



I PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE PEL MUNICIPI (2020-2024)

Ajuntament de Puigpunyent
Setembre, 2020

Coordinació del treball:

Jose Aranda
Ajuntament de Puigpunyent

Autora:

Marta Macias i Esther Pino
Associació Forgender Seal

Amb el suport de:

Emili Cardiel i Jose Manuel Pérez
Associació Forgender Seal

ÍNDEX

1. Introducció.....	5
2. Marc conceptual, legal i normatiu de les polítiques d'igualtat de gènere	7
3. Procés d'elaboració del I Pla d'igualtat de gènere per a la ciutat.....	8
3.1. Objectiu	8
3.2. Metodologia i fases del procés	8
3.2.1. Fase de diagnosi	9
3.2.2. Fase del pla d'acció.....	9
3.2.3. Fase d'aprovació de l'estratègia d'implementació	9
4. Diagnosi de gènere	10
4.1. Context demogràfic	11
4.2. Impacte de la pandèmia Covid 19.....	16
4.3. Compromís amb la igualtat de gènere	18
4.3.1. Instruments que assegurin el compromís a favor de la igualtat de gènere.....	18
4.3.2. Resultat estudi pel que fa als Serveis Socials.....	19
4.3.3. Propostes pel pla d'acció: Perspectiva de gènere en el serveis socials	20
4.4. Estructura i recursos de les polítiques d'igualtat	21
4.4.1. Resultat estudi pel que fa als instruments per a les polítiques d'igualtat	21
4.4.2. Propostes pel Pla d'acció pel que fa a instruments per a garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere.....	21
4.5. Acció contra les violències masclistes	22
4.5.1. Instruments que assegurin el compromís de l'Ajuntament contra les violències masclistes	22
4.5.2. Resultat de l'estudi pel que fa a les mesures contra les violències masclistes	23
4.5.3. Propostes pel Pla d'acció pel que fa a la creació d'espais segurs i inclusius	23
4.5.4. Propostes pel Pla d'acció pel que fa als instruments per lluitar contra les violències masclistes	23
4.6. Drets i qualitat de vida.....	24
4.6.1. Resultat de l'estudi pel que fa a la salut amb perspectiva de gènere	24
4.6.2. Propostes pel Pla d'acció pel que a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut	24
4.6.3. Resultat de l'estudi pel que fa a l'esport amb perspectiva de gènere	24
4.6.4. Propostes pel Pla d'acció pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de l'esport	24
4.6.5. Resultat de l'estudi pel que fa a la mobilitat amb perspectiva de gènere	25
4.6.6. Propostes pel Pla d'acció pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la mobilitat.....	25
4.6.7. Resultat de l'estudi pel que fa a l'accés a l'habitatge amb perspectiva de gènere	25
4.6.8. Propostes pel Pla d'acció pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de l'habitatge	25
4.7. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	26
4.7.1. Resultat de l'estudi pel que fa a l'educació	26
4.7.2. Propostes pel Pla d'acció pel que fa a l'educació	26
4.7.3. Resultat de l'estudi pel que fa al foment de la cultura.....	27
4.7.4. Propostes pel Pla d'acció pel que fa al foment de la cultura.....	27

4.8.	Reformulació dels treballs i dels temps	28
4.8.1.	Resultat de l'estudi pel que fa als rols de gènere	28
4.8.2.	Propostes pel Pla d'acció per combatre els rols de gènere	28
4.9.	Reconeixement del lideratge i la participació de les dones	29
4.9.1.	Resultat de l'estudi pel que fa al lideratge i participació de les dones.....	29
4.9.2.	Propostes pel Pla d'acció pel que fa al lideratge i participació de les dones	29
5.	<i>Pla d'Acció</i>	30
5.1.	Línies estratègiques del Pla d'acció	31
5.2.	Compromís amb la igualtat de gènere i la interseccionalitat (LE1)	31
5.3.	Acció contra les violències masclistes (LE2).....	32
5.4.	Una ciutat inclusiva des de la perspectiva de gènere (LE3)	32
5.5.	Drets i qualitat de vida (LE4)	32
5.6.	Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària (LE5)	33
5.7.	Reformulació dels treballs i dels temps (LE6)	33
5.8.	Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (LE7).....	34
6.	<i>Objectius, accions, indicadors, calendari i assignació de l'àrea responsable del Pla d'acció</i>.....	35
7.	<i>Estratègia d'implementació</i>	52
7.1.	Mecanismes d'implementació i seguiment	53
8.	<i>Annexos</i>.....	59
8.1.	Annex I.....	60
	Fitxa de seguiment i avaluació	60
8.2.	Annex IV – Glossari de terminologia.....	61

1. Introducció

Les polítiques públiques d'igualtat han de posar de manifest les diferències de gènere i les seves conseqüències en tots els àmbits de la vida de les persones, establint mecanismes per erradicar-les i assegurar la igualtat efectiva entre homes i dones.

A partir del sistema sexe-gènere, que encasella les persones en rígides pautes que limiten el que significa ser “dona” o “home” en una determinada societat, se situa a les dones en un lloc de desigualtat respecte als homes, derivat de tot un sistema d'imaginariis socials que articulen jeràrquicament la nostra societat, situant la masculinitat hegemònica en un lloc de major reconeixement social i cultural respecte a la feminitat, i causant que les dones i els homes tinguin un accés i gaudi desigual respecte als drets i els recursos (polítics, econòmics i simbòlics).

És per això que, només tenint en compte tots els factors estructurals de desigualtat entre homes i dones, es podrà promoure veritablement una transformació de les relacions de gènere i una veritable equitat i igualtat de gènere als múltiples àmbits de la societat.

Per a treballar per a la igualtat de gènere en les polítiques municipals és necessari incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal, la qual cosa suposa l'anàlisi sistemàtica de les estructures i mecanismes que contribueixen a perpetuar les relacions desiguals, així com la incorporació de canvis en l'àmbit estratègic i operatiu que permetin al conjunt del municipi avançar cap a una situació de major equitat i justícia.

Perquè aquesta mirada transversal sigui realment explicativa de la complexitat de la realitat i identifiqui estratègies eficaces, és necessari que la perspectiva de gènere s'encreui també amb la perspectiva interseccional. Aquesta mirada permet estudiar, entendre i respondre a les discriminacions que pateixen les dones, no només pel fet de ser dones, sinó també com a conseqüència de la seva ètnia, procedència, classe social, edat, diversitat funcional, i/o de tenir una sexualitat, una identitat i expressió de gènere no normativa.

La mirada transversal pressuposa també mecanismes específics de promoció de la igualtat. Per una banda, és fonamental promoure l'estratègia d'apoderament com a eina vital perquè les dones puguin guanyar poder –individual i col·lectiu– i capacitat per prendre decisions en totes les esferes que afecten la seva pròpia vida: econòmica, política, social i personal.

El Pla d'Igualtat de Gènere pel municipi de Puigpunyent presenta, doncs, una estratègia local orientada a la consecució d'una igualtat de gènere real i efectiva.

El document que es presenta a continuació es divideix en tres parts principals. **Una primera part de diagnosi de gènere** que permet conèixer l'estat de la qüestió pel que fa a les polítiques municipals de gènere en relació a diversos àmbits i que s'estructura entorn de set eixos:

- Context demogràfic
- Compromís amb la igualtat de gènere
- Acció contra els violències masclistes
- Drets i qualitat de vida
- Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària
- Reformulació dels treballs i dels temps
- Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

Cal mencionar que els eixos que es contemplen al Pla no corresponen necessàriament als departaments o àrees de treball de l'Ajuntament, sinó que responen a una ordenació de continguts per blocs temàtics que s'han construït a partir de la informació recollida.

A partir d'aquesta diagnosi de gènere, es presenta la **segona part del document, que consisteix en un Pla d'Acció** en què s'estableixen uns objectius i línies d'actuació que hauran de guiar l'acció municipal. Per facilitar la seva implementació, les línies d'actuació es concreten en indicadors i un calendari orientatiu, a més a més d'identificar els departaments responsables de la seva implementació.

Per últim, la **tercera part del document consta d'una estratègia d'implementació per al període de vigència del Pla**, on s'establiran, a més, els espais de coordinació i seguiment del Pla i el calendari de seguiment i avaluació a complir.

L'elaboració d'aquest document ha estat possible gracies a la participació del personal tècnic i polític del Consistori, així com de la ciutadania de Puigpunyent. Dirigim un especial agraïment al impulsor i coordinador del procés, que formen part de la Regidoria de serveis socials.

2. Marc conceptual, legal i normatiu de les polítiques d'igualtat de gènere

Les administracions locals tenen un rol central en la promoció i implementació de les polítiques d'igualtat de gènere. El paper del món local és primordial per a promoure societats més igualitàries i respectuoses i, per la seva proximitat amb la ciutadania, els ens locals se situen en un lloc privilegiat en la promoció de la igualtat de gènere.

El marc polític i normatiu avala, promou i orienta aquestes polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI del món local. Les polítiques d'igualtat de gènere tenen un llarg recorregut, i s'han desenvolupat a diversos nivells gracies a la incidència constant dels moviments de dones i feministes.

A l'àmbit internacional, l'ONU ha tingut un rol central a través de la celebració de les Conferències de la Dona (la primera, el 1975) i el desenvolupament d'instruments cabdals com la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) del 1979. Un punt de màxima inflexió de les polítiques d'igualtat de gènere a nivell internacional va ser la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing l'any 1995, en què es va aprovar de forma unànime la Plataforma d'Acció i es va incorporar el gender mainstreaming (transversalització de gènere) com a mecanisme d'actuació, cosa que va suposar un gran canvi en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat. Des del nivell internacional, passant pels desenvolupaments de la normativa europea i estatal, s'arriba al context català, el qual també compta amb un marc sòlid de polítiques d'igualtat de gènere.

L'Estatut d'autonomia de les Illes Balears estableix el dret de totes les persones a desenvolupar lliurement la seva personalitat, com també la responsabilitat de les administracions públiques de vetlar perquè dones i homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense cap tipus de discriminació, ni per raó de sexe ni per orientació sexual i/o de gènere.

En l'àmbit de les Illes Balears, en els darrers anys s'han incorporat dos textos legislatius clau per a les polítiques d'igualtat: la Llei 8/2016, de 30 de maig, per a garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals, i per a erradicar l'LGTBI fòbia; la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

La Llei 8/2016, té com a objectiu garantir el desenvolupament i l'exercici dels drets de les persones LGTBI, perquè es pugui viure la diversitat sexual i afectiva amb plena llibertat, i evitar que es produeixin situacions de discriminació i violència per raó de la seva orientació sexual i/o identitat de gènere. Per la seva part, la Llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes, té com a objecte establir i regular els mecanismes i els dispositius adreçats a promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits, les etapes i les circumstàncies de la vida. Conseqüentment els poders públics de les Illes Balears han d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques, tant en l'anàlisi, la planificació o el disseny com en l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, les situacions i les necessitats afecten les dones i els homes.

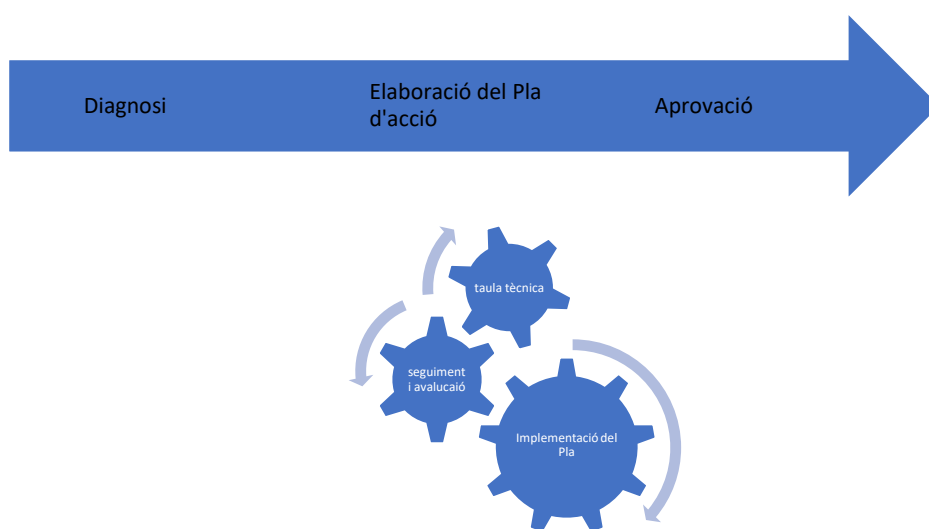
3. Procés d'elaboració del I Pla d'igualtat de gènere per a la ciutat

3.1. Objectiu

L'objectiu principal del I Pla d'igualtat de Gènere pel municipi de Puigpunyent és definir un conjunt integrat i sistemàtic de polítiques i mesures que possibilitin que les dones i els homes del municipi puguin assolir el seu màxim potencial i participar en tant que ciutadans i ciutadanes sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.

3.2. Metodologia i fases del procés

L'elaboració del I Pla d'igualtat de Gènere de Puigpunyent s'ha realitzat en tres fases i el seguiment d'aquestes:



Per a l'elaboració de la diagnosi, s'han combinat **diverses tècniques de treball i estratègies metodològiques** amb l'objectiu de fer una anàlisi detallada en processos participatius. Han estat les següents:

- Anàlisi documental de memòries, estadístiques, informes, materials de difusió, etc.
- Anàlisi del formulari de l'autodiagnosi i del Pla de Compromís realitzat en el procés de certificació per a l'obtenció del Distintiu per la igualtat de gènere operatius de l'Ajuntament.
- Entrevistes en profunditat al tècnic d'igualtat i serveis socials.
- Entrevistes a dones referents del municipi que disposin d'un elevat coneixement del municipi.

