



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

Ajuntament de Pollença
Setembre, 2020

Coordinació del treball:

Adriana Aguilar
Ajuntament de Pollença

Autora:

Esther Pino i Marta Macias
Associació Forgender Seal

Amb el suport de:

Emili Cardiel i Jose Manuel Pérez
Associació Forgender Seal

ÍNDEX

1.	Presentació	5
1.	Introducció.....	7
2.	Marc conceptual, legal i normatiu de les polítiques d'igualtat de gènere.....	9
3.	Procés d'elaboració del I pla d'igualtat de gènere per a la ciutat.....	10
3.1.	Objectiu.....	10
3.2.	Metodologia i fases del procés	10
3.2.1.	Fase de diagnosi.....	11
3.2.2.	Fase del pla d'acció	11
3.2.3.	Fase d'aprovació de l'estratègia d'implementació	11
4.	Diagnosi de gènere.....	12
4.1.	Context demogràfic	13
4.2.	Context econòmic	15
4.3.	Impacte de la pandèmia COVID 19.....	18
4.4.	Compromís amb la igualtat de gènere	19
4.4.1.	Instruments que assegurin el compromís a favor de la igualtat de gènere.....	19
4.4.2.	Resultat estudi pel que fa als Serveis Socials	19
4.4.3.	Propostes pel pla d'acció: Perspectiva de gènere en els serveis socials.....	20
4.5.	Estructura i recursos de les polítiques d'igualtat	22
4.5.1.	Composició i àrees del govern de Pollença.....	22
4.5.2.	Resultat estudi pel que fa als instruments per a les polítiques d'igualtat	22
4.5.3.	Propostes pel pla d'acció: Estructura i recursos de les polítiques d'igualtat	23
4.6.	Acció contra les violències masclistes	25
4.6.1.	Instruments que assegurin el compromís de l'Ajuntament contra les violències masclistes 25	
4.6.2.	Resultat de l'estudi pel que fa a les mesures contra les violències masclistes.....	25
4.6.3.	Propostes pel Pla d'acció pel que fa a la creació d'espais segurs i inclusius	26
4.6.4.	Propostes pel Pla d'acció pel que fa als instruments per lluitar contra les violències masclistes.....	26
4.7.	Apoderament econòmic de les dones	27
4.7.1.	Resultat de l'estudi pel que fa a la empremtoria i la ocupació femenina.....	27
4.7.2.	Propostes pel Pla d'acció pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere en el desenvolupament professional, feina i lideratge empresarial	27
4.8.	Drets i qualitat de vida.....	29
4.8.1.	Resultat de l'estudi pel que fa a la salut amb perspectiva de gènere.....	29
4.8.2.	Propostes pel Pla d'acció pel que a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut	29
4.8.3.	Resultat de l'estudi pel que fa a l'esport amb perspectiva de gènere	30
4.8.5.	Resultat de l'estudi pel que fa a la mobilitat i l'habitatge amb perspectiva de gènere.....	30
4.8.6.	Propostes pel Pla d'acció pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la mobilitat i l'habitatge	30
4.9.	Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària.....	32
4.9.1.	Resultat de l'estudi pel que fa a l'educació	32

4.9.2.	Propostes pel Pla d'acció pel que fa a l'educació	33
4.9.3.	Resultat de l'estudi pel que fa al foment de la cultura	33
4.9.4.	Propostes pel Pla d'acció pel que fa al foment de la cultura	34
4.10.	<i>Reformulació dels treballs i dels temps</i>	35
4.10.1.	Resultat de l'estudi pel que fa a l'ús dels temps: conciliació responsable.....	35
4.10.2.	Propostes pel Pla d'acció per millorar la conciliació responsable	35
4.11.	<i>Reconeixement del lideratge i la participació de les dones</i>	37
4.11.1.	Resultat de l'estudi pel que fa al lideratge i participació de les dones	37
4.11.2.	Propostes pel Pla d'acció pel que fa al lideratge i participació de les dones	38
2.	Pla d'Acció	39
2.1.	<i>Línies estratègiques del pla d'acció</i>	40
2.2.	<i>Objectius específics</i>	41
3.	Objectius, accions, indicadors, calendari i assignació de responsabilitats del Pla d'acció	43
3.1.	<i>Compromís amb la igualtat de gènere i la interseccionalitat (LE1)</i>	44
3.2.	<i>Estructura i recursos per les polítiques d'igualtat (LE2)</i>	45
3.3.	<i>Enfortiment d'un entorn segur i contra les violències masclistes (LE3)</i>	46
3.4.	<i>Apoderament econòmic de les dones (LE4)</i>	48
3.5.	<i>Drets i qualitat de vida (LE5)</i>	50
3.6.	<i>Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària (LE6)</i>	52
3.7.	Reformulació del treball i les temps (LE7)	57
3.8.	<i>Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (LE8)</i>	58
4.	Estratègia d'implementació	59
4.1.	<i>Mecanismes d'implementació i seguiment</i>	60
5.	Annexos	62
5.1.	<i>Annex I - Fitxa de seguiment i avaluació</i>	63
5.2.	<i>Annex II – Glossari de terminologia</i>	64

1. Presentació

(Escrit del Batlle)

Bartolomeu Cifre Ochogavía
Batlle

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 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 I Pla d'Igualtat de Gènere pel municipi de Pollença 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 vuit eixos:

- Compromís amb la igualtat de gènere.
- Estructura i recursos de les polítiques d'igualtat.
- Acció contra les violències masclistes.
- Apoderament econòmic de les dones.
- 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 gràcies a la participació del personal tècnic i polític del Consistori, així com de la ciutadania de Pollença. Dirigim un especial agraïment a les impulsores i coordinadores del procés, que formen part de la Regidoria d'Igualtat i Esports.

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 gràcies a la incidència constant del moviment de dones i feminista.

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 en l'àmbit 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 autonòmic, 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. Consegüentment 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 Pollença 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 Pla d'Igualtat de Gènere del municipi de Pollença s'ha realitzat en tres fases i el seguiment d'aquestes:



Per a l'elaboració del Pla, 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.
- Entrevistes en profunditat a la Regidora d'Igualtat i Esports, a la tècnica d'igualtat, a la ex-regidora d'igualtat i vicepresidenta del Consell d'Empreses de España-India del women's Indian Chamber of commerce and Industry, al regidor de Cultura, Mediació Cultural i Educació, al Regidor d'Escola de Música, Biblioteques municipals, Joventut, Normalització Lingüística i Participació, i a una regidora de l'oposició que també participa en el col·lectiu La Mala Pècora.
- Entrevistes a dones referents del municipi que disposin d'un elevat coneixement del municipi: una representant de l'Associació Cultural Undermoll i una educadora social.

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 per l'Ajuntament de Pollença, mitjançant la realització de set entrevistes en profunditat i la revisió del formulari de l'autodiagnosi realitzat al llarg del procés de certificació per a l'obtenció del Distintiu per la igualtat de gènere.

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. Per dur-la a terme, s'hi ha organitzat una sessió amb la regidora d'igualtat per validar les propostes.

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

- LE1. Compromís amb la igualtat de gènere.
- LE2. Estructura i recursos de les polítiques d'igualtat.
- LE3. Acció contra les violències masclistes.
- LE4. Apoderament econòmic de les dones.
- LE5. Drets i qualitat de vida.
- LE6. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària.
- LE7. Reformulació dels treballs i dels temps.
- LE8. 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 demogràfic

Pollença és un municipi de les Illes Balears, situat a l'illa de Mallorca, és el seu territori més septentrional. Compta Pollença amb 16.283 habitants (xifra de gener de 2019) repartits en 10 nuclis poblacionals, encara que més del 95 de la població es concentra en dos nuclis; Pollença i Port de Pollença.

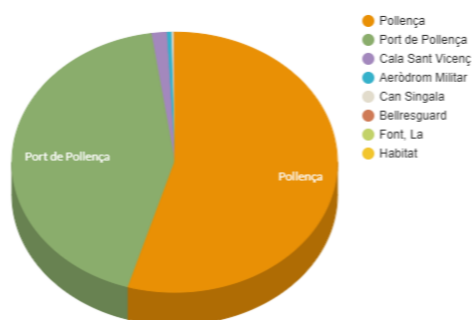
Població per entitat singular i sexe

Entitat	Ambdós sexes	Homes	Dones
07042 POLLENÇA	16.283	8.088	8.195
070420001 Can Singala	33	16	17
070420003 Cala Sant Vicenç	243	119	124
070420004 Pollença	8.809	4.322	4.487
070420005 Port de Pollença	6.947	3.495	3.452
070420006 Aeròdrom Militar	71	45	26
070420007 Bellresguard	13	7	6
070420008 Font, La	13	7	6
070420009 Palmeras, Las	140	71	69
070420010 Vilar, El	13	6	7
070420011 Habitat	1	0	1

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

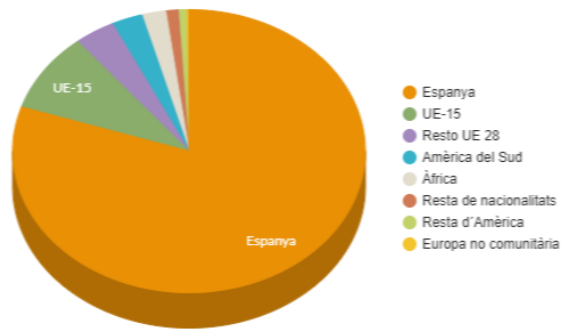
Població per entitat singular de Població

El 54,6% de la població es troba en el nucli de Pollença i el 43,41 en el de Port de Pollença.



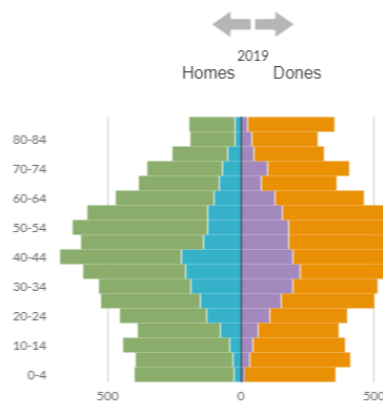
Gràfic 2: Distribució de la població per entitat singular de població

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



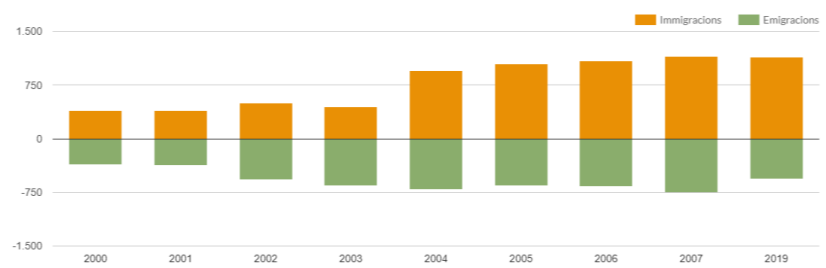
Gràfic 3: Distribució de la població resident per àrea de nacionalitat.

