



I Pla Estratègic Participatiu d'Igualtat
Mancomunitat Pla de Mallorca

2024- 2028



MANCOMUNITAT
PLA DE MALLORCA

I Pla Estratègic Participatiu d'Igualtat Mancomunitat Pla de Mallorca	1
2024- 2028	1
INTRODUCCIÓ	4
JUSTIFICACIÓ	4
MARC NORMATIU	5
Àmbit internacional	5
Àmbit comunitari	6
Àmbit estatal	7
Àmbit autonòmic	8
MODEL PARTICIPATIU	9
RESUM INFORME DIAGNÒSTIC	11
Demografia	11
Educació i formació	11
Punts forts	11
Punts de millora	13
Mercat laboral	14
Punts forts	14
Punts de millora	15
Conciliació i Corresponsabilitat	15
Punts forts	15
Punts de millora	16
Violència de gènere	16
Punts forts	16
Punts de millora	17
Participació política -ciutadana	18
Punts forts	18
Punts de millora	19
Salut	20
Punts forts	20
Punts de millora	20
Cultura, oci i esports	21
Punts forts	21
Punts de millora	21
Protecció i serveis socials	21



Punts forts	21
Punts de millora	22
Comunicació i llenguatge	22
Punts forts	22
Punts de millora	23
Urbanisme i mobilitat	24
Punts forts	24
Punts de millora	24
Altres	24
Punts forts	24
Punts de millora	25
ÀMBIT D'APLICACIÓ	26
VIGÈNCIA	26
PUBLICITAT DEL PLA	26
ESTRUCTURA	27
PLA D'ACCIÓ	28
Eix 1- Governança: Participació social i política	28
Eix 2- La sostenibilitat de la vida en el centre	31
Eix 3- Vides lliures de violència masclista	32
Eix 4- Drets de totes i per a totes	36
Eix 5- Igualtat i ple dret de les persones LGTBI	41
SEGUIMENT I AVALUACIÓ	42
CRONOGRAMA	42

INTRODUCCIÓ

El Pla Estratègic Participatiu d'Igualtat, a partir d'ara PEPI, neix de la feina conjunta amb el Consell de Mallorca per tal de millorar les polítiques d'igualtat dutes a terme pels 14 municipis que formen part de la Mancomunitat Pla de Mallorca.

En data 4 de novembre de 2022, en sessió plenària a la Mancomunitat es va acordar per unanimitat assumir el compromís polític per tal d'elaborar el PEPI, que era la passa prèvia per poder iniciar tot el procés de feina.

La Mancomunitat i en definitiva els diferents municipis que la formen, ja dur una trajectòria de compromís amb la igualtat de gènere i l'abordatge de les violències masclistes, i un exemple clar d'aquest és el desenvolupament de la Campanya No hi ha espai per al masclisme que es dur a terme des del 2021, que és finançada amb el pressupost que el Pacte d'Estat contra la violència de gènere distribueix als municipis.

En el mateix sentit el 15 de març del 2022, per unanimitat s'aprova el compromís d'acord per a la creació de dues taules de coordinació per a l'abordatge de les violències masclistes a la Mancomunitat Pla de Mallorca.

Una seria la Taula Pla, formada pels municipis d'Ariany, Petra, Costitx, Sencelles, Llubí, Maria de la Salut, Lloret de Vistalegre i Sineu; i l'altra la Taula Roques Llises, formada pels municipis de Montuïri, Porreres, Algaida, Santa Eugènia, Sant Joan i Vilafranca.

El novembre del 2022 es crea la Unitat d'Igualtat i abordatge de les violències masclistes dins el departament de serveis socials comunitaris i el 22 de febrer del 2023 s'aprova per unanimitat delegar l'exercici de les competències relatives a les actuacions en la promoció de la igualtat entre homes i dones així com contra la violència de gènere dels ajuntaments a la Mancomunitat Pla de Mallorca.

JUSTIFICACIÓ

Malgrat els nombrosos exemples d'un reconeixement formal i dels progressos aconseguits, la igualtat entre dones i homes en la vida quotidiana avui en dia encara no és una realitat. En la pràctica, unes i els altres no gaudeixen dels mateixos drets;



Persisteixen desigualtats polítiques, econòmiques i culturals. A més elements com la diversitat ètnica, d'origen i d'orientació sexual, són realitats que s'han de tenir presents a l'hora d'elaborar els PEPIs, fent-ho amb una perspectiva interseccional. Aquestes desigualtats són el resultat d'estructures socials impregnades de nombrosos estereotips presents en la família, l'organització de la societat, l'urbanisme, etc.

En aquest sentit, és fonamental que es treballi de forma transversal, això significa treballar en equip, de forma coordinada i amb la implicació de totes les regidories i de totes les àrees de la Mancomunitat amb un enfocament de gènere en totes les seves actuacions.

La Mancomunitat i els municipis que la formen són les esferes de govern més properes a la ciutadania, representen l'àmbit més adequat per, conjuntament amb la ciutadania, avançar en la consecució de la igualtat, la construcció d'espais lliure de violències masclistes, en definitiva pobles més feministes.

En definitiva, el PEPI constitueix un compromís de la Mancomunitat, dels 14 municipis que la formen i de la ciutadania per treballar conjuntament cap a una sèrie d'objectius orientats a facilitar l'avanç cap a una igualtat real i efectiva amb un compromís actiu i participatiu.

MARC NORMATIU

Àmbit internacional

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans:

La Carta de les Nacions Unides, signada el 26 de juny de 1945 a San Francisco.

La Declaració Universal de Drets Humans, aprovada i proclamada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948.

Declaració de l'Assemblea General de les Nacions Unides sobre l'eliminació de la Discriminació contra la Dona (1967).

I Conferència Mundial sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona (Mèxic, 1975).

Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona, aprovada per l'Assemblea General de l'ONU el 1979.

II Conferència Mundial sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona (Copenhagen, 1980).



III Conferència Internacional sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona (Nairobi, 1985).

Conferència de Viena de Nacions Unides 1993 que estableix que els drets de les dones formen part inalienable, integral i indivisible dels drets humans universals.

IV Conferència Mundial sobre les Dones (Beijing, 1995). Punt d'inflexió en l'agenda internacional pel que fa a polítiques de dones.

L'agenda 2030 per al Desenvolupament sostenible impulsa el compromís de la comunitat internacional per a l'assoliment de la igualtat de gènere i l'empoderament de totes les dones i nenes a través d'un objectiu específic, el núm. 5 i de forma transversal en els altres objectius.

Àmbit comunitari

La Convenció Europea de Drets Humans, adoptada pel Consell d'Europa l'any 1950, institueix el Tribunal Europeu de Drets Humans.

Carta Social Europea aprovada l'any 1961.

Directiva 92/85/CEE del 19 d'octubre de l'any 1992 per a l'aplicació de mesures de millora de la seguretat i la salut de la treballadora embarassada o en període de lactància.

Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la del 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat i dedica un article al dret de la dignitat en el treball.

Ratificació per part d'Espanya (1983) de la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre del 1979.

Tractat d'Amsterdam (1999), en el qual es contextualitzen les discriminacions indirectes persistents. Legitima les accions positives. La igualtat d'oportunitats i de tracte de dones i homes es consolida formalment com a principi fonamental de la Unió Europea i es configura com a principi jurídic transversal.

Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea de l'any 2000. Consagra la igualtat de dones i homes en tots els àmbits.

Tractat de Niça (2001).

Directiva 2006/54/CEE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. Prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional i afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE). Prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual



valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions.

Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i lluita contra la violència contra les dones (Conveni d'Istanbul), signat l'any 2011 i obert per a la ratificació per part de cada Estat. Representa el primer instrument de caràcter vinculant en l'àmbit europeu en matèria de violència masclista i la reconeix com una violació dels drets humans

Àmbit estatal

Constitució espanyola. Propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. Proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa a la discriminació per raó de sexe. L'article 9.2 estableix l'obligació dels poder públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de la persona i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives.

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes.

Article 3 de la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida, que suprimeix la disposició transitòria novena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Llei Orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs.

Ratificació del Conveni d'Istanbul l'any 2014.

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball i l'ocupació.

Document refós de mesures del Pacte d'Estat en matèria de Violència de Gènere (Congrés i Senat), maig 2019.

Reial decret llei 12/2020, de 31 de març, de mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere.

Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Llei Orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la Infància i l'Adolescència davant la violència, que reconeix, entre d'altres, la violència vicària.



Àmbit autonòmic

Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, que en diferents articles parla sobre l'obligació de les administracions públiques de vetllar perquè les dones i els homes puguin participar plenament en la vida laboral, personal i familiar sense discriminacions de cap classe i igualtat de condicions.

Llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes, que estableix i regula els mecanismes i dispositius adreçats a promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe en qualsevol dels àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. Segons aquesta llei, les administracions de les Illes Balears han d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques, tant en l'anàlisi com en la planificació i el disseny per a l'execució, tenint en compte la manera en què afecten dones i homes. L'article 9.1 estableix que " El pla estratègic d'igualtat de dones i homes estableix els objectius i les mesures que s'han d'aplicar per a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit territorial de les Illes Balears"; i en el punt 5 estableix que "El Govern o, si s'escau, els consells insulars d'acord amb les seves competències, impulsaran i donaran el suport necessari a les administracions locals perquè puguin elaborar i aprovar plans d'igualtat"

Decret 46/2018 de 21 de desembre de traspàs de competències al Consell insular de Mallorca, en matèria de polítiques de gènere i dona.

