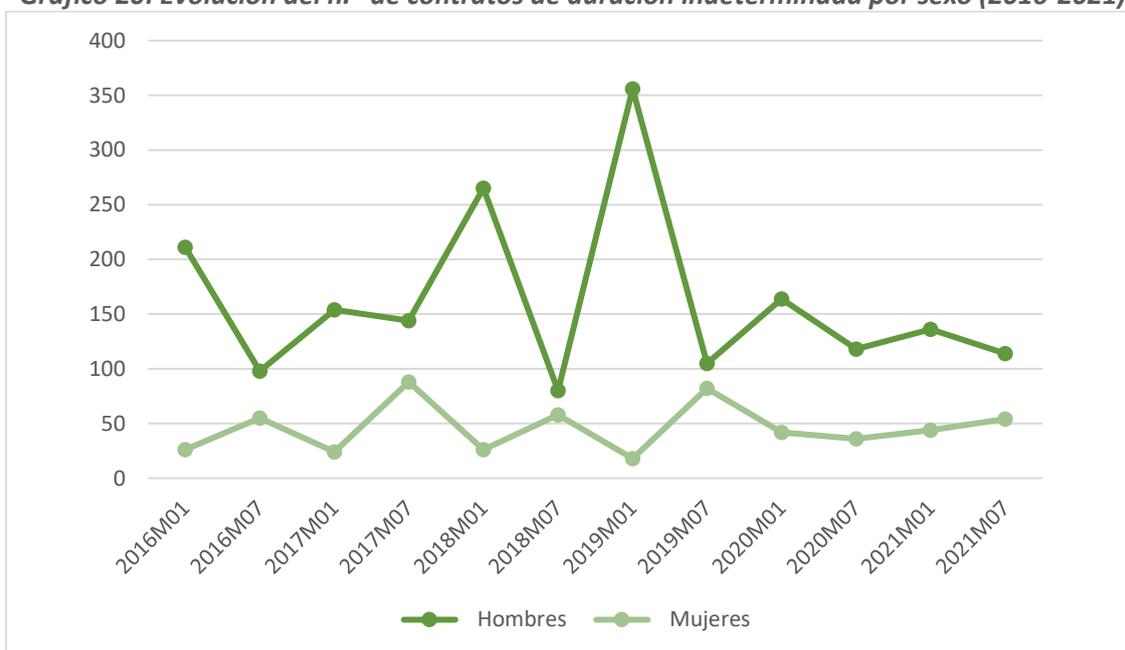
En el siguiente gráfico podemos ver la evolución del número de contratos indefinidos por sexo en los últimos cinco años. Resulta especialmente alentador ver como en el mes de julio de este año 2021 han aumentado este tipo de contratos tanto para las mujeres como para los hombres, pero especialmente para las mujeres. Como se puede observar, el número de contratos indefinidos de las mujeres nunca había sido tan elevado, y llega a superar incluso el número de contratos indefinidos de los hombres.

Gráfico 19: Evolución n.º de los contratos indefinidos por sexo 2016-2021)



En cuanto a los contratos de duración indeterminada, también cabe valorar positivamente, que en el último año se reducen las diferencias entre los hombres y las mujeres. Como se puede observar en el siguiente gráfico, la tendencia es que en los meses de invierno, haya más contratos de este tipo para los hombres que para las mujeres. Especialmente significativas son las diferencias en los meses de enero de 2018 y 2019. Sin embargo, en los meses de enero de 2020 y 2021 esta diferencia se reduce mucho. Esto se debe, principalmente, a que se reducen llamativamente los contratos masculinos en estos meses, aunque también se aprecia un pequeño incremento en los contratos femeninos, lo que permite que se reduzca aún más esta brecha.

Gráfico 20: Evolución del n.º de contratos de duración indeterminada por sexo (2016-2021)



Respecto a los contratos de más de seis meses, el gráfico nos muestra como desde 2018 hasta 2020 se ha producido una gran fluctuación en el caso de los varones. Esto ha provocado grandes picos en los meses de enero, cosa que no ocurre en el caso de las mujeres. De hecho, para las mujeres, se puede afirmar que ha habido una tendencia ascendente desde 2017, con algún valle en 2019, pero sobre todo a partir de 2020, a raíz de la pandemia. En este sentido, el gráfico nos muestra como en julio de 2020 los contratos de más de 6 meses se reducen drásticamente para ambos sexos. En enero de 2021 los contratos masculinos comienzan una leve recuperación mientras que los de las mujeres continúan reduciéndose, y en julio aumentan estos contratos para ambos sexos, aunque más para los hombres que para las mujeres.

Gráfico 21: Evolución del n.º de contratos de más de 6 meses por sexo (2016-2021)



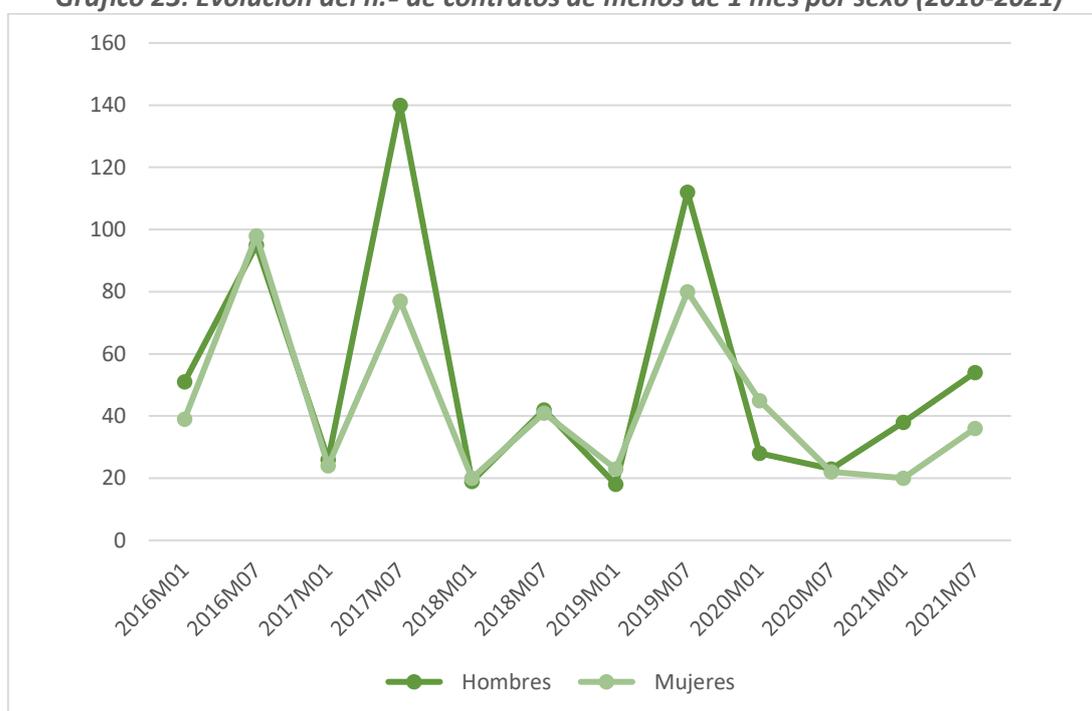
Los contratos de 1 mes a menos de 6 meses son los más equilibrados. El gráfico en zigzag nos muestra que en los meses de verano aumentan considerablemente este tipo de contratos para ambos sexos mientras que se reducen notablemente en los meses de invierno. Se parecía, asimismo, que en julio de 2020 hubo una drástica reducción de estos contratos, debido a la situación de pandemia. Esta reducción fue un poco superior en el caso de las mujeres. Sin embargo, en julio de 2021 estos contratos vuelven a cifras anteriores a la pandemia.

Gráfico 22: Evolución del n.º de contratos de 1 a menos de 6 meses por sexo (2016-2021)



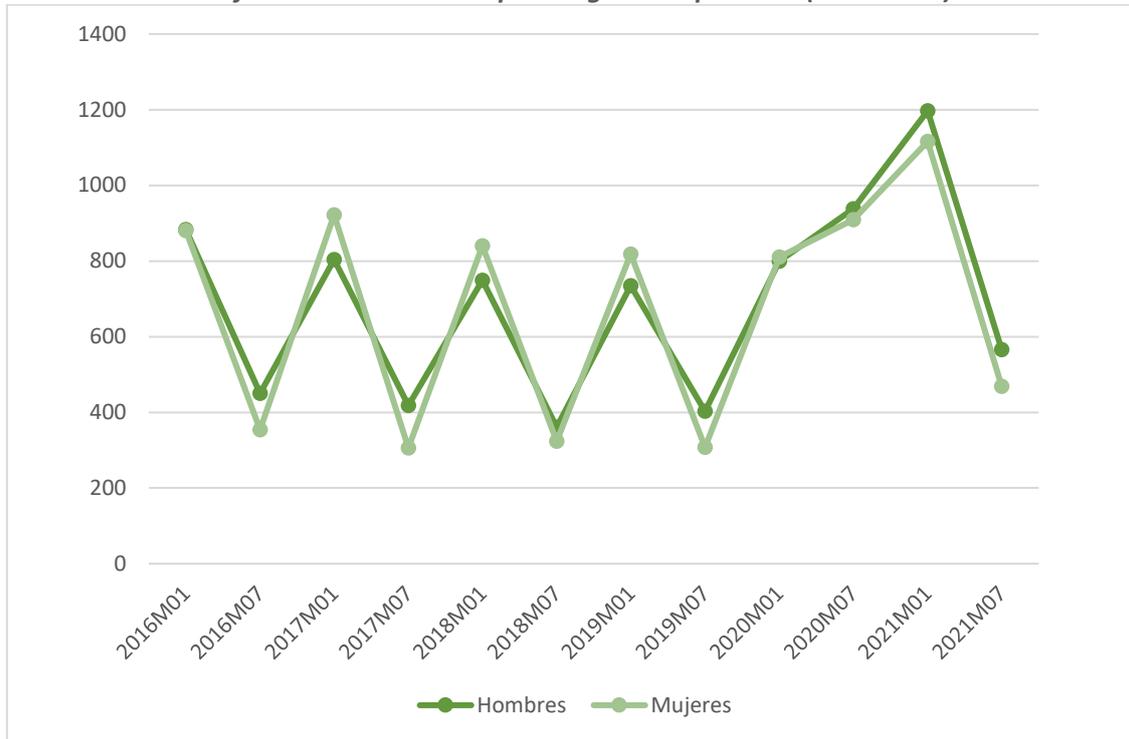
En cuanto a los contratos de menos de un mes, volvemos a ver un pico en los meses de verano, siendo, generalmente, mayores los contratos masculinos que los femeninos. Cabe resaltar que los años en que dicho pico se reduce en estos mes, se iguala el número de contratos masculinos y femeninos. De hecho, sorprende la gran reducción de este tipo de contratos que tuvo lugar en julio de 2018. Por otro lado, en el mes de enero de 2020, es superior el número de contratos femeninos que masculinos, hecho que no había pasado nunca. Por último, señalar que a partir de julio de 2020, cuando los contratos de ambos sexos se igualan, se da un aumento de este tipo de contratos, siendo mayor el número de contratos masculinos que femeninos.

Gráfico 23: Evolución del n.º de contratos de menos de 1 mes por sexo (2016-2021)



Respecto a la evolución del paro, como se puede ver en el siguiente gráfico, aumento el paro registrado en los meses de invierno. Hay que señalar, además, que el paro femenino registrado en los meses de enero es superior al masculino, hasta 2020 cuando el paro registrado masculino supera el femenino. Por otro lado, el paro registrado en los meses de julio es siempre superior en el caso de los hombres, y aunque se iguala levemente en julio de 2020, en julio de 2021 vuelve a distanciarse.