En el que es refereix a la **població per grups d'edat**, destaca una piràmide que s'eixampla en la part central, en les franges d'edat compreses entre els 30 i els 64 anys., tant en homes com dones.



Gràfic 4: Piràmide d'edat

Respecte a les xifres **d'evolució de migracions i immigracions**, cal destacar un augment sostingut de les immigracions, passant de les 400 de l'any 2000 a les 1147 de l'any 2019. Amb tot el saldo migratori és favorable a les immigracions



Gràfic 5: Evolució de les immigracions i de les emigracions.

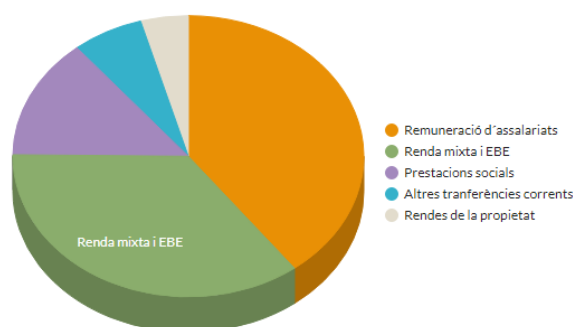
4.2. Context econòmic

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 hi ha augment any rere any des de 2014. Comparativament amb l'Illa de Mallorca, Pollença està molt per sobre.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Iles 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
Pollença	17.289	16.172	15.353	16.035	16.583	16.749

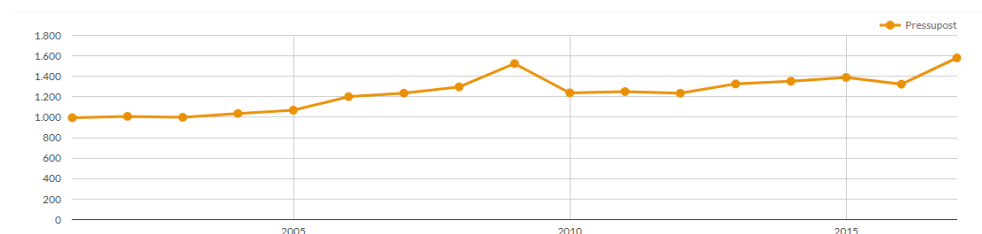
Gràfic 6: Evolució de la renda disponible bruta de les llars per càpita

Pel que fa a les **fonts d'ingressos de la renda disponible en les llars**, el percentatge més gran (39,7%) es troba en els treballadors assalariats; seguit per la renda mixta (35,5%). És de destacar que un 13,9% de les rendes són rendes de prestacions socials.



Gràfic 7: Principals fonts d'ingressos de la renda disponible de les llars. Dades de 2017

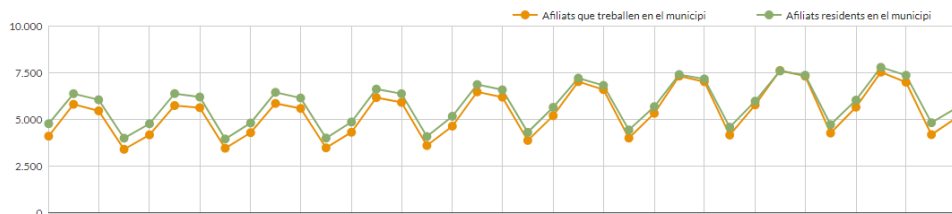
L'evolució de les xifres del pressupost liquidat per l'ajuntament (per habitant) ens mostra un creixement continuat (excepte en aquells períodes que coincideixen amb cicles econòmics baixistes), passant dels 1.069,14 € / habitant de 2005 als 1.579,63 €/habitant de 2017. L'increment pròxim al 50%.



Gràfic 8: Evolució del pressupost liquidat de l'ajuntament per habitant

El següent gràfic ens mostra, d'una banda, una corba **d'afiliats a la seguretat social** vinculats al cicle econòmic del municipi, amb un fort repunt en el segon i tercer trimestre de cada any i una consegüent caiguda en el primer i quart trimestre del mateix període. D'altra banda el gràfic ens mostra també un creixement constant d'afiliats, passant dels 6.381 del 2n trimestre de 2012 als 7.794 del 2n trimestre de l'any 2019.

Una altra dada important reflectida en el gràfic és el que ens mostra que pràcticament la totalitat dels treballadors són residents en el municipi.

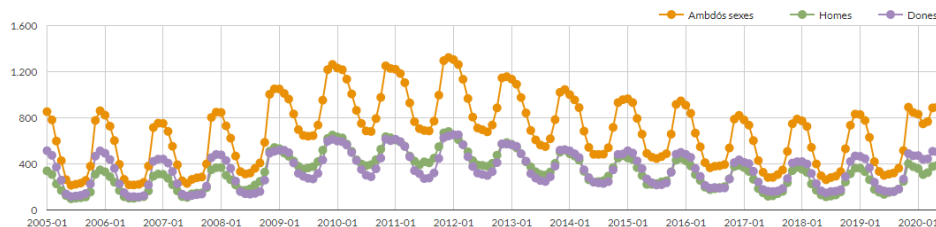


Gràfic 9: Evolució trimestral del nombre d'afiliats a la Seguretat Social.

Les xifres **d'atur registrat**, reflectit en el següent gràfic, ens mostren en primer lloc, que els cicles d'atur i ocupació, estan directament vinculats al cicle econòmic, que com vèiem en el gràfic anterior té el seu major auge en el 2n i 3r trimestre de cada any.

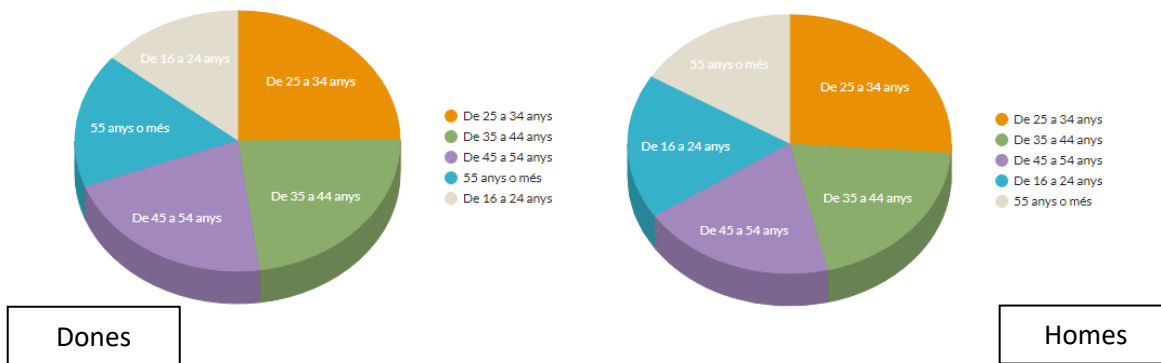
No hi ha hagut una variació apreciable en el nombre d'aturades en els últims quinze anys: el gener de 2005 la xifra d'aturats i parades registrades se situava en 853 persones, i el gener de 2020 en 831 persones.

No existeix una gran diferència en la corba de desocupació d'homes i dones, que evoluciona pràcticament a l'una.



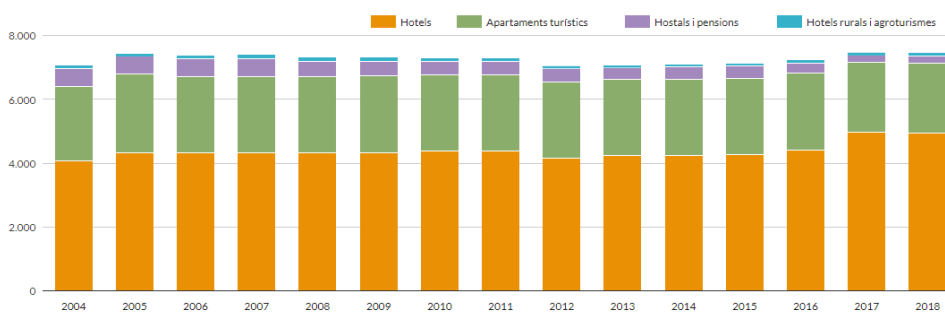
Gràfic 10: Nombre d'aturats registrats per sexe

La distribució de persones **aturades registrades** per sexe i edat assenyala que tant per a homes com per a dones, la franja d'edat que suporta les taxes d'atur més altes són la compresa entre els 25 i els 34 anys (dones el 24,8% i homes el 20,1 %).



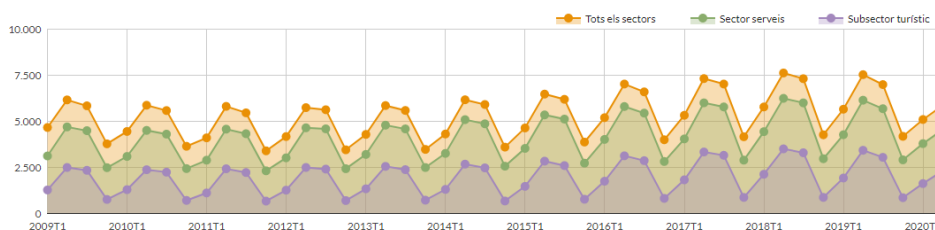
Gràfic 11: Distribució d'aturats registrats per grup d'edat i sexe. Dades de juny de 2020

Ple que fa a l'oferta de places turístiques, l'evolució de les xifres mostren que el pes més gran el té el sector hotelier tradicional, enfront d'altres ofertes com turisme rural, apartaments turístics o els hostals i pensions. És un sector en creixement, ha passat de les 4.073 places hoteleres i 2.336 en apartaments turístics en l'any 2004 a 4.951 places hoteleres i 2.190 apartaments turístics en l'any 2018.



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

L'evolució dels **afiliats en la Seguretat Social del sector turístic** en el municipi de Pollença mostren la importància del sector a l'economia local. El subsector turístic suposa gairebé un 40% del total d'afiliacions de la seguretat social, mantenint-se estable en el nombre de persones afiliades, segons els cicles econòmics, des de l'any 2009 a l'actualitat.



