

PLA D'IGUALTAT MÉS per Mallorca



índex

1.	INTRODUCCIÓ	4-5
2.	ANTECEDENTS, MARC JURÍDIC I CONCEPTUAL	6-9
3.	EIXOS PLA IGUALTAT	10-11
4.	DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ INTERNA DEL PARTIT	
4.1	Metodologia	12
4.2	Anàlisi de la documentació	13
4.3	Enquesta - Pla d'igualtat Més per Mallorca (on-line)	14
4.4	Entrevistes	14-15
5.	PRINCIPALS CONCLUSIONS	
5.1	Documentació	16-25
5.2	Enquesta	26-30
5.3	Entrevistes	30-33
6.	MESURES A DESENVOLUPAR	34-40
7.	ANNEXES	
7.1	Document enquesta	41-49
7.2	Document entrevista	50-52

1.Introducció

Aquest Pla d'igualtat ha estat desenvolupat perquè tot i els avenços, el feminisme no està 100% inclòs dins les agendes polítiques ni dins els discursos del partit.

Amb aquest Pla pretenem incorporar mesures dins MÉS per generar canvis a la societat i al partit.

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir a una organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat han de fixar els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, així com les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució.

El Pla d'igualtat de gènere de Més per Mallorca s'inspira en els principis rectors d'actuació que estableix la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears, com són la transversalitat de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere, la democràcia i la participació paritària de dones i homes en els afers públics, l'apoderament de les dones, la conciliació, l'eradicació de les violències masclistes, i l'ús no sexista del llenguatge.

També incorpora la perspectiva LGTBI recollida en la Llei 8/2016, de 30 de maig, per a garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per a erradicar l'LGTBI-fòbia.

El present Pla té una durada de quatre anys i serà vigent en el període 2023- 2027.

El seu objectiu general és que la cultura d'igualtat de gènere impregni totes les àrees, espais i activitats del partit, incorporant i garantint la perspectiva de gènere de manera transversal, promovent de manera activa la igualtat efectiva de dones i homes i també la no-discriminació de les persones del col·lectiu LGTBI en el conjunt de les seves actuacions.

Es tracta d'un document inspirat en les recomanacions normatives nacionals i internacionals, en el marc normatiu vigent a les Illes Balears en matèria de plans d'igualtat, i elaborat des del convenciment que com a partit polític hem de convertir-nos en exemple de bones pràctiques, assumint el nostre compromís amb la igualtat de gènere i la no-discriminació per a aconseguir una organització més democràtica i radicalment compromesa amb la transformació social, ajudant així a construir una societat més equitativa i socialment justa.

2. Antecedents, marc jurídic i conceptual

Normativa Estatal

La **Constitució espanyola**, que estableix, a l'article 14, la igualtat de tota la ciutadania, sense que pugui prevaler cap discriminació. Així mateix, l'article 9.2 destaca que els poders públics han de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives, i eliminar els obstacles que impedeixin o dificultin que tota la ciutadania pugui tenir una participació igual en la vida política, econòmica, cultural i social.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, té per objecte fer efectiu el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, eliminant tota discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits de la vida. A aquest efecte, la Llei estableix principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir qualsevol forma de discriminació per raons de sexe. L'article 15 de la Llei estableix que les administracions públiques han d'integrar de manera activa i transversal el principi d'igualtat en les disposicions normatives, en pressupostar polítiques públiques i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats.

L'**Estatut d'Autonomia de les Illes Balears** estableix el dret de totes les persones a desenvolupar lliurement la seva personalitat, com també la responsabilitat de les administracions públiques de vetlar perquè dones i homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense cap mena de discriminació, ni per raó de sexe ni per orientació sexual i/o de gènere.

La **Llei 11/2016 de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes**, té com a objecte establir i regular els mecanismes i els dispositius adreçats a promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe, en qualsevol

dels àmbits, les etapes i les circumstàncies de la vida. En conseqüència els poders públics de les Illes Balears han d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques, tant en l'anàlisi, la planificació o el disseny com en l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, les situacions i les necessitats afecten les dones i els homes.

La Llei 12/2006 de 20 de setembre, per a la dona, garanteix la vinculació de la totalitat dels poders públics de les Illes Balears en el compliment de la transversalitat, entesa com l'aplicació de la perspectiva de gènere i del principi d'igualtat entre dones i homes en totes les activitats i les polítiques i en tots els àmbits, intentant aconseguir l'eliminació de totes les discriminacions i de tots els perjudicis causants d'aquestes discriminacions.

La Llei 8/2016, 30 de maig, per a garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per a eradicar la LGTBIfòbia recull una reivindicació històrica dels col·lectius de lesbianes, gais, trans (transsexuals i transgèneres), bisexuals i intersexuals, col·lectius que han assolit en els darrers anys un reconeixement social i polític que se'ls havia negat, però que encara s'allunya de la plena igualtat.

La Llei 39/1999, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, té per objectiu promoure les mesures relatives a la conciliació de la vida laboral i personal amb una modificació i ampliació de permisos remunerats per millorar l'equilibri en relació amb les situacions personals concretes de les persones treballadores.

El Reial decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, conté 7 articles que modifiquen 7 lleis amb la finalitat d'incidir de forma directa i efectiva en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball. Es tracta, especialment, de reduir la bretxa salarial, promoure la presència de dones en llocs de responsabilitat i en certs àmbits professionals, com ara la ciència, la investigació i la tecnologia, i d'eliminar qualsevol discriminació, tant directa com indirecta, que derivi de la maternitat i de la cura.

El IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de les Illes Balears (2015-2020), s'estructura a partir de set eixos que es corresponen amb els principals àmbits d'actuació de les polítiques de gènere. Aquests eixos són els següents: treball i economia, corresponsabilitat i

conciliació de la vida personal i professional, violència contra la dona, participació política i social, educació i formació, salut i altres polítiques sectorials.

Normativa Europea

La Unió Europea ha manifestat un suport absolut a la igualtat de gènere, des que es va incorporar al **IV Pla per a la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones (1996-2000)**. Des d'aleshores, ha dut a terme diverses crides, en una resolució del Parlament del 10 de març de 2015, en què s'estableix que:

«El Parlament Europeu fa èmfasi en el consens creixent a escala de la UE sobre la necessitat de promoure la igualtat de gènere, entre altres mitjans, a través de la participació de les dones en la presa de decisions econòmiques i polítiques, que és una qüestió de drets fonamentals i democràcia, ja que és el reflex actual d'un dèficit democràtic; acull amb satisfacció, per tant, els sistemes d'igualtat i quotes de gènere legiscats i introduïts en alguns estats membres i demana al Consell que adopti una posició en relació amb la proposta de Directiva destinada a millorar l'equilibri de gènere entre els administradors no executius de les empreses cotitzades, a fi que el procediment legislatiu segueixi endavant com més aviat millor; demana al Consell i a la Comissió Europea que adoptin les mesures necessàries per encoratjar els estats membres a què facin possible la participació equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de presa de decisions; demana també que les institucions de la UE facin tot el possible per garantir la igualtat de gènere en el Col·legi de Comissaris i en els alts càrrecs de totes les institucions, agències, instituts i òrgans de la UE».