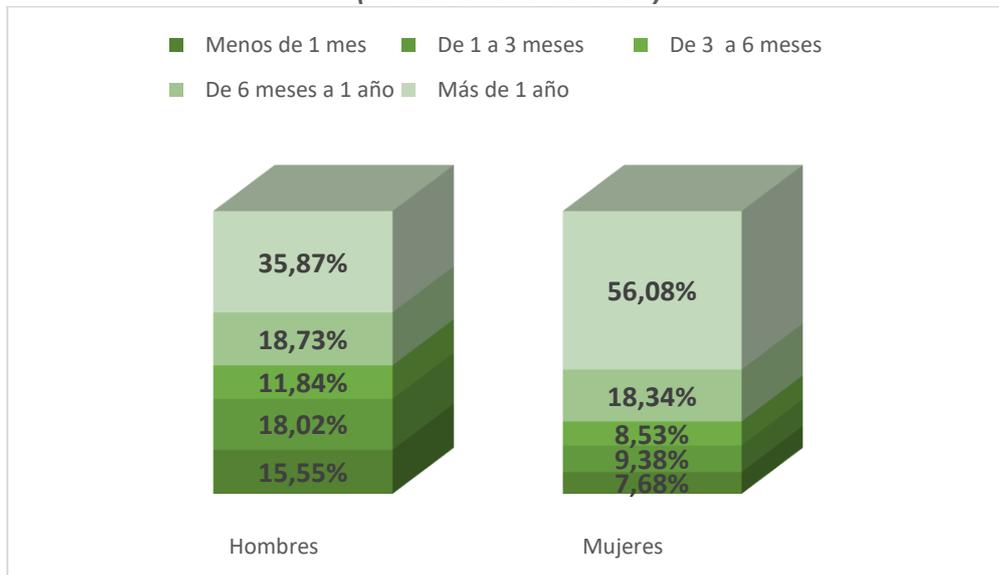
Gráfico 24: Evolución del paro registrado por sexo (2016-2021)



Resulta también interesante conocer el número de personas en paro según la antigüedad de la inscripción. En este caso, hemos recogido únicamente los datos correspondientes a julio de 2021. En este caso, el siguiente gráfico nos muestra el índice de concentración del paro según antigüedad y sexo. Como se puede apreciar, es mucho mayor el porcentaje de mujeres que de hombres con un paro superior a un año. Concretamente nos encontramos con que más del 56% de las mujeres se encuentran en esta situación, mientras que los hombres en situación de paro superior a un año no llegan al 36%. Hay, por tanto, una diferencia de 20 puntos entre ambos sexos. En cambio, el porcentaje de mujeres y hombres en paro de 6 meses a 1 años es muy similar y ronda el 18% de cada sexo. Por otro lado, en el resto de los tramos es siempre superior la presencia masculina. En este sentido. Los hombres en situación de paro de 3 a 6 meses son casi el 12% de todos los hombres en paro, mientras que las mujeres son algo más del 8,5% de todas las mujeres en paro. En situación de paro de 1 a 3 meses se encuentran el 18% de todos los hombres y algo más del 9% de todas las mujeres. Por último, en situación de paro de menos de 1 mes se encuentran en torno al 15,5% de los hombres y en torno al 7,5% de las mujeres. Por tanto, se puede decir que si eres mujer tienes más posibilidades de encontrarte en una situación de paro prolongado que si eres hombre.



Gráfico 25: Personas en paro según antigüedad de la inscripción por sexo a julio 2021 (índice de concentración)



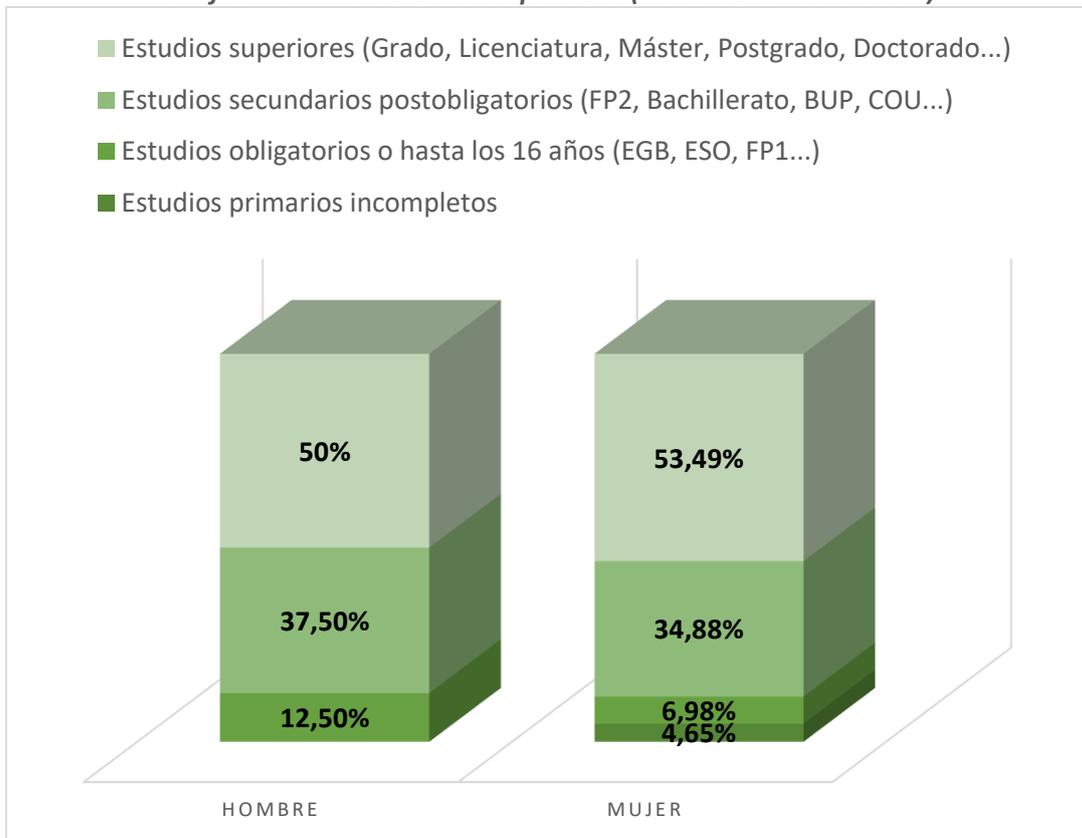
En resumen, se puede afirmar que en Sant Antoni domina una economía basada en el sector turístico y, por tanto, muy estacional. Esto provoca que aumenten los contratos en los meses de verano y disminuyan en los meses de otoño e invierno. En cuanto a las diferencias por sexo hemos detectado que:

- Es mayor el número de afiliaciones de los hombres que el de las mujeres (en todos los momentos del año).
- Sólo hay equilibrio por sexo en los contratos de 1 a 6 meses de duración.
- Más del 56% de las mujeres están en situación de paro desde hace más de un año, mientras que los hombres en esta situación no llegan al 36%.
- Debido a la pandemia se ha dado una reducción de contratos de duración indeterminada, de más de 6 meses y de menos de 1 mes. Sin embargo, parece que a partir de 2021 estos contratos comienzan a remontar levemente.
- Los contratos indefinidos no han sufrido muchas variaciones en cuanto al número de los mismos con la pandemia. Aunque hay que señalar que en julio de 2021 aumentan considerablemente este tipo de contratos para las mujeres, llegando a superar los de los hombres.
- Los contratos de 1 a 6 meses, a pesar de verse reducidos en 2020, en 2021 vuelven a cifras prepandémicas.
- Se valoran positivamente el programa de reinserción laboral para mujeres víctimas de violencia de género.

c. EDUCACIÓN

En cuanto a la educación, en primer lugar cabe comentar que en el **cuestionario de opinión a la ciudadanía**, se preguntó sobre el nivel de estudios. Como se puede ver en el siguiente gráfico, hay bastante equilibrio en el porcentaje de mujeres y hombres con estudios superiores (grado, licenciatura, máster, postgrado, doctorado...) y estudios secundarios post obligatorios (FP2, bachillerato, PUB, COU...), pero sólo hay mujeres con estudios primarios incompletos y hay la mitad de las mujeres que de hombres con estudios obligatorios o hasta los 16 años:

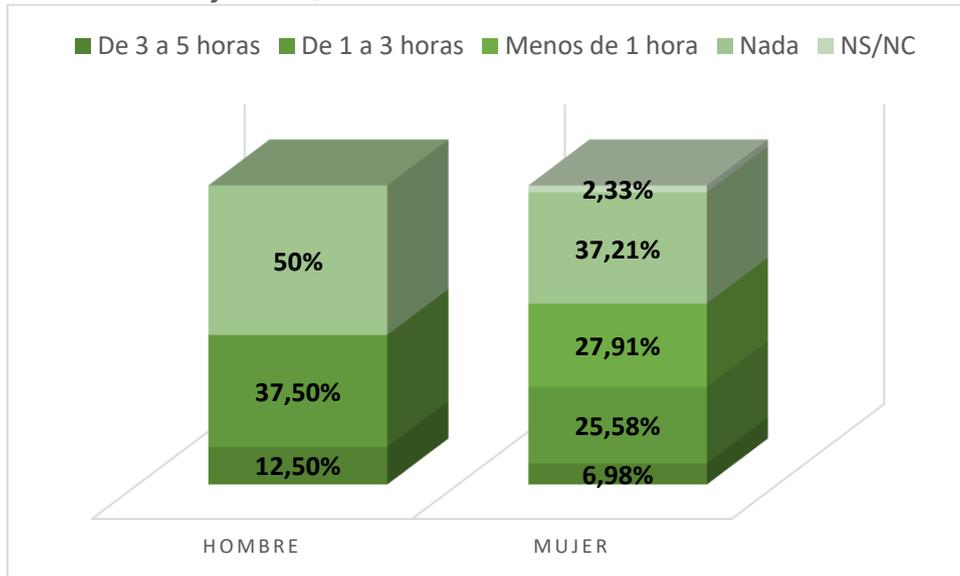
Gráfico 26: Nivel de estudios por sexo (índice de concentración)



Por otro lado, cuando se ha preguntado por el tiempo que se dedica a formación el 50% de los hombres y algo más del 37% de las mujeres afirma que actualmente no se le dedica nada de tiempo. Sin embargo, hasta el 37,5% de los hombres y algo más del 25,5% de las mujeres afirma que entre un hora y tres horas diarias. Por otro lado, el 12,5% de los hombres y el 6,98% de las mujeres afirma dedicarle a la formación entre 3 y 5 horas diarias y casi el 28% de las mujeres menos de una hora.



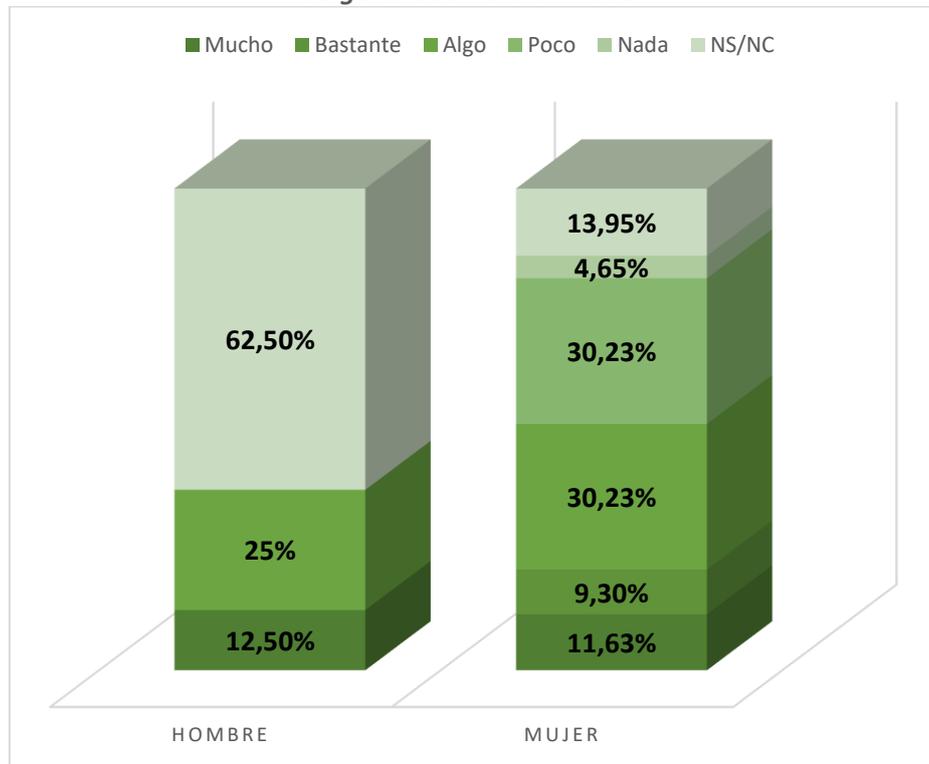
Gráfico 27: ¿Cuántas horas al día dedicas al estudio?



Por otro lado, en dicho cuestionario también se preguntó sobre la igualdad de género en los centros educativos. Así, a la pregunta “¿Crees que en los centros educativos del municipio se trabaja sobre la igualdad de género con el alumnado?” se puede ver que hay importantes diferencias entre las respuestas de los hombres y las de las mujeres. En el caso de los hombres, más del 60% omitió esta pregunta, mientras que no llega al 14% de las mujeres que la omitieron. En cambio, el porcentaje de mujeres y hombres que opinan que en los centros educativos del municipio se trabaja mucho sobre la igualdad de género con el alumnado es muy similar, rondando el 12%. Por otro lado, más del 9% de las mujeres cree que bastante. Cerca del 30% de las mujeres y el 25% de los hombres cree que algo. Por último, cerca del 35% de las mujeres cree que poco o nada.