3.2.1. Fase de diagnosi

L'objectiu principal de la diagnosi és el de conèixer la situació en què es troba la igualtat entre homes i dones al municipi i, d'aquesta manera, veure quines són les necessitats específiques a tractar.

Aquesta informació s'ha obtingut mitjançant una anàlisi documental de material relatiu a la igualtat de gènere facilitat tant per l'Ajuntament de Puigpunyent com mitjançant la realització de diverses entrevistes en profunditat.

3.2.2. Fase del pla d'acció

A la fase del pla d'acció, l'objectiu és elaborar una proposta de polítiques i actuacions concretes, integrades i sistemàtiques pel municipi, orientades a assolir la igualtat efectiva de gènere.

Aquesta fase, s'estructura al voltant de set eixos estratègics, que són els següents:

- LE1. Compromís amb la igualtat de gènere
- LE2. Acció contra les violències masclistes
- LE3. Una ciutat inclusiva des de la interseccionalitat i la perspectiva de gènere
- LE4. Drets i qualitat de vida
- LE5. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària
- LE6. Reformulació dels treballs i dels temps
- LE7. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones.

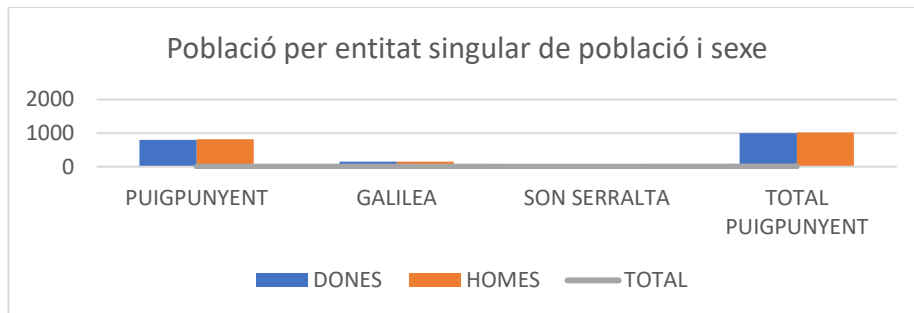
3.2.3. Fase d'aprovació de l'estratègia d'implementació

En aquesta última fase del Pla, es deixa establerta una estratègia d'implementació en què s'estableixen els espais de coordinació i de seguiment del pla, així com un resum de les accions a implementar per cada àmbit responsable.

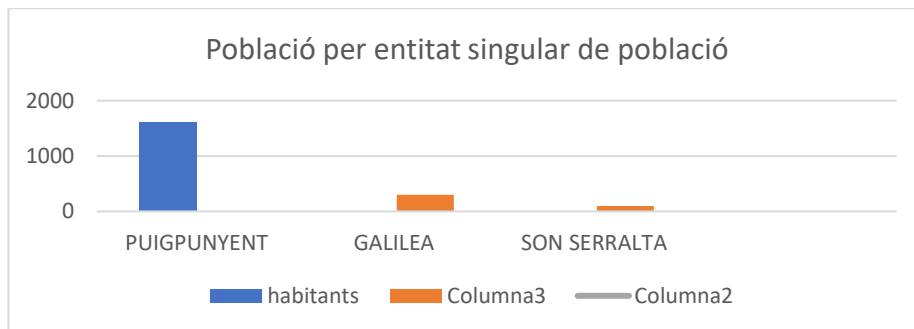
4. Diagnosi de gènere

4.1. Context demogràfic¹

Puigpunyent és un municipi de la part sud-occidental de la serra de Tramuntana de l'illa de Mallorca. Actualment té 2.012 persones, 997 homes i 1015 dones, repartits entre tres nuclis de població: Puigpunyent, Galilea i Son Serralta, juntament amb els veïnats que viuen disseminats per tot el terme municipal.

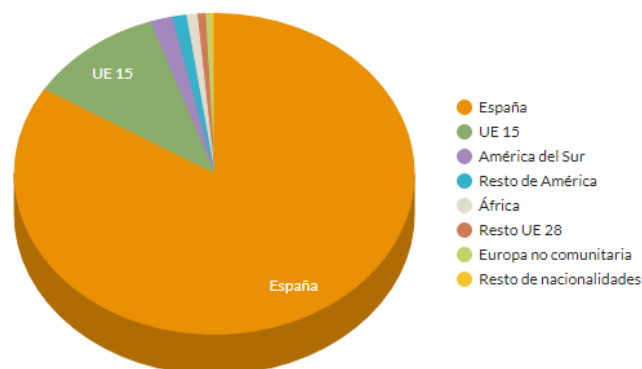


Gràfic 1: Distribució de la població segons sexe i segons nucli de població.



Gràfic 2: Distribució de la població segons nucli de població.

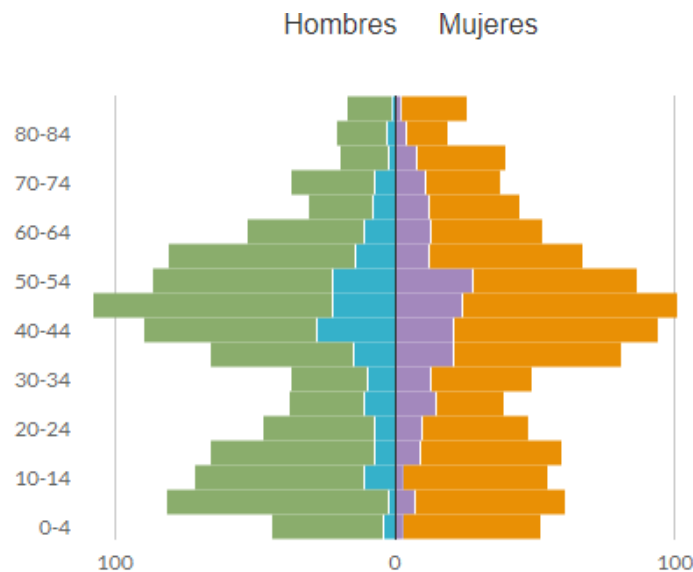
D'altra banda, si ens fixem en el **lloc de naixement** de les persones que resideixen a Puigpunyent, més del 90% tenen nacionalitat europea.



Gràfic 3: Distribució de la població resident per àrea de nacionalitat

¹ Font: Institut d'estadística de les Illes Balears (IBESTAT) <https://ibestat.caib.es/ibestat/estadistiques/municipi-xifres/07045/Puigpunyent>

Pel que fa a la **distribució de la població per grups d'edat**, podem veure que a Puigpunyent, la piràmide poblacional segueix l'estructura de la majoria de les piràmides de les societats occidentals contemporànies, en que la base és més estreta que el cos central.



Gràfic 4: Piràmide de població

Pel que fa a l'**evolució de la població immigrant i població emigrant**, des de l'any 2000 a l'any 2019, s'observa un augment de les immigració en els últims 4 anys i un augment, a destacar, de l'any 2019, de l'emigració. No obstant això, és superior el % de persones immigrants.



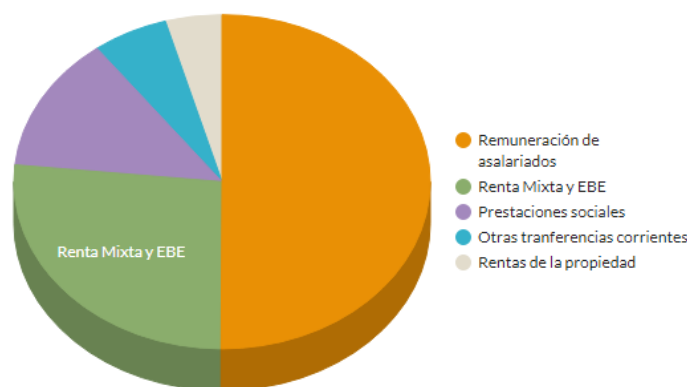
Gràfic 5: evolució població immigrant/emigrant

Pel que fa a l'**evolució de la renda disponible bruta de les llars per càpita** s'observa un augment molt considerable a partir de l'any 2015. L'any 2014 se situa com l'any de més pèrdua adquisitiva. No obstant això, a partir del 2015 es va recuperant, acabant l'any 2017 amb dades molt semblants a les del 2012. El poder adquisitiu ha augmentat any rere any des de 2014. Comparativament amb l'illa de Mallorca, Puigpunyent està molt per sobre.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Illes Balears	14.343	14.141	14.212	14.869	15.463	15.658
Mallorca	14.520	14.418	14.477	15.102	15.650	15.827
Puigpunyent	17.511	16.082	14.820	15.562	16.282	17.598

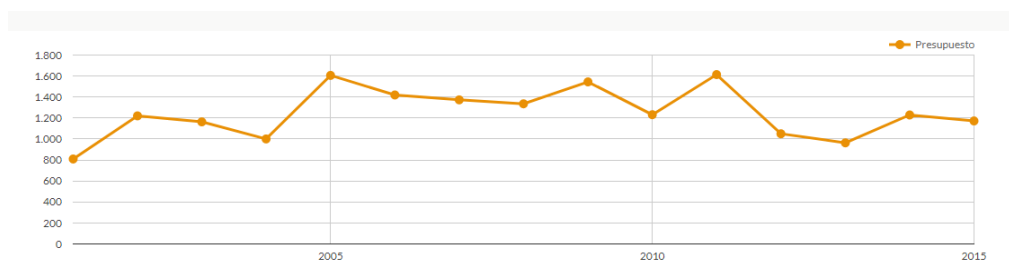
Gràfic 6: Evolució de la renda disponible bruta de les llars

Pel que fa a **les principals fonts d'ingressos de renda disponible de les llars**, de l'any 2017, veiem que el 50% és per conte aliena, un 26% és mixta, i un 15% és derivada de prestacions socials.



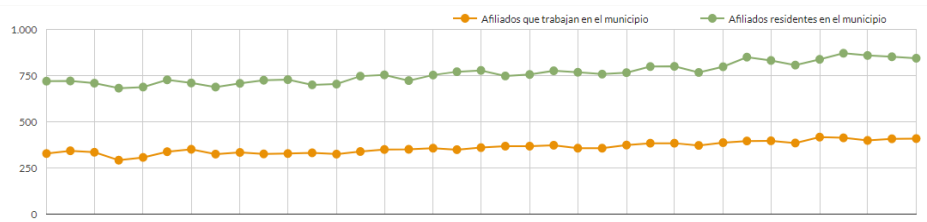
Gràfic 7: fonts d'ingressos de renda disponible

Pel que fa a **l'evolució del pressupost liquidat per l'Ajuntament de Puigpunyent per habitant** ha sofert variacions, assimilades als cicles econòmics, passant dels 809,48 €/habitant de l'any 2001 als 1.172,05 €/habitant de l'any 2015



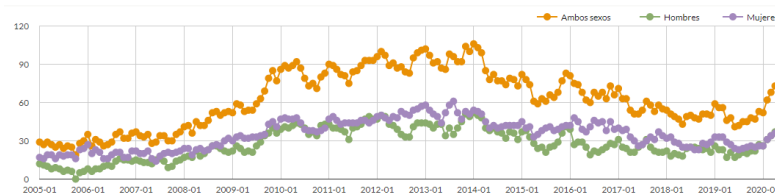
Gràfic 8: evolució del pressupost liquidat per habitant (2001-2015)

Les xifres del nombre **d'afiliats a la Seguretat Social** ens mostren una evolució creixent des de l'any 2011 a l'any 2020, passant dels 720 residents en municipi afiliats a la Seguretat Social en el 1r trimestre de 2011 als 844 del 1r trimestre de 2020. D'ells, 328 treballen en el municipi en 2011 i 409 en 2020. Les xifres sofreixen determinats vaivens, vinculats als cicles econòmics.



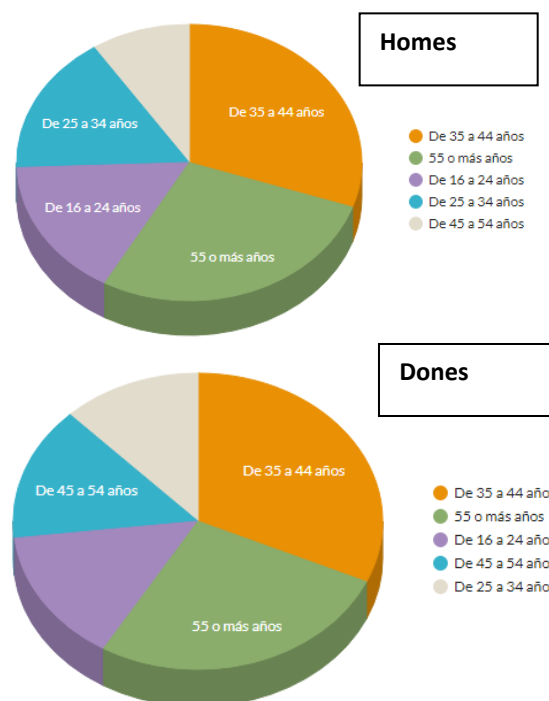
Gràfic 9: Evolució trimestral del nombre d'afiliats a la Seguretat Social. Dades des de 2011 a primer trimestre de 2020

Les xifres de **l'atur registrat**, observades des de l'any 2005, mostra una evolució irregular. En aquesta infografia s'observa a la perfecció l'evolució de les diferents crisis econòmiques succeïdes des de 2005 i el seu impacte en la desocupació. És de destacar que quan la xifres de desocupació s'incrementen, les dones són les més afectades.