Gràfic 13: afiliats en la Seguretat Social del sector turístic

4.3. Impacte de la pandèmia COVID 19

Una de les moltes conseqüències de la pandèmia ha estat la crisi econòmica directament relacionada amb el sector turístic. La decisió de govern britànic i alemany de recomanar als seus ciutadans no viatjar a les Illes Balears ha provocat que es cancel·lin moltes reserves.

El turisme és una de les principals fonts econòmiques de Pollença i per tant la situació actual està afectant a la població i exercint una pressió sobre l'àrea de serveis socials que està veient incrementades les demandes d'ajudes, aliments i altres serveis. Les dades concretes sobre els efectes de la crisi encara no estan disponibles i no s'ha pogut recollir informació sobre els ajuts i serveis posats en marxa per l'ajuntament.

Es recomana conèixer les dimensions de l'impacte i les necessitats concretes de la població, des d'una perspectiva de gènere, tenint en compte les interseccionalitats, que permeti ajustar les línies d'intervenció i els recursos socials. De la mateixa manera, una avaluació dels serveis socials i de l'increment de la demanda de serveis, permetria identificar quins recursos addicionals són necessaris per a escometre les noves necessitats.

Així mateix, sembla pertinent fer una anàlisi dels recursos interns i subcontractats per a la prestació d'aquests serveis i avaluar la pertinència d'incrementar els recursos interns de manera que es faciliti una major coordinació amb la resta d'àrees municipals i amb les organitzacions de la societat civil.

La pandèmia ha mobilitzat la iniciativa ciutadana en una població especialment a la zona del Port. La gravetat de la situació ha potenciat activitats d'associacions com *Undemoll*, una organització creada fa un any i de caràcter cultural, que ha organitzat activitats solidàries amb suport de voluntariat, o l'associació *Mala Pècora*, organització de dones que realitza una intensa tasca per combatre la violència masclista i que ha desenvolupat una activitat solidària al voltant de la pandèmia.

El context sembla oferir un bon moment perquè l'ajuntament impulsi l'associacionisme femení que pot afavorir un coneixement més gran de la realitat de les dones i establir iniciatives col·laboradores entre la societat civil i el govern local per enfrontar de manera conjunta els nous reptes plantejats per la COVID 19.

4.4. Compromís amb la igualtat de gènere

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

Distintiu per la Igualtat de Gènere de l'àmbit municipal

L'Ajuntament de Pollença destaca pel seu compromís a favor de la igualtat efectiva entre dones i homes. L'any 2019, l'Ajuntament, de manera voluntària, es va sotmetre a un 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 de certificació 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 pròxims dos anys. **L'Ajuntament de Pollença va obtenir el Distintiu per la igualtat de gènere.**

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'ajuntament de Pollença

L'Ajuntament disposa de **Pla d'igualtat** entre dones i homes del sector públic aprovat en l'any 2018. Els objectius específics són els següents:

1. Incorporar els valors d'igualtat i equitat a l'Ajuntament.
2. Millorar la comunicació dels aspectes relacionats amb la igualtat.
3. Assegurar una real igualtat d'accés i oportunitats entre els sexes en l'accés i la provisió dels llocs de feina.
4. Eliminar les desigualtats per raó de sexe en matèria retributiva.
5. Assegurar un desenvolupament i creixement professional i personal i l'accés a la formació sense discriminació entre sexes.
6. Vigilar que a l'Ajuntament hi hagi un ambient de treball de respecte i prevenir el possible assetjament.
7. Fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar

4.4.2. Resultat estudi pel que fa als Serveis Socials

L'Àrea de Serveis Socials de l'ajuntament de Pollença constitueix un punt d'accés immediat als serveis d'atenció primària. L'àrea disposa de personal propi i personal d'empreses subcontractades. L'àrea està distribuïda per dues unitats de treball: unitat a Pollença, integrat per una treballadora social, una educadora social i una administrativa; i una segona unitat de treball al Port de Pollença, la qual disposa d'una treballadora social, una educadora social i una administrativa. A més, hi ha cinc treballadores familiars. S'ha augmentat el nombre de treballadores socials per atendre a les necessitats sorgides com a conseqüències de la COVID-19. A més, A més per desenvolupar el projecte d' Escola Viva es disposa d'una educadora social de contractació externa i una monitora.

L'àrea emmarca el seu treball en les orientacions establertes per l'IMAS, Departament Mallorquí de Serveis Socials, i compta amb els següents programes sectorials:

- Escola viva.
- Servei de prevenció i educació per a infants i joves.
- Programa ALTER: un projecte del Govern de les Illes Balears que es du a terme en els centres educatius de Pollença amb l'Ajuntament de Pollença.
- Servei de menjar a domicili.

- Servei d'ajuda a domicili.
- Servei d'informació, orientació i assessorament.
- Residència i Centre de Di.
- Teleassistència.
- Cuidadores.
- Taller de memòria

L'àrea no disposa o no s'ha identificat d'un programa específic per a dones, si bé diversos dels serveis que dona van dirigits principalment a dones. D'acord amb les dades de gener de l'any 2019, de les 1.188 persones ateses, 733 eren dones i 455 van ser homes. Les persones grans són les que en major proporció fan ús d'aquests serveis, especialment les dones (137 dones enfront de 74 homes). En l'atenció a les famílies, també destaquen les dones com a beneficiàries o interlocutores principals del servei.

Les prestacions orientades a la prevenció i inserció de persones en situació de risc han anat dirigides en primer lloc als infants, després a famílies, a persones immigrants i en últim lloc a joventut. Les dades no estan desagregades per sexe.

No es detecta una informació analítica que permeti veure quin és el nivell de prestacions en relació amb les necessitats globals de la població; es recomana una anàlisi més detallada des de la perspectiva de gènere i de discriminacions interseccionals i una valoració en termes d'objectius i resultats aconseguits, més enllà de les xifres d'usuaris i el detall dels programes que es desenvolupen.

No obstant això, l'àrea participa de manera molt activa en el protocol d'actuació contra les situacions de violència masclista, sent una de les àrees més implicades en aquesta línia d'intervenció.

De l'estudi es desprèn que l'àrea de serveis socials està sobrecarregat per les demandes socials, que s'han vist incrementades de manera exponencial a conseqüència de la crisi de la COVID 19.

De l'estudi es desprèn que l'àrea de serveis socials no és accessible per altres àrees del govern local, no es comparteix la informació i no existeix un treball participatiu o de col·laboració. Es recomana revisar els mecanismes de seguiment de l'àrea de serveis socials, tant en l'àmbit intern, per facilitar la tasca de la resta de departaments, com l'àmbit extern, en termes de transparència i comunicació pública. L'obertura de l'àrea també revertiria en el seu propi benefici, millorant l'eficiència i eficàcia dels recursos i amb la qualitat dels serveis donats.

4.4.3. Propostes pel pla d'acció: Perspectiva de gènere en els serveis socials

Davant de la situació de pobresa i de perill d'exclusió social que estan vivint diversos col·lectius de dones en el municipi es recomana conèixer en més detall les causes i actuar en funció de les mateixes.

- 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 arran de la pandèmia.

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

- Assignar un percentatge del pressupost municipal a la transversalitat de gènere als serveis socials (Acció 8).
- Vincular els eixos, objectius i resultats del I Pla a l'àrea de serveis socials i a l'àrea d'igualtat. (Acció 12).
- Realitzar una diagnosi interna de l'Àrea d'Acció Social. (Acció 17).
- Els objectius i resultats del Pla garanteixen les necessitats de la població (Acció 18).
- Elaborar de mecanismes de coordinació per a fer efectiva l'atenció integral de les polítiques socials. (Acció 21).
- impulsar estudis o diagnosi sobre polítiques sectorials de l'àmbit en àmbit comarcal. En elles s'ofereixen dades desagregades per sexe, edat, gènere, diversitat sexual, origen i situació econòmica i s'inclouen recomanacions. (Acció 22).
- Crear un nou sistema d'informació dels serveis donats per l'àrea de serveis socials. Les dades, quedaran desagregades per diferents indicadors que mostrin discriminacions múltiples, sexe, edat. (Acció 25).
- Posar en marxa programes de protecció adreçats a diferents col·lectius: nens/es i adolescents, famílies monoparentals, dones amb discapacitat, dones migrades, dones que pateixen o corren el risc de patir violència masclista, dones a l'atur amb persones a càrrec seu. (Acció 26).

4.5. Estructura i recursos de les polítiques d'igualtat

4.5.1. Composició i àrees del govern de Pollença.

- Batlle. També s'encarrega d'obres, urbanisme i personal.
- 1r. Tinent de batlle. Festes Port Pollença, Mercat Port Pollença, Cementiri, Delegació Especial Port de Pollença.
- Delegació Especial de Cala Sant Vicenç, Comerç i Mercat de Pollença.
- 2º Tinent de batlle, Regidoria d'Hisenda i Contractació.
- 3 res Tinent de batlle. Regidoria de Benestar Social, Presidència Social.
- 4ª Tinent de batlle. Administració electrònica i comunicacions, Medi Ambient, Turisme.
- 5º Tinent de batlle. Cultura i Mediació Cultural i Educació.
- Regidoria d'Infraestructura municipal, festes Pollença i Cala Sant Vicenç.
- Regidoria d'Escola de Música, Biblioteques municipals, Joventut, Normalització Lingüística i Participació.
- Regidoria d'Igualtat i Esports.

D'altra banda, les àrees sectorials de l'Ajuntament són les següents:

- 1- Turisme.
- 2- Educació i Cultura.
- 3- Àrea de Serveis.
- 4- Policia Tutor.
- 5- Comerç.
- 6- Esports.
- 7- Hisenda.
- 8- Igualtat.
- 9- Joventut i Participació.
- 10- Medi Ambient.
- 11- Policia Local.
- 12- Salut.
- 13- Servei Lingüístic.
- 14- Serveis Socials.
- 15- Transport i Mobilitat.

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

La regidoria d'igualtat es va crear fa quatre anys i compta amb una persona tècnica, el contracte finalitza el desembre d'aquest any. En l'actualitat, la seva activitat se circumscriu a accions de prevenció i sensibilització. No té la funció d'emetre informes vinculants per a la resta de les àrees.

L'Ajuntament compta amb una Comissió d'Igualtat com a òrgan de consulta, debat i participació activa. Aquesta, esta composta per personal de l'ajuntament de Pollença i representació de la ciutadania. L'objecte de la Comissió d'igualtat és implantar i avaluar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Pollença, i optimitzant de manera continuada la igualtat entre treballadors i treballadores. La comissió es reuneix cada sis mesos de forma ordinària. A través d'aquesta comissió es comparteixen tots els programes i projectes interns de l'àrea i es possibilita que es facin aportacions.

