

III PLA D'IGUALTAT MUNICIPAL BENISSA



CONTINGUT

1. MARC CONCEPTUAL I NORMATIU	2
2. PRINCIPIS ORIENTADORS DEL PLA D'IGUALTAT	5
3. ESTRUCTURA DE GESTIÓ, COORDINACIÓ I PARTICIPACIÓ EN LES DIFERENTS FASES DEL PLA	9
4. METODOLOGIA D'ELABORACIÓ, COORDINACIÓ I PARTICIPACIÓ.....	12
5. DIAGNÒSTIC	14
5.1. ANÀLISI DAFO	25
6. OBJECTIUS.....	26
7. ACTUACIONS.....	29
8. CRONOLOGÍA I PRIORITAT	79
9. VIGÈNCIA I PRESSUPOSTOS.....	81
10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA.....	82
11. ANNEX.....	83

III Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de Benissa :

Nom	Ajuntament de Benissa.
Direcció	Plaça del Portal, 1 – C.P.: 03720. Alacant
Telèfon	965 73 00 58
CIF	P40304100A

1.- MARC CONCEPTUAL I NORMATIU:

La igualtat entre dones i homes és un principi universalment reconegut que es recull en un ampli marc normatiu internacional que s'ha integrat progressivament dins de l'ordenament jurídic espanyol i que s'ha desenvolupat a través de normativa de diferent índole.

A escala internacional, la igualtat es configura com un principi fonamental reconeixent aquest dret en la Convenció sobre l'Eliminació de tota classe de discriminació sobre la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979. Amb la seua ratificació, els estats signants, van adquirir un compromís comú per a la lluita contra la discriminació contra la dona en totes les seues manifestacions, ratificant Espanya aquesta Convenció en 1983.

En l'àmbit europeu, la igualtat entre dones i homes és reconeguda per la Unió Europea com un dret fonamental, sent el Tractat d'Amsterdam amb data 1 de maig de 1999, el que estableix que la igualtat és un objectiu a integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i els seus membres.

El marc normatiu estatal, ja en la Constitució Espanyola de 1978 va incorporar la igualtat d'oportunitats com un dels elements principals del seu ordenament jurídic, concretament en el Títol I, articles 9.2 i 14.

En aquest marc normatiu, en els últims anys al nostre país s'han aprovat diferents lleis que han impulsat a les polítiques d'igualtat de dones i homes a escala estatal, com la Llei de 30/2003, de 13 d'Octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el Govern i la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

El desenvolupament normatiu d'aquest dret fonamental es concreta amb la publicació de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga com fos la seua circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural, per a

aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària.

Aquesta norma legitima expressament l'acció positiva en el seu article 11, que faculta l'adopció de mesures específiques a favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. De la mateixa manera, el seu article 15 imposa la incorporació de la perspectiva de gènere, en establir que el principi d'igualtat de gènere informa amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics, i que les administracions públiques ho integren, de manera activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupostari de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.

A escala autonòmica, la normativa exigeix als poders públics la planificació de les polítiques d'igualtat. L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el seu article 8.2, estableix que els poders públics valencians estan vinculats pels drets reconeguts per la Constitució Espanyola, l'ordenament de la Unió Europea i els instruments internacionals de protecció dels drets humans, individuals i col·lectius, i vetllen per la seua protecció i respecte.

Un altre article destacable és el 4.1 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana, per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, estableix com a principi rector de l'acció administrativa, l'adopció de mesures per a modificar els patrons socioculturals de conducta, assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat. D'altra banda, la Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, en el seu article 31 implica expressament les administracions públiques de la Comunitat Valenciana, perquè, en l'àmbit de les seues competències, duguen a terme estratègies de sensibilització social per a la prevenció i eliminació de la violència sobre la dona.

En l'àmbit de l'Administració Local, la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local estableix, en el seu article 25, la competència municipal per a promoure la gestió dels seus interessos i en l'àmbit de les seues competències, tota classe d'activitats i prestació de quants serveis públics contribueixen a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal, i més específicament, l'article 28 d'aquest mateix text

legal, preveu la competència municipal en matèria de promoció de les dones.

Totes aquestes referències normatives s'han tingut en compte a l'hora d'elaborar aquest Tercer Pla Municipal d'Igualtat de Benissa. A través de l'elaboració d'aquest Pla d'Acció, es pretén sistematitzar la perspectiva de gènere en tots els àmbits del municipi i consegüentment en totes i cadascuna de les activitats que es desenvolupen en aquest, per això s'han previst una sèrie d'objectius i actuacions conduents a corregir possibles desigualtats de gènere i incorporar mesures que garanteixen la igualtat d'oportunitats.

