

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

CONSEJO INSULAR DE FORMENTERA

1318

Aprobación definitiva del 1er Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de Formentera 2019-2022

El Pleno del Consell Insular de Formentera, en sesión de carácter Ordinario del 31 de enero de 2019, obtuvo conocimiento de la elevación a definitivo del **1er Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Formentera 2019-2022** con el contenido que se publicó en el BOIB núm. 155, el 11 de diciembre de 2018, a la sección V.

La tramitación de este expediente se inició mediante el acuerdo del Pleno del Consell Insular de Formentera, en sesión ordinaria celebrada el 26 de octubre de 2018 donde se aprobó con carácter inicial el **1er Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Formentera 2019-2022** y, se procedió a su exposición pública, mediante anuncio en el Boletín Oficial de les Illes Balears número 155/2018, del 11 de diciembre de 2018, así como también en el tablón de anuncios de la Oficina de Atenció al Ciudadano y en el tablón virtual de anuncios de la página web del Consell www.conselldeformentera.cat.

Finalizado el término de exposición pública sin que hayan habido alegaciones, se debe considerar aprobado (con carácter definitivo) el **1er Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Formentera 2019-2022** y, en consecuencia, procede hacer público mediante anuncio en el BOIB, el Tablón de anuncios y en la página web del Consell Insular de Formentera, a efectos de su ejecución.

El resumen del mencionado Plan es el siguiente:

Teniendo en cuenta que se trata de un Plan para la promoción de la igualdad, con actuaciones que den respuesta a las necesidades de atención, prevención i desarrollo de la igualdad entre las mujeres y los hombres de Formentera, con la finalidad que las políticas locales desarrolladas y dirigidas a la mujer tengan un carácter integral y favorezcan su bienestar y desarrollo en todos los ámbitos, desde una perspectiva interdisciplinar y transversal, y con propuestas de actuación que impliquen las diferentes áreas del Consell Insular para las intervenciones y el compromiso con la igualdad tanto a nivel político como técnico.

Considerando que la puesta en marcha del 1er Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de Formentera 2019-2022 favorecerá los intereses de la población en general y de la población femenina en particular.

El Plan presenta una estructura a tres niveles: eje, objetivo y acciones. En total consta de 5 ejes, 13 objetivos y 53 actuaciones.

El documento se estructura en tres partes. La primera parte consiste en el diagnóstico. Le sigue el Plan en una segunda parte. La tercera parte finaliza con una propuesta de indicadores para el seguimiento.

INTRODUCCION Y METODOLOGIA

A la hora de diseñar un plan de igualdad es fundamental tener un buen conocimiento de la realidad en que viven las mujeres y los hombres. En este sentido, el presente Plan ha sido elaborado con posterioridad a la realización de un cuidadoso diagnóstico participativo sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres de Formentera.

Con el fin de acercarnos a la situación en que viven las mujeres y los hombres en Formentera, se han utilizado datos de diferentes áreas del Consejo Insular de Formentera (CIF), del Instituto Balear de Estadística (IBESTAT), del Observatorio del Mercado de Trabajo (CAIB) y del Instituto Nacional de Estadística (INE). Además, se han realizado cuatro sesiones de trabajo mas una presentación a los grupos políticos de la oposición: dos con personal técnico y político del CIF, otra con personas de diferentes asociaciones (deportivas, culturales, vecinales, de mujeres,...) y otra con el Equipo de Gobierno. La información obtenida de las sesiones de trabajo se complementó con una serie de entrevistas individuales realizadas a diferentes profesionales de varios servicios. Así, el Plan de Igualdad de Formentera es el resultado de un trabajo compartido que parte de la realidad de la isla.

A la hora de realizar el Plan de Igualdad se ha procurado que la realidad social e institucional sea el punto de partida. La primera fase de diagnóstico se ha elaborado a partir de una combinación de datos cualitativos y cuantitativas, dado que esta combinación es la manera más apropiada de disponer de herramientas que ayuden a enfocar el diseño del Plan de Igualdad partiendo de un conocimiento lo más ajustado posible de la realidad. Tal y cómo se observa a la Figura 1, además de la información que han aportado datos estadísticos, se ha contado con la colaboración de agentes y técnicos sociales.



Una vez realizada la primera fase de detección de necesidades, se realizó el diseño del Plan, documento que también ha incorporado lo que estipula la normativa, y muy especialmente la ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres. Desde el primer borrador hasta el Plan que se presenta en este documento, ha habido una serie de modificaciones fruto de la voluntad de incorporar la visión del agentes sociales y técnicos que participan de las actuaciones dirigidas a la ciudadanía.

Dada la necesidad de evaluación de las políticas públicas para que estas consigan sus objetivos y a la vez se adapten mejor a la realidad, el Plan contempla un apartado de indicadores para el seguimiento.

PART I: METODOLOGIA DE LA FASE DE DIAGNÓSTICO

Para la realización del diagnóstico, en primer lugar, se han integrado en el análisis datos cuantitativos provenientes de diferentes áreas del CIF, del Padrón de habitantes, del Instituto Balear de Estadística (Ibestat), del Observatorio del Mercado de Trabajo (CAIB) y del Instituto Nacional de Estadística (INE). En segundo lugar, partiendo de un enfoque participativo, se han realizado dos sesiones de trabajo: una con personal técnico y político del CIF, y otra con personas de diferentes asociaciones (deportivas, culturales, vecinales, de mujeres,...). La finalidad de estas dos sesiones de trabajo fue recoger el conocimiento y las percepciones de un abanico suficientemente amplio tanto de profesionales del CIF cómo de la ciudadanía para poder identificar aquellos aspectos más significativos de la realidad de mujeres y hombres que pueden afectar, en términos generales, a la igualdad en el acceso y uso de recursos.