L'àrea d'igualtat participa en el Comitè comarcal d'igualtat, mitjançant el qual es comparteixen necessitats, recursos i bones pràctiques. Compta amb una plataforma digital on cada municipi dona informació en matèria d'igualtat, comparteix bones pràctiques i permet optimitzar recursos establint sinergies amb altres municipis.

Pel que fa al pressupost de l'ajuntament, i segons l'estudi, es desprèn que no disposa de perspectiva de gènere, per tant resulta complicat saber amb exactitud les partides destinades per a promoure i impulsar la igualtat de gènere més enllà de la partida destinada a l'àrea d'igualtat. Es recomana una major transparència a les partides destinades a la 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.

Per un altre costat, el coneixement del territori condiona enormement tota política pública, per això, el present Pla de Polítiques Públiques identifica la gestió del coneixement de la realitat territorial com una prioritat bàsica per a aquest període.

És important establir un mecanisme o eina per sistematitzar i compartir les fonts d'informació sobre la igualtat entre dones i homes del municipi de Pollença. L'eina ha d'identificar les fonts d'informació per a diagnosticar les necessitats. L'estudi també ha detectat la pertinència d'actualitzar i ajustar els instruments i els espais de coordinació interna entre departaments i entre nuclis urbans del municipi. (Pollença i Port de Pollença).

4.5.3. Propostes pel pla d'acció: Estructura i recursos de les polítiques d'igualtat

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.

- Elaboració d'un mapa de fonts d'informació primàries i secundàries.
- Revisió i ajust de les eines de coordinació transversal entre àrees i entre els diversos nuclis urbans del municipi.

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

- Creació d'una comissió o equip de coordinació per al seguiment del Pla de Polítiques Públiques d'igualtat, formada per càrrecs polítics del Ple municipal i per organitzacions de dones i feministes. (Acció 1 i 2).
- Dotar a l'àrea d'igualtat d'un nivell de responsabilitat i autoritat tècnica per coordinar les diferents àrees. Definir les seves funcions i mecanismes de seguiment, personal tècnic fix i un pressupost assignat. (Acció 9).
- Adoptar mesures per incorporar transversalment la igualtat de tracte i oportunitats: mesures de conciliació i paritat per garantir l'equilibri en la representació de dones i homes als òrgans de govern i mesures per garantir una comunicació transversal. (Acció 11).

- Vincular els eixos, objectius i resultats esperats del pla amb les àrees i regidories específiques. (Acció 12).
- Assignar un percentatge a la transversalitat de la perspectiva de gènere (Acció 3), a l'àrea d'igualtat de gènere (Acció 10) i a les diverses àrees o departaments de l'ajuntament. (Acció 27).

4.6. Acció contra les violències masclistes

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

Es disposa d'un protocol per a l'abordatge de la violència masclista que garanteix la participació d'especialistes de salut, serveis socials i educació per detectar situacions de violència.

Pollença forma part del sistema VioGén de protecció de víctimes de violència de gènere, que consisteix a introduir dades de cada cas de violència de gènere per part de forces i cossos de seguretat de l'estat, agents judicials i socials. Es realitza una valoració del risc de cada cas, s'estableixen les mesures de protecció i un posterior seguiment.

A més, compta amb taules locals de violència de gènere que se subdivideixen en dues categories: taules de prevenció i taules de seguiments de casos. En aquestes taules hi participen els agents de la comunitat que tenen una major implicació en la prevenció i la intervenció davant de situacions de violència de gènere amb la finalitat de detectar necessitats, avaluar la situació al municipi i establir un perfil de víctimes segons els casos que es tracten des de serveis socials, el centre de salut i les denúncies de la policia. Des de les taules es busca també crear noves eines que permetin una millor articulació de l'atenció i coordinació entre tots els agents.

Des de l'àrea d'igualtat i des de joventut es treballa molt de prop amb els centres educatius en accions de prevenció i sensibilització contra la violència masclista i es porta a terme un intens treball de prevenció i sensibilització dirigit al conjunt de la ciutadania des de l'àrea d'igualtat, especialment al voltant del mes de març i dates assenyalades.

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

Malgrat el treball que realitza el govern de Pollença contra la violència masclista segueix existeix una elevada incidència de violència contra les dones. La manca de dades no ens permet extreure conclusions sobre les causes però l'anàlisi de camp ha posat de manifest que hi ha un problema greu ubicat principalment en la zona del Port de Pollença.

Es recomana dotar-se d'un protocol que permeti establir un full de ruta per a la intervenció. Des de la detecció de cada cas, garantint una continuïtat en el treball cooperatiu de cadascuna de les àrees sectorials fins al final, sense perjudici de mantenir la confidencialitat de dades personals de les persones afectades.

Tot i que s'han realitzat accions formatives amb els diversos agents implicats en l'atenció a persones que pateixen violència masclista, es desprèn de l'estudi que segueix existint un gran desconeixement sobre la complexitat del tema i perviuen algunes creences que minimitzen la importància i gravetat del tema en el si de l'ajuntament.

Hi ha una oferta formativa àmplia, gratuïta i de qualitat proporcionada pel IBD i el Consell Insular, però la formació que es realitza per part dels agents implicats és voluntària i no s'ha generalitzat a tots els equips.

De l'estudi es desprèn de descoordinació entre serveis socials i igualtat a l'hora d'impartir la formació. Les accions de prevenció realitzades per l'àrea d'igualtat estan deslligades de la formació que es porta a terme des de serveis socials i altres àmbits competents, aquest fet impedeix poder enfocar les accions preventives de manera més eficaç en les zones o amb els grups de risc.

No s'ha identificat una situació greu d'inseguretat per a les dones joves en entorns de festa o en sortides nocturnes. Però s'han detectat àrees de millora en l'enllumenat urbà, especialment entre el Port Pollença i Pollença, així com la necessitat de comptar amb transport públic que connecti els diversos nuclis urbans.

4.6.3. 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 proposen les següents mesures:

- Impulsar mesures d'adequació de les infraestructures i instal·lacions. En el disseny de les mesures hi participen les organitzacions de dones i feministes i les organitzacions juvenils (Acció 74).
- Promoure la participació i suport a les accions per combatre els estereotips i pautes culturals discriminatòries en els quals participen les organitzacions de dones i feministes (Acció 85)

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

- Establir un procediment d'actuació per a superar les limitacions actuals existents a l'hora de realitzar un treball més cooperatiu entre els diversos agents implicats en la intervenció davant de casos de violència.
- Promoure formació obligatòria a tots els agents implicats en la intervenció en casos de violència, aprofitant els recursos que posen a disposició l'IBD i el Consell Insular.
- Ampliar les competències de l'Àrea d'Igualtat per a participar de manera més activa en la intervenció davant de casos de violència, aportant el seu coneixement, expertesa i la seva vinculació amb els òrgans supramunicipals competents.

4.7. Apoderament econòmic de les dones

4.7.1. Resultat de l'estudi pel que fa a la emprenedoria i la ocupació femenina

Pollença disposa d'un nivell de renda per sobre de la mitjana en el conjunt de l'illa. D'una banda, és un municipi que deu bona part de la seva riquesa al sector turístic, de l'altra, hi ha un ampli desenvolupament comercial vinculat a aquest sector, que afavoreix la iniciativa empresarial: activitat pesquera, artesana, gastronòmica, tèxtil, entre d'altres. Pel seu clima i el seu entorn natural és un lloc excel·lent per a certs cultius com el vi. Al mateix temps, disposa d'una àmplia oferta esportiva i d'oci vinculada al turisme. Tot això fa que sigui un lloc amb oportunitats per a l'ocupació i l'activitat emprenedora.

No obstant això, hi ha molta estacionalitat i precarietat en l'ocupació, especialment el que genera en els diversos negocis turístics. Això influeix negativament en les condicions de vida de moltes persones i en què la riquesa es distribueixi de manera desigual entre la població en general i entre els diferents nuclis urbans: Pollença i Port de Pollença. Les taxes d'atur són molt similars tant en homes com en dones. No obstant això, els treballs realitzats per dones tendeixen a ser de menor qualificació i són més precaris. Les dones que realitzen les tasques de neteja en les instal·lacions turístiques són les que es troben en una situació més difícil amb contractes molt exigents en termes d'horaris, dificultats per conciliar i baixos salaris.

Hi ha emprenedoria liderada per dones, especialment en l'àmbit comercial, si bé no està visibilitzada i no es compta amb dades que permetin valorar quina és la seva situació, tant en termes absoluts, com en termes relatius, respecte dels homes.

L'ajuntament disposa d'un pla per a l'enfortiment de l'associacionisme del comerç local, que busca principalment potenciar aquest tipus de comerç. És un pla ampli i molt detallat. Seria interessant conèixer quin és el nivell de presència i participació de les dones en aquestes associacions i quin protagonisme tenen en les iniciatives que promou.

4.7.2. Propostes pel Pla d'acció pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere en el desenvolupament professional, feina i lideratge empresarial

- Sistematitzar la informació sobre les iniciatives de les dones tant a Pollença com al Port de Pollença i fer una anàlisi que permeti establir una línia de base per poder desenvolupar estudis posteriors: quanta iniciativa, en quins sectors, principals barreres trobades i si han comptat amb ajudes i/o subvencions de l'ajuntament o altres entitats públiques o privades.
- Avaluació de l'impacte de la COVID 19-19 sobre l'ocupació femenina en general i en el sector turístic en particular.

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

- Impulsar accions per donar suport a les iniciatives d'emprenedoria empresarial de les dones. (Acció 50).
- Realitzar accions formatives orientades al desenvolupament professional i l'emprenedoria. (Acció 50).
- Realitzar campanyes per sensibilitzar sobre l'ocupació de les dones. (Acció 45).

- Elaborar un programa per facilitar l'accés al mercat laboral de les dones amb major risc d'exclusió social. (Acció 48).
- Realitzar accions formatives per a les dones en major risc d'exclusió social per enfortir les seves capacitats d'accés al mercat laboral. (Acció 48).
- Difondre i publicitar les iniciatives supramunicipals encaminades a incentivar la presència de les dones en els òrgans de gestió de les empreses. (Acció 49).
- Crear un servei d'assessorament i suport a les iniciatives d'emprenedoria de les dones que ofereix informació sobre recursos i finançament i se li dóna difusió pels canals municipals. (Acció 51).

4.8. Drets i qualitat de vida

Aquest apartat se centra a 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.

