

I PLAN DE IGUALDAD DE SANT ANTONI DE PORTMANY

Mariana Casanovas Rossell

Regenerando Consultoría

«La igualdad es una necesidad vital del alma humana. La misma cantidad de respeto y de atención se debe a todo ser humano, porque el respeto no tiene grados».

1

Simone Weil, filósofa francesa.



ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	3
FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.....	4
PRINCIPIOS ORIENTADORES.....	10
ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y VIGENCIA.....	12
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	13
PROCESO DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.....	13
RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO	15
PLAN DE ACCIÓN	18
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA IGUALITARIA.....	19
EMPLEO	23
EDUCACIÓN.....	24
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.....	26
CULTURA Y DEPORTE	28
PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA	31
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	33
ANEXO 1: CONCEPTOS BÁSICOS.....	35
ANEXO 2: FICHA DE SEGUIMIENTO	38
ANEXO 3: FICHA DE EVALUACIÓN	39



PRESENTACIÓN

El objetivo de toda administración pública es integrar el principio de igualdad en sus actuaciones. Para ello, han contado con el desarrollo de los llamados Planes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres. Estos planes se constituyen como una herramienta fundamental que implica tanto a las administraciones públicas como a todos los agentes sociales presentes en el territorio. Con ellos se busca lograr que el principio de igualdad de oportunidades sea un principio transversal y vertebrador de las políticas públicas. El objetivo principal de todo Plan de Igualdad es alcanzar una igualdad real y efectiva, eliminando cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo. Son, por tanto, estrategias que buscan lograr la participación activa, en igualdad de condiciones, de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Como toda administración pública, los Ayuntamientos tienen entre sus aspiraciones avanzar hacia una igualdad real y efectiva de la ciudadanía de su municipio. Los planes de igualdad municipales recogen el compromiso de los Ayuntamientos con la igualdad y se elaboran para concretar qué cambios se quieren alcanzar y de qué manera se va a hacer.

El **I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de Sant Antoni** nace del compromiso del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany con la consecución de una igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el ámbito local. Este Plan no es una mera declaración de principios, sino que nace con la voluntad de ser un marco para el trabajo cotidiano de las diferentes áreas del consistorio. Por ello, en el plan de acción que se ha diseñado, se han tenido en cuenta diferentes ámbitos de actuación y se han definido una serie de actuaciones que deberán llevarse a cabo en los próximos años.

La puesta en marcha de este I Plan de Igualdad contribuirá al avance hacia una sociedad más igualitaria y más justa, donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de desarrollarse personal y profesionalmente. Además, hay que tener en cuenta que este Plan de Igualdad se ajusta a la realidad del municipio de Sant Antoni, ya que ha sido confeccionado tras la elaboración de un diagnóstico de situación que ha permitido detectar las necesidades, problemas y aspectos a mejorar. Esto nos ha dado la posibilidad de definir y priorizar objetivos específicos para diferentes ámbitos de actuación, así como medidas concretas que buscan alcanzar dichos objetivos. Resumiendo, el documento que se presenta a continuación es un **plan de trabajo en el que se refleja la política municipal para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los próximos años.**



FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

El principio de igualdad de mujeres y hombres y el principio de no discriminación por razón de sexo vienen recogidos en muchas normas jurídicas de diferente nivel. Por tanto, el marco jurídico en que se fundamentan las políticas de igualdad de oportunidades va desde el ámbito internacional, pasando por el estatal y el autonómico.

A continuación, presentamos un breve resumen de las distintas disposiciones, normativas y actuaciones que se han llevado a cabo en los diferentes niveles de gobierno para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres.

4

ÁMBITO INTERNACIONAL

En primer lugar, cabe destacar que el reconocimiento jurídico de la igualdad de mujeres y hombres a nivel internacional no se llevó a cabo hasta la aprobación en las Naciones Unidas (ONU) de la Declaración de los Derechos Humanos en 1948. En dicha Declaración se reconoce por primera vez la igualdad en derechos de todas las personas sin ningún tipo de distinción y se basa en la dignidad y el valor de la persona humana.

Posteriormente, en 1979, tuvo lugar la I Convención por la Eliminación de todas las Formas de Discriminación sobre la Mujer, ratificada por el Estado Español en febrero de 1984. Esta convención se considera el instrumento jurídico de mayor relevancia en materia de igualdad de género a nivel internacional, ya que es de carácter vinculante para todos aquellos estados que la ratifican. Para vigilar la aplicación de esta Convención se ha creado el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer (CEDAW en sus siglas en inglés). Desde este Comité se señala que la desigualdad de género persiste de manera generalizada con independencia del grado de desarrollo del país debido a factores socioculturales que perpetúan la discriminación basada en el sexo debido, en gran parte, a la persistencia de ideas preconcebidas sobre la mujer.

Otro hito importante es la celebración de la IV Convención por la Eliminación de todas las Formas de Discriminación sobre la Mujer, que tuvo lugar en 1995 en Beijing. En esta convención se aprueba la llamada Plataforma de Acción, donde se adopta por primera vez el concepto de género como una categoría de análisis que debe aplicarse a las políticas encaminadas a eliminar las desigualdades, reconociendo también la diversidad de las mujeres. Asimismo, durante esta convención se acuñan términos de especial relevancia como “transversalidad de la perspectiva de género” o “empoderamiento femenino”. A partir de este momento, con cierta regularidad se van realizando sesiones extraordinarias destinadas a evaluar los objetivos definidos en la



Plataforma de Acción y valorar el progreso en el avance hacia la igualdad de mujeres y hombres en el mundo.

Resulta también de especial importancia la creación de ONU Mujeres en el año 2010, entidad para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Esta entidad respalda la participación igualitaria de las mujeres en todos los aspectos de la vida.

Por último, cabe destacar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados en 2015, que nacen para dar continuidad a la agenda de desarrollo tras los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU. El ODS 5 busca lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de mujeres y niñas.

ÁMBITO EUROPEO

A nivel europeo, el primer texto jurídico en el que se prohíbe la discriminación por razón de sexo, entre otros tipos de discriminación, es el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales adoptado en 1950 por el Consejo de Europa, aunque entró en vigor en 1953. Posteriormente, el Tratado de Roma (1957) y, después, el Tratado de Maastricht (1992) proclaman entre sus principios fundamentales la igualdad y se fijan como meta eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres. Estos tratados integran el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres específicamente en el ámbito laboral. No es hasta 1997 con el Tratado de Ámsterdam cuando se incorpora el principio de igualdad de mujeres y hombres como uno de los objetivos que deben inspirar todas las políticas y acciones de la Unión Europea.

En el año 2000, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece en su artículo 20 la igualdad de todas las personas ante la ley y en su artículo 21 prohíbe toda discriminación, en particular por razón de sexo (entre otras). Por otro lado, el artículo 23 de esta Carta decreta que la igualdad de mujeres y hombres se garantiza en todos los ámbitos y que este principio de igualdad no impide la adopción de medidas concretas que ofrezcan ventajas al sexo menos representado.