Más concretamente, el objetivo principal de la sesión de trabajo con el personal técnico era identificar necesidades específicas de las mujeres; y hacerlo desde cada una de las áreas que estuvieron representadas en la sesión y desde la práctica profesional cotidiana. En total, participaron 15 personas, tanto del CIF cómo de la Guardia Civil. Las áreas que estuvieron representadas fueron las siguientes: presidencia, participación ciudadana, bienestar social, comercio, patrimonio, deportes, juventud, turismo, cultura, el servicio de guarderías y la Guardia Civil. La sesión duró aproximadamente dos horas y media y, a través del trabajo en grupos, se identificaron puntos en que se detectaban diferencias y/o desigualdades de mujeres y hombres.

La finalidad de la sesión de trabajo con personas provenientes de diferentes asociaciones fue identificar, a partir de unos ejes predeterminados, los problemas y las necesidades específicas de las mujeres, así como situaciones de desigualdad. La duración de la sesión fue muy bien de dos horas y asistieron representantes de asociaciones vecinales, de docentes, de deportes, de personas inmigradas, culturales y artesanas, y de mujeres, entre otros. De nuevo, a través del trabajo en grupo, se identificaron áreas críticas en cuanto a las desigualdades de mujeres y hombres.

En tercer lugar, se realizaron un total de 5 entrevistas individuales a personal técnico y político del CIF y a responsables de la violencia de género de la Guardia Civil. El objetivo de estas entrevistas fue profundizar en determinados aspectos que no se habían podido analizar detenidamente en las sesiones de trabajo grupales.

Por lo tanto, desde un principio se ha trabajado con un doble objetivo: el de analizar los datos estadísticos disponibles más relevantes así como el de recoger las percepciones y las valoraciones de los agentes implicados en los diferentes ámbitos. Para responder a uno y al otro se ha empleado una metodología mixta, la cual combina el aspecto numérico con el cualitativo. Desgraciadamente, no en todos los ámbitos analizados hay disponibilidad de datos cuantitativos.

En cuanto al tratamiento de los datos cuantitativos, se han analizado los datos desagregados por sexo para identificar ámbitos donde puedan darse desigualdades, además de realizar una comparativa con Islas Baleares y/o ver la evolución de los últimos años en caso de que fuera pertinente.

La información recogida en ambas sesiones y en las entrevistas se ha analizado junto con los datos cuantitativos recogidos, hecho que ha permitido hacer una lectura con más profundidad de los datos. En este sentido, los dos tipos de datos han sido complementarios a la hora de realizar el análisis que se presenta en la diagnosis completa que se puede consultar en secretaria.

PARTE II: EJES OBJETIVOS I ACTUACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD DE FORMENTERA 2019-2022

El Plan de Igualdad, que contempla una duración de cuatro años, contiene 5 ejes y 13 objetivos, según la relación siguiente:

Eje 1: Trabajo y conciliación

- Objetivo 1.1: Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Eje 2: Participación, ocio y tiempo libre en igualdad

- Objetivo 2.1: Fomentar la participación en igualdad.
- Objetivo 2.2: Minimizar los acontecimientos de género en la práctica del deporte.





- Objetivo 2.3: Fomentar un clima de ocio respetuoso e igualitario.
- Objetivo 2.4: Fomentar la igualdad de género en el mundo asociativo y en el de ocio de los niños y niñas.

Eje 3: Hacia una cultura más igualitaria

- Objetivo 3.1: Aumentar la formación para incorporar la perspectiva de género.
- Objetivo 3.2: Promover la corresponsabilidad entre la población.
- Objetivo 3.3: Incorporar la perspectiva de género de manera más amplia a la educación.

Eje 4: Atención social y violencia machista

- Objetivo 4.1: Aumentar la prevención.
- Objetivo 4.2: Mejora de la atención a víctimas de violencia machista.

Eje 5: Incorporación de la perspectiva de género en el CIF (Consell Insular de Formentera)

- Objetivo 5.1: Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas.
- Objetivo 5.2: Mejorar la imagen que se proyecta de la mujer y extensión del uso de un lenguaje no sexista
- Objetivo 5.3: Conseguir la igualdad plena entre el personal del CIF.

A continuación se incluyen las medidas en cada eje y objetivo.

Eje 1: Trabajo y conciliación

Objetivo 1.1: Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Acciones:

- Aprovechando la estructura de la sección sectorial del Consejo de entidades, invitar a las asociaciones empresariales para sensibilizar al empresario y establecer acciones de mejora en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Informar a las empresas de la posibilidad de acreditación en materia de igualdad, así como de las posibles ventajas de cara a la contratación pública.
- Información y difusión en los centros de Trabajo sobre los recursos de conciliación existentes, prestando especial atención en que llegue al personal temporal.
- Mantenimiento y mejora constante de los servicios de atención educativa a la infancia en edad previa a la escolarización (escoleta 0-3 años).
- Priorizar el acceso a los Servicios y recursos del CIF a las familias monoparentales y/o numerosas, así como reducción de tasas a aquellas con rentas bajas.
- Redacción de cláusulas administrativas particulares de preferencia de adjudicación de las empresas de contratación para las proposiciones que cuenten con acreditación en materia de igualdad, así como creación de indicadores del grado de cumplimiento y efectividad de las medidas adoptadas.
- Crear alternativas que faciliten que niños y niñas con necesidades especiales puedan disfrutar de las actividades lúdico-educativas.
- Estudiar la viabilidad de habilitar comedores escolares teniendo en cuenta las necesidades de las familias.
- Ampliar la cobertura de los recursos lúdico-educativos.