2.- PRINCIPIS ORIENTADORS DEL PLA D'IGUALTAT:

Igualtat efectiva de dones i homes:

El principi d'igualtat de tracte entre Dones i Homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil (Article 3 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març)

Enfocament de gènere:

Aquest principi implica introduir una mirada a la realitat municipal que prengui en compte les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat i/o àmbit de la vida. Ha de tenir en compte la condició i posició de dones i homes i analitzar les causes que subjauen a aquestes.

Transversalitat i participació:

Integració de la perspectiva de gènere en el disseny, elaboració i implementació de les polítiques de gènere.

“És la (re) organització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpora en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques” (Grup d'especialistes sobre transversalitat creat pel Consell d'Europa 1995)

La transversalitat implica “la mobilització de totes les mesures i polítiques generals específiques amb el propòsit d'aconseguir la igualtat tenint en compte de manera activa i oberta en l'etapa planificadora els seus possibles efectes sobre les situacions respectives de dones i homes, la perspectiva de gènere” (Comunicació de la Comissió Europea sobre *mainstreaming* COM (96) 67 Final de 21/02/96).

Amb la finalitat de poder desenvolupar una actuació eficaç i transversal, que afecta tota l'estructura interna i externa, de l'Ajuntament de Benissa , resulta imprescindible comptar amb la participació i el compromís actiu de totes les actrius i els actors polítics, socials, culturals, etc. en la implementació del Pla d'Igualtat. Resulta necessari que el compromís de l'Ajuntament amb la Igualtat efectiva de Dones i Homes es complemente amb la implicació de la resta d'agents públics i privats que actuen en el municipi.

Estratègia dual:

El Pla d'Igualtat s'emmarca en l'estratègia de l'enfocament dual de les polítiques d'igualtat. Aquest enfocament es basa en dues estratègies complementàries, les accions específiques i la transversalitat de gènere.

Les accions específiques tenen per objectiu cobrir necessitats pràctiques generades per les desigualtats de gènere. No obstant això, la transversalitat de gènere és una estratègia a llarg termini, que pretén introduir la perspectiva de gènere, en totes les polítiques municipals per part del personal tècnic i polític, normalment involucrat en el procés d'aquestes.

És, per tant, una estratègia de fer política, i necessita per això, la creació d'estructures organitzatives de coordinació i seguiment, la formació i sensibilització de totes les persones implicades i l'elaboració de nous instruments i eines de treball.

Mentrestant, s'introdueix la perspectiva de gènere en l'anàlisi de realitat i s'evidencien les discriminacions, s'estableixen les bases per a identificar línies d'actuació adequades en les polítiques municipals.

Diversitat i pluralitat

La diversitat es refereix a les diferències entre els grups de persones-edat, sexe, antecedents ètnics, raça, creença religiosa, orientació sexual, diversitat funcional, etc. Resulta imprescindible prendre consciència que la societat és diversa i està estructurada de manera heterogènia, havent-se de desenvolupar actuacions que possibiliten el reconeixement de la riquesa que d'això es pot derivar. No obstant això, aquesta diversitat social i cultural sovint es tradueix en situacions de desigualtat i discriminació, per pertànyer al grup de què es tracte i per les derivades del fet de ser dona.

En aquest sentit, s'ha de parar atenció als col·lectius que es troben en risc d'exclusió social, i de manera especial, a les dones que pertanyen a aquests col·lectius.

Empoderament:

El Pla ha d'orientar-se, en tot el seu desenvolupament (planificació, execució i avaluació), a aconseguir que les persones, en aquest cas amb especial recalcament en les dones, “tinguen poder” per a incidir en la vida social, econòmica i cultural del municipi.

El concepte d'empoderament posseeix un doble vessant, d'una banda, es refereix a la capacitat de les dones per a accedir a aquells llocs on es prenen decisions i per una altra, a la revaloració de l'aportació de les dones.

Compromís polític i tècnic:

La Llei d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, tant en l'àmbit estatal com autonòmic, arrepleguen la importància de coordinar les actuacions des dels diferents nivells de l'administració, per a poder implementar l'estratègia de transversalitat en les polítiques municipals.