Entre 1982 y 2005 se desarrollaron los llamados Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Estos programas tenían entre sus objetivos el reforzar los derechos individuales de las mujeres, así como la promoción del empleo y la inserción profesional de las mujeres y la consecución de la igualdad retributiva.



Cabe mencionar también las numerosas directivas, recomendaciones y resoluciones relativas a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que han sido aprobadas en el seno de la Unión Europea. Cabe destacar las siguientes directivas actualmente vigentes:

- ❖ Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Se abrirá en una ventana nueva. (Nota: Por Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 1 de marzo de 2011 se declara inválido el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2004/113/CE con efectos a 21 de diciembre de 2012).
- ❖ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- ❖ Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo; Se abrirá en una ventana nueva.

Por otro lado, en los últimos años, la Unión Europea ha ido aprobando diversos documentos estratégicos fundamentales para avanzar hacia la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. A continuación, se presentan los más importantes:

- ❖ La Estrategia para la igualdad de género 2014-2017 fue adoptada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa reconoce el progreso en esta materia, aunque reconoce que las brechas de género aún persisten en muchas áreas.
- ❖ La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 de la Comisión Europea señala la igualdad de género como una actividad esencial, un objetivo y un indicador para el crecimiento económico.
- ❖ El Plan de Acción en materia de género 2016-2020 del Consejo de Europa plantea la necesidad de alcanzar el objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas.

Por último, cabe resaltar también la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa. Esta carta entiende que las entidades locales y regionales, siendo la esfera de gobierno más próxima a la población, se constituyen como el nivel más adecuado para combatir las desigualdades de género.

ÀMBITO ESTATAL

Con la aprobación de la Constitución española de 1978, se proclama la igualdad ante la ley como valor superior del ordenamiento jurídico, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (entre otras). El artículo 9.2 establece la obligación que tienen los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

Posteriormente, por medio de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, se crea el Instituto de la Mujer como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura. La finalidad primordial por la que se constituye dicho organismo es la de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de mujeres y hombres, así como la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social. Para ello se desarrollaron cuatro Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM) entre 1988 y 2006.

A nivel legislativo, caben destacar las siguientes leyes:

- ❖ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ❖ Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- ❖ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- ❖ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007 supuso un punto de inflexión para las políticas de igualdad en España. Esta ley constituye el marco general a partir del cual se desarrolla el principio de igualdad de trato en nuestro país incorporando modificaciones legislativas sustanciales e implantando medidas transversales que inciden en todos los ámbitos de la vida social, política y económica. El objetivo máximo de esta ley es eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta y establece que todos los poderes públicos deberán integrar de forma activa el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas sus actuaciones.

A partir de este momento, y a raíz del mandato que establece la Ley Orgánica de Igualdad, se articulan los llamados Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que buscan establecer las líneas maestras a cumplir para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres. Hasta el momento solo se han desarrollado dos de estos planes (2008-2011 y 2012-2016).



ÀMBITO AUTONÓMICO – LES ILLES BALEARS

A nivel de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, hay que comenzar por recordar la creación del Instituto Balear de la Mujer en el año 2000 con la aprobación de la ley 5/2000, de 20 de abril, del Instituto Balear de la Mujer. Entre las funciones de este Instituto se pueden destacar las siguientes, entre otras:

- ❖ Estudiar la situación de la mujer en la vida política, económica, cultural y social de las Islas Baleares y promover estudios que sirvan de base para elaborar políticas de igualdad.
- ❖ Promover y proponer a las administraciones públicas la ejecución de proyectos y el impulso de medidas relativas a diferentes ámbitos como la educación, el mundo laboral, la salud, los medios de comunicación o el deporte, entre otros.
- ❖ Realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión para informar a la ciudadanía de los problemas de las mujeres.

Posteriormente, en el año 2006, se aprueba la Ley 12/2006 de 20 de septiembre, para la Mujer que estableció recomendaciones y medidas de actuación en los ámbitos del uso inclusivo del lenguaje y respecto a la representación equilibrada de mujeres y hombres, entre otras. Esta Ley se vio superada y, por tanto, derogada con la aprobación de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres. Esta nueva Ley incorporó novedades muy relevantes tanto para las administraciones públicas como para las entidades privadas. En cuanto a las administraciones públicas, esta Ley establece los principios generales de actuación de los poderes públicos de las Islas Baleares en materia de igualdad de género. Entre estos principios se integran los siguientes, entre otros:

- ❖ “La igualdad de trato de mujeres y hombres, que implica la ausencia de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos político, social, laboral, cultural, deportivo, de la salud, educativo y económico, en particular en cuanto al empleo, la formación profesional y las condiciones laborales”
- ❖ “La adopción de las medidas necesarias para eliminar la discriminación y la subordinación histórica de las mujeres, especialmente las que inciden en la creciente feminización de la pobreza”.

Además, en el título I denominado “Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género” se establecen los criterios que han de seguir las Administraciones Públicas de las Islas Baleares para llevar a cabo actuaciones de fomento de la igualdad. En este título se incorporan la perspectiva de género y la evaluación del impacto de género como dos pilares claves para la



efectiva aplicación del principio de igualdad. Así, el artículo 5 de esta Ley establece que la perspectiva de género debe incorporarse en todas las políticas de los poderes públicos de la Islas Baleares. Se entiende por perspectiva de género la toma en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o actividad para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas. Los informes de impacto de género, que deberán incorporarse en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones de carácter general, tendrán por objeto la estimación del impacto potencial del proyecto normativo en la situación de las mujeres y los hombres, así como el análisis de las repercusiones positivas o adversas en materia de igualdad de la actividad proyectada.



PRINCIPIOS ORIENTADORES

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

El principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa e indirecta, por razón de sexo. Es un principio informador del ordenamiento jurídico por lo que debe integrarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas¹.

La igualdad de oportunidades implica que mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades de desarrollarse en todas las esferas y a lo largo de todas las etapas del ciclo vital. Para ello, es fundamental que no se de ningún tipo de discriminación por razón de sexo ni limitaciones derivadas de estereotipos y roles de género.

Estos principios han de tenerse en cuenta en el diseño, la planificación, programación, ejecución y seguimiento de cualquier política pública.

TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género se acuñó en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU que tuvo lugar en 1995 en la ciudad de Beijing. Se entiende por perspectiva de género el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y para los hombres de cualquier actividad planificada, en todos los sectores y todos los niveles. La Ley 11/2016, de 22 de julio, de igualdad de las Islas Baleares entiende por perspectiva de género la toma en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas.

La transversalización de esta perspectiva de género implica incorporar dicha estrategia a todas las políticas del consistorio. Esto es, se debe garantizar un enfoque integral donde los intereses y necesidades de las mujeres se tengan en cuenta en todos los ámbitos de actuación municipal. Esto implica superar la visión departamental tradicional que relegaba las políticas de igualdad a un área concreta. La transversalización de la perspectiva de género requiere, por tanto, de un compromiso activo de todas las áreas municipales y, por tanto, una coordinación institucional.