Eje 2: Participación, ocio y tiempo libre en igualdad

Objetivo 2.1: Formentar la participación en igualdad





Acciones:

- Informar a las asociaciones sobre la existencia del Consejo de Participación de las Mujeres y las posibilidades de participar
- Incorporar la valoración de actuaciones dirigidas a la consecución efectiva de la igualdad en las bases reguladoras de las subvenciones y convocatorias, según el artículo 11 de la Ley de Igualdad de mujeres y hombres.

Objetivo 2.2: Minimizar los condicionamientos de género en la práctica del deporte

Acciones:

- Habilitar un vestuario para las niñas en el campo de fútbol.
- Realizar una campaña de sensibilización contra el machismo en el deporte para padres y madres.
- Organizar una formación en igualdad a entrenadores y personal directivo de todos los clubes deportivos de Formentera.
- Realizar, dentro del marco del Plan de Valores, una campaña de referentes deportivos de mujeres y hombres que practican deportes minoritarios para su género.
- Fomentar la realización de Planes de Igualdad en los clubes deportivos.
- Realizar una encuesta de satisfacción entre las personas usuarias del centro deportivo, y analizarla teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Objetivo 2.3: Fomentar un clima de ocio respetuoso e igualitario

Acciones:

- Informar a las entidades participantes en actividades lúdico-culturales de la necesidad de no reproducir estereotipos y valores sexistas, y velar por su cumplimiento.
- Fomento de buenas prácticas en las fiestas tradicionales y en la cultura popular para un ocio respetuoso.
- Realización de campañas de sensibilización contra el machismo en los entornos de ocio nocturno con participación directa de la juventud.
- Coordinar actividades dirigidas a niños y niñas paralelas a actividades dirigidas a personas adultas para facilitar el ocio y la participación entre las madres y los padres.

Objetivo 2.4: Fomentar la igualdad de género en el mundo asociativo y en el de ocio de las niñas y de los niños.

Acciones:

- Incluir temas de género en las formaciones que se les hacen a las asociaciones.
- Fomentar que los equipos directivos tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres.
- Incluir en la formación de monitores de tiempo libre temas de igualdad de género.

Eje 3: Hacia una cultura igualitaria

Objetivo 3.1: Aumentar la formación para poder incorporar la perspectiva de género

Acciones:

- Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas, poniendo especial atención a la formación de formadores/formadoras, que tendrían que incluir módulos específicos sobre igualdad de género y corresponsabilidad.
- Incluir como mérito en la Beca de Investigación de Formentera la recuperación histórica de las mujeres.
- Promover la igualdad en la visibilización, el acceso y la participación en la cultura y el arte.



- Incluir en la planificación anual de los Servicios de cultura mención a la participación femenina, incluyendo la composición por sexos de los tribunales de selección, para la introducción de acciones de discriminación positiva si se creyera adecuada.

- Dinamizar la creación colectiva de un catálogo de mujeres de Formentera que tenga en cuenta todas las etapas de la vida.

Objetivo 3.2: Promover la corresponsabilidad entre la población

Acciones:

- Estudiar fórmulas para incrementar la implicación de los hombres en los planes de trabajo diseñados por Servicios sociales.
- Hacer una campaña de sensibilización orientada a que los hombres adquieran responsabilidades en las tareas domésticas.

Eje 4: Atención Social y Violencia Machista

Objetivo 4.1: Aumentar la prevención

Acciones:

- Incrementar la difusión del díptico “¿Es esto amor?” para aumentar la sensibilización y la información de la población sobre los recursos para casos de violencia de género.
- Adaptar el díptico “¿Es esto amor?” a la población juvenil y hacer difusión.
- Consolidación de la Comisión de Violencia de Género, que tiene que fomentar, entre otros la coordinación y la información al profesorado de educación secundaria sobre los recursos que se disponen para atender a la violencia machista.
- Realización de charlas informativas sobre recursos dirigidas a trabajadores y trabajadoras, para que hagan difusión.
- Campaña informativa sobre violencia machista donde participe la juventud.

Objetivo 4.2: Mejora de la atención a víctimas de violencia machista

Acciones:

- Asegurar que los servicios de acogida cuenten con plazas para dos mujeres víctimas de violencia machista y sus hijas e hijos, y que estos cuenten con las características que marca el artículo 71.4 de la Ley de Igualdad de mujeres y hombres.
- Mantenimiento y mejora del Servicio de emergencia
- Creación de un protocolo de atención a víctimas de violencia machista.
- Acercar el asesoramiento y la atención jurídica especializada a la isla llegando a convenios con las administraciones competentes.

Eje 5: Incorporación de la perspectiva de género en el Consell Insular de Formentera

Objetivo 5.1: Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas

Acciones:

- Incluir la variable “sexo” en los datos estadísticos y registros insulares, así como a los datos recogidos por los distintos Servicios y programas.
- Realización de un seminario monográfico de introducción de perspectiva de género a las políticas públicas a personas responsables del área de urbanismo, turismo y Actividades Económicas.
- Realizar unas jornadas en temas de igualdad dirigidas a todo el personal del CIF.
- A instancia del Gobierno de las Islas Baleares, colaborar en la elaboración de planes de uso del tiempo y la organización de espacios que faciliten la funcionalidad del territorio, propicien la proximidad de las dotaciones y los Servicios y minimicen los desplazamientos y el tiempo de acceso.