Llei 8/2018, de 31 de juliol, de suport a les famílies.

Llei 9/2019, de 19 de febrer, de l'atenció i drets de la infància i l'adolescència de les Illes Balears.

MODEL PARTICIPATIU

Com ja s'ha destacat, el PEPI s'estructura com un instrument dels municipis de la Mancomunitat per avançar cap a una igualtat real amb la participació de la ciutadania. Amb aquesta finalitat el pla estableix els eixos d'intervenció principals, els objectius estratègics i les accions a desenvolupar per avançar en aquest sentit, dins l'àmbit de les competències municipals.

Suposa un compromís d'acció per part de les corporacions locals que es concreta en uns objectius, accions, mesures i recursos, a la vegada que implica treballar amb l'acompanyament de la ciutadania.

El mes de març de 2023 es constitueix la **Comissió d'Igualtat**, formada per la representació política dels 14 pobles de la Mancomunitat.

Les funcions que corresponen a la Comissió d'Igualtat són les següents:

- Realitzar el seguiment genèric del desenvolupament del Pla Estratègic Participatiu d'Igualtat.
- Vetllar per la transparència durant tot el procés del PEPI, informant la població i al personal municipal.
- Revisió del diagnòstic i de les mesures que integraran el pla d'igualtat amb les altres persones implicades en el procés (personal tècnic, persones expertes en les diferents àrees, etc.)
- Anàlisi de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Participar en la definició dels eixos i línies estratègiques en els que es vol incidir, així com en els recursos necessaris per a la implementació del pla.
- Examinar els indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació prevists per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.
- Informar el Consell d'Igualtat sobre l'evolució del PEPI.



- Mantenir la coordinació durant tot el procés amb la resta de persones implicades en l'elaboració del Pla.

El mes d'octubre del 2023 es reuneix per segona vegada amb l'objectiu principal de comunicar els resultats del diagnòstic i establir els eixos per elaborar el PEPI.

El dia 17 d'abril de 2024 es reuneix per tercera vegada amb l'objectiu de revisar la proposta tècnica del Pla i fer-ne les aportacions que es creguin oportunes.

El febrer de 2024 es constitueix el **Consell d'Igualtat** entès com un òrgan de participació ciutadana que s'estableix a la Mancomunitat perquè durant les diferents fases del Pla Estratègic Participatiu d'Igualtat (PEPI) els acords i les mesures s'adoptin a partir del consens de totes les parts implicades. Encarregat de vetllar perquè es compleixin els objectius del Pla i que es duguin a terme les mesures acordades, amb els terminis i recursos necessaris, i amb les persones responsables, indicadors i cronograma per avaluar-lo.

El dia 30 d'abril es reuneix novament per tal de treballar les seves aportacions a la proposta tècnica del Pla.

El Consell d'Igualtat està format per una representació de les persones integrants de la Comissió d'Igualtat, la tècnica d'igualtat, la coordinadora del departament de serveis socials i l'educadora de programes comunitaris de la Mancomunitat, l'agent d'igualtat del Consell de Mallorca, representants de les associacions feministes, representació de persones majors, representació del col·lectiu de dones immigrants, del col·lectiu LGTBI, del col·lectiu Homes Transitant, del voluntariat de Càritas, de les associacions de mares i pares d'alumnes, i entitats esportives i culturals i del teixit empresarial.

Les **funcions** que corresponen al Consell d'Igualtat són:

- Negociar i decidir sobre les mesures que integren el Pla Estratègic Participatiu d'Igualtat.
- Establir i prioritzar els objectius del PEPI.
- Participar en el diagnòstic, seguiment i avaluació del PEPI.



RESUM INFORME DIAGNÒSTIC

Una vegada realitzat el diagnòstic, s'han extret les conclusions següents, les quals han estat bàsiques a l'hora d'elaborar les mesures d'acció per al Pla Estratègic d'Igualtat de la Mancomunitat.

Demografia

- En data de 2021, la distribució de la població de la Mancomunitat en funció del sexe es considera equilibrada (49,6% de dones i 50,4% d'homes).
- A nivell general no s'observen diferències molt significatives entre la representació de dones i homes en funció de l'edat.
- A partir de la piràmide de població de la Mancomunitat Pla, s'observen patrons com l'envelliment de la població i la disminució de la natalitat.
- El fenomen migratori de la resta de comunitats autònomes cap al Pla de Mallorca ha estat més d'homes, perquè l'activitat econòmica de la zona està tradicionalment més orientada cap al camp, uns treballs habitualment vinculats als homes, per la influència de rols i estereotips de gènere que encara estan presents dins la nostra societat.
- S'observen diferències entre sexes, en funció del lloc de provenença de persones nascudes a l'estranger que arriben al Pla de Mallorca i el tipus de feina al qual accedeixen un cop són aquí. Els homes ocupen més treballs lligat al camp. I en canvi, les dones ocupen feines relacionades amb tasques domèstiques i/o de cura.
- La taxa de dependència jove, és superior en el cas de les dones amb un 34,25% de taxa de dependència en el cas de les joves i una taxa del 26,96% en el cas dels joves.

Educació i formació

Punts forts

- El Pla de Mallorca disposa de: nou centres/escoles d'educació infantil,



catorze centres d'educació infantil i primària, un centre d'educació de persones adultes, un col·legi concertat i dos Instituts d'educació secundària.

- Els dos instituts d'educació secundària disposen d'accions referents a la coeducació i la igualtat de gènere. Durant aquest 2023 s'ha fet un taller sobre les professions lliures d'estereotips en els dos centres (a l'IES Porreres, entre alumnat i altra població van participar 50 persones al taller; a l'IES Sineu, van participar 60 alumnes).
- El maig de 2019 es van dur a terme un total de trenta-cinc tallers, relacionats amb la igualtat, adreçats als nins i nines de sisè de primària dels municipis que formen part del Pla. En total hi van participar un total de 367 alumnes.
- També es va realitzar un taller dirigit a les mares i els pares sobre la prevenció de la violència de gènere entre adolescents.
- El 50% de la representació de les AMIPAS i el 53,3% dels centres educatius, consideren que el nivell d'implantació del principi d'igualtat de gènere en el centre, és de 4 punts sobre 5.
- El 33,3% AMIPAS que ens han respost el qüestionari, han dut a terme accions per a prevenir la violència contra les dones. I el 50% manifesta que des del centre educatiu on acudeixen els seus fills/es, es duen a terme actuacions per al foment de l'educació en igualtat o coeducació.
- El 83,3% de la representació de les AMIPAS que ens han respost el qüestionari, no han detectat tractes discriminatoris entre nens i nenes per motius de sexe.
- L'índex de participació en les enquestes realitzades als representants dels diferents centres educatius del Pla ha estat molt elevat, amb una participació del 94%.
- Onze dels quinze centres que ens han respost l'enquesta compten amb un Pla d'Igualtat Intern.
- L'equip docent del 53,3% dels centres educatius que han respost han rebut algun tipus de formació en matèria d'igualtat i/o violència de gènere.
- El 73,3% dels centres educatius, que ens han respost, duen a terme accions per a prevenir la violència de gènere i un 93,3% duen a terme accions per al foment de l'educació en igualtat o coeducació.
- La major part (60%) dels centres educatius, dels quals tenim resposta compten tant amb la figura d'un/a agent com d'un Pla de coeducació.

Punts de millora

- Entre les respostes de les enquestes realitzades, es detecta la necessitat d'educar en igualtat des de la infància com a una de les eines més eficaces per aconseguir la igualtat.
- La manca de formació i/o sensibilització en matèria d'igualtat de gènere, ha estat una de les respostes més escollides a la pregunta de quines són les majors dificultats per a la implementació de polítiques públiques en matèria d'igualtat en els municipis.
- Entre les accions o polítiques públiques considerades com a prioritàries a implementar en matèria d'educació i formació destaquen: la necessitat de desenvolupar campanyes per a la implantació de plans d'igualtat en els àmbits escolars, promoure la formació en igualtat de tota la comunitat educativa i incloure continguts en matèria d'igualtat en les assignatures.
- El 33,3% de la representació de les AMIPAS que ens han respost el qüestionari, consideren que les actuacions dutes a terme des del centre educatiu on acudeixen els seus fills/es, en matèria de visibilització i no discriminació de les persones LGTBI no són suficients.
- Quan es demana sobre qui acudeix més al centre per a tractar temes relacionats amb l'alumnat, el 83,3% de les persones que han respost el qüestionari dirigit a les AMIPAS i el 93,3% de les que han respost el qüestionari dirigit als centres educatius coincideixen que són les mares.
- El 83,3% de les persones que han respost, el qüestionari enviat a les AMIPAS, consideren que homes i dones no comparteixen per igual els assumptes relacionats amb l'educació dels seus fills/es. I coincideixen que avui en dia encara se'n fan més càrrec les mares.
- Les persones que han respost en representació de les AMIPAS, destaquen la necessitat de fomentar la coeducació i la sexualitat a partir d'infantil i aprofundir en matèria d'igualtat durant tot el curs i no només en dates assenyalades.
- S'observa infrarepresentació masculina entre els equips docents dels centres educatius del Pla, amb una representació de dones del 75% i d'homes del 25%. Aquest fet és deu a que el sector educatiu és un

sector que avui en dia continua estant molt feminitzat.

