

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL INSULAR DE FORMENTERA

1318

Aprovació definitiva del I Pla d'Igualtat entre dones i homes de Formentera 2019-2022

El Ple del Consell Insular de Formentera, en sessió de caràcter Ordinari de 31 de gener de 2019, va prendre coneixement de l'elevació a definitiva del **I Pla d'Igualtat de Dones i Homes de Formentera 2019-2022** amb el contingut que va ser publicat al BOIB núm. 155, el d'11 de desembre de 2018, a la secció V,.

La tramitació d'aquest expedient s'inicià mitjançant l'acord del Ple del Consell Insular de Formentera, en sessió ordinària celebrada el 26 d'octubre de 2018 on s'aprovà amb caràcter inicial el **I Pla d'Igualtat de Dones i Homes de Formentera 2019-2022** i, es procedí a la seua exposició pública, mitjançant anunci al Butlletí Oficial de les Illes Balears número 155/2018, d'11 de desembre de 2018, així com també al Tauler d'anuncis de l'Oficina d'Atenció a la Ciutadania i al Tauler virtual d'anuncis de la pàgina web del Consell www.conselldeformentera.cat.

Finalitzat el termini d'exposició pública sense haver-hi hagut al·legacions i s'ha de considerar aprovat (amb caràcter definitiu) el **I Pla d'Igualtat de Dones i Homes de Formentera 2019-2022** i, en conseqüència, procedeix fer públic mitjançant anunci al BOIB, al Tauler d'anuncis i a la pàgina web del Consell Insular de Formentera, als efectes de la seua execució.

L'esmentat Pla és el següent:

Tenint en compte que es tracta d'un Pla per a la promoció de la igualtat, amb actuacions que donen resposta a les necessitats d'atenció, prevenció i desenvolupament de la igualtat entre les dones y els homes de Formentera, amb la finalitat que les polítiques locals desenvolupades i dirigides a la dona tinguin un caràcter integral i afavoreixin el seu benestar i desenvolupament en tots els àmbits, des d'una perspectiva interdisciplinària i transversal, i amb propostes d'actuació que impliquen les diferents àrees del Consell Insular per a les intervencions i compromís amb la igualtat tant a nivell polític com tècnic.

Considerant que la posada en marxa del I Pla d'Igualtat entre homes i dones de Formentera 2019-2022 afavorirà els interessos de la població en general i de la població femenina en particular.

El Pla presenta una estructura a tres nivells: eix, objectiu i accions. En total consta de 5 eixos, 13 objectius i 53 actuacions.

El present document s'estructura en tres parts. La primera part consisteix en el diagnòstic. Li segueix el Pla en una segona part. La tercera part finalitza amb una proposta d'indicadors per al seguiment.

INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA

A l'hora de dissenyar un pla d'igualtat és fonamental tenir un bon coneixement de la realitat en què viuen les dones i els homes. En aquest sentit, el present Pla ha estat elaborat amb posterioritat a la realització d'un acurat diagnòstic participatiu sobre la situació d'igualtat entre dones i homes de Formentera.

Amb la finalitat d'apropar-nos a la situació en què viuen les dones i els homes a Formentera, s'han utilitzat dades de diferents àrees del Consell Insular de Formentera (CIF), de l'Institut Balear d'Estadística (IBESTAT), de l'Observatori del Mercat de Treball (CAIB) i de l'Institut Nacional d'Estadística (INE). A més, s'han realitzat quatre sessions de treball més una presentació als grups polítics de l'oposició: dues amb personal tècnic i polític del CIF, una altra amb persones de diferents associacions (esportives, culturals, veïnals, de dones,...) i una altra amb l'Equip de Govern. La informació obtinguda de les sessions de treball es va complementar amb un seguit d'entrevistes individuals realitzades a diferents professionals de diversos serveis. Així, el Pla d'Igualtat de Formentera és el resultat d'una feina compartida que parteix de la realitat de l'illa.

A l'hora de realitzar el Pla d'Igualtat s'ha procurat que la realitat social i institucional sigui el punt de partida. Per a aprehendre aquesta, la primera fase de diagnòstic s'ha elaborat a partir d'una combinació de dades qualitatives i quantitatives, atès que aquesta combinació és la manera més apropiada de disposar d'eines que ajudin a enfocar el disseny del Pla d'Igualtat partint d'un coneixement el més acurat possible de la realitat. Tal i com s'observa a la Figura 1, a més a més de la informació que han aportat dades estadístiques, s'ha comptat amb la col·laboració d'agents i tècnics socials.

Una vegada realitzada la primera fase de detecció de necessitats, es va realitzar el disseny del Pla, document que també ha incorporat el que estipula la normativa, i molt especialment la llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes. Des del primer esborrany fins al Pla que es presenta en aquest document, ha hagut una sèrie de modificacions fruit de la voluntat d'incorporar la visió dels agents socials i tècnics que participen de les actuacions dirigides a la ciutadania.

Donada la necessitat d'avaluació de les polítiques públiques per tal que aquestes aconseguixin els seus objectius i alhora s'adaptin millor a la realitat, el Pla contempla un apartat d'indicadors per al seguiment.

PART I: METODOLOGIA DE LA FASE DE DIAGNÒSTIC

Per a la realització del diagnòstic, en primer lloc, s'han integrat en l'anàlisi dades quantitatives provinents de diferents àrees del CIF, del Padró d'habitants, de l'Institut Balear d'Estadística (Ibestat), de l'Observatori del Mercat de Treball (CAIB) i del Instituto Nacional de Estadística (INE). En segon lloc, partint d'un enfocament participatiu, s'han realitzat dues sessions de treball: una amb personal tècnic i polític del CIF, i una altra amb persones de diferents associacions (esportives, culturals, veïnals, de dones,...). La finalitat d'aquestes dues sessions de treball va ser recollir el coneixement i les percepcions d'un ventall suficientment ampli tant de professionals del CIF com de la ciutadania per tal de poder identificar aquells aspectes més significatius de la realitat de dones i homes que poden afectar, en termes generals, a la igualtat en l'accés i ús de recursos.

