

III PLA ESTRATÈGIC D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES (2025-2028)



Ajuntament de Maó



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO7O32OOF
www.ajmao.org

ÍNDEX

1. Presentació	2
2. Finalitat del pla	2
3. Enfocament estratègic del pla	4
4. Línies estratègiques del pla	6
5. Objectius estratègics	9
6. Objectius específics	10
7. Cronograma	12
8. Mecanismes d'implementació i seguiment	16
Annex I. Objectius, accions, responsables i calendari	19
Annex II. Marc normatiu i regulador	40
Annex III. Recursos d'interès per a la implementació del pla	46
Annex IV. Glossari de termes	50



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

1. Presentació

Maó sempre ha tingut clar que vol ser una ciutat més igualitària. Aquest objectiu no ha sorgit del no-res: és fruit de l'esforç de moltes persones i col·lectius que, amb el seu compromís, han ajudat a construir una manera de fer basada en el respecte i la igualtat de drets. En aquest camí, el Consell Municipal d'Igualtat ha estat clau, ja que ha permès crear espais per pensar, debatre i impulsar iniciatives.

Tot i així, encara hi ha desigualtats que ens interpel·len i ens obliguen a donar respostes més precises i adaptades a la diversitat que conviu a la nostra ciutat. Per això és tan important reforçar la participació ciutadana i garantir que totes les veus siguin escoltades i tenguin un paper en les decisions.

Aquest Pla d'igualtat és el resultat d'un procés seriós i participat, que combina dades, diagnòstics i aportacions de la ciutadania. El seu objectiu és clar: marcar estratègies realistes i coordinades que ens ajudin a avançar cap a una igualtat efectiva.

Ara afrontam nous reptes: posar en marxa les accions previstes, fer-ne un bon seguiment i mantenir una avaluació constant per corregir el que calgui i incorporar millores. Només així garantirem que el pla té un impacte real en el dia a dia de les persones.

Vull expressar un agraïment sincer a les dues regidores que em van precedir en aquesta responsabilitat. La seva dedicació i perseverança ha estat fonamental per avançar en aquest camí cap a la igualtat. Continuem la seva tasca amb el mateix compromís i esperit de servei públic.

Amb aquest pla, Maó reafirma el seu compromís d'avançar en igualtat i de ser una ciutat on tothom pugui desenvolupar el seu projecte de vida amb dignitat, equitat i llibertat.

Carlos Uhler Camps
Tinent d'Alcaldia d'Educació, Cultura i Igualtat.

2. Finalitat del pla

El III Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (2025-2028) (en endavant, «Pla d'igualtat» o «Pla municipal d'igualtat») és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació. Aquestes mesures han de servir de motor per fer canvis estructurals i per assolir la igualtat entre dones i homes dins del municipi de Maó.



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

El Pla municipal d'igualtat de Maó deriva de les necessitats identificades en la diagnosi i estableix quines seran les actuacions que es duran a terme en el marc de les polítiques municipals, sempre incorporant la mirada de gènere.

L'objectiu de tota política pública és cobrir una necessitat, ja sigui social, econòmica, cultural o educativa, entre altres. Perquè sigui realment efectiva, cal que aquesta política pública inclogui la perspectiva de gènere. Sense aquesta perspectiva, exclouríem les dones i, per tant, satisfaríem només la meitat de la ciutadania. Totes i cadascuna de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere posen de manifest les diferències de gènere i les seves conseqüències en tots els àmbits de la vida de les persones, i estableixen mecanismes per erradicar-les i assegurar la igualtat efectiva entre homes i dones.

El pla que es presenta en aquest document apunta al fet que tot ésser humà té «dret a tenir drets», independentment de les seves característiques personals. Els objectius i actuacions que es presenten incorporen metodològicament un tractament idèntic o diferenciat, resultat d'una absència total de discriminació contra les dones pel fet de ser dones, pel que fa al gaudi i exercici de tots els seus drets humans. Així mateix, el pla qüestiona les relacions, els rols i els estereotips socialment construïts, i parteix de la base que no n'hi ha prou amb el fet que una política, un programa o un projecte es dirigeixi a les dones perquè es consideri que té perspectiva de gènere.

El pla que es proposa és ambiciós i reafirma el compromís del govern municipal a favor de la igualtat efectiva entre dones i homes. Promou inversió, recursos i la necessitat de seguir construint les eines per incorporar la perspectiva de gènere i interseccional a les polítiques públiques. En tot cas, ha de servir per crear noves consciències polítiques i per impulsar entre els equips tècnics una nova manera de fer política local i de governar perquè dones i homes tinguin els mateixos drets, les mateixes oportunitats i les mateixes condicions d'accés a les oportunitats.

El pla disposa de cinc objectius estratègics i dotze objectius específics, amb les seves actuacions i els resultats esperats corresponents, i tots preveuen l'enfocament de gènere i l'enfocament interseccional.

Davant de la relació concreta i real entre la pobresa i les desigualtats de gènere, i de la manera com la pobresa femenina s'agreuja en contextos de crisi, el Pla d'igualtat es planteja com una eina de recerca d'oportunitats, de correcció de pràctiques discriminatòries i de millora dels processos de gestió actuals.

Aquest pla ha de poder ser l'inici d'una política local feminista en què mai més s'estableixin actuacions o programes cecs al gènere, i ha de servir per créixer amb l'ambició política de construir una ciutadania més justa i igualitària.



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

3. Enfocament estratègic del pla

L'enfocament estratègic d'aquest pla pren com a punt de partida els reptes i oportunitats identificats en els mandats internacionals de les Nacions Unides sobre la manera d'aplicar l'enfocament de drets humans i la transversalització de la perspectiva de gènere i interseccional.

Al centre del pla hi ha la vinculació entre els drets humans i el gènere, ja que relaciona el món dels drets humans amb les lluites i reivindicacions per la igualtat entre homes i dones.

La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, per la sigla en anglès), aprovada per les Nacions Unides el 1979 i ratificada per 187 països —entre els quals hi ha Espanya, que la va ratificar el 1984—, propugna la necessitat de combatre la discriminació contra les dones, entesa com qualsevol forma de distinció, exclusió o restricció que tenguí com a base el gènere i que pretenguí o provoqui una privació del gaudi per part de la dona dels seus drets humans i de les seves llibertats fonamentals.

Els drets de les dones tenen una doble dimensió. D'una banda, destaca la manifestació del principi d'igualtat i no-discriminació (respecte dels homes), que no es limita a l'exercici i el gaudi dels drets humans, sinó que es predica, amb caràcter general, «davant la llei», i que no ha d'entendre's només com a igualtat «formal», sinó que ha de tendir cap a la igualtat material. D'altra banda, el dret internacional dels drets humans reconeix a les dones drets específics que l'home no té, bé perquè es reconeix una «discriminació positiva», bé perquè són drets específics de la condició femenina. Es tracta d'adoptar mesures positives enfront de desigualtats reals, a fi que les dones gaudeixin plenament de tots els drets humans.

Concepte de *mainstreaming* de gènere

El *mainstreaming* de gènere (o *transversalització*, d'acord amb la traducció al català) va ser assumit per la IV Conferència Mundial sobre la Dona. Es tracta de l'estratègia més recent de la política d'igualtat entre dones i homes de la Unió Europea (UE). La Plataforma d'Acció de Pequín insta governs i altres actors a «promocionar una política activa i visible del *mainstreaming* de gènere, en totes les polítiques i programes, perquè abans que es prenguin les decisions, es realitzi una anàlisi dels efectes produïts en dones i homes, respectivament».

La transversalització de gènere és la reorganització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere sigui incorporada a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, per part dels



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

L'enfocament de gènere i gènere interseccional

L'enfocament de gènere comporta situar al centre del debat la sostenibilitat de la vida humana i ambiental, una nova redistribució del treball de cura i productiu, una vida lliure de violències, els drets sexuals i reproductius, i els drets econòmics, laborals i polítics de les dones, entre altres. És un requisit imprescindible per a un desenvolupament equitatiu que incorpori la meitat de la població mundial. Comporta analitzar i transformar les causes estructurals que provoquen desigualtat i discriminació envers les dones en tots els àmbits (econòmic, laboral, polític, social i cultural) per mitjà d'estratègies per erradicar-les.

La CEDAW esdevé el marc de referència per establir un consens sobre què s'entén per *discriminació envers les dones* i una agenda per lluitar contra aquesta discriminació. Aquest marc es completa amb la Plataforma d'Acció de Pequín, liderada per ONU Dones, i el seu programa de compromisos que cal assolir en relació amb els drets de les dones.

La CEDAW obre el debat sobre la importància de les relacions de poder, el conflicte i les relacions de gènere per entendre la subordinació que viuen les dones. D'aquesta manera, incorpora una anàlisi diferencial de l'estatus de les dones i dels homes, i analitza com aquesta situació té unes implicacions directes en la forma com ells i elles participen no només en el mercat laboral (esfera econòmica), sinó també en els àmbits socials, comunitaris i polítics. Aquestes diferències constitueixen un punt de partida essencial per a la implementació de les polítiques públiques. Així, aquest enfocament parteix d'una idea clau: homes i dones aprenen rols socialment assignats que depenen del context específic i, per tant, són dinàmics i modificables. Així mateix, la CEDAW constata que la igualtat de condicions i oportunitats per a homes i dones és fonamental perquè el desenvolupament sigui humà i sostenible.

Finalment, l'enfocament de gènere analitza les relacions de gènere en el marc de la interseccionalitat, concepte que permet fer visibles les desigualtats dins dels grups socials i evitar-ne exclusions. Aquesta ha estat una eina fonamental per posar en relleu la necessitat d'incorporar la mirada antiracista i postcolonial dins dels feminismes, així com per visibilitzar les desigualtats específiques que pateixen dones migrades, amb identitats religioses estigmatitzades o minoritàries, amb discapacitat, d'edat avançada, de classe baixa o de zones rurals, entre altres. Les premisses bàsiques que ens poden ajudar a acostar-nos a la teoria de la interseccionalitat són les següents:

- Totes les persones ens situam en tots els eixos de desigualtat. Totes tenim un gènere, una edat, un origen, un color de pell i una diversitat funcional concreta.
- La interseccionalitat fa visible que tots els eixos s'hagin de tenir en compte, ja que tots configuren la nostra experiència, malgrat que a vegades alguns puguin tenir una forma més intensa que altres, en funció dels contextos.



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

- La interseccionalitat aborda tant l'opressió com el privilegi, posicions que vivim simultàniament. És a dir, podem patir discriminació com a dones i alhora exercir opressió com a persones blanques. Aquests privilegis a vegades ens venen donats, com ara el fet de tenir dret a vot pel fet de ser autòctones.
- Les posicions no s'han d'entendre de forma additiva, sinó que totes constitueixen la nostra experiència. No podem sumar l'opressió pel fet de ser dona + lesbiana + pobra, sinó que aquestes posicions —juntament amb l'edat o l'origen— configuren la nostra experiència d'una manera concreta i diferent d'altres configuracions.
- El lloc i el temps fan variar la manera com es configuren aquestes desigualtats: el fet de ser una dona blanca no tindrà les mateixes implicacions a casa, al carrer, a la feina o de viatge al Senegal.
- No es tracta només de descriure una situació en què hi ha diversos eixos de desigualtat: es tracta, alhora, de plantejar una crida a l'acció, un coneixement situat de què suposa aquesta experiència.

Des d'aquests enfocaments, qualsevol intervenció ha de tenir en compte que:

- I. Les desigualtats existents entre homes i dones són determinades pel valor que socialment s'atribueix a un gènere o l'altre.
- II. Les normes i expectatives socials determinen com s'han de comportar i com han de ser les persones en funció de la categoria sexual assignada en néixer.
- III. L'anàlisi interseccional pot ser canviant en funció de la situació social.

4. Línies estratègiques del pla

A partir de la diagnosi, es presenten les línies estratègiques i els objectius formulats pel III Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de Maó, que s'han de complir en el període 2025-2028.

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

La diagnosi del pla es va treballar d'acord amb la certificació a favor de la igualtat SG CITY 50-50. L'Ajuntament es va comprometre a garantir que un dels objectius principals d'aquest pla fos la transversalització de la perspectiva de gènere en tota l'organització. Aquesta ha estat una guia per establir objectius que facilitin canvis estructurals a favor de la igualtat i trenquin amb aquelles pràctiques que dificulten l'exercici igualitari dels drets humans entre dones i homes.



La impulsora del pla és la regidoria d'Igualtat, que és la responsable de les polítiques d'igualtat. Amb tot, és fonamental la implicació i el compromís dels diversos departaments i àrees del Consistori, tant en el disseny de les accions com en l'execució.

La diagnosi duïda a terme prèviament es va estructurar al voltant de cinc línies estratègiques (LE), que han servit per establir les necessitats i els objectius plantejats per al pròxim cicle de govern a favor de la igualtat efectiva de dones i homes:

- **LE1. Compromís de totes les àrees en la integració de la perspectiva de gènere (PG) i de l'enfocament interseccional (EI).** Aquesta línia preveu la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal a tots els departaments i àrees de l'Ajuntament.

La transversalització de gènere ha esdevingut l'estratègia essencial per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits d'acció municipal. Així doncs, el Pla d'igualtat incorpora aquesta estratègia i la fa seva: integra la perspectiva de gènere en el disseny, la planificació, l'execució i l'avaluació de les polítiques públiques per desarticular les desigualtats inherents i evitar la reproducció dels estereotips de gènere i les condicions que afavoreixen les situacions de desigualtat.

- **LE2. Enfortiment d'un entorn segur i contra les violències masclistes.** La lluita contra les desigualtats de gènere i les violències masclistes és un camí llarg i costós que exigeix la implicació de tots els agents públics, privats i socials. És necessari traçar estratègies conjuntes i sumar forces entre administracions públiques, teixit social i comunitari i agents privats per combatre les situacions de discriminació i desigualtat que impregnen la nostra societat en una aliança conjunta.