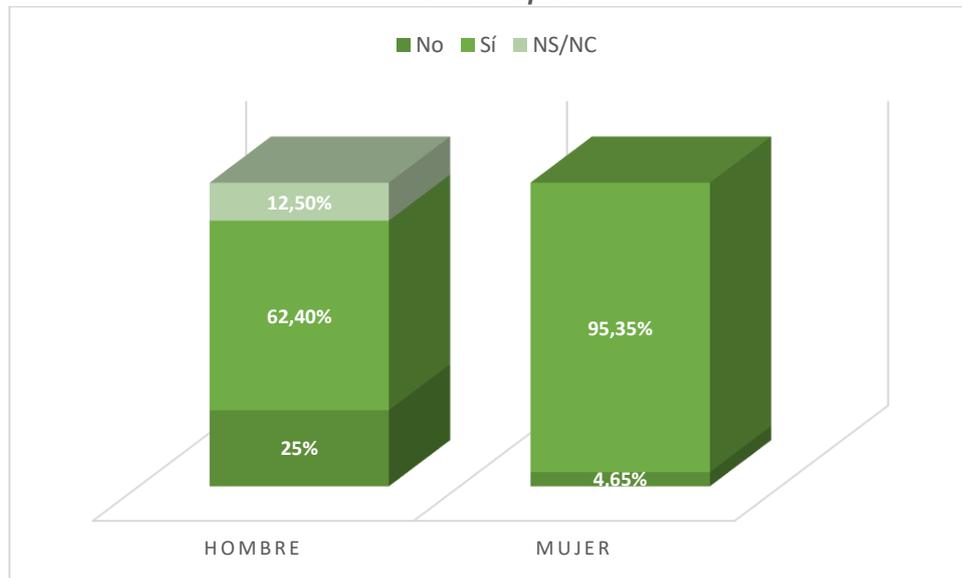


Gráfico 28: ¿Crees que en los centros educativos del municipio se trabaja sobre la igualdad de género con el alumnado?



A la pregunta, “¿Consideras necesario que se trabaje sobre la igualdad en los centros educativos del municipio?” es abrumante la respuesta afirmativa de las mujeres (más del 95%) y nada desdeñable la de los hombres (más del 62%). Por el contrario, hasta el 25% de los hombres y no llega al 5% de las mujeres creen que no es necesario trabajar sobre igualdad en los centros educativos del municipio. Por último, hay que señalar que el 12,5% de los hombres no quiso responder a esta pregunta.

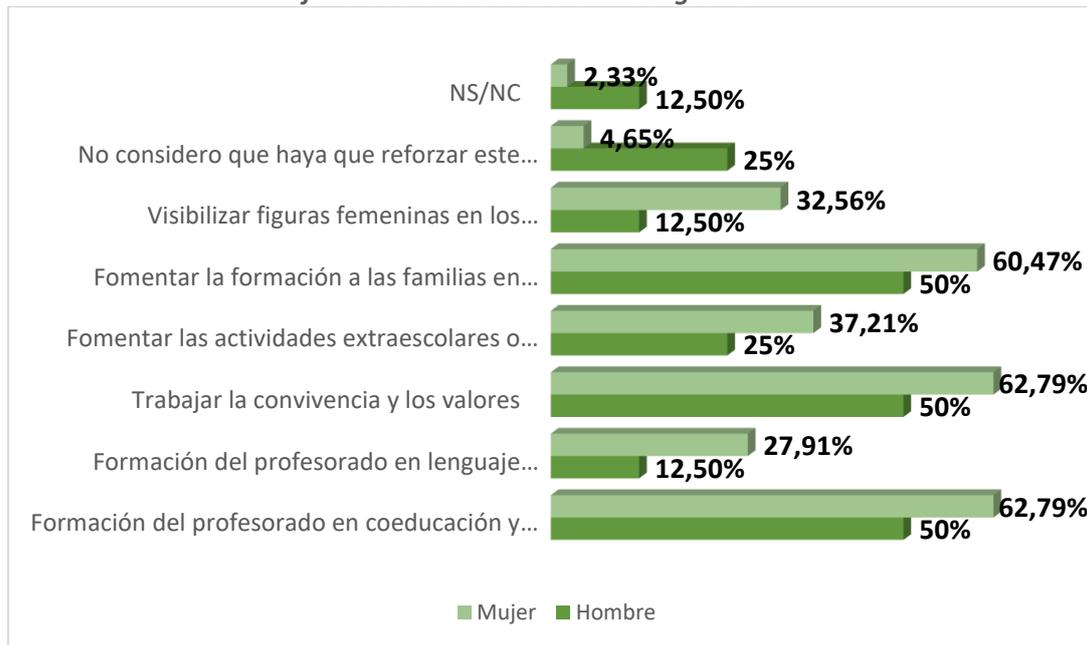
Gráfico 29: ¿Consideras necesario que se trabaje sobre la igualdad en los centros educativos del municipio?



Tras esta última pregunta, se dejó espacio en una pregunta abierta para argumentar la respuesta afirmativa o negativa. Entre las respuestas a esta pregunta abierta cabe destacar la siguiente respuesta: *“Es fundamental para que las mujeres podamos alcanzar la igualdad efectiva y no haya discriminación por razón de género.”* En esta misma línea, hay otra respuesta que enfatiza la necesidad de formación en igualdad y diversidad desde la infancia hasta la universidad. Por otro lado, también hubo quien resalto que no resulta necesario ya que ya hay información suficiente y se trabaja sobre ello

Seguidamente, se pidió señalar, al menos, un aspecto que se considere necesario reforzar para favorecer una educación más igualitaria. Como se puede ver en el siguiente gráfico, volvemos a encontrarnos con el mismo porcentaje de mujeres y hombres que no considera necesario que haya que reforzar este ámbito en las escuelas. Por otro lado, hay que tener en cuenta al analizar el gráfico que se podía responder a más de una opción, por ello no se deben sumar los porcentajes de las respuestas. Sin embargo, cabe destacar las tres opciones más votadas tanto por las mujeres (superando siempre el 60%) como por los hombres (el 50%). Así pues, fomentar la formación a las familias en igualdad de género y prevención de violencias sexistas, trabajar la convivencia y los valores y la formación del profesorado en coeducación y prevención de violencias sexistas han sido consideradas las acciones más adecuadas para favorecer una educación más igualitaria.

Gráfico 30: Señala, al menos, un aspecto que consideras que sería necesario reforzar para favorecer una educación más igualitaria.



Por otro lado, de la **entrevista en profundidad**, y como ya se ha mencionado en otro apartado, desde Servicios Sociales se desarrolla desde este curso un programa de educación sexoafectiva en centros educativos del municipio. Por otro lado, también hay que recordar que desde el Área de Salud y en coordinación con el CEPCA se desarrollan dos programas de prevención de la violencia de género en los centros educativos de secundaria desde hace varios años.

Por último, cabe recordar que el artículo 29 de la ley balear de igualdad establece de que los Consejos Escolares municipales deben designar a una persona, con formación en igualdad de género que impulse medidas educativas para el fomento de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, así como para la prevención de la violencia machista. Para ello, la administración facilitará al inicio del curso escolar formación a tal efecto.

En resumen, a pesar de que se desarrollan diversos programas de sensibilización y educación sexoafectiva en el municipio en centros de educación secundaria, se recomienda:

- Ampliar los programas de sensibilización a todo el ciclo escolar.
- Ofrecer charlas y talleres de sensibilización a las familias.
- Ofrecer formación al profesorado en coeducación y prevención de violencias sexistas.
- Formar al Consejo Escolar Municipal en igualdad de género.

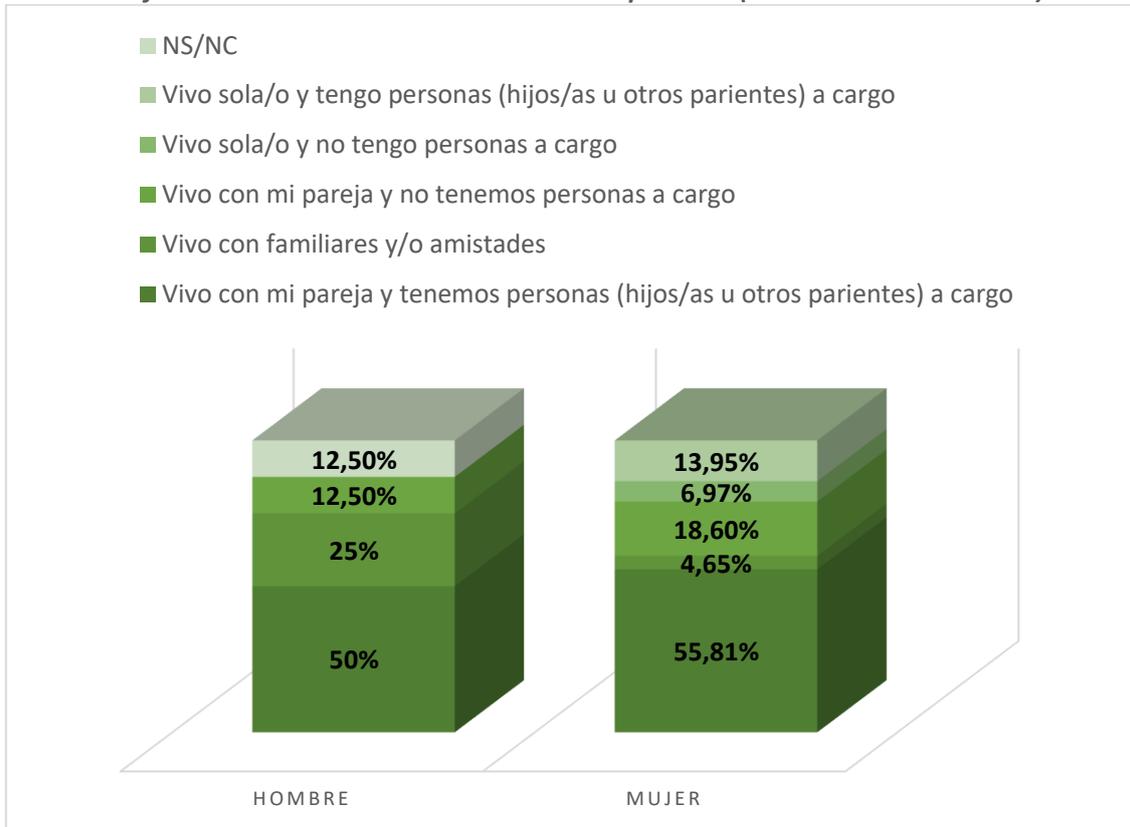
d. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

El artículo 51 de la Ley 11/2016 de las Islas Baleares establece que las Administraciones Públicas tomarán medidas con el fin de fomentar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia. En este sentido, hay que recordar que tradicionalmente sobre las mujeres han recaído, en mayor medida, las responsabilidades de las tareas domésticas y de cuidado. Sin embargo, en las últimas décadas, las mujeres han avanzado en su incorporación al mercado laboral, lo que hace más necesario que nunca que los hombres asuman la parte que les corresponde en dichas tareas a fin de que unas y otros tengan las mismas oportunidades de desarrollarse tanto personal como laboralmente. Desde las Administraciones Públicas se tiene la obligación de trabajar por el fomento de la corresponsabilidad y, para ello, el artículo 52 de la ley anteriormente citada se establece que para facilitar la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal, con un reparto equilibrado del tiempo entre mujeres y hombres, el Gobierno de las Islas Baleares, en colaboración con los consejos insulares y las entidades locales, promoverá la elaboración de planes de uso del tiempo y la organización de espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios y minimicen los desplazamientos y los tiempos de acceso. En este sentido, es conveniente que desde administraciones locales como Sant Antoni, se promueva y sensibilice a la población en la necesidad de que los hombres asuman su parte en los trabajos domésticos y de cuidado de manera que exista un mayor equilibrio y una corresponsabilidad real en dichos trabajos.