Objetivo 5.2: Mejorar la imagen que se proyecta de la mujer y extensión del uso de un lenguaje no sexista



Acciones:

- Creación de un Plan de Igualdad interno
- Planificar y elaborar una formación general y específica en igualdad de género para los trabajadores y las trabajadoras del CIF.

La consulta del expediente se realizará en la Consejería de Bienestar Social del Consell Insular de Formentera, Venda des Brolls, 53 (antiguo centro médico) de Sant Francesc, en horario de atención al público (de 09.00 a 14.00 horas) de lunes a viernes, y en la web del Consell Insular de Formentera www.consellinsulardeformentera.cat, área de acción social, bienestar social, tablón de anuncios.

Parte III: INDICADORES PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE FORMENTERA 2019-2022

En este apartado se plantean una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la implementación del Plan de Igualdad de Formentera. En términos generales, estos indicadores pretenden ser una herramienta para facilitar la generación de información que indique si se están cumpliendo las acciones planificadas y la medida en que se están cumpliendo.

En este sentido, la herramienta diseñada pretende identificar qué acciones se están llevando a cabo de manera adecuada y en el plazo planteado y qué no. La finalidad inmediata de esta información, por lo tanto, es la de acontecer una herramienta para posibilitar la re-planificación de las acciones y, en caso de que se considere oportuno, la inversión de más recursos y esfuerzos en aquellas que se han quedado atrás en la implementación. La generación de esta información también tiene la voluntad de identificar qué áreas, objetivos o acciones serán necesarios evaluar con más profundidad para conocer las causas que han dificultado su realización.

Otra finalidad de la información aportada por los indicadores puede ser la de servir a la realización de una evaluación de la implementación del Plan. La evaluación de la implementación consistiría no sólo en recoger la información para generar los indicadores, sino también el establecimiento de unos niveles que nos indicarán el umbral a partir del cual se considera que se están logrando los objetivos planteados en la implementación. Por lo tanto, los indicadores también podrán servir para marcar nuevos hitos para futuras acciones en el ámbito de la igualdad de género en el contexto de Formentera.

Para cumplir con su finalidad, su contenido está organizado de forma que se detallan las acciones para cada uno de los objetivos establecidos en el Plan. A la vez, para cada una de las acciones incluidas en cada objetivo se han diseñado uno o más indicadores. A pesar de la lista de indicadores tiene pretensiones de exhaustividad, en ningún caso es una lista cerrada y puede ser completada y/o especificada a medida que se van implementando las acciones. Finalmente, se establece el período en que se tienen que recoger los datos para generar la información necesaria, de acuerdo con la priorización establecida en el Pla.

Los indicadores de seguimiento se han planificado en función de las priorizaciones marcadas para cada una de las acciones. Así, encontraremos acciones de seguimiento de las cuales se tiene que priorizar durante el primer año de implementación, durante el segundo, el tercero o el cuarto.

Es de principal importancia tener presente que las actividades para generar la información necesaria para hacer el seguimiento del Plan, se tendrán que ir realizando mayoritariamente de manera paralela a la implementación de las diferentes acciones. Concretamente, esto implica que es necesario diseñar la recogida de datos y realizarla en el momento en que se realiza la acción, dado que hay información que no se podrá recoger una vez hecha y acabada la acción.

En el siguiente apartado, se presentan los diferentes indicadores para cada una de las acciones incluidas en el Plan y el período en que se tendrían que recoger para hacer posible el seguimiento.

Objetivo 1.1: Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Acciones	Indicadores	Planificación
Aprovechando la estructura del Consejo de Entidades Sectorial, invitar a las asociaciones empresariales para sensibilizar al empresariado y establecer acciones de mejora en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	Número de encuentros en que se trate el tema de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (tipo de acciones que se pueden realizar, beneficios de adoptar acciones para fomentarla, etc.)	Enero 2019
	Número y porcentaje de empresas que han pedido la acreditación en materia de igualdad.	Enero 2018 - Diciembre 2019. Enero 2018- Diciembre 2021.
	Porcentaje de empresas (sobre el total de empresas que lo han pedido) que han conseguido la acreditación en materia de igualdad.	Enero 2018 - Diciembre 2019. Enero 2018- Diciembre 2021.