Més concretament, l'objectiu principal de la sessió de treball amb el personal tècnic era identificar necessitats específiques de les dones; i fer-ho des de cadascuna de les àrees que varen estar representades en la sessió i des de la pràctica professional quotidiana. En total, hi varen participar 15 persones, tant del CIF com de la Guàrdia Civil. Les àrees que varen estar representades varen ser les següents: presidència, participació ciutadana, benestar social, comerç, patrimoni, esports, joventut, turisme, cultura, el servei d'escoletes i la Guàrdia Civil. La sessió va durar aproximadament dues hores i mitja i, a través del treball en grups, es varen identificar punts en què es detectaven diferències i/o desigualtats de dones i homes.

La finalitat de la sessió de treball amb persones provinents de diferents associacions va ser identificar, a partir d'uns eixos predeterminats, els problemes i les necessitats específiques de les dones, així com situacions de desigualtat. La durada de la sessió va ser gaire bé de dues hores i hi varen assistir representants d'associacions veïnals, de docents, d'esports, de persones immigrades, culturals i artesanes, i de dones, entre d'altres. De nou, a través del treball en grup, es varen identificar àrees crítiques quant a les desigualtats de dones i homes.

En tercer lloc, es varen realitzar un total de 5 entrevistes individuals a personal tècnic i polític del CIF i a responsables de la violència de gènere de la Guàrdia Civil. L'objectiu d'aquestes entrevistes va ser aprofundir en determinats aspectes que no s'havien pogut analitzar detingudament en les sessions de treball grupals.

Per tant, des d'un principi s'ha treballat amb un doble objectiu: el d'analitzar les dades estadístiques disponibles més rellevants així com el de recollir les percepcions i les valoracions dels agents implicats en els diferents àmbits. Per respondre a un i a l'altre s'ha emprat una metodologia mixta, la qual combina l'aspecte numèric amb el qualitatiu. Malauradament, no en tots els àmbits analitzats hi ha disponibilitat de dades quantitatives.

Quant al tractament de les dades quantitatives, s'han analitzat les dades desagregades per sexe per identificar àmbits on puguin donar-se desigualtats, a més de realitzar una comparativa amb Illes Balears i/o veure l'evolució dels últims anys en cas que fos pertinent.

La informació recollida en ambdues sessions i en les entrevistes s'ha analitzat juntament amb les dades quantitatives recollides, fet que ha permès fer una lectura amb més profunditat de les dades. En aquest sentit, els dos tipus de dades han estat complementàries a l'hora de realitzar l'anàlisi que es presenta en la diagnòsi completa que es pot consultar a secretaria.

PARTE II: EIXOS, OBJECTIUS I ACTUACIONS DEL PLA D'IGUALTAT DE FORMENTERA 2019-2022

El Pla d'Igualtat, que contempla una durada de quatre anys, conté 5 mesures i 13 objectius, segons la relació següent:

Eix 1: Treball i conciliació.

- Objectiu 1.1: Facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Eix 2: Participació, oci i temps lliure en igualtat.

- Objectiu 2.1: Fomentar la participació en igualtat.
- Objectiu 2.2: Minimitzar els condicionaments de gènere en la pràctica de l'esport.
- Objectiu 2.3: Fomentar un clima d'oci respectuós i igualitari.



- Objectiu 2.4: Fomentar la igualtat de gènere en el món associatiu i en el d'oci dels infants.

Eix 3: Cap a una cultura més igualitària.

- Objectiu 3.1: Augmentar la formació per tal d'incorporar la perspectiva de gènere.
- Objectiu 3.2: Promoure la corresponsabilitat entre la població.
- Objectiu 3.3: Incorporar la perspectiva de gènere de manera més àmplia a l'educació.

Eix 4: Atenció social i violència masclista.

- Objectiu 4.1: Augmentar la prevenció.
- Objectiu 4.2: Millora de l'atenció a víctimes de violència masclista.

Eix 5: Incorporació de la perspectiva de gènere al CIF.

- Objectiu 5.1: Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques públiques.
- Objectiu 5.2: Millorar la imatge que es projecta de la dona i extensió de l'ús d'un llenguatge no sexista.
- Objectiu 5.3: Aconseguir la igualtat plena entre el personal del CIF.

A continuació, s'inclouen les mesures incloses a cada eix i objectiu.

Eix 1: Treball i conciliació

Objectiu 1.1: Facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Accions:

- Aprofitant l'estructura de la secció sectorial del Consell d'Entitats, convidar a les associacions empresarials per tal de sensibilitzar i establir accions de millora en la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
- Informar a les empreses de la possibilitat d'acreditació en matèria d'igualtat, així com dels possibles avantatges de cara a la contractació pública.
- Informació i difusió als centres de treball sobre els recursos de conciliació existents, parant especial atenció en què arribi al personal temporer.
- Manteniment i millora constant dels serveis d'atenció educativa a la infància en edat prèvia a l'escolarització (escoleta 0-3 anys).
- Prioritzar l'accés als serveis i recursos del CIF a les famílies monoparentals i/o nombroses, així com reducció de taxes a aquelles amb rendes baixes.
- Redacció de clàusules administratives particulars de preferència d'adjudicació en matèria d'igualtat, així com creació d'indicadors del grau de compliment i efectivitat de les mesures adoptades.
- Crear alternatives que facilitin que nins i nines amb necessitats especials puguin gaudir de les activitats lúdico-educatives.
- Estudiar la viabilitat d'habilitar menjadors escolars tenint en compte les necessitats de les famílies.
- Ampliar la cobertura dels recursos lúdico-educatius.

