



**PLAN MUNICIPAL DE  
IGUALDAD DE  
GÉNERO DE SANT  
JOSEP DE SA TALAIA**

**2021-2024**



Versión. 1

Junio de 2021



Ajuntament de  
**Sant Josep de sa Talaia**



## ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN.....	1
2.	EL CAMINO RECORRIDO.....	2
3.	MARCO NORMATIVO.....	3
3.1.	Alineación con otros instrumentos a nivel autonómico.....	7
4.	FINALIDAD Y PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL II PLAN.....	8
5.	LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y PLAN DE ACCIÓN.....	9
	LÍNEA ESTRATÉGICA I. LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBERNANZA MUNICIPAL.....	11
	LÍNEA ESTRATÉGICA II. MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS Y LGTBIFOBIA.....	21
	LÍNEA ESTRATÉGICA III. HACIA LA TRANSFORMACIÓN DE LOS PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO.....	29
	LÍNEA ESTRATÉGICA IV. EMPODERAMIENTO FEMINISTA.....	35
	LÍNEA ESTRATÉGICA V. DERECHOS ECONÓMICOS Y ORGANIZACIÓN SOCIAL DE LOS CUIDADOS.....	38
6.	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA.....	42
7.	SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN.....	42
7.1.	La implantación.....	43
7.2.	El seguimiento.....	43
7.3.	La evaluación.....	44



---

## 1. PRESENTACIÓN

---

Entre manos tienes el II Plan de Igualdad de género de Sant Josep de sa Talaia, fruto de la voluntad política de este ayuntamiento, así como de la participación en el proceso de su definición de mujeres y hombres de distintas edades, orígenes e identidades.

Este II Plan se concibe como una política pública que avanza hacia la transversalización del enfoque de género en la gestión de lo público, la reducción de las brechas de género en el ámbito económico y social, la transformación de los procesos de socialización de género, y la lucha contra las violencias machistas. A su vez, reconoce al movimiento feminista como sujeto estratégico y plantea una estrecha colaboración para alcanzar objetivos de igualdad y transformación social, tan necesarios en estos tiempos donde la violencia machista y los posicionamientos contra la igualdad de género tienen cada vez más presencia.

El Plan desarrolla como estrategia de intervención institucional y social la estrategia dual de mainstreaming de género y el desarrollo de acciones positivas, ambas necesarias para, desde un enfoque de derechos humanos, seguir visibilizando y afrontando las diversas realidades de discriminación de las mujeres y de las personas LGTBI.

Entendemos que los Ayuntamientos son la administración pública más cercana a la ciudadanía y que como tal deben de tener una comunicación directa y fluida con las personas que les permita desarrollar un trabajo conjunto que logre eliminar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, compensando los efectos que ha producido la discriminación histórica de las mujeres y fomentando su participación en los ámbitos de exclusión.

Alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres es una tarea larga y ardua. Una tarea en la que, como administración más cercana a nuestra ciudadanía, debemos asumir en colaboración con el resto de agentes del municipio y mostrar el mayor de los compromisos con la implementación de políticas públicas eficientes y pertinentes.

Desde la Regiduría de Igualdad del Ayuntamiento de Sant Josep de sa Talaia apostamos por un futuro donde todas las personas puedan convivir en igualdad desde la diversidad, disfrutando de oportunidades, recursos y sueños sin ejes de discriminación.

*Guadalupe Nauda*  
Regidora de Igualdad

## 2. EL CAMINO RECORRIDO

El II Plan de igualdad de género de Sant Josep de sa Talaia nace de un recorrido de trabajo que ha involucrado a una diversidad de agentes tanto del propio ayuntamiento como de la sociedad civil organizada. Desde un inicio, el planteamiento metodológico del proceso de elaboración del II Plan ha tenido como principio básico la participación y la generación de acuerdos para el establecimiento de los objetivos y las acciones estratégicas a desarrollarse. Teniendo este principio como base, el proceso ha seguido las siguientes fases:

### FASE 1. ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Todo Plan debe sustentar sus propuestas en un diagnóstico. En este caso, el diagnóstico de género de Sant Josep de sa Talaia se ha realizado entre octubre y diciembre de 2020 y ha tenido dos estrategias metodológicas que han guiado todo el proceso de diseño y elaboración: el enfoque participativo y la triangulación como técnica de investigación y diagnóstico. La información cualitativa y cuantitativa se ha extraído tanto de fuentes secundarias como de primarias, habiéndose desarrollado las siguientes técnicas:

- ✚ 8 entrevistas en profundidad a distintas personas del Ayuntamiento de Sant Josep y de otras instituciones con competencias en materia de igualdad de género
- ✚ 7 grupos de discusión con la participación de mujeres y hombres de distintas entidades deportivas, culturales, vecinales, de intervención social, centros educativos, sindicatos, y organizaciones y espacios feministas.
- ✚ 2 encuestas, una dirigida a la ciudadanía y otra al personal del Ayuntamiento de Sant Josep.

El diagnóstico estructura la información en relación al contexto sociodemográfico, el mercado laboral, la educación y coeducación, la atención social, las violencias machistas, el tejido asociativo y deportivo, y la igualdad de género en las políticas del Ayuntamiento de Sant Josep. Una vez redactado, se comparte con todas las personas y entidades participantes para su contraste, y se presenta y valida por el Equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Sant Josep.

### FASE 2. DEFINICIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

El diseño del Plan se ha realizado en base a las debilidades y potencialidades identificadas en el diagnóstico, junto con la información extraída del taller participativo realizado en el mes de marzo de 2021 para identificar y priorizar de manera colaborativa los objetivos y acciones clave para esta programación. En este taller

participan personas representantes del Ayuntamiento de Sant Josep y de distintas entidades y organizaciones del municipio o que desarrollan actividades dentro del municipio del ámbito social, cultural, económico y sanitario.

**FASE 3. PROCESO DE CONTRASTE Y APROBACIÓN DEL II PLAN**

La redacción del II Plan se comparte con las personas participantes en el proceso de su elaboración y, sobre todo, se contrasta con las distintas áreas del Ayuntamiento para su validación e integración. Tras la aprobación por el Equipo de Gobierno, el II Plan de igualdad de género del Ayuntamiento de Sant Josep se presenta en el pleno y se aprueba con el respaldo de la mayoría.

---

### 3. MARCO NORMATIVO

---

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en distintos textos jurídicos de distinto nivel. A la hora del diseño de este II Plan, se han tenido en cuenta las directrices normativas y orientaciones establecidas en los diferentes marcos normativos internacionales, estatales y autonómicas que son de aplicación a nivel local. En este sentido, el Plan de igualdad permite dar un gran paso en el diseño y desarrollo de políticas municipales para avanzar en un modelo de sociedad igualitario y libre de violencias machistas, desde la aplicación de manera transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, junto con la integración del principio de igualdad de género en las políticas públicas.

En el **ámbito internacional**, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas de fecha 10 de diciembre de 1948, establece en su artículo segundo la no discriminación por razón de sexo y en el artículo tercero el derecho a la vida, la libertad y seguridad de la persona. La *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, CEDAW*, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, es considerada como la carta internacional de los derechos humanos de las mujeres. La ratificación de la convención por parte del Estado español, supone el compromiso de tomar aquellas medidas que se consideren necesarias para acabar contra todo tipo de discriminación y asegurar que las instituciones públicas garanticen, por todos los medios apropiados, la no discriminación contra las mujeres en todas sus formas:

*“la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación” (art.2c.)*



Junto con la CEDAW, es necesario destacar la relevancia de las cuatro conferencias mundiales sobre las mujeres organizadas por las Naciones Unidas y celebradas en la Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y se convierte en el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. Los Estados se comprometieron a tomar las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, en todas las esferas (política, social, economía, cultura...) para asegurar el pleno desarrollo de las mujeres y, con el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales. Beijing trajo a la política pública la doble estrategia dual que combina el mainstreaming de género y el empoderamiento de las mujeres, estrategias que han de ser aplicadas al ámbito normativo y de gestión de políticas públicas. Por su parte, la Agenda 2030 aprobada por la Asamblea de Naciones Unidas en septiembre de 2015 incluye los Objetivos de Desarrollo Sostenible, siendo su objetivo nº 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

A **nivel europeo**, el principio de igualdad también es un pilar fundamental de la Unión Europea. Desde el momento de su fundación con el Tratado de Roma (1957), una de las misiones de la Unión Europea consiste en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Consecuentemente, a lo largo de estos años se han aprobado numerosas directivas en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, aspectos que los países miembros han tenido que ir incorporando a sus legislaciones estatales.

La Comisión Europea adoptó el enfoque del mainstreaming de género en 1996. Y con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, dedica su Capítulo III a la igualdad, señalando expresamente en su artículo 23 que la igualdad entre mujeres y hombres de deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

En materia de violencia de género, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, conocido como Convenio de Estambul, que entró en vigor en nuestro país el 1 de agosto de 2014, marca un hito muy importante al definirse como el primer tratado europeo contra la violencia hacia las mujeres, incluyendo la violencia sexual, física, psicológica y económica tanto en el ámbito público como privado.

En **el estado español**, la Constitución Española, de 1978, propugna como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad (artículo 1), proclamando el artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e incorpora en su artículo 15 el derecho a la vida, a la integridad física y moral. Además, por mandato constitucional, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos, y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad



de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y de facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supone un paso fundamental para hacer efectivo el principio de igualdad con la consideración de su dimensión transversal. Establece que las administraciones públicas integrarán el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres “de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y en los presupuestos de las políticas públicas en todos los ámbitos”.

En el derecho español se han producido importantes avances legislativos en la regulación jurídica de la violencia de género, atendiendo a las recomendaciones de los organismos internacionales y con la finalidad de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres. En este sentido, se ha de destacar la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica y, en especial, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley incorpora un enfoque integral y multidisciplinar para el reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social, atención, emergencia, apoyo y recuperación, garantizando derechos laborales y de apoyo económico. E impulsa el establecimiento de medidas de sensibilización, prevención y actuación en distintos ámbitos.

El marco legal también reguló mejoras para las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género, a través de la Ley Orgánica 2/2009 de 11 de diciembre que modifica Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y normativa de desarrollo.

El ordenamiento jurídico del estado español se ha completado con la Ley 4/2015, de 27 abril, del Estatuto de la Víctima que, además de ser un catálogo general de los derechos procesales y extraprocesales de todas las víctimas de delitos, busca visibilizar como víctimas a los y las menores que se encuentran en un entorno de violencia de género, y la defensa de sus derechos como víctimas directas o indirectas. Junto con la Ley 8/2015, de 28 de julio, de Modificación del Sistema de Protección a la Infancia y Adolescencia adaptándola a la situación de los y las menores víctimas de violencia.