La **Carta de les Dones (2010)** explica al **punt 3** la igualtat en la presa de decisions on diu que les dones encara no tenen ple accés a compartir el poder i la presa de decisions. Al **punt 4** s'introdueixen els conceptes de dignitat i integritat i s'explica com es pretén intensificar els esforços per erradicar tota forma de violència sexista.

El **Llibre Verd sobre la Igualtat i no discriminació a la Unió Europea** ampliada, el seu objectiu és recaptar opinions sobre la manera en què la UE pot prosseguir i intensificar els seus esforços per a lluitar contra la discriminació i fomentar la igualtat de tracte. En fer-ho, respon a les peticions del Parlament Europeu i altres organismes que s'organitzi una consulta pública sobre el futur desenvolupament de la política en aquest àmbit.

Normativa internacional

A la **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW, 1994)** s'explica a l'article 1 la violència contra la dona que s'estén com a tot acte de violència basada en la pertinença al sexe femení que pretengui o puc tenir com a resultat un dany o sofriment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produïa en la vida pública com en la vida privada.

A la **IV Conferència Mundial de les Dones de Nacions Unides, celebrada a Beijing el 1995**, i en el marc de les consecutives revisions Beijing +5 i Beijing +20 s'han aprovat també compromisos pel que fa a l'equilibri de gènere en els espais de decisió. La Plataforma d'Acció de Beijing dedica un bloc sencer a l'exercici del poder i la presa de decisions i insta als estats membres de les Nacions Unides a adoptar les mesures d'acció positiva necessàries per assolir la paritat en tots els òrgans governamentals i de l'administració pública.

La **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona** (o **CEDAW**, que són les seves sigles en anglès) és un tractat internacional adoptat el 18 de desembre de 1979 per l'Assemblea General de les Nacions Unides. Descrit com una declaració de drets internacional per a les dones, va entrar en vigor el 3 de setembre de 1981 i ha estat ratificat per 188 estats.

3. Eixos del Pla d'Igualtat

El present pla d'igualtat s'estructura entorn als següents 7 eixos:

EIX 1.- Paritat

Fem referència en aquest apartat a aquelles mesures que afavoreixin una participació equilibrada de dones i homes en la presa de decisions en tots els àmbits i en totes les àrees del partit.

EIX 2.- Formació i sensibilització de gènere

S'inclouen en aquest eix de treball aquelles mesures destinades a procurar que totes les persones que formen part del partit adquireixin uns coneixements i una sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes, donant així un primer pas per a poder avançar cap a una societat més justa i igualitària.

EIX 3.- Imatge i comunicació

En aquest eix es tenen en compte aquelles mesures que contemplin una revisió de la imatge i les comunicacions del partit, de manera que siguin igualitàries, no estereotipades i inclusives.

EIX 4.- Transversalitat de gènere

Es contemplen en aquest eix de treball aquelles mesures que promouen la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions del partit, amb l'objectiu d'aconseguir una igualtat real i efectiva.

EIX 5.- Conciliació

S'incorporen en aquest eix aquelles mesures destinades a fer compatible la participació al partit amb les responsabilitats familiars i de cura.

EIX 6.- Transparència

Aquest eix de treball compren les mesures destinades a promoure una gestió pública de la informació dins el partit, de cara a que la totalitat de persones que en formen part puguin conèixer i avaluar l'exercici de les actuacions que es duen a terme.

EIX 7.- Lideratge i governança

Les mesures incloses en aquest apartat són aquelles que fan referència a potenciar el lideratge femení en el partit, afavorint el desenvolupament d'aquelles pràctiques de direcció, administració i control que integrin la perspectiva de gènere.

4. Diagnòstic de la situació interna del partit

4.1 Metodologia

Aquest pla és precedit per un estudi diagnòstic sobre la situació de la igualtat de dones i homes dins el partit, tenint en compte les actuacions del mateix tant en la vessant interna com en l'externa.

La diagnosi ha estat elaborada per un equip de consultores contractades pel partit, a partir d'una recollida de dades de tipus quantitatiu i qualitatiu realitzada entre els mesos de setembre del 2022 i gener de 2023.

Per a aquest procés de diagnosi s'ha tingut en compte l'opinió de les persones que formen part del partit (personal, militància, càrrecs electes), mitjançant enquestes i entrevistes.

A partir dels àmbits de millora detectats en la diagnosi, s'ha elaborat un pla concret d'actuacions.

L'elaboració de la diagnosi ha estat iniciada, acompanyada i supervisada pel grup de treball del Pla d'Igualtat i per les impulsores de la col·lectiva FeminisMés.

4.2 Anàlisi de la documentació

Amb l'anàlisi de la documentació es va analitzar les mancances en matèria d'igualtat i es va comprovar quines coses ja es tenien guanyades.

Documentació analitzada:

- Reglament de Règim Intern de les agrupacions locals de MÉS per Mallorca.
- V assemblea general de MÉS per Mallorca. Ponència d'organització.
- V assemblea general de MÉS per Mallorca. Ponència política.
- Reglament de l'Assemblea Municipalista.
- Principis de l'espai FeminisMÉS.
- Organigrama de càrrecs de MÉS per Mallorca.
- Pressupost 2021/executat/pressupost 2022.
- Compromís ètic dels càrrecs públics de MÉS per Mallorca.
- Pressupost MÉS per Mallorca 2021.
- Programa electoral eleccions generals 2019.
- Programa electoral 2019-2023 - Parlament i Consell.
- Reglament d'incompatibilitats i límit de mandats.
- Reglament del Consell Polític.
- Reglament específic de primàries de MÉS per Mallorca per a la tria de les persones que han d'encapçalar les llistes al Consell i al Parlament a les eleccions previstes l'any 2023.
- Reglament general de primàries de MÉS per Mallorca.

4.3 Enquesta (online)

L'enquesta es va realitzar de manera voluntària i va donar a conèixer les percepcions en matèria d'igualtat.

Les enquestes van ser enviades mitjançant una llista de correu que contenia un enllaç anònim, i consistia en un total de 25 preguntes tipus test, d'elecció múltiple i d'emplenar amb les següents temàtiques:

- 4 preguntes del perfil estadístic
- 3 preguntes de l'eix paritat
- 1 pregunta de l'eix formació i sensibilització en gènere
- 4 preguntes de l'eix imatge i comunicació
- 1 pregunta de l'eix transversalitat de gènere
- 1 pregunta de l'eix conciliació
- 1 pregunta de l'eix transparència
- 2 preguntes de l'eix lideratge i governança
- 3 preguntes d'altres.