Informar a las empresas de la posibilidad de acreditación en materia de igualdad, así como de las posibles ventajas de cara a la contratación pública.	Porcentaje de empresas de Formentera que tienen la acreditación en materia de igualdad.	Diciembre 2019. Diciembre 2021.
Información y difusión en los centros de trabajo sobre los recursos de conciliación existentes, poniendo especial atención en que llegue al personal temporero.	Elaboración de material informativo en diferentes idiomas sobre los recursos de conciliación existentes. (sí/no)	Enero 2019.
	Distribución del material elaborado en los diferentes centros de trabajo, especialmente aquellos donde trabaja personal temporero. (sí/no)	Enero 2019.
Redacción de cláusulas administrativas particulares de preferencia de adjudicación de las empresas de contratación para las proposiciones que cuenten con acreditación en materia de igualdad, así como creación de indicadores del grado de cumplimiento y efectividad de las medidas adoptadas.	Porcentaje de cláusulas administrativas publicadas que hayan incluido en la redacción la preferencia por la adjudicación a empresas que cuenten con acreditación en materia de igualdad y hayan adoptado indicadores sobre el grado de cumplimiento y efectividad de las medidas.	Enero 2019 - Diciembre 2019. Enero 2020- Diciembre 2021.
Estudiar la viabilidad de habilitar comedores escolares teniendo en cuenta las necesidades de las familias.	Realización de un informe sobre la viabilidad de habilitar comedores escolares. (sí/no)	Septiembre 2021.
Mantenimiento y mejora constante de los servicios de atención educativa a la infancia en edad previa a la escolarización (guardería 0-3 años).	Número de acciones realizadas orientadas al mantenimiento de los servicios de atención educativa a la infancia de 0 a 3 años.	Enero 2018- Diciembre 2019. Enero 2018- Diciembre 2021.
	Número de acciones realizadas orientadas a la mejora de los servicios de atención educativa a la infancia de 0 a 3 años.	Enero 2018- Diciembre 2019. Enero 2018- Diciembre 2021.
	Realización de una encuesta de satisfacción de los usuarios de los servicios de atención educativa a la infancia de 0 a 3 años.	Diciembre 2019. Diciembre 2021.
Ampliar la cobertura de los recursos lúdico-educativos.	Evolución porcentual del número de recursos lúdico-educativos disponibles.	Enero – Diciembre 2021
	Evolución del número de asistentes y uso de los recursos lúdico-educativos.	Enero – Diciembre 2021
	Encuesta de satisfacción entre los usuarios de los recursos lúdico-educativos .	Marzo 2021; Octubre 2021; Diciembre 2021.
Crear alternativas que faciliten que niños y niñas con necesidades especiales puedan disfrutar de las actividades lúdico-educativas.	Número y porcentaje de actividades lúdico-educativas adaptadas (contenido, forma, accesibilidad, etc.) para niños y niñas con necesidades especiales.	Enero 2020 -Diciembre 2020. Enero 2021- Diciembre 2021.
	Porcentaje de niños y niñas con necesidades especiales asistentes a las actividades lúdico-educativas organizadas.	Enero 2020- Diciembre 2020. Enero 2021 -Diciembre 2021.
Priorizar el acceso a los servicios y recursos del CIF a las familias monoparentales y/o numerosas, así como reducción de tasas a aquellas con rentas bajas.	Elaboración de un protocolo para priorizar el acceso a los servicios y recursos del CIF a las familias monoparentales y/o numerosas. (sí/no)	Diciembre 2019.
	Aprobación de una norma para garantizar la reducción de tasas por los servicios y recursos del CIF a aquellas familias con rentas bajas. (sí/no)	Diciembre 2019.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2019/22/1027503



Objetivo 2.1: Fomentar la participación en igualdad

Acciones	Indicadores	Planificación
----------	-------------	---------------

Informar a las asociaciones sobre la existencia del Consejo de Participación de las Mujeres y las posibilidades de participar.	Elaboración y distribución de material sobre el Consejo de Participación de las Mujeres. (sí/no)	Septiembre 2018.
	Evolución porcentual del número de asociaciones participantes en el Consejo de Participación de las Mujeres.	Enero 2018- Diciembre 2018. Enero 2019 – Diciembre 2021.
Incorporar la valoración de actuaciones dirigidas a la consecución efectiva de la igualdad en las bases reguladoras de las subvenciones y convocatorias, según el artículo 11 de la Ley de Igualdad de mujeres y hombres.	Porcentaje de bases reguladoras de subvenciones y convocatorias que integran la valoración de actuaciones dirigidas a la consecución efectiva de la igualdad.	Enero 2018- Diciembre 2018. Enero 2019- Diciembre 2021.

Objetivo 2.2: Minimizar los condicionamientos de género en la práctica de deporte

Acciones	Indicadores	Planificación
Habilitar un vestuario para las niñas en el campo de fútbol.	Habilitación de un vestuario para niñas en el campo de fútbol. (sí/no)	Diciembre 2018.
	Encuesta de satisfacción de los padres y madres de las niñas que utilizan el vestuario en el campo de fútbol.	Enero 2019.
Realizar, dentro del marco del Plan de Valores, una campaña de referentes deportivos de mujeres y hombres que practican deportes minoritarios para su género.	Realización de una campaña de referentes deportivos de mujeres y hombres que practican deportes minoritarios para su género. (sí/no)	Diciembre 2019.
	Valoración de la campaña por parte de mujeres que practican deportes minoritarios en su género.	Enero 2020.
Realizar una campaña de sensibilización contra el machismo al deporte para padres y madres.	Realización de una campaña de sensibilización contra el machismo al deporte para padres y madres. (sí/no)	Diciembre 2018.
	Realización de una campaña de sensibilización contra el machismo al deporte para padres y madres. (sí/no)	Enero - Febrero 2019.
Organizar una formación en igualdad a entrenadores, entrenadoras y personal directivo de todos los clubes deportivos de Formentera.	Realización de la formación en igualdad a entrenadores, entrenadoras y personal directivo de todos los clubes deportivos de Formentera. (sí/no)	Diciembre 2018.
	Valoración de la formación en igualdad por parte de los asistentes.	Enero - Febrero 2019.
Fomentar la realización de Planes de Igualdad en los clubes deportivos.	Número de acciones de fomento de la realización de Planes de Igualdad en clubes deportivos.	Enero 2019- Diciembre 2019. Enero 2020- Diciembre 2021.
	Número de Planes de Igualdad realizados en los clubes deportivos y evolución porcentual.	Enero 2019- Diciembre 2019. Enero 2020- Diciembre 2021.
Realizar una encuesta de satisfacción entre las personas usuarias del centro deportivo, y analizarla teniendo en cuenta la perspectiva de género.	Realización de la encuesta de satisfacción entre las personas usuarias del centro deportivo.	Septiembre 2020.
	Análisis de la encuesta de satisfacción con perspectiva de género. (sí/no)	Diciembre 2020.

