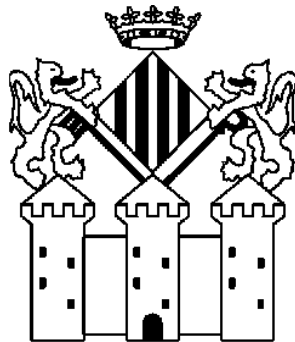




AJUNTAMENT D'ALGAIDA

# PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ALGAIDA 2026-2030



AJUNTAMENT D'ALGAIDA



<b>1. INTRODUCCIÓ.....</b>	<b>3</b>
<b>2. MARC NORMATIU I DE REFERÈNCIA.....</b>	<b>4</b>
<b>3. METODOLOGIA .....</b>	<b>7</b>
<b>4. FASE 1. DIAGNOSI.....</b>	<b>8</b>
4.1 Anàlisi enquesta .....	9
4.2 Anàlisi accions de la comissió d'igualtat d'Algaida, Pina i Randa de l'Ajuntament. ....	16
<b>5. FASE 2. PLA D'IGUALTAT.....</b>	<b>17</b>
5.1. Estructura del pla d'igualtat .....	17
5.2. Gestió del pla d'igualtat .....	19
5.3. Implantació del pla .....	19
5.4. Seguiment del pla .....	19
5.5. Avaluació del pla .....	20
<b>6. EIXOS D'ACTUACIONS .....</b>	<b>21</b>
6.1. Eix 1. Implantar un pla d'igualtat per al conjunt de l'Ajuntament .....	22
6.2. Eix 2. Promoure la igualtat de gènere en l'àmbit educatiu i comunitari ...	26
6.3. Eix 3. Prevenir i erradicar les violències masclistes .....	28
6.4. Eix 4. Impulsar la igualtat en la participació social i cultural .....	30
6.5. Eix 5. Comunicació i llenguatge inclusiu .....	32
6.6. Eix 6. Igualtat en el teixit econòmic i laboral local.....	33
6.7. Eix 7. Impulsar el treball comunitari en masculinitats igualitàries, corresponsables i no violentes.....	34
<b>7. CONCLUSIONS.....</b>	<b>36</b>



## 1. INTRODUCCIÓ

La igualtat entre dones i homes continua essent un pilar fonamental de les societats democràtiques i un dret reconegut per les principals normes jurídiques nacionals i internacionals. Des dels Drets Humans fins a la Constitució Espanyola, passant per la legislació autonòmica de les Illes Balears, es reafirma el compromís amb aquest principi essencial.

En coherència amb aquest marc normatiu i amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; la Llei 7/2007, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic; la Llei 12/2006, per a la dona, i la Llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes, el municipi d'Algaida referma el seu compromís institucional mitjançant la renovació i actualització del Pla d'Igualtat per al període 2026-2030.

Aquest compromís es veu reforçat amb la renovació del Segell 50/50, distintiu atorgat per l'Associació ForgenderSeal que reconeix les entitats que treballen activament per assolir la paritat en l'àmbit polític, social i organitzatiu. Gràcies a aquesta acreditació, Algaida es consolida com a referent en polítiques d'igualtat, transparència i participació, impulsant accions com la presència equilibrada en càrrecs de responsabilitat, la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques i el seguiment continuat de les mesures adoptades.

El nou Pla d'Igualtat neix amb la voluntat de consolidar els avenços assolits des del primer pla de 2018 i continuar desplegant polítiques actives que garanteixin la igualtat real dins l'àmbit municipal. Aquesta iniciativa s'emmarca en l'Estratègia Local per a la Igualtat, aprovada per unanimitat en el Ple del 6 d'abril de 2017, i parteix d'una diagnosi actualitzada de la realitat laboral i organitzativa, així com d'una revisió de les accions impulsades per la Comissió d'Igualtat d'Algaida, Pina i Randa (ALPIRA).

El punt de partida del Pla d'Igualtat 2026-2030 ha estat una diagnosi actualitzada de la realitat laboral i organitzativa de la institució, i un anàlisi de totes les accions de sensibilització, projectes i iniciatives dutes a terme a través de la Comissió d'Igualtat d'Algaida, Pina i Randa de l'Ajuntament.

Durant els darrers anys, la Comissió ha consolidat un compromís ferm amb la promoció de la igualtat i la defensa dels drets LGTBIQA+, apostant per una visió transversal, la participació ciutadana i la col·laboració entre col·lectius i institucions. Aquest enfocament ha permès establir bones pràctiques per visibilitzar el paper de la dona i combatre qualsevol forma de discriminació o violència masclista.



AJUNTAMENT D'ALGAIDA

El Pla s'articula en sets eixos estratègics, dels quals deriven vint-i-dos objectius i cinquanta accions prioritzades segons urgència i viabilitat. Aquests eixos aborden aspectes clau: des del disseny de polítiques amb perspectiva de gènere fins a la promoció de la igualtat d'oportunitats, la conciliació, la prevenció de l'assetjament sexual i l'ús d'un llenguatge inclusiu.

Amb aquesta iniciativa, Algaida avança cap a una administració més justa, inclusiva i equitativa, reforçant el seu paper com a motor de canvi i referent en la lluita per la igualtat.

## 2. MARC NORMATIU I DE REFERÈNCIA

La persistència de desigualtats estructurals en la comunitat global entre dones i homes en àmbits com l'accés al treball, la promoció professional, les condicions laborals, la bretxa salarial o la participació en la presa de decisions, requereix la implementació de polítiques públiques fonamentades en un marc jurídic robust i coherent que garanteixi la igualtat efectiva i el dret a la no-discriminació per raó de gènere. La normativa local, autonòmica, estatal i internacional ofereixen el marc d'actuació per a rompre amb totes les formes de discriminació que es constitueixen o que poden produir-se en el context que aplica al present Pla.

### **Marc local**

- **Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament d'Algaida**

La Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament d'Algaida és un òrgan col·legiat i participatiu que té per objectiu principal impulsar, coordinar i fer seguiment de les polítiques d'igualtat al municipi, promovent iniciatives que fomentin una societat més equitativa i diversa. Aquesta comissió esdevé un espai de reflexió, propostes i acció col·lectiva, oberta a la participació de persones i entitats representatives dels diferents nuclis de població i àmbits socials.

Durant el període de referència, s'ha renovat la composició dels membres de la comissió, consolidant una estructura plural i representativa. Hi participen persones en representació de la Regidoria d'Igualtat, altres regidories i partits polítics, entitats socials com Gent Gran, Algaida Jove i Homes Transitant, així com ciutadania de Randa, Pina i Algaida.

Les reunions de la comissió s'han desenvolupat de forma periòdica i han permès definir línies estratègiques, avaluar accions ja realitzades i dissenyar noves propostes. La transversalitat dels àmbits representats ha permès establir connexions entre igualtat, educació, cultura, seguretat, esport i participació ciutadana.

- **Taula Roques Llises**

El municipi d'Algaida forma part de la Taula Roques Llises (Juliol 2024 - Desembre 2027) per l'abordatge de les violències masclistes, i també compta amb el distintiu SG



City 50-50, que suposa la certificació del compromís municipal per assolir la igualtat efectiva entre homes i dones

### **Marc autonòmic**

El marc normatiu autonòmic aplicable es fonamenta principalment en la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears, la qual estableix les obligacions de les administracions públiques per integrar la perspectiva de gènere en la seva actuació:

- **Article 43:** Regula l'àmbit de l'ocupació pública i estableix l'obligatorietat d'incorporar continguts específics sobre igualtat i violència de gènere en els processos selectius, la formació obligatòria del personal, l'avaluació d'impacte de gènere en les ofertes públiques d'ocupació, així com mesures d'acció positiva per incrementar la presència de dones en cossos infrarrepresentats i garantir la seva participació en els òrgans de selecció.
- **Article 44:** Estableix el deure de les administracions públiques i dels ens instrumentals de disposar de plans d'igualtat de personal, els quals han de definir objectius, estratègies i mesures per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral. Aquests plans han de tenir una vigència màxima de quatre anys, i han de ser objecte d'avaluació biennal i, si escau, de revisió i millora.

També és d'especial rellevància la Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de les persones LGTBI, la qual prohibeix qualsevol forma de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, i estableix l'obligació de les administracions públiques de vetllar per la promoció activa de la diversitat i la igualtat de tracte.

### **Marc estatal**

El marc jurídic estatal que emmarca el present Pla d'igualtat està integrat principalment per:

- **Constitució Espanyola 1978** (arts. 9.2 i 14).
- **Llei 39/1999**, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- **Llei 7/2007, de 12 d'abril**, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que estableix l'obligació de les administracions públiques de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés, la promoció i les condicions laborals, així com d'adoptar mesures per prevenir la discriminació per raó de sexe o gènere.
- **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que defineix els principis generals de l'actuació administrativa en matèria d'igualtat i estableix el deure de disposar d'un pla d'igualtat en cada nova legislatura, amb l'objectiu d'avaluar i aplicar el principi d'igualtat dins de l'organització i l'estructura pública.