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

Pollença compta amb un centre de salut (CS), és un centre d'atenció primària que assumeix la responsabilitat continuada sobre la salut de la població del municipi. Compta amb professionals d'aquest nivell, disposant dels mitjans i recursos per a la prevenció, la promoció, el diagnòstic, el tractament i la rehabilitació. A més, el Port de Pollença compta amb una Unitat Bàsica de Salut (UBS), centre d'atenció primària que atén part de la població d'una zona bàsica de salut (ZBS), i depèn d'un Centre de Salut.

Hi ha una cooperació entre els centres de salut i les àrees implicades de l'ajuntament per abordar els casos de violència masclista i es proporciona formació als professionals de la salut.

D'altra banda, les àrees d'igualtat i joventut treballen de forma coordinada i fluida amb els centres educatius per dur a terme accions de sensibilització i formació per a l'alumnat i professorat sobre la sexualitat i els drets sexuals i reproductius.

L'estudi mostra la pertinència d'enfortir la coordinació i comunicació fluida entre els centres de salut i l'àrea d'igualtat per millorar el coneixement de les necessitats i particularitats de les dones en matèria de salut, dur a terme campanyes de prevenció o atenció especialitzada en temes com els drets sexuals i reproductius o la violència de gènere. La participació i consulta a les dones i joves sobre necessitats o nivells de satisfacció dels serveis, facilitarà l'orientació a l'hora de preveure necessitats formatives en els professionals de salut, revisió o adequació dels serveis prestats o dur a terme campanyes de prevenció.

És important que l'Àrea d'Igualtat conegui l'impacte de la COVID-19 en la salut de les dones i les joves de Pollença i del Port per abordar les accions de sensibilització i informació de manera efectiva i valorar la necessitat d'intervenció en altres àrees que poden sorgir vinculades a la pandèmia: en l'àmbit laboral, de cures, de violència, etc.

Es recomana oferir una informació més àmplia i detallada sobre salut a través de la web de l'Ajuntament sobre els serveis prestats en els centres i tota la informació necessària per arribar a les dones que més puguin necessitar-ho.

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

- Establiment de mecanismes d'informació mútua i coordinació entre l'àrea d'igualtat i el centre de salut per identificar les necessitats de les dones en matèria de salut.
- Ampliació de la informació sobre els serveis de salut adreçats a les dones a la web de l'Ajuntament.

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

- Elaboració d'un protocol d'actuació per al tractament de la violència masclista en l'àmbit de la salut, l'Ajuntament dóna compliment a les accions que són de la seva competència. (Acció 89).

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

En aquest moment no es disposa de dades sobre les activitats esportives realitzades per les dones al municipi o un diagnòstic que permeti avaluar l'adequació de les instal·lacions i l'oferta esportiva d'acord amb les seves necessitats.

4.8.4. Propostes del Pla d'Acció pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de l'esport

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

- Realització d'accions dirigides a les dones per incentivar la seva presència en activitats esportives amb baixa representació femenina. El municipi denega el seu suport i finançament a les activitats esportives que mostrin pràctiques discriminatòries. (Acció 71).

4.8.5. Resultat de l'estudi pel que fa a la mobilitat i l'habitatge amb perspectiva de gènere

L'estudi de camp ha posat de manifest l'existència de dos contextos molt diferenciats entre Pollença i Port de Pollença, en termes de població, de cultura i activitat social, en termes de renda i de serveis. Un dels factors que poden reforçar aquesta compartimentació és la dificultat per a la mobilitat entre nuclis urbans, ja que la ciutadania ha de desplaçar-se principalment en transport privat o bicicleta.

S'identifica la necessitat de comptar amb un transport públic que connecti els dos nuclis, en horari laboral i escolar i per a l'oci nocturn, que afavoreixi una millor integració i connexió de tots dos grups de població i un aprofitament dels recursos municipals pel conjunt de la ciutadania.

D'altra banda, el cost de l'habitatge és molt elevat, tant a Pollença com al Port, el que, unit a la temporalitat i precarietat en l'ocupació, pot suposar una barrera per a les dones en situació de risc: llars monoparentals, dones soles, dones migrants o dones que han patit o pateixen violència masclista. Aquesta situació es pot aguditzar a causa de la pandèmia.

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

- Es recomana realitzar un diagnòstic de necessitats en matèria d'habitatge i mobilitat, des d'una perspectiva de gènere, que pot ser a través d'un ens supramunicipal. L'ajuntament pot coordinar-se amb altres municipis per dur a terme una iniciativa conjunta.

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

- Realitzar sessions informatives en matèria d'igualtat de gènere al personal de les àrees d'urbanisme, habitatge i medi ambient (Acció 75)
- Participar en un estudi sobre necessitats de mobilitat i habitatge amb perspectiva de gènere (Acció 73).
- Crear una línia d'ajuts per a les dones amb dificultats d'accés a l'habitatge.

4.9. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Igual que succeeix amb altres àrees, en l'àmbit educatiu i cultural es detecta una diferència important entre Pollença i el Port de Pollença. En aquest últim el nivell cultural és més baix, hi ha més diversitat de procedències, llengües i cultures i menor cohesió social i de cultura i identitat compartida. Per contra, Pollença ve d'una tradició arrelada, amb costums i valors tradicionals assentats. És més homogènia i està més cohesionada.

En aquest context no és estrany que Pollença compti amb una major tradició associativa que el Port, on en l'actualitat només hi ha una organització, Undermoll, de molt recent creació, principalment orientada a fomentar la cultura i la iniciativa ciutadana de la població en general i de la joventut en particular.

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

En l'àmbit educatiu hi ha una major coordinació entre les àrees implicades: joventut, educació i cultura i igualtat i una major interacció entre aquestes i la comunitat educativa i la societat civil, tant en els espais formals vinculats als centres educatius com en els espais informals.

Al Port hi ha molta immigració i això, al costat del protagonisme del turisme, que són aspectes relacionats, condicionen un context molt diferent del de Pollença. Es disposa d'una medidora cultural que ajuda a la integració de la població migrant a les escoles. Aquest és un recurs infrautilitzat, i des de la regidoria es considera necessari ampliar aquesta àrea.

L'ajuntament té competència en l'escola de 0 a 3 anys, la resta depèn del govern balear. Disposen d'un servei d'orientació per a les escoles que realitza un intens treball de reforç psicopedagògic: visita totes les escoles, realitza entrevistes i detecta si hi ha bulling i si es requereix reforç. Aquest servei hauria d'estar més vinculat a igualtat.

Pollença compta amb 5 centres: 3 d'ells són de primària i d'ESO, 1 és de secundària i 1 de batxillerat i cicle formatiu. Aquest últim es troba al Port

En l'estudi s'ha identificat la necessitat de comptar amb dues estratègies educatives diferents per Pollença i per al Port. En aquest últim el nivell d'absentisme escolar és més gran, hi ha més pressió pel que fa a la integració escolar i existeixen menys recursos econòmics.

A l'institut de Pollença hi ha un professorat vinculat a una xarxa d'igualtat que conjuntament amb l'àrea d'educació porten a terme accions conjuntes. L'aspecte negatiu és que no hi ha un espai de participació específic des de l'ajuntament per als centres educatius. Els estudiants participen més a través de l'àrea de joventut.

Les dades sobre els centres educatius s'obtenen principalment del Consell Escolar Municipal, que detecta les necessitats juntament amb les APIMES. L'Ajuntament participa en totes les reunions dels consells escolars de tots els centres.

En l'àmbit no formal, hi ha una intensa activitat promoguda per les àrees de cultura i igualtat orientada a sensibilitzar sobre diversos temes, principalment, prevenir la violència masclista i incentivar la participació de joves i adolescents. En aquest sentit, s'ha creat recentment una Assemblea juvenil però que a causa de la pandèmia només ha realitzat dues reunions.

És important destacar la col·laboració entre les àrees d'educació i cultura i la figura dels/de les policies tutors, la tasca dels quals contribueix a garantir la seguretat dels menors i adolescents i treballar de manera col·laborativa i coordinada amb els centres educatius per prevenir situacions de risc entre els menors, combatre l'absentisme escolar.

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

- Suport i enfortiment de l'assemblea juvenil, promovent la participació de les joves i la integració de la perspectiva de gènere en el seu funcionament.
- Sistematització de la coordinació entre l'àrea d'educació i la d'igualtat.
- Ampliació de l'àrea de mediació cultural.

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

- Elaborar un estudi sobre taxes d'absentisme i abandó escolar i les causes que el produeixen. (Acció 62)
- Elaborar un pla de prevenció i reducció de l'abandonament, el fracàs i l'absentisme, d'acord amb els resultats de l'estudi. (Acció 62).
- Realitzar campanyes de prevenció de l'abandonament, fracàs o absentisme escolar. (Acció 63).
- Realitzar un diagnòstic sobre l'assetjament escolar. (Acció 64)
- Participar en un programa amb mesures específiques: taula de diàleg amb comunitat educativa, formació de professorat i formació adreçada a pares i mares. (Acció 64)
- Realitzar d'una campanya per fomentar en les joves la tria d'estudis científics i tècnics. (Acció 66)

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

Un cop més, ens trobem davant de dos contextos molt diferents. A Pollença hi ha una tradició i pràctica cultural arrelada i intensa i un gran interès per part de la població per aquest sector. És també l'entorn que concentra una major iniciativa i participació popular en la vida cultural del municipi. Per contra, al Port amb prou feines hi ha activitats culturals i no s'ha detectat un interès pel seu desenvolupament.

El sorgiment de l'associació Undermoll obre una finestra d'oportunitat, ja que es proposa dinamitzar la vida cultural al Port, aprofitant com un valor en positiu l'enorme diversitat cultural i social d'aquest nucli urbà.

Des de la regidoria es tenen previst contractar una tècnica cultural que coordini els 4 programes de manera transversal: museu, programació cultural, mediació cultural i biblioteca.

Estan començant a col·laborar encara de forma puntual amb Undermoll per recolzar les seves iniciatives i dinamitzar la vida cultural del Port.

Per la seva banda, l'associació Mala Pècora, organització de dones feministes, està aconseguint obrir un espai de participació més actiu per a les dones en l'àmbit de les festes tradicionals, protagonitzades fins ara majorment pels homes. Busca reivindicar un major protagonisme femení en la vida cultural, modernitzant les tradicions i impulsant la visibilització de les dones.

Tot i això, la presència de les dones en la cultura encara és molt poc visible i es requereix un major esforç per donar a conèixer la seva contribució i fomentar la seva iniciativa.