Objetivo 2.3: Fomentar un clima de ocio respetuoso e igualitario

Acciones	Indicadores	Planificación
Informar a las entidades participantes en actividades lúdico-culturales de la necesidad de no reproducir estereotipos y valores sexistas, y velar por su cumplimiento.	Número de acciones informativas a las entidades participantes en actividades lúdico-culturales.	Enero 2018- Diciembre 2019. Enero 2019- Diciembre 2021.
	Valoración de las acciones informativas por parte de las entidades que las reciben y por parte de las áreas o personal encargado de realizarlas.	Diciembre 2019. Diciembre 2021.



Realización de campañas de sensibilización contra el machismo en los entornos de ocio nocturno con participación directa de la juventud.	Número de campañas de sensibilización contra el machismo en los entornos de ocio nocturno.	Enero 2019- Diciembre 2019. Enero 2020- Diciembre 2021.
Fomento de buenas prácticas en las fiestas tradicionales y en la cultura popular para un ocio respetuoso.	Número de acciones orientadas a fomentar buenas prácticas en las fiestas tradicionales y en la cultura popular para un ocio respetuoso.	Enero 2018- Diciembre 2018. Enero 2019- Diciembre 2021.
	Valoración por parte de las entidades de las acciones orientadas a fomentar buenas prácticas en las fiestas tradicionales y en la cultura popular para un ocio respetuoso.	Diciembre 2019. Diciembre 2021.
Coordinar actividades dirigidas a niños y niñas. Valoración por parte de padres y madres de cada una de las actividades dirigidas a niños y niñas organizadas paralelamente a actividades dirigidas a personas adultas para facilitar el ocio y la participación de madres y padres. paralelas a actividades dirigidas a personas adultas para facilitar el ocio y la participación entre las madres y los padres.	Porcentaje de actividades dirigidas a niños y niñas organizadas paralelamente con actividades dirigidas a personas adultas para facilitar el ocio y la participación de madres y padres.	Evolución trimestral entre Enero 2019 y Diciembre 2019, y entre Enero 2020 y Diciembre 2021.
	Valoración por parte de padres y madres de cada una de las actividades dirigidas a niños y niñas organizadas paralelamente con actividades dirigidas a personas adultas para facilitar el ocio y la participación de madres y padres.	

Objetivo 2.4: Fomentar la igualdad de género en el mundo asociativo y en el ocio de los niños y niñas

Acciones	Indicadores	Planificación
Incluir temas de género en las formaciones que se les hace a las asociaciones.	Evolución porcentual trimestral de temarios de formaciones dirigidas a las asociaciones que incluyen un tema o más relacionado con el género.	Enero 2018 - Diciembre 2018. Enero 2019- Diciembre 2021.
	Valoración de los asistentes de cada una de las formaciones de la introducción de la perspectiva de género en el temario.	Una vez realizadas las formaciones
Fomentar que los equipos directivos tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres.	Número de acciones de sensibilización dirigidas a los equipos directivos para fomentar la composición equilibrada de mujeres y hombres.	Enero de 2018 - Diciembre de 2018. Enero 2019- Diciembre 2021.
	Evolución porcentual trimestral de los equipos directivos con una composición equilibrada de mujeres y hombres	Enero 2018- Diciembre 2018. Enero 2019- Diciembre 2021.
Incluir en la formación de monitoras y monitores de tiempo libre temas de igualdad de género.	Existencia de temas dedicados a la igualdad de género en la formación de monitoras y monitores de tiempo libre. (sí/no)	Anualmente.
	Valoración de los asistentes de cada una de las formaciones de los temas relativos a la igualdad de género.	

Objetivo 3.1: Aumentar la formación para incorporar la perspectiva de género

Acciones	Indicadores	Planificación
Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas, poniendo especial atención a la formación de formadores/formadoras, que tendrían que incluir módulos específicos sobre igualdad de género y corresponsabilidad.	Evolución porcentual de temarios que incluyen temas dedicados en la igualdad de género	Enero 2018 – Diciembre 2018. Enero 2019- Diciembre 2021.
	Valoración de los asistentes de cada una de las formaciones de la incorporación de la perspectiva de género en el temario.	
Promover la igualdad en la visibilización, el acceso y la participación en la cultura y el arte.	Número de acciones orientadas a aumentar la visibilización, el acceso y la participación en la cultura y el arte.	Enero 2019- Diciembre 2019. Enero 2020- Diciembre 2021.



	Valoración por parte de las entidades culturales y de arte de Formentera de las acciones orientadas a aumentar la visibilización, el acceso y la participación en la cultura y el arte.	Anualmente.
Incluir en la planificación anual de los servicios de cultura una mención a la participación femenina, incluyendo la composición por sexos del tribunal de selección, para introducir acciones de discriminación positiva si se creyera adecuada.	Porcentaje de actos culturales en que hay una paridad de género entre los participantes.	Enero 2019- Diciembre 2019. Enero 2020- Diciembre 2021.
	Porcentaje de tribunales de selección que tienen una composición de sexo paritaria.	Enero 2019- Diciembre 2019. Enero 2020- Diciembre 2021.
Incluir como mérito en la Beca de Investigación de Formentera la recuperación histórica de las mujeres.	Inclusión como mérito en la Beca de Investigación de Formentera la recuperación histórica de las mujeres (sí/no).	Valorar de cada una de las convocatorias.
Dinamizar la creación colectiva de un catálogo de mujeres de Formentera que tenga en cuenta todas las etapas de la vida.	Creación del catálogo de mujeres de Formentera teniendo en cuenta todas las etapas de la vida (sí/no).	Diciembre 2021.