- El 61,5% de les persones que ens han respost el qüestionari enviat als centres educatius, considera que les accions per al foment de l'educació en igualtat o coeducació dutes a terme no són suficients. De la mateixa manera, un 66,7% de les persones que ha respost considera que les actuacions en matèria de visibilització i no discriminació de les persones LGTBI tampoc són suficients.
- El 83,3% de les AMIPAS i el 80% dels centres educatius que ens han respost, consideren que és necessari tractar temes d'educació afectiva sexual i prevenció de violència de gènere en el centre educatiu, en tots els cicles, inclòs a infantil.
- Les persones que han respost en representació dels centres educatius, destaquen la necessitat treballar la corresponsabilitat a casa, prevenció de violència de gènere i igualtat d'oportunitats, sensibilització amb les famílies i comunitat educativa, micromasclismes i visibilització de les persones del col·lectiu LGTBI, polítiques de conciliació laboral, prevenció i lluita contra l'assetjament sexual i laboral, promoció de la presència de dones en càrrecs de responsabilitat i la promoció de la diversitat.
- En l'enquesta realitzada a la persona representant de l'associació BEN AMICS, s'ha identificat la necessitat de Promoure la sensibilització i/o la formació en LGTBI per prevenir la LGTBI-fòbia en tota la comunitat educativa, incloure continguts sobre igualtat i transversalitat, violències masclistes i LGTBI en les assignatures i fomentar la sensibilització i coneixement de la realitat de les persones LGTBI, a les associacions de pares i mares, com accions a prioritàries a implementar per prevenir la discriminació de les persones LGTBI dins l'àmbit educatiu.

Mercat laboral

Punts forts

- S'observa una representació equilibrada de dones (45%) i homes (55%) afiliats/des a la seguretat social durant 2022.
- El darrer any s'ha produït un progressiu decreixement de l'atur en tots els sectors d'activitats, més important en el sector serveis però en qualsevol cas general.
- Durant 2022, el 55,6% de les persones de la Mancomunitat que tenien un contracte de treball, comptaven amb un contracte Indefinit (59,2% d'homes i 40,8% de dones).



Punts de millora

- Entre la població aturada en 2022, la representació femenina (62%) és superior a la masculina (38%).
- L'accés de les dones immigrants a recursos d'educació bàsics que els puguin facilitar l'accés al mercat laboral.
- Les dones obtenen una major representació entre els aturats/des sense ocupació anterior (84% de dones).
- Tant en el sexe femení com en el masculí, la taxa d'atur creix progressivament amb l'edat. De fet, la majoria de les persones aturades tenen entre 55 i 59 anys, seguit de les persones de 60 anys o més.
- En el grup d'entre 35 i 39 anys la incidència d'atur es redueix en el cas dels homes (30,9%), mentre que en el de les dones presenta un increment substancial (69,1%).
- Entre les enquestes realitzades, es detecta un consens en la percepció de l'accés al mercat laboral com un dels àmbits on encara es detecten majors desigualtats entre dones i homes.
- Quan es demana que s'identifiquin aquells àmbits on més desigualtats poden existir per motius d'identitat de gènere o orientació sexual, el mercat laboral ha estat una de les respostes més registrades.
- Entre les accions o polítiques públiques considerades com a prioritàries a implementar en matèria d'ocupació, destaquen: la necessitat de sensibilitzar sobre les desigualtats de gènere en el mercat laboral (bretxa salarial, sostre de vidre, segregació vertical, etc.), fomentar mesures a favor de la igualtat d'oportunitats en el sector empresarial i promoure l'ocupació de les dones que pertanyen a col·lectius vulnerables (víctimes de violència de gènere, majors 45 anys, dones amb càrregues familiars, col·lectiu LGTBI, etc.). En l'enquesta realitzada a la persona representant de l'associació BEN AMICS, s'han identificat, també aquestes accions a prioritàries a implementar per prevenir la discriminació de les persones LGTBI dins el mercat laboral.
- En les entrevistes grupals dutes a terme amb el col·lectiu de dones migrants, s'ha recollit que a causa del tipus de feina que desenvolupen, en el moment d'arribada elles tenen més facilitats per aconseguir feina, però que els homes aconsegueixen amb més rapidesa un contracte laboral.

Conciliació i Corresponsabilitat

Punts forts

- La major part dels centres educatius disposen de serveis d'escola matinerana i menjador. A més d'oferir, a través d'empreses externes en la major part dels casos, activitats extraescolars.
- La majoria dels municipis tenen una escolta de 0 a 3 anys, sigui de titularitat pública o privada.
- La Mancomunitat ofereix, a través de la gestió externalitzada, servei de centre de dia.
- Durant els períodes no lectius com ara vacances d'estiu, Pasqua o Nadal, s'ofereixen serveis d'escola d'estiu, Pasqual o Nadal.

Punts de millora

- En matèria de conciliació i corresponsabilitat, hi ha consens, entre les respostes que les enquestes realitzades, en què és un àmbit on es perceben desigualtats entre dones i homes.
- De la mateixa manera, en el cas dels àmbits on més desigualtats hi pot haver per raó d'identitat de gènere o orientació sexual, la conciliació i corresponsabilitat ha estat una de les respostes més comunes.
- Entre les accions o polítiques públiques considerades com a prioritàries a implementar en matèria de conciliació destaquen: la necessitat d'incentivar les polítiques de conciliació en el sector empresarial, promoure el desenvolupament de serveis que permetin la conciliació i facilitin les tasques de cura i crear serveis o suports necessaris per a l'atenció de persones en situació de dependència.
- En les entrevistes grupals amb el col·lectiu de dones migrants, també s'identifica la conciliació i la corresponsabilitat com un dels àmbits on més desigualtats entre dones i homes es detecten. En aquestes mateixes sessions, també hi ha la idea comuna que moltes vegades la carrega domèstica que tenen elles els impedeixen poder gaudir de temps lliure.
- Les persones majors que ens han respost el qüestionari també considera les tasques de casa i la cura dels fills/es, un dels àmbits on encara hi ha més desigualtats entre dones i homes.



Violència de gènere

Punts forts

- Un dels municipis de la Mancomunitat (Sineu) compta amb una taula de coordinació i prevenció de violència de gènere, d'aquesta taula en van sorgir la comissió de prevenció i la comissió d'intervenció. Tot i que durant un temps va estar inactiva des del novembre de 2022 s'ha tornat a posar en marxa.
- Està previst constituir dues taules a nivell de Mancomunitat, la TAULA PLA, formada pels municipis d'Ariany, Costitx, Lloret de Vistalegre, Llubí, Maria de la Salut, Petra, Sencelles i Sineu; i la TAULA SES ROQUES LLISES, formada pels municipis d'Algaida, Montuïri, Porreres, Sant Joan, Santa Eugènia i Vilafranca.
- La Mancomunitat compta amb una Unitat específica d'Igualtat de gènere i abordatge de les violències masclistes, per abordar de forma específica les realitats que perpetuen situacions de desigualtat entre dones i homes, i actuar contra qualsevol forma de violència cap a les dones.
- Entre 2021 i 2022, s'ha posat en marxa la campanya, "No hi ha espai per al masclisme", en els diferents municipis de la Mancomunitat. Dins el marc d'aquesta campanya, per una part, des de 2021, un total de 180, professionals (personal d'ajuntaments, personal Mancomunitat i policia local), (62% de dones i 38% d'homes). Per una altra part, s'han instal·lat 208 paques de metacrilat, en diferents espais públics dels municipis amb el lema de la campanya i un codi QR amb informació per a la identificació, actuació i recursos disponibles davant les violències masclistes.
- Entre 2022 i 2023, la campanya, "No hi ha espai per al masclisme", s'ha implantat en establiments d'oci i restauració. Hi ha més de 100 establiments adherits, que van rebre un decàleg de bones pràctiques i un adhesiu amb el mateix disseny i la mateixa informació que les plaques de metacrilat instal·lades en els espais públics.
- S'ha obert un perfil a la xarxa social d'Instagram, amb el lema. No hi ha espai per al masclisme, com a eina de sensibilització i difusió de la campanya.
- La pròxima campanya prevista (2023-2024) serà dirigida a l'àmbit esportiu. En aquest cas s'oferiran formacions en matèria d'igualtat a les juntes directives i entrenadores/as dels clubs esportius del Pla i es col·locarà material visible com pancartes o adhesius, perquè les persones tinguin accés a informació sobre els recursos on dirigir-se en cas de patir algun tipus de violència.
- La Mancomunitat té un conveni amb Creu Roja per oferir el servei de teleassistència mòbil a les dones víctimes de violència de gènere.
- Un 79% de les persones majors que ens han respost que coneixen el que és el masclisme i un 89% ha respost que coneix el que és la violència de gènere.