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

- Proporcionar suport i recursos per enfortir les organitzacions socials que busquen impulsar l'activitat cultural i l'oci alternatiu al municipi: espais de reunió estables, difusió de les seves activitats en els canals municipals de comunicació.
- Promocionar iniciatives de dones amb la convocatòria de festivals, certàmens, la concessió de premis, en el marc de les festes locals o al voltant de dies destacats.
- Consolidar la proposta iniciada per desenvolupar amb els i les joves un projecte d'art urbà al Port de Pollença, afavorint la participació de les joves.
- Enfortir la coordinació entre les àrees d'igualtat, joventut i cultura per articular projectes que potenciïn la gran diversitat cultural del municipi en iniciatives culturals i interculturals.

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

- Participar en un pla supramunicipal d'acció amb pressupost per impulsar la presència i protagonisme de les dones a les activitats culturals del municipi. (Acció 67).
- Potenciar canals de comunicació per a visibilitzar i apropar les dones a la cultura dins del municipi. (Acció 67).
- Crear una guia d'expertes en el sector cultural (artistes, escriptores, poetes, pintores, investigadores, etc.). Les expertes poden ser convocades per participar en accions patrocinades pel municipi. (Acció 68).

4.10. 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. 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.

Un dels factors determinats per fer possible la reforma horària és l'ús de la conciliació de forma corresponsable.

4.10.1. Resultat de l'estudi pel que fa a l'ús dels temps: conciliació responsable

El resultat de l'anàlisi de camp ha posat de manifest la dificultat, de les famílies en general i de les dones en particular, a dur a terme una conciliació entre la vida professional, familiar i laboral. D'una banda, el fet que una bona part dels treballs a la ciutat es caracteritzin per la temporalitat, fa que no es facilitin per part de les empreses mesures de conciliació, atès que en temporada alta, el sector turístic necessita mà d'obra intensiva.

Al mateix temps, la precarietat en l'ocupació obliga les famílies a buscar fórmules individuals per compaginar la seva feina i les tasques de la cura, bé a través de la família o xarxes de solidaritat. Tot i això, molts infants i adolescents, especialment al Port, romanen sols o al carrer durant l'horari laboral. Les dones joves és plantejant endarrerir al màxim la maternitat per la dificultat que troben en poder desenvolupar-se professionalment amb fills menors a càrrec.

L'oferta de serveis de cura és escassa i costosa, per la qual cosa, tot i poder disposar de recursos econòmics per sufragar el cost, resulta complicat cobrir les necessitats de la població.

A causa de l'impacte de la COVID 19, les cures han passat a ser un element clau en l'organització social, productiva i reproductiva, i es fa necessari readequar i avançar en el desenvolupament de serveis i en la corresponsabilitat entre les empreses, l'administració i la ciutadania per garantir les cures que necessita la població.

4.10.2. Propostes pel Pla d'acció per millorar la conciliació responsable

- Identificació i mapatge de tots els recursos existents per part d'administracions públiques (d'àmbit estatal, comunitari, insular i local), d'organitzacions socials d'acció social i les xarxes solidàries promogudes per la ciutadania.
- Identificació de les necessitats de conciliació i serveis de cura, diferenciant els nuclis urbans: Pollença, Port de Pollença.
- Creació d'una taula de les cures, amb participació de tots els agents implicats: empreses, sindicats, organitzacions socials que proporcionen serveis de cura, empreses subcontractades per a la prestació d'aquests serveis i les organitzacions de dones per analitzar les barreres i elaborar un pla d'actuació.
- Difusió pública dels serveis i recursos disponibles per l'ajuntament i les entitats supramunicipals per tots els canals municipals.

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

- Realització d'accions per canviar estereotips de gènere al treball de cures (Acció 56).

4.11. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

La vida associativa a Pollença no està molt desenvolupada i es concentra majorment en Pollença. Hi ha una organització feminista, Mala Pècora que participa activament en les festes municipals i ha reivindicat les dones per aconseguir un paper més actiu i protagonista en aquestes. També realitza un treball de prevenció de la violència masclista i activitats solidàries. Per la seva banda, l'Ateneu és l'espai feminista del municipi, que s'ubica a Pollença i és un lloc de trobada de les dones.

Aquestes associacions no mantenen una relació sistemàtica i fluida amb l'Ajuntament, excepte en moments puntuals. Se'ls ha convidat a participar de la Comissió d'Igualtat per al seguiment de la Norma SG CITY 50-50 i des de l'àrea d'igualtat s'està promovent una interacció més propera i col·laborativa.

La Participació juvenil es concentra en dues associacions, una és Joves pel canvi, que aglutina joves menors d'edat que promouen els temes mediambientals i reuneix nois i noies joves. Des de la regidoria de participació i joventut s'ha impulsat l'assemblea juvenil de recent creació i hi ha una disposició a donar suport amb recursos econòmics les associacions de societat civil.

L'Ajuntament compta amb un Reglament de Participació Ciutadana molt ampli i detallat que estableix i regula espais de participació per al seguiment de l'acció de govern i per poder aportar suggeriments i iniciatives. Contempla la creació d'òrgans de consulta permanent amb la ciutadania com la Comissió Mixta de Participació Ciutadana, màxim òrgan de consulta o diàleg entre les autoritats i la societat civil i els Consells d'Àrea, que es creen al voltant de cada una de les àrees sectorials. Tot i això, la participació de les organitzacions en la gestió municipal no està sent molt activa i hi ha una bretxa entre Pollença i el Port de Pollença que només compta amb una organització i roman més al marge de la vida política municipal.

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

D'acord amb els resultats de l'estudi, no es percep una visibilització de les dones i del seu lideratge excepte en qüestions puntuals. En l'àmbit empresarial, una dona presideix l'Associació de Comerciants, una associació gran i consolidada que promou la defensa el comerç local, però, en els materials per promocionar aquest turisme la presència femenina és minoritària.

Una col·laboració més constant i estreta entre l'àrea d'igualtat i les associacions de dones enfortiria tant a l'àrea com a les mateixes associacions de dones. Dinamitzar el Consell d'Àrea i aprofitar la Comissió d'Igualtat per al seguiment dels plans d'igualtat intern i de polítiques públiques i la certificació SG CITY 50-50 representen una gran oportunitat per anar consolidant un treball col·laboratiu sistemàtic.

A més, és important que les organitzacions de dones participin activament en consells consultius d'altres àrees que són clau, com educació, comerç o assumptes socials. Això els permetria conèixer de prop les iniciatives municipals i poder fer aportacions.

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

- Cessió d'espais permanents de trobada i reunió per a les associacions de dones.
- Promoure des de l'Àrea d'Igualtat tallers o trobades temàtiques amb les organitzacions existents i incentivar la presència de dones del Port en aquests espais.
- Sistematització de tots els programes, ajudes i iniciatives de l'ajuntament dirigides a les dones i la manera per accedir a elles i donar-los difusió a través de l'espai web per facilitar l'accés a la informació.

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

- Dinamització del Consell d'Àrea de les Dones i incorporació de les seves propostes i reivindicacions. (Acció 42).
- Dinamització de la Comissió d'Igualtat. (Acció 1).

2. Pla d'Acció

2.1. 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 de Polítiques d'Igualtat de Gènere pel municipi de Pollença

El pla d'acció facilita un marc d'actuació municipal per al desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere, i s'ha desenvolupat a partir de les propostes de la ciutadania i del personal de l'Ajuntament, materialitzant-se en un seguit d'accions concretes.

El Pla s'ha treballat d'acord amb certificació a favor de la igualtat, SG CITY 50-50, en la que l'Ajuntament es va comprometre que un dels objectius principals del present Pla seria la transversalitat de la perspectiva de gènere en tota l'organització.

L'àmbit impulsor del Pla és l'Àrea d'igualtat però és fonamental 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 pales a cada una de les accions que es presentaran a continuació.

El Pla pretén, a més, visibilitzar el compromís i la responsabilitat política de l'Ajuntament de Pollença 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. Estructura i recursos per a la igualtat de gènere.
- LE3. Enfortiment d'un entorn segur i contra les violències masclistes.
- LE4. Apoderament econòmic de les dones.
- LE5. Drets i qualitat de vida.
- LE6. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària.
- LE7. Reformulació dels treballs i dels temps.
- LE8. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones.

2.2. Objectius específics

A partir de les 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.

Línia estratègica		Objectius	
LE1	Compromís amb la igualtat de gènere.	OBJ.1	Integrar la transversalitat de la perspectiva gènere al conjunt de l'Ajuntament.
LE2	Estructura i recursos per a les polítiques d'igualtat	OBJ.1	Desenvolupament del sistema de seguiment i avaluació del I Pla d'Igualtat de Gènere pel municipi de Pollença.
		OBJ.2	Implantar les Antenes d'Igualtat com mecanisme per afavorir la transversalitat, sistematitzant la introducció de la perspectiva de gènere a les diferents àrees de l'Ajuntament.
		OBJ.3	Desenvolupament de pressupostos municipals amb perspectiva de gènere.
LE3	Enfortiment d'un entorn segur i contra les violències masclistes.	OBJ.1	Enfortir els mecanismes per a la prevenció i tractament dels casos de violència masclista.
		OBJ.2	Garantir un entorn segur per a les dones als espais públics.
LE4	Apoderament econòmic de les dones.	OBJ.1	Conèixer la situació de l'ocupació i fomentar l'emprenedoria femenina a Pollença.
LE5	Drets i qualitat de vida.	OBJ.1	Incorporar la perspectiva de gènere en els serveis de salut de Pollença i Port de Pollença.
		OBJ.2	Combatre els estereotips de gènere en les activitats esportives.
		OBJ.3	Garantir la mobilitat pública i l'accés a l'habitatge des d'una perspectiva de gènere.
LE6	Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària.	OBJ.1	Integrar la perspectiva de gènere i la coeducació en la comunitat educativa i combatre l'abandonament i el fracàs escolar.

		OBJ.2	Promoure la participació i el lideratge de les dones a la vida cultural de Pollença i Port de Pollença.
LE7	Reformulació dels treballs i dels temps;	OBJ.1	Liderar l'articulació dels agents socials per impulsar mesures que afavoreixin la conciliació corresponsible a Pollença.
LE8	Reconeixement del lideratge i la participació de les dones	OBJ.1	Dinamitzar l'associacionisme i la participació de les dones a Pollença i Port de Pollença.