Destacar que el Pleno del Congreso de los Diputados, aprobó a finales de 2016, y por unanimidad, una Proposición No de Ley para realizar un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que recoja los compromisos adquiridos con el Convenio de Estambul y la modificación de la Ley Orgánica 1/2004. Aprobándose el 28 de septiembre de 2017 por el Pleno del Congreso de los Diputados, el Informe de la Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, en el que se identifican y analizan los problemas que impiden avanzar en la erradicación de las diferentes formas de violencia de género, contiene un conjunto de propuestas de actuación entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deberán acometerse.



En el **ámbito autonómico**, el Estatuto de autonomía de las Illes Balears<sup>1</sup> establece el derecho de todas las personas a desarrollar libremente su personalidad, así como la responsabilidad por parte de las administraciones públicas de velar para mujeres y hombres puedan participar plenamente en la vida social, laboral, familiar y política sin ningún tipo de discriminación, ni por razón de sexo ni por orientación sexual y/o de género.

En los últimos años, en las Illes Balears se han incorporado dos textos legislativos clave para las políticas de igualdad: la Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, trans, bisexuales e intersexuales, y para erradicar la LGTBI fobia; y la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres. Concretamente, la Ley 8/2016 tiene como objetivo garantizar el desarrollo y el ejercicio de los derechos de las personas LGTBI, para que puedan vivir la diversidad sexual y afectiva con plena libertad, y evitar que se produzcan situaciones de discriminación y violencia por su orientación sexual y/o identidad de género.

Por su parte, la Ley 11/2016, de igualdad de mujeres y hombres, tienen como objetivo establecer y regular los mecanismos y dispositivos, así como las medidas y los recursos, dirigidos a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, en cualquiera de los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida. Consecuentemente, los poderes públicos de las Illes Balears han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas, tanto en el análisis, la planificación, el diseño como en la ejecución de políticas, teniendo en cuenta la manera en la que diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan de manera diferenciada a mujeres y a hombres.

En el **ámbito local**, la Ley de bases de régimen Local establece como competencia propia de los municipios “o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género” (art 25.2). Por tanto, el Ayuntamiento de Sant Josep de sa Talaia, dispone de competencias para intervenir en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, inferidas de la legislación estatal y autonómica, así como en aspectos vinculados a la prevención y abordaje de la violencia machista.

En efecto, la Administración Local por su proximidad a la ciudadanía en general, y a los colectivos sociales que integran el municipio, es un ámbito de actuación pública especialmente relevante para combatir la desigualdad y actuar en materia de prevención y acción contra la violencia machista.

---

<sup>1</sup> Ley orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de autonomía de las Illes Balears

### 3.1. Alineación con otros instrumentos a nivel autonómico

Además del marco normativo al que responde este II Plan, los objetivos que persigue y las acciones que desarrolla están alineados y en coherencia con planes estratégicos autonómicos que promueven la igualdad de género en distintos ámbitos, como son:

➔ **IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de las Illes Balears 2015-2020.** Este IV Plan estratégico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres establece los objetivos y las medidas que se deben aplicar para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito territorial de las Illes Balears. Está estructurado en 7 ejes de actuación: trabajo y economía, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal y profesional, violencia contra la mujer, participación política y social, educación y formación, salud, y otras políticas sectoriales. Cada eje cuenta con un despliegue de objetivos, acciones e indicadores con los organismos y entidades responsables de su ejecución y aquellas que tienen la responsabilidad de colaborar.

El II Plan de igualdad de Sant Josep integra en su actuación una serie de objetivos y acciones en coherencia con el mandato del IV Plan de igualdad balear hacia las administraciones locales; concretamente, asume actuaciones dentro de las siguientes líneas de actuación:

- 2.3.1. Promover la corresponsabilidad y el cambio en la gestión y en los usos del tiempo
- 3.1.1. Hacer aflorar la violencia de género de la esfera privada a la pública reforzando la prevención y detección
- 4.2.1. Incrementar la participación de las mujeres en cargos directivos y de responsabilidad en el ámbito económico y empresarial
- 4.3.1. Dar apoyo técnico, económico y social al movimiento asociativo de mujeres
- 5.2.1. Poner en valor las iniciativas y metodologías que promueven la igualdad
- 5.3.2. Asegurar la igualdad de oportunidades en todo el territorio
- 5.6.1. Reforzar los estudios e investigaciones con perspectiva de género
- 7.1.1. Llevar a cabo campañas institucionales
- 7.2.1. Promover la práctica deportiva en los diferentes ámbitos deportivos para contribuir a eliminar los elementos de desigualdad
- 7.5.1. Promover una presencia más equilibrada de las mujeres En el ámbito de la cultura, la creación y la producción artística e intelectual.
- 7.6.2. Velar por la obtención de datos de cualidad sensibles al género.

➔ **I Plan de Coeducación de las Illes Balears 2019-2020.** Este primer Plan de coeducación autonómico tiene como finalidad conseguir que la acción educativa que se lleva a cabo en los centros educativos de las Illes Balears esté basada en los principios de la coeducación y de la igualdad de oportunidades. Para ello establece cinco objetivos generales: 1) sensibilizar, formar e implicar a la comunidad educativa en materia de igualdad de género y coeducación, 2) incorporar la perspectiva de género en la educación, 3) incorporar medidas favorables para que los centros integren modelos coeducativos, 4) ofrecer una educación afectivo sexual integral, con perspectiva de género, que atienda la diversidad sexual, las diferentes identidades de género y la diversidad familiar y promover el establecimiento de

relaciones positivas, saludables e igualitarias, y 5) intervenir en el ámbito educativo para prevenir, detectar y actuar ante las violencias machistas y LGTBI-fóbicas. El II Plan de igualdad de género de Sant Josep incorpora acciones estratégicas para el apoyo en la consecución de los objetivos 1 y 3.

- **I Plan de Conciliación de las Illes Balears.** Aunque este marco estratégico se encuentra todavía en versión borrador, el II Plan de igualdad de Sant Josep se nutre de sus orientación y objetivos generales y las recomendaciones que realiza para las entidades de ámbito local.

---

#### 4. FINALIDAD Y PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL II PLAN

---

La finalidad del II Plan de igualdad de género de Sant Josep de sa Talaia es guiar la acción pública municipal para que las políticas y acciones que se impulsen desde el Ayuntamiento durante el periodo 2021-2024 tengan un impacto positivo en la igualdad y contribuyan a crear, desde un enfoque de garantía de derechos, un municipio equitativo, más justo y sin discriminaciones por razón de sexo o género.

Para hacer efectiva esta finalidad, se establecen los siguientes principios que orientan de forma transversal la intervención recogida en el II Plan y que han de reconocerse en sus actuaciones.

##### **Enfoque de derechos humanos**

Enfoque que, incorporado a las políticas municipales debe garantizar que el Ayuntamiento cumpla con las obligaciones jurídicas de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos de todas las personas que habitan Sant Josep. Implica la puesta en valor de una ciudadanía, titular de derechos a la que hay que asegurar la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los servicios municipales.

La feminización de la pobreza, las violencias machistas, la discriminación de personas LGTBI, entre otras manifestaciones de desigualdad, privan a muchas personas de derechos básicos como el derecho a la vida, a la seguridad y a la libertad.

##### **Paradigma feminista**

El Plan reconoce al feminismo y a sus aportaciones teórico-prácticas. El paradigma feminista ha supuesto la contribución de las mujeres más importante a la historia, siendo las sociedades más influidas por el feminismo donde se dan las relaciones de género más igualitarias y equitativas. El paradigma feminista también contribuye a desmontar el heteropatriarcado y a extender alternativas sociales, culturales y políticas que se traducen en calidad de vida para todas las personas, especialmente para las mujeres.

##### **Justicia reparadora**



El Plan pretende incorporar de manera efectiva el principio de reparación a las víctimas de violencia machista, centrándose en la reparación simbólica y social, desde el reconocimiento de la condición de víctima y difusión de la verdad. Este enfoque produce, por un lado, la satisfacción en las víctimas-supervivientes al ser reconocidas públicamente como tales y, por otro lado, realiza una labor preventiva en cuanto a que visibiliza socialmente una realidad que demanda respuestas por parte de toda la comunidad.

### **Enfoque de género y enfoque interseccional**

El hecho de que el enfoque de género sea un principio rector del II Plan supone que se tiene en cuenta, para todas las líneas estratégicas, un enfoque analítico que visibiliza, hace comprensivas y cuestiona las desigualdades de género. Además, desde una visión más integral del enfoque de género, este II Plan adopta un enfoque interseccional, es decir, pretende tener en cuenta las intersecciones del género con otras fuentes de desigualdad como la diversidad funcional, la etnia, la racialización, la edad, el nivel socioeconómico, la procedencia u origen, la diversidad sexo-genérica, la situación administrativa, etc. Supone entender que las personas y sus identidades están atravesadas por múltiples condiciones que no pueden ser tratadas por separado, ya que son factores que se entrelazan y, según el contexto, son más o menos determinantes.

### **Transversalidad**

El II Plan asume el enfoque del mainstreaming o transversalidad de género en la “corriente principal” como estrategia prioritaria. Las cuestiones de género tienen que estar presentes en todas las políticas y en todos los programas que se lleven a cabo, en todos los niveles y en todas las etapas. Implica el compromiso de la administración municipal con la consecución de una igualdad de género real y efectiva, de manera que la discriminación no se aborde exclusivamente desde los organismos con competencia en igualdad, sino que sea un objetivo para cumplir en cada una de las áreas y programas competenciales que sean pertinentes.

### **Participación**

Se promoverá y canalizará la participación ciudadana en la puesta en marcha, seguimiento y evaluación de acciones tendentes a la igualdad y especialmente la implicación social de las mujeres y de personas LGTBI tanto de manera individual como colectiva. El modelo hacia el que se quiere avanzar es aquel que se concibe la participación como un proceso, como una metodología de trabajo, y no como una práctica puntual.

---

## **5. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y PLAN DE ACCIÓN**

---

En este apartado se recoge la estructura de la programación que aterriza el II Plan de igualdad de género 2021-2024 de Sant Josep, fruto de la coherencia de políticas, del proceso participativo y del compromiso del Ayuntamiento por hacer efectiva la igualdad de género en el municipio.