Eix 2: Participació, Oci i temps lliure en Igualtat.

Objectiu 2.1: Fomentar la participació en Igualtat.

Accions:

- Informar a les associacions sobre l'existència del Consell de Participació de les Dones i les possibilitats de participar.



- Incorporar la valoració d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat a les bases reguladores de les subvencions u convocatòries, segons l'article 11 de la Llei d'Igualtat de dones i homes.

Objectiu 2.2: Minimitzar els condicionaments de gènere en la pràctica de l'esport.

Accions:

- Habilitar un vestuari per a les nenes en el camp de futbol.
- Realitzar una campanya de sensibilització contra el masclisme a l'esport per a pares i mares.
- Organitzar una formació en igualtat a entrenadors, entrenadores i personal directiu de tots els clubs esportius de Formentera.
- Realitzar, dins els marc del Pla de Valors, una campanya de referents esportius de dones i homes que practiquen esports minoritaris per al seu gènere.
- Fomentar la realització de Pla d'Igualtat en els clubs esportius.
- Realitzar una enquesta de satisfacció entre les persones usuàries del centre esportiu, i analitzar-la tenint en compte la perspectiva de gènere.

Objectiu 2.3: Fomentar un clima d'oci respectuós i igualitari

Accions:

- Informar a les entitats participants en activitats lúdico-culturals de la necessitat de no reproduir estereotips i valors sexistes, i vetlar pel seu compliment.
- Foment de bones pràctiques a les festes tradicionals i en la cultura popular per a un oci respectuós.
- Realització de campanyes de sensibilització contra el masclisme en els entorns d'oci nocturn amb participació directa del jovent.
- Coordinar activitats dirigides a infants paral·leles a activitats dirigides a persones adultes per tal de facilitar l'oci i la participació entre les mares i els pares.

Objectiu 2.4: Fomentar la igualtat de gènere en el món associatiu i en el d'oci dels infants.

Accions:

- Incloure temes de gènere en les formacions que se les fa a les associacions.
- Fomentar que els equips directius tinguin una composició equilibrada de dones i homes.
- Incloure en la formació de monitores i monitors de temps lliure de temes d'igualtat de gènere.

Eix 3: Cap a una cultura igualitària.

Objectiu 3.1: Augmentar la formació per tal d'incorporar la perspectiva de gènere.

Accions:

- Incorporar la perspectiva de gènere en totes les accions formatives, parant especial atenció a la formació de formadors /formadores, que haurien d'incloure mòduls específics sobre igualtat de gènere i corresponsabilitat.
- Incloure com a mèrit a la Beca d'Investigació de Formentera la recuperació històrica de les dones.
- Promoure la igualtat en la visibilització, l'accés i la participació en la cultura i l'art.
- Incloure a la planificació anual dels serveis de cultura menció a la participació femenina, incloent-hi la composició per sexes del tribunals de selecció, per tal d'introducció d'accions de discriminació positiva si es cregués adient.
- Dinamitzar la creació col·lectiva d'un catàleg de dones de Formentera que tinguin en compte totes les etapes de la vida.



Objectiu 3.2: Promoure la corresponsabilitat entre la població.

Accions:

- Estudiar fórmules per a incrementar la implicació dels homes en els plans de feina dissenyats per serveis socials.
- Fer una campanya de sensibilització orientada a què els homes agafin més responsabilitats en les tasques domèstiques.

Objectiu 3.3: Incorporar la perspectiva de gènere de manera més àmplia a l'educació.

Accions:

- Continuar amb les xerrades realitzades pel Centre d'Estudis i Prevenció de Conductes Additives.
- Apuntalar la figura referent en igualtat de gènere al consell escolar municipal per tal que faci efectiu l'impuls de mesures que fomentin la igualtat real i efectiva.

Eix 4: Atenció social i violència masclista.

Objectiu 4.1: Augmentar la prevenció.

Accions:

- Incrementar la difusió del díptic "Això és amor?" per tal d'augmentar la sensibilització i la informació de la població sobre els recursos per a casos de violència de gènere.
- Adaptar el díptic "Això és amor?" a la població jove, i fer-ne difusió.
- Consolidació de la Comissió de Violència de gènere, que ha de fomentar, entre altres, la coordinació i la informació al professorat d'educació secundària sobre els recursos que es disposen per atendre a la violència masclista.
- Realització de xerrades informatives sobre recursos dirigides a treballadors u treballadores, per a que en facin difusió.
- Campanya informativa sobre violència masclista on hi participi el jovent.

Objectiu 4.2: Millora de l'atenció a víctimes de violència masclista.

Accions:

- Assegurar que els serveis d'acollida comptin amb places per a dues dones víctimes de violència masclista i les seves filles i fills, i que aquests comptin amb les característiques que marca l'article 71.4 de la Llei d'igualtat de dones i homes.
- Manteniment i millora del servei d'urgència.
- Creació d'un protocol d'atenció a víctimes de violència masclista.
- Aprovar l'assessorament i l'atenció jurídica especialitzada a l'illa arribant a convenis amb les administracions competents.

Eix 5: Incorporació de la perspectiva de gènere al CIF.

Objectiu 5.1: Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques públiques.