Pel que fa a la segona línia estratègica, d'acció contra les violències masclistes, cal remarcar les accions tant de sensibilització i prevenció com d'atenció.

Les accions de sensibilització i prevenció de violència cap a les dones són impulsades d'acord amb els eixos d'actuació marcats pel pacte d'estat contra la violència de gènere. El fet d'integrar les accions amb les mesures del pacte permet promoure respostes integrals i coordinades davant de les violències masclistes, basades en la prevenció, l'educació i la conscienciació social.

- **LE3. Drets i qualitat de vida.** Aquesta línia es basa en la promoció de la igualtat de gènere en els àmbits de l'ocupació, la salut i l'esport, entre altres.

L'assoliment de la justícia social i de gènere implica la redistribució dels recursos materials i econòmics de forma equitativa, el reconeixement de les diferències culturals i identitàries que han estat oprimides i excloses sota un model hegemònic



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

dominant, i la representació social i política de tots els col·lectius per convertir-los en agents de canvi.

Les polítiques de redistribució, reconeixement i representació han de permetre avançar cap a un model de societat en què els diferents treballs (productiu i reproductiu) es distribueixin de forma equitativa i gaudeixin del mateix valor social i econòmic, en què les aportacions de les dones i del que es considera femení siguin protagonistes de la quotidianitat, i en què les dones —en la seva diversitat— siguin presents en els diferents espais de decisió. Només així aconseguirem fer de valors com el respecte, el reconeixement, l'equitat i la llibertat l'essència de la nostra societat.

- **LE4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària.** És imprescindible incorporar l'empoderament de les dones com un objectiu transversal del Pla d'igualtat, entenent l'empoderament com el mecanisme a través del qual les dones s'apropien de les eines i els mitjans necessaris per tenir més poder, representació i capacitat de decisió en tots els àmbits de la vida.

El rol de les administracions ha de permetre posar a disposició de les dones els mitjans necessaris perquè l'empoderament es faci efectiu, a través de la garantia dels drets i de la revalorització social i econòmica del que culturalment s'entén com a femení.

- **LE5. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones.** Per fer una política pública d'acord amb les necessitats de la ciutadania, és fonamental establir espais de deliberació i participació que permetin definir conjuntament aquestes necessitats, i consensuar les estratègies per donar-hi resposta. Un sistema de participació actiu és sinònim de qualitat democràtica, en la mesura que atorga al teixit social i comunitari la responsabilitat de marcar l'agenda política, coproduir la política municipal i forçar les administracions públiques a un exercici de transparència i diàleg. És important, però, establir mecanismes de participació que interpel·lin la ciutadania tenint en compte la seva diversitat, més enllà del teixit associatiu organitzat i evitant la reproducció de formes d'exclusió que es donen en la nostra societat.

El Pla municipal d'igualtat de Maó presenta, doncs, una estratègia local orientada a la consecució d'una igualtat de gènere real i efectiva.

El pla es divideix en dues parts principals. En una **primera part** s'estableixen una sèrie d'objectius i línies d'actuació que han de guiar l'acció municipal. Per facilitar-ne la implementació, les línies d'actuació es concreten en indicadors i en un calendari orientatiu, a més d'identificar els departaments responsables d'implementar-les. La **segona part** consta d'una estratègia d'implementació per al període de vigència del pla, en què s'estableixen, a més, els espais de coordinació i seguiment i el calendari de seguiment i avaluació que



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 - 07701 - Maó - Menorca
Tel. 971 36 98 00 - N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

s'ha de complir. Aquest document acaba amb diversos annexos, que inclouen un glossari i una sèrie de recursos d'interès.

5. Objectius estratègics

Després de fer la diagnosi, i tenint en compte els resultats obtinguts, es defineixen els objectius estratègics, que són les finalitats genèriques del pla sense assenyalar resultats concrets.

Els objectius no són necessàriament quantificables de forma directa ni mesurables mitjançant indicadors.

A continuació, es detallen els objectius estratègics del Pla d'igualtat en relació amb els àmbits de referència establerts en la diagnosi:

ÀMBITS DE REFERÈNCIA		OBJECTIUS ESTRATÈGICS	
LE1	COMPROMÍS DE TOTES LES ÀREES EN LA INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE (PG) I DE L'ENFOCAMENT INTERSECCIONAL (EI)	OE1	Crear les estructures i els mecanismes necessaris que garanteixin la integració transversal de la perspectiva gènere i de l'enfocament interseccional al conjunt de l'Ajuntament.
LE2	Acció contra les violències masclistes	OE2	Esdevenir un municipi lliure de violències masclistes.
LE3	Drets i qualitat de vida	OE3	Situar la sostenibilitat de la vida al centre de les polítiques públiques municipals, i promoure les condicions necessàries perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna.
LE4	Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	OE4	Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere.



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

LE5	Reconeixement del lideratge i la participació de les dones	OE5	Garantir la igualtat d'oportunitats en la representació i la participació social, cultural, econòmica i política de les dones.
------------	--	------------	--

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

6. Objectius específics

A partir dels objectius estratègics, es presenten un seguit d'objectius específics, dins dels quals es desenvoluparan les accions que cal dur a terme en el termini de vigència del pla.

Objectius estratègics		Núm.	Objectius específics
OE1	Crear les estructures i els mecanismes necessaris que garanteixin la integració transversal de la perspectiva gènere i de l'enfocament interseccional al conjunt de l'Ajuntament.	1.A.	Incorporar la transversalització de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat.
		1.B.	Actualitzar i desplegar els mecanismes interns per garantir el principi d'igualtat dins de l'Ajuntament.
		1.C.	Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la implementació, el seguiment i l'avaluació correctes del Pla d'igualtat.
OE2	Esdevenir un municipi lliure de violències masclistes.	2.A.	Disposar de mecanismes que facilitin la coordinació entre els actors i agents implicats.
		2.B.	Vetlar per la prevenció i la sensibilització contra les violències masclistes des de diferents àmbits de treball.
OE3	Situar la sostenibilitat de la vida al centre de les polítiques públiques municipals, i promoure les condicions necessàries perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna.	3.A.	Obrir línies de treball que fomentin l'ocupació i l'emprenedoria femenina.
		3.B.	Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos per als col·lectius de dones més vulnerables.
		3.C.	Vetlar perquè l'oferta d'activitats esportives sigui accessible i respongui als interessos de les al·totes i dones de la ciutat, en la seva diversitat.



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

		3.D.	Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat.
OE4	Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere.	4.A.	Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida.
		4.B.	Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit.
OE5	Garantir la igualtat d'oportunitats en la representació i la participació social, cultural, econòmica i política de les dones.	5.A.	Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per afavorir-ne el desenvolupament i la consolidació.



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

7. Cronograma

		2025	2026	2027	2028
LE1. COMPROMÍS DE TOTES LES ÀREES EN LA INTEGRACIÓ TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA GÈNERE (PG) I DE L'ENFOCAMENT INTERSECCIONAL (EI)					
OE1. Crear les estructures i els mecanismes necessaris que garanteixin la integració transversal de la perspectiva gènere i de l'enfocament interseccional al conjunt de l'Ajuntament					
1.A. Incorporar la transversalització de la perspectiva de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat	1.A.1. Oferir formació específica per incorporar la perspectiva de gènere a les actuacions municipals (elaboració de diagnòstic i informes d'impacte de gènere; planificació, implementació i avaluació de les polítiques públiques des d'una perspectiva de gènere; impuls d'eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere als pressupostos municipals).				
	1.A.2. Elaborar informes d'impacte de gènere amb perspectiva de gènere en educació, formació i ocupació, cultura i benestar social.				
	1.A.3. Crear mecanismes de coordinació entre totes les àrees del govern municipal per fer efectiva la coordinació integral de la igualtat de gènere (Taula de Transversalització i fomentar el treball en xarxa interdepartamental, l'optimització de recursos i la col·laboració interdisciplinària).				
1.B. Actualitzar i desplegar els mecanismes interns per garantir el principi d'igualtat dins de l'Ajuntament	1.B.1. Incorporar una mirada interseccional en les ajudes i col·laboracions econòmiques (beques, premis i subvencions) atorgades per l'Ajuntament.				
	1.B.2. Impulsar un programa de formació específica sobre comunicació inclusiva i no sexista per al personal municipal i per a l'equip de govern, a fi d'aconseguir una comunicació institucional amb perspectiva de gènere.				
1.C. Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la implementació, el seguiment i l'avaluació correctes del Pla d'igualtat	1.C.1. Constituir i establir el pla de treball de la Taula de Transversalitat, que promou i impulsa el Pla municipal d'igualtat.				
	1.C.2. Dotar d'instruments i d'una estructura organitzativa que vetli pel seguiment i l'avaluació del Pla municipal d'igualtat.				
	1.C.3. Destinar un percentatge anual del pressupost municipal al desenvolupament del pla.				



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

		2025	2026	2027	2028
LE2. ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES					
OE2. Esdevenir un municipi lliure de violències masclistes.					
2.A. Disposar de mecanismes que facilitin la coordinació entre els actors i agents implicats	2.A.1. Donar continuïtat a la Taula Municipal de Coordinació contra les Violències Masclistes.				
	2.A.2. Informar i derivar les usuàries de serveis socials víctimes de violència de gènere en relació amb els recursos insulars.				
	2.A.3. Informar i derivar les usuàries de serveis socials víctimes de violència sexual en relació amb els recursos insulars.				
	2.A.4. Mantenir la cessió del pis municipal com a pis pont al Centre Assessor de la Dona del Consell Insular de Menorca per a víctimes de violència de gènere.				
	2.A.5. Aplicar els protocols insulars d'actuació per a situacions de violències masclistes i sol·licitar els serveis del Punt Lila del Consell Insular de Menorca per a les festes municipals.				
	2.A.6. Establir i mantenir convenis perquè la Policia Local pugui protegir les víctimes (programa VioGén, policia tutor, etc.).				
	2.A.7. Oferir formació per a la identificació i l'atenció de les víctimes de delictes d'odi.				
2.B. Vetllar per la prevenció i la sensibilització contra les violències masclistes des de diferents àmbits de treball	2.B.1. Donar continuïtat al Consell Municipal d'Igualtat (CMI) per programar, entre les diferents entitats locals, accions de sensibilització contra les violències masclistes amb perspectiva de gènere.				
	2.B.2. Dur a terme accions per prevenir la violència masclista entre la població infantil i juvenil.				
	2.B.3. Establir mesures de sensibilització per combatre els principals estereotips i pautes culturals que promouen i/o mantenen les discriminacions per raó de sexe i gènere de la ciutat.				
	2.B.4. Donar suport a les entitats i organitzacions feministes per prevenir i erradicar la violència masclista.				
	2.B.5. Fomentar el teixit comunitari entre les associacions de persones migrants i els agents feministes del territori per promoure la participació de la població migrant en l'organització d'accions contra les violències masclistes.				



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

	2.B.6 Fomentar mesures de sensibilització per prevenir l'explotació sexual de dones, filletes i fillets i el tràfic amb finalitat d'explotació sexual.				
--	--	--	--	--	--

		2025	2026	2027	2028
LE3. DRETS I QUALITAT DE VIDA					
OE3. Situar la sostenibilitat de la vida al centre de les polítiques públiques municipals, i promoure les condicions necessàries perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna.					
3.A. Obrir línies de treball que fomentin l'ocupació i l'emprenedoria femenina	3.A.1. Fomentar i visibilitzar l'emprenedoria de les dones.				
	3.A.2. Dur a terme accions formatives orientades al desenvolupament professional i l'emprenedoria.				
3.B. Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos per als col·lectius de dones més vulnerables	3.B.1. Impulsar accions per combatre la feminització de la pobresa.				
	3.B.2. Fer treball en xarxa amb organismes públics i entitats per facilitar la inserció laboral i/o formativa de les dones més vulnerables.				
	3.B.3. Oferir atenció i seguiment a les persones que pateixen discriminacions interseccionals.				
3.C. Vetllar perquè l'oferta d'activitats esportives sigui accessible i respongui als interessos de les al·totes i dones de la ciutat, en la seva diversitat	3.C.1. Millorar la recollida i la gestió de dades desagregades per sexe i edat sobre els usos i la participació en els espais esportius.				
	3.C.2. Fer accions dirigides a dones per incentivar la seva presència en activitats esportives amb baixa representació femenina.				
	3.C.3. Fer difusió de les activitats esportives amb perspectiva feminista.				
	3.C.4. Visibilitzar referents esportius femenins entre la població local, amb una difusió especial entre infants i joves.				
3.D. Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat	3.D.1. Elaborar una diagnosi amb perspectiva de gènere i enfocament interseccional sobre la seguretat des del punt de vista urbanístic, de mobilitat i d'habitatge del municipi.				
	3.D.2. Avançar en un nomenclàtor en què es visibilitzin les dones i hi hagi un simbolisme urbanístic femení, inclusiu i democràtic dins de la ciutat.				



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

		2025	2026	2027	2028
LE4. COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA					
OE4. Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere.					
4.A. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida	4.A.1. Crear eines de coordinació entre les diferents àrees implicades.				
	4.A.2. Fer accions de suport i promoció de la participació de les joves i la integració de la perspectiva de gènere en el seu funcionament.				
	4.A.3. Incorporar la perspectiva de gènere en els consells municipals escolars a través de la participació de l'Àrea d'Educació.				
	4.A.4. Fer accions formatives sobre coeducació adreçades a professionals dedicats a l'educació no formal.				
	4.A.5. Fomentar la coeducació a les escoles infantils.				
4.B. Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit	4.B.1. Detectar quines dones expertes hi ha en el sector cultural d'àmbit insular o local.				
	4.B.2. Promoure les dones artistes de la ciutat i les seves obres, així com visibilitzar la seva autoria artística i intel·lectual.				
	4.B.3. Enfortir la coordinació entre les àrees d'Igualtat, Joventut, Mediació Intercultural i Cultura per articular projectes que potenciïn la gran diversitat cultural del municipi en iniciatives culturals i interculturals.				