Resumiendo, el principio de transversalidad de la perspectiva de género debe inspirar cada actuación que se desarrolle desde cada una de las diferentes áreas y servicios del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany.

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.



ELIMINACIÓN DE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los estereotipos se basan en normas, prácticas y creencias sociales, son de orden cultural y tienden a reflejar relaciones de poder. Los estereotipos de género son visiones y comportamientos asociados al sexo masculino y femenino, que las personas aprendemos a lo largo de nuestro proceso de socialización.

Entendemos, por tanto, que los estereotipos de género son uno de los principales obstáculos al pleno desarrollo de las aspiraciones de las personas, ya que limitan los comportamientos y maneras de actuar en función del género de cada cual. Estos estereotipos influyen en las decisiones individuales y obstaculizan el libre desarrollo de las capacidades reales de cada persona. Por ello, es fundamental que desde las administraciones públicas se trabaje e impulsen políticas encaminadas a eliminar los estereotipos de género.

EMPODERAMIENTO FEMENINO

El empoderamiento se entiende como el proceso a través del cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo en cuanto forman parte de un grupo social, para impulsar cambios positivos en las situaciones en las que viven. El término empoderamiento femenino se acuñó en la Cuarta Conferencia Mundial de las Mujeres que tuvo lugar en Beijing en 1995 para referirse al aumento de participación de las mujeres en los procesos de toma de decisión y acceso al poder. Con el tiempo se ha incorporado a esta definición una segunda vertiente que entiende que, además, es necesario revalorizar las aportaciones de las mujeres, en diferentes ámbitos de los cuales han estado excluidas a lo largo de la historia, pero también en el presente. Con este Plan de Igualdad se busca avanzar hacia una sociedad donde la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres sea real y efectiva en todas las áreas. Para ello, es necesario fomentar el empoderamiento femenino.

RESPECTO A LA DIVERSIDAD

Hay que tener en cuenta que las necesidades que tiene la población están determinadas por numerosas variables además del género. El origen social, la edad, lugar de residencia, el nivel educativo, la orientación sexual y las experiencias personales van conformando diferentes maneras de ver y estar en el mundo. Esto aporta una gran diversidad a nuestras sociedades. Queremos poner en valor la diversidad como elemento vertebrador. Entendemos, por tanto, la diversidad como riqueza cultural y social, y rechazamos cualquier tipo de discriminación que se pueda dar ante esta. En este sentido, compartimos la creencia de que la heterogeneidad de nuestras sociedades exige el máximo respeto, elemento fundamental en el camino hacia una igualdad real y efectiva.



ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y VIGENCIA

Sant Antoni de Portmany es un municipio muy heterogéneo en cuanto al lugar de residencia de sus habitantes. **El municipio está compuesto por el núcleo principal**, Sant Antoni, **y otros más pequeños**. Los tres núcleos poblacionales más importantes del municipio, además del núcleo principal, son: San Rafael, situado a 8 kilómetros de Sant Antoni en dirección a Eivissa, Santa Inés, a 9 kilómetros del núcleo principal en dirección norte, y San Mateo, a unos 13 kilómetros en dirección noroeste. Otros pequeños asentamientos son los de Buscastells, Can Tomás o Ses Païses. Por otro lado, este municipio **cuenta, también, con parte de la población diseminada** en el entorno rural.

A nivel geográfico, el municipio de Sant Antoni de Portmany **se encuentra al oeste** de la isla de Ibiza, en la comunidad autónoma de las Islas Baleares. De hecho, es bien sabido que el pueblo de Sant Antoni ya fue bautizado por los romanos con el nombre de *Portus Magnus*, y no es de extrañar, pues se trata de una bahía espectacular que conforma un magnífico puerto natural. Como dicha bahía tiene orientación al oeste, permite a sus habitantes y visitantes disfrutar de unas puestas de sol asombrosas.

Sant Antoni es uno de los tres pueblos más grandes de la isla de Ibiza y en su territorio se concentra una gran oferta hotelera y turística. De hecho, se puede decir que **Sant Antoni es la mayor localidad turística de la isla** de Ibiza. El desarrollo turístico del municipio comenzó en los años 50 y 60 del pasado siglo XX, con la aparición de hoteles y pensiones, restaurantes, tiendas y salas de fiesta. Sin embargo, hay que recordar que ya en los años 30 se abrieron los primeros hoteles y Sant Antoni acogió a personalidades de renombre internacional como Walter Benjamin.

En cuanto a la población de Sant Antoni, según datos del Instituto Balear de Estadística ([IBESTAT](#)), la revisión del padrón de 2020 establece una **población de 27.033 personas**, de las cuales 12.828 son mujeres y 14.205 son hombres. Estos datos nos muestran que, a pesar de haber bastante equilibrio en cuanto a la presencia de unas y otros, hay levemente más hombres que mujeres empadronados en el municipio.

El presente Plan de Igualdad se circunscribe, por tanto, al municipio de Sant Antoni de Portmany y servirá de base para orientar las políticas públicas de su Ayuntamiento. Es voluntad del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany que este Plan de Igualdad tenga una **vigencia de cuatro años** desde su aprobación por el pleno municipal.



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de Sant Antoni de Portmany se ha comenzado por la elaboración de un diagnóstico previo. Dicho diagnóstico de situación ha permitido determinar las necesidades del municipio en diferentes ámbitos. El proceso que se ha seguido para la elaboración del diagnóstico ha sido el siguiente:



La metodología escogida para la recogida y análisis de los datos se ha desarrollado a través de una **triangulación de técnicas de investigación social**. Esta metodología ha proporcionado gran riqueza al diagnóstico, al poder contar tanto con datos cuantitativos como con información cualitativa para el análisis. Esto nos ha dado una amplia perspectiva del municipio de Sant Antoni, de qué se ha estado realizando hasta el momento en temas de igualdad y de la opinión de la población respecto a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Se presentan, a continuación, las técnicas empleadas en este proceso:



ENTREVISTAS



CUESTIONARIOS



ANÁLISIS DE DATOS
CUANTITATIVOS



ANÁLISIS DE
DOCUMENTACIÓN

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



1. Administración pública: sensibilización a la ciudadanía y transversalización de la perspectiva de género.
2. Empleo.
3. Educación.
4. Corresponsabilidad y conciliación.
5. Cultura y deporte.
6. Comunicación y lenguaje.
7. Prevención y eliminación de la violencia de machista.

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

Durante el proceso de elaboración del diagnóstico de situación, en primer lugar, se han realizado **tres entrevistas** a personal político y técnico de la corporación municipal. Concretamente, se ha entrevistado a:

- ❖ Concejala de Servicios Sociales, Igualdad, Educación, Cultura i Patrimoni
- ❖ Directora y coordinadora de Servicios Sociales
- ❖ Agentes de Desarrollo de Empleo Local

Para acabar de completar la información recogida a través de estas entrevistas, se mantuvieron conversaciones informales con otras personas del consistorio como son la técnica de Juventud, la técnica de Cultura, la técnica de Contratación y la técnica de Recursos Humanos. Por otro lado, también se tuvieron conversaciones informales con la responsable de la *Oficina de la Dona del Consell Insular d'Eivissa* y la responsable del Centro de Estudio y Prevención de Conductas Adictivas (CEPCA) perteneciente al *Consell Insular d'Eivissa*.