Accions:

- Incloure la variable "sexe" en totes les dades estadístiques i registres insulars, així com a les dades recollides pels distints serveis i programes.
- Realització d'un seminari monogràfic d'introducció de perspectiva de gènere a les polítiques públiques a persones responsables de l'Àrea d'Urbanisme, Turisme i Activitats Econòmiques
- Realitzar unes jornades en temes d'igualtat dirigides a tot el personal del CIF.



- A instàncies del Govern de les Illes Balears, col·laborar en l'elaboració de plans d'ús del temps i l'organització d'espais que facilitin la funcionalitat del territori, propiciïn la proximitat de les dotacions i els serveis, i minimitzin els desplaçament i el temps d'accés.

Objectiu 5.2: Millorar la imatge que es projecta de la dona i extensió de l'ús d'un llenguatge no sexista.

Accions:

- Formació específica a personal que realitza tasques comunicatives.
- Elaborar un manual d'estil de comunicació.

Objectiu 5.3: Aconseguir la igualtat plena entre el personal del CIF.

Accions:

- Creació d'un Pla d'Igualtat intern.
- Planificar i elaborar una formació general i específica en igualtat de gènere per als treballadors i les treballadores del CIF.

La consulta de l'expedient es realitzarà a l'OAC, carrer Ramon Llull 6 de Sant Francesc en horari d'atenció al públic (de 9:00 a 14:00 hores) i de dilluns a divendres, i a la web del Consell Insular de Formentera www.consellinsulardeformentera.cat, àrea d'acció social, Benestar social, tauler d'anuncis.

PART III: INDICADORS PEL SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT DE FORMENTERA 2019-2022

En aquest apartat es plantegen una sèrie d'indicadors per tal de realitzar el seguiment de la implementació del Pla d'Igualtat de Formentera. En termes generals, aquests indicadors pretenen ser una eina per facilitar la generació d'informació que indiqui si s'estan acomplint les accions planificades i la mesura en què s'estan acomplint.

En aquest sentit, l'eina dissenyada pretén identificar quines accions s'estan duent a terme de manera adequada i en el termini plantejat i quines no. La finalitat immediata d'aquesta informació, per tant, és la d'esdevenir una eina per possibilitar la re-planificació de les accions i, en cas que es consideri oportú, la inversió de més recursos i esforços en aquelles que s'han quedat enrere en la implementació. La generació d'aquesta informació també té la voluntat d'identificar quines àrees, objectius o accions seran necessaris avaluar amb més profunditat per conèixer les causes que han dificultat la seva realització.

Una altra finalitat de la informació aportada pels indicadors pot ser la de servir a la realització d'una avaluació de la implementació del Pla. L'avaluació de la implementació consistiria no només a recollir la informació per generar els indicadors, sinó també l'establiment d'uns nivells que ens indiquessin el líndar a partir del qual es considera que s'estan assolint els objectius plantejats en la implementació. Per tant, els indicadors també podran servir per marcar noves fites per a futures accions en l'àmbit de la igualtat de gènere en el context de Formentera.

Per complir amb la seva finalitat, es contingut està organitzat de manera que es detallen les accions per a cada un dels objectius establerts en el Pla. Alhora, per a cada una de les accions incloses en cada objectiu s'han dissenyat un o més indicadors. Malgrat la llista d'indicadors té pretensions d'exhaustivitat, en cap cas és una llista tancada i pot ésser completada i/o especificada a mesura que es van implementant les accions. Finalment, s'estableix el període en què s'han de recollir les dades per tal de generar la informació necessària, d'acord amb la prioritització establerta en el Pla.

Els indicadors de seguiment s'han planificat en funció de les prioritzacions marcades per a cada una de les accions. Així, trobarem accions el seguiment de les quals s'ha de prioritzar durant el primer any d'implementació, durant el segon, el tercer o el quart.

És de cabdal importància tenir present que les activitats per generar la informació necessària per fer el seguiment del Pla s'hauran d'anar realitzant majoritàriament de manera paral·lela a la implementació de les diferents accions. Concretament, això implica que és necessari dissenyar la recollida de dades i realitzar-la en el moment en què es realitza l'acció, atès que hi ha informació que no es podrà recollir un cop feta i acabada l'acció.

En el següent apartat, es presenten els diferents indicadors per a cada una de les accions incloses en el Pla i el període en què s'haurien de recollir per fer possible el seguiment.