Para este diagnóstico, en los cuestionarios de opinión a la ciudadanía se ha querido preguntar sobre el grado de participación en las tareas domésticas y de cuidado. Para comenzar se preguntó sobre la situación de convivencia. Las respuestas que se dieron fueron las siguientes:



Gráfico 31: Situación actual de convivencia por sexo (índice de concentración)

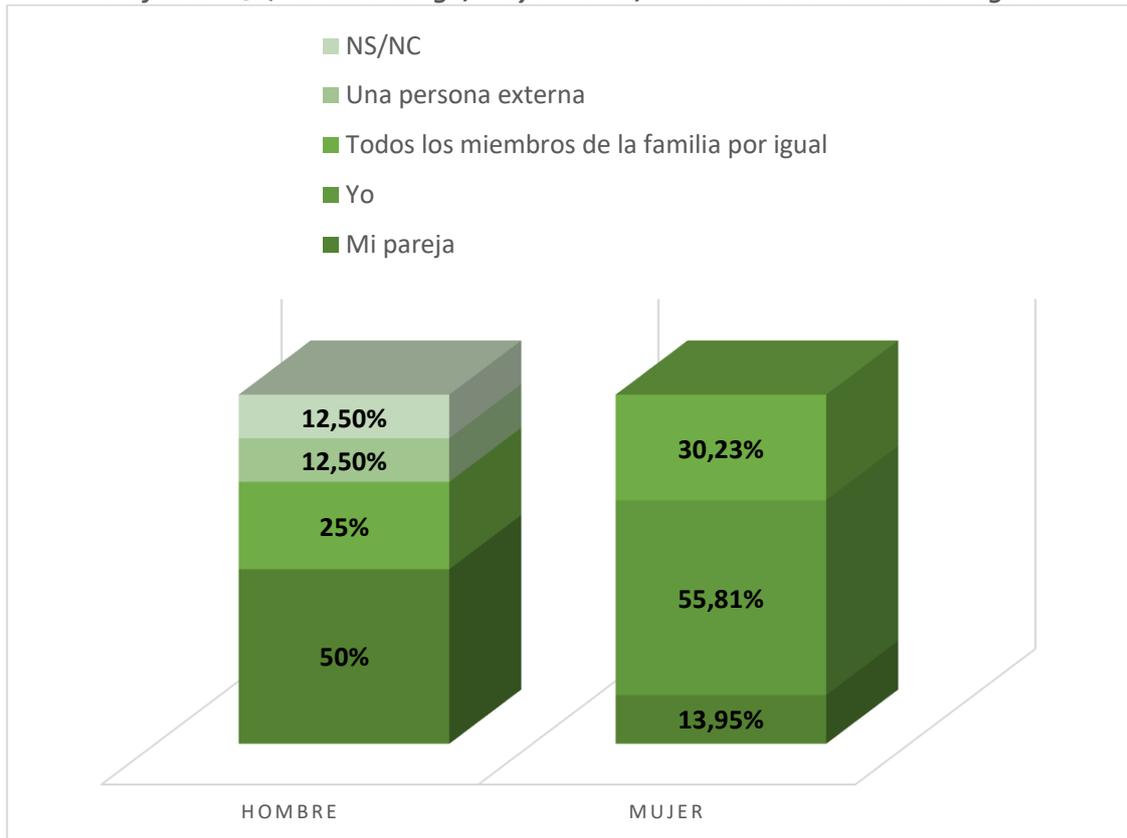


Como se puede observar, en torno al 50%, tanto en las mujeres como en los hombres, viven con sus parejas y tienen personas a cargo. Sin embargo, respecto al resto de opciones propuestas se detectan diferencias importantes por sexo. En este sentido, el 25% de los hombres vive con familiares y/o amistades, mientras que no llega al 5% de mujeres que se encuentran en esta situación. Algo más del 18,5% de las mujeres y el 12,5% de los hombres viven con su pareja y no tienen personas a cargo. Por otro lado, casi el 7% de las mujeres vive sola y no tiene personas a cargo y casi el 14% de las mujeres vive sola y tiene personas a cargo, pero ningún hombre se encuentra en estas dos situaciones. Por último, el 12,5% de los hombres no ha querido responder a esta pregunta.

Seguidamente, se pidió a las personas participantes que indicasen quien se hace cargo en el hogar de diferentes tareas domésticas. Como se puede ver en el siguiente gráfico, más del 55% de las mujeres son ellas mismas las que se encargan de hacer la comida en su hogar, en cambio ningún hombre afirma ser él mismo el que realiza esta tarea. De hecho, el 50% de los hombres afirman que son sus parejas las que realizan dicha tarea, mientras que solo el 14% de las mujeres afirman que son sus parejas quienes cocinan. Hay que tener en cuenta que no se sabe si las parejas de estas personas son de distinto sexo o del mismo, aunque estadísticamente es mayor

el número de parejas de distinto sexo que del mismo. Por otro lado, el 25% de los hombres y más del 30% de las mujeres afirman que todos los miembros de la familia realizan por igual esta tarea. Por otro lado, el 12,50% de los hombres y ninguna mujer afirma que esta tarea la realiza una persona externa. Y, por último, el 12,5% de los hombres no ha querido responder a esta pregunta y ha indicado NS/NC.

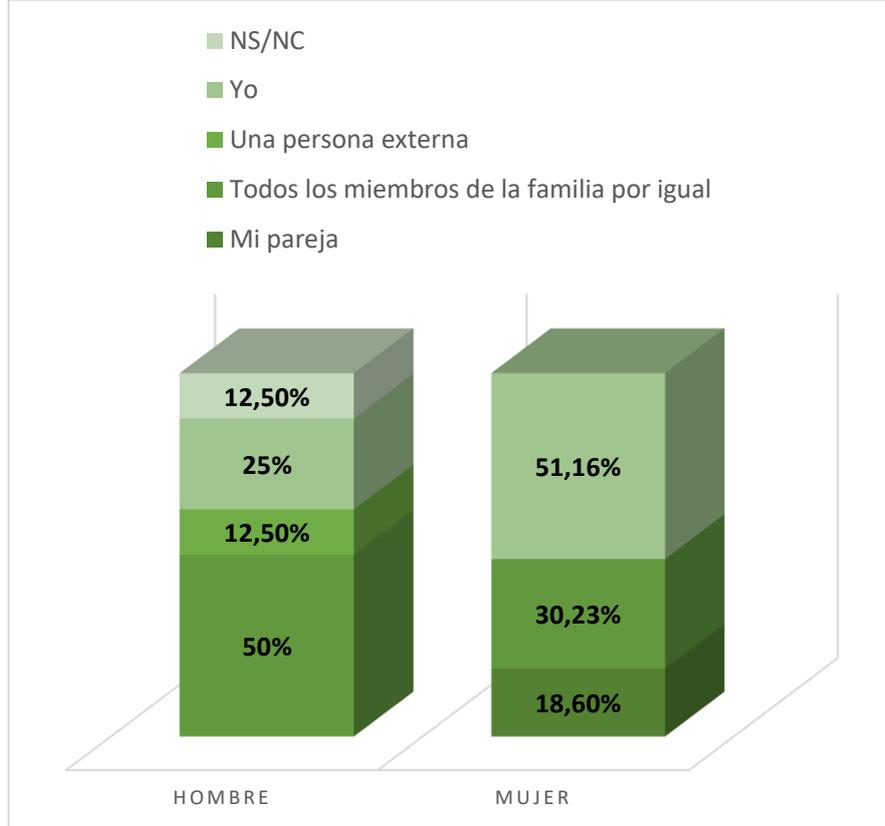
Gráfico 32: ¿Quién se encarga, mayormente, de hacer la comida en tu hogar?



En cuanto a la tarea doméstica de “*ir a la compra*”, el siguiente gráfico muestra que el 50% de los hombres afirman que todos los miembros de la familia realizan esta tarea por igual, pero solo algo más del 30% de las mujeres han optado por esta opción. En cambio, más del 50% de las mujeres afirma que son ellas mismas las que realizan esta tarea, y sólo el 25% de los hombres afirman ser ellos los que van a comprar. Por otro lado, el 18,6% de las mujeres afirman que son sus parejas las que van a comprar, pero ningún hombre ha elegido esta opción, aunque un 12,5% afirma que la compra la realiza una persona externa, mientras que ninguna mujer ha escogido esta opción. Por último, un 12,50% de los hombres no ha querido responder a esta pregunta y ha marcado NS/NC.



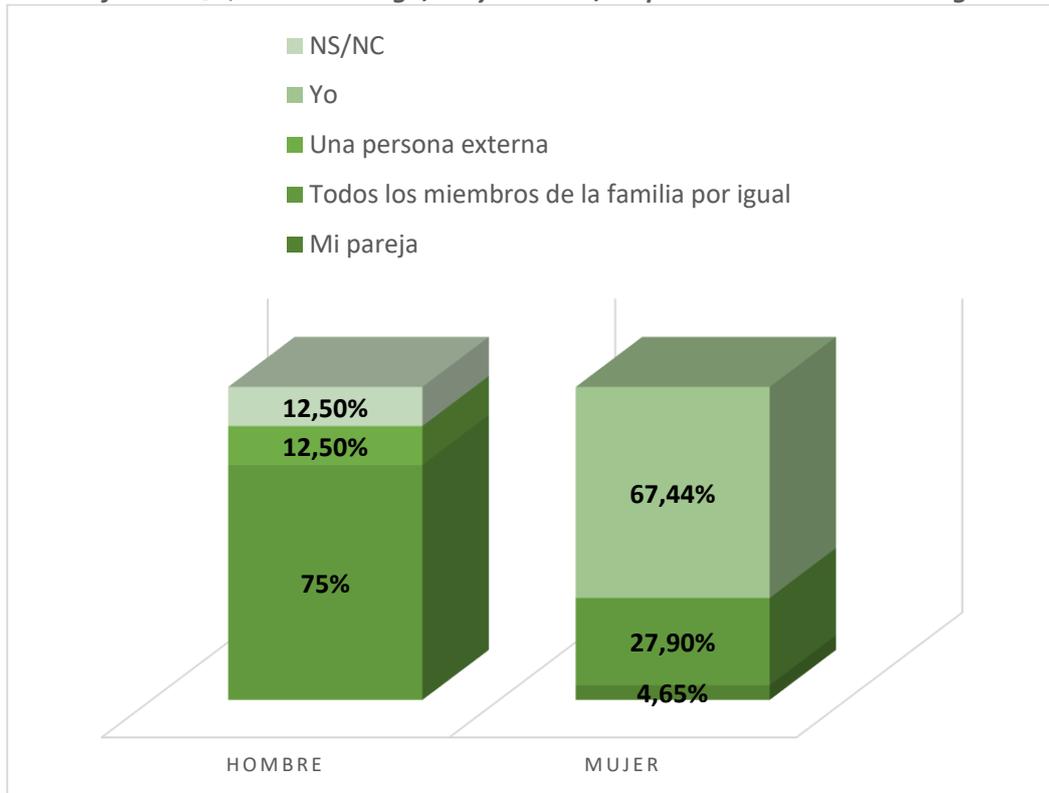
Gráfico 33: ¿Quién se encarga, mayormente, de ir a la compra en tu hogar?



Respecto a la tarea “poner lavadoras” el 75% de los hombres y casi el 28% de las mujeres afirma que todos los miembros de la familia por igual. En cambio, casi el 68% de las mujeres, pero ningún hombre, afirman ser ellas mismas las que ponen las lavadoras en su hogar. Por otro lado, casi el 5% de las mujeres y ningún hombre afirma ser su pareja quien se encarga de poner las lavadoras. Por último, el 12,5% de los hombres afirma que es una persona externa quien pone las lavadoras en su hogar y el mismo porcentaje de hombres no ha querido contestar y ha marcado NS/NC.



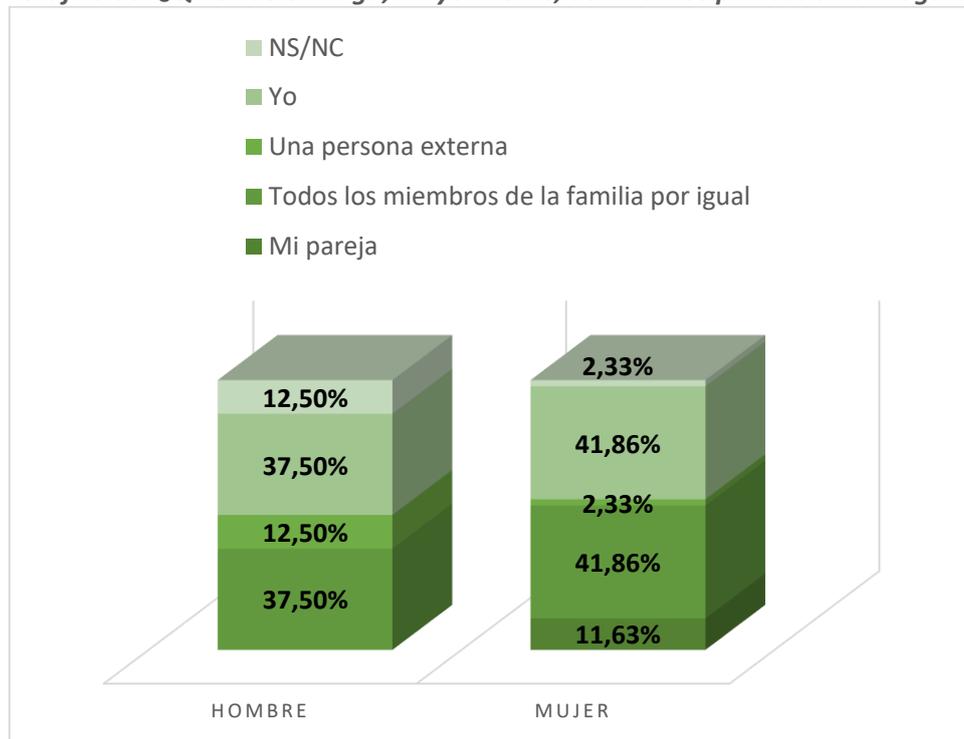
Gráfico 34: ¿Quién se encarga, mayormente, de poner lavadoras en tu hogar?



En cuanto a la tarea de “lavar los platos”, hay que decir que es donde más equilibrio hemos encontrado entre mujeres y hombres. En primer lugar, un 12,50% de los hombres y poco más del 2% de las mujeres han decidido no responder a esta pregunta. Por otro lado, un 37,5% de los hombres y casi un 42% de las mujeres afirman que todos los miembros de la familia lavan los platos por igual. Casi un 12% de las mujeres y ningún hombre afirma que su pareja y un 12,5% de los hombres afirma que una persona externa.