El Plan define líneas estratégicas que engloban una serie de objetivos estratégicos, objetivos operativos y acciones estratégicas que guiarán el aterrizaje de la programación municipal anual, el seguimiento y la evaluación del Plan.

- ☞* **LÍNEA ESTRATÉGICA I.**      *LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBERNANZA MUNICIPAL*
- ☞* **LÍNEA ESTRATÉGICA II.**    *MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS Y LGTBIFOBIA*
- ☞* **LÍNEA ESTRATÉGICA III.**    *HACIA LA TRANSFORMACIÓN DE LOS PROCESOS DE  
SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO*
- ☞* **LÍNEA ESTRATÉGICA IV.**    *EMPODERAMIENTO FEMINISTA*
- ☞* **LÍNEA ESTRATÉGICA V.**    *DERECHOS ECONÓMICOS Y ORGANIZACIÓN SOCIAL DE LOS  
CUIDADOS*

## LÍNEA ESTRATÉGICA I. LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBERNANZA MUNICIPAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO I.1. Afianzar el compromiso político del Ayuntamiento de Sant Josep con la igualdad								
OBJETIVO OPERATIVO. I.1.1. Crear y fortalecer las estructuras de igualdad necesarias para la implementación del II Plan de Igualdad								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
I.1.1.1. Puesta en marcha del Consejo de Mujeres y la Igualdad con la participación de representantes del Ayuntamiento de Sant Josep y entidades privadas.	Igualdad	Equipo de Gobierno	Consell de Dones constituido	100% de nombramientos aceptados. Primera reunión antes de 09/2021.				
I.1.1.2. Elaboración anual del plan y el calendario de trabajo del Consejo de Mujeres y la Igualdad.	Igualdad	Equipo de Gobierno Consell de Dones	Plan de acción definido de manera consensuada	1 plan en cada ejercicio				
I.1.1.3. Implementación de acciones formativas y de asesoramiento específicas para el fortalecimiento estratégico del Consejo de Mujeres y la Igualdad.	Igualdad	Consell de Dones	Nº de acciones y asesoramientos realizados Grado de valoración de la formación	2 formaciones/ asesoramientos anuales 4 de valoración media en escala Likert de 5 puntos				
I.1.1.4. Definición y aprobación de la Mesa de Igualdad Interáreas, con representación de todas las áreas municipales con funciones de programación seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad.	Igualdad	Equipo de Gobierno Corporación Municipal	Mesa de Igualdad Interáreas constituida y aprobada en el Pleno Municipal	Acta del pleno				
I.1.1.5. Asignación de personas participantes de cada área municipal en la Mesa de Igualdad Interáreas y asunción de funciones.	Personal	Equipo de Gobierno Igualdad	Mesa de Igualdad constituida para septiembre de 2021 Funciones específicas adscritas a las personas asignadas	Mínimo de 6 personas integrantes de la Mesa. 100% de personas participantes con funciones adscritas				



**OBJETIVO ESTRATÉGICO I.1. Afianzar el compromiso político del Ayuntamiento de Sant Josep con la igualdad**

**OBJETIVO OPERATIVO. I.1.1. Crear y fortalecer las estructuras de igualdad necesarias para la implementación del II Plan de Igualdad**

ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
I.1.1.6. Establecimiento de los objetivos y del marco de funcionamiento de la Mesa de Igualdad Interáreas.	Igualdad	Equipo de Gobierno	Marco de funcionamiento aprobado en consenso	1 documento				
I.1.1.7. Implementación de acciones formativas y de asesoramiento específicas para el fortalecimiento técnico y estratégico de la Mesa de Igualdad Interáreas	Igualdad	Mesa de Igualdad Interáreas	Nº de acciones formativas y de asesoramiento realizadas Grado de valoración de las acciones	1 acción/ asesoramiento anual  4 de valoración media en escala Likert de 5 puntos				
I.1.1.8. Asignación de responsabilidades concretas en materia de igualdad y de ejecución del II Plan de Igualdad de género para cada área competencial del Ayuntamiento	Mesa de Igualdad Interáreas Igualdad	Equipo de Gobierno	Documentos individualizados para cada regiduría sobre responsabilidades en materia de género y ejecución del II Plan	1 documento marco para cada regiduría				
I.1.1.9. Comunicación explícita al personal de cada área sobre las responsabilidades concretas que le corresponde asumir para el desarrollo del II Plan de Igualdad de género	Personal Todas las áreas	Igualdad Mesa de Igualdad Interáreas	Nº de personas informadas	100% de las personas con responsabilidades y tareas dentro del II Plan				

**OBJETIVO OPERATIVO. I.1.2. Fortalecer la gestión del área de Igualdad para el proceso de implementación del II Plan de Igualdad**

ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
I.1.2.1. Elaboración y aprobación de planes operativos anuales para la ejecución del II Plan (calendarización de acciones, áreas y servicios implicados, personas responsables y presupuesto asignado)	Igualdad	Mesa de Igualdad Interáreas	Planes Operativos Anuales aprobados para el inicio del año presupuestario	1 Plan operativo anual				



OBJETIVO OPERATIVO. I.1.2. Fortalecer la gestión del área de Igualdad para el proceso de implementación del II Plan de Igualdad								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
		Todas las áreas municipales						
I.1.2.2. Seguimiento de los planes operativos y del grado de ejecución del II Plan	Igualdad Mesa de Igualdad Interáreas	Consell de Dones	Nº de informes de seguimiento y ejecución del Plan	1 informe de seguimiento anual				
I.1.2.3. Evaluación participativa del II Plan de género y comunicación de los resultados a nivel interno y externo.	Igualdad	Mesa de Igualdad Interáreas Consell de Dones	Nº de personas que participan en la evaluación del II Plan Nº de publicaciones en prensa sobre alcance y valoración del II Plan Nº del personal que recibe la información sobre la evaluación Nº de acciones de presentación de resultados y difusión % de acciones estratégicas alcanzadas	Mínimo de 20 personas 3 publicaciones en prensa 100% del personal 2 acciones de presentación y difusión 100% de las acciones				
I.1.2.4. Asignación específica de recurso humano cualificado al área de igualdad para la gestión del II Plan de Igualdad.	Personal	Equipo de Gobierno	Apertura de bolsa de trabajo para el puesto de Técnica/o de Igualdad	1 persona técnica adscrita al área				

OBJETIVO OPERATIVO. I.1.3. Implementar una estrategia de comunicación interna y externa participativa y eficaz								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
I.1.3.1. Diseño de un plan de comunicación a 4 años, que incorpore acciones de comunicación interna y externa	Igualdad	Área comunicación	Estrategia y plan diseñados para inicios de 2022	1 documento de estrategia				
I.1.3.2. Formación e información inicial, por áreas, para el personal técnico y político	Igualdad	Equipo de Gobierno	Nº de sesiones informativas	5 sesiones informativas				

OBJETIVO OPERATIVO. I.1.3. Implementar una estrategia de comunicación interna y externa participativa y eficaz								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
del Ayuntamiento sobre el II Plan de Igualdad y su marco estratégico y operativo	Mesa de Igualdad Interáreas		Nº de personal que conoce el Plan	80% de la plantilla				
I.1.3.3. Calendarización e implementación de nuevas actuaciones informativas para nuevas incorporaciones técnicas y políticas	Igualdad Mesa de Igualdad Interáreas	Equipo de Gobierno	Nº de sesiones informativas a nuevas incorporaciones Nº de personas de nueva incorporación informadas	4 sesiones  100% de personas				
I.1.3.4. Implementación de acciones informativas para la presentación de los planes operativos anuales	Igualdad Mesa de Igualdad Interáreas	Equipo de Gobierno	Nº de sesiones informativas Nº de personal que conocen los planes operativos	5 sesiones informativas 80% de la plantilla				
I.1.3.5. Apertura de un expediente específico en la herramienta Gestiona para la gestión la difusión y el acceso abierto a guías, manuales y herramientas de gestión desde un enfoque de género.	Área de Informática	Igualdad	Nº de documentos accesibles en el intranet, por áreas de actuación	Mínimo de 5 por área de actuación				
I.1.3.6. Puesta en marcha de canales de comunicación específicos del área de igualdad para dar a conocer el II Plan y visibilizar las acciones que se realizan: página web y redes sociales.	Área comunicación	Igualdad	Apertura de una nueva página web con contenido actualizado Nº de redes sociales activas	1 página web  2 redes sociales				
I.1.3.7. Difusión de las acciones mediante boletines informativos por correo electrónico	Igualdad	Área comunicación	Nº de boletines enviados Nº de personas/entidades que reciben el boletín	1 boletín quincenal  60 para 2022 150 para 2024				
I.1.3.8. Elaboración y difusión de la memoria anual con las principales acciones desarrolladas por el área de igualdad y los resultados obtenidos	Igualdad	Área comunicación	Memorias anuales difundidas dentro del primer trimestre del año	4 memorias anuales				



OBJETIVO OPERATIVO. I.1.3. Implementar una estrategia de comunicación interna y externa participativa y eficaz								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
I.1.3.9. Elaboración y difusión interna de un Manual de estilo de comunicación no sexista e inclusivo, que guie hacia una comunicación libre de estereotipos diversos, prejuicios y discriminación.	Igualdad	Área comunicación	Manual de estilo de comunicación no sexista difundido % del personal que ha revisado y utilizado el manual	1 documento  40% del personal				

OBJETIVO ESTRATÉGICO I.2. Capacitar progresivamente en igualdad al personal político y técnico del ayuntamiento								
OBJETIVO OPERATIVO. I.2.1. Capacitar a todo el personal político y técnico sobre feminismos, género y transversalización								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
I.2.1.1. Impartición de formación básica en materia de igualdad de género al conjunto de la plantilla municipal	Igualdad	Mesa de Igualdad Interáreas Equipo de Gobierno	Nº de sesiones formativas realizadas en grupos reducidos. % de alcance de la plantilla Grado de valoración de las formaciones	6 sesiones formativas  80% del personal 4 de valoración media en escala Likert de 5 puntos				
I.2.1.2. Impartición de formación especializada propia o mediante el EBAP (Escuela Balear de Administración Pública) en materia de igualdad dirigida al personal técnico, por áreas, con perspectiva interseccional y que facilite la implementación del mainstreaming de género.	Igualdad	Mesa de Igualdad Interáreas Equipo de Gobierno EBAP	Nº de acciones formativas especializadas según áreas, diseñadas ad hoc o mediante el EBAP. % de alcance de la plantilla Grado de valoración de las formaciones	10 acciones formativas  50% de la plantilla técnica  4 de valoración media en escala Likert de 5 puntos				