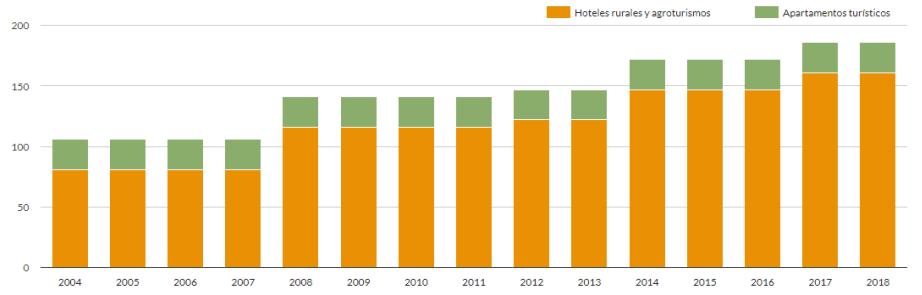
Gràfic 10: Nombre d'aturats registrats per sexe. Dades des de 2005 a juny de 2020

La **distribució d'atur per edat i sexe** ens mostren que el grup d'edat al qual més afecta la desocupació, tant en homes com en dones, són les persones entre 35 i 44 anys. En el cas de les dones, afecta al 31,7% i en el cas dels home al 30,2%.



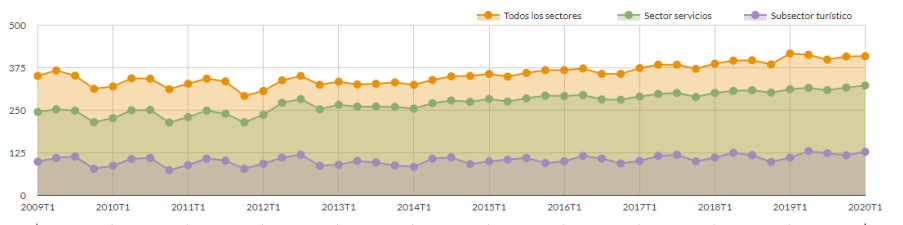
Gràfic 11: Distribució d'aturats registrats per grup d'edat i sexe. Dades de juny de 2020

L'evolució de les xifres de les **places turístiques ofertes** mostren el major pes de l'oferta de turisme rural i d'agroturisme, enfront dels apartaments turístics. Aquesta diferència s'incrementa en la sèrie històrica que s'observa a la infografia. Les places turístiques ofertes als apartaments turístics del municipi en el període 2004-2018 es va mantenir en 25, mentre que l'oferta de places turístiques en hotels rurals i establiments d'agroturisme va passar de 81 en 2004 a 161 en 2018



Gràfic 12: Evolució del nombre de places turístiques ofertes per tipologia. Sèrie 2004 a 2018

L'evolució dels **afiliats en la Seguretat Social del sector turístic** en el municipi de Puigpunyent mostren la importància del sector en a l'economia local. L'evolució històrica compresa entre el 1r trimestre de 2009 i mateix període de 2020, mostra un increment constant de l'afiliació en aquest subsector, passant de 99 persones afiliades en l'inici de la sèrie a 135 en la finalització d'aquesta

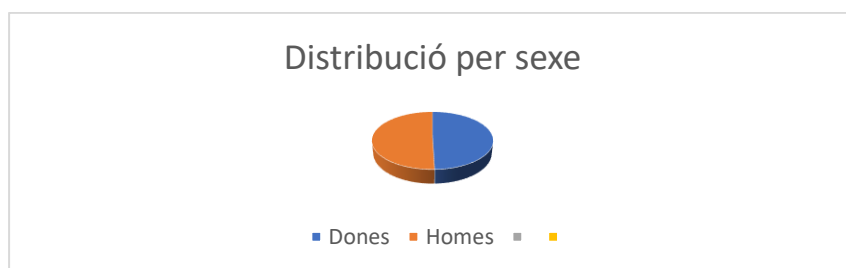


Gràfic 13: Evolució del nombre d'afiliats a la Seguretat Social del sector turístic. Dades des de 2009 a primer trimestre de 2020

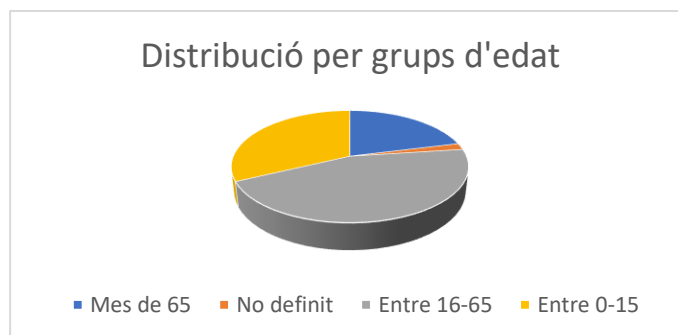
4.2. Impacte de la pandèmia Covid 19

- Els serveis socials ha respost a un total de 43 sol·licituds d'ajudes econòmiques fins a la data del 30 de juny del 2020, sent de 36 el número de sol·licituds rebudes en el mateix període de temps de l'any 2019.
- La partida pressupostària destinada en ajudes d'emergència ha estat de 11.695€, gairebé un 50% més del destinat en l'any 2019.
- S'ha donat suport a la tramitació de les ajudes econòmiques periòdiques (Renda Social Garantida, Pensions No Contributives, i/o Ingrés Mínim Vital.). Aquesta font d'ingressos evidencia una situació d'especial perill d'exclusió social a varies famílies del municipi.
- S'ha activat el programa del Banc d'aliments, distribuint més de 70Kg de productes cada dilluns des del mes de maig. També s'ha rebut ajuda de Banc d'Aliments, com a Organització Associada de Repartiment, OAR. El primer lliurament consta de 727 Kg de productes de primera necessitat.
- La partida econòmica de l'Ajuntament destinada a pal·liar les conseqüències econòmiques de la pandèmia, és de 71.893,4 €, que es reflecteixen en els Pressupostos municipals 2020 de la següent manera:
 - Partida 23148004: fons social municipal per fer front dificultats econòmiques a causa del covid-19: 68.360,00 €.
 - Partida 23148005: conveni IMAS – urgent i greu necessitat ajudes socials: 3.533,40 €.

El total de persones ateses pel Covid 19 van ser 172, de les quals 54 van ser dones i 55 homes.



Gràfic 14: població atesa pel Covid sense repetir per sexe.



Gràfic 16: població atesa pel Covid sense repetir per grups d'edat.

Efectes immediats de la pandèmia:

- **Augment de voluntariat:** A través de les xarxes socials, sobretot WhatsApp, s'han mobilitzat unes 27 persones per a oferir-se i col·laborar amb els SSCB. A més, s'ha creat una xarxa d'alerta davant situacions de persones en risc.
- **Noves formes de treball:** L'Ajuntament ha facilitat el teletreball i la flexibilitat laboral.
- **Un pressupost més social:** s'ha dotat de manera substancial el pressupost.
- **Administracions més àgils:** destacar la rapidesa i l'eficàcia de la DG de Serveis Socials de la CAIB, que va articular la Renda Social Garantida especial, REGOGAe, convertint aquesta prestació en fonamental per a moltes famílies, reduint i agilitant el tràmit.
- **Coordinacions més eficients:** destacar la coordinació amb Creu Roja per a l'adhesió de l'Ajuntament al Programa del Banc d'Aliments, FEAD, que en un temps rècord ha permès tenir accés al 1r lliurament. A més com a entitat proveïdora de l'Ajuntament de la TAD, consta que ha augmentat el seguiment de les persones beneficiàries del servei. D'altra banda, la Fundació Banc d'Aliments de Mallorca, va oferir l'adhesió al seu programa de productes frescos procedents d'excedents i donacions, que permet repartir uns 70 Kg d'aquesta mena de productes cada dilluns des de fa dos mesos. I Càritas, com a entitat col·laboradora amb la DG de Serveis Socials, s'ha coordinat amb els SSCB de Puigpunyent per al repartiment dels xecs bancaris de la RESOGAE per a persones sense compte bancari.

4.3. Compromís amb la igualtat de gènere

4.3.1. Instruments que assegurin el compromís a favor de la igualtat de gènere

L'Ajuntament de Puigpunyent destaca pel seu compromís a favor de la igualtat efectiva entre dones i homes. Fa menys d'un any (2019), l'Ajuntament, de manera voluntària, es va sotmetre a una procés de certificació per tal d'avaluar-se i assumir compromisos a favor de la igualtat de gènere. Un procés de certificació a partir de la Norma SG CITY 50-50 que s'atorga a partir del compromís concret del govern local a executar polítiques municipals a favor de la igualtat de gènere pels propers dos anys. **L'Ajuntament de Puigpunyent va obtenir el Distintiu per la igualtat de gènere.**

L'Ajuntament disposa de **Pla intern d'igualtat** aprovat en l'any 2018. Els objectius específics són els següents:

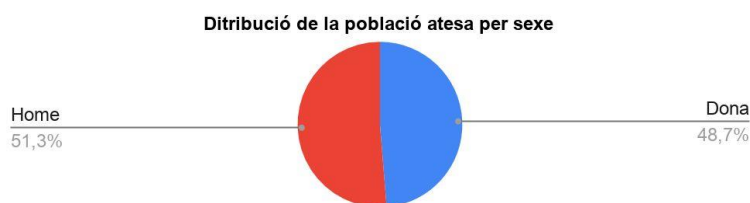
1. Realitzar processos de selecció i promoció a l'ocupació no discriminatòria per raó de sexe.
2. Garantir que totes les persones que participen en els processos de selecció i promoció del personal estan formades en perspectiva de gènere.
3. Sensibilitzar a tota la plantilla i als responsables d'aquesta sobre la transcendència de la igualtat de gènere, introduint en els mèrits d'accés i promoció en l'ocupació la puntuació de la formació d'aquest camp del coneixement en totes les convocatòries.
4. Informar a tota la plantilla de les mesures de conciliació que tenen a la seva disposició, amb especial esment a totes aquelles relacionades amb la igualtat, incloses en la legislació en vigor.
5. Comunicar i informar a la plantilla de totes les mesures que s'adoptin en el futur relacionades amb la conciliació de la vida personal i laboral.
6. Conscienciar a la plantilla sobre la importància de compartir la responsabilitat familiar i domèstica.
7. Revisar els complements salarials i els seus conceptes, per garantir l'equitat en la seva percepció.
8. Incloure en el futur conveni col·lectiu regulador de les relacions laborals les normes vigents relatives a la igualtat de gènere (art. 43 de la LOI).
9. Promocionar l'ús d'un llenguatge no sexista dins la plantilla.
10. Garantir que la imatge pública de la dona que l'Ajuntament projecta, en les seves comunicacions i publicacions, es realitza sota els criteris de la perspectiva de gènere. En tot cas evitant que la imatge de la dona aparegui estereotipada.
11. Establir un calendari o pla de formació que possibiliti l'adquisició de coneixements i principis bàsics en Igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla, i que serà de nivell avançat per als membres del Comissió de seguiment i/o d'igualtat.
12. Fomentar la participació de dones i homes en els processos formatius per afavorir el seu desenvolupament professional i personal.
13. Confeccionar un protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe i informar a la plantilla de la seva implantació.

14. Desenvolupar i impulsar la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe dins l'Ajuntament.

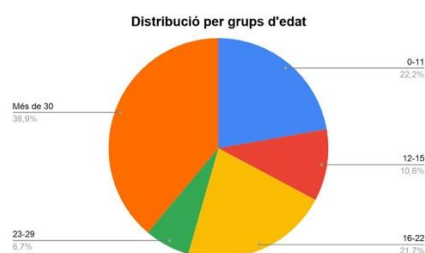
4.3.2. Resultat estudi pel que fa als Serveis Socials

A nivell laboral i de l'àmbit social, els canvis més significatius ha estat la incorporació del treballador social com a personal laboral de la plantilla de l'Ajuntament i la incorporació de la dinamitzadora a l'organigrama. Dins dels Serveis Socials, existeix el servei d'atenció social a la dona.

Aquest servei dona assistència a les dones en situació de risc o en situació de patir violència masclista o emergència social. Informació, orientació i assessorament sobre drets, recursos, prestacions, procediments i protocols de derivació a serveis especialitzats. Gestió i tramitació d'ajudes econòmiques per a urgència social. Programa Diana: inserció socio-laboral de dones. Teleassistència per a dones maltractades. Protocol d'atenció per a dones amb situació de violència de gènere.



Gràfic 16: població atesa per serveis socials per sexe.



Gràfic 17: població atesa per serveis socials per grups d'edat.

L'estudi de camp ha evidenciat que l'àrea de Serveis Socials ha destinat recursos a un col·lectiu de dones amb perill d'exclusió social, i en molts casos aquestes dones són mares monomarentals. A més, la immensa diversitat de nacionalitats i/o orígens provoca situacions de bulling per raó de classe social entre nens i nenes de Puigpunyent. La crisi social i econòmica provocada per la pandèmia del Covid 19, ha evidenciat i augmentat el perill d'exclusió social de moltes famílies, ja que el turisme és una de les principals fonts d'ocupació.

4.3.3. Propostes pel pla d'acció: Perspectiva de gènere en el serveis socials

Davant de la situació de pobresa i de perill d'exclusió social que estan vivint diversos col·lectius de dones del municipi es menciona la necessitat de treballar-hi d'una manera més directa.

- Per un costat es menciona la necessitat de conèixer en més detall les causes i actuar en funció de les mateixes.
- Seguir actuant en benefici dels fills i filles.
- Treballar contra les bosses de pobresa que té el municipi, accentuades ara arrel de la pandèmia.