Paralelamente, y con la finalidad de implicar a diferentes sectores de la población y de recoger el mayor número posible de opiniones respecto a las necesidades del municipio en materia de igualdad, se han realizado **tres cuestionarios de opinión** diferentes. Estos cuestionarios estuvieron abiertos durante un mes, desde el 15 de octubre de 2021 hasta el 15 de noviembre de 2021 y tenían cada uno de ellos un objetivo y un público diferente.

1. **Población en general:** Este cuestionario se difundió, principalmente, por las redes sociales del Ayuntamiento y tenía un doble objetivo. Por un lado, conocer la opinión de la población sobre la percepción de las necesidades en materia de igualdad de oportunidades del municipio y, por otro, determinar el grado de conocimiento de la



población sobre el trabajo que realiza el Ayuntamiento de Sant Antoni en materia de igualdad de oportunidades.

2. **Asociaciones:** Este cuestionario se difundió desde el área de participación a través de las direcciones de correo electrónico de todas las asociaciones inscritas en el municipio. En este caso, el cuestionario tenía un triple objetivo. Por un lado, conocer el grado de participación de mujeres y hombres en las asociaciones. Por otro lado, conocer el grado de incorporación del principio de igualdad en las actividades de las asociaciones y el fomento que desde éstas se hace de la igualdad de oportunidades. Y, por último, conocer el grado de conocimiento de las asociaciones sobre el trabajo que realiza el Ayuntamiento de Sant Antoni en materia de igualdad de oportunidades.
3. **Personal Técnico:** Este cuestionario se difundió a través del correo electrónico del personal al servicio del Ayuntamiento de Sant Antoni con un doble objetivo. Por un lado, conocer el grado de aplicación del principio de igualdad en la definición y ejecución de las políticas públicas. Y, por otro, conocer la percepción del personal técnico sobre las necesidades de mejora en esta materia.

Por otro lado, se ha llevado a cabo un **análisis de datos cuantitativos con perspectiva de género**. Con el objetivo de conocer la situación de mujeres y hombres en el municipio de Sant Antoni de Portmany, se han descargado datos secundarios de la página web del *Institut Balear d'Estadística* (IBESTAT). Se han analizado datos correspondientes, principalmente, a: la pirámide de población, indicadores demográficos, afiliaciones a la seguridad social y paro registrado. Todos los datos analizados estaban desagregados por sexo, lo que ha permitido hacer un análisis comparativo entre los datos correspondientes a los hombres y los datos correspondientes a las mujeres.

Por último, se ha realizado un **análisis de documentación** que ha permitido conocer el grado de utilización del lenguaje inclusivo. Esta documentación se ha extraído de la página web del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany. Asimismo, se ha llevado a cabo un análisis con perspectiva de género de la propia página web, tanto desde el punto de vista del lenguaje como de las imágenes que se presentan.

RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, se presenta un resumen de los resultados obtenidos en cada área de análisis del diagnóstico de situación:

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

<p>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Los centros educativos es donde más actuaciones de sensibilización se realizan (principalmente sobre prevención de la violencia machista en las relaciones sexoafectivas). ❖ Casi el 50% de las mujeres y un 37% de los hombres que respondió al cuestionario a la ciudadanía considera que el Ayuntamiento debería hacer más para fomentar la igualdad. Este porcentaje se reduce al 26% de las mujeres y al 15% de los hombres que trabajan en el Ayuntamiento. ❖ El personal del Ayuntamiento apenas ha recibido formación en igualdad perspectiva de género en los últimos años y/o lenguaje inclusivo. ❖ No todas las áreas desagregan los datos por sexo o si lo hacen es difícil acceder a ellos para realizar un análisis. ❖ El Ayuntamiento no dispone de un Plan de Igualdad interno, es decir, para el personal a su servicio.
<p>EMPLEO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Hay mayor número de afiliaciones a la Seguridad Social masculinas que femeninas. ❖ Más del 56% de las mujeres que están en situación de paro lo están desde hace más de un año, mientras que los hombres en esta situación no llegan al 36%. ❖ El servicio de empleo del Ayuntamiento, en colaboración con el SOIB, desarrolla un programa de inserción laboral para mujeres víctimas de violencia de género. ❖ Todas las formaciones que se ofrecen desde el servicio de empleo del Ayuntamiento cuentan con un módulo sobre igualdad.
<p>EDUCACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Desde el CEPCA y desde Servicios Sociales se imparten charlas sobre prevención de la violencia machista en las relaciones sexoafectivas en los centros educativos de secundaria del municipio. ❖ Más del 95% de las mujeres y más del 62% de los hombres que han respondido al cuestionario de opinión a la ciudadanía consideran necesario trabajar sobre la igualdad en los centros educativos. ❖ Entre las acciones más valoradas en el cuestionario de opinión a la ciudadanía destacan: <ul style="list-style-type: none"> ○ Fomentar la formación a las familias en igualdad y prevención de las violencias machistas. ○ Impartir formación al profesorado en coeducación y prevención de violencias sexistas. ○ Trabajar la convivencia y los valores.



<p>CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Los hombres están asumiendo cada vez más su parte de responsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado. ❖ Las mujeres realizan más tareas domésticas y les dedican más horas que los hombres. ❖ Las mujeres dedican más tiempo que los hombres al cuidado. ❖ Los hombres perciben más que las mujeres que el tener hijos/as les ha condicionado el desarrollo de su carrera profesional y sienten más dificultades para compaginar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares.
<p>CULTURA Y DEPORTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Es necesario intervenir en las actividades culturales que desarrolla el Ayuntamiento a fin de conocer el porcentaje de mujeres y hombres que a los que se da visibilidad a través de exposiciones u otros actos culturales como en la representación equilibrada de mujeres y hombres en los jurados de los premios y subvenciones que se puedan otorgar. ❖ Del cuestionario de opinión a las asociaciones se desprende la necesidad de fomentar la participación de las mujeres en las entidades deportivas.
<p>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se detectan aspectos a mejorar en cuanto a la utilización de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones del Ayuntamiento.
<p>PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ El Ayuntamiento no dispone de protocolo de prevención y actuación en situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo. ❖ Del cuestionario de opinión a la ciudadanía se desprende que las mujeres sufren más discriminación que los hombres, principalmente por razón de sexo y sexual. ❖ El 93% de las mujeres que han contestado el cuestionario de opinión a la ciudadanía afirman haber tenido miedo de volver sola a casa o haber cambiado la ruta habitual por sentir inseguridad. Los principales motivos para sentir inseguridad son la falta de iluminación y la presencia de hombres sospechosos y/o borrachos. ❖ Más del 60% de las mujeres que han respondido al cuestionario de opinión a la ciudadanía no sabrían a donde acudir en Sant Antoni en caso de sufrir violencia de género.