Objectiu 1.1: Facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar

Accions	Indicadors	Planificació
Aprofitant l'estructura del Consell d'Entitats sectorial, convidar a les associacions empresarials per tal de sensibilitzar l'empresariat i establir accions de millora en la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.	Nombre de trobades en què es tracti el tema de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar (tipus d'accions que es poden realitzar, beneficis d'adoptar accions per fomentar-la, etc.)	Gener 2020
Informar a les empreses de la possibilitat d'acreditació en matèria d'igualtat, així com dels possibles avantatges de cara a la contractació pública.	Número i percentatge d'empreses que han demanat l'acreditació en matèria d'igualtat.	Gener 2019 - desembre 2020. Gener 2019- desembre 2022.
	Percentatge d'empreses (sobre el total d'empreses que l'han demanat) que han aconseguit l'acreditació en matèria d'igualtat.	Gener 2019 - desembre 2020. Gener 2019- desembre 2022.
	Percentatge d'empreses de Formentera que tenen l'acreditació en matèria d'igualtat.	Desembre 2020. Desembre 2022.
Informació i difusió als centres de treball sobre els recursos de conciliació existents, parant especial atenció en què arribi al personal temporer.	Elaboració de material informatiu en diferents idiomes sobre els recursos de conciliació existents. (sí/no)	Gener 2020.
	Distribució del material elaborat en els diferents centres de treball, especialment aquells on treballa personal temporer. (sí/no)	Gener 2020.
Redacció de clàusules administratives particulars de preferència d'adjudicació de les empreses de contractació per a les proposicions que comptin amb acreditació en matèria d'igualtat, així com creació d'indicadors del grau de compliment i efectivitat de les mesures adoptades.	Percentatge de clàusules administratives publicades que hagin inclòs en la redacció la preferència per l'adjudicació a empreses que comptin amb acreditació en matèria d'igualtat i hagin adoptat indicadors sobre el grau de compliment i efectivitat de les mesures.	Gener 2020 - desembre 2020. Gener 2021- desembre 2022.
Estudiar la viabilitat d'habilitar menjadors escolars tenint en compte les necessitats de les famílies.	Realització d'un informe sobre la viabilitat d'habilitar menjadors escolars. (sí/no)	Setembre 2022.
Manteniment i millora constant dels serveis d'atenció educativa a la infància en edat prèvia a l'escolarització (escoleta 0-3 anys).	Número d'accions realitzades orientades al manteniment dels serveis d'atenció educativa a la infància de 0 a 3 anys.	Gener 2019- desembre 2020. Gener 2019- desembre 2022.
	Número d'accions realitzades orientades a la millora dels serveis d'atenció educativa a la infància de 0 a 3 anys.	Gener 2019- desembre 2020. Gener 2019- desembre 2022.
	Realització d'una enquesta de satisfacció dels usuaris dels serveis d'atenció educativa a la infància de 0 a 3 anys.	Desembre 2020. Desembre 2022.
Ampliar la cobertura dels recursos lúdico-educatius.	Evolució percentual del nombre de recursos lúdico-educatius disponibles.	Gener – desembre 2022
	Evolució del nombre d'assistents i ús dels recursos lúdico-educatius.	Gener – desembre 2022
	Enquesta de satisfacció entre els usuaris dels recursos lúdico-educatius.	Març 2022; octubre 2022; desembre 2022.
Crear alternatives que facilitin que nins i nines amb necessitats especials puguin gaudir de les activitats lúdico-educatives.	Número i percentatge d'activitats lúdico-educatives adaptades (contingut, forma, accessibilitat, etc.) per a nins i nines amb necessitats especials.	Gener 2021 -desembre 2021. Gener 2022- desembre 2022.
	Percentatge de nins i nines amb necessitats especials assistents a les activitats lúdico-educatives organitzades.	Gener 2021 -desembre 2021. Gener 2022- desembre 2022.



Prioritzar l'accés als serveis i recursos del CIF a les famílies monoparentals i/o nombroses, així com reducció de taxes a aquelles amb rendes baixes.	Elaboració d'un protocol per prioritzar l'accés als serveis i recursos del CIF a les famílies monoparentals i/o nombroses. (sí/no)	Desembre 2020.
	Aprovació d'una norma per tal de garantir la reducció de taxes pels serveis i recursos del CIF a aquelles famílies amb rendes baixes. (sí/no)	Desembre 2020.

Objectiu 2.1: Fomentar la participació en igualtat

Accions	Indicadors	Planificació
Informar a les associacions sobre l'existència del Consell de Participació de les Dones i les possibilitats de participar.	Elaboració i distribució de material sobre el Consell de Participació de les Dones. (sí/no)	Setembre 2019.
	Evolució percentual del nombre d'associacions participants en el Consell de Participació de les Dones.	Gener 2019- desembre 2019. Gener 2020 – desembre 2022.
Incorporar la valoració d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat a les bases reguladores de les subvencions i convocatòries, segons l'article 11 de la Llei d'Igualtat de dones i homes.	Percentatge de bases reguladores de subvencions i convocatòries que integren la valoració d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat.	Gener 2019- desembre 2019. Gener 2020- desembre 2022.

Objectiu 2.2: Minimitzar els condicionaments de gènere en la pràctica de l'esport

Accions	Indicadors	Planificació
Habilitar un vestuari per a les nenes en el camp de futbol.	Habilitació d'un vestuari per a nenes en el camp de futbol. (sí/no)	Desembre 2019.
	Enquesta de satisfacció dels pares i mares de les nenes que utilitzen el vestuari en el camp de futbol.	Gener 2020.
Realitzar, dins els marc del Pla de Valors, una campanya de referents esportius de dones i homes que practiquen esports minoritaris per al seu gènere.	Realització d'una campanya de referents esportius de dones i homes que practiquen esports minoritaris per al seu gènere. (sí/no)	Desembre 2020.
	Valoració de la campanya per part de dones que practiquen esports minoritaris en el seu gènere.	Gener 2021.
Realitzar una campanya de sensibilització contra el masclisme a l'esport per a pares i mares.	Realització d'una campanya de sensibilització contra el masclisme a l'esport per a pares i mares. (sí/no)	Desembre 2019.
	Valoració de la campanya per part de pares i mares els fills dels quals practiquen esport.	Gener- Febrer 2020.
Organitzar una formació en igualtat a entrenadors, entrenadores i personal directiu de tots els clubs esportius de Formentera.	Realització de la formació en igualtat a entrenadors, entrenadores i personal directiu de tots els clubs esportius de Formentera. (sí/no)	Desembre 2019.
	Valoració de la formació en igualtat per part dels assistents.	Gener- Febrer 2020.
Fomentar la realització de Plans d'Igualtat en els clubs esportius.	Nombre d'accions de foment de la realització de Plans d'Igualtat en clubs esportius.	Gener 2020- desembre 2020. Gener 2021- desembre 2022.
	Nombre de Plans d'Igualtat realitzats en els clubs esportius i evolució percentual.	Gener 2020- desembre 2020. Gener 2021- desembre 2022.
Realitzar una enquesta de satisfacció entre les persones usuàries del centre esportiu, i analitzar-la tenint en compte la perspectiva de gènere.	Realització de l'enquesta de satisfacció entre les persones usuàries del centre esportiu.	Setembre 2021.
	Anàlisi de l'enquesta de satisfacció amb perspectiva de gènere. (sí/no)	Desembre 2021.