- **Reial decret legislatiu 2/2015**, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- **Reial decret legislatiu 5/2015**, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- **Reial decret llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.
- **Reial decret 901/2020**, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- **Reial decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- **Llei orgànica 10/2022**, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (art. 12).
- **Ordre PCM/1047/2022**, d'1 de novembre, per la qual s'aprova i es publica el procediment de valoració dels llocs de treball previst en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- **Resolució de 16 de març de 2023**, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les Administracions Públiques i els seus protocols enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- **Llei orgànica 2/2024**, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes.

### **Marc europeu i internacional**

- **Declaració Universal dels Drets Humans (1948)**, com a text fundacional que reconeix la igualtat i la dignitat de totes les persones, sense distinció per raó de sexe.
- Conveni sobre igualtat de remuneració, Organització Internacional del Treball, 1951
- Conveni sobre la discriminació (ocupació i ocupació), Organització Internacional del Treball, 1958.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Racial. Resolució de l'Assemblea General 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics. Resolució de l'Assemblea General 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966 (arts. 3 i 26).
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals. Resolució de l'Assemblea General 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966 (arts. 2,6 i 7).



- Convenció de les Nacions Unides sobre eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW). Resolució de l'Assemblea General 34/180 del 18 de desembre de 1979 (article 3).
- **IV Conferència Mundial sobre la Dona (Beijing, 1995)**, que marca un punt d'inflexió amb l'adopció de la Plataforma d'Acció de Beijing, la qual introdueix la transversalització de la perspectiva de gènere (mainstreaming) com a eix estratègic per assolir la igualtat efectiva a tots els nivells de decisió i gestió pública.
- **Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final)**, que recull els principis de dignitat, integritat, fi de la violència sexista, igualtat en la presa de decisions, igual retribució per igual treball, independència econòmica i igualtat efectiva més enllà dels límits de la Unió Europea.
- **Compromís Estratègic per a la Igualtat de Gènere 2010-2016**, basat en els Tractats i en la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, que estableix el principi d'integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques, incloses les de caràcter laboral, educatiu i social
- Conveni sobre les treballadores i els treballadors domèstics, Organització Internacional del Treball, 2011.
- Conveni sobre la violència i l'assetjament, Organització Internacional del Treball, 2019.
- Agenda 2030. Objectiu de Desenvolupament Sostenible 5.

### 3. METODOLOGIA

L'elaboració del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Algaida 2026-2030 s'ha estructurat segons una metodologia sistemàtica, participativa i rigorosa, amb la finalitat de garantir un procés coherent amb els principis de transparència, diagnosi objectiva i corresponsabilitat institucional.

#### **Impuls institucional i constitució de l'equip de treball**

La iniciativa per a la redacció del present Pla parteix del compromís explícit de l'equip de govern municipal de renovar l'anterior Pla d'Igualtat així com del compliment de la normativa legal vigent.

#### **Disseny metodològic**

La metodologia adoptada ha estat mixta, amb la integració de tècniques quantitatives i qualitatives, amb l'objectiu d'obtenir una visió global i precisa sobre l'estat actual de la igualtat de drets, tracte, condicions i oportunitats en l'organització municipal.

#### **Diagnosi quantitativa**

S'ha realitzat una anàlisi de dades estructurals relatives al personal de l'Ajuntament: composició per sexe i grups professionals. Aquesta informació ha estat obtinguda a partir de les fonts internes de gestió de recursos humans i documentació municipal.



### Diagnosi qualitativa

Per tal de complementar les dades objectives i incorporar una visió subjectiva i vivencial, s'ha dissenyat un qüestionari adreçat al personal municipal. El qüestionari s'ha difós i recollit per via telemàtica i ha permès recollir percepcions, opinions i experiències sobre diversos aspectes relacionats amb la igualtat de gènere en l'àmbit laboral.

També s'ha fet una anàlisi de les activitats realitzades des de la Comissió d'Igualtat en els darrers anys.

### Fases del procés

El procés d'elaboració del Pla s'ha estructurat en quatre fases diferenciades:

Fase	Descripció
<b>Fase 0. Fase prèvia</b>	- Compromís institucional - Comunicació mitjançant Decret de Batlia
<b>Fase 1. Diagnosi</b>	- Recollida, tractament i anàlisi de dades quantitatives i qualitatives - Elaboració de l'informe diagnòstic amb perspectiva de gènere
<b>Fase 2. Redacció del Pla</b>	- Definició d'objectius estratègics - Disseny de línies d'acció i mesures concretes - Establiment d'indicadors i sistema d'avaluació
<b>Fase 3. Validació i aprovació</b>	- Presentació del document finalitzat a l'equip de govern - Aprovació formal per Ple municipal

Aquest enfocament metodològic ha permès dotar el Pla d'Igualtat d'una base sòlida, empírica i consensuada, coherent amb la realitat organitzativa de l'Ajuntament i alineada amb el marc normatiu vigent.

## 4. FASE 1. DIAGNOSI

L'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere 2026–2030 parteix d'una diagnosi inicial que permet detectar fortaleres, desequilibris i oportunitats de millora, i constitueix la base per al disseny d'actuacions que promoguin una gestió municipal més equitativa i amb perspectiva de gènere.

Els objectius generals d'aquesta diagnosi són:

- Establir un punt de partida real i documentat sobre el qual fonamentar les línies estratègiques del Pla d'Igualtat intern.
- Identificar àmbits d'actuació prioritaris i proposar mesures específiques per avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes dins el funcionament intern de l'administració pública municipal.

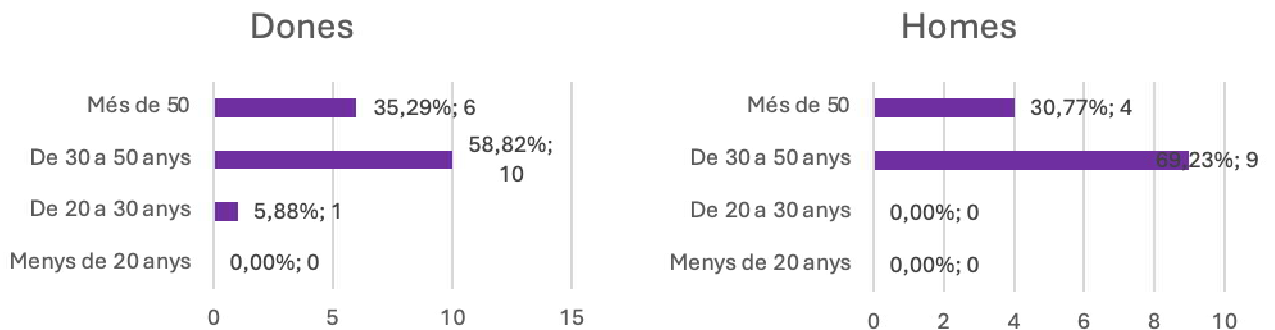


A continuació es presenten els resultats més rellevants de la diagnosi qualitativa, sempre mantenint la font de totes elles, les enquestes anònimes realitzades al personal de l'Ajuntament d'Algaida. Quan s'analitzen els resultats s'ha de tenir en compte el nombre de respostes rebudes, ja que, dels 67 empleats de l'ajuntament varen respondre 30 persones, 57 % de dones i 43% d'homes.

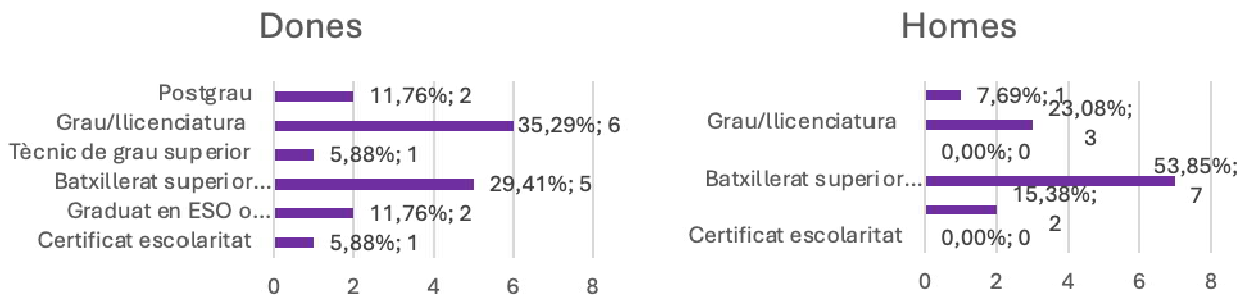
### 4.1 Anàlisi enquesta

A continuació es mostren els gràfics amb els resultats principal:

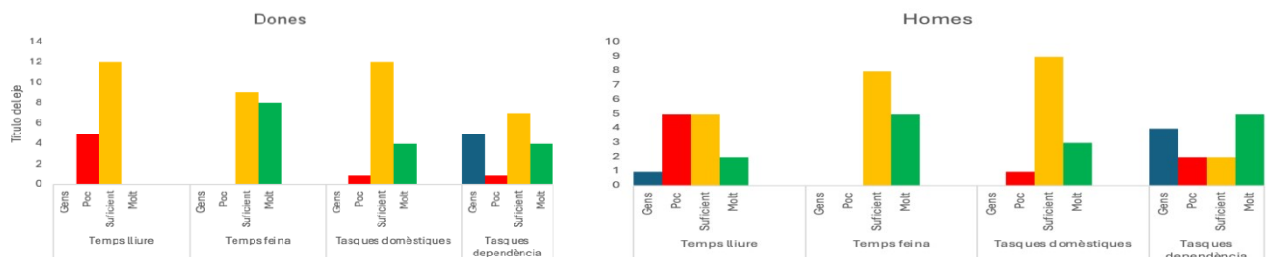
Gràfica 1: Relació d'edats dels i les participants



Gràfica 2: Relació de nivell d'estudis dels i les participants.