L'Enquesta va ser contestada per 245 persones.

4.4 Entrevistes

S'han entrevistat un total de 23 persones, 17 dones i 6 homes, de les quals:

- 2 coordinadors
- 6 regidores i 2 regidors
- 2 batllesses i 1 batle

- 2 conselleres (consell)
- 1 parlamentària (parlament)
- 1 històrica
- 1 de Mallorca jove (dona)
- 1 treballadora
- 1 portaveu femení
- 1 secretària d'organització
- 1 gerent de partit (dona)
- 1 comunicació (home)

Les entrevistes, que constaven de 15 preguntes, han estat realitzades presencialment o via correu electrònic.

5. Principals conclusions

5.1 Documentació

Una vegada revisada la documentació principal del partit, a continuació es destaquen els aspectes principals a desenvolupar per a aprofundir en la incorporació del principi d'igualtat:

Reglament de Règim Intern de les agrupacions locals de MÉS per Mallorca

Aspectes a desenvolupar:

- Corregir les mancances de llenguatge inclusiu.

V assemblea general de MÉS per Mallorca. PONÈNCIA D'ORGANITZACIÓ Aspectes

a desenvolupar:

- Corregir les mancances de llenguatge inclusiu.
- Contemplar en les reunions, assemblees, actes del partit, etc. que els horaris siguin compatibles amb les tasques de cura i conciliació familiar.

V assemblea general de MÉS per Mallorca. PONÈNCIA POLÍTICA

Aspectes a desenvolupar:

- Corregir les mancances de llenguatge inclusiu.
- En el “Fòrum de la Societat Civil per la reconstrucció de les Illes Balears i Pitiüses” afegir el moviment feminista.
- En el punt 3.2 “El municipalisme com a pilar per la transformació del país” seria adient afegir que aquest fos en clau feminista i amb polítiques que incentivessin la incorporació de la dona en el lideratge.

- En el punt 3.3 “Construir espais de cogovernança” seria adient fomentar el diàleg i el lideratge de dones.
- Dintre del punt 3.4 “La planificació estratègica global” en l’apartat a) “Un nou estatus polític per les illes” dintre l’agenda Balear seria adient afegir l’eix de transversalitat de gènere en totes les àrees que entrin en joc.
- Dintre del punt 3.4 “La planificació estratègica global” en l’apartat a.1) “Línies polítiques a coordinar en el marc dels Països Catalans” seria adient assenyalar el patrimoni històric, artístic, paisatgístic i cultural que han aportat les dones.
- En el punt 3.5 “Una proposta per a la transició del model econòmic, ecològic i social” seria adient especificar que en els 17 objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), l’objectiu 5 és el de la igualtat de gènere i que des del partit s’està fent feina per assolir-lo.
- És del tot necessari treure conclusions de la pandèmia (seria adient fer un biaix de gènere en les dades i conclusions extretes) i seguir apostant decididament per una sanitat pública, eficient, suficient i de qualitat.
- En la cura de persones seria convenient especificar la mesura de corresponsabilitat.
- En el punt 4.4. “Per la Cultura com eix vertebrador del País” seria adient afegir mesures de discriminació positiva i visibilitzar el paper de les dones creadores i el seu paper en la cultura.
- En el punt 4.6. “La llengua catalana com llengua societària” seria adient aplicar un altre estil de redacció, ja que queda totalment una escriptura masculinitzada i hegemònica on no s’identifica la dona. Com a mesura correctora seria oportú mencionar les dones o bé pluralitzar o utilitzar el vocabulari inclusiu. Tal vegada seria oportú en aquest apartat mencionar el llenguatge inclusiu.
- En el punt 5 “El sobiranisme vol canviar el món començant per Mallorca” tal vegada seria convenient parlar del lideratge femení, ja que es mencionen tres figures masculines (Pere Sampol quan va ser senador i Vicenç Vidal també com a senador i el representant de les Fundacions Darder Mascaró) i cap femenina. Potenciar la figura de la dona en el lideratge.

Reglament de l’Assemblea Municipalista Aspectes a

desenvolupar:

- Corregir les mancances de llenguatge inclusiu.

- Treballar per millorar el lideratge femení.

Principis de l'espai FeminisMÉS

Aspectes a desenvolupar:

- Clarificar i enfortir el paper del grup dintre del partit.
- Valorar la possibilitat d'oferir opcions de participació i/o col·laboració dins el grup als homes del partit.

Organigrama de càrrecs de MÉS per Mallorca

Conselleria de Medi Ambient i Territori



Lideratge:

- Conseller: home
- Secretaria general: dona
- DG: 2 homes i 2 dones
- Director/a gerent: 2 homes i 1 dona

Conselleria d'Afers Socials i Esports



Lideratge:

- Consellera: dona
- Secretaria general: home
- DG: 3 homes i 3 dones
- Director: home

Secretaria Autònoma d'Universitat, Recerca i Política Lingüística



Lideratge:

- DG: 1 home i 1 dona

CONSELL DE MALLORCA

Cultura, Patrimoni i Política Lingüística



Lideratge:

- Vicepresidenta Primera i Consellera: dona
- Direcció Insular: 2 dones i 1 home

Presidència



Drets Socials



Promoció Econòmica i Desenvolupament Local



Lideratge:

- Conseller Executiu: home
- Secretaria Tècnica: dona

- Direcció Insular: 1 dona 3 homes

Grup Consellers/res



Lideratge:

- Secretari/ària: 1 dona 2 homes

SENAT



PARLAMENT



Lideratge:

- Diputats: 2 homes

AJUNTAMENT DE PALMA

Regidoria de Cultura i Benestar Social



Lideratge:

- Regidor: home
- DG: 3 homes 1 dona
- Coordinadora general: 2 dones

Regidoria Model de Ciutat



Lideratge:

- Regidora: dona
- DG: 1 home 1 dona
- Gerent: home

Àrea delegada d'Educació i Política Lingüística



Lideratge:

- Regidor: home
- DG: home

Gabinet de Premsa



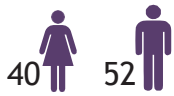
Grup Municipal



Lideratge:

- Coordinadora: dona

TOTAL CÀRRECS DE MÉS



Hi ha un 30% més d'homes que de dones amb càrrecs de MÉS

TOTAL LIDERATGES DE MES:

20 dones i 30 homes

Hi ha un 50% més d'homes que de dones en els lideratges

Pressupost 2021/executat/pressupost 2022

Redenominar la despesa Formació Espai FeminisMÉS per activitats de l'Espai FeminisMÉS (formació, anàlisi, documentació i altres) i afegir pressupost.