Objectiu 2.3: Fomentar un clima d'oci respectuós i igualitari


Accions	Indicadors	Planificació
Informar a les entitats participants en activitats lúdico-culturals de la necessitat de no reproduir estereotips i valors sexistes, i vetllar pel seu compliment.	Número d'accions informatives a les entitats participants en activitats lúdico-culturals.	Gener 2019- desembre 2020. Gener 2020- desembre 2022.
	Valoració de les accions informatives per part de les entitats que les reben i per part de les àrees o personal encarregat de realitzar-les.	Desembre 2020. Desembre 2022.
Realització de campanyes de sensibilització contra el masclisme en els entorns d'oci nocturn amb participació directa del jovent.	Número de campanyes de sensibilització contra el masclisme en els entorns d'oci nocturn.	Gener 2020- desembre 2020. Gener 2021- desembre 2022.
Foment de bones pràctiques a les festes tradicionals i en la cultura popular per a un oci respectuós.	Número d'accions orientades a fomentar bones pràctiques a les festes tradicionals i en la cultura popular per a un oci respectuós.	Gener 2019- desembre 2019. Gener 2020- desembre 2022.
	Valoració per part de les entitats de les accions orientades a fomentar bones pràctiques a les festes tradicionals i en la cultura popular per a un oci respectuós.	Desembre 2020. Desembre 2022.
Coordinar activitats dirigides a infants paral·leles a activitats dirigides a persones adultes per tal de facilitar l'oci i la participació entre les mares i els pares.	Percentatge d'activitats dirigides a infants organitzades paral·lelament a activitats dirigides a persones adultes per facilitar l'oci i la participació de mares i pares.	Evolució trimestral entre gener 2020 i desembre 2020, i entre gener 2021 i desembre 2022.
	Valoració per part de pares i mares de cada una de les activitats dirigides a infants organitzades paral·lelament a activitats dirigides a persones adultes per facilitar l'oci i la participació de mares i pares.	

Objectiu 2.4: Fomentar la igualtat de gènere en el món associatiu i en el d'oci dels infants

Accions	Indicadors	Planificació
Incloure temes de gènere en les formacions que se'ls fa a les associacions.	Evolució percentual trimestral de temaris de formacions dirigides a les associacions que inclouen un tema o més relacionat amb el gènere.	Gener 2019 - desembre 2019. Gener 2020- desembre 2022.
	Valoració dels assistents de cada una de les formacions de la introducció de la perspectiva de gènere en el temari.	Un cop realitzades les formacions.
Fomentar que els equips directius tinguin una composició equilibrada de dones i homes.	Número d'accions de sensibilització dirigides als equips directius per fomentar la composició equilibrada de dones i homes.	Gener de 2019 - desembre de 2019. Gener 2020- desembre 2022.
	Evolució percentual trimestral dels equips directius amb una composició equilibrada de dones i homes	Gener 2019- desembre 2019. Gener 2020- desembre 2022.
Incloure en la formació de monitores i monitors de temps lliure temes d'igualtat de gènere.	Existència de temes dedicats a la igualtat de gènere en la formació de monitores i monitors de temps lliure. (sí/no)	Anualment.
	Valoració dels assistents de cada una de les formacions dels temes relatius a la igualtat de gènere.	

Objectiu 3.1: Augmentar la formació per tal d'incorporar la perspectiva de gènere

Accions	Indicadors	Planificació
Incorporar la perspectiva de gènere en totes les accions formatives, parant especial atenció a la formació de formadors/formadores, que haurien d'	Evolució percentual de temaris que inclouen temes dedicats a la igualtat de gènere	Gener 2019 – desembre 2019. Gener 2020- desembre 2022.

incloure mòduls específics sobre igualtat de gènere i coresponsabilitat.	Valoració dels assistents de cada una de les formacions de la incorporació de la perspectiva de gènere en el temari.	
Promoure la igualtat en la visibilització, l'accés i la participació en la cultura i l'art.	Número d'accions orientades a augmentar la visibilització, l'accés i la participació en la cultura i l'art.	Gener 2020- desembre 2020. Gener 2021- desembre 2022.
	Valoració per part de les entitats culturals i d'art de Formentera de les accions orientades a augmentar la visibilització, l'accés i la participació en la cultura i l'art.	Anualment.
Incloure en la planificació anual dels serveis de cultura una menció a la participació femenina, incloent-hi la composició per sexes del tribunals de selecció, per tal d'introduir accions de discriminació positiva si es cregués adient.	Percentatge d'actes culturals en què hi ha una paritat de gènere entre els participants.	Gener 2020- desembre 2020. Gener 2021- desembre 2022.
	Percentatge de tribunals de selecció que tenen una composició de sexe paritària.	Gener 2020- desembre 2020. Gener 2021- desembre 2022.
Incloure com a mèrit a la Beca d'Investigació de Formentera la recuperació històrica de les dones.	Inclusió com a mèrit a la Beca d'Investigació de Formentera la recuperació històrica de les dones (sí/no).	Valorar de cada una de les convocatòries.
Dinamitzar la creació col·lectiva d'un catàleg de dones de Formentera que tenguin en compte totes les etapes de la vida.	Creació del catàleg de dones de Formentera tenint en compte totes les etapes de la vida (sí/no).	Desembre 2022.