OBJETIVO ESTRATÉGICO I.2. Capacitar progresivamente en igualdad al personal político y técnico del ayuntamiento								
OBJETIVO OPERATIVO. I.2.1. Capacitar a todo el personal político y técnico sobre feminismos, género y transversalización								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
I.2.1.3. Impartición de formación específica a los cargos electos para la mejora del mainstreaming de género y la coherencia de políticas	Igualdad	Equipo de Gobierno	Nº de acciones formativas específicas para cargos electos. % de alcance de cargos Grado de valoración de las formaciones	3 acciones formativas  100% 4 de valoración media en escala Likert de 5 puntos				
I.2.1.4. Impartición de formación específica propia o mediante el EBAP al personal que desarrolla tareas comunicativas para favorecer la estrategia de comunicación de igualdad	Igualdad	Área de comunicación EBAP	Nº de acciones formativas específicas ad hoc o mediante el EBAP en materia de comunicación. % de alcance de personal de comunicación  Grado de valoración de las formaciones	2 acciones formativas  100% del personal de comunicación 4 de valoración media en escala Likert de 5 puntos				
I.2.1.5. Revisión de necesidades formativas en el transcurso de la ejecución del plan y diseño de nuevas acciones formativas propias o mediante el EBAP (Escuela Balear de Administración Pública)	Mesa de Igualdad Interáreas Igualdad	Equipo de Gobierno EBAP	Nº de nuevas acciones formativas realizadas	Al menos 2 acciones de nueva identificación o profundización				
I.2.1.6. Acompañamiento y asesoramiento por parte del área de igualdad a las necesidades del personal en la implementación del enfoque de género en sus políticas y programas	Igualdad	Mesa de Igualdad Interáreas IBDona	Nº de solicitudes de acompañamiento y asesoramiento atendidas	Al menos 8 solicitudes				





OBJETIVO OPERATIVO. I.2.2. Capacitar a todo el personal político y técnico sobre el uso no sexista y discriminatorio del lenguaje								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
I.2.2.1. Desarrollo de sesiones formativas sobre el uso no sexista del lenguaje y de la imagen al personal técnico del Ayuntamiento.	Igualdad	Área de comunicación	Nº de sesiones realizadas. % de alcance del personal técnico  Grado de valoración de las sesiones formativas	4 sesiones realizadas 80% del personal técnico 4 de valoración media en escala Likert de 5 puntos				
I.2.2.2. Desarrollo de sesiones formativas sobre el uso no sexista del lenguaje oral para los cargos electos y otras personas del Ayuntamiento con interacción con medios de comunicación y ciudadanía.	Igualdad	Área de comunicación IBDona	Nº de sesiones formativas realizadas % de alcance a cargos electos Grado de aplicación de los aprendizajes	2 sesiones  100% de los cargos 75%				
I.2.2.3. Revisión de necesidades formativas en el transcurso de la ejecución del plan y diseño de nuevas acciones para la mejora del uso no sexista y discriminatorio (nuevas incorporaciones, capacidades no instauradas...).	Mesa de Igualdad Interáreas Igualdad	Área de comunicación	Nº de nuevas acciones formativas realizadas	2 acciones de nueva identificación o profundización				

OBJETIVO ESTRATÉGICO I.3. Avanzar en la integración del enfoque de género en la planificación y en el diseño de políticas								
OBJETIVO OPERATIVO. I.3.1. Incluir la perspectiva de género en la recogida y explotación de datos								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
I.3.1.1. Incorporación de la variable sexo en todas las estadísticas y procedimientos de recogida de información de la ciudadanía y de participación en programas y servicios	Todas las áreas	Igualdad Mesa de Igualdad Interáreas IBDona	% de áreas municipales que incorporan la variable sexo en sus registros	100% de las áreas				





**OBJETIVO ESTRATÉGICO I.3. Avanzar en la integración del enfoque de género en la planificación y en el diseño de políticas**

**OBJETIVO OPERATIVO. I.3.1. Incluir la perspectiva de género en la recogida y explotación de datos**

ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
I.3.1.2. Revisión y análisis de la metodología y tratamiento de la incorporación de la variable género en estadísticas y procedimientos de recogida de información.	Igualdad	Mesa de Igualdad Interáreas IBDona	Revisión realizada y valoración de su aplicación	1 documento de análisis y recomendaciones				
I.3.1.3. Elaboración de una instrucción para regular la incorporación del enfoque de género en la producción y difusión de datos, especialmente en las estadísticas y estudios que se realicen en el Ayuntamiento	Igualdad	Mesa de Igualdad Interáreas IBDona Equipo de Gobierno	Documento de instrucción aprobada por el Equipo de Gobierno. Instrucción difundida y presentada a todo el personal competente	1 documento aprobado  3 acciones de presentación Alcance del 100% del personal competente				
I.3.1.4. Acompañamiento y asesoramiento del área de igualdad al resto de áreas para el análisis de género en la explotación de los datos.	Igualdad	Mesa de Igualdad Interáreas IBDona	Nº de acciones de acompañamiento y asesoramiento realizadas	Mínimo de 10 acciones				

**OBJETIVO OPERATIVO. I.3.2. Garantizar que los contratos, convenios y subvenciones incorporen el principio de igualdad.**

ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
I.3.2.1. Revisión de los pliegos de contratación pública y los convenios con terceros para mejorar y ampliar las cláusulas de igualdad para la contratación municipal	Contratación	Igualdad IBDona	Nº de nuevas cláusulas incorporadas	2 cláusulas				
I.3.2.2. Diseño e implementación del sistema de seguimiento de la incorporación de cláusulas de igualdad en contratos y convenios municipales	Contratación	Igualdad IBDona	Definido el sistema de seguimiento y aplicados los recursos necesarios	1 documento con directrices de seguimiento 1 recurso humano con				





OBJETIVO OPERATIVO. I.3.2. Garantizar que los contratos, convenios y subvenciones incorporen el principio de igualdad.								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
				funciones de seguimiento				
I.3.2.3. Incorporación de criterios de subvención relacionados con la igualdad de género a nivel organizacional y en la ejecución de las actuaciones subvencionadas	Todas las áreas Régimen interno	Regiduría Igualdad IBDona	% de líneas de subvención que incorporan nuevos criterios de género	50% de líneas de subvención				

OBJETIVO OPERATIVO. I.3.3. Integrar la evaluación de impacto de género en la normativa del Ayuntamiento de Sant Josep								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
I.3.3.1. Elaboración y difusión de directrices y guías para la elaboración de informes de impacto de género en las disposiciones normativas municipales, subvenciones y planes.	Igualdad Régimen interno	Equipo de Gobierno Mesa de Igualdad Interáreas	Elaborados y difundidos los elementos necesarios para redactar informes de impacto de género. % de personal que recibe directrices	2 documentos soporte redactados  100% del personal competente				
I.3.3.2. Incorporación de informes de impacto de género en los proyectos normativos, programas de actuación, contratos y subvenciones del Ayuntamiento.	Todas las áreas	Igualdad IBDona	Instrumentos y proyectos normativas acompañados de su informe de impacto de género	El 100% de los informes necesarios				





OBJETIVO OPERATIVO. I.3.4. Promover la participación en redes y programas estratégicos para la igualdad								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
I.3.4.1. Identificación redes y programas intermunicipales o interinstitucionales estratégicos para la igualdad y contra la violencia machista que fortalezcan las capacidades del Ayuntamiento en la materia	Igualdad	Consell de Dones Mesa de Igualdad Interáreas	Identificadas al menos 3 redes y programas estratégicos	Incorporación a 1 red como mínimo				
I.3.4.2. Identificación y participación en proyectos e iniciativas colaborativas e innovadoras que supongan la generación de nuevos recursos para la mejora y ampliación de las acciones municipales	Igualdad	Consell de Dones Mesa de Igualdad Interáreas	Identificados al menos 2 posibles proyectos estratégicos	Desarrollo de, al menos, 1 proyecto innovador				

OBJETIVO OPERATIVO. I.3.5. Incorporar la perspectiva de género en la política de personal								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
I.3.5.1. Elaboración de un diagnóstico organizativo interno para la definición del I Plan interno de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres	Personal	Equipo de Gobierno Régimen Interno Igualdad	Diagnóstico realizado y consensado por las partes	1 diagnóstico realizado para inicios de 2022				
I.3.5.2. Elaboración y aprobación del I Plan interno de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres cuatrienal en base al diagnóstico realizado.	Personal	Equipo de Gobierno Régimen Interno	Un Plan interno de Igualdad de Oportunidades aprobado	1 documento de Plan en vigor				
I.3.5.3. Revisión y redifusión del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.	Personal	Igualdad	Difundido un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.	1 protocolo actualizado y distribuido entre 100% del personal				



## LÍNEA ESTRATÉGICA II. MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS Y LGTBIFOBIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO II.1. Impulsar la prevención, sensibilización y denuncia de la violencia machista y LGTBifóbica								
OBJETIVO OPERATIVO. II.1.1. Desarrollar acciones de sensibilización y concientización ciudadana respecto a la diversidad de violencias machistas y LGTBifóbicas								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
II.1.1.1. Realización de acciones de denuncia pública en los casos de violencia machista y LGTBifóbica producidos en el municipio y en la comunidad balear	Igualdad	Todas las áreas Consell de Dones	Nº de acciones realizadas	100% de los sucesos acontecidos				
II.1.1.2. Desarrollo de campañas de sensibilización con motivo del 25N en colaboración y coordinación con las entidades y agentes locales.	Igualdad	Consell de Dones	Nº de campañas realizadas Nº de entidades con las que se colabora	1 campaña anual Al menos 1 entidad por año				
II.1.1.3. Realización de conferencias, talleres y actividades socioculturales sobre igualdad y violencia machista y LGTBifóbica	Igualdad	Consell de Dones	Nº de acciones realizadas Nº de personas participantes	Al menos 2 por año Mínimo de 25 personas por acción				

OBJETIVO OPERATIVO. II.1.2. Generar acciones para la incorporar nuevos agentes y escenarios para la lucha contra la violencia machista								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
II.1.2.1. Diseño y puesta en marcha de un programa para la distinción de comercios, hostelería, restauración y ocio, y otros servicios como espacios libres de violencia machista y LGTBifóbica.	Comercio e industria	Igualdad	Programa diseñado para finales de 2022. Nº de establecimientos participantes en el programa	Documento programático aprobado. 50 a 2023 120 a 2024				
II.1.2.2. Impulso y facilitación de grupos de hombres y/o espacios específicos	Igualdad	Consell de Dones	Nº de grupos o espacios generados	Al menos 2 grupos/espacios				