Aspectes a desenvolupar:

- Afavorir la transparència en la gestió amb pressupostos més detallats.
- Visibilitzar les actuacions específiques realitzades en matèria d'igualtat.

Els pressupostos de MÉS per Mallorca no estan elaborats amb perspectiva de gènere, sinó amb criteris econòmics, administratius i, en última instància, polítics convencionals.

El pressupost del 2022 preveu una partida de 2.000 € en concepte de "Formació Espai FeminisMÉS". Així mateix, el partit assumeix, a compte d'altres partides, altres petites despeses.

Compromís ètic dels càrrecs públics de MÉS per Mallorca Aspectes a

desenvolupar:

- Corregir les mancances de llenguatge inclusiu.

Pressupost MÉS per Mallorca 2021

Aspectes a desenvolupar:

A les despeses:

- Fer menció a qüestions de gènere (formació, publicitat, comunicació...).
- Afegir un apartat de formació i jornades en perspectiva de gènere o bé especificar-ho que també es té en compte.
- Mencionar si la publicitat i propaganda, la premsa i els serveis de comunicació tenen en compte la perspectiva de gènere.
- Especificar quins són els altres serveis.
- Valorar fer una menció específica al Pla d'Igualtat a l'apartat de serveis professionals independents.

Als ingressos:

- Tenir en compte el llenguatge inclusiu a l'hora de fer referència als càrrecs (senador/a).

Programa electoral eleccions generals 2019

Aspectes a desenvolupar:

- Corregir les mancances de llenguatge inclusiu.
- En el punt 9 de feminismes especificar com es protegiran les persones que executen tasques de cura i les treballadores dels sectors especialment feminitzats.
- A l'apartat de salut seria convenient mencionar un punt on s'anomeni la promoció de la salut de les dones.
- A l'apartat LGTBI+ canviar-lo per LGTBIQ+.
- A l'apartat d'agricultura, ramaderia i pesca convindria aplicar una mesura incentivadora de la dona al món rural.
- A l'apartat de sobirania i model d'estat a part de voler unir forces amb partits sobiranistes d'esquerres i transformadors, és convenient que també es nomenin els partits que contemplen la perspectiva de gènere o feminisme.

Programa electoral 2019-2023 - Parlament i Consell Aspectes a

desenvolupar:

- Corregir les mancances de llenguatge inclusiu.
- A l'apartat d'habitatge seria adequat mencionar una mesura per al parc d'habitatge públic, que estipulés com a mínim la paritat o l'incentiu de mesures de discriminació positiva cap a la dona, especialment les que tinguin càrregues familiars (famílies monoparentals).
- A l'apartat de salut s'anomena en el punt 28. El sobrepès i l'obesitat, però, en canvi, no s'anomena l'anorèxia ni la bulímia (i aquesta està cada vegada més present i està molt lligada als estereotips de gènere!).
- A l'apartat LGTBI+ és intencionat que no es digui LGTBIQ+? Fins a quin punt interessa deixar el moviment queer de costat?
- A l'apartat de gent gran seria convenient analitzar l'índex de gent gran diferenciada per gènere. Això segurament demostrarà que hi ha més dones que homes i que aquestes han estat més desprotegides econòmicament perquè en molts de casos hauran depès econòmicament, si no al 100% al 80-90%, del seu home (en el cas de tenir-lo).

- A l'apartat d'esport al punt 31. Es promou el reconeixement d'esportistes locals, però s'hauria de considerar que aquest reconeixement fos el més paritari possible, ja que en molts casos es tendeix a masculinitzar l'esport.
- A l'apartat de solidaritat internacional i drets humans es podria mencionar que globalment la pobresa és majoritàriament femenina.
- A l'apartat d'economia i turisme tal vegada s'hauria de parlar del turisme sexual i com disminuir-lo/abolir-lo o penalitzar el client/a.
- A l'apartat d'economia PIME, comerç i indústria s'hauria d'incloure algun tipus de mesura discriminatòria positiva per promocionar que la dona accedeixi a posicions de lideratge en aquest entorn laboral (donar incentius econòmics a les empreses que tinguin lideratge femení?, donar incentius a les noves empreses que siguin muntades per dones?...).
- A l'apartat d'economia Ocupació i formació seria convenient mencionar una mesura que contempli com existeix una certa masculinització o feminització de certs estudis i àmbits laborals i proposar alguna mesura per intentar que això canviï (campanyes de sensibilització amb referents (bombers, ballarins dansa clàssica...)?...)
- A l'apartat d'economia Innovació, recerca i desenvolupament tecnològic mencionar les mesures de visualització de la dona en el món de les ciències que s'ha dut a terme els darrers anys. Fer el mateix que en les ciències en les noves tecnologies de la informació o TIC.
- A l'apartat d'economia Desenvolupament tecnològic, economia i societat digital seria necessari mencionar la intenció d'acostar a la dona a aquest món tecnològic. (Considero està molt masculinitzat i les poques dones que hi posen un peu dintre es troben en un entorn una mica hostil o difícil d'acostar-s'hi per elles).
- A l'apartat d'agricultura, ramaderia i pesca no es menciona en cap moment el paper que juga la dona. Seria necessari introduir alguna mesura de discriminació positiva per a la dona i incloure-la en aquests sectors.
- A l'apartat de mobilitat, energia i canvi climàtic no es menciona cap mesura o argumentació que tingui a veure amb les dones. En el tema de l'enllumenat estaria bé mencionar que la dona és la que més inseguretat pateix i que el fet de posar enllumenat la fa sentir més segura, o bé analitzar com hi ha més embussos en les hores de sortida de les escoles, i com majoritàriament és la dona la que utilitza el transport privat en aquesta franja horària. Seria convenient analitzar la diferència d'utilització dels recursos de mobilitat, tant privats com públics segregats per gèneres.

- A l'apartat de cultura seria adient mencionar una ajuda a la creació d'auditoria femenina.

Reglament d'incompatibilitats i límit de mandats

Aspectes a desenvolupar:

- Corregir les mancances de llenguatge inclusiu.

Reglament del Consell Polític

Aspectes a desenvolupar:

- Corregir les mancances de llenguatge inclusiu.
- Seria convenient buscar una paraula diferent de “membre”, ja que aquesta té una forta connotació masculina.

Reglament específic de primàries de MÉS per Mallorca per a la tria de les persones que han d'encapçalar les llistes al Consell i al Parlament a les eleccions previstes l'any 2023

Aspectes a desenvolupar:

- Corregir les mancances de llenguatge inclusiu.