PLAN DE ACCIÓN

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany tiene una doble finalidad. Por un lado, difundir valores de igualdad entre la ciudadanía del municipio. Y, por otro lado, fomentar unas relaciones entre mujeres y hombres basadas en el respeto, la no violencia, la corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares y la igualdad de oportunidades en el pleno desarrollo del individuo. Para ello, es fundamental la concienciación, la sensibilización y la prevención para alcanzar un nuevo modelo social basado en la corresponsabilidad, la colaboración y el equilibrio.

Para alcanzar esta doble finalidad se ha diseñado un plan de acción donde se ha concretado un objetivo general y varios objetivos específicos. A continuación, presentamos el objetivo general de dicho plan:

OBJETIVO GENERAL

GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA VIDA

Para alcanzar dicho objetivo, se han definido **seis áreas de actuación**:

- ❖ Administración pública igualitaria.
- ❖ Empleo.
- ❖ Educación.
- ❖ Corresponsabilidad y conciliación.
- ❖ Cultura y deporte.
- ❖ Prevención y eliminación de la violencia machista.

A cada una de estas áreas le corresponde uno o varios objetivos específicos. Estos objetivos específicos componen el horizonte al que se aspira llegar en cada ámbito. Para llegar a estos horizontes, se han diseñado una serie de acciones concretas que deberán ejecutarse a lo largo de los próximos cuatro años.

La elección de estas áreas de actuación ha venido determinada por los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación previo. A continuación se presenta el Plan de Acción, organizado en función de las áreas de actuación y los objetivos específicos que se persiguen en cada área.



ADMINISTRACIÓN PÚBLICA IGUALITARIA

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y DE GESTIÓN PÚBLICA

ACCIONES		INDICADORES
1.1	Elaborar un Plan de Igualdad interno para el personal al servicio del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany.	¿Se ha elaborado el Plan de Igualdad Interno?
		¿Se ha aprobado el Plan de Igualdad interno?
		¿Se está aplicando el Plan de Igualdad interno?
1.2	Incluir la variable sexo en todas las estadísticas y sistemas de recogida de información municipales, y analizar datos estadísticos desagregados por sexo.	¿En qué estadísticas y sistemas de recogida de información se ha incluido la variable sexo?
		% de ficheros que incorporan la variable sexo.
		¿Qué áreas realizan análisis de datos estadísticos desagregados por sexo?
		Proporción de áreas que realizan análisis estadísticos desagregados por sexo.
1.3	Incluir en los pliegos de contratación una cláusula por la cual se valore el compromiso de las empresas con la igualdad.	¿Se ha incorporado dicha cláusula?
		N.º de veces que se ha aplicado la cláusula de igualdad.
1.4	Realizar informes de impacto de género de las normativas y planes municipales de especial relevancia social	N.º de informes de impacto de género realizados.
		¿Para qué normativas y planes se han realizado informes de impacto de género?



I PLAN DE IGUALDAD DE SANT ANTONI DE PORTMANY

1.5	Elaborar, aprobar y aplicar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo	¿Se ha aprobado el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo?
		N.º de veces que se ha aplicado el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
1.6	Crear una Comisión Técnica de Igualdad encargada de la ejecución y el seguimiento de este Plan de Igualdad	¿Se ha creado la Comisión Técnica de Igualdad?
		Áreas que participan en la Comisión Técnica de Igualdad.
		N.º de mujeres y de hombres que participan en la Comisión Técnica de Igualdad

20

OBJETIVO ESPECÍFICO 2 FORMAR AL PERSONAL EN INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACCIÓN ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

ACCIONES		INDICADORES
2.1	Realizar una charla o taller para transmitir la importancia de incorporar la perspectiva de género en las políticas locales.	¿Se ha realizado la charla o taller?
		N.º de mujeres y hombres que han participado en la charla o taller.
		% de personas que han asistido a la charla o taller sobre el total del personal.
2.2	Impartir una formación, por áreas, para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas que se diseñan y ejecutan.	¿Se ha impartido la formación?
		¿Qué áreas han recibido la formación?



I PLAN DE IGUALDAD DE SANT ANTONI DE PORTMANY

		% de personas que han asistido a la formación sobre el total del personal de cada área.
		% de personas que han asistido a la formación sobre el total del personal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3 INTEGRAR EL USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE EN LAS COMUNICACIONES DEL CONSISTORIO

21

ACCIONES		INDICADORES
3.1	Impartir una formación en lenguaje inclusivo y comunicación no sexista al personal encargado de redactar documentación administrativa y al personal encargado de crear contenido para la página web y las redes sociales del Ayuntamiento.	¿Se ha impartido la formación?
		N.º de mujeres y hombres que han asistido a la formación
		% de personas que han asistido a la formación sobre el total del personal
3.2	Difundir entre la plantilla un manual de estilo de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.	¿Se ha difundido el manual?
		Medios por el que se ha difundido el manual
3.3	Adaptar toda la documentación que lo requiera, especialmente los formularios de las solicitudes, a un lenguaje inclusivo.	N.º de documentos que se han adaptado a un lenguaje inclusivo

OBJETIVO ESPECÍFICO 4 SENSIBILIZAR A LA CIUDADANÍA SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

ACCIONES		INDICADORES
4.1	Incluir una sección en la web municipal con información actualizada sobre temas de igualdad, desde donde se difundan actividades, noticias, servicios...	¿Se ha incluido la sección de igualdad en la web?



I PLAN DE IGUALDAD DE SANT ANTONI DE PORTMANY

		N.º de actividades difundidas
		N.º y tipo de servicios difundidos
4.2	Elaborar y difundir una campaña gráfica a favor de la igualdad de mujeres y hombres mediante carteles, trípticos y posts en las redes sociales.	¿Se ha elaborado y difundido la campaña?
		¿Cómo se ha difundido la campaña?
		Si se ha difundido por redes sociales: N.º de interacciones recibidas
		Si se ha difundido a través de carteles y trípticos: N.º de carteles y trípticos difundidos
4.2	Poner en marcha un proceso amplio de consulta donde participen agentes sociales, AMPAS, asociaciones para conocer sus propuestas para construir una sociedad más igualitaria e inclusiva.	N.º de reuniones y/o talleres celebrados
		N.º de agentes sociales y entidades que han participado (por tipo)
		N.º de propuestas presentadas
		N.º de propuestas llevadas a cabo



EMPLEO

OBJETIVO ESOECÍFICO 5 AVANZAR HACIA LA ELIMINACIÓN DE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

ACCIONES		INDICADORES
5.1	Realizar una campaña gráfica de sensibilización para romper con los estereotipos de género en el empleo donde se visibilicen mujeres realizando trabajos masculinizados y hombres realizando trabajos feminizados.	¿Se ha realizado la campaña?
		¿A través de qué medios se ha difundido la campaña?