Objectiu 3.2: Promoure la coresponsabilitat entre la població

Accions	Indicadors	Planificació
Estudiar fórmules per a incrementar la implicació dels homes en els plans de feina dissenyats per serveis socials.	Realització d'una proposta per part del personal tècnic de serveis socials per incrementar la implicació dels homes en els plans de feina dissenyats per serveis socials. (sí/no)	Desembre 2019.
	Implementació de la proposta per incrementar la implicació dels homes en els plans de feina dissenyats per serveis socials. (sí/no)	Setembre 2020.
	Valoració per part del personal tècnic de serveis socials i dels beneficiaris i beneficiàries de les accions orientades a incrementar la implicació dels homes en els plans de feina dissenyats per serveis socials.	Desembre 2019.
Fer una campanya de sensibilització orientada a què els homes agafin més responsabilitats en les tasques domèstiques.	Realització i difusió d'una campanya de sensibilització orientada a què els homes agafin més responsabilitats en les tasques domèstiques. (sí/no)	Desembre 2020.
	Valoració per part de la població de la campanya de sensibilització orientada a què els homes agafin més responsabilitats en les tasques domèstiques.	Juny 2021.

Objectiu 3.3: Incorporar la perspectiva de gènere de manera més àmplia a l'educació

Accions	Indicadors	Planificació
Apuntalar la figura referent en igualtat de gènere al consell escolar municipal per tal que faci efectiu l'impuls de mesures educatives que fomentin la igualtat real i efectiva.	Contractació d'una persona que exerceixi com a figura referent en igualtat de gènere al consell escolar municipal. (sí/no)	Desembre 2020.
	Valoració de la tasca del referent en igualtat de gènere per part de la comunitat educativa.	Juny 2021.





Continuar amb les xerrades realitzades pel Centre d'Estudis i Prevenció de Conductes Addictives.	Nombre de xerrades realitzades pel Centre d'Estudis i Prevenció de Conductes Addictives.	Gener 2019- desembre 2019. Gener 2020- desembre 2022.
--	--	--

Objectiu 4.1: Augmentar la prevenció

Accions	Indicadors	Planificació
Incrementar la difusió del díptic "Això és amor?" per tal d'augmentar la sensibilització i la informació de la població sobre els recursos per a casos de violència de gènere.	Número de còpies realitzades del díptic "Això és amor?"	Gener 2019 i desembre 2019. Gener 2020- desembre 2022.
	Valoració del díptic per part de la població.	Febrer 2020.
Adaptar el díptic "Això és amor?" a la població jove, i fer-ne difusió.	Adaptació del díptic "Això és amor?" per a població jove (sí/no)	Desembre 2019.
	Número de còpies realitzades del díptic "Això és amor?" adaptat a població jove.	Gener 2019 i desembre 2019. Gener 2020- desembre 2022.
Campanya informativa sobre violència masclista on hi participi el jovent.	Valoració del díptic "Això és amor?" per part de la població jove.	Febrer 2020.
	Realització d'una campanya informativa sobre violència masclista amb la participació del jovent. (sí/no)	Desembre 2020. Desembre 2022.
Realització de xerrades informatives sobre recursos dirigides a treballadors i treballadores, per a què en facin difusió.	Valoració del jovent que ha participat en la realització de la campanya informativa: valoració del procés i del resultat.	Un cop realitzada la campanya.
	Nombre de xerrades informatives sobre recursos realitzades a treballadors/es.	Gener de 2020 – desembre 2020. Gener 2021- desembre 2022.
Consolidació de la Comissió de Violència de gènere, que ha de fomentar, entre altres, la coordinació i la informació al professorat d'educació secundària sobre els recursos que es disposen per atendre a la violència masclista.	Evolució del nombre de persones assistents a les xerrades informatives sobre recursos.	Gener de 2020 – desembre 2020. Gener 2021- desembre 2022.
	Valoració de les persones assistents a cada una de les xerrades informatives sobre recursos.	
	Nombre de reunions realitzades de la Comissió de Violència de gènere.	Gener de 2019 – desembre 2019. Gener 2020- desembre 2022.
	Valoració del funcionament i les accions realitzades per part de la Comissió per part dels assistents a les reunions.	Desembre 2019. Setembre 2021. Desembre 2022.

Objectiu 4.2: Millora de l'atenció a víctimes de violència masclista

Accions	Indicadors	Planificació
Assegurar que els serveis d'acollida comptin amb places per a dues dones víctimes de violència masclista i les seves filles i fills, i que aquests comptin amb les característiques que marca l'article 71.4 de la Llei d'Igualtat de dones i homes.	Evolució del nombre de places per a dones víctimes de violència masclista i per a les seves filles i fills dels serveis d'acollida.	Gener de 2019 – desembre 2019. Gener 2020- desembre 2022.
	Valoració per part del CIF de l'adequació dels serveis d'acollida d'acord amb les característiques de l'article 71.4 de la Llei d'Igualtat de dones i homes.	Desembre 2019. Setembre 2021. Desembre 2022.
Manteniment i millora del servei d'urgència.	Existència del servei d'urgència. (sí/no)	Anualment.
	Valoració del servei d'urgència per part de cada una de les persones ateses.	Desembre 2019. Desembre 2022.
Apropar l'assessorament i l'atenció jurídica especialitzada a l'illa arribant a convenis amb les administracions competents.	Nombre de convenis signats amb les administracions competents en l'assessorament i l'atenció jurídica especialitzada.	Gener de 2020 - desembre 2020. Gener 2021- desembre 2022.
	Valoració dels convenis signats.	Desembre 2020. Desembre 2022.