Reglament general de primàries de MÉS per Mallorca Aspectes a

desenvolupar:

- Corregir les mancances de llenguatge inclusiu.
- Seria convenient buscar una paraula diferent de “membre”, ja que aquesta té una forta connotació masculina.

* En general en tots els documents seria convenient mencionar que els diferents plans estratègics que es marquen o marcaràn estaràn fets amb perspectiva de gènere i existirà la transversalitat de gènere on es farà una anàlisi de les necessitats concretes de les dones en els diferents àmbits d'actuació.

5.2 Enquesta

Els resultats a partir de les respostes de 245 persones han estat els següents:

Perfil estadístic:

La participació ha estat molt igualitària pel que fa a homes i dones.

Pel que fa a l'edat hi ha hagut molt poca participació de persones adolescents i de la tercera edat cosa que clarament en un futur serà convenient millorar i adquirir més interès per part de persones d'aquesta franja d'edat.

Eix de paritat:

Una majoria de les persones enquestades opina que la paritat no existeix dintre del partit.

En canvi, sí que es considera que el partit està format per persones que representen la diversitat de la societat. Una dada que ha cridat l'atenció és que amb un nombre semblant de respostes hi ha hagut la percepció que existeix una mancança de persones d'altres races i ètnies.

També cal destacar que pel que fa a si les condicions de partida per a la participació de les dones del partit són iguals a les dels homes, amb una majoria de respostes s'ha considerat que no tenen aquesta facilitat de participació, sobretot quan tenen càrregues familiars. Una dada que posa en alerta és que, encara que en menor nombre de respostes, hi ha hagut la percepció que existeixen per part d'alguns dels integrants del partit el paternalisme i actituds que dificulten la participació de les dones.

Eix de formació i sensibilització en gènere:

En aquest cas s'anomenaràn les formacions de més interès a menys:

- 1) Conciliació i corresponsabilitat.
- 2) Sensibilització en matèria de micromasclismes i violències masclistes.
- 3) Principals estereotips i pautes culturals que promouen i/o mantenen les

discriminacions de gènere.

4) Identificar les pautes de risc en les normes i pràctiques socials i culturals.

5) Imatge i comunicació no sexista.

6) Detecció i identificació de situacions de risc en violència masclista.

7) Discriminacions múltiples.

8) Prevenció i denúncia de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per motiu d'orientació sexual en l'espai públic, llocs d'oci i entorns de festes.

9) Prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per motiu d'orientació sexual.

10) Diferència entre acció positiva i discriminació positiva.

11) Transversalitat de gènere.

12) Llenguatge inclusiu i igualitari.

Eix d'imatge i comunicació

El partit dona una imatge de partit paritari, també s'ha considerat que aquest dona una imatge igualitària, plural i no estereotipada dels homes i les dones, si bé és cert que no en molta diferència de respostes hi ha hagut la percepció que el partit encara necessita més pluralitat i diversitat.

També s'ha considerat que el partit promou la participació de les dones en els diferents espais del partit, promovent així la creació de contingut d'autoria femenina que respon a les necessitats i interessos de les dones.

Eix de transversalitat de gènere:

Pel que fa a la introducció de les polítiques de gènere en l'agenda de Més s'ha considerat que és rellevant.

Eix de conciliació:

Una majoria de les persones enquestades considera que dintre de Més el treball es basa a garantir la corresponsabilitat en tots els espais de vida de les persones que en formen part.

Eix de transparència:

En aquest cas s'anomenaràn les dades de més interès a menys:

- 1) Participació de les dones en els càrrecs públics del partit.
- 2) Recull anual de tasques executades en matèria de gènere en les diferents àrees sectorials.
- 3) Les dades conciliació laboral i familiar segregades per gènere.
- 4) Nombre de formacions rebudes en matèria de gènere amb participació diferenciada per sexes.

Eix de lideratge i governança:

Pel que fa a la consideració de la representació femenina en el lideratge i governança del partit una majoria de les persones pensen que s'està treballant per aconseguir-ho.

Quant a si és necessari renovar la visió del partit amb una mirada més feminitzada una majoria pensa que si és necessari renovar-la per trobar un altre tipus de diàleg entre partits polítics i governança. Amb no gaire diferència de resposta es pensa que si és necessari per estar més en acord als temps en què ens trobem.

Altres

Les dades més rellevants quant a si les persones entrevistades han patit agressions o assetjaments per part de membres del partit han estat les següents:

- 15 persones van respondre que havien patit observacions o suggeriments desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença o l'aspecte físic, gestos i/o abusos verbals deliberats de contingut obscè.
- 5 persones manifestaren que havien patit insinuacions sexuals o comentaris humiliants, vexatoris o obscens de caràcter sexista o per raó d'identitat o d'orientació sexual.
- 2 persones indicaren que havien patit ordres vexatòries, arraconaments, cercar deliberadament quedar-se a soles amb elles de manera innecessària,

amb la creació d'un entorn intimidant o molest, cercar deliberadament quedar-se a soles amb elles de manera innecessària, amb la creació d'un entorn intimidant o molest.

- 1 persona manifestà que havia patit arraconaments, cercar deliberadament quedar-se a soles amb ella de manera innecessària, amb la creació d'un entorn intimidant o molest i la suplantació de la identitat en entorns digitals.

La gran majoria no coneix a ningú que hagi patit algun tipus d'assetjament.

De la pregunta oberta "Més per Mallorca està treballant en el seu Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere. Quins són els temes o estratègies de treball principals que consideres necessari incloure per a assolir la igualtat entre homes i dones dintre del partit?" vàrem obtenir 241 respostes de les quals considerem les següents són les més repetides o rellevants:

- Interès pel tema de la conciliació.
- Fer més formació i/o falta de formació temàtica gènere i igualtat.
- Apoderar de manera personal i comunitària les dones, lideratge en femení.
- Promocionar i visibilitzar les dones.
- Tenir més paritat (o una paritat real).
- El partit està liderat per homes i això fa que no sigui creïble.
- Fer llistes cremallera.
- Fer més polítiques d'igualtat.
- Feminitzar el partit.
- Més participació femenina.
- Tenir en compte les dones trans.
- Tenir més transversalitat.
- Tenir en compte la bretxa salarial.
- Més participació dels homes en ponències de feminisme.

- Fer més visible la feina feta en igualtat dintre del partit.

Les temàtiques més suggerides per futures formacions varen ser:

- Lideratge femení.
- Prostitució.
- Conciliació de la vida familiar i laboral.
- Estereotips.
- Desigualtats per raó de sexe i interseccionals.
- Igualtat d'oportunitats.
- Emancipació de la dona.
- Masclisme.
- Micromasclismes.
- Noves masculinitats.
- Nous estils de lideratge.
- Lideratge per a dones.