OBJETIVO ESOECÍFICO 6 FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD Y EL EMPRENDIMIENTO DE LAS MUJERES

ACCIONES		INDICADORES
6.1	Crear un programa de asesoramiento laboral a mujeres para el impulso del autoempleo femenino, así como para la creación de empresas o cooperativas lideradas por mujeres.	¿Se ha creado el programa de asesoramiento laboral a mujeres?
		N.º de mujeres atendidas en el programa de asesoramiento laboral a mujeres anualmente.
6.2	Realizar acciones formativas sobre liderazgo y habilidades directivas destinadas a mujeres emprendedoras.	N.º de acciones formativas sobre liderazgo y habilidades directivas realizadas
		N.º de mujeres que han asistido a las formaciones
6.3	Realizar campañas de fomento del emprendimiento femenino que dé difusión al nuevo programa de asesoramiento laboral a mujeres así como de las acciones formativas sobre liderazgo y habilidades directivas para mujeres.	N.º de campañas realizadas
		¿Cómo se ha difundido las campañas?



EDUCACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 7

PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO ESCOLAR IMPULSANDO QUE LOS AGENTES QUE INTERVIENEN EN LOS PROCESOS EDUCATIVOS INCORPOREN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACCIONES		INDICADORES
7.1	Realizar una formación sobre igualdad al Consejo Escolar Municipal.	¿Se ha realizado la formación al Consejo Escolar?
		N.º de mujeres y hombres que han participado en la formación-
7.2	Ofrecer una formación sobre igualdad al profesorado de los diferentes centros educativos del municipio.	N.º de formaciones al profesorado realizadas-
		N.º de mujeres y hombres que han participado en la formación.
		Indicar el centro educativo al que pertenecen las personas que han participado en la formación y cursos donde realizan su labor docente.
7.3	Ofrecer formación sobre igualdad a profesionales de la educación no reglada que impartan talleres o actividades a la ciudadanía en general y a la juventud e infancia en particular.	N.º de formaciones realizadas
		N.º de mujeres y hombres que han participado en la formación.
		Ámbito de la educación no reglada a la que pertenecen las personas asistentes a la formación.



I PLAN DE IGUALDAD DE SANT ANTONI DE PORTMANY

7.4	Ofrecer talleres de transmisión de valores igualitarios y no discriminación a las AMPAS.	N.º de formaciones realizadas.
		N.º de mujeres y hombres que han participado en la formación.
		Indicar el centro educativo al que pertenecen las AMPAS que han participado en la formación.

25

OBJETIVO ESPECÍFICO 8 SENSIBILIZAR AL ALUMNADO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

ACCIONES		INDICADORES
8.1	Crear un concurso para implicar al alumnado de secundaria en la creación de campañas de sensibilización sobre igualdad para difundir en los centros de educación primaria.	N.º de alumnos y alumnas que han participado en el concurso de creación de campañas.
		Indicar los centros de educación secundaria que han participado en el concurso de creación de campañas.
		Indicar los centros de educación primaria donde se han difundido las campañas ganadoras del concurso.
8.2	Ofrecer a los centros educativos, tanto de primaria como de secundaria, charlas con mujeres y hombres que han roto estereotipos de género en sus profesiones (con mujeres bombero, policía, informáticas, juezas, investigadoras... y con hombres enfermeros, educadores infantiles, trabajadores sociales, administrativos, peluqueros...)	N.º de charlas realizadas
		Indicar los centros educativos donde se han realizado las charlas
8.3	Impulsar la participación de los centros educativos en las actividades de sensibilización en torno a los días internacionales de la mujer, por la eliminación de la violencia de género y del orgullo LGTBI.	Centros educativos que se han sumado a las campañas municipales de los días internacionales.



CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 8

IMPULSAR QUE MUJERES Y HOMBRES ASUMAN DE MANERA EQUILIBRADA LAS RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS Y DE CIUDADO

ACCIONES		INDICADORES
8.1	Realizar una campaña gráfica para difundir en redes sociales y en las marquesinas y otras instalaciones publicitarias de la vía pública para sensibilizar y fomentar la corresponsabilidad de los padres en la crianza.	¿Se ha realizado la campaña?
		Medios por los que se ha difundido la campaña.
		Si se ha difundido por redes sociales: N.º de interacciones recibidas
		Si se ha difundido a través de carteles y trípticos: N.º de carteles y trípticos difundidos
8.2	Realizar charlas, talleres o jornadas anuales en los centros escolares y con las AMPAS para fomentar la corresponsabilidad en las tareas domésticas y la crianza.	N.º de charlas, talleres o jornadas realizadas.
		Indicar los centros escolares y las AMPAS que han participado.
		N.º de mujeres y hombres que han participado en cada una de las charlas, talleres o jornadas.
8.3	Realizar talleres y/o charlas sobre corresponsabilidad en el Centro de Educación de Personas Adultas de Sant Antoni	N.º de talleres y/o charlas realizadas.
		N.º de mujeres y de hombres que han participado en los talleres y/o charlas.



OBJETIVO ESPECÍFICO 9 FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LAS FAMILIAS

ACCIONES		INDICADORES
9.1	Organizar talleres y actividades para niños y niñas en espacios municipales los días no lectivos para facilitar la conciliación familiar y laboral.	N.º de talleres y actividades realizados en días no lectivos.
		N.º de niños y niñas que han participado en talleres y actividades en días no lectivos.
9.2	Facilitar que la formación del personal al servicio del Ayuntamiento se realice dentro de la jornada laboral.	Porcentaje de la formación realizada en horario laboral.
		N.º de mujeres y hombres que han participado en formación laboral fuera del horario laboral.
9.3	Charlas y/o talleres sobre el cuidado a las personas cuidadoras.	N.º de charlas y/o talleres realizadas
		N.º de mujeres y hombres que han participado en las charlas y/o talleres



CULTURA Y DEPORTE

OBJETIVO ESPECÍFICO 10 IMPULSAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES CULTURALES

ACCIONES		INDICADORES
10.1	Analizar el porcentaje de mujeres artistas en las exposiciones que se organizan desde el Ayuntamiento. Si el porcentaje es menor al 40%, procurar aumentarlo.	Indicar el porcentaje de mujeres artistas en las exposiciones organizadas desde el Ayuntamiento en el último año.
10.2	Realizar exposiciones, charlas o jornadas para divulgar las aportaciones de las mujeres en el folclore y la historia del municipio.	N.º de exposiciones, charlas y jornadas realizadas para divulgar el aporte de las mujeres al folclore y la historia del municipio.
10.3	Realizar actividades con perspectiva de género en el centro joven y en el centro de mayores.	N.º de actividades realizadas en el centro joven y el centro de mayores.
		N.º de mujeres y hombres que han participado en cada una de las actividades realizadas.
10.4	Analizar el porcentaje de obras literarias escritas por mujeres en la biblioteca municipal. Si el porcentaje es menor al 40% adquirir bibliografía escrita por mujeres.	Porcentaje de obras literarias escritas por mujeres en la biblioteca municipal.
		N.º de obras literarias escritas por mujeres adquiridas en el último año.
10.5	Diseñar una ruta turística donde se visibilice el papel de las mujeres en la historia de Sant Antoni de Portmany	¿Se ha diseñado la ruta turística?
		N.º de mujeres y hombres que han participado en la nueva ruta turística en el último año.