Punts de millora

- Entre les accions o polítiques públiques considerades com a prioritàries a implementar en matèria de violència contra les dones, destaquen: la necessitat de promoure mesures per millorar la prevenció i detecció, incorporar en els programes educatius l'educació efectiva com a eina per a la prevenció i les campanyes de sensibilització sobre les diferents formes de violència contra les dones.
- Entre les accions o polítiques públiques considerades com a prioritàries a implementar en matèria de violència les persones LGTBI, destaquen: la necessitat de promoure mesures per millorar la prevenció i detecció, incorporar en els programes educatius l'educació efectiva com a eina per a la prevenció i les campanyes de sensibilització sobre les diferents formes de violència.
- En l'enquesta realitzada a la persona representant de l'associació BEN AMICS, s'han identificat, també l'elaboració de campanyes de sensibilització sobre les diferents formes de violència contra les persones LGTBI, la formació als/les agents socials (sector sanitari, judicial, policial, educatiu, etc.) i la necessitat d'establir polítiques d'inserció laboral per a les persones més vulnerables del col·lectiu LGTBI o que hagin patit discriminació per raó de la seva identitat de gènere, orientació sexual o expressió de gènere com altres accions a prioritàries a implementar per prevenir la violència contra les persones LGTBI.

Participació política -ciutadana

Punts forts

- Els Ajuntaments d'Algaida, Petra, Porreres i Sineu compten amb una representació equilibrada de dones i homes, en el seu equip de govern.
- Entre el total de regidors/es dels equips de govern dels municipis de la Mancomunitat el 47% són dones i el 53% homes.
- Nou dels catorze ajuntaments de la Mancomunitat disposen d'una àrea o regidoria d'igualtat (Algaida, Lloret, Llubí, Maria de la Salut, Montuïri, Porreres, Sant Joan, Santa Eugènia i Sencelles).
- En les enquestes realitzades als i les representants dels ajuntaments, el 61,5% de les persones que han contestat manifesten que durant els darrers tres anys, s'han dut a terme accions per afavorir la igualtat entre dones i homes en el municipi, com ara la formació per al personal de l'ajuntament, campanyes de visibilització de les dones, tallers per a la població, creació de comissions d'igualtat i aquelles accions previstes en el Pla d'Igualtat.
- El 69,2% de les persones que han contestat manifesta que des de l'ajuntament que representa, s'han dut a terme accions per a prevenir la violència contra les dones (elaboració de protocols per a la policia local, organització de tallers per a la



sensibilització de la població, elaboració i adhesió a campanyes de sensibilització com la recent, “No hi ha espai per al masclisme”..

- Tots els ajuntaments, que ens han respost a l'enquesta, han posat en marxa alguna campanya contra les agressions sexistes al municipi.
- El 84,6% de les persones que han respost, en representació d'algun ajuntament, afirmen conèixer que des de la Mancomunitat es destinen recursos econòmics dirigits específicament a fomentar la igualtat entre dones i homes. També un 84,6% manifesta que des de la Mancomunitat s'han dut a terme accions en matèria d'igualtat o violència de gènere.
- El 80,1% de les persones que han respost, el qüestionari dirigit a la població general, manifesten que des de l'ajuntament del seu municipi es duen a terme activitats concretes en referència a la igualtat de gènere i/o la prevenció de violències masclistes.
- Les dones migrants, entrevistades que tenen fills/es, manifesten que comparteixen espai i temps amb altres mares i pares d'aquí.

Punts de millora

- El 71% de les batllies de la Mancomunitat estan ocupades per homes.
- La meitat dels ajuntaments de la Mancomunitat tenen un equip de govern masculinitzat, ja que els homes representen més del 60% de la seva composició.
- En les enquestes realitzades, la participació ciutadana, és un dels paràmetres que ha estat més escollit com a àmbit on hi ha majors desigualtats entre dones i homes.
- La participació ciutadana també ha estat, de les respostes més escollides, per a la pregunta dels àmbits on més desigualtats poden existir per motius d'identitat de gènere o orientació sexual.
- A la pregunta de quines són les majors dificultats per a la implementació de polítiques públiques en matèria d'igualtat en els municipis, la manca d'implicació de la societat civil ha estat una de les respostes més repetides.
- Entre les accions o polítiques públiques considerades com a prioritàries a implementar en matèria de participació política i presa de decisions, destaquen: la necessitat d'impulsar la presència equilibrada entre dones i homes en els llocs de presa de decisions i facilitar mitjans tècnics i econòmics per a la creació d'empreses impulsades per dones.
- Entre les respostes obtingudes, de la representació dels ajuntaments, el 76,9% manifesta que no es té en compte la perspectiva de gènere en els pressuposts municipals.
- El 84,6%, de la representació dels ajuntaments, considera que les campanyes dutes a terme contra les agressions sexistes al municipi no són suficients.

- Les persones que han respost en representació algun ajuntament, destaquen la necessitat de treballar en matèria d'igualtat des de la infància, així com treballar amb el jovent, sobretot en aspectes relacionats amb l'ús de xarxes socials, pornografia, l'expressió sana de la sexualitat i l'ús sexista de la imatge corporal dels i de les joves.
- El 70,8%, de les persones que han respost l'enquesta dirigida a la població general, considera que les activitats dutes a terme des dels ajuntaments dels seus municipis no són suficients. Per una altra banda, un 82,8% de les persones que han respost aquest qüestionari, no coneixen cap acció en matèria d'igualtat posada en marxa des de la Mancomunitat.
- Les dones migrants, entrevistades manifestes que no formen part de cap associació del municipi on viuen i que a vegades s'han pogut sentir discriminades pel fet de no ser persones nascudes aquí.
- El 73% de les persones majors que ens han respost el qüestionari, desconeix si l'ajuntament del seu municipi compta amb una àrea/regidoria d'igualtat.

Salut

Punts forts

- Tots els municipis de la Mancomunitat compten almenys amb una Unitat Bàsica de Salut i dos d'ells a més amb un centre de salut (Sineu i Vilafranca).
- Una de les persones que ha respost el qüestionari dirigit al personal sanitari, considera que entre el personal del centre de salut on treballa, hi ha sensibilitat respecte a la igualtat de gènere i manifesta conèixer que part d'aquest personal ha realitzat formació en matèria d'igualtat.
- En els dos centres de salut de referència, de la comarca del pla, es té exposat material divulgatiu per a la sensibilització i prevenció de la violència de gènere.
- Aquests centres gaudeixen d'un protocol d'actuació per a casos de violència de gènere i les dues persones que ens han respost el qüestionari el coneixen.

Punts de millora

- Avui en dia encara hi ha una sèrie de factors socioculturals com les desigualtats en les relacions de poder entre dones i homes, normes socials que impedeixen l'accés a un servei de salut de qualitat, de dones i nines, en igualtat de condicions (L'educació, l'atenció exclusiva a les funcions reproductores de la dona o la violència física, sexual i emocional que pateixen les dones).
- Fora de l'horari d'atenció al públic, les persones dels municipis que no compten amb Centre de Salut han de desplaçar-se a altres municipis per ser atesos. De la mateixa manera en cas que es necessiti atenció hospitalària o atenció per infants.



- Entre les accions o polítiques públiques considerades com a prioritàries a implementar en matèria de salut, destaquen: la necessitat de desenvolupar formació amb perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut, sensibilitzar sobre aspectes específics de la salut femenina i fomentar accions que potenciïn el benestar de les dones.
- Una de les persones que ha respost el qüestionari considera que el grau d'integració de la perspectiva de gènere en les qüestions relatives a la salut és de només un punt sobre cinc.
- El personal sanitari que ens ha respost el qüestionari, destaca la necessitat de treballar en matèria d'igualtat des de la infància, així com treballar el factor cultural de dones d'altres països, la barrera lingüística i la dependència econòmica de la dona.
- En l'enquesta realitzada a la persona representant de l'associació BEN AMICS, s'han identificat, la necessitat de formar al personal sanitari perquè conegui, compregui i prengui la realitat de l'orientació sexual, identitat de gènere, conegui els problemes de salut més importants i tinguin recursos per atendre de manera adequada i respectuosa les persones LGTBI, la necessitat de fomentar accions que potenciïn el benestar de les persones que formen part del col·lectiu LGTBI i garantir una atenció sanitària amb perspectiva de gènere i drets humans, com accions a prioritàries a implementar per prevenir la discriminació de les persones LGTBI dins l'àmbit de la salut.

Cultura, oci i esports

Punts forts

- Tots els municipis de la Mancomunitat disposen d'algun tipus d'equipament esportiu, la major part d'aquests pertanyen institucions públiques i la població en pot fer ús.
- Per una altra part, també es disposa de diverses instal·lacions socioculturals, com ara: centres socials, centres culturals o biblioteques.
- Quatre dels deu clubs esportius que ens ha respost l'enquesta disposen de un equip femení.
- El 80% de les persones que han contestat manifesten que des del club esportiu que representen, es té en compte el llenguatge inclusiu a l'hora d'emetre informacions.
- Entre els clubs que ens han respost i que tenen comptabilitzat el nombre de socis i sòcies, s'observa una representació equilibrada d'aquests/es (44% de sòcies i 56% de socis).
- El 40% de les persones que han respost, manifesten que des del seu club s'han dut a terme accions per fomentar la participació/adhesió de dones.