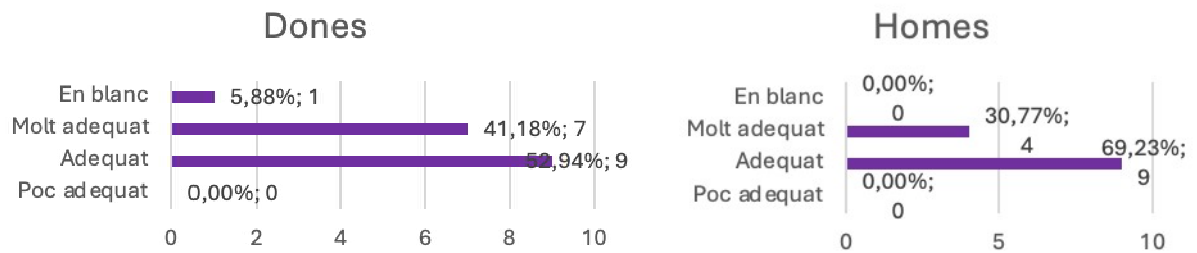


Gràfica 3: Resultat corresponent a la pregunta sobre el temps de dedicació a diferents tasques

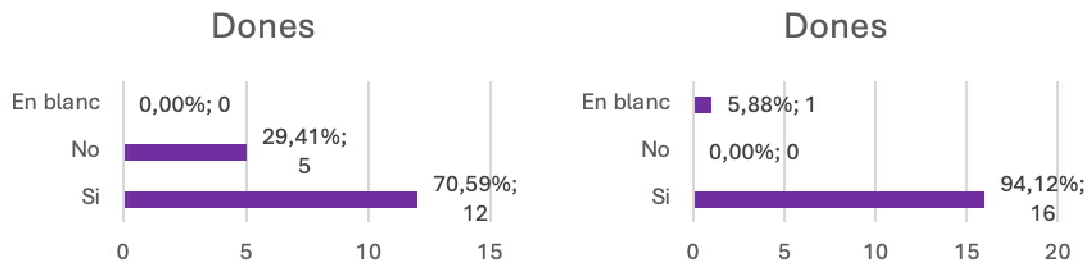




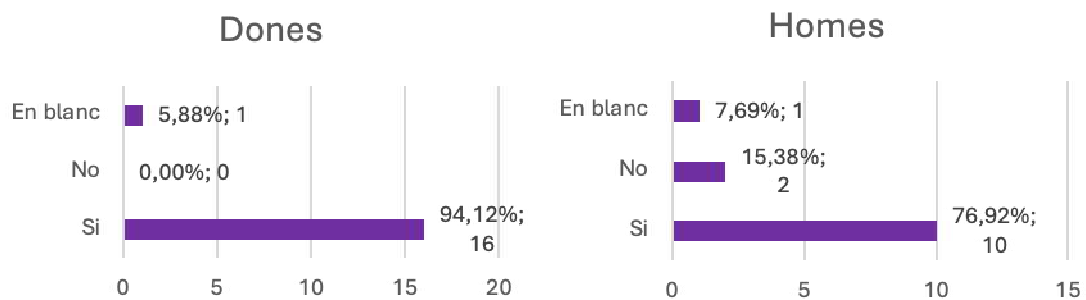
Gràfica 4: Considera adequat l'horari laboral.



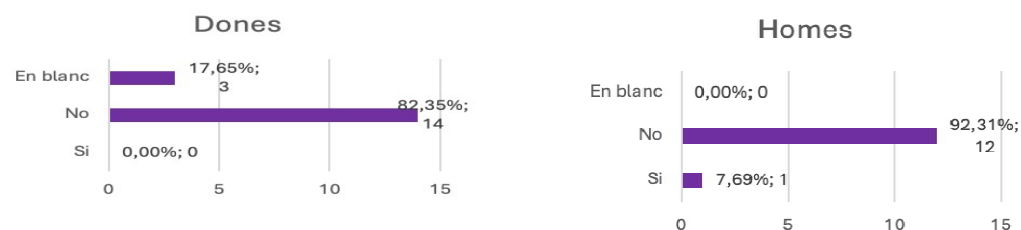
Gràfica 5: Resultat corresponent a la pregunta sobre el grau de satisfacció del temps lliure que disposa cada treballador/a.



Gràfica 6: Resultat corresponent a la pregunta sobre si troba que l'ajuntament facilita la conciliació familiar/personal al treballador/a.

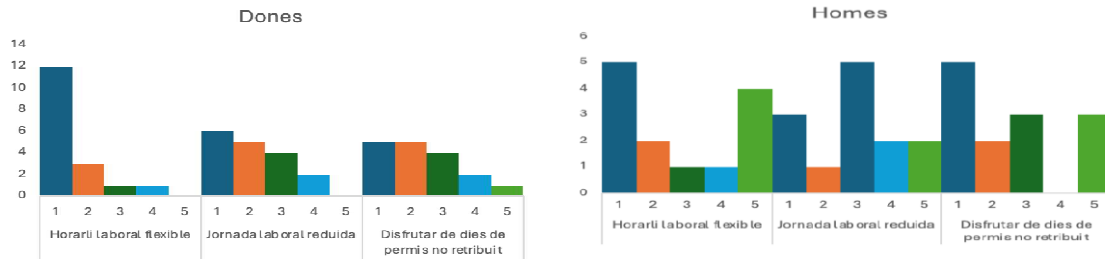


Gràfica 7: Resultat corresponent a la pregunta *Se li ha denegat alguna mesura de conciliació als darrers dotze mesos?*



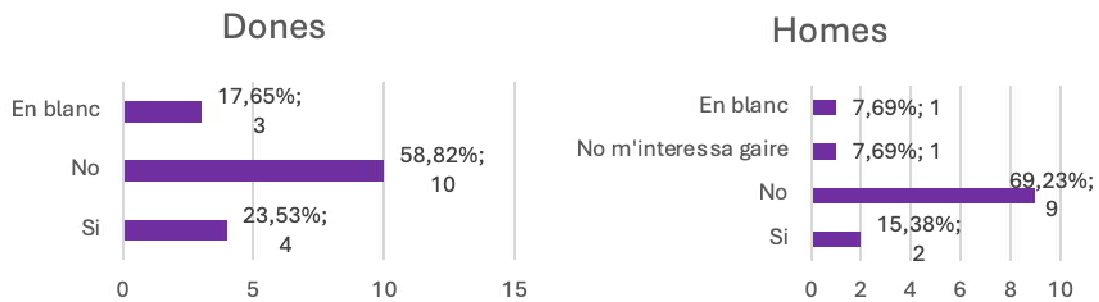


Gràfica 8. Grau d'importància de les següents mesures per a poder millorar la flexibilitat laboral (1=més important i 5=manco important)

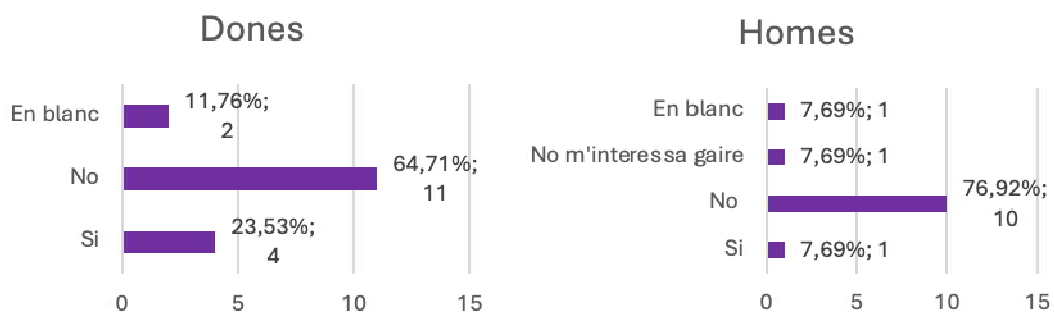


### Qüestions de gènere

Gràfica 9: Resultat corresponent a la pregunta *Creu que els llocs de treball que ocupen els homes estan millor remunerats que els de les dones?*