Creació d'un protocol d'atenció a víctimes de violència masclista.	Existència d'un protocol d'atenció a víctimes de violència masclista. (sí/no)	Desembre 2019
--	---	---------------

Objectiu 5.1: Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques públiques

Accions	Indicadors	Planificació
Creació de l'Observatori d'Igualtat.	Nombre de tràmits realitzats en relació a la creació de l'Observatori d'Igualtat.	Gener 2021- desembre 2021.
	Existència i funcionament de l'Observatori d'Igualtat. (sí/no)	Desembre 2021.
Incloure la variable "sexe" en totes les dades estadístiques i registres insulars, així com a les dades recollides pels diferents serveis i programes.	Realització dels procediments necessaris per incorporar la variable "sexe" en totes les dades estadístiques i registres insulars. (sí/no)	Desembre 2019.
	Realització dels procediments necessaris per incorporar la variable "sexe" entre les dades recollides per serveis i programes del CIF. (sí/no)	Desembre 2019.
	Percentatge de les dades estadístiques, registres insulars, i serveis i programes del CIF que incorporen la variable "sexe" en la recollida de dades.	Febrer 2020.
Realitzar unes jornades en temes d'igualtat dirigides a tot el personal del CIF.	Planificació de les Jornades en temes d'igualtat per al personal del CIF. (sí/no)	Juny 2020.
	Realització de les Jornades en temes d'igualtat per al personal del CIF. (sí/no)	Desembre 2020.
	Percentatge del personal del CIF que participa en les Jornades.	Un cop realitzades les jornades.
	Valoració i satisfacció del personal del CIF assistent a les Jornades.	Un cop realitzades les jornades.
Realització d'un seminari monogràfic d'introducció de perspectiva de gènere a les polítiques públiques a persones responsables de l'Àrea d'Urbanisme, Turisme i Activitats Econòmiques.	Planificació del Seminari monogràfic d'introducció de perspectiva de gènere a les polítiques públiques a personal responsable de l'Àrea d'Urbanisme, Turisme i Activitats Econòmiques. (sí/ no).	Juny 2020.
	Realització del Seminari monogràfic d'introducció de perspectiva de gènere a les polítiques públiques a personal responsable de l'Àrea d'Urbanisme, Turisme i Activitats Econòmiques.	Desembre 2020.
	Percentatge de personal responsable de l'Àrea d'Urbanisme, Turisme i Activitats Econòmiques assistent al Seminari monogràfic d'introducció de perspectiva de gènere a les polítiques públiques.	Un cop realitzat el seminari.
	Valoració i satisfacció dels assistents al Seminari monogràfic d'introducció de perspectiva de gènere a les polítiques públiques.	Un cop realitzat el seminari.
A instàncies del Govern de les Illes Balears, col·laborar en l'elaboració de plans d'ús del temps i l'organització d'espais que facilitin la funcionalitat del territori, propiciïn la proximitat de les dotacions i els serveis, i minimitzin els desplaçaments i el temps d'accés.	Número d'accions, reunions i/o documents elaborats realitzades pel CIF per col·laborar en l'elaboració de plans d'ús del temps i l'organització d'espais que facilitin la funcionalitat del territori, propiciïn la proximitat de les dotacions i els serveis, i minimitzin els desplaçaments i el temps d'accés.	Gener 2019 - desembre 2020. Gener 2021- desembre 2022.



Objectiu 5.2: Millorar la imatge que es projecta de la dona i extensió de l'ús d'un llenguatge no sexista

Accions	Indicadors	Planificació
Formació específica a personal que realitza tasques comunicatives.	Planificació de la formació específica a personal que realitza tasques comunicatives. (sí/no)	Juny 2019.
	Realització de la formació específica a personal que realitza tasques comunicatives. (sí/no)	Desembre 2019.
	Número d'assistents a la formació específica.	
	Percentatge de personal que realitza tasques comunicatives que assisteix a la formació específica.	Un cop realitzada la formació específica.
Elaborar un manual d'estil de comunicació.	Valoració i satisfacció dels assistents a la formació específica.	Un cop realitzada la formació específica.
	Elaboració, edició i publicació del manual d'estil de comunicació. (sí/no)	Desembre 2020.
Elaboració i difusió d'un manual de bones pràctiques.	Valoració del manual per part del personal encarregat de la comunicació i tasques relacionades.	Un cop publicat el manual.
	Elaboració del manual de bones pràctiques. (sí/no)	Desembre 2021.
	Elaboració d'un pla de difusió del Manual de bones pràctiques. (sí/no)	Desembre 2021.

Objectiu 5.3: Aconseguir la igualtat plena entre el personal del CIF

Accions	Indicadors	Planificació
Creació d'un Pla d'Igualtat intern.	Planificació del pla d'igualtat intern. (sí/no)	Juny 2020.
	Elaboració del pla d'igualtat intern. (sí/no)	Desembre 2020.
	Valoració i satisfacció del personal del CIF respecte el pla d'igualtat intern.	Un cop elaborat.
Planificar i elaborar una formació general i específica en igualtat de gènere per als treballadors i les treballadores del CIF.	Planificació de la formació general i específica en igualtat de gènere per als treballadors i treballadores del CIF. (sí/no)	Juny 2021.
	Realització de la formació general i específica en igualtat de gènere per als treballadors i treballadores del CIF. (sí/no)	Desembre 2021.
	Número d'assistents a la formació.	Un cop realitzada la formació.
	Percentatge del personal del CIF assistent a la formació.	Un cop realitzada la formació.
	Valoració i satisfacció del personal del CIF amb la formació.	Un cop realitzada la formació.

Formentera, 14 de febrer de 2019

La presidenta en funcions
 Susana Labrador Manchado