Objetivo 3.2: Promover la corresponsabilidad entre la población

Acciones	Indicadores	Planificación
Estudiar fórmulas para incrementar la implicación de los hombres en los planes de trabajo diseñados por servicios sociales.	Realización de una propuesta por parte del personal técnico de servicios sociales para incrementar la implicación de los hombres en los planes de trabajo diseñados por servicios sociales. (sí/no)	Diciembre 2018.
	Implementación de la propuesta para incrementar la implicación de los hombres en los planes de trabajo diseñados por servicios sociales. (sí/no)	Septiembre 2019.
	Valoración por parte del personal técnico de servicios sociales y de los beneficiarios y beneficiarias de las acciones orientadas a incrementar la implicación de los hombres en los planes de trabajo diseñados por servicios sociales.	Diciembre 2019.
Hacer una campaña de sensibilización orientada a que los hombres cojan más responsabilidades en las tareas domésticas.	Realización y difusión de una campaña de sensibilización orientada a que los hombres cojan más responsabilidades en las tareas domésticas. (sí/no)	Diciembre 2019.
	Valoración por parte de la población de la campaña de sensibilización orientada a que los hombres cojan más responsabilidades en las tareas domésticas.	Junio 2020.

Objetivo 3.3: Incorporar la perspectiva de género de manera más amplia en la educación

Acciones	Indicadores	Planificación
Apuntalar la figura referente en igualdad de género en el consejo escolar municipal para que haga efectivo el impulso de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva.	Contratación de una persona que ejerza como figura referente en igualdad de género en el consejo escolar municipal. (Sí / no)	Diciembre 2019.
	Valoración de la tarea del referente en igualdad de género por parte de la comunidad educativa.	Junio 2020.
Continuar con las charlas realizadas por el Centro de Estudios y Prevención de conductas adictivas.	Número de charlas realizadas por el Centro de Estudios y Prevención de conductas adictivas.	Enero 2018- Diciembre 2018. Enero 2019- Diciembre 2021.

Objetivo 4.1: Aumentar la prevención

Acciones	Indicadores	Planificación
----------	-------------	---------------



Incrementar la difusión del díptico "¿Esto es amor?" Con el fin de aumentar la sensibilización y la información de la población sobre los recursos para casos de violencia de género.	Número de copias realizadas del díptico "¿Esto es amor?".	Enero 2018 i Diciembre 2018. Enero 2019- Diciembre 2021.
	Valoración del díptico por parte de la población.	Febrero 2019.
Adaptar el díptico "¿Esto es amor?" En la población joven, y hacer difusión.	Adaptación del díptico "¿Esto es amor?" Para población joven (sí / no)	Diciembre 2018.
	Número de copias realizadas del díptico "¿Esto es amor?" Adaptado a población joven.	Enero 2018 i Diciembre 2018. Enero 2019- Diciembre 2021.
	Valoración del díptico "¿Esto es amor?" Por parte de la población joven.	Febrero 2019.
Campaña informativa sobre violencia machista donde participe la juventud.	Realización de una campaña informativa sobre violencia machista con la participación de la juventud. (Sí / no)	Diciembre 2019. Diciembre 2021.
	Valoración de los jóvenes que ha participado en la realización de la campaña informativa: valoración del proceso y del resultado.	Una vez acabada la campaña.
Realización de charlas informativas sobre recursos dirigidas a trabajadores y trabajadoras, para que hagan difusión.	Número de charlas informativas sobre recursos realizadas a trabajadores / as.	Enero de 2019 – Diciembre 2019. Enero 2020- Diciembre 2021.
	Evolución del número de personas asistentes a las charlas informativas sobre recursos.	Enero de 2019 – Diciembre 2019. Enero 2020- Diciembre 2021.
	Valoración de las personas asistentes a cada una de las charlas informativas sobre recursos.	
Consolidación de la Comisión de Violencia de Género, que debe fomentar, entre otras, la coordinación y la información al profesorado de educación secundaria sobre los recursos que se disponen para atender a la violencia machista.	Número de reuniones realizadas de la Comisión de Violencia de Género.	Enero de 2018 – Diciembre 2018. Enero 2019- Diciembre 2021.
	Valoración del funcionamiento y las acciones realizadas por parte de la Comisión por parte de los asistentes a las reuniones.	Diciembre 2018. Septiembre 2020. Diciembre 2021.

Objetivo 4.2: Mejora de la atención a víctimas de violencia machista

Acciones	Indicadores	Planificación
Asegurar que los servicios de acogida cuenten con plazas para dos mujeres víctimas de violencia machista y sus hijas e hijos, y que estos cuenten con las características que marca el artículo 71.4 de la Ley de igualdad de mujeres y hombres.	Evolución del número de plazas para mujeres víctimas de violencia machista y para sus hijas e hijos de los servicios de acogida.	Enero de 2018 – Diciembre 2018. Enero 2019- Diciembre 2021.
	Valoración por parte del CIF de la adecuación de los servicios de acogida de acuerdo con las características del artículo 71.4 de la Ley de Igualdad de mujeres y hombres.	Diciembre 2018. Septiembre 2020. Diciembre 2021.
Mantenimiento y mejora del servicio de urgencia.	Existencia del servicio de urgencia. (sí / no)	Anualmente.
	Valoración del servicio de urgencia por parte de cada una de las personas atendidas.	Diciembre 2018. Diciembre 2021.
Acercar el asesoramiento y la atención jurídica especializada en la isla llegando a convenios con las administraciones competentes.	Número de convenios firmados con las administraciones competentes en el asesoramiento y la atención jurídica especializada.	Enero de 2019 - Diciembre 2019. Enero 2020- Diciembre 2021.
	Valoración de los convenios firmados.	Diciembre 2019. Diciembre 2021.
	Existencia de un protocolo de atención a víctimas de violencia machista.	