OBJETIVO OPERATIVO. II.1.2. Generar acciones para la incorporar nuevos agentes y escenarios para la lucha contra la violencia machista								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
dirigidos a hombres para la revisión de los modelos de masculinidad tradicionales y hegemónicos			Nº de hombres que participan en los grupos/espacios	Al menos 20 hombres				

OBJETIVO ESTRATÉGICO II.2. Mejorar los procesos de detección, atención y reparación a mujeres víctimas de violencia machista								
OBJETIVO OPERATIVO. II.2.1. Fortalecer las capacidades de detección y actuación del personal del Ayuntamiento								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
II.2.1.1. Definición y puesta en marcha de la Unidad de Apoyo a mujeres víctimas de violencia machista y el Protocolo interno de actuación ante violencias machistas	Bienestar Social	Igualdad Policía Local Mesa de Igualdad Interáreas	Nombrada la Unidad de Apoyo a mujeres víctimas Protocolo local de actuación ante violencias machistas redactado y publicado	3 personas referentes, 1 para cada Unidad de Intervención Social 1 documento de protocolo				
II.2.1.2. Formación específica sobre detección y atención de situaciones de violencia machista para la policía local y la implementación de los distintos protocolos municipales relacionados con la violencia machista y agresiones sexuales.	Policía Local	Igualdad	Nº de acciones formativas realizadas (propias o del EBAP) % de agentes y personal de la policía local abarcados Grado de aplicación de los aprendizajes	Al menos 2 formaciones  100% del personal de área Alta aplicación de aprendizajes				
II.2.1.3. Formación específica sobre detección y atención de situaciones de violencia machista para el personal de servicios sociales y otras áreas de atención ciudadana la implementación de los distintos protocolos municipales	Bienestar Social	Igualdad	Nº de acciones formativas realizadas (propias o del EBAP) % de agentes y personal de la policía local abarcados	Al menos 2 formaciones  100% del personal de área 85%				





OBJETIVO ESTRATÉGICO II.2. Mejorar los procesos de detección, atención y reparación a mujeres víctimas de violencia machista								
OBJETIVO OPERATIVO. II.2.1. Fortalecer las capacidades de detección y actuación del personal del Ayuntamiento								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
relacionados con la violencia machista y agresiones sexuales.			Grado de aplicación de los aprendizajes					
II.2.1.4. Participación en los espacios de coordinación interinstitucional y redes municipalistas para el abordaje de las violencias machistas, tanto a nivel insular, regional, como nacional.	Igualdad	Consell de Dones	Participación activa en redes y/o espacios de coordinación	Al menos 1 espacio en el que se participa				
II.2.1.5. Creación de la Mesa de coordinación y prevención contra las violencias machistas	Igualdad	Resto de áreas	Nº de áreas municipales integrantes de la Mesa Nº total de entidades e instituciones que integran la mesa	4 áreas  6 entidades				

OBJETIVO OPERATIVO. II.2.2. Mejorar y ampliar los recursos sociales dirigidos a mujeres en situación de y sobrevivientes de violencia machista								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
II.2.2.1. Puesta en marcha de pisos puente para mujeres supervivientes de violencia machista y personas dependientes que faciliten de manera temporal su acceso a la vivienda	Vivienda	Igualdad Bienestar Social	Definido el procedimiento de entrada y el reglamento de los pisos puentes Nº de pisos puente para mujeres en marcha para la finalización del II Plan	2 documentos reguladores redactados  2 pisos puente				
II.2.2.2. Ampliar el número de plazas dentro del programa de inserción laboral para mujeres víctimas y supervivientes de violencia machista SOIB Dona	Agencia de Ocupación y Desarrollo Local de Sant Josep (AODL). Formación y Empleo	SOIB Igualdad	% de ampliación de plazas	50%				





OBJETIVO OPERATIVO. II.2.2. Mejorar y ampliar los recursos sociales dirigidos a mujeres en situación de y sobrevivientes de violencia machista								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
II.2.2.3. Creación de una partida específica presupuestaria y programática para la contabilización y visibilización de las ayudas directas a mujeres víctimas de violencia machista	Bienestar Social	Igualdad	Las memorias anuales diferencian las ayudas destinadas a mujeres víctimas de violencia	100% de las ayudas diferenciadas y visibilizadas				

OBJETIVO OPERATIVO. II.2.3. Impulsar la reparación simbólica y social a las mujeres víctimas y supervivientes de violencia machista								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
II.2.3.1. Realización de actos conmemorativos, homenajes y reconocimientos públicos a víctimas- supervivientes, mujeres asesinadas, a sus familias y entorno	Igualdad	Consell de Dones	Nº de actos realizados	4 actos, 1 por año				
II.2.3.2. Elaboración de un mural de reconocimiento a las supervivientes y víctimas de violencia machista en algún punto central y visible del municipio.	Igualdad	Consell de Dones	Mural visible en un punto central del municipio para el reconocimiento de víctimas y supervivientes	1 mural finalizado				
II.2.3.3. Renombrar una calle del municipio con el nombre de alguna víctima de violencia machista o, en su caso, calle 25 de noviembre	Urbanismo	Igualdad	1 calle inaugurada para la finalización de la ejecución del II Plan	1 calle renombrada				

OBJETIVO OPERATIVO. II.2.4. Mejorar la atención de las mujeres y personas trans en situación de prostitución								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
II.2.4.1. Realización de un diagnóstico específico sobre la prostitución en el municipio de Sant Josep para la	Igualdad	Bienestar Social	Diagnóstico sobre la prostitución elaborado	1 documento de diagnóstico				





OBJETIVO OPERATIVO. II.2.4. Mejorar la atención de las mujeres y personas trans en situación de prostitución								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
definición de un plan de acción y sensibilización en la materia.			Un plan de acción y sensibilización diseñado	1 plan de acción definido				
II.2.4.2. Participación en los espacios de coordinación interinstitucional para el abordaje de la prostitución que se desarrollen a nivel insular y/o regional.	Igualdad	Bienestar Social	Nº de reuniones mantenidas en espacios de coordinación interinstitucional	100% de las reuniones convocadas				
II.2.4.3. Formación específica de la policía municipal y otras áreas del ayuntamiento para un servicio no discriminatorio a personas en situación de prostitución	Policía Local	Igualdad	Nº de acciones formativas realizadas (propias o del EBAP) % de personal de la policía que recibe la formación	2 acciones  70% del personal				

OBJETIVO ESTRATÉGICO II.3. Promover espacios seguros para las mujeres y la ciudadanía								
OBJETIVO OPERATIVO. II.3.1. Propiciar un espacio urbanístico seguro y con perspectiva de género								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
II.3.1.1. Implementación de las marchas exploratorias de seguridad con mujeres y personas que representen la diversidad del municipio para la identificación de los puntos negros de la violencia machista.	Urbanismo	Igualdad	Realizadas marchas exploratorias en distintas zonas del municipio Nº de personas participantes	4 marchas desarrolladas  45 personas en total				
II.3.1.2. Elaboración del Mapa de la Ciudad Prohibida del municipio de Sant Josep para construir un espacio más seguro para todas las personas.	Urbanismo	Igualdad	El Mapa de la Ciudad Prohibida elaborado de manera colaborativa Nº de personas participantes en la elaboración	1 Mapa de la Ciudad Prohibida 30 personas participantes				





OBJETIVO ESTRATÉGICO II.3. Promover espacios seguros para las mujeres y la ciudadanía								
OBJETIVO OPERATIVO. II.3.1. Propiciar un espacio urbanístico seguro y con perspectiva de género								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
II.3.1.3. Ampliación y difusión de los criterios de incidencia de la página web municipal <i>Línea Verde</i> para incluir sugerencias y quejas realizadas en materia de seguridad urbana.	Medioambiente	Igualdad	Espacio de recogida de sugerencias y quejas en marcha Nº de deficiencias y propuestas de mejora recibidas	1 espacio  Al menos 30 propuestas recibidas				
II.3.1.4. Resolución de las deficiencias identificadas mediante la página web municipal <i>Línea Verde</i> en materia de seguridad urbana.	Urbanismo	Igualdad	Nº de deficiencias resueltas	90%				



OBJETIVO OPERATIVO. II.3.2. Asegurar un ocio libre de violencias machistas para mujeres y personas LGBTI								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
II.3.2.1. Elaboración participativa y colaborativa de un plan de abordaje de las violencias sexuales en espacios festivos y de ocio	Igualdad	Policía Local Mesa de Turismo Comercio e Industria Fiestas	Plan de abordaje de violencias sexuales en espacios festivos y de ocio nocturno consensuado Nº de entidades participantes en el proceso	1 plan  Al menos 5 entidades				
II.3.2.2. Implementación de campaña de difusión del plan de abordaje de las violencias sexuales en espacios festivos y de ocio	Igualdad	Policía Local Mesa de Turismo Comercio e Industria Fiestas	Campaña de difusión realizada a nivel isla	1 campaña de difusión				
II.3.2.3. Puesta en marcha de Puntos Violeta durante la celebración de festejos locales	Fiestas	Igualdad	Nº de Puntos Violeta activados dentro de las fiestas municipales	Al menos 3 Puntos Violeta anuales				

OBJETIVO OPERATIVO. II.3.3. Asegurar la detección y atención de las violencias machistas en los espacios públicos								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
II.3.3.1. Elaboración y aprobación de un protocolo de abordaje de agresiones sexistas y LGTBIfóbicas en los espacios públicos municipales	Igualdad	Bienestar Social Policía Local Consell de Dones	Aprobado el protocolo de abordaje de agresiones sexistas y LGTBIfóbicas en los espacios públicos municipales	1 protocolo				
II.3.3.2. Difusión interna y externa del protocolo de abordaje a agresiones sexistas y LGTBIfóbicas en los espacios públicos y municipales	Igualdad	Área Comunicación	% de personal del ayuntamiento informado Presencia en prensa escrita y redes	90% 3 medios escritos y difusión en 3 redes sociales				

OBJETIVO OPERATIVO. II.3.3. Asegurar la detección y atención de las violencias machistas en los espacios públicos								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
II.3.3.3. Puesta en marcha, difusión y mantenimiento de la aplicación AgreStop (u otra similar) para evitar agresiones y mejorar la seguridad local.	Igualdad	Área de informática Policía Local	Aplicación para evitar agresiones en espacios públicos en funcionamiento Nº de descargas de la aplicación	1 aplicación activa  100 para finales 2021 300 para finalización II Plan Igualdad				