OBJETIVO ESPECÍFICO 11 FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS PRÁCTICAS DEPORTIVAS

ACCIONES		INDICADORES
11.1	Realizar campañas, en coordinación con las asociaciones deportivas, para fomentar la participación de las mujeres en actividades deportivas.	N.º de campañas realizadas.
		Indicar qué asociaciones han participado en las campañas realizadas.
11.2	Inclusión de mujeres y niñas practicando deporte en las imágenes promocionales de las actividades deportivas.	¿Hay equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en las imágenes de promoción de las actividades deportivas?
11.3	Formar en prevención del acoso sexual y por razón de sexo al personal de las instalaciones deportivas municipales	¿Se ha realizado la formación?
		N.º de mujeres y hombres que ha realizado la formación.
11.4	Favorecer el envejecimiento activo de las mujeres mayores del municipio a través de un programa deportivo que tenga en cuenta sus especificidades.	¿Se ha impulsado un programa deportivo para mujeres mayores?

OBJETIVO ESPECÍFICO 12 FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE LAS ASOCIACIONES CULTURALES Y DEPORTIVAS DEL MUNICIPIO

ACCIONES		INDICADORES
12.1	Realizar formaciones en las asociaciones culturales y deportivas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	N.º de formaciones realizadas.
		N.º de mujeres y hombres que han participado en las formaciones.
		Indicar qué asociaciones han participado en las formaciones realizadas.



I PLAN DE IGUALDAD DE SANT ANTONI DE PORTMANY

12.2	Inclusión en los baremos de las subvenciones que sean por concurso de una cláusula que de puntuación extra a las asociaciones que acrediten formación en igualdad o la realización de acciones para promover una mayor participación de mujeres si la asociación está masculinizada.	¿Se ha incluido la cláusula de igualdad en las subvenciones?
-------------	--	--



PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 13 PREVENCIÓN A LA VIOLENCIA MACHISTA Y PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO

ACCIONES		INDICADORES
13.1	Realizar charlas y/o talleres dirigidos al empoderamiento de las mujeres	N.º de charlas y/o talleres realizados.
		N.º de mujeres que han participado en las charlas y/o talleres.
13.2	Organizar talleres con mujeres para la detección de espacios inseguros para las mujeres por falta de iluminación e iluminar adecuadamente aquellos espacios que lo requieran.	N.º de talleres realizados.
		N.º de mujeres que han participado en los talleres.
		N.º de puntos/espacios que requieren una mejor iluminación.
		N.º de puntos/espacios cuya iluminación se ha mejorado.
13.4	Diseñar una campaña contra el acoso sexual en las vías públicas.	¿Se ha diseñado la campaña?
		¿Cómo se ha difundido la campaña?
13.5	Diseñar una campaña contra los micromachismos en la vida cotidiana.	¿Se ha diseñado la campaña?
		¿Cómo se ha difundido la campaña?
13.6	Promover la elaboración de un protocolo de actuación de prevención del acoso sexual en el ocio nocturno (en coordinación con las empresas de ocio nocturno, la policía y servicios sociales).	¿Se ha elaborado el protocolo?
		¿Qué agentes sociales han participado en la elaboración del protocolo?

I PLAN DE IGUALDAD DE SANT ANTONI DE PORTMANY

		N.º de locales del ocio nocturno que se han adherido al protocolo.
		N.º de veces que se ha activado el protocolo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 14

VISIBILIZAR Y MEJORAR LOS RECURSOS PARA LA ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTAS

32

ACCIONES		INDICADORES
14.1	Diseñar una campaña para difundir los servicios de prevención en caso de violencia de género y la importancia de denunciar.	¿Se ha diseñado la campaña?
		¿Cómo se ha difundido la campaña?
14.2	Analizar el funcionamiento de los protocolos de coordinación de profesionales con implicación en el tratamiento de casos de violencia machista, y proponer mejoras cuando fuera necesario.	¿Se han analizado los protocolos de coordinación?
		¿Qué mejoras se han introducido?
14.3	Realizar una formación al personal de atención al público sobre detección temprana y protocolos de derivación en caso de violencia de género.	¿Se ha realizado la formación?
		N.º de mujeres y hombres que han participado en la formación.
		Servicios que han participado en la formación.
14.5	Elaborar, aprobar y aplicar un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo para el personal al servicio del Ayuntamiento de Sant Antoni.	¿Se ha aprobado el protocolo?
		N.º de veces que se ha tenido que activar el protocolo.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta que el periodo de vigencia del Plan es de 4 años, se hace necesario definir un sistema de seguimiento y evaluación de la ejecución de las acciones. Con el sistema de seguimiento se busca lograr la mayor eficacia posible de las acciones y actuar para corregir aquellas dificultades o problemas que hayan podido salir durante su ejecución. La evaluación final del Plan nos aportará información adicional sobre los resultados, el proceso y el impacto que ha tenido en las políticas municipales.

SEGUIMIENTO

El seguimiento del Plan es una tarea necesaria e imprescindible, necesariamente ligada a su desarrollo y tiene como objetivo principal obtener información sobre cómo se está desarrollando la ejecución del mismo. Se busca, por tanto, conocer el grado de implantación de las acciones, así como su efectividad. Es necesario llevar a cabo un seguimiento continuo y permanente. Este seguimiento se realizará a través de la verificación de la batería de indicadores que se han preparado para cada una de las acciones. Esto nos permitirá conocer el grado de adecuación de los objetivos marcados en el Plan. En caso de que sea necesario se introducirán los ajustes y mejoras que se consideren necesarias. Los resultados de este análisis se deberán reflejar en un informe de seguimiento. Se recomienda realizar un seguimiento anual y para llevarlo a cabo se hace necesario conformar una Comisión Técnica de Igualdad donde participará personal de las diferentes áreas implicadas en el Plan.

EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará al acabar su vigencia, es decir, a los cuatro años de su aprobación. Su finalidad es obtener un conocimiento preciso sobre los resultados derivados de la implantación del Plan y para ello se redactará un informe de evaluación.