En coherència amb les **accions compromeses amb la certificació SG CITY 50-50**, es proposen les següents mesures:

- Vincular els eixos, objectius i resultats esperats de l'actual Pla a les àrees i regidories específiques de Serveis Socials i Igualtat. (Acció 10).
- Realitzar un estudi a nivell municipal que evidencii-hi les possibles discriminacions i desigualtats, incorporant en l'estudi la perspectiva de gènere, l'enfocament de drets humans i l'enfocament interseccional. (Acció 15).
- Identificació per part dels Serveis Socials de les usuàries que poden patir discriminacions múltiples, desagregades segons la seva especificitat.
- Realització de formació ocupacional i atenció psicològica per aquelles dones que estan o poden patir discriminacions per raó d'identitat, ètnia, origen o nacionalitat, etc. (Acció 15).
- Incloure en el pressupost municipal un % d'ajuts per a dones que pateixen discriminacions múltiples. (Acció 16).
- Realització de programes d'atenció psicològica i sanitària i ajuts econòmics per a les dones que pateixen discriminacions múltiples. (acció 17).

4.4. Estructura i recursos de les polítiques d'igualtat

En les diferents responsabilitats que consten en l'organigrama, la igualtat no queda reflectida expressament. No obstant això, la competència queda emmarcada dins de benestar i salut sota la primera tinença de batle.

Pel que fa al pressupost, i segon l'estudi, es desprèn que no disposa de perspectiva de gènere, per tant resulta complicat saber amb exactitud les partides destinades a promoure i impulsar al igualtat de gènere.

4.4.1. Resultat estudi pel que fa als instruments per a les polítiques d'igualtat

Pel que fa als instruments desenvolupats per a l'assoliment de la igualtat efectiva entre dones i homes al municipi, destaca l'existència del Pla de Compromís de la Certificació a favor de la igualtat de gènere. No obstant això, l'Ajuntament no disposa pròpiament de mecanismes que assegurin en el funcionament del govern la incorporació de la perspectiva de gènere. De la mateixa manera, s'ha observat que les avaluacions i informes d'impacte de gènere tampoc són instruments utilitzats per avaluar si les polítiques municipals incorporen la mirada de gènere.

4.4.2. Propostes pel Pla d'acció pel que fa a instruments per a garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere

Al treball de camp realitzat es manifesta la necessitat d'aprofundir i formalitzar eines i instruments que ajudin a coordinar i impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere de forma transversal en les àrees de l'Ajuntament.

En coherència amb les **accions compromeses amb la certificació SG CITY 50-50**, es proposen les següents mesures:

- Creació d'una Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere amb responsabilitat amb pressupost i amb personal tècnic al propi municipi. Està formada com a mínim per tres regidors/es, una persona tècnica i una persona representant les associacions de dones i feministes de Puigpunyent. (Acció 1).
- Creació d'una segona comissió d'igualtat amb responsabilitat per coordinar les diferents àrees pel desplegament del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Puigpunyent. La comissió té definides les seves funcions i mecanismes de seguiment, un pressupost assignat i personal tècnic de suport. (Acció 4).

4.5. Acció contra les violències masclistes

4.5.1. Instruments que assegurin el compromís de l'Ajuntament contra les violències masclistes

L'Ajuntament de Puigpunyent forma part de **la campanya "No i punt"** que vetlla per fomentar unes festes lliures d'agressions sexistes. L'adhesió a la campanya comporta els compromisos següents per part de l'ajuntament:

- Adaptar el protocol d'actuació a la/les festa/es que participin de la campanya.
- Fomentar la formació i sensibilització en unes festes en perspectiva de gènere, al personal municipal i la ciutadania en general, especialment al jovent.
- Fer difusió de la imatge i/o lema de la Campanya No i Punt! a través del programa de festes, la cartellera, xarxes socials i/o web de l'ajuntament.
- Es compromet a facilitar les incidències de les agressions sexistes recollides per la policia local o per altres actors que participin en la festa.
- Es compromet a omplir el formulari de dades sobre les festes on s'implementa la campanya, per tal de poder avaluar-la.

A més, l'Ajuntament de Puigpunyent forma part de la primera **mesa local de coordinació contra la Violència de Gènere dels municipis de Banyalbufar, Estellencs i Puigpunyent**.

La Mesa Local té com a objectiu general el de promoure en l'àmbit del municipi la coordinació de tots els agents implicats en la lluita contra la violència de gènere.

La mesa local ha de desenvolupar les funcions següents :

- Elaborar un pla d'acció anual.
- Donar a conèixer les línies de treball i/o les actuacions concretes en aquesta matèria de cada àmbit representat.
- Posar en comú i analitzar les dades sobre violència de gènere en cada àmbit d'actuació i, en general, al municipi.
- Determinar criteris per a la detecció precoç de casos de violència de gènere en cadascun dels àmbits representats.
- Acordar criteris comuns per a la detecció i l'atenció immediata de casos, i elaborar un protocol d'actuació.
- Analitzar situacions de descoordinació entre els diferents àmbits i formular propostes de millora.
- Impulsar l'engegada d'estratègies/actuacions de prevenció i sensibilització dirigides a tota la població i/o a col·lectius específics.
- Impulsar actuacions formatives dirigides a professionals.

4.5.2. Resultat de l'estudi pel que fa a les mesures contra les violències masclistes

L'aposta actual de l'Ajuntament respecte a les violències masclistes és, a més, el treball coordinat entre els diferents serveis que s'inclouen al Circuit: cossos policials, serveis sanitaris, jurídics, serveis socials, de forma que es pugui oferir una atenció òptima a les usuàries i evitar així la doble victimització. A més, es treballa coordinadament amb els GAM i es duen a terme reunions periòdiques amb els agents inclosos al Circuit, de forma que es puguin detectar possibles aspectes a millorar i funciona com un espai de suport entre professionals.

També s'ha assenyalat l'esforç de l'Ajuntament en il·luminar millor cers carrers del municipi, però es menciona que cal seguir treballant en aquest sentit perquè segueixen existint moltes zones fosques dins del municipi que provoquen inseguretat sobretot a les dones joves per la nit.

A més, l'Ajuntament no disposa de cap partida pressupostaria a favor de les dones que pateixen violència masclista i d'altra banda, la formació oferta a professionals de consistori no està sent suficient de forma que es trenqui amb la percepció de que les violències masclistes tenen lloc únicament a l'àmbit de la parella i s'hi incloguin altres tipus de violències com la comunitària o la sexual en l'espai públic.

4.5.3. Propostes pel Pla d'acció pel que fa a la creació d'espais segurs i inclusius

Pel que fa a les noves necessitats detectades, s'han esmentat les següents necessitats:

- Incloure la perspectiva de gènere a l'hora de construir una població més segura. En concret en seguir modificant la il·luminació i eixamplant les voreres amb l'objectiu de millorar l'accessibilitat i la seguretat de la via pública.

En coherència amb les **accions compromeses amb la certificació SG CITY 50-50**, es proposa la següent mesura:

- Identificació de les necessitats formatives del personal tècnic i polític sobre igualtat de gènere aplicada als àmbits d'urbanisme, habitatge i medi ambient, i s'elabora i executa un pla de formació d'acord amb les necessitats detectades. (Acció 48).

4.5.4. Propostes pel Pla d'acció pel que fa als instruments per lluitar contra les violències masclistes

- Segons la diagnosi realitzada, es menciona la necessitat de seguir creant campanyes de sensibilització contra les violències masclistes.

4.6. Drets i qualitat de vida

Aquest apartat se centra en situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques públiques locals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna. Parlem sobre la promoció de l'esport, la salut i la mobilitat.

4.6.1. Resultat de l'estudi pel que fa a la salut amb perspectiva de gènere

S'ha detectat que no hi ha cap tipus de coordinació des de l'àmbit d'igualtat o de serveis socials amb el centre de salut de Puigpunyent, per tant es desconeix quina és l'atenció pel que fa als drets sexuals i reproductius.

Es posa en valor la formació realitzada a través del Programa Genèrica del Consell Insular de Mallorca, en que a través de diferents tipus d'activitats conformen trobades per a la reflexió i presa de consciència sobre els situacions de desigualtat entre dones i homes.

4.6.2. Propostes pel Pla d'acció pel que a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut

- D'acord amb les dades que han sorgit, es manifesta la necessitat d'establir una coordinació entre el centre de salut i l'àrea d'igualtat, serveis socials i educació per tal d'assegurar que atenció arriba a totes les dones de Puigpunyent, Galilea i Son Serralta.

4.6.3. Resultat de l'estudi pel que fa a l'esport amb perspectiva de gènere

L'Ajuntament fa esforços en augmentar la presència de dones en l'esport, com per exemple amb la creació d'un equip sènior femení per poder participar a una nova lliga de futbol sala que s'ha posat en marxa. No obstant això, la realitat dins de Puigpunyent es que la majoria dels esports subvencionats estan masculinitzats.

També s'ha mencionat positivament l'existència d'activitats adreçades a gent gran (pilates, ioga, gimnasia) i d'un punt de trobada, però malgrat les opcions existents, no hi ha una participació important per part de les dones i homes grans de la població.

4.6.4. Propostes pel Pla d'acció pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de l'esport

Una de les propostes que es recullen ve determinada per una de les accions compromeses per l'Ajuntament en el **Pla de Compromís de la Norma SG CITY50-50**.

- El govern municipal impulsa dues o més accions dirigides a les dones per incentivar la seva presència en activitats esportives amb poca representació femenina. (Acció 47).
- El govern local nega el suport i el finançament a les activitats esportives que mostrin pràctiques discriminatòries vers les dones. (Acció 47).

4.6.5. Resultat de l'estudi pel que fa a la mobilitat amb perspectiva de gènere

De l'estudi de camp realitzat es detecta que el transport es privat, per tant l'accessibilitat al centre de salut o a les escoles queda sempre determinada per la necessitat de disposar de cotxe privat.

L'Ajuntament no coneix l'existència de xarxes comunitàries que donin suport a les famílies o a la gent gran de Galilea o de Son Serralta.

4.6.6. Propostes pel Pla d'acció pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la mobilitat

- Revisar si tothom té accés a una mobilitat privada per poder accedir als serveis bàsics.
- Revisar la mobilitat dels joves adolescents per realitzar l'educació secundària i el batxillerat.

4.6.7. Resultat de l'estudi pel que fa a l'accés a l'habitatge amb perspectiva de gènere

Es detecta una necessitat per un conjunt de famílies que poden estar patint una situació de vulneració agreujada pels efectes econòmics i socials de la pandèmia del Covid 19.

4.6.8. Propostes pel Pla d'acció pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de l'habitatge

Una de les propostes que es recullen ve determinada per una de les accions compromeses per l'Ajuntament en el **Pla de Compromís de la Norma SG CITY50-50**.

- S'adopten dues o més mesures de promoció de l'accés a l'habitatge dirigides als següents grups objectius: dones monoparentals, dones que pateixen o corren el risc de patir violència masclista, dones amb diversitat funcional i dones que pateixen discriminacions múltiples. (Acció 49).

4.7. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

4.7.1. Resultat de l'estudi pel que fa a l'educació

Després d'analitzar la informació recollida en el treball de camp es recull la necessitat d'impulsar la coeducació des de la infància. Una obligació que no ha de recaure únicament en els i les professionals dels centres educatius formals i no formals, sinó en tota la comunitat educativa i en les pròpies famílies.

Pel que fa l'àmbit específic de les famílies es detecta que les AMPAs i AFAs es troben molt feminitzades i per tant que caldria reforçar la implicació dels pares en l'educació dels seus fills i filles.

Una de les qüestions més rellevants es dotar de referents (com per exemple dones exitoses en professions masculinitzades) des de la primera infància i durant tota l'etapa educativa.

4.7.2. Propostes pel Pla d'acció pel que fa a l'educació

- Formacions al professorat i a les famílies amb l'objectiu d'incloure la perspectiva de gènere en els processos de renovació pedagògica i amb les famílies. Algunes d'aquestes formacions es poden basar en la promoció de les relacions positives i la prevenció de l'abús, l'acompanyament familiar en l'adolescència o les relacions sexo-afectives en l'adolescència i el rol de la família.

En coherència amb les **accions compromeses amb la certificació SG CITY 50-50**, es proposen les següents mesures:

- Realització d'un estudi sobre ràtios d'abandonament i absentisme escolar i les causes que els produeixen. (Acció 39).
- Realització d'una diagnosi que analitzi les experiències abusives i d'assetjament escolar. (Acció 40).
- Elaboració d'un programa contra l'abandonament i absentisme escolar amb mesures específiques com una taula de diàleg amb la comunitat educativa, formació del professorat en prevenció i resolució de conflictes i formació adreçada a pares i mares. (Acció 40).
- Creació d'una xarxa contra l'assetjament escolar amb la participació de la comunitat educativa, identificat bones pràctiques de centres educatius. (Acció 40).

4.7.3. Resultat de l'estudi pel que fa al foment de la cultura

Destaca l'espai de la Biblioteca, un espai tranquil on poder llegir, estudiar, consultar el fons bibliogràfic, consultar internet, wifi, etc. A més es realitzen activitats culturals com el club de lectura, tallers i conta compte, el servei de préstec o el servei interbibliotecari amb el qual podem gaudir del fons de les biblioteques que pertanyen a la xarxa municipal del Consell de Mallorca. També hi ha el servei de préstec a domicili: on les persones amb mobilitat reduïda poden sol·licitar llibres, revistes, dvd's... contactant amb la biblioteca.

No obstant les avantatges que dona un espai com la biblioteca, ha sortit de l'estudi de camp la necessitat de visibilitzar més a les dones, en la cultura i crear referents o visibilitzar-les en els espais urbans (noms de carrers o places). Ha estat una demanda generalitzada per les dones entrevistades. Alhora, s'ha detectat la demanda de recuperar la memòria històrica de les dones de Puigpunyent, que si bé s'ha realitzat un reconeixement de fosses comuns, no van quedar prou reconegudes les dones de la fossa comú.