## LÍNEA ESTRATÉGICA III. HACIA LA TRANSFORMACIÓN DE LOS PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO

OBJETIVO ESTRATÉGICO III.1. Promover cambios en los procesos de socialización de género en el ámbito de la educación formal y no formal								
OBJETIVO OPERATIVO. III.1.1. Generar procesos formativos y otros recursos al servicio de la centros y espacios de educación formal y no formal para la transformación de las relaciones y estereotipos de género en la infancia y la adolescencia								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
III.1.1.1. Diseño y oferta a los centros educativos de primaria de una programación de talleres y recursos específicos para el abordaje de la igualdad de género, la no violencia y la diversidad entre el alumnado	Educación y Juventud Igualdad	Bienestar Social	Nº de talleres implementados en los centros educativos de primaria Nº de recursos de sensibilización utilizados	30 talleres  16 recursos				
III.1.1.2. Diseño y oferta a los centros educativos de secundaria de una programación de talleres y recursos específicos para el abordaje la igualdad de género, la no violencia y la diversidad entre el alumnado	Educación y Juventud Igualdad	Bienestar Social	Nº de talleres implementados en los centros educativos de secundaria Nº de recursos de sensibilización utilizados	12 talleres  8 recursos				
III.1.1.3. Diseño e implementación de un proceso formativo dirigido a profesionales de la educación no formal y formal para la revisión y mejora de las intervenciones coeducativas y de prevención de violencias en el aula	Igualdad	Educación y Juventud	Diseñado el proceso formativo Nº de procesos formativos desarrollados Nº de personas que finalizan la formación Grado de aplicabilidad de los aprendizajes	1 documento programático 2 procesos  40 personas  4 de valoración media en escala Likert de 5 puntos				
III.1.1.4. Revisión de la programación educativa de los Casals de Joves del municipio para la mejora e incorporación de actividades que fomenten la revisión de los roles y estereotipos de género y promover la concienciación de la juventud.	Educación y Juventud	Igualdad	Generadas propuestas de mejora e incorporación de nuevas actividades Aplicadas mejoras y llevadas a cabo nuevas actividades en los Casals de Joves	1 documento con propuestas  Al menos, incorporadas 2 propuestas/nuevas actividades				

OBJETIVO OPERATIVO. III.1.2. Sensibilizar, formar e implicar a la comunidad educativa en materia de igualdad de género y coeducación								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
III.1.2.1. Presentación del II Plan de Igualdad de género de Sant Josep en los distintos Consejos Escolares de Centro y en el Consejo Escolar Municipal	Educación y Juventud Representante municipal en Consejos Escolares de Centro	Igualdad	Alcance de las reuniones mantenidas para la presentación del II Plan de Igualdad de género Tipo de valoración ante las propuestas de II Plan	100% de los Consejos Escolares de Centro  Positiva				
III.1.2.2. Ofrecer información continuada a los Consejos Escolares de Centro sobre los recursos disponibles para los centros, así como recibir propuestas directas para la implementación de acciones que impulsen la igualdad y la diversidad	Educación y Juventud Representante municipal en Consejos Escolares de Centro	Igualdad	Nº de reuniones mantenidas con los Consejos Escolares de Centro Nº de propuestas recibidas por parte de los Consejos Escolares de Centro	1 reunión anual con cada Centro  10 propuestas recibidas				
III.1.2.3. Realizar acciones formativas y/o de sensibilización con las AMIPAS del municipio para impulsar la paternidad positiva	Educación y Juventud	Igualdad	Nº de acciones formativas desarrolladas Nº total de personas asistentes a las acciones Nº de acciones de sensibilización realizadas	8 acciones  80 personas (60% hombres) 1 acción de sensibilización por centro				
III.1.2.4. Realizar acciones formativas y/o de sensibilización con las AMIPAS del municipio para generar rupturas en la socialización de género sexista dentro de las familias	Educación y Juventud	Igualdad	Nº de acciones formativas y/o de sensibilización desarrolladas Nº total de personas asistentes a las acciones	8 acciones  80 personas (40% hombres)				
III.1.2.5. Colaboración con la Escuela de Adultos para la realización de acciones que impulsen la sensibilización y	Educación y Juventud	Igualdad	Nº de colaboraciones realizadas	3 acciones				



OBJETIVO OPERATIVO. III.1.2. Sensibilizar, formar e implicar a la comunidad educativa en materia de igualdad de género y coeducación								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
concienciación de género entre su alumnado								

OBJETIVO OPERATIVO. III.1.3. Apoyar a los centros educativos en su proceso de cambio hacia la coeducación y gestion de la diversidad								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
III.1.3.1. Poner en marcha y aplicar una línea de ayudas dirigida a los centros escolares del municipio para la elaboración y el desarrollo de sus Planes de Igualdad y Diversidad	Igualdad	Educación y Juventud CONVIVEXIT	Línea de ayudas preparada para mediados de 2022	1 línea de ayudas publicada anualmente				
			Nº de solicitudes recibidos	30 solicitudes en total				
III.1.3.2. Realizar jornadas de intercambio de experiencias entre centros educativos del municipio para fomentar el trabajo en red y el aprendizaje colaborativo en materia de igualdad de género y prevención de violencias	Igualdad	Educación y Juventud CONVIVEXIT	Nº de Jornadas de intercambio realizadas	3 jornadas (1 anual)				
			Nº de centros del municipio que participan en las jornadas	6 centros por jornada				

OBJETIVO ESTRATÉGICO III.2. Reducir las desigualdades y las brechas de género en el ámbito deportivo								
OBJETIVO OPERATIVO. III.2.1. Fortalecer las capacidades de los clubs y asociaciones deportivas del municipio para su accionar frente a las desigualdades de género en el ámbito del deporte								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
III.2.1.1. Diseño e implementación de acciones formativas dirigidas a los equipos técnicos y equipos directivos los clubes para el fomento de la coeducación y el buen trato en su práctica deportiva	Deportes	Igualdad	Nº de acciones formativas para equipos técnicos	3 acciones formativas				
			Nº de acciones formativas para equipos directivos	3 acciones formativas				





OBJETIVO ESTRATÉGICO III.2. Reducir las desigualdades y las brechas de género en el ámbito deportivo								
OBJETIVO OPERATIVO. III.2.1. Fortalecer las capacidades de los clubs y asociaciones deportivas del municipio para su accionar frente a las desigualdades de género en el ámbito del deporte								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
III.2.1.2. Acompañamiento a los clubs deportivos para la definición de protocolos de actuación ante situaciones de violencia sexual y bulling en los espacios deportivos	Deportes	Igualdad	Nº de protocolos definidos para la finalización del II Plan	8 protocolos				
III.2.1.3. Acompañamiento y dotación de recursos a los clubs deportivos para la implementación de acciones conjuntas que visibilicen el deporte femenino	Deportes	Igualdad	Nº de acciones conjuntas realizadas por los clubs y asociaciones deportivas	6 acciones conjuntas				
III.2.1.4. Mantenimiento de la puntuación específica por cada licencia femenina dentro de la convocatoria de ayudas a clubs y asociaciones del ámbito deportivo de Sant Josep	Deportes	Igualdad	Aumento del número licencias femeninas presentadas en las convocatorias	15% en total para la finalización del II Plan				

OBJETIVO OPERATIVO. III.2.2. Reducción de la segregación horizontal en el deporte infantil del municipio								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
III.2.2.1. Revisión de la programación de las Escuelas Deportivas infantiles para analizar la oferta y mejorar la cobertura desde un enfoque de género.	Deportes	Igualdad	Identificadas propuestas de mejora para la reducción de la segregación horizontal Grado de implementación de las mismas	1 documento de propuestas  70%				
III.2.2.2. Creación, junto con los clubs deportivos del municipio, de un programa de visibilización de referentes femeninos y masculinos locales en los centros educativos, que rompan los estereotipos de género dentro del deporte infantil.	Deportes	Igualdad	Programa diseñado de manera participativa  Nº de clubs y asociaciones participantes	1 documento programático consensuado Un mínimo de 5 clubs /asociaciones				





OBJETIVO OPERATIVO. III.2.2. Reducción de la segregación horizontal en el deporte infantil del municipio								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
III.2.2.3. Ampliación y mejora de jornadas deportivas abiertas para facilitar a niños y niñas experimentar distintos deportes	Deportes	Igualdad	Ampliación de jornadas deportivas abiertas	2 jornadas anuales				
III.2.2.4. Realización de acciones de sensibilización a madres y padres para el fomento de la selección deportiva sin estereotipos de género	Deportes	Igualdad	Nº de acciones de sensibilización realizadas	3 acciones				

OBJETIVO OPERATIVO. III.2.3. Sensibilización de la ciudadanía respecto a la importancia de la igualdad y el respeto a la diversidad dentro del ámbito deportivo								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
III.2.3.1. Realización de campañas de sensibilización dirigida a la ciudadanía para visibilizar el deporte femenino y romper con los estereotipos de género en el ámbito deportivo	Deportes	Igualdad	Nº de campañas realizadas Nº de entidades deportivas que participan en las campañas	1 campaña anual Al menos 6 entidades				
III.2.3.2. Realización de acciones conjuntas con los clubes y asociaciones deportivas del municipio para reivindicar el día internacional contra LGTBIfobia en el deporte, 19 de febrero, y otras efemérides	Deportes	Igualdad	Nº de acciones realizadas Nº de entidades deportivas que participan en las campañas	1 acción anual Al menos 5 entidades				

OBJETIVO ESTRATÉGICO III.3. Promover la igualdad en la producción y gestión cultural del municipio								
OBJETIVO OPERATIVO. III.3.1. Implementar mecanismos que aseguren la paridad en la participación y visibilización cultural								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
III.3.1.1. Establecimiento de indicadores de género (por ejemplo, test de bechdel)	Cultura y Gestión de	Igualdad	Grado de cumplimiento de los indicadores de	80%				