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

		2025	2026	2027	2028
LE5. RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES					
O5. Garantir la igualtat d'oportunitats en la representació i la participació social, cultural, econòmica i política de les dones.					
5.A. Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per afavorir-ne el desenvolupament i la consolidació	5.A.1. Cedir espais de trobada i reunió per a les associacions que treballen per la igualtat.				
	5.A.2. Promoure un taller o una trobada temàtica a l'any amb organitzacions existents i incentivar la presència de dones.				
	5.A.3. Sistematitzar tots els programes i iniciatives de l'Ajuntament dirigits a les dones i a la manera d'accedir-hi, i fer-ne difusió a través de l'espai web de l'Ajuntament.				
	5.A.4. Dinamitzar el Consell Municipal d'Igualtat i incorporar les seves propostes i reivindicacions a partir d'un treball interinstitucional amb la societat civil del territori.				
	5.A.5. Prioritzar la contractació de col·lectius i dones especialistes en perspectiva de gènere del territori per a l'elaboració de diagnòstic i campanyes de sensibilització del municipi.				
	5.A.6. Visibilitzar el lideratge femení i sensibilitzar sobre les barreres d'accés de les dones als llocs de poder.				

8. Mecanismes d'implementació i seguiment

Per al desenvolupament del III Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (2025-2028) de Maó, és indispensable establir mecanismes d'implementació i seguiment.



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

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

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

En primer lloc, el seguiment estratègic l'ha de fer la comissió de seguiment impulsada per la regidoria d'Igualtat, impulsora d'aquest Pla municipal d'igualtat, que anomenarem *comissió estratègica d'igualtat*. Les funcions d'aquesta comissió són les següents:

- a)** Validar la planificació anual de les accions que s'han de desenvolupar per garantir la coherència amb els objectius recollits al pla.
- b)** Fer una avaluació periòdica del grau d'acompliment del pla d'acció, fet imprescindible, a més de prioritzar les accions que es creguin pertinents.
- c)** Traspasar els avenços obtinguts a l'equip polític de l'Ajuntament i a la ciutadania.
- d)** Vetlar perquè la resta d'àrees compleixin les seves responsabilitats d'execució i el calendari, tenint presents els indicadors de cada acció previstos en aquest document.

L'avaluació de qualsevol intervenció és la darrera fase del cicle de les polítiques públiques, tot i que cal planificar-la des de l'inici. Es tracta d'un exercici d'anàlisi per saber en quina mesura s'ha aconseguit modificar la situació inicial a través de la intervenció, amb l'objectiu d'entendre per què, per a qui i en quin context ha estat possible. Només d'aquesta manera es pot saber si la intervenció o acció municipal ha produït els canvis esperats, si ha incidit en la població o els col·lectius a qui s'adreçava, si ha provocat efectes inesperats, si ha estat plantejada de forma coherent, si s'hi han invertit els recursos econòmics necessaris, si ha comptat amb els equips professionals adequats, etc. Així, amb tota aquesta informació es pot decidir si és pertinent donar continuïtat a aquesta intervenció, si cal replantejar-la, o bé si el problema inicial ja ha estat resolt. L'avaluació permet prendre decisions per millorar la



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

intervenció pública, però també permet aprendre i aproximar-nos amb més detall a la realitat sobre la qual intervenim.

Pel que fa a l'avaluació del Pla municipal d'igualtat, persegueix els objectius següents:

- Obtenir una base rigorosa d'informació basada en evidències sobre la trajectòria duita a terme al llarg d'aquests anys en matèria d'igualtat.
- Identificar les contribucions de les àrees municipals en el desenvolupament de les polítiques de gènere.
- Valorar la implementació, els resultats i l'impacte del conjunt d'accions proposades en el Pla d'igualtat.
- Proposar recomanacions de millora per a l'elaboració i el desenvolupament del següent Pla municipal d'igualtat de Maó.
- Potenciar la transparència pública i la rendició de comptes davant la ciutadania.

Per assolir aquests objectius, s'ha dissenyat un sistema d'indicadors de seguiment i avaluació associats a cada acció, que ha de guiar la recollida d'informació per a l'avaluació (annex I).

Convé que aquest conjunt d'indicadors siguin recollits i analitzats anualment, a fi de revisar de manera continuada els procediments i les accions desplegadas, i de millorar-les si és necessari. Es proposa, així, fer un informe d'avaluació anual o bianual com una oportunitat per revisar el que s'ha fet fins al moment, recapitular i tornar a planificar les accions més adients per a l'any següent.

Annex I. Objectius, accions, responsables i calendari

LE1. Compromís de totes les àrees en la integració transversal de la perspectiva gènere (PG) i de l'enfocament interseccional (EI)					
OE1. Crear les estructures i els mecanismes necessaris que garanteixin la integració transversal de la perspectiva de gènere i de l'enfocament interseccional al conjunt de l'Ajuntament					
OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	INDICADORS	RESULTATS	RESPONSABLES	CALENDARI
1.A. Incorporar la transversalització de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat	1.A.1. Oferir formació específica per incorporar la perspectiva de gènere a les actuacions municipals (elaboració de diagnòstic i informes d'impacte de gènere; planificació, implementació i avaluació de les polítiques públiques des d'una perspectiva de gènere; impuls d'eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere als pressupostos municipals).	- Nombre de necessitats detectades de formació. - Nombre de formacions que s'han dut a terme, continguts i durada. - Formació continuada en PG del 100 % dels càrrecs que tenen capacitat de decisió i dels responsables d'àrees (polítics i tècnics) al llarg de la vigència d'aquest pla. - Desagregació per sexe, àrea i càrrec de la informació sobre la formació impartida a l'Ajuntament. - Valoració de la utilitat de la formació, expressada a través d'un qüestionari de satisfacció, i anàlisi de gènere de les enquestes. - Nombre d'iniciatives adoptades des de les diferents àrees per aplicar la PG de forma transversal, com a resultat de la formació duta a terme. - Nombre de propostes dutes a terme per a l'elaboració i la gestió dels pressupostos generals amb PG i EI transversal. - Nombre d'informes de detecció de les barreres que impedeixen l'accés a formació en PG.	R.1.A.1. S'ha format el personal polític i tècnic en perspectiva de gènere per detectar possibles conductes estereotipades.	Recursos Humans, Igualtat, i equip de govern	2026-2027-2028



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

	1.A.2. Elaborar informes d'impacte de gènere amb perspectiva de gènere en educació, formació i ocupació, cultura i benestar social.	- Nombre i llista d'informes d'impacte de gènere elaborats. - Nombre de formacions rebudes per l'equip tècnic (desagregat per sexe) de cada àrea per conèixer com s'han analitzat les dades de gènere. - Nombre i llista de polítiques aprovades després d'avaluar els informes d'impacte de gènere i després de detectar altres possibles discriminacions interseccionals.	R.1.A.2. S'han elaborat informes d'impacte de gènere amb El per estudiar els efectes que les polítiques municipals d'educació, cultura i benestar social tenen en homes i dones.	Educació, Formació i Ocupació, Cultura, i Benestar Social	2026-2027-2028
	1.A.3. Crear mecanismes de coordinació entre totes les àrees del govern municipal per fer efectiva la coordinació integral de la igualtat de gènere (Taula de Transversalitat) i fomentar el treball en xarxa interdepartamental, l'optimització de recursos i la col·laboració interdisciplinària.	- Nombre de membres de la Taula de Transversalitat, segons gènere, àrea i càrrec. - Nombre de reunions o sessions de treball fetes anualment. - Nombre i àmbit de les actuacions municipals treballades a la Taula de Transversalitat anualment.	R.1.A.3. S'ha creat la Taula de Transversalitat, com a eina que assegura la coordinació entre les diverses àrees de l'Ajuntament i que afavoreix la incorporació de la PG.	Totes les àrees	2026-2027-2028



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

1.B. Actualitzar i desplegar els mecanismes interns per garantir el principi d'igualtat dins de l'Ajuntament	1.B.1. Incorporar una mirada interseccional en les ajudes i col·laboracions econòmiques (beques, premis i subvencions) atorgades per l'Ajuntament.	- Nombre de mesures per revertir les diferents desigualtats interseccionals en les concessions de les beques. - Incorporació de la clàusula de denegació de l'atorgament de qualsevol ajut públic a entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma. - Incorporació de les clàusules següents: 1) Quan s'elaborin productes escrits o audiovisuals, es pot incorporar que els materials i les imatges han de ser inclusives i no sexistes. 2) Quan es treballi amb dades, es pot incorporar que siguin desagregades per sexe, sempre que sigui possible. 3) Incorporar la PG en el projecte final que es faci, sempre que sigui possible. - Consideració de la paritat de gènere per part del jurat. - Creació de documents informatius interns per informar tot el personal tècnic dels avenços i	R.1.B.1. S'ha inclòs la perspectiva de gènere en les beques, els premis i les subvencions atorgats per l'Ajuntament.	Serveis Econòmics i Jurídics, i Igualtat	2026-2027-2028
---	---	--	---	--	----------------



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

		canvis en els requisits i condicions per a les futures col·laboracions amb PG.			
	1.B.2. Impulsar un programa de formació específica sobre comunicació inclusiva i no sexista per al personal municipal i per a l'equip de govern, a fi d'aconseguir una comunicació institucional amb perspectiva de gènere.	- Nombre de persones assistents a la formació segons gènere, àrea i càrrec. - Grau de satisfacció de les persones assistents i valoració de la utilitat de la formació, expressada a través d'un qüestionari de satisfacció. - Documents informatius interns per informar tot el personal tècnic de les recomanacions, els acords, els recursos i les guies per a l'aplicació de la comunicació inclusiva i no sexista.	R.1.B.2. S'ha format sobre comunicació inclusiva i no sexista l'equip de comunicació i altres persones vinculades amb la comunicació exterior de l'Ajuntament. R.1.B.3. S'ha fet arribar documentació informativa a tot el personal amb les recomanacions, els acords, els recursos i les guies per aplicar comunicació inclusiva i no sexista.	Recursos Humans, Alcaldia, Comunicació, OAC, Igualtat, i equip de govern	2025-2026-2027-2028
	1.C.1. Constituir i establir el pla de treball de la Taula de Transversalitat,	- Creació del document en què queden fixats els objectius i el funcionament de la Taula de Transversalitat. - Nombre de reunions fetes a l'any.	R. 1.C.1. S'ha creat i posat en funcionament la Taula de	Igualtat	2025-2026-2027-2028



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

1.C. Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la implementació, el seguiment i l'avaluació correctes del Pla d'igualtat	que promou i impulsa el Pla municipal d'igualtat.	- Nombre de propostes per any fetes per assegurar la perspectiva de gènere, els drets humans i l'enfocament interseccional en el funcionament de les àrees i els departaments de l'Ajuntament.	Transversalitat, com a òrgan que vetlla pel compliment del pla. R.1.C.2. S'ha impulsat i mantingut la Taula de Transversalitat al llarg de tot el pla.		
	1.C.2. Dotar d'instruments i d'una estructura organitzativa que vetli pel seguiment i l'avaluació del Pla municipal d'igualtat.	- Nombre de personal tècnic necessari especialitzat en igualtat de gènere per poder impulsar les polítiques d'igualtat. - Manteniment actiu de l'òrgan per al seguiment i l'avaluació del Pla municipal d'igualtat (Taula de Transversalitat).	R.1.C.2. Les polítiques d'igualtat disposen de prou recursos humans suficients per garantir el desenvolupament del pla.	Taula de Transversalitat, Igualtat, Recursos Humans, i equip de govern	2025-2026-2027-2028
	1.C.3. Destinar un percentatge anual del pressupost municipal al desenvolupament del pla.	- Destinació mínima del 40 % del pressupost anual de l'Àrea d'Igualtat al pla.	R.1.C.3. Les polítiques d'igualtat disposen de prou pressupost per garantir el desenvolupament del pla.	Igualtat, i Serveis Econòmics	2025-2026-2027-2028



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

LE2. Enfortiment d'un entorn segur i contra les violències masclistes.