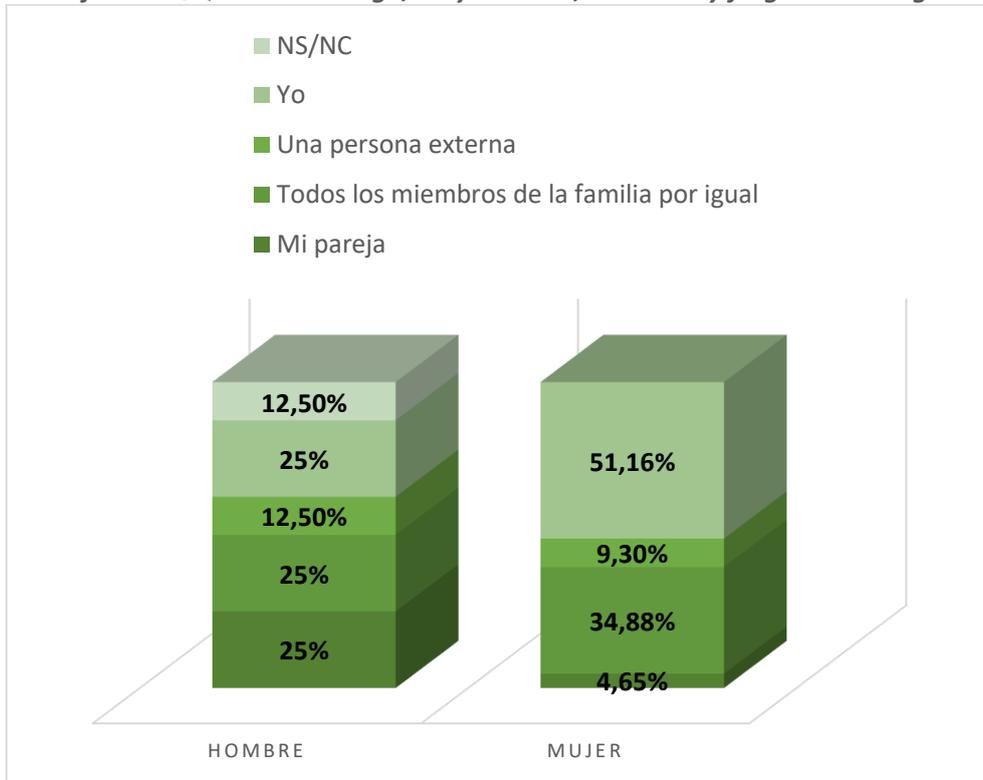
Gráfico 35: ¿Quién se encarga, mayormente, de lavar los platos en tu hogar?



En cuanto a la tarea de *“barrer y fregar”*, más del 50% de las mujeres afirma que son ellas mismas las que barren y friegan mientras que sólo el 25% de los hombres lo afirma. En cambio, el 25% y sólo el 4,65% de las mujeres afirman que son sus parejas quienes barren y friegan. Por otro lado, casi el 35% de las mujeres y el 25% de los hombres afirman que todos los miembros del hogar realizan esta tarea por igual. Mientras que el 12,5% de los hombres y algo más del 9% de las mujeres afirman que es una persona externa quien realiza esta tarea en su hogar. Por último, un 12,5% no ha querido responder a esta pregunta y ha marcado NS/NC



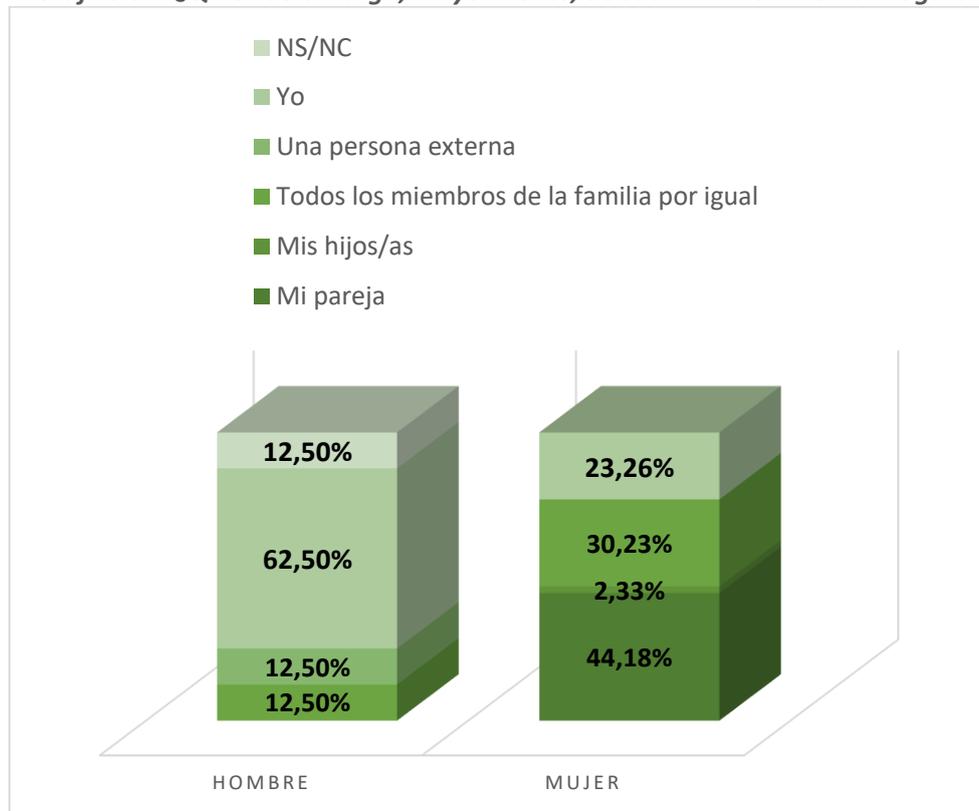
Gráfico 36: ¿Quién se encarga, mayormente, de barrer y fregar en tu hogar?



Por último, en cuanto a la tarea de “sacar la basura”, en el gráfico 9 podemos observar que más del 60% de los hombres y sólo algo más del 23% de las mujeres afirman sacar la basura, mientras que más del 44% de las mujeres y ningún hombre afirma que es su pareja quien saca la basura. Por otro lado, algo más de un 30% de las mujeres y el 12,5% de los hombres afirman que todos los miembros del hogar sacan la basura por igual. En cambio, el 12,5% de los hombres y ninguna mujer afirma que una persona externa saca la basura en su hogar. Por último, algo más de 2% de las mujeres afirma que son sus hijos/as quienes sacan la basura.



Gráfico 37: ¿Quién se encarga, mayormente, de sacar la basura en tu hogar?



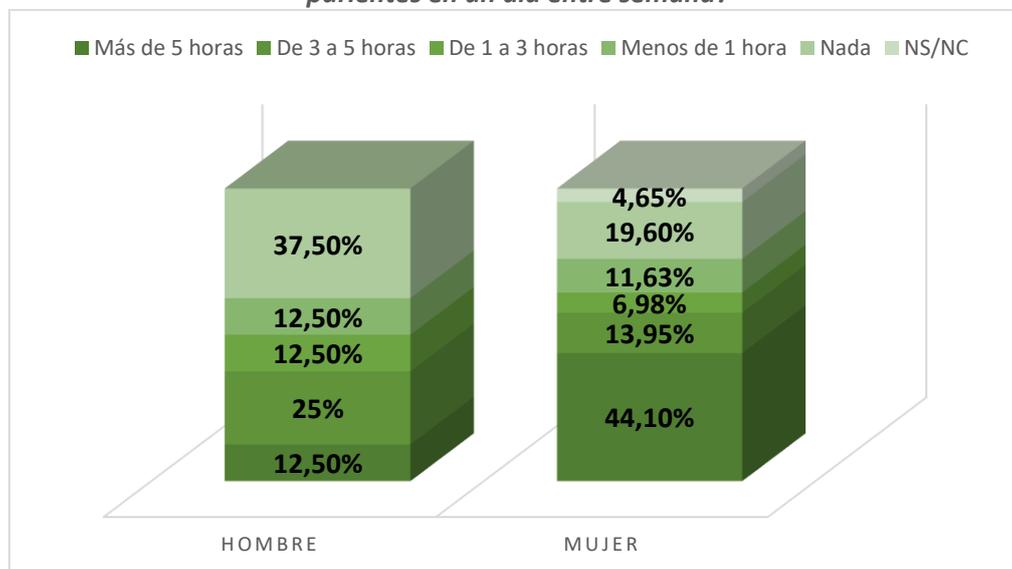
Tras esta batería de preguntas respecto a quien realiza las tareas domésticas en el hogar se preguntó también cuanto tiempo se dedica a la realización de las mismas. En este caso, llama la atención que el 75% de los hombres y sólo el 11,6% de las mujeres afirman que dedican a tareas domésticas menos de una hora al día. En cambio, casi el 60,5% de las mujeres y sólo el 25% de los hombres afirman dedicar entre 1 y 3 horas al día a realizar tareas domésticas. Por otro lado, casi el 21% de las mujeres afirma que dedican más de 5 horas al día a este tipo de tareas y casi el 7% entre 3 y 5 horas diarias.

De estos datos se desprende que, **las mujeres realizan más tareas domésticas y les dedican más tiempo que los hombres**. Sin embargo, hay que valorar positivamente que un porcentaje no despreciable de hombres asume en su hogar algunas tareas domésticas. Principalmente, se ha detectado una mayor presencia de hombres, es decir, más del 50% afirma ser ellos o todos los miembros del hogar por igual quienes se encargan de las actividades de sacar la basura, lavar los platos, poner lavadores e ir a la compra. En cambio, las mujeres afirman en mayor medida, esto es que más del 50% afirman ser ellas mismas las que se encargan de hacer la comida, ir a la compra, poner lavadoras y barrer y fregar. Se puede decir, por tanto, que existen diferencias entre lo que perciben mujeres y hombres en cuanto a la realización de las tareas del hogar. Sin

embargo, es evidente de que las mujeres se encargan, en mayor medida que los hombres a realizar tareas del hogar ya que cuando se ha preguntado por el tiempo que se dedica es abrumadoramente mayor el tiempo que dicen dedicarle la mayoría de las mujeres en comparación con el tiempo que le decían la mayoría de los hombres. Por tanto, las diferencias percibidas cuando se ha preguntado por quien realiza las diferentes tareas del hogar pueden deberse a que los hombres, como tradicionalmente no han colaborado en las tareas del hogar ya que se suponía una tarea de la cual debían responsabilizarse las mujeres, actualmente, cuando empiezan a responsabilizarse de ellas perciben que hacen más en el hogar de lo que realmente hacen. Sin embargo, hay que tener en cuenta que los datos presentados no son representativos, sino que tan sólo están mostrando lo que han respondido las personas que han participado en el cuestionario. A pesar de ello, estos datos pueden estar indicando una tendencia a una mayor asunción por parte de los hombres de responsabilidades domésticas, a pesar de que todavía no se iguala a la de las mujeres.

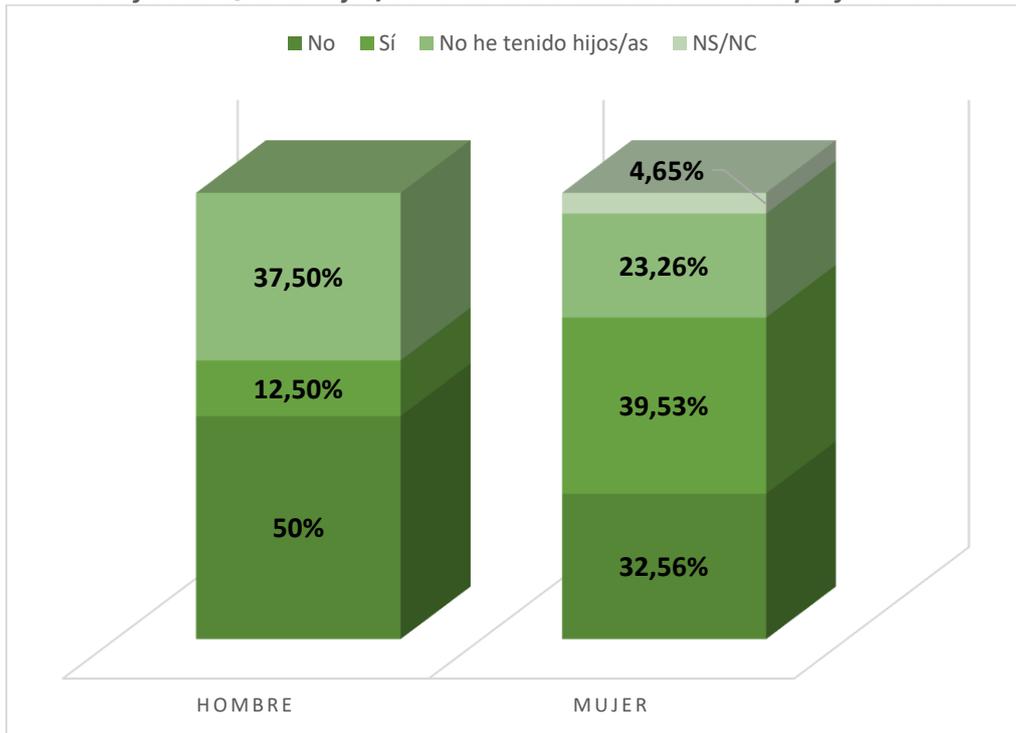
Por otro lado, también se ha preguntado sobre el tiempo que se dedica al cuidado de hijos/as y otros parientes. Como se puede ver en el siguiente gráfico, el 37'5% de los hombres y casi el 20% de las mujeres no le dedica nada de tiempo a esta tarea. Un porcentaje similar de hombres (12'5%) que de mujeres (11,63%) le dedica menos de 1 hora. Por el contrario, más del 44% de las mujeres y el 12,50% de los hombres le dedican más de 5 horas diarias. Entre 3 y 5 horas le dedican el 25% de los hombres y casi el 14% de las mujeres. Y de 1 a 3 horas le dedican casi el 7% de las mujeres y el 12,5% de los hombres.