4.7.4. Propostes pel Pla d'acció pel que fa al foment de la cultura

- Segons ha sorgit de la diagnosi caldria avançar cap a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit cultura.
- Creació d'instruments o espais participatius.
- Pel que fa la memòria històrica i donar visibilitat a les dones s'ha suggerit cercar propostes semblants a la que altres municipis ja estan realitzant com els anomenats "Ses rentadors". O per exemple donar visibilitat al rol de les dones en les tafones.
- Creació d'un premi literari amb nom de dona.

En coherència amb les **accions compromeses amb la certificació SG CITY 50-50**, es proposa la següent mesura:

- Promoure canals de comunicació i materials per donar visibilitat a la contribució de les dones en el sector cultural. (Acció 42).

4.8. Reformulació dels treballs i dels temps

Una de les qüestions que afavoreixen un ús del temps de forma més raonable és a través del que s'anomena **Reforma horària i usos dels temps**. La reforma horària és una iniciativa ciutadana que impulsa canvis en els horaris perquè puguem gaudir de més llibertat en la gestió del nostre temps. Sincronitzant els nostres hàbits horaris amb els de la resta del món i amb un ritme més ordenat, aconseguirem guanyar temps al temps i, en definitiva, millorar en salut i qualitat de vida.

Per aconseguir-ho, la reforma horària proposa:

- Compactar la jornada laboral per sortir abans de la feina.
- Introduir horaris laborals més flexibles d'entrada i sortida.
- Avançar les hores dels àpats, tant del dinar com del sopar.
- Sincronitzar els horaris de les empreses, institucions i actors socials i culturals.

Una dels factors determinats per fer possible al Reforma horària és l'ús de la conciliació de forma corresponsable.

4.8.1. Resultat de l'estudi pel que fa als rols de gènere

Com a resultat el treball de camp s'ha constatat que segueix existint una separació de rols entre dones i homes, les dones segueixen, majoritàriament, mantenint el rol de cuidadores. Són les dones que tenen les carregues familiars, les que atenen a les persones malaltes o dependents i que tenen cura dels infants.

Els rols de gènere també queden reflectits en les escoles a través dels nens i nenes. En els jocs i en els comportament dels infants.

4.8.2. Propostes pel Pla d'acció per combatre els rols de gènere

- Davant de la situació detectada hi ha una demanda en sensibilitzar als homes de Puigpunyent per tal que millorin la seva implicació en les tasques de la cura. En aquest sentit, es pot plantejar la possibilitat d'aprofitar el Dia del Pare, 19 de març, per a realitzar campanyes en torn a la corresponsabilitat dels treballs de cura. D'aquesta manera, s'apel·la i s'implica als homes del municipi en la lluita per la igualtat de gènere.

Pel que fa a les accions compromeses del **Pla de Compromís**, l'acció coherent és la següent:

- Realització d'una o més accions de sensibilització sobre l'economia de la cura i du a terme una o més accions per tal de millorar les condicions laborals de les dones que treballen en aquest sector. Els serveis socials prioritzaran en les seves tasques la cura de les persones dependents, persones en risc d'exclusió i cura infantil. (Acció 34).

4.9. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

4.9.1. Resultat de l'estudi pel que fa al lideratge i participació de les dones

L'Ajuntament de Puigpunyent habilita espais que faciliten la reunió i la participació de la ciutadania, en concret la Biblioteca, o el centre de joves, o el centre de gent gran són exemples d'espais que faciliten la participació ciutadana.

No obstant això, no existeix una veritable participació ciutadana que vetlli per una governança més democràtica i transparent. Una de les causes que poden conduir a que el repte no es fàcil, és la quantitat de nacionalitats en una població de no gaire més de 2000 habitants. Es calcula que pot existir al voltant de 40 nacionalitats diferents.

Per que fa a la participació i associacionisme de dones, aquest pràcticament és nul. Es menciona que el passat 8 de març no es va omplir l'autobús per anar a la manifestació de Palma, fet que demostra la poca implicació de les dones de Puigpunyent en temes de vindicació de drets.

4.9.2. Propostes pel Pla d'acció pel que fa al lideratge i participació de les dones

- Creació d'una Comissió d'igualtat o Consell de dones per a potenciar la participació feminista. Tanmateix, es pot crear un nou instrument com una Taula d'igualtat on es pogués accedir sense estar associada a cap entitat per tal de sumar veus i aconseguir accions amb molta més repercussió i impacte.

5. Pla d'Acció

5.1. Línies estratègiques del Pla d'acció

En aquest apartat, es presenten un seguit de línies estratègiques i objectius a complir en el període 2020-2024, formulades a partir de la diagnosi del I Pla d'Igualtat de Gènere pel municipi de Puigpunyent.

El Pla d'acció, que s'ha desenvolupat a partir de les propostes de la ciutadania i del personal de l'Ajuntament, s'ha materialitzat en un seguit d'accions concretes, facilitant un marc d'actuació municipal per al desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere.

L'àmbit impulsor d'aquest Pla és l'àrea de serveis socials, i d'acord amb certificació a favor de la igualtat, l'Ajuntament es va comprometre que un dels objectius principals del Pla seria la transversalitat de gènere a tota l'organització. A més, pel desplegament del Pla d'acció es requereix de la implicació i el compromís de les diverses àrees i departaments del Consistori, tant en l'execució de les mateixes accions com en el disseny tàctic i operatiu, quelcom que queda palès a cada una de les accions que es presentaran a continuació.

Amb aquest Pla es pretén, a més, visibilitzar el compromís i la responsabilitat política de l'Ajuntament de Puigpunyent vers la igualtat de gènere.

Les línies estratègiques en què s'estructura el pla d'acció són les següents:

- LE1. Compromís amb la igualtat de gènere;
- LE2. Acció contra les violències masclistes;
- LE3. Un municipi inclusiu des de la perspectiva de gènere;
- LE4. Drets i qualitat de vida;
- LE5. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària;
- LE6. Reformulació dels treballs i dels temps;
- LE7. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones.

A partir d'aquestes línies estratègiques, es presenten un seguit d'objectius específics per a cada línia, dins dels quals es desenvoluparan les accions a complir en el termini de vigència del Pla.

5.2. Compromís amb la igualtat de gènere i la interseccionalitat (LE1)

Aquesta línia estratègica contempla, principalment, la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les àrees i departaments de l'Ajuntament. Així, des de l'àrea de Serveis Socials la funció serà la de crear les figures de les antenes d'igualtat i aportar assessorament expert en matèria d'igualtat.

En aquest sentit, l'objectiu específic que contempla aquesta primera línia estratègica és:

Objectiu 1. Sistematitzar la transversalitat de gènere al conjunt de l'Ajuntament.

5.3. Acció contra les violències masclistes (LE2)

Pel que fa referència a la segona línia estratègica, basada en l'acció contra les violències masclistes, cal remarcar la trajectòria en accions tant de sensibilització i prevenció com d'atenció. És per això que els objectius que es contemplen en aquesta línia segueixin una doble lògica: per una banda, orientats als agents implicats en l'abordatge de les violències masclistes al municipi i, d'altra banda, objectius orientats a donar continuïtat a les accions de prevenció i sensibilització que ja es realitzen al municipi.

Els objectius específics que s'inclouen dins d'aquesta línia estratègica són, per tant:

Objectiu 1. Revisió del Circuit Local d'Actuació envers la Violència Masclista per a reforçar i ampliar l'abordatge integral, coordinat i interdisciplinari de les violències masclistes.

Objectiu 2. Donar continuïtat i reforçar les accions de sensibilització referents a les violències masclistes, dins de la campanya "No i punt".

5.4. Una ciutat inclusiva des de la perspectiva de gènere (LE3)

Pel que fa a l'espai públic, es plantegen objectius orientats a la creació d'espais més segurs i inclusius, tenint en compte les zones fosques, les barreres arquitectòniques, etc., però també orientats a la visibilització de les dones a l'espai públic en el nomenclàtor de la ciutat. D'altra banda, també es recalca la necessitat de repensar espais com els patis escolars per promoure el repartiment equitatiu dels espais.

Els objectius específics que s'inclouen dins d'aquesta línia estratègica són, per tant:

Objectiu 1. Dur a terme accions específiques contra les violències masclistes a l'espai públic.

Objectiu 2. Repensar l'espai públic des d'una perspectiva feminista que tingui en compte les diferents realitats de les ciutadanes i ciutadans de Puigpunyent.

5.5. Drets i qualitat de vida (LE4)

La línia estratègica sobre els drets i la qualitat de vida, es basa en la promoció de la igualtat de gènere als àmbits de la salut, l'esport, la mobilitat i l'habitatge. Pel que fa a la salut, s'han detectat diverses necessitats, remarcant sobretot la d'erradicar la violència institucional cap a les dones que accedeixen als serveis de salut del municipi, així com la de realitzar accions de sensibilització destinades a la ciutadania amb l'objectiu de promoure la salut de les dones. Pel que fa a l'esport, es detecta la necessitat d'establir mecanismes que facilitin i promoguin el desenvolupament de l'esport femení lliure d'estereotips sexistes i en igualtat de condicions amb l'esport masculí, també a l'espai públic.

És per aquestes raons que els objectius específics que es plantegen són:

Objectiu 1. Vetllar per la inclusió de la perspectiva de gènere als serveis de salut.

Objectiu 2. Crear instruments de coordinació amb el centre de salut.

Objectiu 3. Promoure l'educació afectiva i sexual des d'una mirada a la diversitat i vetllar per a garantir els drets sexuals i reproductius de les dones.

Objectiu 4. Reforçar la introducció de la perspectiva de gènere en l'àmbit esportiu.

Objectiu 5. Fomentar la visibilització de l'esport femení lliure d'estereotips sexistes.

Objectiu 6. Preveure mobilitat pública per aquelles persones que no tenen accés a un transport privat i han d'accedir a serveis bàsics.

Objectiu 7. Crear línies d'ajudes per habitatges socials amb perspectiva de gènere

5.6. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària (LE5)

Dins d'aquest marc, les necessitats detectades van en la línia d'afegir noves línies de treball, tal com veurem a continuació.

Els objectius específics plantejats per a aquesta línia estratègica són:

Objectiu 1. Implantació d'un model de coeducació a l'ensenyament, implicant a tots els agents educatius formals i informals: professionals, famílies, entitats o associacions educatives, etc. i a tots els nivells educatius.

Objectiu 2. Assegurar la incorporació de la perspectiva de gènere en la programació cultural del municipi.

Objectiu 3. Promoure la transmissió de sabers en clau d'apoderament de les dones i de valorització de coneixements no formals, visibilitat les aportacions de les dones al llarg de la història.

5.7. Reformulació dels treballs i dels temps (LE6)

L'economia feminista ha permès ampliar la conceptualització del treball, apuntant a la necessitat de reconèixer la importància del treball de cura i de la llar en l'estructura econòmica, realitzat principalment per les dones. En aquest apartat s'hi inclouen les qüestions relacionades amb la Reforma Horària, el mercat de treball i el treball reproductiu, escenaris on, encara avui, trobem grans desigualtats de gènere.

A través del treball de camp, es remarca la necessitat de treballar per la promoció de la corresponsabilitat.

Els objectius específics per a aquesta línia estratègica són els següents:

Objectiu 1. Fomentar la corresponsabilitat i el repartiment equitatiu dels treballs i els usos del temps i millorar la qualitat de vida de les persones cuidadores.

5.8. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (LE7)

A la diagnosi ha quedat palès la voluntat d'establir instàncies de coordinació estables entre la ciutadania i el Consistori.

És per aquestes raons que l'objectiu específic per a aquesta sisena línia estratègica és:

Objectiu 1. Reformulació de les instàncies de participació de les dones i de la ciutadania en general.

6. Objectius, accions, indicadors, calendari i assignació de l'àrea responsable del Pla d'acció

Compromís amb la igualtat de gènere i la interseccionalitat (LE1)

Objectiu 1. Sistematitzar la transversalitat de gènere al conjunt de l'Ajuntament.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE1:1.1	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar la perspectiva de gènere en el Pla d'acció social del municipi de Puigpunyent. (Acció 10 del PC). 	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha realitzat estudi municipal sobre les possibles discriminacions i desigualtats que pateixen les dones del municipi o col·lectius de persones en risc d'exclusió social. (Acció 15 del PC). - S'han identificat les usuàries que pateixen discriminacions interseccionals. (Acció 16 del PC). - N° d'hores de formació ocupacional realitzades. - N° de dones amb discriminacions interseccionals que han rebut la formació ocupacional i d'inserció laboral - N° de dones amb discriminacions interseccionals que han rebut atenció psicològica. - Pressupost anual destinat a donar ajudes a les dones que pateixen discriminacions interseccionals. (Acció 17 del PC). 	<p>2021</p> <p>2021</p> <p>2020-2024</p> <p>2021</p> <p>2020-2024</p> <p>2020-2024</p>	Àrea social

LE1: 1.2	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolupament del sistema de seguiment i avaluació del I Pla d'Igualtat de Gènere pel municipi de Puigpunyent compartit per totes les àrees per a sistematitzar l'avaluació de les accions referents a igualtat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existència d'una Comissió pel seguiment del Pla. - Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli les responsabilitats específiques de cada àrea en relació a la implementació i seguiment de cada una de les accions. - Existència d'informes d'avaluació. - Existència de la figura de les antenes d'igualtat. 	2020-2021	Implicació de tots els àmbits.
LE1: 1.3	<ul style="list-style-type: none"> - Implantar les Antenes d'Igualtat com a mecanisme per a afavorir la transversalitat, sistematitzant la introducció de la perspectiva de gènere a les diferents àrees de l'Ajuntament. 	<ul style="list-style-type: none"> - Document que reculli el nomenament de les persones de referència de cada àrea, les seves funcions i la periodicitat de les reunions de seguiment. - Realització d'accions formatives a les persones escollides. 	2020	Alcaldia.
LE1: 1.4	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolupar pressupostos municipals amb perspectiva de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i durada de formacions sobre pressupostos amb perspectiva de gènere realitzades. - Nombre de persones que han rebut formació en pressupostos amb perspectiva de gènere, desglossat per gènere i àrea. 	2020 - 2024	Alcaldia.
LE1: 1.5	<ul style="list-style-type: none"> - Complir amb el Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comissió de seguiment del Pla. - Comissió del Protocol d'assetjament intern. 	2020 - 2023	Alcaldia.