3. Objectius, accions, indicadors, calendari i assignació de responsabilitats del Pla d'acció

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

Objectiu 1. Integrar la transversalitat de la perspectiva 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 Pollença. (Accions: 17, 18,19, 20, 21, 22, 25 i 26 del PC). 	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha realitzat una diagnosi interna dels serveis socials de l'Àrea de Serveis Socials de l'Ajuntament. - Es disposa d'una diagnosi sobre polítiques sectorials, prioritàries en l'àmbit comarcal. Inclouen dades per sexe, edat, gènere, diversitat sexual, origen i situació econòmica i recomanacions. - Es disposa de dades desagregades per sexe i criteris interseccionals de les persones ateses per serveis. - Nombre de reunions participatives realitzades amb agents socials i organitzacions de dones i feministes pel disseny de les accions del pla d'acció social. - Nombre i detall dels mecanismes de coordinació establerts per garantir l'atenció integral de les polítiques socials. - Nombre i detall d'accions integrades en el pla d'acció adreçades als col·lectius en risc d'exclusió. - Núm. de dones amb discriminacions interseccionals que han rebut atenció psicològica. 	<p>2020</p> <p>2020-2021</p> <p>2020-2024</p>	<p>Lidera: Serveis Socials</p> <p>Participen: totes les àrees</p>

3.2. Estructura i recursos per les polítiques d'igualtat (LE2)

Objectiu 1. Reforçar l'estructura i recursos per a la igualtat				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE2: 1.1.	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolupament del sistema de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere pel municipi de Pollença compartit per totes les àrees per a sistematitzar l'avaluació de les accions referents a igualtat. (Acció 12 del PC) 	<ul style="list-style-type: none"> - Mapa de fons d'informacions primàries i secundàries. - Es disposa d'eines de coordinació transversal entre àrees i entre els diversos nuclis urbans del municipi. - Existència d'una Comissió pel seguiment del Pla. - Existència de la figura de les antenes d'igualtat. - Els eixos, objectius i resultats esperats del Pla de Polítiques d'igualtat s'han incorporat a la planificació de l'àrea de serveis socials. 	<p>2020-2021</p> <p>2020-2024</p>	<p>Lidera: Igualtat</p> <p>Participen: Totes les àrees</p>
LE1: 1.2	<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	<p>Lidera: Igualtat</p> <p>Participen: Alcaldia i totes les àrees</p>
LE1: 1.3	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolupar pressupostos municipals amb perspectiva de gènere. (Acció 3, 8 i 27 del PC). 	<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. - Pressupost assignat. 	2021-2024	<p>Lidera: Alcaldia</p> <p>Participen: Totes les àrees</p>

3.3. Enfortiment d'un entorn segur i contra les violències masclistes (LE3)

Objectiu 1. Enfortir els mecanismes per a la prevenció i tractament dels casos de violència masclista.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE3: 1.1	- Disseny d'instruments per a lluitar contra les violències masclistes.	<ul style="list-style-type: none"> - Es disposa de document que amplia les competències de l'Àrea d'igualtat davant la intervenció en casos de violència. - Procediment d'actuació per resoldre les barreres (legals, deontològics, etc.) per enfortir un treball cooperatiu entre els diversos agents implicats. 	2021	<p>Lidera: Igualtat</p> <p>Participen: Serveis Socials i Salut</p>
LE3: 1.2	- Donar continuïtat o creació de noves accions de sensibilització sobre les violències masclistes realitzades al municipi. (Acció 89 del PC).	<ul style="list-style-type: none"> - Detall de les accions adoptades. - Nombre i detall de les àrees i agents que han rebut formació. - Nombre de formacions realitzades per sexe, àrea i servei. - Nombre d'accions de detecció i atenció primària dels casos afectats emmarcats en el protocol d'actuació per al tractament de la violència masclista en l'àmbit de la salut. 	2020-2024	<p>Lidera: Igualtat</p> <p>Participen: Serveis Socials i Salut</p>
Objectiu 2 Garantir un entorn segur per a les dones als espais públics.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE3: 2.1	- Fer un mapeig amb la col·laboració de les	- Detall de les mesures aplicades per millorar la il·luminació i la mobilitat entre el Port de Pollença i Pollença.		<p>Lidera: Urbanisme</p>

	<p>dones/associacions de Pollença i Port de Pollença de les zones del municipi que creen sensació d'inseguretat i que tenen barreres arquitectòniques, tant físiques com lumíniques. (Acció 74 del PC).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i detall de les organitzacions de dones i feministes i les organitzacions juvenils que han participat en l'elaboració de les mesures. - Nombre de dones i amb dades desagregades segons criteris interseccionals que han participat en el taller per a la identificació i mapeig de les zones de risc. 	2020	<p>Participen: Alcaldia. Participació i Joventut Igualtat</p>
LE3: 2.2	<ul style="list-style-type: none"> - Corregir les zones que creen inseguretat a les dones de Pollença 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 Pollença (a través d'enquestes abans d'iniciar les accions correctives i després d'aplicar-les). 	2020 - 2024	<p>Lidera: Urbanisme</p> <p>Participa: Participació i Joventut Igualtat</p>
LE3: 2.3	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar els Punts Liles i assegurar la seva existència a totes les festes que es realitzen al municipi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existència de Punts Liles a totes les festes majors. - Nombre d'homes i dones ateses al Punt Lila, segons la demanda. 	2020 - 2024	<p>Lidera: Cultura</p> <p>Participen: Alcaldia, Igualtat, Cultura, Participació i Joventut</p>
LE3: 2.4	<ul style="list-style-type: none"> - Enfortir les accions de sensibilització per combatre els 		2020 - 2024	<p>Lidera: Igualtat</p>

	estereotips de gènere al municipi. (Acció 89 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions liderades per les organitzacions de dones i feministes per combatre els estereotips de gènere que han comptat amb el suport de l'Ajuntament. - Nombre i nom de les associacions o grups de voluntàries de què han participat en l'organització de les accions. - Nombre d'accions impulsades per l'Ajuntament. - Es disposa de Protocol d'actuació en situacions de violència als espais públics, lloc de lleure i entorns festius. 	2020	Participen: Alcaldia Cultura Participació
--	--	---	------	--

3.4. Apoderament econòmic de les dones (LE4)

Objectiu 1. Conèixer la situació de la ocupació i fomentar la emprenedoria femenina a Pollença				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4: 1.1.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboració d'una de línia de base de quina és l'ocupació femenina i de quins recursos es disposa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es disposa d'una avaluació de l'impacte de la COVID 19 sobre quins han estat els efectes en l'ocupació femenina en tots els sectors en general i en el sector turístic en particular. - Mapeig de les associacions de dones empresàries i / o emprenedores de l'àmbit econòmic de la ciutat. - Sistematització de les iniciatives de les dones tant a Pollença com al Port de Pollença. - Pressupost anual destinat a millorar l'ocupació de les dones del municipi. 	<p>2021</p> <p>2021- 2024</p>	<p>Lidera: Ocupació</p> <p>Participen: Alcaldia, Igualtat Serveis Socials Turisme Comerç</p>

LE4: 1.2	<ul style="list-style-type: none"> - Promocionar l'ocupació i l'emprenedoria femenina. (Accions: 45, 48, 49, 50 i 51 del PC). 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre. i descripció de les accions realitzades que han rebut suport l'Ajuntament a favor de l'emprenedoria empresarial de les dones. - Nombre accions formatives realitzades orientades al desenvolupament professional de les dones del municipi. - Nombre de dones amb dades desagregades amb criteris d'interseccionalitat que han rebut la formació. - S'han realitzat dues campanyes per sensibilitzar sobre l'ocupació de les dones. - Es disposa de programa per facilitar l'accés al mercat laboral de les dones amb major risc d'exclusió social. - Realitzades 2 accions formatives per a les dones en major risc d'exclusió social per enfortir les seves capacitats d'accés al mercat laboral - Nombre d'iniciatives locals o supramunicipals que han ajudat a impulsar la presència de les dones en els òrgans de gestió de les empreses del municipi. - S'ha creat un servei d'assessorament i suport a les iniciatives d'emprenedoria de les dones del municipi. 	2021-2024	<p>Lidera: Ocupació</p> <p>Participen: Alcaldia, Igualtat Turisme Comerç</p>
----------	--	---	-----------	--

3.5. Drets i qualitat de vida (LE5)

Objectiu 1. Incorporar la perspectiva de gènere en els serveis de salut de Pollença i Port de Pollença				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE5: 1.1	- Enfortir de la cooperació entre l'Ajuntament i els centres de salut. (Acció 89 del PC).	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i detall dels mecanismes de coordinació entre l'Àrea d'igualtat i el Centre de salut per identificar les necessitats de les dones en matèria de salut. - Es disposa d'un protocol d'actuació per al tractament de la violència masclista en l'àmbit de la salut. - Nombre d'accions executades en aplicació del protocol. - S'ha ampliat la informació sobre els serveis de salut adreçats a les dones en la web de l'Ajuntament. 	2021-2024 2020 20221-2024 2021	Lidera: Igualtat Participen: Salut i Serveis Socials
Objectiu 2. Combatre els estereotips de gènere en les activitats esportives				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE5: 2.1	- Executar accions per incentivar la presència de dones en activitats esportives. (Acció 71 del PC).	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions realitzades dirigides a les dones per incentivar la seva presència en activitats esportives amb baixa representació femenina. - Nombre d'activitats esportives a les quals l'Ajuntament ha denegat finançament per motiu de discriminació. 	2021-2024	Lidera: Esports Participen: Igualtat Alcaldia

Objectiu 3. Garantir mobilitat pública i accés a l'habitatge des d'una perspectiva de gènere.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE5: 3.1	- Reforçar les capacitats de les àrees de mobilitat, urbanisme, habitatge i medi ambient. (Acció 75 del PC).	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sessions informatives realitzades al personal de les àrees d'urbanisme, habitatge i medi ambient. - Nombre de persones de les àrees d'urbanisme i habitatge que han rebut la informació. - Pressupost anual destinat a la línia d'ajuts per habitatges socials amb perspectiva de gènere. - Es disposa d'un estudi sobre necessitats de mobilitat i habitatge realitzat. 	<p>2021-2023</p> <p>2021-2024</p> <p>2021</p>	<p>Lidera: Igualtat</p> <p>Participen: Urbanisme, medi ambient i serveis socials</p>

3.6. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària (LE6)