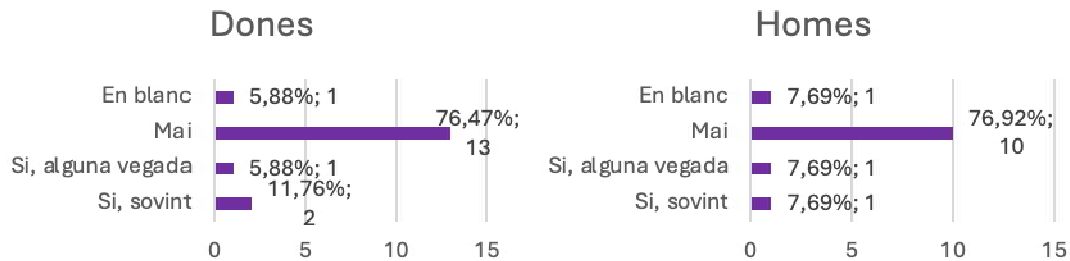


Gràfica 10: Resultat corresponent a la pregunta *Creu que la distribució dels espais al seu lloc laboral contribueixen a la separació d'homes i dones?*





Gràfica 11: Resultat corresponent a la pregunta *S'ha sentit alguna vegada discriminada/at al seu lloc de feina pel fet de ser dona o home?*



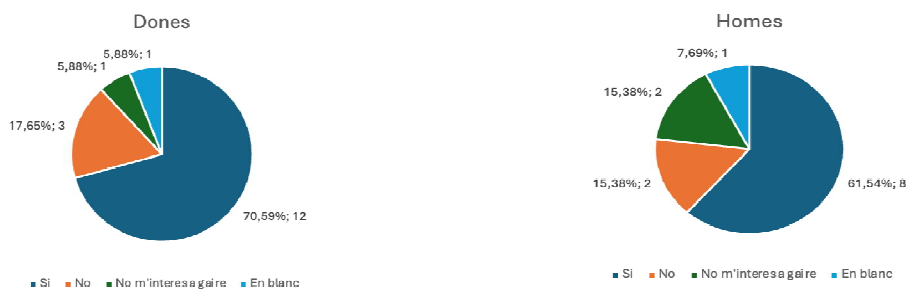
Les dues respostes positives de les dones responen a:

- Per ser una dona jove, per part d'alguns companys (homes) a vegades si que m'he sentit discriminada i no tinguda en compte.
- Integració de la dona al mon laboral.

La resposta positiva dels homes respon a:

“Actualmente, en algunos procesos, existen medidas que priorizan a ciertos grupos. Esto puede dar lugar a situaciones en las que personas con menor puntuación acceden antes que otras con mejores resultados. Desde esta perspectiva, se considera que estas prácticas pueden afectar a los principios de igualdad y mérito.”

Gràfica 12: Resultat corresponent a la pregunta *Creus que és importat l'ús d'un llenguatge igualitari?*



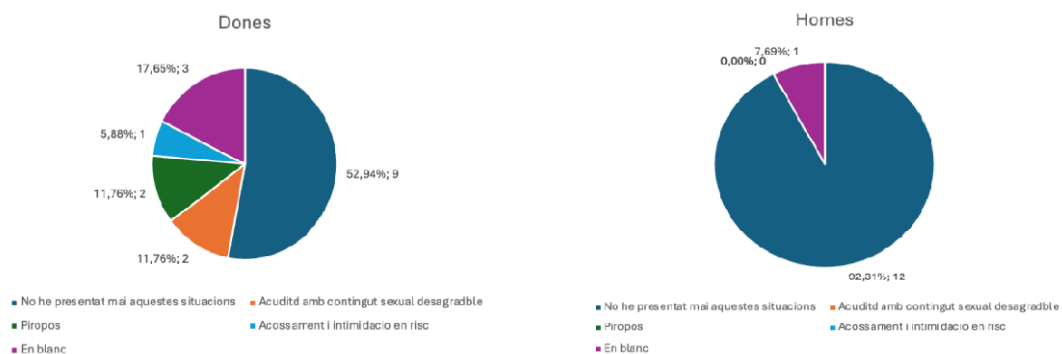


Resultats 13: Resultat corresponent a la pregunta *Ha sofert mai assetjament sexual en el seu lloc de treball a l'Ajuntament d'Algaida?*

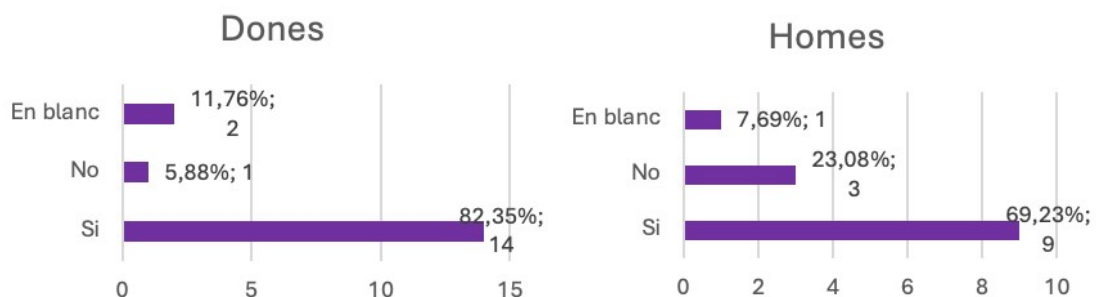
Pel que fa a aquesta qüestió, la gran majoria de les persones participants indiquen que no han patit assetjament sexual en el seu lloc de treball. En el cas de les dones, un 94,12% (16 persones) manifesta que no ha sofert assetjament sexual, mentre que un 5,88% (1 persona) indica que sí que n'ha patit. Pel que fa als homes, el 100% de les respostes (13 persones) assenyalen que no ha sofert assetjament sexual en el lloc de treball, sense registrar-se cap resposta afirmativa.

En conjunt, els resultats mostren que els casos reportats són molt minoritaris, tot i que es registra un cas entre les dones participants, fet que posa de manifest la importància de continuar disposant de mesures de prevenció, detecció i actuació davant possibles situacions d'assetjament sexual dins l'organització.

Gràfica 14: Resultat corresponent a la pregunta *Especifiqui si s'ha vist mai en alguna/es d'aquestes situacions.*

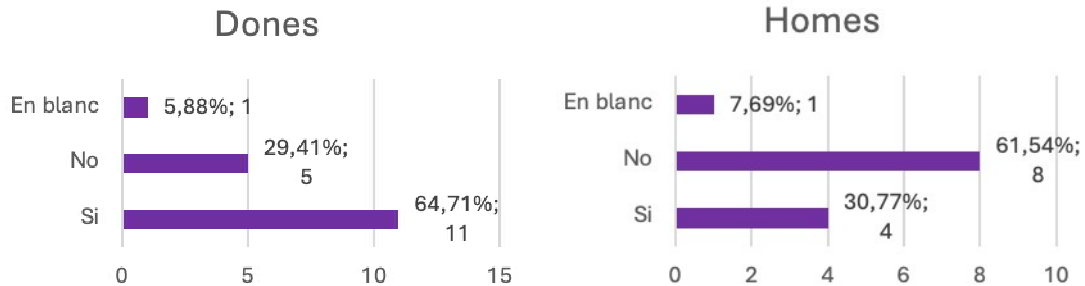


Gràfica 15: Resultat corresponent a la pregunta *Sabria a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual?*





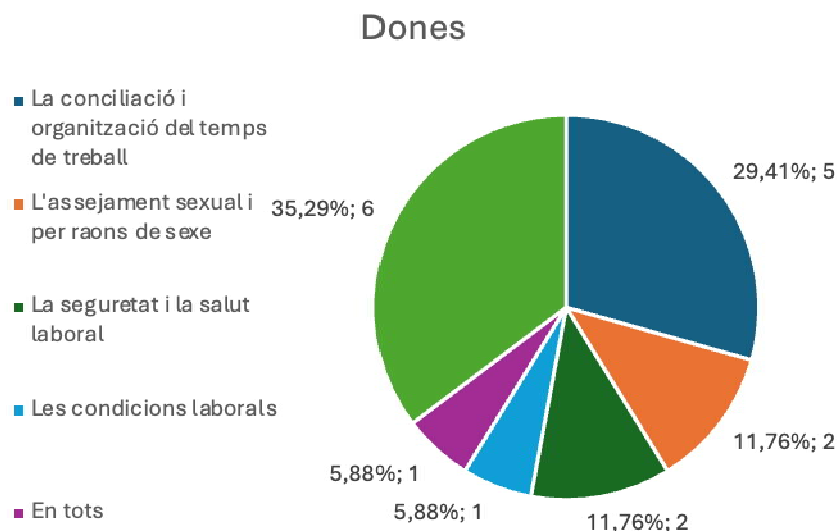
Gràfica 16: Resultat corresponent a la pregunta *Coneix les mesures a les quals podria acollir-se en cas de sofrir assetjament sexual en el seu lloc de treball?*