Acció contra les violències masclistes (LE2)

Objectiu 1. Donar continuïtat i reforçar les accions de sensibilització referents a les violències masclistes, dins de la campanya No i punt o d'altres campanyes de nova creació.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE2: 2.1	<ul style="list-style-type: none"> - Promoure des de Serveis socials a persones nouvingudes que puguin tenir certs problemes econòmics o de tipus cultural que pugui atemptar a la seva seguretat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existència de díptics en diferents idiomes. - Increment de les dones estrangeres o d'altres CCAA. - Nombre d'atencions amb traducció simultània, prèvia sol·licitud. 	2020 - 2024	Alcaldia. Serveis Socials.
LE2: 2.2	<ul style="list-style-type: none"> - Donar continuïtat o creació de noves accions de sensibilització sobre les violències masclistes realitzades al municipi, incloses a la campanya No i Punt. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions realitzades. - Manteniment o increment de la partida pressupostària destinada a la campanya No i punt. - Commemoració 25N Dia Internacional Contra la Violència Masclista. 	2020 - 2024	Alcaldia. Educació

Una ciutat inclusiva des de la perspectiva de gènere (LE3)

Objectiu 1. Dur a terme accions específiques contra les violències masclistes a l'espai públic.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE3: 1.1	<ul style="list-style-type: none"> - Fer un mapeig amb la col·laboració de les dones de Puigpunyent de les zones del municipi que creen sensació d'inseguretat i que tenen barreres arquitectòniques, tant físiques com lumíniques. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i edat de les dones que participen al mapeig. - Elaboració del mapeig segons els resultats obtinguts a la recollida d'informació. 	2021	Alcaldia.
LE3: 1.2	<ul style="list-style-type: none"> - Corregir les zones que creen inseguretat a les dones de Puigpunyent i les zones amb barreres arquitectòniques. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accions per millorar la sensació de seguretat i l'accessibilitat al municipi (il·luminació, barreres arquitectòniques, poca visibilitat...). - Percepció de seguretat i d'accessibilitat a Puigpunyent (a través d'enquestes abans d'iniciar les accions correctives i després d'aplicar-les). 	2020 - 2024	Alcaldia. Urbanisme.
LE3: 1.3	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar els Punt Lila i assegurar la seva existència a totes les festes que es realitzen al municipi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existència de Punt Lila a totes les festes majors. - Nombre d'homes i dones ateses al Punt Lila, segons la demanda. 	2020 - 2024	Alcaldia. Cultura.

LE3: 1.4	<ul style="list-style-type: none"> - Realitzar accions de sensibilització per tal de visibilitat les violències masclistes que es produeixen a l'espai públic i sobre com actuar vers les mateixes dins del marc de la campanya No i punt. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions de sensibilització realitzades. - Impacte a les xarxes socials de les accions. - Nombre de persones assistents a les accions. 	2020 - 2024	Alcaldia.
----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	-----------

Objectiu 2. Repensar l'espai públic des d'una perspectiva feminista que tingui en compte les diferents realitats de les ciutadanes i ciutadans de Puigpunyent.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE3: 2.1	<ul style="list-style-type: none"> - Incloure una clàusula al nomenclàtor que estipuli que els carrers, places, etc. de nova creació tinguin noms de dones, per tal d'equiparar, progressivament, la visibilització d'homes i dones al nomenclàtor del municipi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusió de la clàusula. - Nombre de carrers, places, passatges, equipaments, etc. de nova creació amb nom de dones. 	2021	Alcaldia. Urbanisme.
LE3: 2.2	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI a la senyalització horitzontal i vertical dels espais públics i a la iconografia dels equipaments municipals. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de senyalitzacions i iconografies amb perspectiva de gènere i LGTBI reemplaçades o utilitzades (en el cas d'equipaments i senyalitzacions noves o en cas que s'espallin les anteriors). 	2020 - 2024	Alcaldia. Urbanisme.

LE3: 2.3	<ul style="list-style-type: none"> - Convocar a un grup de dones diverses (edat, diversitat funcional, a càrrec de criatures o persones amb dependència, etc.) cada cop que es faci una obra a l'espai públic. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de vegades que es convoca aquest grup de dones i perfil de dones assistents. - Informe resum de les aportacions/demandes sorgides del grup que s'han, o no, executat. 	2020 - 2024	Alcaldia. Participació. Urbanisme.
LE3: 2.4	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar la senyalètica dels lavabos dels edificis i equipaments municipals. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de canviadors als banys d'equipaments municipals amb accés per a tothom, comparativa amb els d'accés restringit. - Senyalètica modificada que tingui en compte la diversitat de gènere. 	2020-2024 2021	Alcaldia. Urbanisme.
LE3: 2.5	<ul style="list-style-type: none"> - Identificació necessitats formatives del personal tècnic i polític sobre igualtat de gènere aplicada als àmbits d'urbanisme, habitatge i medi ambient, i elabora i executa un pla de formació adequat a aquestes necessitats. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de persones que han rebut la formació. - Nº d'hores impartides. 	2021	Urbanisme

Drets i qualitat de vida (LE4)

Objectiu 1. Crear instruments de coordinació amb el centre de salut				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4: 1.1	<ul style="list-style-type: none"> - Treballar transversalment amb l'àmbit de la salut i l'atenció sanitària per aconseguir atencions amb perspectiva de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de reunions i/o trobades amb els CAP. 	2021	Alcaldia. Salut.
LE4: 1.2	<ul style="list-style-type: none"> - Formació a través del Consell Insular de Mallorca en perspectiva de gènere i LGTBI. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formacions realitzades. 	2020 - 2023	Alcaldia. Salut.
Objectiu 2. Promoure l'educació afectiva i sexual des d'una mirada a la diversitat i vetllar per a garantir els drets sexuals i reproductius de les dones.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4: 2.1	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusió la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en el disseny, implementació i avaluació dels principals programes, projectes i activitats en l'àmbit de la salut. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de programes de salut que han inclòs objectius i accions per la promoció dels drets sexuals i reproductius de les dones i dels drets de les persones LGTBI. - El personal tècnic i/o polític de l'Ajuntament de l'àmbit de Salut format en perspectiva de gènere i LGTBI. 	2020 - 2024	Alcaldia. Salut.

LE4: 2.2	- Consolidar el treball continuat entre el Casal de joves i Igualtat.	- Seguiment del treball conjunt.	2020 - 2024	Alcaldia. Joventut.
Objectiu 3. Reforçar la introducció de la perspectiva de gènere en l'àmbit esportiu.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4: 4.1	- Promoure accions dirigides a les dones per incentivar la seva presència en activitats esportives amb poca representació femenina. (Acció 47).	- Nombre d'accions realitzades. - Percentatge anual de noies que realitzen un esport d'equip.	2020 - 2024	Alcaldia. Esports.
LE4: 4.2	- S'ha aprofitat els criteris que justifiquen la negació del suport i el finançament a les activitats esportives que mostrin pràctiques discriminatòries vers les dones. (Acció 47).	- Creació de paràmetres.	2021	Alcaldia. Esports.

Objectiu 5. Fomentar la visibilització de l'esport femení lliure d'estereotips sexistes.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4: 5.1	<ul style="list-style-type: none">- Fomentar que l'ajuntament a través de la seva web doni la mateixa visibilitat i importància als esports femenins i masculins, en tant al contingut de les notícies i al temps que es dedica a unes i altres.	<ul style="list-style-type: none">- Nombre de notícies sobre esport femení i masculí.- Tipus de contingut inclòs a les notícies sobre esport femení i masculí.	2020 - 2023	Alcaldia. Esports. Comunicació.
LE4: 5.2	<ul style="list-style-type: none">- Revisió dels horaris d'entrenament dels equips masculins i femenins.	<ul style="list-style-type: none">- Revisió feta.- Recull dels canvis establerts.	2020	Esports.

Objectiu 6. Preveure mobilitat pública per aquelles persones que no tenen accés a un transport privat i han d'accedir a serveis bàsics.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4: 6.1	<ul style="list-style-type: none">- S'ha establert un transport públic que cobreixi els desplaçaments des de Galilea o Son Serralta a Puigpunyent per aquelles persones que no disposen de transport privat i han d'accedir a serveis bàsics ubicats al nucli de Puigpunyent	<ul style="list-style-type: none">- Nº de persones afectades que fan ús del transport públic.	2020 - 2024	Alcaldia.

Objectiu 7. Crear línies d'ajudes per habitatges socials amb perspectiva de gènere

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4: 7.1	- Creació d'una nova línia de serveis socials que cobreix les necessitats d'habitatge social a la població de Puigpunyent.	- N° de persones que reben l'ajuda. - N° de persones que sol·liciten l'ajuda.	2020 - 2024	Alcaldia.

Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària (LE5)

Objectiu 1. Implantació d'un model coeducació a l'ensenyament, implicant a tots els agents educatius formals i informals: professionals, famílies, entitats o associacions educatives, etc. i a tots els nivells educatius.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE5: 1.1	<ul style="list-style-type: none"> - Sistematització, ordenació i planificació de totes les actuacions coeducatives mitjançant el desenvolupament d'un Pla de Coeducació, que inclogui la coeducació de forma transversal i especifica tant en els objectius com en les accions. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existència del Pla de Coeducació o del Pla Educatiu de Ciutat. - Nombre d'accions i objectius amb perspectiva de gènere incloses en el Pla Educatiu del municipi. 	2020 - 2024	Alcaldia. Educació.
LE5: 1.2	<ul style="list-style-type: none"> - Organització de xerrades amb les Associacions de Mares i Pares d'Alumnes (AMPA) / Associacions de Famílies d'Alumnes (AFA) sobre gènere, LGTBIfòbia, diversitats, assetjament, entre d'altres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i tipologia de xerrades portades a terme. - Assistència desagregada per sexe. - Grau de satisfacció de les persones participants 	2020 - 2024	Alcaldia. Educació
LE5: 1.3	<ul style="list-style-type: none"> - Introducció de la perspectiva de gènere en l'oferta d'activitats extraescolars del municipi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i tipologia d'activitats extraescolars ofertes. 	2020	Alcaldia. Educació.

LE5: 1.4	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar amb l'oferta formativa en matèria de coeducació als i les professionals de l'educació formal, no formal i de lleure. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions realitzades per temàtica. - Nombre d'assistents a les formacions segregat per sexe i/o identitat de gènere. - Grau de satisfacció de les persones assistents. 	2020 - 2024	Alcaldia. Educació.
LE5: 1.5	<ul style="list-style-type: none"> - Incloure la perspectiva de gènere a la formació de persones adultes i gent gran. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de programes docents i/o projectes educatius que especifiquen els estudis de gènere. 	2020 - 2024	Alcaldia. Educació.
LE5: 1.6	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar oferta de xerrades de sensibilització a l'escola. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de xerrades sol·licitades. - Cursos i alumnat participants. 	2019 - 2023	Alcaldia. Educació
LE5: 1.7	<ul style="list-style-type: none"> - Formar en coeducació al Consell escolar municipal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formació realitzada. - Existència d'un/a referent en coeducació al Consell. 	2020	Alcaldia. Educació.
LE5: 1.8	<ul style="list-style-type: none"> - Formar en perspectiva de gènere al professorat i direcció de l'Escola de música. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formacions realitzades. - Temàtiques treballades. 	2020	Alcaldia. Educació.
LE5: 1.9	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar tallers sobre sexualitat i salut sexual i reproductiva als joves adolescents del municipi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de tallers realitzats. - Nombre de nois i noies assistents. - Grau de satisfacció de les persones participants. 	2020 - 2024	Alcaldia. Joventut. Educació.

Objectiu 2. Assegurar la introducció de la perspectiva de gènere en la programació cultural del municipi.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE5: 2.1	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar, des de la perspectiva de gènere, la programació cultural de Puigpunyent. (Acció 42) Aquesta ha de tenir en compte: <ul style="list-style-type: none"> o Els valors que es transmetran en relació a la igualtat de gènere (pintura, música, etc.) o Que la producció artística programada sigui també feta per dones en tots els camps. o Que s'utilitzi l'art com instrument per a visibilitzar les aportacions que han fet les dones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i tipologia de programacions que inclouen la perspectiva de gènere. - Nombre i tipologia d'activitats culturals on es visibilitzin produccions culturals de dones o temàtiques relacionades amb la igualtat de gènere. - Nombre i tipologia d'activitats que promouen valors relacionats amb la igualtat de gènere, lliures d'estereotips. - Àmbit organitzador de l'activitat. 	2020 - 2024	Alcaldia. Cultura.
LE5: 2.2	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar la programació artística del municipi des de la perspectiva de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> - El 50% dels i les artistes contractades són dones (incloent els grups mixtes). - Existència del mateix nombre de grups musicals formats únicament per homes i formats únicament per dones. - No hi ha artistes contractats o convidats que hagin expressat públicament la seva disconformitat amb els feminismes o que tinguin denúncies pendents de resolució per agressions masclistes. - Àmbit organitzador de l'activitat. 	2020 - 2024	Alcaldia. Cultura.