Objectiu 1. Integrar la perspectiva de gènere i la coeducació en la comunitat educativa i combatre l'abandonament i el fracàs escolar.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE6: 1.1	<ul style="list-style-type: none"> - Creació de mecanismes que ajudin a una major cohesió entre les diverses àrees de l'Ajuntament amb participació juvenil i d'educació. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i detall dels mecanismes de coordinació establerts entre l'àrea d'educació i igualtat. 	2022	<p>Lidera: Igualtat</p> <p>Participen: Educació Joventut</p>
LE6: 1.2	<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	<p>Lidera: Educació</p> <p>Participen: Alcaldia Igualtat</p>
LE6: 1.3	<ul style="list-style-type: none"> - Accions diferenciades que impulsi la coeducació en els centres del Port de Pollença. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es disposa d'estratègia d'educació diferenciada per al Port de Pollença i per a Pollença. - Nombre d'accions realitzades al Port de Pollença desagregat per centre educatiu. 	2021	<p>Lidera: Educació</p> <p>Participa: Igualtat</p>

LE6: 1.4	- Enfortir els espais participatius.	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha consolidat l'assemblea juvenil, promovent la participació de les joves i la integració de la perspectiva de gènere en el seu funcionament. - Nombre de reunions de l'assemblea i % de joves. 	2020-2024	Lidera: Participació Participa: Joventut Igualtat
LE6: 1.5	- Recull i tractament d'informació i dades sobre les taxes d'absentisme i abandonament escolar.(Pollença i Port de Pollença). (Acció 62 i 64 del PC).	<ul style="list-style-type: none"> - Es disposa d'estudi sobre taxes d'absentisme i abandonament escolar i les causes que el produeixen. 	2021	Lidera: Educació Participen: Joventut Igualtat
LE6: 1.6	- Disseny i execució d'actuacions contra l'abandonament, el fracàs i l'absentisme escolar. (Acció 62,63,64 i 66 del PC).	<ul style="list-style-type: none"> - Es disposa d'un Pla de prevenció i reducció de l'abandonament, el fracàs i l'absentisme escolar, d'acord amb els resultats de l'estudi realitzat. - Nombre de campanyes realitzades contra l'abandonament, fracàs o absentisme escolar. - Es disposa d'una taula de diàleg. - Nombre de sessions formatives adreçades al professorat. - Nombre de docents que han rebut la formació. - Nombre sessions formatives adreçades a les associacions de pares i mares i Associacions de Famílies d'Alumnes (AFA) sobre gènere, LGTBfòbia, diversitats, assetjament, entre d'altres. - Nombre d'accions realitzades per a fomentar estudis tècnics entre les joves del municipi. 	2021 2021-2024 2022 2021-2024 2021-2024 2021-2024 2021-2024	Lidera: Educació Participen: Igualtat Joventut

LE6:1.7	<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. 	2020-2024	<p>Lidera: Educació</p> <p>Participa: Igualtat</p>
LE5: 1.8	<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	<p>Lidera: Educació</p> <p>Participa: Igualtat Joventut</p>
Objectiu 2. Promoure la participació i el lideratge de les dones en la vida cultural de Pollença i Port de Pollença.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE6: 2.1	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar, des de la perspectiva de gènere, la programació cultural de Pollença. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de reunions realitzades entre igualtat, cultura i joventut. - Nombre d'iniciatives culturals i interculturals adoptades pel municipi per garantir la integració de les dones i les joves a la programació cultural. - Núm. de les dones i de les joves que han participat en aquestes iniciatives. 	2021-2024	<p>Lidera: Cultura</p> <p>Participen: Joventut Igualtat Participació</p>

LE6: 2.2	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha incorporat en el Pla cultural de la ciutat, la promoció de la iniciativa cultural liderada per dones. (Acció 67 del PC). 	<ul style="list-style-type: none"> - Es disposa de pla local o supramunicipal i entre els seus objectius hi ha el d'impulsar la presència i protagonisme de les dones a les activitats culturals del municipi. - Pressupost destinat per a la creació i enfortiment de les organitzacions de dones que busquen impulsar l'activitat cultural i l'oci alternatiu al municipi. 	2021-2022	<p>Lidera: Cultura</p> <p>Participen: Participació Igualtat</p>
LE6.2.3	<ul style="list-style-type: none"> - Enfortir la participació i l'associacionisme de dones del municipi a través de la cessió d'espais. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'espais de trobada o reunió que l'Ajuntament ha cedit a les associacions de dones del municipi, repartits entre Pollença i Port de Pollença. - Nombre de dones amb dades desagrades segons criteris interseccionals que han fet ús dels espais. - Nombre d'associacions que han fet ús dels espais. 	2021-2022	<p>Lidera: Cultura</p> <p>Participen: Participació Igualtat</p>
LE6.2.4	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar la programació artística del municipi des de la perspectiva de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'activitats culturals liderades per dones difoses a través dels canals municipals de comunicació. - Presència equilibrada de dones i homes en la programació /cartell les festes municipals. - Bases del projecte d'art urbà del Port de Pollença. - Nombre de dones joves i/o associacions de dones joves que han participat en l'elaboració de les bases del projecte d'art urbà al Port de Pollença. 	2020-2024	<p>Lidera: Cultura</p> <p>Participen: Participació Joventut Igualtat</p>

LE6: 2.5	<ul style="list-style-type: none"> - Els canals de comunicació i materials visibilitzen l'apropiació de les dones a la cultura dins del municipi. (Acció 67 i 68 del PC). 	<ul style="list-style-type: none"> - Els programes culturals i/o de festes del municipi han disposat de presència equilibrada entre dones i homes. - Es disposa d'una guia d'expertes en el sector cultural (artistes, escriptores, poetes, pintores, investigadores, etc.). - Nombre de convocatòries realitzades a les expertes per participar en accions patrocinades pel municipi 	<p>2021-2024</p> <p>2021</p> <p>2021-2024</p>	<p>Lidera: Cultura</p> <p>Participen: Comunicació Igualtat</p>
----------	--	--	---	--

3.7. Reformulació del treball i les temps (LE7)

Objectiu 1. Liderar l'articulació dels diferents actors o agents socials per impulsar mesures que afavoreixin la conciliació corresponsable a Pollença.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE7. 1.1	<ul style="list-style-type: none"> - Creació d'espais participatius que impulsin la coordinació entre els diferents actors o agents socials de Pollença. 	<ul style="list-style-type: none"> - Creació d'una taula de diàleg. - Nombre i identificació dels agents socials que conformen la taula. - Nombre de mesures adoptades i executades a la taula de diàleg. 	2021	<p>Lidera: Igualtat</p> <p>Participen Serveis Socials Participació</p>
LE7. 1.2	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboració d'eines que ajudin a identificació de les necessitats de conciliació i serveis de cura, diferenciant els nuclis urbans: Pollença, Port de Pollença. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es disposa d'un mapeig dels recursos existents per part d'administracions públiques (d'àmbit estatal, comunitari, insular i local), d'organitzacions socials d'acció social i les xarxes solidàries promogudes per la ciutadania. - Identificació de les necessitats de conciliació i serveis de cura, diferenciant els nuclis urbans: Pollença, Port de Pollença. 	2021	<p>Lidera: Igualtat</p> <p>Participen Serveis Socials Participació</p>
LE7: 1.3	<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 56 del PC). 	<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). 	2020-2024	<p>Lidera: Igualtat</p> <p>Participen: Serveis socials Comunicació Cultura</p>

3.8. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (LE8)

Objectiu 1. Dinamitzar l'associacionisme i la participació de les dones a Pollença i Port de Pollença.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE8: 1.1.	- Dinamització dels espais de participació per a les dones. (Acció 42 del PC).	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de reunions realitzades pel Consell d'Àrea de les Dones - Llista d'associacions i dones que han participat - Nombre d'associacions que han participat en les reunions. - Les dones han estat convidades a participar en els Consells d'Àrea en almenys dues de les següents àrees: Serveis Socials, Educació, cultura i turisme. 	2020-2024	<p>Lidera: Participació</p> <p>Participen Igualtat Serveis Socials Turisme Educació Cultura Participació</p>
LE8: 1.2.	- Realització de trobades, seminaris o tallers organitzats conjuntament per l'Ajuntament i associacions de dones.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de tallers o trobades realitzades. - Nombre de persones assistents, amb dades segregades de persones de Pollença i del Port de Pollença. 	2020-2024	<p>Lidera: Igualtat</p> <p>Participen: Participació Comunicació Cultura</p>

4. Estratègia d'implementació

4.1. Mecanismes d'implementació i seguiment

Per al desenvolupament del Pla d'Igualtat de Gènere de Pollença (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 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.

L'estudi ha reflectit la necessitat d'aprofundir en el coneixement de la realitat municipal i incorporant en l'anàlisi de la perspectiva de gènere: la sistematització de les actuals fonts d'informació, la seva actualització i ampliació quan sigui necessari, permetrà un millor accés a la informació i una visió més global de com avança el municipi de Pollença en el seu conjunt i en els diferents àmbits sectorials. Per facilitar la gestió de la informació i complir amb la legalitat vigent en matèria de protecció de dades, es poden establir guies d'ús i d'accés per nivells i continguts.

A més de comptar amb informació, cal consolidar la participació de les dones, tant al Port com a Pollença, a través de l'aplicació del Reglament de Participació i la consolidació dels espais que en ell es descriuen, així com desenvolupar mecanismes de consulta a la ciutadania a través del web, xarxes socials o altres mecanismes digitals i tradicionals.

Per dur a terme el seguiment d'aquest pla es fa necessari reforçar els mecanismes de coordinació inter àrees de forma permanent i sistemàtica de manera que es reforci l'impacte de la intervenció en cadascuna d'elles.

Finalment, és important tenir en compte les conseqüències de la COVID sobre les dones a l'hora de prioritzar les accions contingudes en el pla i buscar la implementació d'accions que puguin generar un impacte en diverses esferes de la vida que s'hagin vist afectades per la pandèmia.

En primer lloc, **el seguiment estratègic** es durà a terme per part de l'Àrea d'Igualtat, impulsora d'aquest Pla d'Igualtat de Gènere del municipi, a través de la **Comissió d'igualtat**, que assumeix les següents funcions per garantir el seguiment d'aquest pla::

- 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 regidores i regidors de les àrees implicats en el pla i per les **Antenes d'igualtat**, que:

- 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 document¹.
- b) se'n encarregaran 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.

¹ Annex IV s'adjunta un document de seguiment d'accions que pot ser útil per a les persones encarregades d'assegurar el seu compliment.

5. Annexos

5.1. Annex I - Fitxa de seguiment i avaluació

<p>Fitxa de seguiment de les línies estratègiques del I Pla d'Igualtat de Gènere pel municipi.</p>	
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	

5.2. Annex II – Glossari de terminologia

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'una 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.