5.3 Entrevistes

Pel que fa a les entrevistes els principals punts d'interès comú de les persones participants han estat:

Erradicar les conductes patriarcals que existeixen dintre del partit

El partit no es queda al marge de les conductes patriarcals, ja que s'ha considerat que es recreen les mateixes conductes que la societat actual té. Hi ha una falta de visibilització d'aquestes i moltes vegades passen

desapercebudes. Alguns exemples clars serien el temps d'intervenció en les assemblees per part dels homes, el paternalisme, com es fan costat entre ells i es validen, etc.

Limitar la intervenció masculina i donar més peu a la intervenció femenina

Com en el punt anterior s'ha anomenat els homes tenen una clara intenció de participar i aportar el seu punt de vista, cosa que molt sovint fa que la intervenció per part de les dones quedi minvada i amb poc temps d'intervenció.

Fer que la paritat sigui real i no sols en la mesura de participació femenina i masculina

Manca sensibilitzar més als homes sobre la necessitat de la participació femenina en política. Hi ha una clara argumentació que la paritat no es pot quedar en fer quotes de participació 50% femenina 50% masculina. Les dones han de poder optar als mateixos llocs de poder que els homes i tenir el mateix grau d'influència i participació dintre del partit. Cal fomentar lideratges compartits i no unipersonals.

Crear més lideratge femení

Les referents femenines del partit han assumit models de lideratge masculins. Manca apoderament en les dones del partit.

Encara s'adopta la manera de fer política dels homes (política de passadissos, els espais no formals estan més formats per homes i és on es prenen les decisions, cultura de la presencialitat). Encara hi ha sostre de vidre.

Donar més visibilitat a les dones del partit

Dintre del partit existeix un major grau de visibilització dels homes que de les dones. Una clara queixa ha estat el fet que les segones caps de llistes no tenen la mateixa visibilitat que ells (Fina Santiago i Bel Busquets).

Eliminar la síndrome de la impostora que algunes de les dones entrevistades han mencionat

* La síndrome de la impostora és un fenomen psicològic que fa que aquelles persones que el pateixen sentin que mai es troben a l'altura de les circumstàncies o que siguin incapaces d'acceptar que mereixen el que han obtingut com a fruit del seu treball.

Calen xarxes d'influència dins el partit.

Pel que fa a conductes d'assetjament

Manca un missatge contundent de tolerància 0 al partit, es dona per fet que no passa. Cal un protocol clar de prevenció i actuació.

Crear un protocol contra les conductes masclistes

Aquest protocol ja ha estat mencionat anteriorment en el partit (FeminisMES) i es té present desenvolupar-lo.

Crear un entorn segur per les denunciants de conductes masclistes

Aquest punt ha estat anomenat i creiem es deu al fet que no hi ha una llibertat absoluta a l'hora d'expressar els desacords o divergències, si aquestes existeixen, amb els arguments del partit.

Fer que el partit tingui més diversitat (edat, gènere, diversitat sexual, econòmica, ètnica, estudis...)

Això ha estat anomenat diverses vegades per les persones participants, hi ha una clara intenció de voler apropar el partit a la diversitat que existeix a la societat i ser partícip d'ella.

Fer formació (conciliació, conductes masclistes, feminisme, moviment LGTBIQ+, utilització del protocol contra les conductes masclistes...)

D'es del grup FeminisMES ja s'han desenvolupat algunes formacions, encara que es té intenció de seguir amb més formacions de diverses temàtiques.

Aplicar la corresponsabilitat i adaptar els usos del temps

Cal tenir en compte els horaris de reunions i assemblees. Oferir serveis de cura d'infants a l'Assemblea. Afavorir la participació telemàtica a les reunions. Canviar els llocs de les reunions, no fer que sempre siguin a Palma (descentralitzar).

Respecte al col·lectiu LGTBIQ+

No hi ha una mirada unitària, però està present al debat.

6. Mesures a desenvolupar

EIXOS	ACTUACIONS
1. PARITAT	1.1 Promoure actuacions dirigides a avançar en la paritat als òrgans de decisió i en l'estructura interna del partit.
	1.2 Regular documentalment i específicament la participació de les dones als espais de presa de decisions elaborant un pla o directrius de participació interna que promoguin la igualtat.
	1.3 Establir mecanismes concrets per a garantir la igual participació de les dones, per exemple assemblees no vàlides sense un % mínim de participació de dones.
	1.4 Garantir una participació equilibrada de les dones a les intervencions.
	1.5 Establir mesures de discriminació positiva per a l'elecció de càrrecs de cara a evitar el sostre de vidre i la segregació vertical i horitzontal.

EIXOS	ACTUACIONS
2. FORMACIÓ i SENSIBILITZACIÓ EN GÈNERE	2.1 Desenvolupar accions específiques dirigides a promoure la formació de les dones del partit amb l'objectiu de preparar-les tant per a la seva participació en l'àmbit de la política.
	2.2 Dissenyar i desplegar un pla de formació específica en igualtat de gènere per a tota la militància que contempli continguts com feminisme, gènere, corresponsabilitat, llenguatge no sexista, noves masculinitats, micro-masclismes, lideratge en femení, etc.
	2.3 Assegurar que totes les formacions que dugui a terme el partit incloguin la perspectiva de gènere.
	2.4 Treballar específicament en la sensibilització envers l'assetjament sexual i per raó de sexe, oferint un missatge contundent de tolerància 0 a nivell intern.

EIXOS	ACTUACIONS
3. IMATGE i COMUNICACIÓ	3.1 Afavorir la visibilitat de les dones del partit amb actuacions que potencien i donen visibilitat a les aportacions i el lideratge femenins.
	3.2 Elaborar un pla o directrius de comunicació que promogui la igualtat d'oportunitats.
	3.3 Recollir formalment l'ús del llenguatge inclusiu (guia o protocol) a totes les comunicacions del partit.
	3.4 Dur a terme periòdicament accions de sensibilització per promoure l'ús i l'aplicació del llenguatge inclusiu.
	3.5 Afavorir la paritat en tots els actes públics, jornades, taules rodones o seminaris organitzats pel partit.
	3.6 Assegurar la paritat de les eines comunicatives del partit.

EIXOS	ACTUACIONS
4. TRANSVERSALITAT	4.1 Potenciar l'eco-feminisme com a element diferenciador del partit.
	4.2 Creació d'un protocol contra conductes masclistes.
	4.3 Afavorir la diversitat establint mesures per incrementar la participació de la joventut i de persones de diferents perfils (procedència, ètnia, classe socials, etc), per exemple amb quotes de participació.
	4.4 Establir un protocol clar d'actuació i prevenció en situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i fer-ne difusió.
	4.5 Apostar perquè tots els membres dels òrgans de govern del partit i càrrecs electes es comprometin a fomentar la transversalitat de gènere mitjançant la signatura d'un compromís amb la igualtat entre homes i dones.