LE5: 2.3	- Programar les activitats culturals en horaris que facilitin l'assistència de les persones que tenen responsabilitats de cura.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'activitats realitzades en horari que faciliti l'assistència de persones cuidadores. - Nombre d'homes i dones assistents, per edat. - Grau de satisfacció de les persones assistents respecte els horaris de les activitats. - Nombre d'ofertes de guarda d'infants en paral·lel a l'oferta cultural. 	2020- 2024	Alcaldia. Cultura.
Objectiu 3. Promoure la transmissió de sabers en clau d'apoderament de les dones i de valorització de coneixements no formals, visibilitat les aportacions de les dones al llarg de la història.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE5: 3.1	- Visibilitzar i reconèixer els diversos rols de les dones de Puigpunyent, tant productius com reproductius.	<ul style="list-style-type: none"> - Creació de l'espai Ses rentadors - El rols de los dones en les tafones. - Creació d'un premi literari amb nom d'una dona d'especial rellevància del món de les lletres de l'illa. 	2020-2024	Alcaldia. Cultura.

Reformulació dels treballs i dels temps (LE6)

Objectiu 1. Fomentar la corresponsabilitat i el repartiment equitatiu dels treballs i els usos del temps i millorar la qualitat de vida de les persones cuidadores.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE6: 1.1	<ul style="list-style-type: none"> - Realitzar accions de sensibilització per a promoure el reconeixement de la responsabilitat dels homes en la cura dels infants i la gent gran aprofitant el Dia del Pare (19 de març). (Acció 34). 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions de sensibilització realitzades. - Nombre d'homes assistents. - Repercussió a les xarxes socials de l'Ajuntament (sensibilització via xarxes socials). 	2020 - 2023	Alcaldia. Participació ciutadana.
LE6: 1.2	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar xarxes d'ajuda mútua i xarxes de suport entre dones cuidadores no professionals a través de l'organització de jornades sobre les cures. (Acció 3). 	<ul style="list-style-type: none"> - Realització de les jornades. - Nombre de persones assistents. 	2020 - 2022	Alcaldia.

Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (LE7)

Objectiu 1. Reformulació de les instàncies de participació ciutadanes.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE7: 1.1	- Creació de la taula d'igualtat com a òrgan de participació ciutadana	<ul style="list-style-type: none"> - Realització d'una campanya per a donar a conèixer la taula d'igualtat. - Creació de la taula d'igualtat. - Nombre i perfil de participants. - Calendarització de reunions amb les subcomissions (veure acció LE7: 1.2) i de reunions de la taula d'igualtat. 	2020	Alcaldia. Participació.
LE7: 1.2	- Aprofitar les noves tecnologies per a fer un fòrum d'opinió obert a la ciutadania per a fomentar la participació ciutadana.	<ul style="list-style-type: none"> - Obertura i difusió del fòrum. - Nombre d'entrades mensuals. - Nombre d'homes i dones participants. 	2020	Alcaldia. Participació.
LE7: 1.3	- Revisar els horaris dels espais de participació ciutadana.	<ul style="list-style-type: none"> - Horaris revisats. - Nombre d'actes i trobades amb oferta del servei de guarda d'infants. - Visibilització i publicació de l'oferta del servei de guarda d'infants. 	2020	Alcaldia. Participació.

7. Estratègia d'implementació

7.1. Mecanismes d'implementació i seguiment

Per al desenvolupament del Pla d'Igualtat de Gènere de Puigpunyent (2020-2024) és indispensable establir mecanismes d'implementació i seguiment.

Per a fer-ho possible, cal tenir presents diverses variables. En primer lloc, que els recursos econòmics i tècnics adreçats al foment de la igualtat es mantinguin i augmentin progressivament; quelcom que permetrà l'assoliment de les accions presentades al Pla d'acció. En segon lloc, és també indispensable el compromís de totes les àrees del Consistori que han d'encarregar-se d'introduir la perspectiva de gènere a totes aquelles polítiques, documents i informes que elaborin, de forma que s'asseguri la transversalitat de la perspectiva de gènere a tot l'Ajuntament.

Quant a recursos, un altre element central per a la implementació del Pla és la formació del personal de l'Ajuntament, de manera que les persones treballadores siguin capaces d'implementar accions coherents amb les línies estratègiques del Pla. La perspectiva de gènere té un bagatge conceptual i tècnic important, i per això s'ha de poder garantir que les persones en coneguin les bases, i així puguin implementar aquestes polítiques amb eficàcia i de forma realment transformadora.

Per últim, és també important es conformin **les figures de les Antenes d'igualtat** com a persones referents encarregades d'assegurar la transversalitat de gènere i la introducció de la perspectiva de gènere a les àrees a les quals estan assignades.

En aquest cas, és important que l'Ajuntament legítimi aquestes figures i els hi doni suport material en l'execució de les seves funcions i tasques. És a dir:

1. Les funcions i tasques de les figures de les Antenes d'Igualtat ha d'estar formalment recollides.
2. Les figures de les Antenes han d'estar dotades del temps i els recursos suficients per a poder desenvolupar les funcions i tasques assignades.

Això no suposa que la responsabilitat d'implementar el Pla d'acció recaigui exclusivament sobre la figura de les antenes, ja que la mirada transversal requereix el compromís del conjunt del personal. No obstant això, tenir persones referents a les àrees de l'Ajuntament pot contribuir a impulsar de forma descentralitzada les accions necessàries per assolir els objectius continguts en aquest Pla.

En aquest sentit, pel que respecta al seguiment de la implementació del Pla, s'instauren dos nivells:



En primer lloc, **el seguiment estratègic** es durà a terme per part de serveis socials de l'Ajuntament, impulsors d'aquest I Pla d'Igualtat de Gènere del municipi, que anomenarem **Comissió estratègica d'igualtat**, les funcions de la qual són:

- a) validar la planificació anual de les accions a desenvolupar per a garantir la coherència amb els objectius recollits al Pla;
- b) l'avaluació periòdica del grau d'acompliment del pla d'acció, quelcom imprescindible, així com la prioritització de les accions que es creguin pertinents;
- c) també se li assigna la tasca de traspasar els avenços obtinguts a l'equip polític de l'Ajuntament i a la ciutadania.

En segon lloc, **el seguiment d'execució** serà responsabilitat de les **Antenes d'igualtat**, que a més:

- a) vetllaran perquè les àrees on treballen compleixen amb les seves responsabilitats d'execució i el calendari, tenint present els indicadors de cada acció a desenvolupar contemplats en aquest document²;
- b) les Antenes d'igualtat, també seran les encarregades de reunir-se amb la Comissió estratègica d'igualtat i de transmetre a les seves companyes i companys els eventuais canvis que la Comissió hagi pogut decidir;
- c) a les trobades amb la Comissió, que es duran a terme semestralment, s'informarà del desenvolupament de les accions pertinents.

A continuació, es mostra un **resum de les accions a implementar segons l'àmbit responsable així com el calendari d'execució, ordenades alfabèticament**:

En el cas d'Alcaldia, donat que participa a totes les accions del Pla, només s'han afegit en aquesta aula les accions on no comparteix responsabilitat amb cap altra àrea.

² Annex IV s'adjunta un document de seguiment d'accions que pot ser útil per a les persones encarregades d'assegurar el seu compliment.

ÀMBIT RESPONSABLE: ALCALDIA						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2020	2021	2022	2023	2024
LE1	1.3					
	1.4					
	1.5					
LE3	1.1					
	1.4					
LE4	6.1					
LE4	7.1					
LE6	1.2					

ÀMBIT RESPONSABLE: TOTS ELS ÀMBITS						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2020	2021	2022	2023	2024
LE1	1.2					

ÀMBIT RESPONSABLE: ÀREA SOCIAL						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2020	2021	2022	2023	2024
LE1	1.1					
LE2	2.1					

ÀMBIT RESPONSABLE: EDUCACIÓ						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2020	2021	2022	2023	2024
LE2	2.2					
LE5	1.1					
LE5	1.2					
LE5	1.3					
LE5	1.4					
LE5	1.5					
LE5	1.6					
LE5	1.7					
LE5	1.8					

ÀMBIT RESPONSABLE: URBANISME						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2020	2021	2022	2023	2024
LE3	1.2					
LE3	2.1					
LE3	2.2					
LE3	2.4					
LE3	2.5					

ÀMBIT RESPONSABLE: URBANISME I PARTICIPACIÓ						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2020	2021	2022	2023	2024
LE3	2.3					

ÀMBIT RESPONSABLE: CULTURA						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2020	2021	2022	2023	2024
LE3	1.3					
LE5	2.1					
LE5	2.2					
LE5	2.3					
LE5	3.1					

ÀMBIT RESPONSABLE: SALUT						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2020	2021	2022	2023	2024
LE4	1.1					
LE4	1.2					
LE4	2.1					
LE4	2.2					

ÀMBIT RESPONSABLE: ESPORTS						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2020	2021	2022	2023	2024
LE4	4.1					
LE4	4.2					
LE4	5.1					
LE4	5.2					

ÀMBIT RESPONSABLE: EDUCACIÓ I JOVES						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2020	2021	2022	2023	2024
LE5	1.9					

ÀMBIT RESPONSABLE: PARTICIPACIÓ CIUTADANA						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2020	2021	2022	2023	2024
LE6	1.1					
LE7	1.1					
LE7	1.2					
LE7	1.3					

8. Annexos

8.1. Annex I

Fitxa de seguiment i avaluació

Fitxa de seguiment de les línies estratègiques del I Pla d'Igualtat de Gènere pel municipi de Puigpunyent.	
Eix estratègic (en base al pla d'acció)	
Objectiu estratègic (en base al pla d'acció)	
Línia d'actuació (en base al pla d'acció)	
Departaments/àrees responsables (en base al pla d'acció)	
Calendari previst (en base al pla d'acció)	
Descripció de les accions desenvolupades	
Resultats	
Agents implicats (Departaments/àrees municipals, entitats, institucions, etc.)	
Període d'execució	
Indicadors (desagregats per gènere)	
Informació addicional	

DIFERÈNCIA ENTRE ACCIÓ POSITIVA I DISCRIMINACIÓ POSITIVA

Les accions positives són mesures compensatòries temporals (per exemple, un programa de formació per a dones), mentre que la discriminació positiva és una forma d'acció positiva que no actua sobre els nivells de partida sinó directament sobre els resultats (per exemple, en un procés de selecció per a un lloc de treball, on superen les diferents proves dos homes i una dona, l'aplicació d'una mesura de discriminació positiva implicaria seleccionar la dona, mentre que no hi ha diferències a nivell de qualificació; en aquesta fase del procés de selecció hi podrien entrar altres factors discriminatoris derivats, per exemple, dels rols assignats tradicionalment a les dones com la cura de les persones dependents de l'entorn familiar).

Les accions positives sorgeixen com una resposta complementària a la igualtat d'oportunitats. A la nostra societat les dones no tenen les mateixes condicions de partida que els homes, per la qual cosa, aplicant exclusivament normes igualitàries, no tenen les mateixes possibilitats d'arribar al mateix temps que els homes. Per tant, és necessari corregir aquesta situació de desavantatge amb el disseny de mesures específiques que permetin a les dones situar-se en la mateixa posició de sortida que els homes.

Des del comitè d'igualtat del Consell d'Europa es defineixen les accions positives com les “estratègies destinades a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà de mesures que permetin contrastar o corregir aquelles discriminacions que són el resultat de pràctiques o sistemes socials”.

Les accions positives són mesures temporals que existeixen mentre hi hagi situacions de discriminació o mesures sistemàtiques, en tant que responen a uns objectius que han de ser avaluats. I també són mesures flexibles, que es modifiquen en funció de l'evolució de les situacions.

ESTRATÈGIA DUAL

És important entendre que les polítiques dirigides a les dones i la transversalització de la perspectiva de gènere són complementàries quant a l'avenç per aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes; això és el que es diu estratègia dual.

En l'estratègia dual, les accions específiques (per satisfer necessitats pràctiques de les dones, com l'educació i l'habitatge) i les accions generals (dirigides a fomentar l'equilibri social, laboral i polític entre dones i homes) responen a interessos estratègics i, per tant, impliquen la inclusió d'objectius relacionats amb la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en totes i cadascuna de les polítiques, i a tots els nivells: internacional, estatal, autonòmic i, per descomptat, local.

ANÀLISI DE GÈNERE

Estudi de les diferències existents en funció de les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenvolupament, accés al poder, presa de decisions, etc., entre dones i homes, i que es deuen als rols que tradicionalment s'han assignat a dones i homes.

L'anàlisi per gènere és una eina per a diagnosticar les diferències entre dones i homes.

ANDOCENTRISME

Supòsit que considera allò propi i característic dels homes com centre de l'univers, paràmetre d'estudi i d'anàlisi de la realitat i experiència universal de l'espècie humana. Confon la humanitat amb l'home - mascle. És una forma específica de sexisme que es manifesta especialment en l'ocultació de les dones i en la seua falta de definició.

COMPOSICIÓ EQUILIBRADA

La presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referia, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent.

És la definició proporcionada per la Llei d'Igualtat també present en textos internacionals, i utilitzada per a solucionar el percentatge lligat a la democràcia paritària en relació a la necessària presència de dones i homes en els llocs de decisió.

CONCILIACIÓ

Suposa propiciar les condicions per a aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. L'afirmació de la igualtat entre dones i homes és l'expressió d'un nou estat de coses que posa en relleu no sols la necessitat de transformar les mentalitats sinó també d'adequar l'organització social a unes condicions perquè cada dona i cada home puguin combinar la seua vida personal, familiar i laboral de manera que pugi tindre temps lliure per a desenvolupar totes les seues potencialitats.

No obstant això, és un concepte que, tradicionalment ha aparegut lligat, en exclusiva, a les dones, per la qual cosa és necessari transcendir el seu significat per a aconseguir una autèntica "coresponsabilitat", prestant especial atenció als drets dels homes en esta matèria, evitant que les dones siguin les úniques beneficiàries dels drets relatius a cura de fills i altres persones dependents, ja que l'assumpció en solitari, per part de les mares, d'aquests drets entra en col·lisió amb el seu dret d'accedir i romandre en l'ocupació.