Se trata de un proceso a través del cual conoceremos el grado de consecución de los objetivos marcados y el impacto que ha tenido el Plan en el avance hacia una mayor igualdad de mujeres y hombres en el municipio de Sant Antoni de Portmany. Asimismo, se analizará cómo ha sido el proceso mediante el cual se ha ejecutado el plan, para conocer las posibles dificultades y limitaciones que hayan podido surgir y la manera en que estas se han solventado. Se llevarán a cabo, por tanto, tres tipos de evaluación:



- ❖ **Evaluación de resultado:** Este tipo de evaluación busca conocer el grado de cumplimiento de los objetivos inicialmente propuestos así como el grado de aplicación de las acciones del plan.
- ❖ **Evaluación de impacto:** Esta evaluación busca conocer los cambios que se han producido en la sociedad, es decir, hasta qué punto se ha avanzado hacia una sociedad más igualitaria. Se quiere, por tanto, conocer el grado de reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el municipio de Sant Antoni.
- ❖ **Evaluación de proceso:** Con esta evaluación se busca conocer el nivel de adecuación de los recursos disponibles para la ejecución del plan, el grado de dificultades surgidas durante el proceso de implantación de las acciones, qué tipo de dificultades y qué soluciones se han aplicado.

COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD

La Comisión Técnica de Igualdad es el órgano encargado de la implantación, el seguimiento y la evaluación del I Plan de Igualdad de Sant Antoni de Portmany. Sus funciones principales son las siguientes:

- Difundir el Plan de Igualdad entre la ciudadanía y entre el personal al servicio del Ayuntamiento de Sant Antoni.
- Definir la programación anual, es decir, priorizar la ejecución de las acciones.
- Impulsar la ejecución de las acciones previstas.
- Realizar el seguimiento de las acciones previstas, así como redactar el informe de seguimiento.
- Realizar la evaluación final del Plan, así como redactar el informe de evaluación.

Esta Comisión Técnica de Igualdad está compuesta por personal técnico del Ayuntamiento y presidida por la Concejala de Servicios Sociales, Igualdad, Educación, Cultura y Patrimonio. A nivel técnico participan:

- ❖ Personal técnico de Servicios Sociales.
- ❖ Personal técnico de Cultura.
- ❖ Personal técnico de Deporte.
- ❖ Personal técnico de Comunicación.
- ❖ Personal técnico de Recursos Humanos.
- ❖ Agente de Dinamización Local.



ANEXO 1: CONCEPTOS BÁSICOS

ACCIÓN POSITIVA: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso².

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo³.

ACOSO SEXUAL: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo⁴.

COMUNICACIÓN NO SEXISTA: Una comunicación no sexista vela por transmitir una imagen plural de mujeres y hombres, evitando reproducir estereotipos tradicionales de género o presentar a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función del sexo ni como simples objetos sexuales. En este sentido, busca representar la diversidad de los roles y expresiones de género presentes en nuestra sociedad. Una comunicación no sexista promueve, por tanto, la difusión del principio de igualdad de mujeres y hombres y evita cualquier forma de discriminación.

CONCILIACIÓN: Conciliar la vida personal, familiar y laboral es un derecho de todas las personas trabajadoras, además de una condición fundamental para garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. El disfrute de este derecho no puede suponer ningún tipo de discriminación.

CORRESPONSABILIDAD: Este concepto hace referencia a la responsabilidad compartida por mujeres y hombres de llevar a cabo las tareas domésticas y de cuidado de las personas dependientes. Tradicionalmente, las mujeres se han hecho cargo de estas tareas en mayor medida que los hombres. Sin embargo, para alcanzar una igualdad de oportunidades real y

² Artículo 11 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

³ Artículo 7.2 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁴ Artículo 7.3 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.



efectiva, es necesario que los hombres asuman también su parte en estas responsabilidades fundamentales para la reproducción de la vida. Por tanto, la corresponsabilidad asume que las mujeres y los hombres tienen el derecho y el deber de compartir equilibradamente las tareas domésticas y familiares.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable⁵.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados⁶.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: Ideas, creencias y expectativas que se atribuyen a mujeres y a hombres. Se trata de ideas generalizadas basada en suposiciones que se utilizan para explicar el comportamiento de mujeres y hombres, cómo deben ser unas y otros y los papeles que deben representar en la sociedad. Sin embargo, los estereotipos son prejuicios y suelen ser una simplificación excesiva

GÉNERO: Es una construcción social que atribuye a hombres y mujeres características diferentes de acuerdo al sexo biológico.

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO: Documento que se redacta previa aprobación de una normativa o de un plan de especial relevancia económica, social, cultural y/o artística, en el que se recoge una evaluación previa sobre los resultados y efectos que se espera pueda tener sobre mujeres y hombres. de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.

LENGUAJE INCLUSIVO: Se trata de un conjunto de estrategias lingüísticas que tienen por objeto evitar el uso genérico del masculino gramatical, que invisibiliza a las mujeres. Por tanto, por lenguaje inclusivo se entiende la manera de expresarse, tanto oralmente y como por escrito, sin discriminar a un sexo y sin perpetuar estereotipos de género.

⁵ Artículo 6.1 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁶ Artículo 6.2 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.



ROLES DE GÉNERO: Los roles de género aluden al conjunto de normas, prescripciones y expectativas de comportamiento que se asignan a las personas en función de su sexo. Definen como se espera que actuemos, hablemos, nos vistamos y nos comportemos según el sexo que se nos ha asignado al nacer. Los roles de género son, por tanto, los papel que deben asumir mujeres y hombres de acuerdo con los mandatos sociales. Por tanto, los roles de género difieren dependiendo del contexto histórico y cultural.

SEXO BIOLÓGICO: Alude a las características biológicas, fisiológicas y cromosómicas de las personas. Se trata, por tanto, de características universales con las que nacemos.

VIOLENCIA MACHISTA: Se entiende por violencia machista aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el mismo hecho de ser mujeres. Comprende cualquier tipo de acto de violencia por razón de sexo que tenga como consecuencia, o que pueda tener como consecuencia, un perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica, e incluye amenazas de estos actos, coerción y las privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada⁷.

⁷ Artículo 65 de la Ley 11/2016 de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres de las Islas Baleares.



ANEXO 2: FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO		
ÁREA DE ACTUACIÓN		
OBJETIVO ESPECÍFICO		
ACCIÓN		
ÁREA RESPONSABLE		ÁREA/S COLABORADORA/S
AÑO DE EJECUCIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
INDICADORES	RESULTADOS OBTENIDOS	AJUSTES
CONCLUSIONES		



ANEXO 3: FICHA DE EVALUACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN		
EVALUACIÓN DE RESULTADO		
ACCIONES EJECUTADAS		
ACCIONES EN CURSO		
DE ACCIONES PENDIENTES		
MOTIVOS POR LOS CUALES NO SE HAN INICIADO O COMPLETADO ACCIONES	Falta de recursos humanos	
	Falta de recursos económicos	
	Falta de recursos materiales	
	Falta de tiempo	
	Descoordinación entre áreas	
	Otros motivos (especificar)	
EVALUACIÓN DE PROCESO		
ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS ASIGNADOS		
DIFICULTADES EN LA EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES		
SOLUCIONES ADOPTADAS		
EVALUACIÓN DE IMPACTO		
¿SE HAN REDUCIDO LAS DESIGUALDADES?		
MEJORAS PRODUCIDAS		
¿SE HAN ALCANZADO LOS OBJETIVOS?		