OE2. Esdevenir un municipi lliure de violències masclistes

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	INDICADORS	RESULTATS	RESPONSABLES	CALENDARI
2.A. Disposar de mecanismes que facilitin la coordinació entre els actors i agents implicats	2.A.1. Donar continuïtat a la Taula Municipal de Coordinació contra les Violències Masclistes.	- Nombre de reunions fetes a l'any. - Nombre de membres, departament i sexe. - Nombre de propostes anuals. - Nombre d'accions dutes a terme anualment de la Taula Municipal de Coordinació contra les Violències Masclistes.	R.2.A.1. La violència masclista es gestiona de manera integral i tenint en compte totes les necessitats de les dones que en són víctimes.	Igualtat	2025-2026-2027-2028
	2.A.2. Informar i derivar les usuàries de serveis socials víctimes de violència de gènere en relació amb els recursos insulars.	- Nombre de derivacions anuals fetes al Centre Assessor de la Dona (CAD) des dels serveis socials bàsics.	R.2.A.2. Les possibles víctimes de gènere detectades des dels serveis socials són informades i/o derivades als serveis especialitzats.	Benestar Social	2025-2026-2027-2028



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

	2.A.3. Informar i derivar les usuàries de serveis socials víctimes de violència sexual en relació amb els recursos insulars.	- Nombre de derivacions anuals fetes al Centre Assessor de la Dona (CAD) i al Centre Veronique des dels serveis socials bàsics.	R.2.A.3. Les possibles víctimes de violències sexuals detectades des dels serveis socials són informades i/o derivades als serveis especialitzats.	Benestar Social	2025-2026-2027-2028
	2.A.4. Mantenir la cessió del pis municipal com a pis pont al Centre Assessor de la Dona del Consell Insular de Menorca per a víctimes de violència de gènere.	- Acord de cessió vigent. - Nombre de dones que s'han beneficiat a l'any del pis pont. - Nombre d'infants que s'han beneficiat a l'any del pis pont.	R.2.A.4. Es manté la cessió del pis municipal com a pis pont al Centre Assessor de la Dona del Consell Insular de Menorca per a víctimes de violència de gènere.	Benestar Social, i Urbanisme	2025-2026-2027-2028
	2.A.5. Aplicar els protocols insulars d'actuació per a situacions de violències masclistes	- Posada en marxa del protocol. - Nombre de locals d'oci de Maó adherits al protocol del Consell Insular. - Nombre d'activacions anuals del protocol per part de la Policia Local i motius.	R.2.A.5. S'ha aplicat el protocol contra les violències masclistes i s'ha	Policia Local, Cultura, Festes, Joventut, i Igualtat	2025-2026-2027-2028



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

	i sol·licitar els serveis del Punt Lila del Consell Insular de Menorca per a les festes municipals.	- Nombre de punts liles organitzats de manera anual (i indicació del motiu o esdeveniment).	sol·licitat el Punt Lila per a les festes locals.		
	2.A.6. Establir i mantenir convenis perquè la Policia Local pugui protegir les víctimes (programa VioGén, policia tutor, etc.).	- Nombre de convenis o adhesions de la Policia Local per combatre les violències masclistes i atendre les víctimes.	R.2.A.6. S'han establert convenis per millorar l'atenció a les víctimes de violència dels col·lectius vulnerables.	Policia Local	2025-2026-2027-2028
	2.A.7. Oferir formació per a la identificació i l'atenció de les víctimes de delictes d'odi.	- Nombre de formacions dutes a terme. - Percentatge del cos de Policia Local amb formació. - Nombre de mesures incorporades per a la millora de l'atenció de les víctimes de delictes d'odi (masclisme, LGTBI-fòbia, racisme, xenofòbia, etc.).	R.2.A.7. Ha millorat la capacitat del cos de Policia Local per a l'atenció de les víctimes de delictes d'odi en general.	Policia Local, policia tutor, Atenció Comunitària, Mediació Intercultural, i Igualtat	2027-2028
	2.B.1. Donar continuïtat al Consell Municipal d'Igualtat (CMI) per programar, entre les diferents entitats	- Nombre de campanyes impulsades entorn de les efemèrides internacionals a favor dels col·lectius socialment vulnerables, especialment les dones i els infants. - Nombre de campanyes de sensibilització segons les indicacions del pacte d'estat.	R.2.B.1. S'ha enfortit l'apropiació del principi d'igualtat de gènere i no-	Igualtat, Educació, Atenció Comunitària, Mediació Intercultural,	2025-2026-2027-2028



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

2.B. Vetllar per la prevenció i la sensibilització contra les violències masclistes des de diferents àmbits de treball	locals, accions de sensibilització contra les violències masclistes amb perspectiva de gènere.	- Nombre d'accions anuals coordinades i participades amb les associacions de defensa dels drets de les persones. - Nombre d'entitats que han participat anualment en la programació de les accions.	discriminació davant de la ciutadania a través dels dies internacionals.	Serveis Socials, i Infància	
	2.B.2. Dur a terme accions per prevenir la violència masclista entre la població infantil i juvenil.	- Nombre d'accions dutes a terme amb el propòsit d'erradicar la violència masclista entre la població infantil i juvenil. - Nombre de centres educatius implicats. - Nombre d'entitats col·laboradores que treballen per a la prevenció i sensibilització contra les violències masclistes.	R.2.B.2. S'ha establert una línia de treball específica per al jovent per combatre i erradicar la violència masclista entre aquest col·lectiu.	Infància, Joventut, Educació, i Igualtat	2025-2026-2027-2028
	2.B.3. Establir mesures de sensibilització per combatre els principals estereotips i pautes culturals que promouen i/o mantenen les discriminacions per raó de sexe i gènere de la ciutat.	- Nombre d'activitats de sensibilització per any. - Nombre d'agents socials, associacions de dones i feministes i altres associacions defensores dels drets humans que han participat en les activitats. - Nombre de campanyes de sensibilització per any.	R.2.B.3. S'han executat mesures per combatre els principals estereotips i pautes culturals que promouen i/o mantenen les discriminacions per raó de sexe i gènere de la ciutat.	Infància, Joventut, Educació, Atenció Comunitària, Igualtat, i Benestar Social	2025-2026-2027-2028



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

	2.B.4. Donar suport a les entitats i organitzacions feministes per prevenir i erradicar la violència masclista.	- Nombre d'ajudes econòmiques atorgades anualment a les entitats per prevenir i erradicar la violència masclista. - Import total anual en ajudes econòmiques que ha estat destinat a les entitats per prevenir i erradicar la violència masclista.	R.2.B.4. Es reforcen pressupostàriam ent les ajudes i subvenciones atorgades a les entitats per prevenir i erradicar la violència masclista.	Serveis Econòmics, i Igualtat	2025-2026-2027-2028
	2.B.5. Fomentar el teixit comunitari entre les associacions de persones migrants i els agents feministes del territori per promoure la participació de la població migrant en l'organització d'accions contra les violències masclistes.	- Nombre d'accions anuals contra les violències masclistes en què han participat associacions de persones migrants. - Nombre d'associacions de persones migrants participants i percentatge sobre el total.	R.2.B.5. Ha augmentat la participació de persones migrants en l'organització d'accions contra les violències masclistes.	Igualtat, Mediació Intercultural, Atenció Comunitària, i teixit associatiu	2025-2026-2027-2028
	2.B.6. Fomentar mesures de sensibilització per	- Nombre d'accions de sensibilització anuals. - Nombre de persones que participen en les accions de sensibilització.	R.2.B.6. S'han executat accions i	Igualtat, i Joventut	2025-2026-2027-2028



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

	prevenir l'explotació sexual de dones, filletes i fillets i el tràfic amb finalitat d'explotació sexual.	- Nombre d'accions de prevenció de l'explotació sexual dirigida a joves.	programes de sensibilització de l'explotació sexual a població general i dirigida a joventut.		
--	--	--	---	--	--

LE3. Drets i qualitat de vida					
OE3. Situar la sostenibilitat de la vida al centre de les polítiques públiques municipals, i promoure les condicions necessàries perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna					
OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	INDICADORS	RESULTATS	RESPONSABLES	CALENDARI
3.A. Obrir línies de treball que fomentin l'ocupació i l'emprenedoria femenina	3.A.1. Fomentar i visibilitzar l'emprenedoria de les dones.	- Nombre d'accions creades. - Nombre i perfil de les dones que han rebut suport. - Nombre d'accions de visibilització (taules rodones, xarxes socials, etc.).	R.3.A.1. S'han fet accions de suport a iniciatives d'emprenedoria empresarial de dones.	Formació i Ocupació	2026-2027
	3.A.2. Dur a terme accions formatives orientades al desenvolupament	- Nombre d'accions de formació dutes a terme. - Nombre de persones que hi han assistit. - Dades desagregades per sexe i variables interseccionals.	R.3.A.2. S'han fet accions formatives per al desenvolupament	Formació i Ocupació	2026-2027



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

	professional i l'emprenedoria.	- Nombre de formacions en igualtat de gènere en els programes SOIB mixtos.	professional i l'emprenedoria.		
3.B. Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos per als col·lectius de dones més vulnerables	3.B.1. Impulsar accions per combatre la feminització de la pobresa.	- Pla revisat i actualitzat. - Nombre de canvis o accions afegits al pla. - Nombre d'accions per combatre la pobresa femenina. - Establiment d'indicadors de seguiment de les accions. - Dades desagregades per variables interseccionals. - Percentatge de dones contractades en projectes d'ocupació (respecte del total).	R.3.B.1. S'ha revisat el pla d'actuació social i les actuacions s'han adequat per combatre la feminització de la pobresa.	Formació i Ocupació	2026-2027
	3.B.2. Fer treball en xarxa amb organismes públics i entitats per facilitar la inserció laboral i/o formativa de les dones més vulnerables.	- Nombre de dones en projectes mixtos. - Nombre de dones derivades a serveis d'orientació laboral. - Nombre de dones derivades a tallers d'ocupació o altres. - Nombre de dones que s'han incorporat al món laboral. - Nombre de dones que s'han incorporat a itineraris formatius. - Dades desagregades per variables interseccionals.	R.3.B.2. Es disposa de dades actualitzades sobre l'ocupació laboral de les dones del municipi.	Formació i Ocupació	2025-2026-2027-2028



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

	3.B.3. Oferir atenció i seguiment a les persones que pateixen discriminacions interseccionals.	- Nombre de persones usuàries ateses anualment, amb dades desagregades per sexe. - Nombre de necessitats prestades pel personal tècnic municipal desagregades per sexe.	R.3.B.3. Les persones que pateixen discriminacions interseccionals són ateses segons les seves necessitats específiques.	Benestar Social	2025-2026-2027-2028
3.C. Vetllar perquè l'oferta d'activitats esportives sigui accessible i respongui als interessos de les al·lotes i dones de la ciutat, en la seva diversitat	3.C.1. Millorar la recollida i la gestió de dades desagregades per sexe i edat sobre els usos i la participació en els espais esportius.	- Percentatge de persones usuàries dels espais esportius municipals per sexe i edat, franja horària, tipus d'activitat esportiva i espai o tipus d'instal·lacions.	R.3.C.1. L'Àrea d'Esports disposa de les dades desagregades per sexe i edat sobre els usos i la participació en els espais esportius.	Esports	2027-2028
	3.C.2. Fer accions dirigides a dones per incentivar la seva presència en activitats esportives amb baixa representació femenina.	- Nombre de competicions anuals organitzades per l'Ajuntament o amb el seu suport. - Nombre d'accions fetes a Maó per potenciar els esports minoritàriament femenins. - Nombre d'actuacions executades per potenciar la inclusió de dones. - Nombre de dones que han participat en accions esportives a Maó.	R.3.C.2. Existència d'incentius perquè les dones participin en activitats esportives amb infrarepresentació femenina.	Esports, Educació, Igualtat, centres d'educació formal i no formal, i teixit associatiu juvenil	2025-2026-2027-2028



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

	3.C.3. Fer difusió de les activitats esportives amb perspectiva feminista.	- Nombre d'activitats de difusió de les activitats esportives. - Nombre i tipus de canals de comunicació emprats per a la difusió. - Nombre de participants anuals en les activitats esportives amb dades desagregades per sexe i edat.	R.3.C.3. S'ha fet difusió de les activitats esportives i ha augmentat el nombre de participants.	Esports, i entitats esportives	2025-2026-2027-2028
	3.C.4. Visibilitzar referents esportius femenins entre la població local, amb una difusió especial entre els infants i joves.	- Nombre d'accions de visibilització. - Nombre de comunicacions de premsa de l'Ajuntament per visibilitzar els referents d'èxit femenins en el món de l'esport del municipi i de l'illa.	R.3.C.4. Ha augmentat la visibilització de referents femenins d'èxit entre la població local.	Comunicació, Esports, Igualtat, i entitats esportives	2025-2026-2027-2028

3.D. Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat	3.D.1. Elaborar una diagnosi amb perspectiva de gènere i enfocament interseccional sobre la seguretat des del punt de vista urbanístic, de mobilitat i d'habitatge del municipi.	- Nombre de formacions en urbanisme amb perspectiva de gènere dels treballadors i treballadores en urbanisme i mobilitat, i en esports. - Elaboració d'un estudi amb perspectiva de gènere sobre la seguretat des del punt de vista urbanístic i de mobilitat del municipi, inclosa l'adequació de les instal·lacions esportives municipals. - Nombre d'agents implicats en l'elaboració dels estudis, i percentatge d'associacions de dones i feministes implicades en l'elaboració de l'estudi. - Nombre de reunions o trobades amb col·lectius identificats per determinar necessitats. - Nombre d'accions proposades per millorar la inclusió i la seguretat urbanística del municipi i dels locals esportius (reforma de voreres, espais més accessibles, millora i ampliació de la il·luminació, etc.). - Nombre de mesures aplicades per combatre la violència institucional.	R.3.D.1. S'han identificat els espais que necessiten més vigilància en el municipi.	Urbanisme, Mobilitat, Esports, Policia Local, i Igualtat	2027-2028
--	---	---	--	--	-----------



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

	3.D.2. Avançar en un nomenclàtor en què es visibilitzin les dones i hi hagi un simbolisme urbanístic femení, inclusu i democràtic dins de la ciutat.	- Percentatge de carrers i places amb nom de dona respecte del total. - Nombre de formacions sobre bones pràctiques en urbanisme i nomenclàtor amb PG. - Nombre de carrers i places en què s'han modificat les denominacions per noms de dones. - Nombre de carrers i places en què s'han modificat les denominacions per noms d'associacions o moviments en defensa del feminisme. - Nombre de símbols antidemocràtics retirats de la ciutat. - Increment del percentatge de noms de dones en el nomenclàtor.	R.3.D.2. Ha augmentat el simbolisme urbanístic femení, inclusu i democràtic de la ciutat.	Arxiu i Patrimoni, Urbanisme i Edificis, i Igualtat	2027
--	---	---	--	---	------