Punts de millora

- Entre les respostes obtingudes, s'observa com el 75% de les persones inscrites o que formen part dels clubs són homes i el 25% són dones.
- A la pregunta de si poden existir barreres que dificultin l'accés de dones i persones del col·lectiu LGTBI als clubs esportius. Per una part, una resposta indica que poden existir aquestes barreres lligades a la tradició dins el món del futbol que impedeixen l'accés de dones. Per una altra part, una altra resposta indica que poden existir barreres per a l'accés al club de persones del col·lectiu LGTBI. Entre aquestes, s'ha comentat que el futbol és un àmbit on encara es manifesten insults masclistes i un ambient generalment homofòbic.

Protecció i serveis socials

Punts forts

- Els serveis socials de 13 dels 14 municipis que formen part de la comarca del Pla es troben mancomunats, d'aquesta manera tots tenen una millor cobertura en matèria de serveis socials.
- La Mancomunitat disposa de diversos programes, serveis i recursos per donar suport i millorar les condicions de vida de la població del Pla.
- Amb el suport de Creu Roja, la Mancomunitat ofereix un servei específic dones víctimes de violència de gènere.
- Recentment, s'ha creat la Unitat d'Igualtat i abordatge de les violències masclistes.
- En matèria d'igualtat, des de la Mancomunitat és dur a terme tota una tasca de conscienciació i sensibilització.
- Tant l'empresa responsable del servei d'ajuda a domicili com l'empresa responsable del centre de dia disposen d'un Pla d'Igualtat Intern.

Punts de millora

- Entre les accions o polítiques públiques considerades com a prioritàries a implementar en matèria de protecció i serveis socials, destaquen: la necessitat d'impulsar recursos i/o serveis que facilitin les tasques de cura de persones dependents, fomentar polítiques que impulsin la contractació de dones de col·lectius vulnerables (víctimes de violència de gènere, majors de 45 anys, dones amb càrregues familiars, col·lectiu LGTBI, etc.), dotar de recursos les organitzacions socials que desenvolupin tasques de protecció i desenvolupar formació en matèria



d'igualtat i violència de gènere, al personal de les entitats de protecció i serveis socials (cos de policies, agents socials, etc.).

- Entre les respostes obtingudes del qüestionari realitzat a la persona encarregada de la coordinació del servei d'ajuda a domicili, destaca: la detecció de barreres d'accés al servei (com l'educació i la cultura), la consideració de què les accions per afavorir la igualtat entre dones i homes dutes a terme des dels Ajuntaments o Mancomunitat no són suficients i la necessitat de treballar les respostes donades des del servei a les sol·licituds de canvis de professionals per motius de gènere (casos de famílies que prefereixen una treballadora familiar en lloc d'un treballador familiar).
- En l'enquesta realitzada a la persona representant de l'associació BEN AMICS, s'ha identificat la protecció i serveis socials, com un dels àmbits on més desigualtats/discriminacions per motius d'identitat de gènere o orientació sexual s'identifiquen.

Comunicació i llenguatge

Punts forts

- En algunes de les comunicacions fetes des de les pàgines web o xarxes socials, de diferents ajuntaments, s'ha observat un ús del llenguatge inclusiu.
- Entre aquestes publicacions, que a més van acompanyades d'imatges, no es considera que aquestes imatges siguin sexistes i/o reproduïxin estereotips de gènere.
- Els ajuntaments a més d'organitzar i coordinar diverses activitats relacionades amb la igualtat de gènere, també duen a terme una tasca de difusió d'aquestes activitats, de les activitats organitzades per part d'altres associacions i de les campanyes elaborades des de la Mancomunitat en matèria d'igualtat o prevenció de la violència de gènere.
- Es realitzen publicacions reivindicatives i activitats específiques en matèria d'igualtat i prevenció de la violència de gènere, en dates assenyalades com el 8M o 25N.
- Des de molts ajuntaments també és dur a terme una tasca de visibilització del col·lectiu LGTBI el dia 28 de juny.

Punts de millora

- Tot i que no és en tots els casos, s'observa com en algunes publicacions o comunicacions realitzades per part d'alguns ajuntaments, es fa un ús sexista del llenguatge, ja que s'utilitza el masculí genèric per referir-se a ambdós sexes.



- Entre les respostes de les enquestes realitzades, es detecta la necessitat d'elaborar més campanyes de sensibilització en els mitjans de comunicació, xarxes socials, etc. Com a una de les eines més eficaces per aconseguir la igualtat.
- Entre les accions o polítiques públiques considerades com a prioritàries a implementar en matèria de comunicació i llenguatge, destaquen: la necessitat de desenvolupar formació i sensibilitzar sobre comunicació no sexista així com l'eliminació d'estereotips i dotar de recursos tècnics per a una comunicació no sexista en els mitjans de comunicació locals.
- En l'enquesta realitzada a la persona representant de l'associació BEN AMICS, s'han identificat, la necessitat de desenvolupar formació i sensibilitzar sobre comunicació no sexista així com eliminació d'estereotips per raó de sexe, identitat de gènere, orientació sexual, etc. Dur a terme campanyes específiques sobre el llenguatge lliure d'expressions homòfobes o sexistes i fomentar l'ús d'imatges que reflecteixen que la societat en la qual vivim, és a dir, que siguin imatges plurals i diverses com accions a prioritàries a implementar per prevenir la discriminació de les persones LGTB, en l'àmbit de la comunicació i el llenguatge.

Urbanisme i mobilitat

Punts forts

- Dos dels municipis que conformen la Mancomunitat (Petra i Sineu) compten amb estació de tren, el que facilita la connexió dels seus veïns/es amb ciutats com Palma, Inca o Manacor.
- La resta de municipis disposen de línies de bus per anar a les estacions de tren.
- Les línies de bus també connecten alguns municipis entre ells.

Punts de millora

- Entre les accions o polítiques públiques considerades com a prioritàries a implementar en matèria d'urbanisme i mobilitat, destaquen: la planificació de la connexió dels nuclis residencials amb les infraestructures públiques (hospitals, centres de salut, escoles, etc.), desenvolupar infraestructures que facilitin la cura de persones dependents i augmentar la inversió en transport públic (ampliar horaris, millorar rutes, etc.).
- En l'enquesta realitzada a la persona representant de l'associació BEN AMICS, s'han identificat, la necessitat d'assegurar trajectes i un urbanisme segur i que fomenti la prevenció de les violències (il·luminació als portals, campanyes de visibilitat i apostar per la diversitat en el transport públic), activar mecanismes



d'alerta i denúncies davant actuacions de LGTB-fòbia en el transport, com accions a prioritàries a implementar per prevenir la discriminació de les persones LGTBI, en matèria d'urbanisme i mobilitat.

- Les persones majors que ens han respost el qüestionari, consideren que hi ha desigualtats entre el nivell de seguretat que tenen les dones i els homes quan van pel carrer.
- Les freqüències de sortides de busos que connecten als municipis entre ells o amb les estacions de tren, són, en la majoria dels casos, escasses.

Altres

Punts forts

- El 72,7% de les persones que han contestat, l'enquesta dirigida a les associacions feministes, centre Mater – Sineu, representant de Càritas a la Mancomunitat, associació Mans a les Mans i l'associació homes transitant, manifesta que des de l'associació que representa, s'han dut a terme accions en matèria d'igualtat (actes de visibilització i activitats específiques en dades assenyalades (25N o 8M), així com organització de tallers per als veïns/es del municipi). El 63,6% ha respost que des de l'associació s'ha impulsat la participació/adhesió de dones (assemblees periòdiques on es convida a les dones del municipi a participar, campanyes de captació de socis/es, activitats i tallers per a dones, difusió per xarxes socials, grups de WhatsApp, participació en la fira, etc.)
- A nivell general, entre les respostes dels col·lectius esmentats en el paràgraf anterior, no s'identifiquen barreres per a l'accés de les dones a l'associació que es representa.

Punts de millora

- Les persones que han respost en representació de les associacions feministes, centre Mater – Sineu, representant de Càritas a la Mancomunitat, associació Mans a les Mans i l'associació homes transitant, destaquen la necessitat de realitzar més formació en matèria d'igualtat, millorar els nexes d'unió entre municipis per facilitar la participació de persones d'altres municipis en les activitats organitzades, constitució de taules locals de coordinació contra la violència masclista, crear una regidoria específica d'igualtat, impulsar les xarxes entre les associacions feministes i els centres educatius dels municipis per fomentar la coeducació en aquests centres, integració de les dones migrants en les activitats organitzades, accions específiques per a la prevenció de la violència masclista i les violències sexuals, organitzar activitats de sensibilització i conscienciació en matèria d'igualtat i la implantació de Plans d'igualtat en els consistoris municipals.

- Només 27,3% de la resta de les associacions del Pla que ens han respost, han dut a terme accions en matèria d'igualtat. I només un 25% manifesta que des de l'associació s'ha impulsat la participació/adhesió de dones.
- El 36,4% de les persones que han respost, en representació de les diferents associacions del pla, consideren que les actuacions dutes a terme des de l'ajuntament en matèria de visibilització i no discriminació de les persones LGTBI no són suficients.
- Les persones que han respost en representació de les associacions del pla, destaquen la necessitat de millorar el transport, foment de la cultura i sensibilització, i treballar la igualtat diàriament i no només en dates assenyalades.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'àmbit d'aplicació serà els 14 municipis que formen part de la Mancomunitat, d'acord amb les competències que desenvolupen els ajuntaments segons la llei 7/198, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.

VIGÈNCIA

Tindrà una vigència de 4 anys a partir del moment de la seva aprovació.