### Sobre els plans d'igualtat

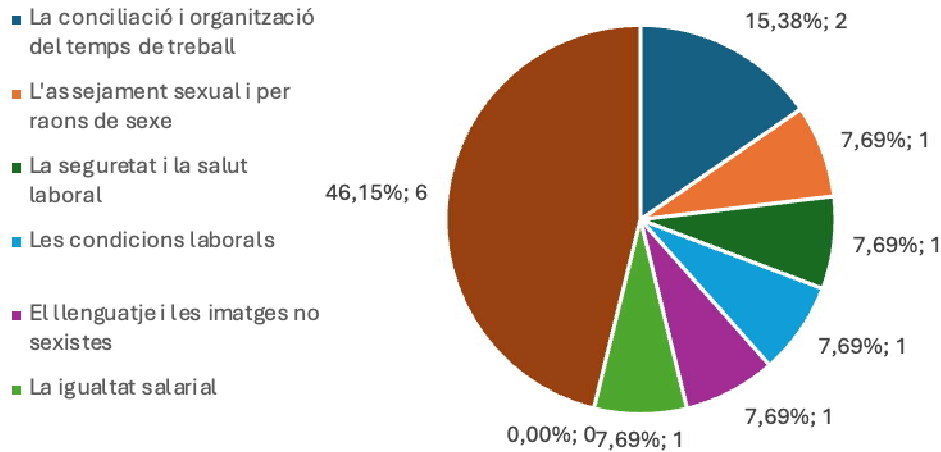
Tots els enquestats asseguren haver sentit parlar de Plans d'Igualtat entre dones i homes, i només 2 persones del sexe masculí consideren que no és important disposar d'un pla d'igualtat i un contesta en blanc; i el 46% dels homes (15% blanc, 39% no); el 88% de les dones (12% en blanc), li agradaria rebre informació sobre el mateix .

Gràfica 17: Resultat corresponent a la pregunta *Quines són les àrees a l'Ajuntament que haurien de tenir prioritats ara d'implementar el Pla d'Igualtat?*





## Homes



Una vegada finalitzades les enquestes es va obrir un apartat de lliure contestació amb el següent enunciat: *Agrairíem que ens deixèssiu un comentari respecte als esforços i la necessitat d'implementar un Pla d'Igualtat a l'Ajuntament d'Algaida.*

Només responen tres persones (de sexe masculí) indicant el següent: Una persona explica que estava disposada a avançar l'entrada per ampliar l'horari d'atenció al públic, tot i que la proposta va ser rebutjada. Una altra destaca que, tot i que a l'Ajuntament percep un entorn igualitari, considera necessari implantar un Pla d'Igualtat per conscienciar, garantir les mateixes oportunitats i protegir possibles casos de discriminació; i l'altre comentari indica que no és necessari un Pla d'Igualtat, ja que no observa cap desigualtat.

### Conclusions de les dades recollides

Les dades qualitatives recollides mitjançant el qüestionari adreçat al personal de l'Ajuntament d'Algaida permeten extreure conclusions rellevants sobre la percepció de la igualtat de gènere a l'entorn laboral municipal. A continuació, es presenten les principals constatacions:

- **Conciliació i corresponsabilitat:** Tot i que una part significativa del personal manifesta un nivell acceptable de satisfacció amb el temps disponible per a la vida personal (més concretament un 64,71%), es detecten dificultats en la conciliació, especialment pel que fa al compliment de mesures establertes al conveni. Només una de les respostes mostren que certes sol·licituds de flexibilitat horària han estat denegades, fet que genera frustració i percepció d'injustícia.



- **Desigualtats percebudes:** Una proporció (entre un 16% i un 5%) de les persones enquestades percep que els llocs ocupats per homes estan millor remunerats que els de les dones, i que l'organització dels espais físics pot contribuir a la separació per gènere. Aquestes percepcions reflecteixen la persistència de biaixos estructurals que cal abordar.
- Experiències de discriminació i desigualtat: Encara que la majoria no s'ha sentit discriminada pel seu gènere, tres persones van declarar haver experimentat discriminació directa. Aquestes situacions, tot i ser minoritàries, posen de manifest la necessitat de reforçar els protocols de detecció i resposta davant actituds i pràctiques discriminatòries.
- **Assetjament sexual i mecanismes de protecció:** Les respostes mostren que la gran majoria (un 94,11%) no ha sofert assetjament sexual, però també revelen que una part (17,64%) del personal no sap a qui dirigir-se ni quines mesures pot emprendre en cas de patir-lo. Això evidencia una manca de coneixement sobre els recursos disponibles i la necessitat de formació i difusió del protocol corresponent.
- **Coneixement i interès pel Pla d'Igualtat:** La totalitat del personal coneix el concepte de Pla d'Igualtat i part d'aquesta totalitat (un 76,47%) considera important que l'Ajuntament en disposi. També hi ha un interès ampliat (un 70,59%) per rebre informació sobre el seu contingut i aplicació, fet que denota una predisposició favorable a la implicació i a la formació en matèria d'igualtat.
- **Àrees de prioritats per al Pla d'Igualtat:** Els àmbits assenyalats com a prioritaris per a la implementació del Pla inclouen la conciliació de la vida laboral i familiar, la prevenció de l'assetjament, la promoció de la igualtat retributiva i l'ús d'un llenguatge no sexista. Aquestes prioritats coincideixen amb les línies estratègiques del Pla i reforcen la seva legitimitat i pertinència.
- **Valoració general i comentaris oberts:** Els comentaris finals apunten a una consciència creixent sobre la necessitat de disposar d'un Pla d'Igualtat, no només per combatre desigualtats existents, sinó també per mantenir un entorn laboral respectuós i preventiu. Així mateix, es posa en relleu la importància d'un compromís institucional ferm i d'una cultura organitzativa que promogui la igualtat de manera efectiva.

## 4.2 Anàlisi accions de la comissió d'igualtat d'Algaida, Pina i Randa de l'Ajuntament.

A continuació es relaten accions de de sensibilització, projectes i iniciatives dutes a terme a través de la Comissió d'Igualtat d'Algaida, Pina i Randa de l'Ajuntament.

- Recuperació de la Memòria en Femení (Calendari "Pioneres" i Ruta dones pioneres)



- Actes del 25N (Recollida històries anònimes i exposició, Instal·lació “Sabates Vermelles”, exposició sobre prostitució amb visita guiada)
- Dia de la Dona – Mes de la Dona (activitats entorn la salut)
- Formació i sensibilització (Tallers per a entitats esportives i associacions en el marc de les campanyes “No hi ha espai per al masclisme” i “NO I PUNT”. Formació específica sobre prevenció de violències sexuals.)
- Diversitat sexual i drets LGTBIQA+ (Col·loquis, actes públics, pintada de banc)
- Cultura i expressió crítica (Obres de teatre, debats)
- Presència a mitjans (Titoieta Ràdio i Es Saig)
- Xarxa comarcal i participació (participació activa a la Taula per la Igualtat “Ses Roques Llises” de la Mancomunitat Pla de Mallorca. Col·laboració amb pobles veïns i presència a trobades regionals.

## 5. FASE 2. PLA D'IGUALTAT

### 5.1. Estructura del pla d'igualtat

El Pla d'igualtat de gènere de l'Ajuntament d'Algaida s'estructura en sis eixos estratègics, cadascun dels quals desenvolupa actuacions clau per avançar cap a una societat més justa i equitativa, amb igualtat real i efectiva entre dones i homes.

#### *Eix 1. Implantar un pla d'igualtat per al conjunt de l'Ajuntament*

Aquest eix té com a objectiu incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal a totes les polítiques municipals, àrees i serveis de l'Ajuntament. Això inclou aspectes com la formació del personal municipal en matèria d'igualtat, la millora dels sistemes d'informació i avaluació amb enfocament de gènere, així com l'impuls de mecanismes de coordinació interna i recursos específics per garantir la correcta implementació i seguiment del Pla.

#### *Eix 2. Promoure la igualtat de gènere en l'àmbit educatiu i comunitari*

Aquest eix treballa per fomentar la coeducació, la transmissió de valors igualitaris i la corresponsabilitat des de la infància, a través dels centres educatius, les entitats socials i la ciutadania. També s'impulsa la promoció d'un model corresponsable de repartiment de les tasques domèstiques i de cura, i el disseny d'espais i serveis municipals que afavoreixin la conciliació.