OBJETIVO ESTRATÉGICO III.3. Promover la igualdad en la producción y gestión cultural del municipio								
OBJETIVO OPERATIVO. III.3.1. Implementar mecanismos que aseguren la paridad en la participación y visibilización cultural								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
para la selección y proyección de producciones audiovisuales en el municipio	Centros Culturales		género establecidos para las producciones audiovisuales					
III.3.1.2. Establecimiento de indicadores de género para la contratación paritaria de obras de teatro dirigidas/compuestas por mujeres y hombres y para la selección de las exposiciones en la programación cultural de Can Jeroni.	Cultura y Gestión de Centros Culturales	Igualdad	Grado de cumplimiento de los indicadores de género establecidos para obras de teatro y exposiciones	90%				
III.3.1.3. Establecimiento de criterios de contratación paritaria en las actividades culturales vinculadas a la programación de fiestas del municipio.	Cultura y Gestión de Centros Culturales	Igualdad	Grado de cumplimiento de los criterios de contratación paritaria	100%				
III.3.1.4. Cumplimiento de la composición paritaria en la conformación de los jurados encargados de otorgar premios de ámbito cultural.	Cultura y Gestión de Centros Culturales	Igualdad	Nº de jurados conformados de manera paritaria	100%				
III.3.1.5. Dotación de fondos bibliográficos que fomenten la igualdad de género y la diversidad a las bibliotecas municipales.	Igualdad	Bibliotecas municipales	Nº de bibliotecas que participan en la acción Nº de ejemplares dotados	2 bibliotecas 80 ejemplares en total				

## LÍNEA ESTRATÉGICA IV. EMPODERAMIENTO FEMINISTA

OBJETIVO ESTRATÉGICO IV.1. Impulsar y consolidar espacios y procesos feministas de reflexión, formación, participación e incidencia								
OBJETIVO OPERATIVO. IV.1.1. Crear y afianzar la Escuela de Igualdad y Empoderamiento de las mujeres del municipio								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
IV.1.1.1. Elaboración de una estrategia formativa y de generación de aprendizajes e intercambios desde una perspectiva feminista, participativa e interseccional.	Igualdad	Consell de Dones Participación ciudadana	Estrategia definida de manera participativa para mediados de 2022 Nº de personas que participan en la definición	1 documento de estrategia  20 personas				
IV.1.1.2. Diseño de las programaciones anuales de la Escuela y elaboración de los materiales correspondientes	Igualdad	Consell de Dones Participación ciudadana	Definidos los programas anuales según calendario escolar en coherencia con la estrategia definida Nº de acciones ofertadas dentro de cada programación	1 programa anual (3 en total)  Al menos, 6 acciones ofertadas en cada programación				
IV.1.1.3. Seguimiento y evaluación anual del proyecto de la Escuela de Igualdad y Empoderamiento	Igualdad	Consell de Dones Participación ciudadana	Diseñado el sistema de seguimiento y evaluación de la Escuela Grado de satisfacción general de la programación desarrollada	1 sistema en implementación  4 de valoración media en escala Likert de 5 puntos				
IV. 1.1.4. Apertura de un canal participativo para recibir y dialogar sobre sugerencias y posibilidades de actuaciones dentro de la Escuela.	Igualdad	Consell de Dones Participación ciudadana	Puesto en marcha un canal participativo Nº de sugerencias recibidas	1 canal de comunicación 20 sugerencias en total				



OBJETIVO OPERATIVO. IV.1.2. Facilitar la acción colectiva para la sensibilización y denuncia en materia de género y diversidades								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
IV.1.2.1. Facilitación de recursos y colaboración con las organizaciones feministas y de mujeres en la implementación de sus agendas	Igualdad	Consell de Dones	Nº de solicitudes de colaboración satisfechas Nº de solicitudes de espacios para la realización de acciones satisfechas	95%  100%				
IV.1.2.2. Conmemoración del 8M, Día Internacional de las Mujeres, desarrollando actividades públicas de sensibilización y visibilización, propiciando la coordinación interinstitucional, interáreas y el no solapamiento con la agenda de las entidades y espacios feministas.	Igualdad	Consell de Dones	Nº de acciones realizadas en el marco del 8M Nº de acciones que se apoyan en el marco del 8M	3 acciones anuales  1 acción anual				
IV.1.2.3 Apoyo y colaboración con entidades feministas y de mujeres para la conmemoración de días de denuncia social, como: el 6 de febrero, día internacional de tolerancia cero con la mutilación genital femenina, o el 26 de marzo, día de la visibilidad lésbica.	Igualdad	Consell de Dones	Nº de iniciativas apoyadas	15 iniciativas				
IV. 1.2.4. Organización de jornadas, espacios de encuentro, y reflexión colectiva para fortalecer el tejido social y asociativo del municipio	Igualdad	Consell de Dones Participación ciudadana	Nº de acciones de encuentro organizadas	6 acciones				

OBJETIVO OPERATIVO. IV.1.3. Fomentar el reconocimiento social y la recuperación de la memoria histórica								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
IV.1.3.1. Desarrollo de acciones de reconocimiento y visibilización de mujeres diversas del municipio por sus	Igualdad	Participación ciudadana Consell de Dones	Nº de acciones de reconocimiento y visibilización realizadas	6 acciones				





OBJETIVO OPERATIVO. IV.1.3. Fomentar el reconocimiento social y la recuperación de la memoria histórica								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
contribuciones y saberes (memoria histórica)								
IV.1.3.2. Definición y puesta en marcha de una beca de investigación que aborde problemáticas y temáticas del municipio desde una perspectiva de género y recuperación de la memoria histórica	Igualdad	Educación y Juventud Otras áreas (según tema investigación) Consell de Dones	Nº de becas adjudicadas para la finalización del II Plan	2 becas				
III.1.3.3. Reconocimiento de las mujeres y sus aportes a través de la modificación del nomenclátor del municipio y mediante el nombramiento de edificios y espacios municipales	Urbanismo Edificios Públicos	Igualdad	Nº de modificaciones de nomenclátor Nº de espacios públicos nombrados/ renombrados	2 modificaciones 2 espacios				

OBJETIVO OPERATIVO. IV.1.4. Generar espacios de encuentro y formación desde la diversidad								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
IV.1.4.1. Desarrollo de acciones de intercambio, colaboración y formación con mujeres racializadas	Bienestar Social	Igualdad	Nº de acciones ejecutadas Nº de mujeres participantes en total	3 acciones 40 mujeres				
IV.1.4.2. Generación de espacios para el trabajo en el marco de los derechos sexuales y reproductivos	Bienestar Social	Igualdad	Nº de acciones ejecutadas Nº de mujeres participantes en total	3 acciones 40 mujeres				



## LÍNEA ESTRATÉGICA V. DERECHOS ECONÓMICOS Y ORGANIZACIÓN SOCIAL DE LOS CUIDADOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO V.1. Mejorar la empleabilidad de las mujeres en situación de desempleo y precariedad laboral								
OBJETIVO OPERATIVO. V.1.1. Ampliar las posibilidades de formación y de reciclaje desarrolladas en el municipio para mujeres en situación de desempleo o precariedad laboral, y/o mayores de 50 que hayan interrumpido su trayectoria laboral								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
V.1.1.1. Ampliación de espacios formativos acreditados que posibiliten la ampliación de la oferta formativa.	Formación y Empleo AODL	Edificios públicos	Nº de nuevos espacios formativos acreditados	2 espacios				
V.1.1.2. Aumento del número de acciones formativas y/o proyectos de inserción laboral, cumpliendo con el principio de representación equilibrada.	Formación y Empleo AODL	SOIB Bienestar Social	% de aumento de acciones formativas y proyectos de inserción laboral	20%				
V.1.1.3. Selección y ejecución de acciones formativas que impulsen la reducción de la segregación horizontal.	AODL	SOIB Igualdad	Representación paritaria en las acciones formativas	50% de las acciones con representación paritaria				
V.1.1.4. Diseño e implementación de una línea de ayudas para el emprendimiento de mujeres del municipio.	Igualdad	AODL Comercio e industria	Línea de ayudas dentro del presupuesto municipal Mínimo de solicitudes recibidas el primer año	1 línea establecida 20 solicitudes				
V.1.1.5. Realización de acciones formativas para la reducción de la brecha digital de género.	Igualdad	AODL Comercio e industria	Número de acciones formativas realizadas Nº total de mujeres asistentes	2 acciones 22 mujeres				

OBJETIVO ESTRATÉGICO V.2. Avanzar hacia el reconocimiento de los cuidados como una dimensión central de la vida y de la organización social								
OBJETIVO OPERATIVO. V.2.1. Adecuar los servicios y los recursos sociocomunitarios para el cuidado de las personas dependientes y de la infancia a las necesidades de conciliación de mujeres y hombres.								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
V.2.1.1. Puesta en marcha de la línea de ayudas a familias del municipio con menores en la red pública de escoletas y	Infancia, Educación y Juventud	Igualdad Bienestar Social	1 nueva línea de ayudas para escoletas en marcha	1 línea				



OBJETIVO ESTRATÉGICO V.2. Avanzar hacia el reconocimiento de los cuidados como una dimensión central de la vida y de la organización social								
OBJETIVO OPERATIVO. V.2.1. Adecuar los servicios y los recursos sociocomunitarios para el cuidado de las personas dependientes y de la infancia a las necesidades de conciliación de mujeres y hombres.								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
centros autorizados, favoreciendo a las familias monomarentales y monoparentales.			Nº de solicitudes anuales concedidas Nº de familias monomare/parentales beneficiadas	50 solicitudes 20%				
V.2.1.2. Ampliación de plazas de las escuelas de verano para facilitar la conciliación.	Infancia, Educación y Juventud	Igualdad Bienestar Social	% de ampliación de plazas	20% para el final de la ejecución del II Plan				
V.2.1.3. Realización de un análisis de la viabilidad de ofertar escuelas de verano con horarios segmentados (matutino y vespertino).	Infancia, Educación y Juventud	Igualdad Bienestar Social	Análisis con conclusiones definitorias realizado	1 documento de análisis				
V.2.1.4. Bonificación de plazas en las escoletas del municipio para familias monomarentales y monoparentales en riesgo de exclusión social.	Infancia, Educación y Juventud	Igualdad Bienestar Social	Nº de familias monomare/parentales beneficiadas	20 familias				
V.2.1.5. Revisión de los criterios y procedimientos actuales del servicio de atención domiciliaria para ampliar la cobertura en cuanto a número de plazas, calendario y tiempo de atención.	Bienestar Social	Igualdad	% de mejoras/ ampliaciones del servicio realizadas tras el estudio	2 mejoras/ ampliaciones				
V.2.1.6. Oferta de servicios de atención y cuidado de menores en las actividades organizadas desde las áreas y servicios del Ayuntamiento.	Todas las áreas	Igualdad Infancia y Juventud	% de cobertura de las actividades realizadas por el ayuntamiento	30% de actividades anuales				