LE4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

OE4. Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	INDICADORS	RESULTATS	RESPONSABLES	CALENDARI
4.A. Fer efectiu el principi de la	4.A.1. Crear eines de coordinació entre les diferents àrees implicades.	- Nombre d'eines creades per coordinar els serveis educatius i d'igualtat (CMI, Consell Municipal Escolar, taules de prevenció contra les violències masclistes, etc.). - Nombre de reunions duites a terme.	R.4.A.1. Les àrees implicades en la coeducació estan coordinades i treballen conjuntament.	Educació, i Igualtat	2025-2026-2027-2028



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida		- Nombre d'acords conjunts als quals s'ha arribat.			
	4.A.2. Fer accions de suport i promoció de la participació de les joves i la integració de la perspectiva de gènere en el seu funcionament.	- Nombre d'accions duites a terme. - Indicadors amb PG i EI per avaluar el funcionament de les accions. - Dades de participació desagregades per sexe.	R.4.A.2. El suport i la promoció de la participació juvenil tenen en compte la perspectiva de gènere.	Educació, i Joventut	2025-2026-2027-2028
	4.A.3. Incorporar la perspectiva de gènere en els consells municipals escolars a través de la participació de l'Àrea d'Educació.	- Nombre d'accions acordades. - Nombre de persones participants amb dades desagregades per sexe, edat i variables interseccionals.	R.4.A.3. Els consells escolars tenen perspectiva de gènere.	Educació, centres educatius, i AMIPA	2025-2026-2027-2028
	4.A.4. Fer accions formatives sobre coeducació adreçades a professionals dedicats a l'educació no formal.	- Nombre d'activitats de sensibilització sobre igualtat de gènere i diversitat sexual i de gènere que s'han duit a terme en els espais d'educació no formal, de lleure o esportius, i també en els equipaments per a infants i joves i als centres oberts del territori. - Grau de satisfacció de les formacions.	R.4.A.4. L'àmbit d'aplicació del pla de coeducació comprèn l'educació no formal.	Educació, Joventut, Infància, Atenció Comunitària, i Esports	2026-2028
	4.A.5. Fomentar la coeducació a les escoles infantils.	- Nombre total de centres que disposen de pla de coeducació aprovat pel Consell Escolar. - Nombre de projectes i/o accions de coeducació proposats durant l'any escolar. - Nombre d'accions proposades des de l'Ajuntament per fomentar la coeducació a les escoles infantils.	R.4.A.5. S'ha fomentat la coeducació per a les escoles infantils de 0 a 3 anys.	Escoles infantils, associacions de famílies, i Educació	2025-2026-2027-2028



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

4.B. Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit	4.B.1. Detectar quines dones expertes hi ha en el sector cultural d'àmbit insular o local.	- Nombre de dones expertes en el sector cultural.	R.4.B.1. El personal tècnic de Cultura, Mediació Intercultural, Festes i Igualtat disposa d'una guia compartida i actualitzada de les dones expertes del territori.	Cultura, Festes, i Igualtat	2026-2027-2028
	4.B.2. Promoure les dones artistes de la ciutat i les seves obres, així com visibilitzar la seva autoria artística i intel·lectual.	- Percentatge de dones que estan representades en el sector cultural local i insular. - Nombre d'accions anuals destinades a enfortir les organitzacions culturals de dones artistes. - Nombre de convocatòries anuals cap a dones expertes per impulsar accions conjuntes amb el municipi. - Nombre d'espais facilitats anualment a les dones artistes. - Nombre de comunicacions mitjançant les quals s'han difós les accions de dones artistes. - Nombre d'organitzacions culturals feministes que s'han beneficiat d'aquest suport i aquests recursos.	R.4.B.2. S'han duit a terme accions per promoure les iniciatives de dones en l'àmbit cultural.	Cultura, Igualtat, i teixit associatiu	2025-2026-2027-2028
	4.B.3. Enfortir la coordinació entre les àrees d'Igualtat, Joventut, Mediació	- Nombre de reunions dutes a terme entre Igualtat, Joventut i Cultura. - Nombre d'accions dutes a terme per potenciar la diversitat cultural.	R.4.B.3. Hi ha una coordinació forta i estable entre les àrees d'Igualtat, Joventut i	Igualtat, Cultura, Joventut, Mediació Intercultural,	2025-2026-2027-2028



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

	Intercultural i Cultura per articular projectes que potencin la gran diversitat cultural del municipi en iniciatives culturals i interculturals.	- Nombre d'iniciatives culturals i interculturals dutes a terme. - Nombre de participants amb dades desagregades per sexe i edat als projectes, iniciatives i resultats.	Cultura i Mediació Intercultural que potencia el desenvolupament de projectes al voltant de la diversitat cultural i intercultural.	Atenció Comunitària, i teixit associatiu	
--	--	---	---	--	--

LE5. RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE DONES

OE5. Garantir la igualtat d'oportunitats en la representació i la participació social, cultural, econòmica i política de les dones

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	INDICADORS	RESULTATS	RESPONSABLES	CALENDARI
5.A. Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per afavorir-ne el desenvolupament i la consolidació	5.A.1. Cedir espais de trobada i reunió per a les associacions que treballen per la igualtat.	- Nombre d'espais cedits i de recursos i serveis prestats segons les sol·licituds rebudes. - Nombre d'associacions beneficiàries d'aquests espais.	R.5.A.1. Les associacions que treballen per la igualtat disposen d'espais permanents de trobada i reunió.	Atenció Comunitària, Igualtat, teixit associatiu, i Edificis	2025-2026-2027-2028
	5.A.2. Promoure un taller o una trobada temàtica a l'any amb les	- Nombre de tallers duts a terme. - Nombre d'entitats amb qui s'han fet aquestes trobades. - Nombre de dones que hi han assistit i percentatge dins del total d'assistents.	R.5.A.2. Les dones tenen un espai a les entitats existents i aquestes també disposen de formació	Igualtat, Atenció Comunitària, teixit associatiu, i Participació Ciutadana	2026-2027-2028



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

	organitzacions existents i incentivar la presència de dones.		en perspectiva de gènere.		
	5.A.3. Sistematitzar tots els programes i iniciatives de l'Ajuntament dirigits a les dones i a la manera d'accedir-hi, i fer-ne difusió a través de l'espai web de l'Ajuntament.	- Nombre de publicacions al web de l'Ajuntament, en un espai que inclou informació detallada de tots els programes, ajudes i iniciatives per a dones. - Nombre de comunicacions d'aquesta eina a través de canals de comunicació.	R.5.A.3. Les dones tenen coneixement sobre els programes, les ajudes i les iniciatives de l'Ajuntament, i hi poden accedir.	Informàtica, Igualtat, Atenció Comunitària, i Participació Ciutadana	2027-2028
	5.A.4. Dinamitzar el Consell Municipal d'Igualtat i incorporar les seves propostes i reivindicacions a partir d'un treball interinstitucional amb la societat civil del territori.	- Nombre de convocatòries anuals del CMI. - Nombre de membres (persones i entitats) del CMI. - Nombre d'aportacions del CMI acceptades anualment pel govern local en relació amb el nombre de propostes presentades. - Nombre d'accions anuals engegades pel CMI.	R.5.A.4. Les propostes del Consell Municipal d'Igualtat són escoltades i incorporades a l'agenda municipal.	Igualtat, Atenció Comunitària, Participació Ciutadana, i teixit associatiu	2025-2026-2027-2028



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

	5.A.5. Prioritzar la contractació de col·lectius i dones especialistes en perspectiva de gènere del territori per a l'elaboració de diagnòstic i campanyes de sensibilització del municipi.	- Nombre de pressupostos sol·licitats. - Nombre de contractes duits a terme. - Clàusula o puntuació que prioritza la contractació d'agents del territori (municipal, insular o balear).	R.5.A.5. S'ha incrementat el nombre de col·laboracions amb entitats feministes i de drets humans del territori.	Serveis Jurídics i Econòmics, i Igualtat	2025-2026-2027-2028
	5.A.6. Visibilitzar el lideratge femení i sensibilitzar sobre les barreres d'accés de les dones als llocs de poder.	- Nombre d'accions de sensibilització (taules rodones, campanyes i xarxes socials). - Nombre de dones participants, amb dades desagregades per edat.	R.5.A.6. S'han fet accions de sensibilització i visibilització del lideratge femení.	Igualtat, i Participació Ciutadana	2026-2027-2028

ANNEX II. MARC NORMATIU I REGULADOR

Àmbit internacional (Nacions Unides)

Conferències mundials de les dones

- 1975: I Conferència Mundial (Mèxic)
- 1980: II Conferència Mundial (Copenhaguen)
- 1985: III Conferència Mundial (Nairobi)
- 1995: IV Conferència Mundial (Pequín)

Assemblees generals extraordinàries

- 2000: revisió de la Plataforma d'Acció de Pequín: Pequín+5
- 2005: Revisió de la Plataforma d'Acció de Pequín: Pequín+10

1948. Declaració Universal dels Drets Humans. Resolució 217, de 10 de desembre: «tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets».

1979. Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) i Protocol Facultatiu de 1999. Ratificada el 1984 per l'Estat espanyol.

1993. Conferència Mundial de Drets Humans de Viena. Declaració 48/104 de l'Assemblea General de les Nacions Unides sobre l'eliminació de la violència contra la dona.

1997. Resolució de la Comissió de Drets Humans de les Nacions Unides.

1998. Estatut de Roma de la Cort Penal Internacional.

1998. Declaració Mundial de la IULA sobre les Dones en el Govern Local.

2000. Nacions Unides: Objectius del Mil·lenni. Objectiu 3: promoure la igualtat de gènere i l'empoderament de la dona.

2001. Resolució de la Comissió de Drets Humans 2001/49, sobre l'eliminació de la violència contra les dones.

2002. Informe del Comitè Plenari de les Nacions Unides.

2004. Declaració del Congrés Fundador de Ciutats i Governos Locals Units (París).

2015. Objectius de desenvolupament sostenible. Objectiu 5: igualtat de gènere.

Àmbit europeu



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

1950. Convenció Europea per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals, juntament amb el Protocol núm. 12 de l'any 2000.

1957. Tractat de Roma: igualtat salarial entre dones i homes (article 119).

1975. Igualtat de retribució: Directiva 75/117/CEE (capítol 5, vol. 2, p. 52).

1976. Igualtat de tracte entre homes i dones en relació amb l'accés al treball, a la formació i a la formació professional, i amb les condicions de treball: Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrer de 1976 (capítol 5, vol. 2, p. 70).

1978. Igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social: Directiva del Consell de 19 de desembre de 1978 (capítol 5, vol. 2, p. 174).

1986. Igualtat de tracte en els règims professionals de seguretat social: Directiva 86/378/CEE, de 24 de juliol de 1986 (p. 40).

1986. Resolució A-44/86, del Parlament Europeu, sobre agressions a la dona.

Quatre programes d'acció comunitària per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

1996. Comunicació de la Comissió Europea 96/67: «Integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt de les polítiques i accions comunitàries».

1994. Carta Europea de les Dones a la Ciutat, elaborada per diverses organitzacions de dones de tot Europa i que respon a una línia d'investigació cofinançada per la Secció per a la Igualtat d'Oportunitats de la Comissió Europea.

1997. Resolució del Parlament Europeu de 16 de setembre de 1997 (A4-0250/1997).

1997. Tractat de les Comunitats Europees (TCE), que obliga expressament a eliminar les desigualtats i a promoure la igualtat entre dones i homes en totes les activitats i objectius de les institucions comunitàries. De la mateixa manera, en el segon i el tercer articles del TCE es fixa la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques comunitàries.

1997. IV Conferència Ministerial sobre Dones i Homes del Consell d'Europa.

1999. Entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam: els articles 2 i 3 del TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu de la comunitat, que ha de ser present en totes les



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

polítiques públiques comunitàries, així com en les definides per tots els països membres. D'acord amb el que indica l'article 13 del TCE, han d'adoptar les mesures adequades per lluitar contra la discriminació per raó de sexe.

2000. Recomanació de la Comissió Europea núm. 1450.

2002. Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a la igualtat de tracte entre dones i homes en les condicions de treball.

2002. Recomanació del Comitè de Ministres: recomanació núm. 5 de l'any 2002, sobre la protecció de les dones contra la violència.

2004. Directiva per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis i subministraments: Directiva 2004/113/CE, de 21 de desembre de 2004 (p. 37).

2004. Decisió núm. 803/2004/CE del Parlament Europeu, de 21 d'abril.

2006. Directiva relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació: Directiva 2006/54/CE, de 26 de juliol de 2006 (p. 23).

2006. Carta Europea per a la Igualtat de Dones i Homes, elaborada pel Consell de Ministres i Regidors d'Europa.

2010. Directiva sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma, i per la qual es deroga la Directiva 86/613CEE: Directiva 2010/41/UE, de 7 de juliol de 2010.

2012. Resolució del Parlament Europeu del 24 de maig sobre dret de lesbianes i gais, i la lluita contra la discriminació i homofòbia.

2014. Ratificació per part de l'Estat espanyol del Conveni del Consell d'Europa per prevenir i combatre la violència contra la dona i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul).

2015. Resolució 2048 del Consell d'Europa sobre persones trans per lluitar contra les dificultats en l'accés als llocs de treball i als serveis sanitaris, així com la violència en forma de delictes d'odi verbal i psicològics.



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

Àmbit estatal

1978. Constitució espanyola (articles 1, 9.2, 10.2, 14, 15 i 96).

1995. Llei orgànica 10/1995, que incorpora al Codi Penal l'agreujaent de responsabilitat criminal en cas d'existència de delictes amb motiu de gènere, sexe, orientació, edat, religió, entre altres qüestions, com la racialització.

1999. Llei 39/99, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

2003-2006. IV Pla per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

2003. Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives elaborades pel Govern.