PUBLICITAT DEL PLA

El PEPI serà publicat a la web de la Mancomunitat així com a la resta de webs dels ajuntaments i així estarà a la disposició de tota la ciutadania en general.



ESTRUCTURA

S'estableixen 5 eixos que vertebraran les accions a desenvolupar marcant el full de ruta a seguir, els quals s'han definit a partir dels resultats obtinguts del **Diagnòstic d'igualtat**, tenint present **el Pla Estratègic d'igualtat de les Illes Balears (2021-2023)** i **l'Estratègia Estatal per combatre les violències masclistes 2022-2025** i sense oblidar les competències que els Ajuntaments i la Mancomunitat tenen per a cada una de les àrees.

- Eix 1- Governança: Participació social i política
- Eix 2- La sostenibilitat de la vida en el centre
- Eix 3- Vides lliures de violències masclistes
- Eix 4- Drets de totes i per a totes
- Eix 5- Igualtat i ple dret de les persones LGTBI

PLA D'ACCIÓ

Eix 1- Governança: Participació social i política

Objectiu general 1: Aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional a totes les àrees municipals i de la Mancomunitat i que es comuniqui a la vegada la ciutadania.

Objectiu general 2: Participació ciutadana

Objectiu específic 1.1: Facilitar la formació en perspectiva de gènere al personal que treballa als ajuntaments i la Mancomunitat.

Acció 1.1.1: Oferir la **formació inicial** per a personal dels ajuntaments, fent formacions dirigides a col·lectius laborals específics (personal administratiu, intendència...)

Responsable: Unitat igualtat

Dotació pressupostària: Pacte d'Estat/ Campanya No hi ha espai per al masclisme

Termini: Prioritat alta

Indicadors:

- nre. d'accions formatives duites a terme
- nre. de persones formades amb les dades segregades per sexe

Acció 1.1.2: Oferir un **segon nivell de formació** per a personal dels ajuntaments, fent formacions dirigides a col·lectius laborals específics (personal administratiu, intendència...) que ja han fet la formació inicial.

Responsable: Unitat igualtat

Dotació pressupostària: Pacte d'Estat/ Campanya No hi ha espai per al masclisme

Termini: Prioritat alta

Indicadors:

- nre. d'accions formatives duites a terme
- nre. de persones formades amb les dades segregades per sexe

Objectiu específic 1.2: Incorporar una comunicació no sexista a totes les àrees



municipals i de la Mancomunitat i l'eliminació dels estereotips de gènere que hi puguin estar presents.

Acció 1.2.1- Oferir formacions de llenguatge inclusiu al personal que treballa als ajuntaments i a la Mancomunitat i fer arribar guies d'ús no sexista del llenguatge al personal dels ajuntaments i Mancomunitat

Responsable: Unitat Igualtat/ Batlia(o persona en qui es delegui)

Dotació pressupostària: Pacte d'Estat/ Campanya No hi ha espai per al masclisme

Termini: Prioritat alta

Indicadors:

- nre. d'accions formatives dutes a terme
- nre. de persones formades amb les dades segregades per sexe
- nre. de persones a les quals s'envia les guies

Acció 1.2.2- Fer seguiment i avaluació de l'ús no sexista del llenguatge que es fa a les xarxes socials i webs municipals, als documents interns i als públics.

Responsable: Unitat Igualtat/ Batlia(o persona en qui es delegui)

Dotació pressupostària: /

Termini: Prioritat mitjana

Indicadors:

- nre. de publicacions revisades
- nre. de documents revisats

Objectiu específic 1.3: Aconseguir que els ajuntaments que encara no el tenen elaborin Plans interns d'igualtat.

Acció 1.3.1: Donar suport als ajuntaments que encara no compten amb Pla intern d'igualtat que el facin.

Responsable: Batlia(o persona amb qui es delegui) / Unitat Igualtat

Dotació pressupostària: cada ajuntament

Termini: Prioritat alta

Indicadors: nombre d'ajuntaments que en acabar el termini han fet el Pla intern d'igualtat

Objectiu específic 2.1 : Millorar l'ús dels canals de comunicació entre la ciutadania i l'administració de cara a la participació i que aquests s'adaptin a la ciutadania.

Acció 2.1.1- Analitzar si la informació arriba a la ciutadania, mitjançant qüestionaris de valoració a la ciutadania

Responsable: Batlia i/o regidor/regidora



Dotació pressupostària: /

Termini: prioritat mitjana

Indicadors:

- nre. de qüestionaris realitzats
- Analitzar la informació dels qüestionaris

Acció 2.1.2- Crear espais participatius de comunicació de la ciutadania cap a l'Ajuntament.

Responsable: Batlia i/o regidor/regidora

Dotació pressupostària: /

Termini: prioritat baixa

Indicadors:

- nre. de municipis que han creat els espais

Eix 2- La sostenibilitat de la vida en el centre

Objectiu general 1: Millorar l'accés a la formació i a l'ocupació a les dones amb més dificultats i la seva participació en la vida dels municipis

Objectiu específic 1.1: Millorar la formació de les dones immigrants amb més dificultats per accedir a formacions específiques segons les seves motivacions.

Acció 1.1.1 - Organitzar accions formatives amb una part d'alfabetització i una altra de coneixements per tal d'accedir al món laboral.

Responsable: Unitat Igualtat i Departament d'orientació econòmica

Dotació pressupostària: Pendent establir pressupost

Termini: Prioritat mitjana

Indicadors: nre. de sessions i persones que hi participen.

Acció 1.1.2- Coordinar amb les administracions competents i/ els grups de voluntariat en el cas que n'hi hagi la possibilitat de posar en marxa tallers d'alfabetització en català i grups de conversa per a dones amb dificultats d'idioma i al mateix temps poder donar cobertura als menors no escolaritzats que les acompanyen a l'activitat.

Responsable: Unitat Igualtat i Batlia (o persona amb qui delegui)

Dotació pressupostària: Pendent pressupost

Termini: Prioritat mitjana

Indicadors:

- nre. municipis on es posen en marxa
- nre. de persones que hi participen dades desagregades per sexe.

Eix 3- Vides lliures de violència masclista

Objectiu general 1: Transformació dels comportaments i dels patrons socioculturals que neutralitzen i mantenen les violències masclistes

Objectiu general 2: Coordinació per a la prevenció, atenció i erradicació de les violències masclistes.

Objectiu general 3 : Incidir perquè arribi la informació de recursos d'ajuda a les víctimes de violències masclistes.

Objectiu específic 1.1: Afavorir que la ciutadania en general i els col·lectius com dones majors i immigrants en especial, accedeixi a les formacions de Genèrica.

Acció 1.1.1- Coordinar amb la tècnica del Consell responsable de l'Escola de formació Genèrica com s'ha de fer la difusió de les activitats als municipis per tal que la informació arribi al màxim de públic possible, a les associacions i als col·lectius en general i se'n faciliti l'accés a les formacions.

Responsable: Batle/batlessa/regidor/regidora/ consell de Mallorca

Dotació pressupostària: Pressupost del Consell

Termini: prioritat alta

Indicadors:

- canals de difusió utilitzats segons el col·lectiu al que es vol dirigir
- nre. de cursos de genèrica duts a terme per municipi
- nre. de persones formades, dades desagregades per sexe

Acció 1.1.2- Coordinar amb les tècniques de l'IMAS que duen els tallers de memòria la possibilitat de poder gaudir dels tallers de genèrica als seus grups.

Responsable: Unitat d'igualtat

Dotació pressupostària: Pressupost del Consell

Termini: prioritat alta

Indicadors:

- nre. de reunions mantingudes de coordinació
- nre. de cursos de genèrica duts a terme per municipi als grups de memòria
- nre. de persones formades, dades desagregades per sexe

Acció 1.1.3- Coordinar amb les treballadores socials del departament de serveis socials comunitaris de la Mancomunitat la possibilitat de poder gaudir dels tallers de



genèrica per part del col·lectiu de dones immigrants.

Responsable: Unitat d'igualtat /consell de Mallorca

Dotació pressupostària: Pressupost del Consell

Termini: prioritat mitjana

Indicadors:

- nre. de reunions mantingudes de coordinació
- nre. de cursos de genèrica duts a terme per municipi als grups de dones immigrants
- nre. de persones formades, dades desagregades per sexe

Objectiu específic 1.2 - Apropar les campanyes d'informació i prevenció de les violències masclistes com pugui ser: No hi ha espai per al masclisme, a tota la població especialment a dones majors i immigrants.

Acció 1.2.1- Establir punts fixos de difusió de la Campanya, Punts Liles als mercats municipals, ja que són espais dels quals elles participen

Responsable: Unitat Igualtat

Dotació pressupostària: Pacte d'Estat, Campanya No hi ha espai per al masclisme

Termini: Prioritat mitjana

Indicadors:

- nre. de punts Liles muntats.
- nre. d'homes i dones majors que hi acudeixen
- nre. de dones i homes immigrants que hi acudeixen

Objectiu específic 1.3- Implicar al sector masculí en la transformació i canvi en els comportaments masclistes

Acció 1.3.1 - Donar suport a les entitats que vulguin liderar la creació de cercles, grups d'homes, entesos com a espais segurs de reflexió i sensibilització per a homes.