#### *Eix 3. Prevenir i erradicar les violències masclistes*

L'Ajuntament d'Algaida aposta per una actuació integral contra les violències masclistes, amb mesures dirigides tant a la prevenció com a la detecció, atenció i recuperació de les víctimes. Es promou la sensibilització social, la formació especialitzada, la coordinació entre serveis, i la seguretat en els espais públics.



Especial menció a la formació de la Policia Local, agent clau i primer interlocutor directe amb les víctimes. Aquest eix també reforça el compromís amb la responsabilitat col·lectiva davant qualsevol forma de violència de gènere.

#### *Eix 4. Impulsar la igualtat en la participació social i cultural*

Aquest eix té per finalitat promoure empoderament de les dones i la seva participació activa i paritària en la vida social, cultural, política i econòmica del municipi. També es treballa per visibilitzar les aportacions de les dones en tots els àmbits i etapes de la vida, fomentant a més la salut afectivosexual i els hàbits de vida saludable des d'una perspectiva de gènere.

#### *Eix 5. Comunicació i llenguatge inclusiu*

La comunicació institucional i les accions de difusió impulsades per l'Ajuntament han de garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu, no sexista i representatiu de la diversitat de gènere. Aquest eix promou una imatge pública municipal que reforci els valors de la igualtat, l'equitat i el respecte.

#### *Eix 6. Igualtat en el teixit econòmic i laboral local*

Aborda la igualtat d'oportunitats en l'àmbit socioeconòmic. Es treballa per garantir l'accés de les dones als recursos, als serveis municipals i al mercat laboral en condicions d'igualtat, combatent la feminització de la pobresa. També es promouen polítiques públiques per afavorir la conciliació, l'ocupabilitat i l'emprenedoria femenina dins el teixit econòmic local.

#### *Eix 7. Impulsar el treball comunitari en masculinitats igualitàries, corresponsables i no violentes*

Aquest eix té per finalitat incorporar de manera específica el treball amb homes masculinitats dins les polítiques locals d'igualtat, entenent-lo com una estratègia complementària de prevenció, corresponsabilitat i transformació social. Es tracta d'afavorir la implicació real i efectiva dels homes en la construcció d'una societat més justa i equitativa, promovent la revisió crítica dels mandats de gènere, la corresponsabilitat en les cures, la criança i la vida quotidiana, així com la construcció de relacions basades en la igualtat, el respecte i la no-violència.

El Pla d'igualtat de gènere d'Algaida parteix d'un doble enfocament: d'una banda, la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques i, de l'altra, la implementació de mesures d'acció positiva per corregir les desigualtats estructurals que encara afecten les dones.

Amb aquest plantejament, l'Ajuntament d'Algaida vol garantir que les necessitats, experiències i drets tant de dones com d'homes siguin tinguts en compte en totes les fases del cicle de les polítiques públiques: diagnosi, planificació, execució i avaluació. A més, es reconeix que les mesures específiques destinades a les dones són necessàries per combatre les discriminacions de gènere i assolir una igualtat real i efectiva.



## 5.2. Gestió del pla d'igualtat

La gestió del Pla d'igualtat de gènere de l'Ajuntament d'Algaida requereix la col·laboració activa de diferents agents municipals i comunitaris. Les estructures de gestió responsables ja es van activar durant la fase de diagnosi i elaboració del Pla, i es mantenen al llarg de tot el període del mateix (2026-2030). Aquestes estructures són:

### **Àrea d'Igualtat de l'Ajuntament d'Algaida**

- Coordina i impulsa el desplegament del Pla en tots els seus eixos.
- Supervisa l'execució de les accions assignades.
- Dinamitza espais de participació i comunicació entre les àrees implicades.

### **Comissió d'Igualtat Algaida, Pina i Randa.**

Es tracta d'una comissió política i tècnica que vetlla pel compliment dels objectius estratègics del Pla i garanteix la coherència amb les polítiques municipals d'igualtat i segueix els següents objectius:

- Donar seguiment i participar en l'avaluació del Pla Intern d'Igualtat, impulsant la seva revisió dins els terminis previstos.
- Impulsar l'elaboració d'un Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat que promogui la igualtat de gènere amb visió estratègica des de les diferents àrees municipals.
- Donar a conèixer la Comissió d'Igualtat i les seves funcions i objectius principals.
- Transversalitzar la perspectiva de gènere a les actuacions i accions empreses des de les diferents àrees i regidories.
- Acompanyar a les associacions del municipi per tal d'incloure la perspectiva de gènere dins les accions que vulguin realitzar.

## 5.3. Implantació del pla

La implantació suposa posar en marxa les accions previstes dins el Pla d'igualtat, amb una programació operativa que estableix:

- Les accions anuals a desenvolupar dins cada eix.
- Les àrees responsables i/o col·laboradores.
- La temporalització, els indicadors i els recursos assignats.

Aquest procés es desenvolupa de manera coordinada, amb lideratge de l'Àrea d'Igualtat i la col·laboració transversal de totes les àrees municipals.

## 5.4. Seguiment del pla

El seguiment és una activitat contínua que permet observar, mesurar i analitzar el desenvolupament de les accions i objectius del Pla. Té com a finalitat:

- Conèixer el grau de compliment de les programacions anuals.



AJUNTAMENT D'ALGAIDA

- Identificar fortaleeses i debilitats en l'execució de les accions.
- Proposar millores per optimitzar la implantació del Pla.

#### Eines de seguiment:

- **Fitxes de seguiment** que recullen informació des de cada àrea sobre les accions implementades, segons el model publicat al manual i directrius proporcionats pel Ministeri d'Igualtat, disponible a:

[https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Fase4\\_Guia\\_pdi.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Fase4_Guia_pdi.pdf)

- **Reunions de seguiment** per avaluar conjuntament l'evolució de cada eix, debatre dificultats i identificar bones pràctiques.

L'Àrea d'Igualtat, amb el suport de la Comissió ALPIRA, és la responsable de coordinar aquest seguiment i sistematitzar-ne les dades. També hi poden participar personal tècnic i directiu de les àrees responsables de les accions.

### 5.5. Avaluació del pla

L'avaluació és clau per determinar si s'han complert els objectius del Pla i mesurar l'impacte real de les accions desenvolupades. Es distingeixen dos tipus d'avaluació:

- **Avaluació del grau de compliment**, que mesura si les accions previstes han estat realitzades segons el calendari i abast establert.
- **Avaluació de resultats**, que analitza si les accions han contribuït a avançar cap als objectius d'igualtat proposats.

Tipus d'avaluació:

- **Avaluació intermèdia**, durant la vigència del Pla, per detectar desviacions i ajustar l'estratègia.
- **Avaluació final**, un cop finalitzat el període d'implantació, per valorar l'impacte global i formular recomanacions de futur.

Els resultats de les avaluacions es traslladaran als òrgans de gestió del Pla i es faran accessibles a la ciutadania, garantint la transparència i la rendició de comptes.



AJUNTAMENT D'ALGAIDA

## 6. EIXOS D'ACTUACIONS

Els eixos d'actuació constitueixen el nucli estratègic del Pla d'igualtat de gènere de l'Ajuntament d'Algaida. Són les línies de treball principals a partir de les quals es despleguen els objectius específics i les accions concretes que han de permetre avançar cap a una societat més justa i equitativa.

Com s'ha dit abans aquest Pla s'articula al voltant de set eixos estratègics, que aborden de manera integral les diferents dimensions de la desigualtat de gènere, tant dins l'àmbit municipal com en la vida comunitària, social i econòmica del municipi. Aquests eixos responen a les necessitats detectades durant la fase de diagnosi i s'alineen amb les competències locals i amb les directrius establertes en matèria d'igualtat per les institucions supramunicipals.

Per cadascun dels eixos, es defineixen línies d'actuació prioritàries i accions específiques, orientades a assolir resultats mesurables i sostenibles al llarg del temps.



## 6.1. Eix 1. Implantar un pla d'igualtat per al conjunt de l'Ajuntament

Aquest eix té per objectiu establir les bases per a una gestió municipal que integri la perspectiva de gènere en tots els àmbits organitzatius i de funcionament de l'Ajuntament.

### Objectius generals d'aquest eix:

1. Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins l'àmbit laboral de l'Ajuntament.

Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
Revisar i adaptar les bases de selecció i promoció per evitar biaixos de gènere	Recursos Humans, Secretaria	Bases revisades	% bases revisades	De continuïtat (2026-2030)
Incorporar criteris de paritat en els tribunals de selecció	Recursos Humans	Composició tribunals	% tribunals amb composició equilibrada	De continuïtat (2026-2030)
Fer un seguiment de les dades laborals desagregades per sexe	Recursos humans	Registre de personal	Existència de dades desagregades	De continuïtat (2026-2030)
Fer accessible el Pla d'Igualtat a tota la plantilla i fer difusió a través de canals interns de comunicació (Nº 1.2 SG CITY)	Recursos humans	Correu electrònic amb informació / butlletins o comunicacions internes d'intranet	Nº de difusions i tipus	De continuïtat (2026-2030)



2. Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de projectes finançats per l'Ajuntament.

Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
Introduir criteris de valoració d'impacte de gènere com a criteri qualificador.	Secretaria, Intervenció, Igualtat	Projectes amb informe d'impacte de gènere o amb anàlisi desde la perspectiva de gènere.	% projectes amb informe d'impacte de gènere o que apliquen la perspectiva de gènere	De continuïtat (2026-2030)
Crear un protocol de revisió de documents per garantir la inclusió de la perspectiva de gènere i la transversalitat (Nº 3.6. SG CITY)	Secretaria, Igualtat	Protocol aprovat	Nre. de documents elaborats. Indicadors de difusió del documents.	Preferentment primer trimestre de 2026
Comptar amb un pressupost assignat a igualtat (Nº 7.13 SG CITY)	Secretaria Igualtat	Document del pressupost anual de l'Ajuntament que mostri l'assignació específica de fons per a la regidoria d'igualtat.	Assignació de pressupost (SÍ/NO(	De continuïtat (2026-2030)

3. Prevenir i actuar contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.



Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
Elaborar i difondre un protocol intern contra l'assetjament sexual i per raó de sexe (Nº 11.21 SG CITY)	Igualtat, RRHH	Protocol aprovat i accions de difusió i formació	Existència del protocol i nombre de formacions i difusions	Protocol elaborat en els terminis del Pla d'Igualtat.  Formacions anuals.  Difusions amb cada contractació o actualització.
Realitzar formacions i accions de sensibilització interna sobre assetjament per al personal laboral (Nº 11.22 SG CITY)	Igualtat, Recursos humans	Registres d'assistència  Altres indicadors	Nº d'accions i formacions realitzades  Nre. de persones formades anualment	Anual

4. Garantir la formació i sensibilització del personal municipal en matèria d'igualtat.

Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
Coordinar amb la Mancomunitat del Pla diferents tallers anuals de formació en igualtat per a tot el personal laboral	Igualtat, Formació	Calendari de formacions i assistències	Nre. de tallers i persones participants	Anual



Difondre la biblioteca digital amb recursos i guies sobre igualtat	Igualtat, Comunicació, Informàtica	Web municipal / Intranet	Nre. de recursos disponibles i visites rebudes	Semestral A partir de 2027
--	------------------------------------	--------------------------	--	-------------------------------

5. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els espais de presa de decisions municipals.

Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
Fomentar la candidatura de dones a càrrecs de responsabilitat	Batlia, RRHH	Dades de promoció	% dones en càrrecs directius	Anual
Aplicar accions positives per baixa representació femenina o masculina	RRHH	Mesures aplicades	Nre. de mesures correctores aplicades	De continuïtat (2026-2030)

6. Incorporar sistemes d'avaluació i seguiment amb indicadors de gènere.

Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
Establir indicadors específics per cada acció del pla	Igualtat, Secretaria	Pla amb indicadors	Nre. d'indicadors definits	Tot el període del Pla. Actualització anual.
Realitzar un informe anual amb l'evolució i impacte del pla	Igualtat	Informe anual	Informe publicat i presentat	Anual



Coordinar amb la Comissió ALPIRA la implementació i seguiment del Pla (Nº 3.7 SG CITY)	Igualtat, Batlia, Secretaria	Actes de reunions, decret de creació	Nre. de reunions anuals i nivell d'assistència	Mensual
--	------------------------------	--------------------------------------	--	---------

## 6.2. Eix 2. Promoure la igualtat de gènere en l'àmbit educatiu i comunitari

Aquest eix treballa per fomentar la coeducació, la transmissió de valors igualitaris i la corresponsabilitat des de la infància, a través dels centres educatius, les entitats socials i la ciutadania. També s'impulsa la promoció d'un model corresponsable de repartiment de les tasques domèstiques i de cura, i el disseny d'espais i serveis municipals que afavoreixin la conciliació.

### Objectius generals:

1. Fomentar l'educació en valors igualitaris en totes les etapes educatives.

Acció	Àrees vinculades	Fons de verificació	Indicadors	Temporalitat
Promoure tallers de coeducació a escoles i instituts	Educació, Igualtat	Programació tallers	Nre. de tallers i participants	Anual
Col·laborar amb escoles per introduir continguts sobre igualtat	Educació	Plans de centre	Nre. de centres col·laboradors	Anual
Col·laborar amb la comunitat	Educació,	Programa d'activitats /	Nº d'accions	De continuació



educativa en amb accions per fomentar la tria d'estudis tècnics i científics per part de les joves (Nº 23.48 SG CITY).	Igualtat	informes / evidències		Campanya concreta curs 26-27
--	----------	-----------------------	--	------------------------------

2. Donar suport a accions i projectes de sensibilització dirigides a la comunitat educativa i a les famílies.

Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
Donar suport a les AFAs amb experts i expertes, per la realització de xerrades	Educació, Igualtat	Actes i llistes d'assistència	Nre. de xerrades realitzades	Anual
Crear línia de subvenció o reconeixement per projectes educatius relacionats amb igualtat de gènere	Educació, Intervenció, Igualtat	Bases de convocatòria	Nre. de projectes presentats i aprovats	Anual
Impulsar, donar suport i coordinar-se amb els centres educatius per la campanya anual de prevenció de violències masclistes al voltant del 25 de novembre (Nº 22.45 SG City i Nº 22.46 SG CITY)	Educació, Igualtat	Exemples de materials utilitzats / fotografies o evidències / informes	Accions realitzades (SÍ/NO)	Anual, en el marc del 25N



Establir premi anual a bones pràctiques en igualtat	Educació, Igualtat	Convocatòria, actes	Existència del premi i candidatures rebudes	Anual
---	--------------------	---------------------	---	-------

### 6.3. Eix 3. Prevenir i erradicar les violències masclistes

L'Ajuntament d'Algaida aposta per una actuació integral contra les violències masclistes, amb mesures dirigides tant a la prevenció com a la detecció, atenció i recuperació de les víctimes. Es promou la sensibilització social, la formació especialitzada, la coordinació entre serveis, i la seguretat en els espais públics. Aquest eix també reforça el compromís amb la responsabilitat col·lectiva davant qualsevol forma de violència de gènere.

#### Objectius generals:

1. Millorar la coordinació institucional i comunitària davant situacions de violència masclista.

Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
Participar i potenciar la comissió local contra les violències masclistes (Nº SG 32.68 SG CITY i Nº. 37.77 SG CITY)	Serveis Socials, Igualtat, Sanitat, Seguretat (Policia Local)	Actes de reunió	Nre. de reunions Actes	Anual (3 vegades per any)
Establir i implementar protocols de derivació entre serveis	Serveis Socials, Igualtat, Seguretat (Policia Local), Educació	Protocol aprovat	Existència i aplicació efectiva	Anual
Impulsar l'aplicació del protocol No i punt i d'actuació en situacions de	Igualtat	Document que descriu el	Implementació de	Anual de



violència als espais públics, llocs de lleure i entorns festius (Nº 36.76 SG CITY i Nº 36.76 SG CITY))	Festes Cultura Joventut	protocol Informe d'activitat No i Punt	protocol en festes Nº de tallers i formacions realitzades	continuació Especialment en festes d'estiu
--	-------------------------------	---	--	---

2. Promoure campanyes de sensibilització dirigides a la ciutadania.

Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
Fer campanyes visuals i a xarxes o mitjans de comunicació en dates clau (25N, 8M i altres) (Nº 32.67 SG CITY)	Igualtat, Comunicació	Cartells, publicacions	Nre. de campanyes i cobertura	Anual
Distribuir materials informatius en equipaments municipals	Igualtat	Materials produïts	Nre. de punts i materials distribuïts	Anual

3. Oferir serveis d'informació i atenció a les dones víctimes de violència masclista, amb especial atenció a les realitats del municipi rural.

Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
Assegurar el coneixement dels serveis comarcals o insulars	Igualtat, Serveis Socials	Difusions	Nre accions de difusió	Anual
Donar a conèixer els serveis, el punt	Igualtat, Serveis Socials,	Registre de casos i	Nre.	De continuïtat



d'informació i d'assessorament en violències masclistes	Seguretat (Policia Local)	assessoraments	d'assessoraments i usuàries ateses	(2026-2030)
Recopilar dades desagregades per gènere per comprendre millor les necessitats i les circumstàncies específiques de dones i homes que utilitzen els serveis socials (Nº2.3 SG CITY)	Serveis socials.	Bases de dades o informes amb les estadístiques	Es recopila la informació (SÍ/NO)	Anual

#### 6.4. Eix 4. Impulsar la igualtat en la participació social i cultural

Aquest eix té per finalitat promoure empoderament de les dones i la seva participació activa i paritària en la vida social, cultural, política i econòmica del municipi. També es treballa per visibilitzar les aportacions de les dones en tots els àmbits i etapes de la vida, fomentant a més la salut afectivosexual i els hàbits de vida saludable des d'una perspectiva de gènere.