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

2005. Ordre APU/526/2005: aprovació del Pla per a la igualtat de gènere en l'Administració General de l'Estat.

2006. Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

2007. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

2015. Llei 4/2015, de 27 d'abril, de l'Estatut de la víctima del delict.

2015. Llei orgànica 8/2015, de 22 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència.

2015. Llei 26/2015, de 28 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència.

2017. Pacte d'estat contra la violència de gènere, ratificat de nou per majoria absoluta el 2021.



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

2022. Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació: també defineix i regula la «discriminació múltiple i interseccional», i inclou la dimensió transversal de la igualtat de tracte i la no-discriminació.

2022. Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral del dret a la llibertat sexual i l'erradicació de totes les violències sexuals.

III Pla estratègic per a la igualtat efectiva de dones i homes (2022-2025). Institut de les Dones.

Àmbit de les Illes Balears

L'article 17 del text aprovat per la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, estableix que «totes les dones i els homes tenen dret al desenvolupament lliure de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia».

La Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona, considera que el dret fonamental a la igualtat no pot ni ha de ser concebut únicament com un dret subjectiu, sinó que, a més, presenta una dimensió objectiva que el transforma en un component estructural bàsic que ha d'informar l'ordenament jurídic sencer. Posteriorment, es va aprovar la Llei 12/2006, de 12 de setembre, per a la dona (actualment derogada). Aquesta llei va introduir en la nostra normativa algunes mesures o recomanacions sobre l'ús del llenguatge no sexista, la representació equilibrada de dones i homes, els plans d'igualtat, etc.

Posteriorment a la Llei 12/2006, va entrar en vigor la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat entre dones i homes. Aquesta darrera llei incorpora novetats rellevants en matèria d'igualtat, tant en les administracions públiques com en entitats privades. En el títol I, tracta les polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere i fa referència a les mesures que s'han d'implantar per integrar les polítiques de gènere a les administracions, com ara la representació equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats i directius. Disposa que les administracions públiques han d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de les seves polítiques i han d'incloure aquesta perspectiva en els estudis i les estadístiques, amb la finalitat de fer visible el treball i la presència de les dones en la nostra societat. En el mateix títol I, també es regulen els plans d'igualtat, que han d'aprovar en cada legislatura totes les administracions públiques.

D'altra banda, el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, en l'apartat segon de la disposició addicional setena, trasllada



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

l'obligació continguda en el paràgraf anterior a l'àmbit de les administracions públiques i expressa de manera taxativa l'obligatorietat d'elaborar un pla d'igualtat per desenvolupar en el conveni col·lectiu per al personal laboral, i/o un acord per al personal funcionari que sigui aplicable al cas i en els termes previstos.

Així mateix, es fa referència a l'obligació de les administracions públiques de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones. Els plans d'igualtat estan regulats en els articles 45 i següents de la LOI, en què es defineixen com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver fet un diagnòstic de la situació, destinades a assolir la igualtat d'oportunitats i de tracte en l'empresa i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

A més de les lleis anteriorment esmentades, cal tenir present la Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'LGTBI-fòbia. També cal destacar els dos decrets per al traspàs de funcions i serveis de l'Administració autonòmica als consells insulars de 21 de desembre de 2018: el primer (Decret 46/2018), en matèria de polítiques de gènere i dona; el segon (Decret 47/2018), en matèria de polítiques LGBTI.

ANNEX III. RECURSOS D'INTERÈS PER A LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA

A continuació, es recull una llista de recursos digitals d'acord amb les línies estratègiques d'intervenció del pla, a fi de facilitar l'elaboració de propostes i l'execució de les accions.

- **Transversalització de les polítiques de gènere**

La transversalidad de género: guía para la formadora o el formador. Guia de l'Organització Internacional del Treball sobre la transversalització de gènere per a formadors i formadores.

Instrucció per a la contractació socialment responsable i mediambientalment sostenible en el Consell Insular de Menorca (BOIB núm. 134, 27 d'octubre de 2018, fascicle 182, sec. III).

- **Educació i formació**

Coeducación (educacionyfp.gob.es). SGCTIE (Ministeri d'Educació i Formació Professional).

Web de recursos educatius sobre els coneixements de les dones, l'autoritat i la genealogia femenina, el llenguatge i l'ordre simbòlic, les relacions educatives, els models de gènere i la violència contra les dones.

Pla de coeducació de les Illes Balears (2019-2022).

Convivèxit (Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar del GOIB). Portal on es poden consultar materials relacionats amb el benestar, la convivència, la igualtat i la coeducació, la diversitat sexual i de gènere, i la formació, així com documents referents a la normativa, els protocols i les memòries en relació amb els centres educatius.

Protocol d'acompanyament a l'alumnat trans de les Illes Balears. Protocol que té l'objectiu de garantir el dret de l'alumnat trans a un desenvolupament lliure de la seva personalitat i a la no-discriminació.

L'educació per a la salut en els centres educatius a partir de projectes intersectorials (PiEpSE). Document que té l'objectiu d'orientar i facilitar la tasca de promoció i educació per a la salut als centres educatius (PiEpSE) de les Illes Balears, i aportar una informació que permeti entendre la línia de treball consensuada per la Comissió Tècnica de Promoció i Educació per a la Salut, constituïda per membres de les conselleries de Salut i Consum i d'Educació i Cultura.

Filalagulla. Web de la cooperativa Filalagulla, de professionals en acompanyament a la coeducació. Conté recursos educatius sobre els temes següents: igualtat de gènere i prevenció de la violència; coeducació; coeducació i esport; contes, jocs i joguines no sexistes; cultura de la pau i perspectiva positiva del conflicte; masculinitats; educació afectiva i sexual; diversitat afectiva i sexual; prevenció del *bullying* i de la discriminació;



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

diversitat cultural i educació; grups de mestres i professorat; educació en el lleure; educació i pares i mares, i educació per al consum.

Guia de coeducació per als centres educatius: pautes de reflexió i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre. Guia editada per la Generalitat de Catalunya i l'Institut Català de les Dones per incloure la coeducació a la totalitat del projecte dels centres educatius.

Desaprenent. Guia que pretén ser una eina de suport per al professorat de secundària de cara a la incorporació de la coeducació a les aules. Autoria: Candela, SCCL; Districte de l'Eixample; Coeducació, SCCL. Il·lustracions de Maria Romero García.

Jugar en igualtat. Guia del Consell Insular de Menorca de joguines no sexistes per ajudar a eliminar els estereotips que des de la infància fomenten la desigualtat de gènere.

- Comunicació

Llenguatge per la igualtat a l'administració. Guia de l'Institut Balear de la Dona per combatre el sexisme lingüístic.

Llenguatge per la igualtat. Guia general de l'Institut Balear de la Dona.

Llenguatge per la igualtat als mitjans de comunicació. Guia de l'Institut Balear de la Dona.

Instrucció conjunta de 29 de gener de 2015 de la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis, del Gabinet de la Presidència, de la Secretaria General de la Vicepresidència i Conselleria de Presidència i de l'Institut Balear de la Dona per la qual s'estableixen les pautes i les recomanacions per a una comunicació (imatge i llenguatge) no sexista en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Llenguatge per la igualtat a l'administració. Guia de l'Institut Balear de la Dona.

Guia per a una comunicació no sexista en llengua catalana en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Govern de les Illes Balears.

Guia d'estil de llenguatge no sexista. Consell de Mallorca.

- Treball i ocupació



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

Aula virtual. Departament d'Igualtat i Feminismes (gencat.cat). Web del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya amb recursos sobre igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral. Inclou materials de sensibilització, mètodes de gestió de la igualtat a les empreses, indicadors d'igualtat, eines de diagnòsi, i eines per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa, entre altres.

Recull de termes. Dones i treball. Departament de Treball Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya que recull un glossari de termes i el marc normatiu i competencial en relació amb la perspectiva de gènere en l'àmbit laboral.

Totes i tots per una bona feina. Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dirigida a l'empresariat, per prevenir la violència vers les dones en l'àmbit laboral.

Plana web de l'Observatori del Treball de les Illes Balears. Inclou informes de l'OTIB per col·lectius específics.

- Benestar social, salut i qualitat de vida

Protocol integral d'atenció sanitària de persones trans* de les Illes Balears.

I Pla d'igualtat entre dones i homes (2022-2026), del Servei de Salut del GOIB.

Protocol de prevenció i actuació en els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, l'orientació sexual o la identitat de gènere. Servei de Salut del GOIB.

La salut des de la sensibilitat de gènere. Quadern de l'Institut Català de les Dones per promoure polítiques amb perspectiva de gènere dins de l'àmbit de la salut.

- Cultura, associacionisme, lleure i esports

Guía para la incorporación de la perspectiva de género a la gestión deportiva en el ámbito local. Guia de la Federació Espanyola de Municipis i Províncies per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la gestió esportiva en l'àmbit local.

Diagnóstico: la situación de las mujeres en el deporte balear. Estudi de l'Associació per a les Dones en l'Esport Professional, subvencionat per l'Institut Balear de la Dona.



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

Les polítiques de dones a l'àmbit de la cultura. Eina elaborada pel Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació i l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya, orientada a introduir la perspectiva de gènere a les polítiques culturals.

- **Urbanisme, mobilitat i seguretat**

AlertCops. Aplicació de la Policia i la Guàrdia Civil per a les víctimes o testimonis d'un delictes com la violència de gènere o les agressions al carrer.

Programa de policies tutors de les Illes Balears, per a la resolució de conflictes dins i fora de l'escola i per a la tasca preventiva.

Guia per a l'elaboració de diagnòstics de seguretat amb visió de gènere a l'àmbit rural i urbà. Guia elaborada pel Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya per elaborar diagnòstics de seguretat amb perspectiva de gènere.

Urbanisme amb perspectiva de gènere, de la Fundació Isonomia.

Manual d'urbanisme de la vida quotidiana: urbanisme amb perspectiva de gènere. Manual de l'Ajuntament de Barcelona.

- **Violències masclistes**

Pacte d'estat contra la violència de gènere.

Pla autonòmic per a la lluita contra el tràfic de dones i nines amb fins d'explotació sexual i l'abordatge de la prostitució a les Illes Balears (2019-2022).

Estudi sobre la prostitució, el tràfic i l'explotació sexual a les Illes Balears (2020).

Portal de l'Institut Balear de la Dona, encarregat d'impulsar polítiques d'igualtat. Disposa de guies i manuals, com ara la Guia per a l'actuació davant de casos d'explotació sexual en la infància i l'adolescència o la Guia interseccional d'atenció immediata a les dones víctimes de violències sexuals a les Illes Balears, així com estudis, memòries i documents informatius, entre altres.

Aula I.B. Dona: Categories de cursos (aulaibdona.es). Cursos de l'Institut Balear de la Dona sobre violència de gènere.



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

Portal del Centre Assessor de la Dona (CAD). Recurs especialitzat per a l'atenció a les víctimes de violència masclista del Consell Insular de Menorca. El web del CAD permet demanar cita prèvia pels seus serveis, i consultar documentació i normativa relacionada amb les violències masclistes.

Protocol davant les violències sexistes i sexuals a les festes patronals de Menorca. Protocol per conscienciar, sensibilitzar i donar resposta a les agressions sexistes que es donen durant les festes patronals.

Perquè l'estimo: guia per a famílies per a la detecció de violències masclistes entre joves. Guia del Consell Insular de Menorca que té l'objectiu de donar informació clara i concisa sobre les violències masclistes i aportar eines per detectar-les, erradicar-les i protegir-se'n.

La ciberviolencia hacia las adolescentes en las redes sociales. Guía didáctica. Institut Andalús de la Dona, Conselleria d'Igualtat i Polítiques Socials.

Guia de recursos per a les dones víctimes de violències masclistes de Menorca. Centre Assessor de la Dona. Consell Insular de Menorca.

Diagnóstico exploratorio sobre la prostitución y la trata con fines de explotación sexual en el municipio de Maó. Ajuntament de Maó / Metges del Món.

ANNEX IV. GLOSSARI DE TERMES

ACCIÓ POSITIVA I DISCRIMINACIÓ POSITIVA (DIFERÈNCIA)

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

Les accions positives sorgeixen com una resposta complementària a la igualtat d'oportunitats. En la nostra societat, les dones no tenen les mateixes condicions de partida



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

que els homes. D'aquesta manera, si aplicam exclusivament normes igualitàries, les dones no tenen les mateixes possibilitats d'arribar a la fita al mateix temps que els homes. Per tant, cal corregir aquesta situació de desavantatge amb el disseny de mesures específiques que els permetin situar-se en la mateixa posició de sortida que els homes.

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

Les accions positives són mesures temporals que tenen lloc mentre hi ha situacions de discriminació o mesures sistemàtiques, pel fet que responen a uns objectius que han de ser avaluats. També són mesures flexibles, que es modifiquen en funció de l'evolució de les situacions.

ANÀLISI DE GÈNERE

Estudi de les diferències existents en funció de les condicions, les necessitats, els índexs de participació, l'accés als recursos i el desenvolupament, l'accés al poder, la presa de decisions, etc., entre dones i homes, i que es deuen als rols que tradicionalment s'han assignat a ambdós gèneres. L'anàlisi de gènere és una eina per diagnosticar les diferències entre dones i homes.

ANDROCENTRISME

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

ÀMBIT PRODUCTIU

Amb el desenvolupament de la industrialització, es produeix per primera vegada la separació radical dels àmbits o espais de producció i de reproducció.

Definit en oposició a *espai reproductiu*, l'àmbit productiu fa referència al lloc de «l'activitat productiva» de l'economia mercantil i formal, és a dir, a l'espai on té lloc el procés de



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

producció de béns i la producció orientada al mercat. Els productes produïts en aquest espai tenen un valor de canvi.