Responsable: Unitat Igualtat, Batlia i representació de les entitats d'homes que hi vulguin participar

Dotació pressupostària: /

Termini: Prioritat mitjana

Indicadors:

- nre. d'iniciatives plantejades
- nre. de cercles d'homes que s'han constituït



Objectiu específic 1.4- Sensibilització de la població general vers la igualtat.

Acció 1.4.1- Difondre missatges d'igualtat de gènere mitjançant les xarxes #somiguatlat on les persones protagonistes siguin persones conegudes del municipi per ampliar el seu impacte.

Responsable: Unitat Igualtat

Dotació pressupostària: Pacte d'Estat, Campanya No hi ha espai per al masclisme

Termini: Prioritat mitjana

Indicadors:

- nre. de publicacions fetes
- qüestionaris d'avaluació

Objectiu específic 2.1- Establir espais de coordinació entre els agents educatius, les associacions feministes, serveis sanitaris, policials ... Existents per tal d'afavorir el treball en xarxa de cara a la promoció de la igualtat i la prevenció de les violències masclistes.

Analitzar a quins municipis per ells sols o ajuntant diversos municipis es poden constituir comissions de prevenció on participin els diferents serveis que intervenen en l'àmbit de prevenció.

Acció 2.1.1- Constituir les comissions de prevenció

Responsable: Unitat d'Igualtat/ Batlia

Dotació Pressupostària: subvenció IBDONA

Termini: prioritat mitjana

Indicadors:

- nre. de comissions creades,
- nre. d'entitats participants
- accions conjuntes.

Objectiu específic 2.2- Establir espais de coordinació entre els agents educatius, les associacions feministes, serveis sanitaris, serveis policials ... Existents per tal d'afavorir el treball en xarxa de cara a millorar l'atenció de les víctimes de violències masclistes i les seves filles i fills.

Analitzar a quins municipis per ells sols o ajuntant diversos municipis es poden constituir comissions de prevenció on participin els diferents serveis que intervenen en l'àmbit de prevenció.

Acció 2.2.1- Constituir les comissions d'intervenció.

Responsable: Unitat d'Igualtat/ Batlia

Dotació Pressupostària: subvenció IBDONA

Termini: prioritat mitjana



Indicadors:

- nre. de comissions creades,
- nre. d'entitats participants
- accions conjuntes.

Objectiu específic 2.3- Treballar perquè tots els municipis de la Mancomunitat tinguin signat el conveni amb el Consell Insular de la campanya No I Punt.

Acció 2.3.1- Treballar conjuntament amb l'agent d'igualtat del Consell per aconseguir que els municipis que falten per fer-ho el signin.

Responsable: Batlia/Unitat Igualtat /Consell Mallorca

Dotació pressupostària: Campanya No I Punt

Termini: Prioritat alta

Indicadors:

- nre. de municipis que signen el conveni
- nre. de festes amb protocol d'actuació
- nre. de violències sexuals detectades
- resposta municipal

Acció 2.3.2- Treballar conjuntament amb l'agent d'igualtat del Consell per aconseguir que els col·lectius de joves, persones que organitzen les festes dels municipis participin en les formacions de la Campanya No I Punt

Responsable: Batlia /Unitat Igualtat /Consell Mallorca

Dotació pressupostària: Campanya No i Punt

Termini: prioritat alta

Indicadors:

- nre. de formacions organitzades per municipi
- nre. de participants en les formacions homes i dones

Objectiu específic 2.4- Fomentar la participació de les entitats socials en la prevenció de les violències masclistes.

Acció 2.4.1- Donar suport als col·lectius motivats per engegar accions públiques de sensibilització, denúncia al voltant de la violència masclista des de la mirada dels homes compromesos i corresponsablement.

Responsable: Unitat Igualtat, Batlia i representació de les entitats d'homes que hi vulguin participar

Dotació pressupostària: /



Termini: Prioritat mitjana

Indicadors:

- nre. d'iniciatives plantejades
- nre. de cercles d'homes que s'han constituït

Objectiu específic 3.1- Fer campanyes informatives de com identificar situacions de micromasclismes i donar informació dels recursos existents de suport i atenció a víctimes.

Acció 3.1.1- Utilitzar les xarxes #instagram #somigualtat, #nohihaespaiperalmasclisme i les xarxes dels ajuntaments per fer accions de difusió de missatges amb, telèfons i serveis d'ajuda, opcions de denúncia.

Responsable: Unitat d'Igualtat/ Batlia

Dotació Pressupostària: /

Termini: prioritat mitjana

Indicadors:

- nre. d'accions

Acció 3.1.2- Utilitzar les xarxes #instagram #somigualtat, #nohihaespaiperalmasclisme i les xarxes dels ajuntaments per fer accions de difusió de cara a poder identificar situacions de micromasclismes

Responsable: Unitat d'Igualtat/ Batlia

Dotació Pressupostària: /

Termini: prioritat mitjana

Indicadors:

- nre. d'accions duites a terme

Eix 4- Drets de totes i per a totes

Objectiu general 1: Visibilitzar i potenciar la diversitat i l'agència de totes les dones

Objectiu general 2: Conscienciar a la societat dels estereotips de gènere associats a l'esport.

Objectiu general 3: Avançar cap a una ciutadania corresponsable, creant consciència social vers la importància de la corresponsabilitat, augmentar la participació del sector masculí a les tasques domèstiques i de cura i oferir a la joventut models de masculinitat igualitària.

Objectiu específic 1.1- Augmentar la participació del col·lectiu de dones immigrants en les activitats i o associacions feministes dels municipis on n'hi ha i donar suport en el cas que elles volguessin constituir-se en associació.

Acció 1.1.1- Mantenir reunions de coordinació amb les associacions feministes per tal d'aconseguir aquesta participació.

Responsable: Unitat Igualtat

Dotació pressupostària: Subvenció IBDONA Taules

Termini: Prioritat baixa

Indicadors:

- nre. d'activitats a les quals participen
- nre. de dones immigrants que hi participen

Acció 1.1.2- Mantenir reunions amb els col·lectius de dones immigrants per tal de conèixer quines són les seves motivacions

Responsable: Unitat Igualtat

Dotació pressupostària: /

Termini: Prioritat mitjana

Indicadors:

- nre. de reunions que es duen a terme
- nre. de dones immigrants que hi participen

Objectiu específic 1.2- Visibilitzar les aportacions de les dones a la cultura, i la història dels pobles.



Acció 1.2.1- Instar als ajuntaments a dur a terme activitats per destacar aquesta visibilització, com per exemple : organitzar cicles de conferències de dones, posar el nom d'una dona a algun carrer, plaça del seu municipi, fer calendaris, publicacions a les xarxes, nomenament de filles il·lustres etc.

Responsable: Batlia /Unitat Igualtat

Dotació pressupostària: /

Termini: Prioritat baixa

Indicadors:

- nre. d'accions

Objectiu específic 2.1 - Promoció de l'esport amb igualtat i diversitat, Treballant la incorporació de la perspectiva de gènere a les persones que formen part de l'àmbit esportiu.

Acció 2.1.1- Oferir formacions a membres de les juntes directives dels clubs esportius i entrenadors i entrenadores de tots els clubs de la Mancomunitat.

Responsable: Unitat Igualtat

Dotació pressupostària: Pacte d'Estat , Campanya No hi ha espai per al masclisme

Termini: Prioritat alta

Indicadors:

- nre. de formacions fetes
- nre. de persones que hi participin
- anàlisis dels fulls de valoració

Objectiu específic 2.2- sensibilitzar a la població general vers la igualtat i la lluita contra les violències masclistes

Acció 2.2.1- Dissenyar unes pancartes per penjar als espais esportius dels pobles de la Mancomunitat

Responsable: Unitat Igualtat

Dotació pressupostària: Pacte d'Estat , Campanya No hi ha espai per al masclisme

Termini: Prioritat alta

Indicadors:

- nre. de pancartes
- nre. d'espais on es penjen les pancartes

Acció 2.2.2- Fer sensibilització mitjançant la xarxa #instagram #somiguallat, #nohihaespaiperalmasclisme i les xarxes dels ajuntaments.

Responsable: Unitat Igualtat

Dotació pressupostària: Pacte d'Estat , Campaña No hi ha espai per al masclisme

Termini: Prioritat alta

Indicadors:

- nre. de publicacions

Objectiu específic 3.1- Treballar per a la incorporació dels homes a les tasques de cura dels fills i filles.

Acció 3.1.1- Coordinar amb els centres educatius, AFAS i associacions homes igualitaris, estratègies per incorporar els pares a les activitats i seguiments dels centres.

Responsable: Batlia /regidor/regidora/ Unitat Igualtat/ CEIPS/ IES i AFAS

Termini: Prioritat mitjana

Indicadors:

- Dur registre de les participacions dels pares a les reunions, formacions.

Objectiu específic 3.2- Sensibilització de la necessitat de la corresponsabilitat pel que fa a població general

Acció 3.2.1- Desenvolupar campanyes de sensibilització mitjançant la xarxa d'Instagram #somiguallat i #nohihaespaiperalmasclisme

Responsable: Unitat igualtat

Dotació pressupostària: /

Termini: Prioritat baixa

Indicadors:

- nre. de publicacions fetes

Objectiu específic 3.3- Oferir a la joventut models de masculinitat igualitària

Acció 3.3.1- Fer tallers amb els joves dels IES per treballar models de masculinitat no tòxica.