Creación de un protocolo de atención a víctimas de violencia machista.	(sí/no)	Diciembre 2018
--	---------	----------------

Objetivo 5.1: Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas

Acciones	Indicadores	Planificación
Creación del Observatorio de Igualdad.	Número de trámites realizados en relación a la creación del Observatorio de Igualdad.	Enero 2020- Diciembre 2020.
	Existencia y funcionamiento del Observatorio de Igualdad. (sí/no)	Diciembre 2020.
Incluir la variable "sexo" en todos los datos estadísticos y registros insulares, así como los datos recogidos por los distintos servicios y programas.	Realización de los procedimientos necesarios para incorporar la variable "sexo" en todos los datos estadísticos y registros insulares. (sí/no)	Diciembre 2018.
	Realización de los procedimientos necesarios para incorporar la variable "sexo" entre los datos recogidos por servicios y programas del CIF. (sí/no)	Diciembre 2018.
	Porcentaje de los datos estadísticos, registros insulares, y servicios y programas del CIF que incorporan la variable "sexo" en la recogida de datos.	Febrero 2019.
Realizar unas jornadas en temas de igualdad dirigidas a todo el personal del CIF.	Planificación de las jornadas en temas de igualdad para el personal del CIF. (sí/no)	Junio 2019.
	Realización de las Jornadas en temas de igualdad para el personal del CIF. (sí/no)	Diciembre 2019.
	Porcentaje del personal del CIF que participa en las Jornadas.	Una vez realizadas las jornadas
	Valoración y satisfacción del personal del CIF asistente a las Jornadas.	Un cop realitzades les jornades.
Realización de un seminario monográfico de introducción de perspectiva de género en las políticas públicas a personas responsables del Área de Urbanismo, Turismo y Actividades Económicas.	Planificación del Seminario monográfico de introducción de perspectiva de género en las políticas públicas a personal responsable del Área de Urbanismo, Turismo y Actividades Económicas. (Sí / no).	Junio 2019.
	Realización del Seminario monográfico de introducción de perspectiva de género en las políticas públicas a personal responsable del Área de Urbanismo, Turismo y Actividades Económicas.	Diciembre 2019.
	Porcentaje de personal responsable del Área de Urbanismo, Turismo y Actividades Económicas asistente al Seminario monográfico de introducción de perspectiva de género en las políticas públicas.	Una vez realizado el seminario.
	Valoración y satisfacción de los asistentes al Seminario monográfico de introducción de perspectiva de género en las políticas públicas.	Una vez realizado el seminario.
A instancias del Gobierno de las Islas Baleares, colaborar en la elaboración de planes de uso del tiempo y la organización de espacios que faciliten	Número de acciones, reuniones y / o documentos elaborados realizadas por el CIF para colaborar en la elaboración de planes de uso del tiempo y la organización de espacios que faciliten la	



la funcionalidad del territorio, propicien la proximidad de las dotaciones y los servicios, y minimicen los desplazamientos y el tiempo de acceso.	funcionalidad del territorio, propicien la proximidad de las dotaciones y los servicios, y minimicen los desplazamientos y el tiempo de acceso.	Enero 2018 - Diciembre 2019. Enero 2020- Diciembre 2021.
--	---	---

Objetivo 5.2: Mejorar la imagen que se proyecta de la mujer y extensión del uso del lenguaje no sexista

Acciones	Indicadores	Planificación
Formación específica a personal que realiza tareas comunicativas.	Planificación de la formación específica a personal que realiza tareas comunicativas. (sí/no)	Junio 2018.
	Realización de la formación específica a personal que realiza tareas comunicativas. (sí / no)	Diciembre 2018.
	Número de asistentes a la formación específica.	
	Porcentaje de personal que realiza tareas comunicativas que asiste a la formación específica.	Una vez realizada la formación específica.
	Valoración y satisfacción de los asistentes a la formación específica.	Una vez realizada la formación específica.
Elaborar un manual de estilo de comunicación.	Elaboración, edición y publicación del manual de estilo de comunicación. (sí/no)	Diciembre 2019.
	Valoración del manual por parte del personal encargado de la comunicación y tareas relacionadas.	Una vez publicado el manual.
Elaboración y difusión de un manual de buenas prácticas.	Elaboración del manual de buenas prácticas. (sí /no)	Diciembre 2020.
	Elaboración de un plan de difusión del Manual de buenas prácticas. (sí/no)	Diciembre 2020.

Objetivo 5.3: Conseguir la igualdad plena entre el personal del CIF

Acciones	Indicadores	Planificación
Creación de un Plan de Igualdad interno.	Planificación del plan de igualdad interno. (sí/no)	Junio 2019.
	Planificación del plan de igualdad interno. (sí/no)	Diciembre 2019.
	Valoración y satisfacción del personal del CIF respecto el plan de igualdad interno.	Una vez elaborado.
Planificar y elaborar una formación general y específica en igualdad de género para los trabajadores y las trabajadoras del CIF.	Planificación de la formación general y específica en igualdad de género para los trabajadores y trabajadoras del CIF. (sí/no)	Junio 2020.
	Realización de la formación general y específica en igualdad de género para los trabajadores y trabajadoras del CIF. (sí/no)	Diciembre 2020.
	Número de asistentes a la formación.	Una vez realizada la formación específica.
	Porcentaje del personal del CIF asistente a la formación.	Una vez realizada la formación específica.
	Valoración y satisfacción del personal del CIF con la formación.	Una vez realizada la formación específica.

Formentera, 14 de febrero de 2019

La presidenta en funciones
Susana Labrador Manchado