ASSETJAMENT AMBIENTAL

Es produeix quan un comportament sexual impropï, o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe, crea un ambient intimidador, hostil o ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (Normalment, requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament.)

ASSETJAMENT D'INTERCANVI (O QUID PRO QUO)

Es produeix quan es força la persona assetjada a triar entre sotmetre's a les demandes sexuals o perdre certs beneficis o condicions a la feina (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre el lloc de treball.

ASSETJAMENT HORIZONTAL

Pressió exercida per part d'un treballador o treballadora, un membre de l'alumnat o un grup de treballadors o treballadores sobre un company o companya.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Qualsevol comportament duit a terme en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

ASSETJAMENT SEXUAL

Qualsevol comportament de naturalesa sexual (verbal, no verbal o físic) que tengui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona (en particular, quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu).

ASSETJAMENT VERTICAL ASCENDENT



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

Pressió exercida per un treballador o treballadora, un membre de l'alumnat o un grup de treballadors o treballadores sobre una persona amb superioritat jeràrquica.

ASSETJAMENT VERTICAL DESCENDENT

Pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre un o més treballadors o treballadores o sobre un o més membres de l'alumnat.

ATENCIÓ

Conjunt d'accions destinades a una persona perquè pugui superar les situacions i conseqüències generades per l'abús en els àmbits personal, familiar i social, i per garantir-li la seguretat i facilitar-li la informació necessària sobre els recursos i procediments per resoldre la situació.

BRETXA DE GÈNERE

Es refereix a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, accés i poder en un context concret. Aquesta diferència es calcula restant la «taxa femenina» a la «taxa masculina».

La constatació d'una bretxa de gènere acostuma a significar que hi ha una distribució desigual en què el col·lectiu que pertany al gènere femení forma el grup que disposa de menys recursos, menys poder, etc.

BRETXA SALARIAL

Es refereix a les diferències salarials entre dones i homes, tant en l'exercici de feines iguals com en les anomenades *feines feminitzades*.

BRETXA TECNOLÒGICA O DIGITAL

S'empra per designar les desigualtats entre dones i homes en la formació i en l'ús de les noves tecnologies.

CIUTADANIA



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

Nou concepte que es refereix a un model social alternatiu que reivindica i reconeix les relacions humanes i el treball de cura. Entenem la ciutadania com la responsabilitat social i compartida per a la cura de la vida humana.

La cura té a veure amb la sostenibilitat de la vida, el benestar de les persones i la manera com cobrim les necessitats bàsiques quotidianes: subsistència, protecció, afecte, coneixement, participació, descans, creativitat, identitat, llibertat, etc. En definitiva, es tracta de posar les persones al centre de la vida.

COMPOSICIÓ EQUILIBRADA

És la presència de dones i homes de manera que, en conjunt, les persones de cada sexe no superin el 60 % ni siguin menys del 40 %.

Aquesta és la definició proposada per la Llei d'igualtat, també present en textos internacionals i emprada per solucionar el percentatge associat a la democràcia paritària en relació amb la presència necessària de dones i homes en els llocs de decisió.

CONCILIACIÓ

Suposa propiciar les condicions per aconseguir un equilibri adequat entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. L'afirmació de la igualtat entre dones i homes és l'expressió d'un nou estat de coses que posa en relleu no sols la necessitat de transformar les mentalitats, sinó també d'adequar l'organització social a unes condicions que permetin que cadascú es pugui combinar la vida personal, familiar i laboral de manera que pugui tenir temps lliure per desenvolupar totes les seves potencialitats.

No obstant això, és un concepte que tradicionalment ha aparegut vinculat només a les dones. Per això, cal transcendir el significat del terme per aconseguir una autèntica corresponsabilitat: cal prestar especial atenció als drets dels homes en aquesta matèria i evitar que les dones siguin les úniques beneficiàries dels drets relatius a la cura de fills i altres persones dependents, ja que l'assumpció en solitari d'aquests drets per part de les mares entra en col·lisió amb el seu dret d'accedir i mantenir-se en l'ocupació.

CORRESPONSABILITAT

Concepte que va més enllà de la mera conciliació i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

corresponsables tenen els mateixos deures i drets en la seva capacitat de respondre de les seves actuacions en les situacions o infraestructures que estiguin a càrrec seu.

CORRESPONSABILITAT EN EL TREBALL REPRODUCTIU

Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

DEMOCRÀCIA PARITÀRIA

Sistema d'organització social i política en què es considera que homes i dones han de participar de la mateixa manera en la presa de decisions a totes les esferes de la societat. Implica igualtat de participació i drets dels distints col·lectius que componen la societat i que han de formar part dels òrgans decisoris i de govern.

El concepte de democràcia paritària es defineix, operativament, com una representació equilibrada d'homes i dones, de manera que cap dels dos sexes tenguí una presència superior al 60 % ni inferior al 40 %.

DESAGREGACIÓ DE DADES PER SEXE

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

Aquesta pràctica és recomanada pels organismes internacionals compromesos amb la defensa dels drets, com a mitjà per fomentar la igualtat de dones i homes. Entre altres, la recomana la resolució del Consell de la Unió Europea relativa a les activitats consecutives a l'Any Europeu de la Igualtat d'Oportunitats per a Tothom (2007).

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

DISCRIMINACIÓ DIRECTA



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

Situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, per raó del seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació equivalent. Segons la LOEIMH, també es considera discriminació directa:

- L'assetjament sexual i per raó de sexe (art. 7.3).
- El condicionament d'un dret o expectativa de dret a l'acceptació d'una situació d'assetjament per raó de sexe o sexual (art. 7.4).
- Qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat (art. 8).
- Qualsevol tracte advers o efecte negatiu produït en una persona a conseqüència de la presentació per part seva d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs a fi d'impedir la discriminació i exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes (art. 9).

DISCRIMINACIÓ HORIZONTAL

Es produeix quan a les dones se'ls facilita l'accés a ocupacions o estudis que es pressuposen típicament femenins —serveis o indústria de desenvolupament menor—, alhora que troben obstacles i dificultats per assumir ocupacions que socialment es continuen considerant masculines, lligades a la producció, la ciència i els avenços de les tecnologies.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

Situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

DISCRIMINACIÓ VERTICAL

També coneguda com a *sostre de vidre*, és la discriminació que estableix límits a les possibilitats d'ascens laboral de les dones. Aquest fenomen reconeix que es registra una democratització en l'accés a diversos llocs de treball per part de les dones, però adverteix que els llocs relacionats amb les possibilitats de decisió continuen sent patrimoni dels homes.

DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

Qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

DIVERSITAT DE GÈNERE

Planteja la necessitat d'incorporar els valors de gènere com un mode útil d'abordar la complexitat i ambigüitat de diferents entorns. Les dones no són considerades un grup desafavorit, un col·lectiu que reivindica drets, sinó que es conceben com a subjectes que tenen valors per aportar a la societat en general.

DOBLE JORNADA

Així s'anomena la vida quotidiana de les dones que han de fer front a l'activitat laboral i el treball domèstic i familiar com a únic horitzó viable i obligat. Aquesta suposada conciliació, en la seva diversitat, les porta a compartir un element comú: la manca de temps per viure.

La doble càrrega encara recau en les dones adultes i es fa visible majoritàriament a través de la cura dels fills i filles, però actualment persisteix i s'accentua, per culpa de l'envelliment creixent de la població, en les tasques d'atenció i cura de les persones grans. És una doble càrrega de treball assumida de manera sincrònica i quotidiana en un mateix lapsus de temps, i que perdura al llarg de tot el cicle de vida.

La **triple jornada** es dona quan a la doble jornada s'hi afegeix una jornada posterior dedicada principalment a activitats polítiques i comunitàries.

DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS

Formen part dels drets humans i la seva finalitat és que totes les persones puguin viure lliures de discriminació, riscos, amenaces, coercions i violència en el camp de la sexualitat i la reproducció. L'Estat ha de garantir que tota persona pugui:

- 1) Decidir quants fills vol tenir.
- 2) Decidir l'espaiament entre els fills que vol tenir.
- 3) Controlar el propi comportament sexual segons la seva forma de ser, sentir i pensar, sense tenir por ni vergonya.
- 4) Estar lliure de malalties i deficiències que interfereixin en les seves funcions sexuals i reproductives.



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

EMPODERAMENT

Terme encunyat en la IV Conferència Mundial de les Dones de Pequín, el 1995, per referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Actualment, aquesta expressió comporta també una altra dimensió: la presa de consciència del poder que, individualment i col·lectivament, ostenten les dones, i que té a veure amb la recuperació de la seva pròpia dignitat com a persones.

ENFOCAMENT DE GÈNERE

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

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

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

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

EQUITAT DE GÈNERE



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

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

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

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

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

ESPAI PÚBLIC I ESPAI PRIVAT

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

La naturalesa de l'espai privat, en canvi, s'inscriu en una dimensió pròxima al que és propi, singular, i s'entén com l'espai o situació susceptibles de possibilitar la condició d'estar amb un mateix, de manera creativa o reflexiva. La privacitat apareix en la història com a sinònim de culte a la individualitat.

La privacitat adopta dos significats: 1) apropiació de si mateix que marca la idea inefable de privacitat, i 2) privació (de si mateix). Aquest contingut limitatiu s'identifica amb l'àmbit domèstic, que es redueix a una presència continuada i atenta als assumptes de la resta de persones.

ESPAI DOMÈSTIC

S'identifica amb l'espai on tenen lloc la criança, els afectes i la cura de persones dependents. És a dir, és el lloc on es cobreixen les necessitats personals. Aquest espai és el que suposadament té la dona com a màxima responsable.



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

ESTEREOTIPS

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

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

ESTRATÈGIA DUAL

És important entendre que les polítiques dirigides a les dones i la transversalització de la perspectiva de gènere són complementàries a l'avenç per aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes. Això és el que s'anomena *estratègia dual*.

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

ESTUDIS SOBRE L'ÚS DEL TEMPS

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

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

ÈTICA DE LA CURA

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



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

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

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

FEMINISMES

Són pensaments d'igualtat, és a dir, una tradició de pensaments polítics amb tres segles d'antiguitat, que sorgeixen en el mateix moment en què la idea d'igualtat i la seva relació amb la ciutadania es plantegen per primera vegada en el pensament europeu.

Els feminismes constaten la desigualtat per raó de sexe, que comporta una situació d'inferioritat sociocultural de les dones enfront dels homes. Aquest fet els porta a reclamar i a defensar la igualtat de dret dels sexes.

La reivindicació de drets per a les dones parteix de la desigualtat de drets de les dones al llarg de la història en les lleis que els regulaven i en les relacions socials. Els feminismes suposen, per tant, una forma diferent de mirar i d'entendre el món, el poder i les relacions entre els sexes. Ens referim a *feminismes* perquè no es tracta d'un corrent de pensament monolític, sinó que presenta corrents distints en funció del context cultural i de desigualtat que viuen les dones.

FEMINISME DE LA DIFERÈNCIA

Corrent que es posiciona en la no equiparació ni superació de la dualitat d'un gènere a l'altre, sinó més aviat en el desenvolupament de la diferència genèrica femenina en tots els ordres simbòlics. El lloc que les dones ocupen al món i que les defineix no està únicament determinat per l'espai que els ofereix la societat, sinó també pel seu cos, amb la seva estructura i els seus cicles vitals, que determinen d'alguna manera la seva mirada sobre el món.

FEMINISME DE LA IGUALTAT

Moviment que arrenca de la reclamació històrica de les dones als segles XVII i XVIII i que es plasma en la *Declaració dels drets de la dona i de la ciutadania*, d'Olympe de Gouges



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

(França, 1791), i en la *Vindicació dels drets de les dones*, de Mary Wollstonecraft (Anglaterra, 1792), en què es reivindica el dret a ser reconegudes en igualtat de condicions respecte als homes.

Es fonamenta en la definició d'igualtat, solidaritat i llibertat, entesa com a autonomia personal i respecte a l'altre. Denuncia l'elaboració de diferències de gènere, construïdes per la raó patriarcal com a categories naturals, quan en realitat són constructes socials i culturals.

Feministes representatives d'aquest corrent són Simone de Beauvoir, Seyla Benhabib o les espanyoles Celia Amorós (*Hacia una crítica de la razón patriarcal*, 1985) i Amelia Valcárcel (*Sexo y filosofía. Sobre mujer y poder*, 1991).

FEMINITZACIÓ DE LA POBRESA

Tendència de les condicions de pobresa, precarietat i exclusió socioeconòmica d'incidir sobre les dones, principalment a causa de la inestabilitat laboral, la falta de drets a la Seguretat Social derivats del règim de cotització, l'atur i l'assumpció de responsabilitats familiars.

FORMACIÓ DE/EN GÈNERE

Mètode que forma part imprescindible de la transversalització de l'enfocament de gènere. Partint del supòsit que les relacions desiguals entre els gèneres es reproduïen per estereotips, prejudicis i codis de conducta apresos en el procés de socialització, la formació en gènere intenta conscienciar el personal d'una organització sobre les relacions de gènere. L'objectiu de la formació en gènere és, d'una banda, generar coneixements i potenciar la reflexió sobre les desigualtats de gènere i el paper que té cada persona en aquestes relacions, i, de l'altra, facilitar eines per poder aplicar l'enfocament de gènere en els àmbits d'actuació corresponents.

GÈNERE

Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones que han estat apreses, que canvien amb el temps i que presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

La IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Pequín (1995), va adoptar el concepte de gènere d'aquesta manera: «el gènere es refereix als papers socials construïts per la dona i l'home, basant-se en el seu sexe, i que depenen d'un particular context socioeconòmic, polític i cultural, i estan afectats per altres factors com ara l'edat, la classe, la raça i l'ètnia».