##### Objectius generals:

1. Promoure la participació activa de les dones en el teixit associatiu, cultural i festiu del municipi.

Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
Incloure dones en comissions de festes i activitats municipals	Cultura, Igualtat, Festes	Composició comissions	% dones participants	Anual
Cedir espais de treball i reunions a les associacions del municipi en	Àrea Igualtat	Document que mostri el registre / còpia	Nº de sol·licituds	De continuïtat



general i a les associacions o moviments de dones en concret (Nº15.28 SG CITY).	Altres àrees de l'ajuntament	d'acords si n'hi ha / enquestes o informes de satisfacció de les associacions	concedides	(2026-2030)
---	------------------------------	---	------------	-------------

2. Visibilitzar les aportacions de les dones a la història i cultura local.

Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
Projecte d'investigació i divulgació sobre dones referents d'Algaida	Cultura, Arxiu, Igualtat	Publicació, exposicions	Nre. de dones visibilitzades	2027-2029
Incorporar noms de dones al nomenclàtor municipal i continuar amb la ruta de Dones Pioneres (Nº 25.52 SG CITY i Nº 29.63 SG CITY).	Batlia Igualtat Cultura	Propostes aprovades	Nre. de carrers amb noms femenins	2027-2029

3. Garantir que les activitats culturals municipals incorporin la perspectiva de gènere.

Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
Oferir la formació a entitats culturals sobre igualtat	Cultura, Igualtat	Registre d'assistents	Nre. d'entitats formades	2026-2027



## 6.5. Eix 5. Comunicació i llenguatge inclusiu

La comunicació institucional i les accions de difusió impulsades per l'Ajuntament han de garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu, no sexista i representatiu de la diversitat de gènere. Aquest eix promou una imatge pública municipal que reforci els valors de la igualtat, l'equitat i el respecte.

### Objectius generals:

1. Impulsar l'ús del llenguatge inclusiu en totes les comunicacions municipals.

Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
Revisar i adaptar models de documents municipals	Secretaria, Igualtat	Models revisats	% models adaptats	Bianual
Utilitzar un llenguatge neutre i evitar imatges o narratives masculines o sexistes (que reforcin rols de gènere tradicionals) al web o les xarxes socials (13.6 SG CITY)	Comunicació, Igualtat	Informe anual	% de continguts que compleixen criteris d'igualtat	De continuïtat (2026-2030)
Publicar i distribuir un decàleg de comunicació inclusiva per entitats i comerços locals	Igualtat, Comerç, Participació Ciutadana	Nombre de guies distribuïdes	Nre. d'entitats que l'apliquen	2027



## 6.6. Eix 6. Igualtat en el teixit econòmic i laboral local

Aquest eix aborda la igualtat d'oportunitats en l'àmbit socioeconòmic. Es treballa per garantir l'accés de les dones als recursos, als serveis municipals i al mercat laboral en condicions d'igualtat, combatent la feminització de la pobresa. També es promouen polítiques públiques per afavorir la conciliació, l'ocupabilitat i l'emprenedoria femenina dins el teixit econòmic local.

### Objectius generals:

1. Donar suport a l'emprenedoria femenina i a les iniciatives de conciliació de la vida laboral i familiar.

Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
Oferir assessorament per a dones emprenedores	Promoció Econòmica, Igualtat	Registre d'activitat	Nre. de dones assessorades	De continuïtat (2026-2030)
Potenciar el distintiu: "No hi ha espai pel masclisme" (Nº 22.47 SG CITY)	Totes les àrees	Acords / Memòries / evidències de projecte	Resultats d'impacte de campanya	De continuïtat (2026-2030)
Col·laborar amb SOIB en accions formatives amb perspectiva de gènere	Ocupació, Igualtat	Convenis i programes	Nre d'accions coordinades	De continuïtat (2026-2030)

2. Impulsar accions per a la corresponsabilitat en la cura de persones dependents dins l'àmbit comunitari

Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
-------	------------------	----------------------	------------	--------------



Campanyes de corresponsabilitat dirigides a homes i famílies	Igualtat	Materials i impactes	Nre. de campanyes i participació	2026-2027
Visibilitzar el valor econòmic i social de les cures no remunerades	Igualtat, Comunicació, Serveis Socials	Campanyes informatives i materials editats	Nre. de campanyes i nivell de difusió (web, xarxes...)	Indefinit. 2026-2027-2028

### 6.7. Eix 7. Impulsar el treball comunitari en masculinitats igualitàries, corresponsables i no violentes.

Aquest eix té per finalitat incorporar de manera específica el treball amb homes i masculinitats dins les polítiques locals d'igualtat, entenent-lo com una estratègia complementària de prevenció, corresponsabilitat i transformació social.

#### Objectius generals:

1. Afavorir la implicació real i efectiva dels homes en la construcció d'una societat més justa i equitativa

Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
Activitats de sensibilització i formació	Igualtat i Educació	Memòria d'activitat	Nre.d'accions fetes i persones participants	De continuïtat (2026-2030)



Accions d'escolta, reflexió crítica i acompanyament comunitari adreçades a homes, joves, famílies, entitats i altres agents del municipi (grup d'homes, tertúlies, etc)	Totes les àrees	Memòria d'activitat	Nre.d'accions fetes i persones participants	De continuïtat (2026-2030)
---	-----------------	---------------------	---	----------------------------

2. Promoure la revisió crítica dels mandats de gènere, la corresponsibilitat en les cures, la criança i la vida quotidiana així com la construcció de relacions basades en la igualtat, respecte i no violència.

Acció	Àrees vinculades	Fonts de verificació	Indicadors	Temporalitat
Accions específiques per incorporar una perspectiva sobre les masculinitats, incloent les masculinitats diverses i la prevenció de les discriminacions vinculades a l'heteronormativitat i la LGTBI-fòbia (xerrades, col·loquis, tertúlies, tallers, etc.).	Totes les àrees	Memòria d'activitat	Nre.d'accions fetes i persones participants	De continuïtat (2026-2030)



## 7. CONCLUSIONS

El Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament d'Algaida 2026-2030 representa una eina clau per avançar cap a una administració local més justa, equitativa i compromesa amb la transformació social. Lluny de ser un document estàtic, aquest Pla d'Igualtat neix amb una clara vocació de dinamisme, transversalitat i impacte real, posant les bases per construir una cultura institucional que reconegui, respecti i promogui la igualtat de drets i oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits de la vida municipal.

Els sis eixos estratègics que estructuraran el Pla d'Igualtat (2026-2030) aborden de manera integral els principals àmbits d'intervenció municipal on persisteixen desigualtats o on es poden generar canvis positius. Des de la promoció interna de la igualtat a l'Ajuntament —amb accions orientades a la formació del personal, l'eliminació de biaixos i la creació de protocols d'actuació— fins a la intervenció comunitària, educativa, econòmica i cultural. El Pla articula un conjunt d'accions concretes, mesurables i realistes que s'han dissenyat a partir d'una diagnosi de la realitat local.

A més, el Pla d'Igualtat no només incideix sobre l'organització interna municipal, sinó que assumeix també el seu paper com a agent de canvi dins el municipi. En aquest sentit, la promoció de la igualtat en l'àmbit educatiu, la prevenció de les violències masclistes, la participació activa de les dones en la vida cultural i associativa, la comunicació inclusiva i el suport a la igualtat dins el teixit econòmic local, són peces fonamentals d'una acció coordinada, coherent i transformadora.

Un dels valors centrals del Pla d'Igualtat és la seva orientació a resultats. Per això, incorpora la creació d'un sistema de seguiment i avaluació que permetrà monitoritzar els avanços, identificar bones pràctiques i introduir els ajustos necessaris. Aquest mecanisme garanteix que el Pla d'Igualtat no quedi en una declaració d'intencions, sinó que esdevingui una eina viva, avaluada periòdicament i adaptada a les necessitats canviants de la ciutadania.

També és important destacar que la seva implementació no és responsabilitat exclusiva de l'Àrea d'Igualtat. La igualtat de gènere és un repte col·lectiu i transversal que ha d'impregnar totes les àrees i nivells de l'Ajuntament, des dels càrrecs electes fins al personal tècnic i administratiu. La implicació activa, la formació contínua i la corresponsabilitat seran condicions indispensables per assolir els objectius fixats.

Finalment, cal remarcar que el compromís amb la igualtat no pot ser només institucional. Per garantir el seu èxit, aquest Pla d'Igualtat requereix també la participació activa de la ciutadania, les entitats socials, els centres educatius, el teixit associatiu i el sector econòmic local.

Amb la implementació d'aquest Pla d'Igualtat, l'Ajuntament d'Algaida reafirma el seu compromís amb una societat més igualitària, inclusiva i respectuosa amb la diversitat, i convida tota la comunitat a sumar esforços per fer d'Algaida un municipi lliure de desigualtats de gènere i amb més justícia social per a tothom.