Gráfico 38: ¿Cuánto tiempo dedicas, aproximadamente, al cuidado de hijos/as u otros parientes en un día entre semana?



Por otro lado, a la pregunta “¿Tener hijos/as ha condicionado tu desarrollo profesional?”, podemos ver en el siguiente gráfico que para el 50% de los hombres y para el 32’5% de las mujeres no. En cambio, casi el 40% de las mujeres y el 12’5% de los hombres sí consideran que el tener hijos/as ha condicionado el desarrollo de su carrera profesional. Por último, el 37,5% de los hombres y el 23,26% de las mujeres no ha tenido hijos/as.

Gráfico 39: ¿Tener hijos/as ha condicionado tu desarrollo profesional?

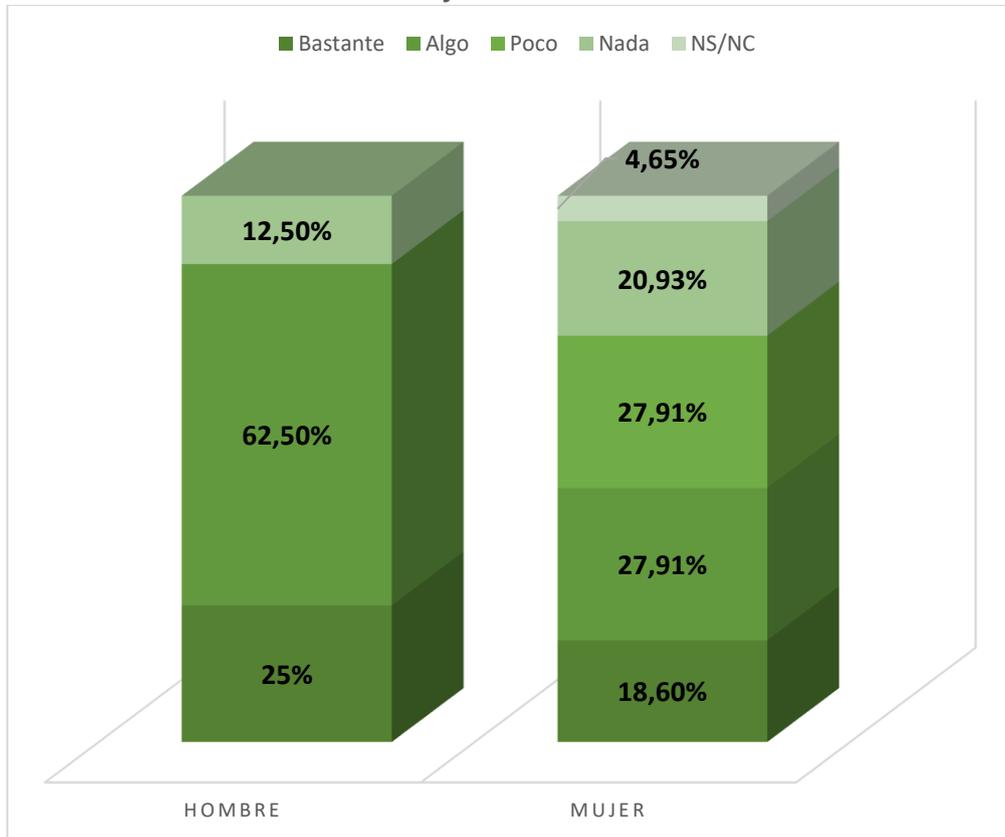


Tras esta pregunta se ha dejado espacio para que se argumente porqué se considera que el haber tenido hijos/as ha condicionado el desarrollo profesional. En este sentido, destacamos la siguiente respuesta: “Hubiera tenido más ahorros con lo que probablemente hubiera viajado más y me hubiera formado aún más”. Otras respuestas afirman que es muy difícil compatibilizar la crianza con el trabajo remunerado, que no hay ayudas suficientes y que a menudo se requiere solicitar de reducción de jornada para poder compatibilizar crianza y trabajo remunerado. Esto, provoca, según las respuestas al cuestionario, que en ocasiones se deban rechazar puestos de mayor responsabilidad. Asimismo, hay quienes afirman que han escogido trabajar en la administración pública ya que facilita en mayor medida la conciliación laboral con la familia.

Por otro lado, resulta curioso que a la pregunta de “¿tienes dificultades para compaginar tu trabajo con tus responsabilidades familiares?” la gran mayoría de los hombres hayan respondido que bastante (un 25%) o algo (un 62’5%) mientras que solo el 18’60% de las mujeres ha afirmado

que bastante y casi un 28% que algo. En cambio, casi el 28% de las mujeres ha afirmado que poco y casi el 21% que nada.

Gráfico 40: ¿Tienes dificultades para compaginar tu trabajo con tus responsabilidades familiares?



En cambio, al preguntar si alguna vez se ha solicitado una reducción de jornada o una excedencia por cuidado de familiares antes de la pandemia, más del 15% de las mujeres sí ha solicitado alguno de estos dos permisos mientras que ningún hombre lo ha hecho. En cambio, al preguntar si desde que empezó la pandemia se ha solicitado alguno de estos permisos, hasta el 12'50% de los hombres y casi el 21% de las mujeres sí ha solicitado alguno de estos permisos.

En resumen, aunque por los datos que se manejan parece que los hombres están asumiendo un mayor grado de implicación en las tareas domésticas y de cuidado, las mujeres siguen realizándolas en mayor medida. En este sentido, las mujeres realizan mayor número de tareas domésticas y de cuidado, y les dedican más tiempo que los hombres. Se puede, por tanto, afirmar que se siguen reproduciendo los roles tradicionales de género en el hogar.

e. *CULTURA Y DEPORTE*

Cultura

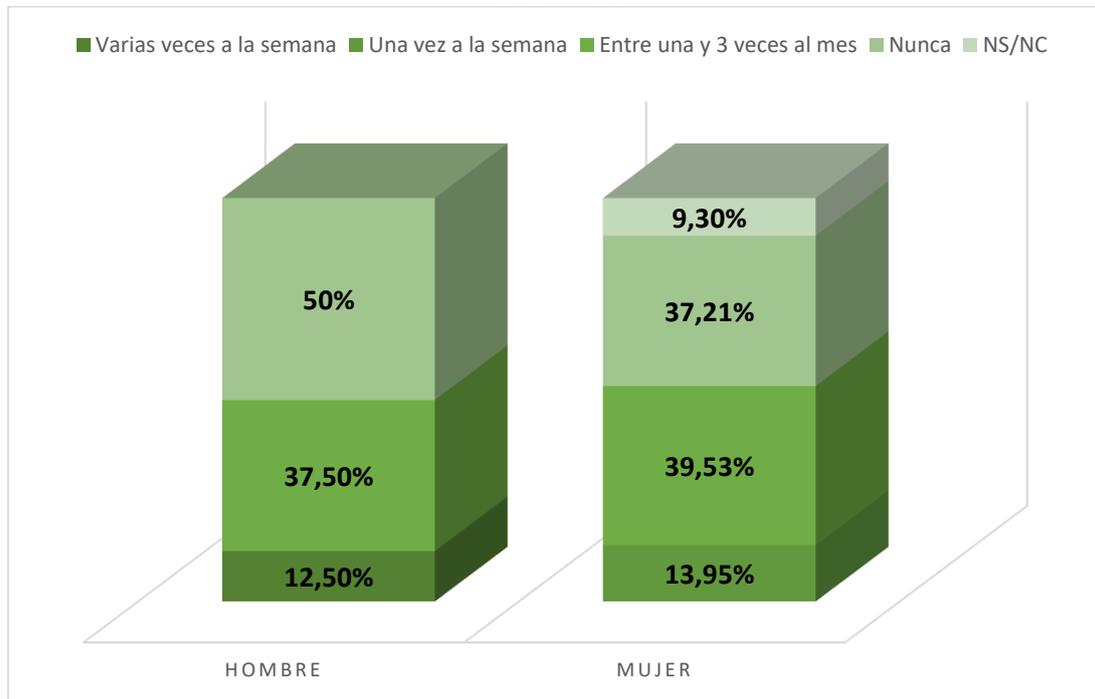
La Ley 11/2016, de 22 de julio, de igualdad de mujeres y hombres de las Islas Baleares establece en su artículo 32 la promoción, por parte de las administraciones públicas, de la igualdad de oportunidades en la participación de mujeres y hombres en actividades culturales y lúdicas. En este sentido, la ley insta a las administraciones públicas a facilitar el acceso de las mujeres a la cultura, pero también a divulgar sus aportaciones en todas las manifestaciones culturales. En este sentido, se busca potenciar la presencia de las mujeres creadoras en todas las exhibiciones locales, insulares y autonómicas. Asimismo, se apuesta por incentivar la producción artística y cultural de valores de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en aquellas especialidades artísticas donde las mujeres sean minoritarias, y se velará por no reproducir estereotipos de género ni valores sexistas. Por último, en este mismo artículo también se apremia a impulsar la recuperación de las aportaciones de las mujeres en la historia.

Por otro lado, el artículo 33 de la mencionada ley exhorta a las administraciones públicas a establecer en las normas que regulen los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio o subvención que incluyan una cláusula por la que se garantice la paridad de mujeres y hombres con capacidad, competencia y preparación adecuadas.

En la conversación mantenida con la técnica de cultura del Ayuntamiento de Sant Antoni quedó patente que hasta el momento no se ha prestado atención al sexo de creadores y creadoras a la hora de organizar exposiciones artísticas o eventos culturales. Por otro lado, tampoco se ha tenido en cuenta ni se ha buscado expresamente la paridad de mujeres y hombres en los jurados.

Respecto a la participación de mujeres y hombres en actividades culturales en el **questionario de opinión a la ciudadanía** se preguntó la frecuencia con que se visitan muros, bibliotecas u otras instalaciones culturales. Llama la atención que el 50% de los hombres y más del 37% de las mujeres nunca acuden a este tipo de instalaciones. Por otro lado, encontramos equilibrio entre quienes acuden entre una y tres veces al mes, ya que cerca del 40% de las mujeres y cerca del 38% de los hombres han afirmado que acuden con esta frecuencia. Por último, casi el 14% de las mujeres afirma ir una vez a la semana y el 12'5% de los hombres afirma ir varias veces a la semana.

Gráfico 41: ¿Con qué frecuencia acudes a museos, bibliotecas u otras instalaciones culturales?

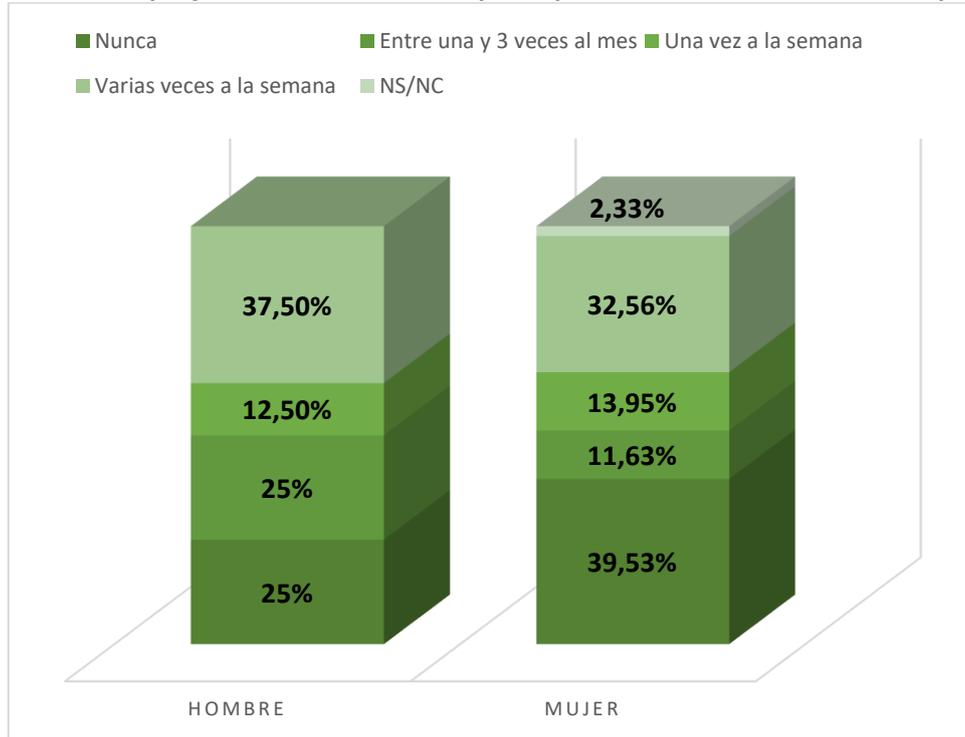


Deporte

El artículo 34 de la Ley 11/2016 de igualdad de mujeres y hombres de las Islas Baleares establece que las administraciones públicas deberán planificar actividades atendiendo a las necesidades específicas de mujeres y hombres. Asimismo, se promoverán ayudas públicas destinadas a programas que busquen visibilizar a las mujeres en el deporte. Por último, tanto las administraciones públicas como las asociaciones y federaciones velarán por el respeto al principio de igualdad de oportunidades en la organización de pruebas deportivas y convocatorias públicas de premios deportivos.