IGUALTAT DE GÈNERE

Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són considerats, valorats i afavorits de manera igual.

IGUALTAT DE SEXE

La igualtat de sexe s'entén com una relació d'equivalència en el sentit que les persones tenen el mateix valor, independentment dels caràcters o actituds que se'ls associen pel fet de ser dones o homes.

És un dret fonamental que es basa en el concepte de justícia social. Implica, per tant, l'absència de tota forma de discriminació per raó de sexe.

IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES

Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Principi que pressuposa que homes i dones tenguin les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes.

Cerca beneficiar de la mateixa manera els homes i les dones, a fi que puguin desenvolupar plenament les seves capacitats i millorar les seves relacions (tant entre ambdós sexes com amb l'entorn que els envolta).

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'ha d'integrar i observar en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

IMPACTE DE GÈNERE

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

Algunes decisions que no semblen sexistes poden tenir un impacte diferent en les dones i en els homes, encara que aquesta conseqüència no estigui prevista ni sigui la desitjada. Per això, es procedeix a una avaluació de l'impacte en funció del gènere, a fi d'evitar conseqüències negatives no intencionals i millorar l'eficàcia de les polítiques.

INDICADORS DE GÈNERE

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

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

INDICADORS NO ANDROCÈNTRICS O SENSIBLES A LA DIFERÈNCIA SEXUAL

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

INVISIBILITAT

Al llarg de la història, les dones i les seves aportacions han estat negades i ocultades. La història de la humanitat s'ha construït des de la visió androcèntrica del món, que exclou les dones, i fins i tot s'ha arribat a ni tan sols anomenar-les. D'aquí deriva, per exemple, l'ús de



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

termes masculins com a genèrics teòricament globalitzadors, l'única realitat del qual és que oculten i exclouen la presència de les dones.

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

LLENGUATGE SEXISTA

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

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

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

MAINSTREAMING DE GÈNERE

Acostuma a traduir-se per *transversalització*. Es tracta de l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere sigui incorporada a totes les polítiques, en tots els àmbits i en totes les etapes, per part dels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

PATRIARCAT



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

És una forma d'organització social, política i econòmica apareguda en les societats agràries, en què alguns homes dominen dones i infants a fi de transmetre la propietat i assegurar la filiació legítima dels fills.

Les dones són confinades a l'espai privat i a la funció reproductora, mentre que els homes es reserven l'espai públic. En el sentit literal, significa 'govern dels pares'.

Els debats sobre el patriarcat van tenir lloc en diferents èpoques històriques, i van ser repesos en el segle xx pel moviment feminista dels anys seixanta en la cerca d'una explicació que reflectís la situació d'opressió i dominació de les dones, i en possibilités l'alliberament.

Gerda Lerner (1986) el va definir en sentit ampli com «la manifestació del domini masculí sobre les dones i infants de la família i l'ampliació d'aquest domini sobre les dones en la societat en general».

Les teoritzacions sobre el patriarcat van ser essencials per al desenvolupament dels diferents corrents del feminisme, en les versions radical, marxista i materialista, entre altres.

PERSPECTIVA DE GÈNERE

Permet analitzar i comprendre les característiques que defineixen les dones i els homes, així com les seves similituds i diferències. Analitza les possibilitats i oportunitats d'ambdós gèneres, les seves expectatives, les relacions socials complexes i diverses que es donen, així com els conflictes institucionals i quotidians que han d'afrontar i les maneres en què ho fan.

La perspectiva de gènere suposa considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats en què viuen dones i homes, en totes les polítiques i en els moments de la intervenció: diagnòstic, planificació, execució i avaluació.

PRESSUPOSTOS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

Les polítiques pressupostàries requereixen una comprensió tant de l'impacte que tindran com de la forma en què s'han de dissenyar per aconseguir resultats que satisfacin les necessitats de tota la ciutadania. No es tracta, doncs, de desenvolupar pressupostos



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

diferents per a les dones, sinó de fer una anàlisi de les assignacions de cada sector del govern per conèixer l'impacte que tindran sobre dones i homes.

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

PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES

Principi informador que s'integra en l'ordenament jurídic i que s'ha de tenir en compte en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques. Suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe, ja sigui directa o indirecta.

S'empra el terme *discriminació de sexe* per fer referència a una situació en què una persona o un grup de persones rep un tracte diferenciat quant al sexe, fet que condiciona que li siguin reconeguts més o menys drets i oportunitats.

POLÍTIQUES DE GÈNERE

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

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

A diferència de la política de dones, la política de gènere no només té l'objectiu de donar suport a les dones perquè entrin en les esferes dominades pels homes fins al moment, sinó que ha de ser una política que s'orienti cap a un model diferent de societat i que introdueixi valors que aportin la igualtat entre les persones.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Les polítiques d'igualtat es defineixen com «el conjunt de les decisions, els objectius i les mesures adoptades per les institucions públiques en relació amb el foment de la igualtat entre dones i homes i amb la millora de la situació socioeconòmica, política i cultural de la dona».



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

QUOTES

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

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

RECUPERACIÓ

Etapla del cicle personal i social d'una dona que ha viscut situacions de violència en què es produeix el restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.

REPARACIÓ

Conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars adoptades pels diferents organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista, que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.

ROLS DE GÈNERE

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

SEGREGACIÓ HORIZONTAL

Concentració de dones o homes en graus i nivells específics de responsabilitat, d'ocupacions o opcions acadèmiques o formatives. En l'elecció influeix més el rol de gènere que la lliure opció personal.



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

SEGREGACIÓ VERTICAL

Exclusió de les dones dels llocs directius i adhesió a activitats de menys prestigi en les institucions. Aquesta infrarepresentació de les dones en càrrecs superiors i la sobrerepresentació en càrrecs de menys nivell es repeteix en diferents ocupacions, sectors, opcions acadèmiques i formatives, etc.

SENSIBILITZACIÓ

Conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions en l'imaginari social que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista.

SEXISME

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

L'ús més freqüent del terme es refereix a la convicció de la superioritat de l'home respecte a la dona. És un mecanisme pel qual es privilegia un sexe sobre un altre per mitjà de conceptes i conductes patriarcals que mantenen en situació d'inferioritat i subordinació el sexe femení.

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

SEXISME EN EL LLENGUATGE

El llenguatge és com un mirall que reflecteix la societat que l'empra. És una eina que vehicula el nostre pensament, que l'organitza i l'estructura, i incorpora creences, valors, prejudicis i estereotips. Per això, la persistència de pràctiques discriminatòries en l'ús del llenguatge no és més que un senyal de la presència generalitzada del sexisme en la nostra cultura.



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

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

SISTEMA SEXE-GÈNERE

Sistema sociocultural a través del qual s'associen al sexe reproductiu un conjunt de valors, creences i actituds. Tradicionalment, a Occident, les dones s'han associat a conceptes com la sensibilitat, la dolçor, la bellesa, l'espai interior, l'altruisme, la paciència, la família, etc. Aquestes característiques són assumides com a naturals per la societat.

De manera oposada i complementària, s'adjudiquen a l'home les característiques de proveïdor, conqueridor, caçador, agressiu, amo de l'espai públic, etc. A partir d'aquí, es construeix una relació simbòlica desigual de la dona privada i dèbil i l'home públic i fort en un joc de sotmetiment i dominació.

Mentre que el sexe fa referència a la diferència biològica existent entre dos individus, el gènere és una construcció sociocultural que defineix característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament pel fet de pertànyer a algun dels dos gèneres: masculí o femení.

El procés de socialització —aprenentatge de patrons culturals i socials que permeten integrar-se en un grup social— és diferent en funció del sexe, i assigna models (culturals i socials) diferents per a dones i homes, d'acord amb el que tradicionalment s'ha establert per a un col·lectiu i l'altre. Es basa, en definitiva, en models imposats. Segons Seyla Benhabib, és el mode essencial en què la realitat social s'organitza, es divideix simbòlicament i es viu experimentalment.

SOSTRE DE VIDRE

A partir dels anys vuitanta, nombrosos estudis fets des de les diverses ciències socials intenten donar resposta a la pregunta de per què les dones estan infrarepresentades en els llocs de poder i presa de decisions. S'empra el terme *sostre de vidre* (*glass ceiling*, Segerman-Peck, 1991; Pwell, 1991; Davison i Cooper, 1992) en al·lusió metafòrica a les barreres invisibles que impedeixen a moltes dones amb elevada qualificació accedir i ser promocionades a les esferes del poder econòmic, polític i cultural.

Hi ha consens sobre els pilars principals que el sustenten a través de dues categories d'anàlisi: explicacions basades en factors personals interns —que adopten com a punt de partida la



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

influència de la socialització en el desenvolupament de característiques diferencials entre homes i dones— i explicacions basades en factors socials externs —conseqüències derivades de la cultura patriarcal, creadora de relacions de poder asimètriques entre homes i dones a partir de l'establiment de rols de gènere diferencials i complementaris.

TERRA ENGANXÓS

El de terra enganxós és un altre concepte emparentat amb el fenomen del sostre de vidre. Es refereix a les obligacions que, des de l'àmbit domèstic, s'imposen a les dones perquè no abandonin aquest espai, i que els creen nombroses dificultats per sortir-ne. El terra enganxós les atrapa en obligacions i sol·licituds per part de les persones que se senten abandonades per la seva partida cap a l'altra esfera, la no domèstica. Aconseguir l'equilibri entre les demandes externes i les que apareixen des de la família i la llar des d'aquest terra enganxós arriba a suposar, per a les dones, un esforç físic i emocional considerable i una font de conflictes.

TRANSVERSALITZACIÓ

Suposa la integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques, considerant sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats de dones i homes, amb vista a promoure la igualtat entre ambdós sexes i tenint en compte, activament i obertament, des de la fase de planificació, els efectes d'aquestes polítiques en les situacions d'ambdós col·lectius quan s'apliquen, se supervisen i s'avaluen.

TREBALL PRODUCTIU (REMUNERAT) I TREBALL REPRODUCTIU

El treball remunerat que produeix béns i serveis es considera socialment treball productiu. En canvi, el conjunt d'activitats destinades a atendre la cura de la llar i de la família es coneix amb el terme *treball reproductiu*, per diferenciar-lo del treball de producció o remunerat. Per tant, es pot considerar que l'escenari del treball reproductiu és la llar i la cura de la família, i que engloba activitats relacionades amb la gestió i el manteniment de la infraestructura de la llar, i les derivades de l'atenció i la cura dels membres de la família, sovint més enllà dels que componen la unitat familiar.

Com que no és remunerada, aquesta feina queda fora del mercat de treball i, per tant, s'ha de diferenciar de les activitats habitualment dutes a terme per dones en les modalitats de treball submergit o informal (treballadores del servei domèstic).



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. P0703200F
www.ajmao.org

Una de les característiques principals del treball reproductiu és que el fan habitualment les dones. Ara bé, el fet que aquest treball sigui eminentment femení no és fruit d'un aspecte diferencial biològic, sinó que és el resultat de la construcció social de les diferències (biològiques i sexuals) entre els homes i les dones.

Així doncs, aquesta tendència ha caracteritzat la societat de tots els temps i bona part de totes les societats i les cultures. D'aquesta manera, ha generat l'anomenada *divisió sexual del treball*, és a dir, els homes es relacionen amb el treball productiu i l'àmbit públic, mentre que les dones s'associen amb el treball reproductiu i l'àmbit privat.

VICTIMITZACIÓ SECUNDÀRIA O REVICTIMITZACIÓ

Maltractament addicional exercit vers les dones que es troben en situacions de violència masclista com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits —quantitatius i qualitatius— de les intervencions portades a terme pels organismes responsables, així com per les actuacions no encertades provinents d'altres agents implicats.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

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

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

VIOLÈNCIA ECONÒMICA

Privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una persona i, si escau, dels seus fills o filles, així com la limitació en la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit de la parella.

VIOLÈNCIA FÍSICA



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

Qualsevol acció no accidental que provoqui danys físics o malalties.

VIOLÈNCIA LABORAL

Violència física, sexual o psicològica que es pot produir tant al centre de treball i durant la jornada laboral com fora del centre i de les hores de feina, sempre que tenguin relació amb aquest àmbit.

VIOLÈNCIA MASCLISTA

Violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tenguí com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

VIOLÈNCIA PSICOLÒGICA

Tota conducta o omissió intencional que produeixi en una persona desvaloració o patiment, mitjançant amenaces, humiliacions, vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, conductes de restricció, conductes destructives (referides a objectes de valor econòmic o afectiu per a la víctima i maltractament d'animals domèstics), culpabilització de la dona en les conductes violentes de l'home o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.

VIOLÈNCIA SEXUAL

Es consideren violències sexuals els actes de naturalesa sexual no consentits o que condicionen el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat. Això inclou l'agressió sexual, l'assetjament sexual i l'explotació de la prostitució aliena, així com tots els altres delictes previstos en el títol VIII del llibre II de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, orientades específicament a protegir persones menors d'edat. La Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral del dret a la llibertat sexual i l'erradicació de totes les violències sexuals, dona resposta especialment a les violències sexuals per mitjans tecnològics, la pornografia no consentida i l'extorsió sexual.

VISIBILITZACIÓ



Ajuntament de Maó

Ajuntament de Maó
Pl. Constitució, 1 · 07701 · Maó · Menorca
Tel. 971 36 98 00 · N.I.F. PO703200F
www.ajmao.org

Procés de fer visible el que és invisible, de posar al descobert i incorporar la història i la vida de les dones a la nostra realitat i a la història. La visibilització suposa el reconeixement i la revaloració de la història de les dones i del seu paper en el món i en la vida. Suposa, en definitiva, la idea d'igualtat entre homes i dones.