Responsable: Unitat Igualtat/ IES

Dotació pressupostària: Pendent pressupost

Termini: Prioritat alta

Indicadors:



- nre. de tallers duits a terme
- Anàlisi de les dades dels qüestionaris

Objectiu específic 3.4- Treballar per al foment de la igualtat de gènere i la prevenció de les violències masclistes dins les escoles de primària

Acció 3.4.1- Fer tallers amb l'alumnat de primària.

Responsable: Unitat Igualtat/ Equips directius dels CEIPS

Dotació pressupostària: Pendent pressupost

Termini: Prioritat mitjana

Indicadors:

- nre. de tallers duits a terme
- Anàlisi de les dades dels qüestionaris

Objectiu específic 3.5- Fomentar la participació de tots els membres de la família a les tasques domèstiques.

Acció 3.5.1- Donar suport a les AFAS que tinguin la iniciativa d'organitzar tallers amb l'objectiu de fomentar la participació i implicació de tots els membres de la família en les tasques domèstiques.

Responsable: Unitat Igualtat/ Juntes directives AFAS

Dotació pressupostària: Pendent pressupost

Termini: Prioritat baixa

Indicadors:

- nre. de tallers duits a terme
- Anàlisi de les dades dels qüestionaris

Eix 5- Igualtat i ple dret de les persones LGTBI

Objectiu general 1: Sensibilitzar a la població vers la lluita contra les violències masclistes i promoure el respecte a totes les diversitats d'expressió de gènere i orientació sexual.

Objectiu específic 1.1- Donar visibilitat al compromís municipal i de la Mancomunitat cap a la igualtat i la lluita contra les violències masclistes i cap al col·lectiu LGTBI.

Acció 1.1.1- Instar a tots els Ajuntaments que facin actes de visibilització del seu compromís, ús de les xarxes al voltant del 8 de març, el 25 de novembre, 15 d'octubre Dia Internacional de les Dones rurals , el 17 de maig Dia internacional contra la LGTBI fòbia, el 28 de juny dia internacional de l'orgull LGTBI, Responsable: Batlia /Unitat Igualtat

Dotació pressupostària: /

Termini: Prioritat alta

Indicadors:

- nre. de publicacions
- nre. d'actes organitzats

Acció 1.1.2- Desenvolupar una campanya mitjançant les xarxes per visibilitzar la diversitat als pobles de la Mancomunitat per tal de donar suport a la diversitat i fomentar un clima de seguretat per a les persones

Responsable: Unitat Igualtat

Dotació pressupostària: Pressupost Pacte d'Estat

Termini: Prioritat baixa

Indicadors:

- nre. de publicacions de la campanya
- Qüestionaris d'avaluació de la campanya



SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i l'avaluació és un procés clau i prioritari per a la implementació del PEPI de la Mancomunitat, ja que ens permetrà conèixer el grau de consecució dels resultats esperats i donarà coherència a tot el contingut.

La Comissió d'igualtat així com marca el reglament realitzarà el seguiment genèric del desenvolupament del Pla Estratègic Participatiu d'Igualtat conjuntament amb el Consell d'igualtat el qual també ha de participar del seguiment i avaluació d'aquest.

Al cap de dos anys de vigència es farà la primera avaluació i dos anys després la segona. Amb l'objectiu de conèixer el grau de consecució dels resultats previstos i poder establir objectius per al futur.

CRONOGRAMA

Prioritat Baixa Moderada Alta

Alta entre l'octubre del 2024 i octubre 2026

Moderada entre octubre 2026 i gener 2028

Baixa entre gener i setembre 2028





Cronograma

Accions	Descripció	2024	2025	2026	2027	2028
1.1.1	Oferir la formació inicial per a personal dels ajuntaments, fent formacions dirigides a col·lectius laborals específics		█			
1.1.2	Oferir un segon nivell de formació per a personal dels ajuntaments, fent formacions dirigides a col·lectius laborals específics		█			
1.2.1	Oferir formacions de llenguatge inclús al personal que treballa als ajuntaments i a la Mancomunitat		█			
1.2.2	Fer seguiment i avaluació de l'ús no sexista del llenguatge que es fa a les xarxes socials, webs municipals, als documents interns i als públics.			█		
1.3.1	Donar suports als ajuntaments que encara no compten amb pla intern d'igualtat perquè el facin.		█			
2.1.1	Analitzar si la informació arriba a la ciutadania mitjançant qüestionaris de valoració			█		



Pla estratègic participatiu d'igualtat



Cronograma

Accions	Descripció	2024	2025	2026	2027	2028
2.1.2	Crear espais participatius de comunicació de la ciutadania cap a l'ajuntament					—
1.1.1	Organitzar accions formatives on es treballi una fase d'alfabetització i una altra de coneixements per accedir al món laboral per a dones immigrants.				—	
1.1.2	Coordinar amb les administracions competents i/o els grups de voluntariat la possibilitat de posar en marxa tallers d'alfabetització en català i grups de conversa.				—	
1.1.1	Coordinar amb la tècnica del Consell de Mallorca responsable de Genèrica com es pot fer la difusió de les activitats als municipis per tal que arribi al màxim de població.		—			
1.1.2	Coordinar amb les tècniques de l'IMAS que duen els tallers de memòria la possibilitat de poder fer tallers de Genèrica als seus grups.		—			



Cronograma

Accions	Descripció	2024	2025	2026	2027	2028
1.1.3	Coordinar amb les treballadores socials de la Mancomunitat i Porreres la possibilitat de poder dur a terme tallers de Genèrica per part del col·lectiu de dones immigrants.				■	
1.2.1	Establir punts fixos de difusió de la campanya, No hi ha espai per al masculisme als mercats municipals, Punts Liles.				■	
1.3.1	Donar suport a les entitats que vulguin liderar la creació de cercles, grups d'homes entesos com a espais segurs de reflexió i sensibilització.				■	
1.4.1	Difondre missatges d'igualtat de gènere mitjançant les xarxes disponibles on les persones protagonistes siguin persones conegudes als municipis				■	
2.1.1	Constituir comissions de prevenció				■	
2.2.1	Constituir comissions d'intervenció				■	

Cronograma

Accions	Descripció	2024	2025	2026	2027	2028
2.3.1	Treballar conjuntament amb l'agent d'igualtat del Consell de Mallorca per què tots els municipis de la Mancomunitat tinguin signat el programa de No i punt		■			
2.3.2	Treballar conjuntament amb l'agent d'igualtat del Consell de Mallorca per aconseguir que els col·lectius de joves i persones que organitzen festes participin en les formacions de No i punt		■			
2.4.1	Donar suport als col·lectius motivats per engegar accions públiques de sensibilització i denúncia al voltant de la violència masclista				■	
3.1.1	Utilitzar les xarxes #somigualtat i #nohihaespaiperalmasclisme i les xarxes dels ajuntaments per difondre els serveis, telèfons d'ajuda i opcions de denúncia per a víctimes				■	
3.1.2	Desenvolupar accions de sensibilització mitjançant la xarxa d'Instagram #somigualtat i #nohihaespaiperalmasclisme de cara a poder identificar situacions de micromasclismes.				■	
1.1.1	Mantenir reunions de coordinació amb les associacions feministes per tal d'aconseguir participació de les dones immigrants					■



Cronograma

Accions	Descripció	2024	2025	2026	2027	2028
1.1.2	Mantenir reunions de coordinació amb el col·lectiu de dones immigrants per tal de conèixer quines són les seves motivacions				—————	
1.2.1	Instar als ajuntaments a dur a terme activitats per visibilitzar l'aportació de les dones					—————
2.1.1	Oferir formacions a membres de les juntes directives dels clubs esportius i entrenadors i entrenadores de tots els clubs de la Mancomunitat.		—————			
2.2.1	Dissenyar unes pancartes per penjar als espais esportius dels pobles de la Mancomunitat		—————			
2.2.2	Fer sensibilització mitjançant la xarxa Instagram #somiguallat, #nohihaespaiperalmascisme i les xarxes dels ajuntaments.		—————			
3.1.1	Coordinar amb els centres educatius, AFAS i associacions d'homes igualitaris estratègies per incorporar els pares a les activitats i dels seguiments dels centres educatius.				—————	



Cronograma

Accions	Descripció	2024	2025	2026	2027	2028
3.2.1	Desenvolupar accions de sensibilització mitjançant la xarxa d'Instagram #somigualtat i #nohihaespaiperalmasclisme de cara a la necessitat de corresponsabilitat					█
3.3.1	Fer tallers amb els joves dels IES per treballar models de masculinitat no tòxica		█			
3.4.1	Fer tallers per l'alumnat de primària en promoció de la igualtat i prevenció de les violències masclistes		█			
3.5.1	Donar suport a les AFAS que vulguin organitzar tallers de corresponsabilitat					█
1.1.1	Instar als ajuntaments que facin actes de visibilització del seu compromís vers la igualtat i la lluita contra les violències masclistes		█			
1.1.2	Desenvolupar una campanya mitjançant les xarxes socials per visibilitzar la diversitat als pobles de la Mancomunitat					█



Pla estratègic participatiu d'igualtat



Cronograma

Accions	Descripció	2024	2025	2026	2027	2028
Avaluació Intermitja						
Avaluació Final						