EIXOS	ACTUACIONS
5. CONCILIACIÓ	5.1 Treballar per oferir instruments, canals i/o espais de comunicació i participació adaptats al temps i disponibilitat de les persones amb responsabilitats familiars que formen part del partit.
	5.2 Assegurar una gestió operativa de les reunions del partit que reuneixi, com a mínim, les condicions següents: operativitat, predictibilitat (ordre del dia), durabilitat (durada determinada), eficiència i ús de les TIC.
	5.3 Sempre que sigui possible, oferir serveis de cura d'infants a les reunions i/o assemblees.
	5.4 Establir els mecanismes per a afavorir la participació telemàtica a les reunions.
	5.5 Descentralitzar els llocs i espais de les reunions, tenint en compte les necessitats i dificultats de participació de les persones de diferents municipis.

EIXOS	ACTUACIONS
6. TRANSPARÈNCIA	6.1 Revisar la documentació interna del partit amb la finalitat d'eliminar els components masclistes i discriminatoris.
	6.2 Crear un sistema de recollida de les reivindicacions de les dones que formen part del partit (militància).
	6.3 En el cas específic del Pla d'igualtat, es crearan sistemes de monitorització del Pla per facilitar-ne el seguiment, avaluació, revisió i retiment de comptes a curt, mig i llarg termini.
	6.4 En el cas específic del Pla d'igualtat, aquest s'avaluarà periòdicament en revisions anuals després de la seva aprovació.

EIXOS	ACTUACIONS
7. LIDERATGE i GOVERNANÇA	7.1 Establir mecanismes dins el partit que potenciïn els lideratges femenins.
	7.2 Impulsar l'apoderament de les dones que formen part del partit.
	7.3 Desenvolupar actuacions de cara a fomentar lideratges compartits i no unipersonals.
	7.4 Desenvolupar actuacions per impulsar la participació i lideratge de les dones del partit mitjançant les tecnologies de la informació i comunicació.

7. Annexes

5.1 Document enquesta



Enquesta - Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere Més per Mallorca

Més per Mallorca està treballant en el disseny d'un nou Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere. Amb aquest motiu us demanem la vostra col·laboració emplenant aquesta breu enquesta. Moltes gràcies per les vostres aportacions!

PERFIL ESTADÍSTIC



Sexe

- Dona
- Home
- Altres identitats

Edat

- Entre 18 i 25 anys
- Entre 26 i 40 anys
- Entre 41 i 50 anys
- Entre 51 i 65 anys
- Més de 65 anys

Nivell formatiu

- Sense estudis
- Educació Primària
- Educació Secundària
- Batxillerat

- Grau Bàsic Formació Professional
- Grau Mitjà Formació Professional
- Grau Superior Formació Professional
- Estudis Universitaris

Relació amb el partit

- Simpatitzant
- Militant
- Càrrec de representació
- Personal laboral contractat pel partit

EIX 1.- PARITAT



Creus que hi ha paritat al partit?

- Sí, crec que s'ha assolit la paritat
- No, crec que encara falten dones representant al partit
- No ho sé / Prefereixo no contestar

Consideres que el partit està format per persones que representen la diversitat de la societat?

- Penso que sí
- Penso que no
- Considero que manquen referents LGTBIQ+
- Considero que manquen dones
- Considero que manquen referents amb altres capacitats
- Considero que manquen referents d'altres races i ètnies
- Considero que manquen tots els referents anteriors
- No ho sé / Prefereixo no contestar

Consideres que les condicions de partida per a la participació de les dones del partit són iguals a la dels homes?

- Penso que sí
- Considero les dones tenen més dificultats a l'hora d'intervenir en les reunions, assemblees o actes del partit
- Considero que les dones tenen més dificultats a l'hora de participar en política
- Considero que les dones, sobretot les que tenen càrregues familiars, tenen més dificultats de participació
- Considero que les dones són més qüestionades quan intervenen, i això els dificulta la participació
- Crec que existeix per part d'alguns dels integrants del partit el paternalisme i actituds que dificulten la participació de les dones
- Penso que no
- No ho sé / Prefereixo no contestar

EIX 2.- FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN GÈNERE



Quines matèries consideres més necessàries impartir dintre del partit en matèria de gènere?

- Llenguatge inclusiu i igualitari
- Sensibilització en matèria de micromasclismes i violències masclistes
- Conciliació i corresponsabilitat
- Imatge i comunicació no sexista
- Transversalitat de gènere
- Prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per motiu d'orientació sexual
- Prevenció i denúncia de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per motiu d'orientació sexual en l'espai públic, llocs d'oci i entorns de festes
- Diferència entre acció positiva i discriminació positiva
- Principals estereotips i pautes culturals que promouen i/o mantenen les discriminacions de gènere
- Detecció i identificació de situacions de risc en violència masclista

- Identificar pautes de risc en les normes i pràctiques socials i culturals
- Les discriminacions múltiples

EIX 3.- IMATGE I COMUNICACIÓ



Consideres que la imatge de MÉS Mallorca és paritària o té més visibilitat el gènere masculí?

- Imatge paritària
- Visibilitat majoritària dels homes

Creus que es dona una imatge igualitària, plural i no estereotipada dels homes i les dones en el partit?

- Sí
- No, la considero estereotipada
- No, considero que encara falta més pluralitat
- No, considero que no és igualitària
- No, per tot l'anterior
- No ho sé / Prefereixo no contestar

Consideres que es promou la participació de les dones en els diferents espais del partit, promovent així la creació de contingut d'autoria femenina que respongui a les necessitats i interessos de les dones?

- Sí
- No, considero que hi ha àrees del partit on no existeix suficient representació femenina
- No, considero que segons quines àrees del partit no tenen suficient representació masculina
- No, considero que falta contingut d'autoria femenina en algunes àrees del partit
- No, falta contingut d'autoria femenina en general
- No ho sé / Prefereixo no contestar

Creus que el partit reproduceix una imatge plural, diversa i no estereotipada de les dones i els homes?

- Crec que el partit té una bona imatge (plural, diversa i no estereotipada)
- Crec que el partit necessita aportar una major pluralitat i diversitat

- Crec que el partit necessita millorar els estereotips de gènere en la seva imatge
- No ho sé / Prefereixo no contestar

EIX 4.- TRANSVERSALITAT DE GÈNERE



Transversalitat de gènere: Integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la política i la societat, posant atenció a la realitat diferenciada i desigual de les dones i els homes i dissenyant actuacions que s'hi adaptin o hi donin resposta. (definició extreta de la pàgina de l'Ajuntament de Barcelona)

Creus rellevant introduir polítiques de gènere a l'agenda de MÉS?