CORRESPONSABILITAT

Concepte que va més enllà de la mera conciliació i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents coresponsables posseeixen els mateixos deures i drets en la seua capacitat de respondre per les seues actuacions en les situacions o infraestructures que estiguin a càrrec seu.

DESAGREGACIÓ DE DADES PER SEXE

És un mitjà de conèixer quina és la posició de dones i homes en tots els espais a través de la recollida i desglossament de dades, i d'informació estadística per sexe. Això permet una anàlisi comparativa de qualsevol qüestió, tenint en compte les especificitats del gènere i visibilitzar la discriminació.

Recomanat pels organismes internacionals compromesos en la defensa dels drets com un mitjà per a fomentar la igualtat de dones i homes, entre altres, la Resolució del Consell de la Unió Europea relativa a les activitats consecutives a l'any europeu de la igualtat d'oportunitats per a tots (2007).

A Espanya la variable sexe està present en la recollida de dades de la majoria d'estadístiques oficials, però cal fer un pas més i introduir el concepte de transversalitat que suposa introduir la perspectiva de gènere en totes les estadístiques.

ENFOCAMENT DE GÈNERE

L'enfocament de gènere és una eina teòrica-metodològica desenvolupada per analitzar els significats, pràctiques, símbols, representacions, institucions i normes que les societats elaboren a partir de la diferència biològica entre homes i dones. Contempla específicament la dimensió de les relacions socials i de les estructures de poder, i posa l'accent en la necessitat d'entendre com es realitzen aquestes relacions en cada context social i cultural.

Així mateix, l'enfocament de gènere implica abordar primer l'anàlisi de les relacions de gènere per basar-hi la presa de decisions. És una forma d'observar la realitat en base a les variables sexe i gènere i les seves manifestacions. Reconeix que el gènere és una construcció social i cultural que es produeix històricament i per tant és susceptible de ser transformada. Té en compte a més, d'altres diferències (classe, ètnia, edat, religió, etc).

L'enfocament de gènere permet visualitzar i reconèixer l'existència de relacions de jerarquia i desigualtat entre homes i dones, expressades en opressió, injustícia, subordinació, discriminació cap a les dones en l'organització genèrica de les societats. Això es concreta en condicions de vida inferiors de les dones en relació amb les dels homes.

El gènere és un aspecte que s'ha d'incorporar a totes les polítiques, actuacions i planificacions. Aquest enfocament ajuda a entendre les actituds, necessitats, papers i funcions que exerceixen les dones i els homes en la societat, i que estan determinats per factors socials, econòmics, culturals i polítics. L'anàlisi de gènere s'ha d'incloure com a part destacada de l'anàlisi general d'una activitat, programa, política, esdeveniment o procés i no ha de considerar com un tema a part.

EQUITAT DE GÈNERE

Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

A més, incorpora les nocions de justícia social i de diversitat. Aquest és un avanç substantiu per expressar la necessitat d'una societat en què dones i homes siguin lliures per desenvolupar els seus projectes vitals.

Es recull la idea de la igualtat en l'exercici dels drets sobre la base del reconeixement de la diversitat i de les diferències entre dones i homes. Això implica no donar el mateix tracte a qui no és igual, perquè no és possible obtenir resultats iguals amb punts de partida diferents i/o desiguals.

Així doncs, proposa nous tractaments considerats equivalents, en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

ESPAI PÚBLIC - ESPAI PRIVAT

L'espai públic és el gestionat majoritàriament per barons. S'identifica amb l'espai privat de l'activitat, on te lloc la vida laboral, social, política, econòmica; és el lloc de participació en la societat i del reconeixement (àmbit productiu).

La naturalesa de l'espai privat, en canvi, s'inscriu en una dimensió propera a allò propi, a allò singular, quedant com l'espai, o situació, susceptible de possibilitar la condició d'estar amb un/a mateixa, de manera creativa o reflexiva (...) la privacitat apareix en la història com a sinònim del culte a la individualitat.

La privacitat adopta dos significats: A. Com apropiació de sí mateix/mateixa que marca la idea inefable de privacitat. A. Com a privació (de sí mateix/mateixa). Aquest contingut limitatiu s'identifica amb l'àmbit domèstic, que es redueix a una presència continuada i atenta als assumptes dels i les altres.

ESTEREOTIPS

Són conjunts de creences o imatges mentals molt simplificades i amb pocs detalls sobre un grup determinat de gent que són generalitzats a la totalitat dels membres del grup.

El terme sol usar-se en sentit pejoratiu, ja que es considera que els estereotips són creences il·lògiques que només poden ser desmuntades per mitjà de la sensibilització, la reflexió i sobretot l'educació.

ESTUDIS SOBRE L'ÚS DEL TEMPS

Són els estudis i investigacions que mostren la desigual distribució entre dones i homes respecte la càrrega total del treball. Una desigualtat que es posa de manifest a través de l'ús desigual del temps que perjudica, primordialment, a les dones adultes de les societats del benestar, la conseqüència de la qual és que els homes són els principals beneficiaris d'eixe ús desigual del temps.

Aquests estudis mostren la falta d'equitat que aquestes societats del benestar toleren i que serveixen per a recordar les limitacions de les polítiques socials de l'Estat del Benestar que no sempre són tingudes en compte.

ÈTICA DE LA CURA

L'ètica de la cura te el seu origen en la crítica que realitza a l'ètica de la justícia i als fonaments bàsics que la sustenten sobre el subjecte moral, l'elaboració del judici moral i la delimitació de l'àmbit moral.

L'ètica de la cura, seguida per les dones, consisteix en jutjar tenint en compte les circumstàncies personals de cada cas. Està basada en la responsabilitat per la resta de persones.

No actuar quan algú ho necessita es considera una falta. Aquesta ètica entén el món com una xarxa de relacions i allò important no és el formalisme, sinó el fons de les qüestions sobre les que s'ha de decidir.

IMPACTE DE GÈNERE

Consisteix a identificar i valorar els diferents resultats i efectes d'una norma o una política pública en l'un i l'altre sexe, a fi de neutralitzar els mateixos per a evitar els seus possibles efectes discriminatoris.

Decisions que pareixen no sexistes poden tindre un impacte diferent en les dones i en els homes, encara que aquesta conseqüència no estigui prevista ni es desitjarà. Per això es procedeix a una avaluació de l'impacte en funció del gènere per a evitar conseqüències negatives no intencionals i per a millorar l'eficàcia de les polítiques.

INDICADORS DE GÈNERE

Els indicadors de gènere tenen la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps. La seva utilitat consisteix en mostrar la situació específica de les dones i els homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups de població.

El coneixement que aporten aquests indicadors suposa una aproximació a la situació de les dones i els homes, així com la influència de factors determinats que expliquen diferències de comportaments, actituds i valors entre ambdós sexes. Són unes eines imprescindibles per a la planificació de les polítiques, tant per preveure i emprendre accions com per avaluar altres paràmetres orientatius sobre la situació actual de les dones.

INDICADORS NO ANDROCÈNTRICS O SENSIBLES A LA DIFERÈNCIA SEXUAL

Un sistema d'indicadors no androcèntric s'hauria d'orientar en ambdós sentits. D'una banda, indicadors que reflecteixin l'evolució de la situació de les dones en el que hem denominat la igualtat en masculí (per exemple, taxa de participació laboral); i d'altra, indicadors que reflecteixin canvis en l'expressió de la ideologia patriarcal (per exemple, canvis reals en la segregació per sexe del treball donant valor al treball de cura).

INVISIBILITAT

Al llarg de la història les dones i les seues aportacions han sigut negades i ocultades. La història de la humanitat s'ha construït des de la visió androcèntrica del món que exclou a les dones, arribant ni tan sols anomenar-la. D'ací, per exemple, la utilització dels termes masculins com genèrics teòricament globalitzadors, l'única realitat de la qual és que oculten i exclouen la presència de les dones.

Aquesta invisibilitat de les dones es deu a la desigualtat entre homes i dones que parteix de la superioritat dels uns sobre les altres. Per a canviar aquest món androcèntric i patriarcal és necessari recuperar la història de les dones, tant pel que fa a dones singulars com a totes les aportacions que les dones han fet des de les seues distintes mirades i realitats quotidianes.

LLENGUATGE SEXISTA

Quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení sols per referir-se a determinades professions o categories professionals. L'ús no sexista del llenguatge és aquell que vol reflectir fidelment la diversitat social realment existent (és a dir eliminar l'androcentrisme), i a l'hora no contribuir a perpetuar els tòpics masclistes.

La llengua per si mateixa no és sexista, ja que posa eines al nostre abast perquè diem allò que volem dir i de la manera en què ho volem dir. Parlar una llengua no és només tenir una capacitat tècnica o intel·lectual per poder conèixer un idioma i comunicar-nos amb ell. Quan aprenem a parlar, aprenem tot un conjunt de valors, d'actituds, d'ideologies i de prejudicis.

Tot això és el que ens ajuda a convertir-nos en les persones que som. És a dir: el llenguatge és un fet cultural, que s'utilitza per a transmetre valors (negatius o positius) d'unes persones a unes altres i que es pot modificar i alterar per tal de reforçar els estereotips ja existents en la societat o bé per canviar-los. La llengua, doncs, no és una realitat inalterable. Canvia conforme canvien els temps, i en tant que instrument simbòlic, afavoreix o dificulta imaginaris sexistes.

PRESSUPOSTOS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Els pressupostos són l'eina fonamental que permet als governs concretar polítiques. El desglossament pressupostari mostra la prioritització que s'estableix entre unes activitats i unes altres, i aquestes decisions polítiques no són neutrals respecte al gènere, ja que dones i homes ocupen posicions econòmiques i socials diferents dins la societat.

Les polítiques pressupostàries requereixen una comprensió tant de l'impacte de les polítiques com de la forma en què aquestes polítiques s'han de dissenyar per tal d'aconseguir resultats que satisfacin les necessitats de tota la ciutadania. No es tracta, doncs, de desenvolupar pressupostos diferents per a dones, sinó de fer un anàlisi de les assignacions de cada sector del Govern per conèixer el seu impacte sobre dones i homes.

Els pressupostos sensibles al gènere han d'analitzar qualsevol tipus de despesa pública o qualsevol mètode de recaptació des d'una perspectiva de gènere, i identificar les conseqüències i els impactes per a dones i homes.

POLÍTIQUES DE GÈNERE

Polítiques que tinguin en compte les relacions entre homes i dones i les seves diferents posicions socials en tots els seus àmbits d'actuació i que tinguin com a horitzó d'actuació l'objectiu de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Una política de gènere ha d'analitzar el context concret, formular els obstacles que queden per a l'assoliment de la igualtat i elaborar les seves mesures tenint en compte els resultats d'aquest anàlisi. Així, una política de gènere implica un anàlisi de gènere.

Amb diferència d'una política de dones, la política de gènere no només tracta de donar suport a les dones perquè entrin en les esferes dominades pels homes fins avui, sinó es tracta d'una política que actuï amb orientació cap a un model diferent de la societat introduint valors que aportin la igualtat entre les persones.

QUOTES

Les quotes, són una política d'acció positiva. Aquestes, són aquelles que, partint del supòsit que no existeix una igualtat d'oportunitats real entre homes i dones (encara que sí hi hagi una igualtat legal), proposen establir mecanismes per afavorir determinats col·lectius infrarepresentats en l'accés a llocs de responsabilitat (o, fins i tot, a determinats àmbits laborals).

Les quotes poden ser constitucionals, legals o ser adoptades voluntàriament per garantir que les dones representin un percentatge mínim d'un determinat òrgan o institució. Suposen una discriminació positiva basada en el dret de ciutadania i de justícia avalada per diferents organismes internacionals, des de les Nacions Unides a la Unió Europea passant pel Consell d'Europa.

ROLS DE GÈNERE

Comprenen tots els rols i expectatives diferents que socialment s'adjudiquen a dones i homes. Aquests continguts orienten i regulen tots els àmbits: el paper i contribució social, les tasques i activitats que es consideren pròpies de dones i pròpies d'homes, les capacitats i actituds, i el seu prestigi i importància en l'esquema social.

SEXISME

Terme que refereix a la suposició, creença o convicció que un dels dos sexes és superior a l'altre. Normalment és expressat en un context de certs comportaments i estereotips tradicionals basats en el sexe, els quals resulten ser un conjunt de pràctiques discriminatòries cap als membres del suposat sexe inferior.

L'ús més freqüent es refereix a la convicció de la superioritat del baró respecte a la dona. Mecanisme pel qual es privilegia un sexe sobre un altre. Conceptes i conductes patriarcals que manté en situació d'inferioritat i subordinació al sexe femení.

Està present en totes les formes de la vida social i tots els àmbits de les relacions humanes, és a dir, les formes pràctiques d'actuar.

SEXISME EN EL LLENGUATGE

El llenguatge és com un mirall que reflecteix la societat que l'utilitza; una eina que vehicula el nostre pensament, organitzant-lo i estructurant-lo, incorporant creences, valors, prejudicis i estereotips. Per això, la persistència de pràctiques discriminatòries en l'ús de llenguatge no és cap altra cosa que un senyal de la presència generalitzada de sexisme en la nostra cultura.

L'asimetria entre els conceptes masculins i els femenins, el genèric masculí com a pretès universal o l'exclusió de les dones en tant que subjectes del discurs, són els principals biaixos discriminatoris en l'ús del llenguatge.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Tot acte de violència, basat en la pertinença de la persona agredida al sexe femení, que tingui o pugui tindre com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada.

La violència de gènere es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades pels seus agressors faltes dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.