En el **questionario de opinión a la ciudadanía**, a la pregunta de con qué frecuencia se acude a instalaciones deportivas, casi el 40% de las mujeres y el 25% de los hombres ha afirmado que nunca acude a este tipo de instalaciones. Por otro lado, entre una y tres veces al mes acude el 25% de los hombres y algo más del 11'5% de las mujeres. Una vez a la semana acude casi el 14% de las mujeres y el 12'5% de los hombres. Por último, el 37'5% de los hombres y el 32'5% de las mujeres acuda varias veces a la semana.

Gráfico 42: ¿Con qué frecuencia acudes a un polideportivo u otras instalaciones deportivas?



Por otro lado, como ya se ha visto en otro apartado, el **cuestionario a las asociaciones** fue respondido por 4 entidades deportivas y todas coincidían en la necesidad de fomentar una mayor participación de las mujeres en las mismas y en la actividad deportiva.

En resumen, en el ámbito de la cultura:

- Por los datos extraídos del cuestionario de opinión a la ciudadanía, se puede decir que mujeres y hombres participan de manera equilibrada en actividades culturales.
- De la entrevista con el personal técnico del área de cultura se extrae que es necesario intervenir en las actividades culturales que desarrolla el Ayuntamiento a fin de conocer el porcentaje de mujeres y hombres que a los que se da visibilidad a través de exposiciones u otros actos culturales como en la representación equilibrada de mujeres y hombres en los jurados de los premios y subvenciones que se puedan otorgar.

En el ámbito del deporte:

- Según el cuestionario a la ciudadanía, no hay diferencias destacables en la frecuencia con que mujeres y hombres asisten a instalaciones deportivas.
- Sin embargo, del cuestionario a las asociaciones se desprende la necesidad de fomentar la participación de las mujeres en las entidades deportivas.

f. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

El artículo 8 de la ley de igualdad de las Islas Baleares establece que las administraciones públicas deben garantizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones escritas, en la atención al personal y en los medios de comunicación. Asimismo, se velará por reproducir una imagen plural, diversa y no estereotipada de mujeres y hombres.

Documentación administrativa

Seguidamente se expone el análisis que se ha realizado después de revisar el uso inclusivo del lenguaje en la documentación administrativa del Ayuntamiento de Sant Antoni. La selección de la muestra ha sido de carácter aleatorio. El criterio para determinar si se ha usado un lenguaje inclusivo a sido el siguiente: “Si” para los documentos donde el uso inclusivo del lenguaje sea absoluto, “mejorable” para aquellos documentos en los que se haya detectado entre 3 y 1 uso no inclusivo del lenguaje, y por tanto se estima que podría mejorarse la redacción, y por último, “no” cuando se han detectado más de 5 expresiones que no se ajustan a los parámetros de inclusividad en el uso del lenguaje.

Como se puede ver en la siguiente tabla, solo se ha detectado un documento con más de 5 expresiones que no se ajustan a los parámetros de inclusividad en el uso del lenguaje. En la penúltima columna de la tabla se han insertado estas expresiones y en la última ejemplos de expresiones en lenguaje inclusivo que podrían sustituir al original. Por otro lado, se han detectado tres documentos mejorables con tres expresiones en masculino genérico que podrían ser mejorables. Por último, se ha detectado un documento es el que siempre se ha utilizado un lenguaje inclusivo. Se puede decir, por tanto, que en el Ayuntamiento de Sant Antoni se realiza un esfuerzo por utilizar un lenguaje inclusivo en la documentación administrativa. Sin embargo, al detectar expresiones mejorables, se considera adecuado realizar una formación al personal que redacta este tipo de documentación a fin de poder eliminar definitivamente las expresiones en masculino genérico y que sean sustituidas por otras más inclusivas.

Tabla 1: Uso inclusivo del lenguaje en documentación administrativa

Documento	Uso inclusivo del lenguaje	Ejemplo de lenguaje no inclusivo en el texto	Ejemplo de lenguaje inclusivo
Solicitud de la subvención para las asociaciones de personas con discapacidad de Sant Antoni de Portmany	No	Datos del interesado	Datos de interés
		Datos del representante	Datos de la representación
		No haber sido sancionado o condenado	No haber recibido sanción o condena
		No haber sido declarado	No haber sido declarado/a
		No encontrarme incurso	No encontrarme incurso/a
		Informar a los interesados	Informar a quien interese
		He sido informado	He recibido información
Convocatoria de concesión de ayudas para (...) la financiación de libros de texto y material didáctico (...) curso 2020-2021	Mejorable	Los solicitantes de la subvención	Quienes soliciten la subvención
		Identificación del representante	Identificación de la representación
		Lista de los alumnos	Lista del alumnado
Aprobación lista definitiva de admitidos y excluidos del proceso selectivo para la constitución de una bolsa de trabajo (Personal Funcionario Interino) Técnico de medio ambiente	Mejorable	Admitidos y excluidos	Personas admitidas y excluidas
		Técnico de medio ambiente	Técnico/a de medio ambiente
		Aspirantes admitidos	Aspirantes admitidos/as
Declaración responsable COVID-19	Mejorable	El abajo firmante	El/la abajo firmante
		Ni esperar a los compañeros en el interior	Ni esperar en el interior
		Los aspirantes	Los y las aspirantes
Procesos selectivos: instrucciones para las personas aspirantes y Tribunal Calificador	Sí	-	-

Página web

En este apartado se ha analizado el lenguaje y las imágenes que aparecen en la página web del Ayuntamiento de Sant Antoni a través de las pestañas principales y del contenido que aparece en ellas.

La **página de inicio** muestra un encabezado temático que va cambiando en función del momento del año o lo que se quiera difundir en cada caso. Si se accede a este encabezado nos encontramos con un artículo, en este caso, de se presenta el programa de las fiestas de Navidad, que se puede descargar. Seguidamente, nos encontramos un menú con iconos que dan acceso a diferentes servicios: registro de facturas electrónicas, sede electrónica, perfil del contratante, certificado de residencia, *tauler d'anuncis*, portal de transparencia, avisos restricciones de tráfico... Más abajo, nos encontramos con la sección "actualidad", donde aparece el resumen de diferentes artículos de actualidad a los que se puede acceder. A mano izquierda de esta página se encuentra una columna donde, de manera fija, se ha instalado un menú con cuatro apartados: *Sant Antoni de Portmany*, *L'Ajuntament*, *Ciudadania* y *Web de turisme*. Seguidamente, en esta misma columna, nos encontramos con varios iconos que dan acceso a páginas externas o a otras secciones de interés del Ayuntamiento, la previsión del tiempo y teléfonos de interés. Hay que valorar muy positivamente que en esta página de inicio no hay demasiado texto y que en las pocas imágenes con personas que aparecen se da un equilibrio total entre mujeres y hombres.

En el **apartado Sant Antoni**, la primera sección se llama "*el municipi*", en cuya página se habla de la climatología y de la geología del municipio. En la sección "pobles" se describen brevemente los tres pueblos que, además del Sant Antoni, componen el municipio: Sant Rafael, Santa Agnès i Sant Mateu. En la sección "*història*" se hace una revisión de la historia del municipio en tres partes: hasta el siglo XX, durante el siglo XX y sobre la cultura y las fiestas en el siglo XX. La sección "*Sant Antoni Actiu*" da paso a la página de dicha iniciativa, cuyo objetivo es visibilizar los recursos y actividades existentes en el municipio para mejorar la salud y el bienestar de sus habitantes. Por último, nos encontramos con una galería de fotografías. Hay que valorar muy positivamente que de las diez fotografías que se presentan solo en una aparecen personas y son una mujer y un hombre con ropas tradicionales.

En el **apartado L'Ajuntament**, nos encontramos las secciones siguientes: ubicación, el Alcalde, el equipo de gobierno, los grupos políticos, Plan General de Ordenación Urbana, Servicios Municipales y Avisos de restricciones de tráfico. De estas secciones solo cabe destacar positivamente que en la página correspondiente a la sección del equipo de gobierno aparece

una foto de cada miembro del mismo, por tanto, aparecen seis hombres y cinco mujeres, mostrando el equilibrio de la presencia de ambos sexos en el equipo de gobierno.

En el **apartado Ciutadania**, nos encontramos con las siguientes secciones:

- **Cultura:** En esta página podemos acceder a información relativa a actividades culturales, bienes y patrimonio, centros cívicos, agrupaciones folclóricas y de baile payés, iglesias del municipio y espacios de interés del municipio.
- **Deportes:** En esta página se puede acceder a información relativa a actividades deportivas, escuela municipal de deporte, instalaciones deportivas... Además se puede acceder a una galería de fotografías de la actividad de marcha nórdica donde se valora positivamente una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- **Medio ambiente:** En esta página se puede acceder a información relativa a la Agenda Local 21, Sistema de Apoyo a la Investigación del Origen de Vertidos Ilegales en el Mar, huertos escolares, estado del aire, previsión del tiempo, punto limpio, reciclaje y recogida de residuos sólidos urbano y del Centro de Recuperación de Especies Marinas.
- **Servicios Sociales:** En esta página se puede acceder a información relativa a los diferentes servicios que se ofrecen a la ciudadanía, destacando, infancia y adolescencia, inmigración, tercera edad y dependencia.
- **Juventud:** En esta página se puede acceder a información relativa al Centro de Información Joven, *Espai Jove* y al programa *Un altre oci*.
- **Atención al ciudadano:** En esta página se puede acceder a las direcciones y teléfonos de contacto de diferentes servicios del Ayuntamiento.
- **Educación:** En esta página se puede acceder a información relativa a los colegios municipales, la biblioteca y al Consejo Escolar Municipal.
- **Policía Local:** En esta página se puede acceder a información relativa a diferentes servicios para la ciudadanía.

Por último, cabe destacar que desde algunas de estas páginas se puede acceder a una **sección noticias**. A continuación, vamos a analizar el uso inclusivo del lenguaje y el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en las imágenes que aparecen en algunas de estas noticias. Se han escogido un total de 10 noticias, elegidas de manera aleatoria, es decir, una sí y una no, desde el 8 de noviembre de 2021 hasta el 1 de diciembre de 2021:



Fuente de la noticia	Sexo predominante en la imagen	Uso inclusivo del lenguaje
1	Hombre	Mejorable
2	Sin imagen	Sí
3	Hombre	Sí
4	Neutra	Sí
5	Hombre	Mejorable
6	Mujer	Sí
7	Sin imagen	Sí
8	Neutra	Mejorable
9	Neutra	Mejorable
10	Hombre	Mejorable

En resumen, el uso del lenguaje que se realiza desde el Ayuntamiento de Sant Antoni tiende a ser inclusivo. Sin embargo, se han detectado aspectos a mejorar. Por tanto, se recomienda realizar una formación sobre lenguaje inclusivo al personal que redacte documentación administrativa y contenido para la página web.