- Sí
- No

EIX 5.- CONCILIACIÓ



Creus que dintre de MÉS el treball es basa a garantir la coresponsabilitat en tots els espais de vida de les persones que en formem part?

- Si
- No

EIX 6.- TRANSPARÈNCIA



Quines dades en qüestió de gènere consideres haurien de fer-se públiques?

- Participació de les dones en els càrrecs públics del partit
- Conciliació laboral i familiar segregat per gèneres
- Nombre de formacions rebudes en matèria de gènere amb participació diferenciada per sexes
- Recull anual de tasques executades en matèria de gènere en les diferents àrees sectorials

EIX 7.- LIDERATGE I GOVERNANÇA



Consideres que en el lideratge i governança del partit hi ha una representació femenina adequada?

- Sí
- Considero que s'està treballant perquè sigui així
- No, crec que manquen dones als espais de presa de decisions
- No ho sé / Prefereixo no contestar

Creus que és necessari renovar la visió del partit amb una mirada més feminitzada?

- Sí, per trobar un altre tipus de diàleg entre partits polítics i governança
- Sí, per estar més en acord als temps que ens trobem
- No, considero que està bé el punt de vista del partit així com està en aquests moments
- No ho sé / Prefereixo no contestar

ALTRES



Has patit agressions o assetjament per part de membres del partit? (Assenyalant si n'has patit alguna d'aquestes)

- Observacions suggerents i desagradables, acudits, comentaris sobre l'aparença o l'aspecte, gestos i abusos verbals deliberats de contingut obscè
- Insinuacions sexuals o comentaris humiliants, vexatoris o obscens de caràcter sexista o per raó d'identitat o d'orientació sexual
- Actituds que comportin vigilància extrema i contínua
- Ordres vexatòries
- Cartes, notes, missatges electrònics o qualsevol mena de missatge de text o gràfic de contingut sexual
- Publicació de comentaris, fotografies o altre tipus de materials de caràcter sexual a xarxes socials sense consentiment
- Publicació o difusió deliberada d'informació personal o confidencial per fer-ne mofa o per canviar la teva imatge pública
- Suplantació de la identitat en entorns digitals
- Arraconaments, cercar deliberadament quedar-se a soles amb tú de manera innecessària, amb la creació d'un entorn intimidant o molest
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat, innecessari, fregaments, tocaments no consentits amb força o sense
- Demandes de favors sexuals, acompanyats o no de promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaques en cas de no accedir a aquest requeriment (xantatge sexual o d'intercanvi)
- Intents d'agressió sexual i agressions sexuals amb penetració o sense, forçar relacions sexuals sota pressió, coacció, intimidació o submissió química (conducta sancionada penalment com agressió sexual)
- Agressions físiques per motius de violències masclistes i LGTBIfòbiques, orientació sexual o aspecte físic no heteronormatiu
- No he patit agressions o assetjament per part de membres del partit

Coneixes algú que hagi patit algun tipus d'assetjament dels descrits anteriorment per part d'algun membre del partit?

- Sí
- No

- No ho sé / Prefereixo no contestar

Més per Mallorca està treballant en el seu Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere. Quins són els temes o estratègies de treball principals que consideres necessari incloure per a assolir la igualtat entre homes i dones dintre del partit?

5.2 Document entrevista



ENTREVISTA Pla d'Igualtat intern de MÉS per Mallorca

A continuació us passem un recull de preguntes que pensem ens ajudaran a l'hora de tenir una visió més clara de cap on vol anar el partit en matèria d'igualtat.

- 1) Com veu el **feminisme** avui en dia?
- 2) Creu que al partit hi ha una gestió equitativa dels **poders**?
- 3) La presència de les dones a l'esfera pública ha evolucionat molt els darrers anys, especialment pel que fa a la **participació política**, Com valora aquesta evolució?
- 4) Com veu el paper de les dones que **lideren** el partit?
- 5) Coneix els obstacles que tenen les dones del partit a l'hora **d'intervenir** en actes públics de representació del mateix?
- 6) Podria identificar les **estratègies polítiques** per la igualtat efectiva entre dones i homes que existeixen dintre del partit?
- 7) I el paper de les institucions respecte al **lideratge femení**? Com veu el paper de les administracions respecte a la igualtat?
- 8) Alguns homes i dones es postren en contra de les **quotes de representació**, què opina vostè? I de les mesures de **discriminació positiva** en general?
- 9) Què creu que pot aportar el partit per arribar a una igualtat real i efectiva?
- 10) El model de treball del partit es basa a garantir la **corresponsabilitat** en tots els espais de vida de les persones que en formem part? En cas afirmatiu, com es fa?
- 11) Creu que el partit ha assolit la **paritat**?

12) Creu que hi ha el mateix interès per participar en el partit per part de les dones que dels homes? Si no és així, quina creu que és la **dificultat** que troben les dones per accedir i participar al partit?

13) Pensa que el partit està format per persones que representen la **diversitat** de la nostra societat?

14) Creu que el partit té una mirada unitària cap al **col·lectiu LGTBIQ+**, o pel contrari no hi ha un enfocament clar de qui són els components d'aquest?

15) Creu que en el partit existeixen algun tipus de **conductes patriarcals**?
(paternalisme, visió masculinitzada en les intervencions, més temps d'intervenció per part dels homes que de les dones...)

16) Segons els resultats de l'enquesta que varem realitzar a la militància del partit es poden observar unes dades que posen en alerta:

- 15 persones van respondre que havien patit observacions o suggeriments desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença o l'aspecte físic, gestos i/o abusos verbals deliberats de contingut obscè.
- 5 persones manifestaren que havien patit insinuacions sexuals o comentaris humiliants, vexatoris o obscens de caràcter sexista o per raó d'identitat o d'orientació sexual.
- 2 persones indicaren que havien patit ordres vexatòries, arraconaments, cercar deliberadament quedar-se a soles amb elles de manera innecessària, amb la creació d'un entorn intimidant o molest, cercar deliberadament quedar-se a soles amb elles de manera innecessària, amb la creació d'un entorn intimidant o molest.
- 1 persona manifestà que havia patit arraconaments, cercar deliberadament quedar-se a soles amb ella de manera innecessària, amb la creació d'un entorn intimidant o molest i la suplantació de la identitat en entorns digitals.

Que penseu que seria necessari fer per eradicar aquestes conductes?

17) Quins **compromisos** creu que serien necessaris fer en el partit perquè actituds masclistes com les anteriorment anomenades desapareguin? Haurien d'existir mesures correctores per tals conductes? Creu és necessari afavorir un protocol intern per tal que si aquestes conductes es fan les víctimes siguin capaces de denunciar-les i sentir-se escoltades i recolzades?