OBJETIVO OPERATIVO. V.2.2. Cuidar a las personas que cuidan								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
V.2.2.1. Puesta en marcha de servicios de apoyo y respiro familiar para personas cuidadoras no remuneradas.	Bienestar Social		Nº de servicios de apoyo y respiro familia Nº de personas que reciben el apoyo de manera anual	1 nueva línea de servicio 30 personas (90% mujeres)				
V.2.2.2. Apoyo a la creación de un espacio formativo en el exterior del Centro de Salud de Sant Josep para el desarrollo de acciones de apoyo a personas cuidadoras y otras actividades.	Sanidad Local Área de Salud del municipio de Sant Josep (IBSalut)	Obras Públicas Edificios Públicos	Creado un espacio formativo en medio abierto del Centro de Salud de Sant Josep	1 espacio habilitado				
V.2.2.3. Refuerzo a la implementación del programa de apoyo a las personas cuidadoras del área de salud del municipio de Sant Josep.	Sanidad Local	Igualdad Área de Salud del municipio de Sant Josep (IBSalut)	Nº de ciclos realizados Nº de personas participantes x ciclo	3 ciclos 12 personas (85% mujeres)				
V.2.2.4. Realización de campañas de sensibilización y concienciación para visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidado no remunerados.	Igualdad	Área de Salud del municipio de Sant Josep (IBSalut)	Nº de campañas realizadas	2 campañas				

OBJETIVO ESTRATÉGICO V.3. Impulsar la corresponsabilidad familiar y comunitaria								
OBJETIVO OPERATIVO. V.3.1. Propiciar recursos y espacios para el cambio de los roles de género respecto a los cuidados								
ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
V.3.1.1. Impulso a la realización de talleres de paternidad activa de preparto y postparto dirigido a hombres.	Igualdad	Área de Salud del municipio de Sant Josep (IBSalut)	Nº de ciclos de talleres realizados Nº de hombres participantes en total Nº de hombres que participan en otros ciclos para compartir su experiencia	5 ciclos 45 hombres 5 hombres				





**OBJETIVO ESTRATÉGICO V.3. Impulsar la corresponsabilidad familiar y comunitaria**

**OBJETIVO OPERATIVO. V.3.1. Propiciar recursos y espacios para el cambio de los roles de género respecto a los cuidados**

ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES		PERÍODO DE EJECUCIÓN			
			DESCRIPCIÓN	META	2021	2022	2023	2024
V.3.1.2. Incorporación de cambiadores en los baños públicos de hombres y modificación de la simbología en las instalaciones municipales.	Edificios públicos	Igualdad	Nº de instalaciones municipales acondicionadas	100%				
V.3.1.3. Apertura de una línea de ayudas a la restauración para la incorporación de cambiadores en espacios que impulsen la corresponsabilidad	Comercio e Industria	Igualdad	Nº de convocatorias hasta el final del II Plan Nº de solicitudes financiadas en total	2 convocatorias 14 solicitudes				
V.3.1.4. Búsqueda de iniciativas de participación social y corresponsabilidad para el apoyo a tareas de cuidado a nivel comunitario y vecinal y valorar su implantación de un programa piloto en el municipio.	Igualdad	Bienestar Social	Nº de iniciativas de interés identificadas	3 iniciativas				
V.3.1.5. Participación y colaboración en la elaboración intersectorial y participativa del Mapa de Activos para la salud y la corresponsabilidad desde un enfoque de género	Sanidad Local	Área de Salud del municipio de Sant Josep (IBSalut) Igualdad Bienestar Social	El Mapa de Activos del municipio de Sant Josep accesible para la ciudadanía Nº de agentes que participan en la elaboración del Mapa	1 Mapa de Activos online y en papel  Un mínimo de 10 agentes				



## 6. PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

El compromiso político del Ayuntamiento de Sant Josep hacia la igualdad de género y la diversidad se refleja en la dotación presupuestaria para el alcance de los objetivos previstos. Se recoge a continuación el presupuesto inicial previsto para el período de vigencia de este II Plan, que puede verse modificado según el grado de ejecución de las acciones y la dotación presupuestaria anual.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	2021	2022	2023	2024	TOTAL
<b><i>I. La Igualdad en el modelo de gobernanza municipal</i></b>	21.500€	22.905€	19.000€	36.300€	99.705€
<b><i>II. Municipio libre de violencias machistas y LGTBIFOBIA</i></b>	5.500€	41.315€	37.720€	37.920€	122.455€
<b><i>III. Hacia la transformación de los procesos de socialización de género</i></b>	2.000€	52.000€	71.000€	50.000€	175.000€
<b><i>IV. Empoderamiento feminista</i></b>	2.000€	18.500€	49.000€	45.500€	115.000€
<b><i>V. Derechos económicos y organización social de los cuidados</i></b>	- €	14.500€	22.500€	20.000€	57.000€
<b>TOTAL*</b>	<b>56.390€</b>	<b>200.000€</b>	<b>250.000€</b>	<b>250.000€</b>	<b>746.890€</b>

\*La cantidad total del ejercicio presupuestario incluye los costes de personal necesarios para la ejecución del II Plan.

## 7. SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

La gestión del II Plan de igualdad de género requiere de una serie de estructuras que posibiliten poner en práctica el principio de participación, así como el impulso de la transversalización del enfoque de género dentro de la propia institución. Por tanto, los órganos recogidos dentro del Objetivo Operativo I.1.1., el *Consejo de Mujeres y la Igualdad* y la *Mesa de Igualdad Interáreas* adquieren un peso específico en todo el ciclo de proceso de gestión del Plan (implementación, seguimiento y evaluación). Concretamente,

- el ***Consejo de Mujeres y la Igualdad de Sant Josep***, órgano de carácter consultivo, de asesoramiento y de participación social, dará impulso a las actuaciones recogidas en este Plan, participando activamente en su implantación y seguimiento y generando propuestas de interés para el alcance de los objetivos de igualdad establecidos para el municipio.
- la ***Mesa de Igualdad Interáreas***, órgano de coordinación de las distintas áreas que conllevan responsabilidades en la ejecución de este II Plan, velará por el cumplimiento del Plan e impulsará la ejecución de las medidas dentro de cada una de las áreas implicadas. Será el órgano principal para el



seguimiento de las acciones, y participará activamente en la generación de propuestas de mejora y la evaluación del Plan. Generará la información necesaria para informar al Consejo de Mujeres y la Igualdad sobre los procesos de trabajo y el seguimiento del Plan.

- ➔ el **Área de Igualdad** tiene la responsabilidad de dinamizar y coordinar el proceso de implantación, seguimiento y evaluación del Plan, así como las distintas estructuras que darán vida al proceso de gestión. Deberá ejecutar las acciones bajo su responsabilidad y velar por la ejecución del resto de actuaciones, acompañando y asesorando a las distintas áreas en sus procesos de trabajo.

### 7.1. La implantación

La implantación del Plan de igualdad supone la puesta en marcha y operativización de sus acciones estratégicas concretas, proceso que se desarrollará, de forma progresiva, entre los años 2021 y 2024, período de vigencia del II Plan de igualdad de género.

Esta fase se realizará de manera coordinada entre las diferentes áreas que contienen responsabilidades dentro del Plan, para lo que cada año se elaborará un plan operativo anual que permita concretar las actuaciones y tareas específicas en relación a los objetivos previstos, definiendo las áreas responsables y/o colaboradoras, la temporalización, y el presupuesto requerido.

### 7.2. El seguimiento

El seguimiento es un proceso continuo de observación, registro, medición y análisis del desarrollo de las acciones y el alcance de los objetivos que conforman el Plan. Deberá permitir conocer el grado de cumplimiento de la programación, así como las fortalezas y las debilidades de la puesta en marcha y ejecución de las acciones estratégicas. Para ello, los planes operativos anuales deberán concretar los indicadores de proceso y de resultado vinculados a cada objetivo. Por otro lado, se identificarán los aspectos que estén facilitando el alcance de los indicadores, y se reajustarán las estrategias y actuaciones que estén generando dificultades en el avance de la programación.

Para realizar el seguimiento se combinarán, por una parte, la recogida de datos por parte de las distintas áreas a través de unas fichas de seguimiento sobre la implantación de las acciones programadas, y por otra, la realización de reuniones de seguimiento específicas de la Mesa de Igualdad Interáreas que deberán favorecer la reflexión y el análisis de las fortalezas y las debilidades asociadas al Plan. Esta información será trasladada al Consejo de Mujeres y la Igualdad, que también tendrá convocatorias específicas para el seguimiento del Plan, donde se analizará la información trasladada por la Mesa, y se valorarán nuevas necesidades y sugerencias de mejora. Será el área de igualdad quien coordine y dinamice este proceso.

### 7.3. La evaluación

Entendemos como evaluación el proceso sistemático y planificado que pretende obtener y proporcionar de manera válida y fiable, datos e información suficiente y relevante en que apoyar un juicio acerca del mérito y el valor de la ejecución del Plan y del alcance de los resultados previstos, de manera que se pueda promover el conocimiento y la comprensión de los factores asociados al logro o no de los resultados, así como asegurar una toma de decisiones que mejore futuras estrategias y actuaciones.

La evaluación final del II Plan tendrá como objetivo valorar los resultados que su ejecución ha tenido en la integración del principio de igualdad en la gestión de las políticas públicas en las que se ha intervenido y conocer su grado de eficacia en la disminución de las desigualdades y discriminaciones de género, por tanto, en el avance hacia la igualdad de género en el municipio de Sant Josep.

La evaluación ha de proporcionar información sobre los efectos que ha producido la ejecución del II Plan y las carencias que todavía puedan existir, analizando:

- El grado de realización de las actuaciones programadas para cada línea estratégica contemplada en el II Plan y el modelo de gestión para su desarrollo y ejecución.
- Los resultados obtenidos en función del cumplimiento de los objetivos y lo que ello ha supuesto en cuanto al avance de la igualdad de género en el municipio y en la transformación en el modo de abordar y aterrizar las políticas municipales (su impacto).
- Los aspectos a mejorar y las líneas de intervención de cara al futuro.

El proceso de evaluación requerirá de una serie de indicadores que proporcionen información sobre los resultados y los procesos de trabajo, es decir, lo que se ha hecho y cómo se ha hecho, y estará intrínsecamente ligado al sistema de seguimiento, creando así un escenario de evaluación continua. La evaluación final se implementará una vez finalizado el período de ejecución del Plan.

Será el Área de Igualdad el órgano responsable del diseño del plan de evaluación, en colaboración con la Mesa de Igualdad Interáreas. Es imprescindible que el proceso se desarrolle desde un enfoque participativo, en coherencia a los principios del Plan y asegurando la presencia de los agentes que han participado en las fases de diagnóstico e identificación de necesidades y propuestas de acción para el Plan, así como facilitando a la ciudadanía del municipio el acceso al proceso de evaluación.