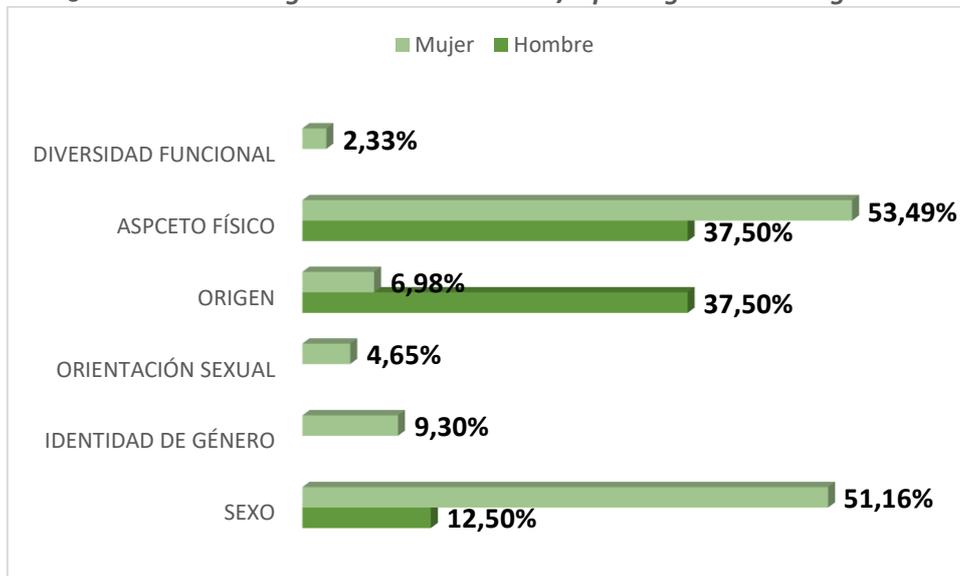
g. PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA

La Ley de igualdad de las Islas Baleares define la violencia machista aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el mero hecho de ser mujeres. Comprende, por tanto, cualquier acto de violencia por razón de sexo que tenga como consecuencia, o que pueda tener como consecuencia, un perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica, e incluye las amenazas de estos actos, la coerción y las privaciones arbitrarias de libertad. Se entiende, asimismo, por violencia machista la violencia física, la psicológica, la económica, la sexual y la simbólica. Por otro lado, esta ley también establece en su artículo 68 que las administraciones públicas llevarán a cabo campañas de sensibilización y acciones pedagógicas destinadas a generar cambios y modificaciones de actitudes de la población que permitan avanzar hacia la erradicación de la violencia machista.

En el cuestionario de opinión a la ciudadanía se preguntó a quienes participaron si alguna vez se habían sentido discriminados/as y de ser así por qué motivo. Como se puede ver en el siguiente gráfico se dan importantes diferencias en las respuestas dadas por mujeres y hombres. Al leer el gráfico hay que tener en cuenta que se podía elegir más de una opción. Así, más del 50% de

las mujeres se ha sentido discriminada por su aspecto físico y por su sexo. En cambio, los motivos de discriminación más votados por los hombres han sido el aspecto físico y el origen, concretamente un 37'5% de los hombres ha escogido estas dos opciones. Después, al preguntar en qué ámbitos se ha sentido dicha discriminación, los ámbitos donde más mujeres se han sentido discriminadas han sido de mayor a menor: colegio, instituto u otro centro formativo, vía pública, trabajo y ocio nocturno. Los hombres, en cambio, se han sentido discriminados mayormente en el colegio, instituto u otro centro educativo, aunque también en la vía pública, el ocio nocturno y las instituciones públicas.

Gráfico 43: ¿Te has sentido alguna vez discriminado/a por alguno de los siguientes motivos?

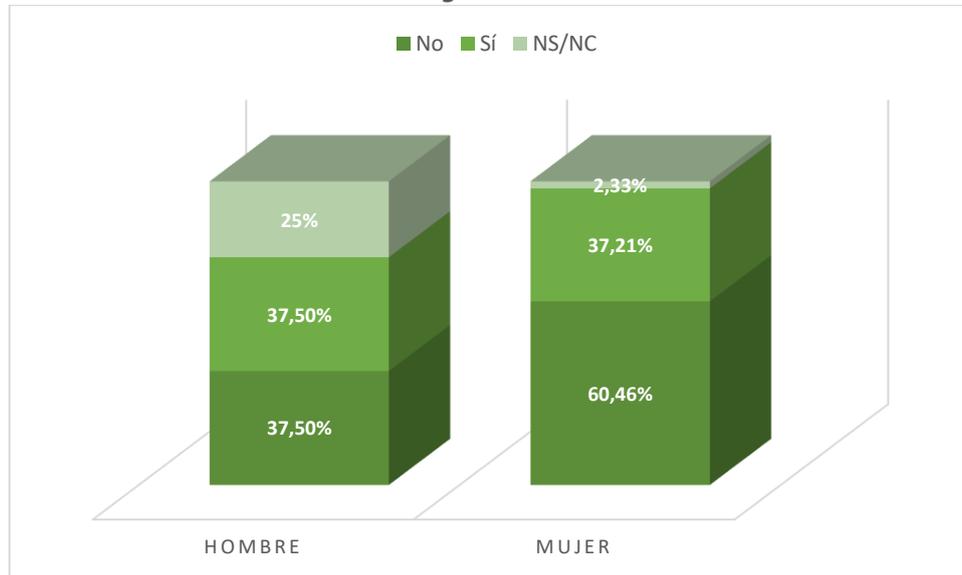


A la pregunta “¿alguna vez has tenido miedo de volver solo/a a casa o has cambiado tu ruta habitual por sentir inseguridad?” la gran mayoría de las mujeres, un 93% han afirmado que sí, mientras que sólo el 37'50% lo ha hecho. Siguiendo con este tipo de preguntas se ha preguntado también “¿Hay algún lugar al que no irías solo/a de noche?”. A esta pregunta hasta un 72% de mujeres y sólo el 12'5% de hombres han afirmado que sí. En la siguiente pregunta se ha dejado espacio para argumentar la respuesta anterior. En esta ocasión los motivos más apuntados por los cuales se evitan ciertas zonas por la noche son: falta de iluminación y gente en estado de embriaguez que no da sensación de seguridad. Cabe destacar una respuesta que dice “es algo muy habitual en la vida de una mujer”.

Por otro lado, se ha querido saber si se conocen los recursos disponibles en el municipio de para atender situaciones de violencia de género. Como se puede ver en el siguiente cuadro, la mayoría de las mujeres (más de un 60%) no sabría donde acudir, mientras que un 37'21% afirma

que sí. Respecto a los hombres, un 25% no ha querido contestar, un 37'5% ha dicho que sí sabría dónde acudir, pero otro 37'5% no.

Gráfico 44: ¿Conoces algún lugar en Sant Antoni para acudir en caso de sufrir violencia de género?



Por último, cabe mencionar que en el cuestionario al personal al servicio del Ayuntamiento se preguntó si existe un protocolo de prevención y actuación en situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Ante esta pregunta, más del 92% de los hombres y casi un 79% de las mujeres respondieron NS/NC. Este alto porcentaje de personas que afirman no saber si existe o no dicho protocolo es preocupante. Por otro lado, casi un 8% de los hombres y más del 10% de las mujeres afirman que no existe dicho protocolo. En cambio, algo más del 10% de las mujeres afirma que éste si existe. Sin embargo, el Ayuntamiento de Sant Antoni aún no dispone de un protocolo de prevención de la violencia de género, por tanto, se hace urgente su redacción, aprobación y aplicación. Hay que recordar que según el artículo 46 de la ley balear de igualdad, las administraciones públicas deben arbitrar protocolos de actuación con medidas de prevención y protección ante consecuencias derivadas de situaciones de acosos sexual o por razón de sexo. estos protocolos deben incluir las indicaciones que se deberán seguir ante cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Por otro lado, el artículo 67 de la Ley de Igualdad de las Islas Baleares establece que los órganos competentes en materia de formación del personal de las administraciones públicas, en colaboración con el Instituto Balear de la Mujer, evaluarán el grado de formación de su personal y deberán modificar su programación formativa. En este sentido, sería recomendable que todo el personal reciba formación sobre el procedimiento del protocolo de acoso sexual y por razón

de sexo una vez se apruebe. Además, sería muy positivo que todo el personal de atención al público reciba además formación en la detección precoz de la violencia de género y sobre los circuitos y protocolos de derivación para la atención de las mujeres en esta situación.

En cambio, cabe destacar el reciente impulso del sistema Viogen, a través del cual se ha formado una unidad de prevención de violencia de género y se ha formado a los dos agentes de la Policía Local que componen esta unidad en prevención de violencia de género. Esta unidad tiene una comunicación fluida y constante con la Guardia Civil para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres en el municipio de Sant Antoni.

También hay que valorar positivamente que, como ya se ha visto en el apartado correspondiente al empleo, las mujeres víctimas de violencia de género tiene prioridad en todos los programas de inserción laboral, además de contar con un programa propio.

En resumen, por los resultados del cuestionario de opinión, se puede afirmar que las mujeres sufren en mayor medida que los hombres algún tipo de discriminación. Esta suele ser mayoritariamente sexual y/o por razón de sexo y se da con frecuencia en la vía pública. Por otro lado, un porcentaje importante de mujeres siente miedo de ir sola por ciertas zonas de Sant Antoni por la noche debido a la falta de iluminación y a la presencia de hombres borrachos y con actitudes intimidatorias.

Por otro lado, es urgente la aprobación y aplicación de un protocolo de prevención y actuación en situación de acoso sexual o por razón de sexo en el Ayuntamiento de Sant Antoni.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	PROPUESTAS DE ACTUACIÓN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Taller/charla de sensibilización donde se transmita la importancia de incorporar la perspectiva de género en las políticas locales (previo a la formación)
	Formación en políticas públicas desde una perspectiva de género
	Formación en lenguaje inclusivo y comunicación no sexista
	Elaborar un Plan de Igualdad interno para el personal al servicio del Ayuntamiento de Sant Antoni.
	Inclusión en los pliegos de contratación una cláusula por la que se valore el compromiso de las empresas con la igualdad
	Inclusión de la variable sexo en todas las estadísticas municipales y otros sistemas de recogida de información municipal.
	Incorporar en el callejero o crear esculturas o colocar placas conmemorativas a mujeres importantes del municipio
EMPLEO	Realizar una campaña de sensibilización donde se visibilice a mujeres realizando trabajos tradicionalmente masculinizados y a los hombres realizando trabajos tradicionalmente feminizados.
	Realizar una campaña de fomento del emprendimiento femenino.
	Crear un programa de asesoramiento e impulso del autoempleo, así como para la creación de empresas o cooperativas, entre las mujeres.
	Realizar acciones formativas sobre liderazgo y habilidades directivas destinadas a mujeres emprendedoras.



EDUCACIÓN	Realizar una formación sobre igualdad al Consejo Escolar Municipal
	Fomentar actividades extraescolares con perspectiva de género en los centros de educación primaria y secundaria
	Ofrecer una formación sobre igualdad al profesorado de los diferentes centros educativos del municipio.
	Ofrecer formación sobre igualdad a profesionales de la educación no reglada que impartan talleres o actividades a la ciudadanía en general y a la juventud e infancia en particular.
	Ofrecer talleres de transmisión de valores igualitarios y no discriminación a las AMPAS
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	Charlas y/o talleres sobre el cuidado a las personas cuidadoras.
	Realizar una campaña en redes sociales y en las marquesinas y otras instalaciones publicitarias de la vía pública para sensibilizar y fomentar la corresponsabilidad de los padres en la crianza.
	Realizar charlas, talleres o jornadas anuales con las familias en los centros escolares para fomentar la corresponsabilidad en las tareas domésticas y la crianza.



CULTURA Y DEPORTE	Formación a las asociaciones en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
	Inclusión en los baremos de las subvenciones que sean por concurso de una cláusula que de puntuación extra a las asociaciones que acrediten formación en igualdad o la realización de acciones para promover una mayor participación de mujeres si la asociación está masculinizada.
	Formación en igualdad al personal técnico de cultura, juventud y deporte.
	Realizar campañas, en coordinación con las asociaciones deportivas, para fomentar la participación de las mujeres en actividades deportivas.
	Analizar el porcentaje de mujeres artistas en las exposiciones que se organizan en el municipio. Si el porcentaje es menor al 40%, aumentarlo.
	Realizar exposiciones, charlas o jornadas para divulgar las aportaciones de las mujeres en el folclore y la historia del municipio
	Diseño de actuaciones con perspectiva de género en el centro joven y en el centro de mayores.
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	Realizar una formación al personal que redacta documentación y contenido para la página web del Ayuntamiento en lenguaje inclusivo.
	Elaboración y difusión de recomendaciones para un uso inclusivo del lenguaje
	Inclusión de una sección en la web municipal con información actualizada sobre temas de igualdad: servicios de atención a la violencia de género, actividades, noticias...
	Adaptar los formularios de las solicitudes a un lenguaje inclusivo



PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA	Charlas y talleres dirigidos al empoderamiento de las mujeres
	Organizar talleres para la detección de espacios inseguros para las mujeres por falta de iluminación e iluminar adecuadamente aquellos espacios que lo requieran.
	Realizar una formación al personal de atención al público sobre detección temprana y protocolos de derivación en caso de violencia de género
	Difundir los servicios de prevención en caso de violencia de género
	Promover la elaboración de un protocolo de actuación de prevención del acoso sexual en el ocio nocturno (en coordinación con las empresas de ocio nocturno, la policía y servicios sociales).
	Realizar campañas de verano contra el acoso sexual en las vías públicas.
	Elaborar, aprobar y aplicar un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo para el personal al servicio del Ayuntamiento de Sant Antoni.