Aquest compromís ha de completar-se amb la implicació d'agents públics de les diferents àrees de gestió d'aquest Ajuntament. D'aquesta forma, les mesures adoptades pel futur pla d'igualtat municipal, compta amb el suport de les forces polítiques i tècniques que integren l'administració municipal.

Participació:

El consens i la participació són claus per a aconseguir una adequada implementació i avaluació del Pla. S'ha de tenir en compte, no sols la participació política i tècnica, sinó també la participació del moviment associatiu i la ciutadania.

En aquest Pla, per tant, es parteix de la informació i el consens entre les persones implicades en la gestió municipal i el moviment associatiu. Un procés que ha d'anar construint-se, de manera conjunta, a través de la participació en les estructures de

coordinació i seguiment acordades en el seu conjunt.

La participació implica intervenir, més o menys directament, en la presa de decisions que concerneix la integració de la igualtat en diferents activitats i nivells, a donar i a oferir informació i, sobretot, a proposar i actuar.

3.- ESTRUCTURA DE GESTIÓ, COORDINACIÓ I PARTICIPACIÓ EN LES DIFERENTS FASES DEL PLA.

Teniu davant vostra el III Pla Municipal d'Igualtat entre dones i homes del Municipi de Benissa. Aquest document s'ha gestat amb la base ferma del compromís polític assolit en l'elaboració d'aquest.

És un document viu per a la planificació de la integració de la igualtat de dones i homes a Benissa. Està orientat a assolir la igualtat real entre dones i homes i revisar i millorar les accions implantades per a aportar solucions a situacions de desigualtat mitjançant la incorporació de la igualtat de dones i homes en totes les activitats, en tots els nivells i amb l'avaluació dels seus possibles efectes.

Així, el Pla Municipal de Benissa recull objectius i mesures encaminades a aportar solucions a situacions de desigualtat i assolir la igualtat real entre dones i homes i s'estructura en tres objectius fonamentals;

- Aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes en tots els nivells i àmbits que siguin competència de l'administració local.
- Garantir i fer garantir l'eliminació dels estereotips per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes a través de canvis culturals i socials en el Municipi i
- Aconseguir una atenció igualitària per a tota la ciutadania, coordinada per l'administració, tenint en compte les característiques de tots i totes.

L'estructura bàsica comprén els objectius necessaris per a aconseguir aquests pilars bàsics, així com 79 accions que van fer possible l'assoliment de tots els objectius. Tanmateix, aquestes es poden modificar o ampliar a mesura que s'executa i avalua el Pla i vagen sorgint nous reptes.

El disseny i elaboració d'aquest Pla és el resultat d'un procés participatiu i de col·laboració que s'han desenvolupat d'una manera segura per a tothom en aquest moment de pandèmia.

En el procés d'elaboració del Pla es poden identificar la realització dels següents passos:

1. Voluntat i compromís institucional
2. Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat
3. Disseny i elaboració del Pla

- Voluntat i compromís institucional:

En primer lloc, per a iniciar aquest procés es necessita el compromís polític amb la igualtat efectiva de dones i homes. Un compromís que es tradueix en la voluntat de l'equip de govern per a iniciar l'elaboració d'un document estratègic per a la implantació transversal de la igualtat de gènere a les polítiques municipals, és a dir, un Pla Municipal d'Igualtat.

- Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat:

El Pla és una ferramenta institucional de resposta a la problemàtica estructural de la desigualtat de gènere. És per això que previ a la seua elaboració, requereix treballar en un diagnòstic de situació quantitatiu i qualitatiu que mostre quin és el punt de partida en matèria d'igualtat del municipi i quines són les polítiques d'igualtat municipals que s'han executat. D'aquesta manera, s'identifiquen els punts forts dels d'on avançar, però també els punts febles on s'ha d'incidir, tot amb la finalitat de fixar prioritats, les estratègies, els objectius i les mesures necessàries i possibles en el marc de les competències municipals.

La metodologia de treball que s'ha utilitzat per realitzar-lo combina processos quantitatius i qualitatius en la investigació i enfocaments participatius. D'aquesta manera es permet l'elaboració d'un document inicial objectiu, participatiu i flexible. S'ha configurat un document viu de coneixement i d'aprenentatge al llarg de tot el procés.

- Disseny i elaboració del Pla.

Pel que fa al disseny i elaboració del programa d'acció ha sigut el resultat d'un procés de treball, cooperació i participació plural i diversa del personal de l'Ajuntament, agents socials municipals, ciutadania en general y el Consell d'Igualtat en particular. Així, a partir de tots els imputs recopilats s'ha consolidat una proposta coherent de programa

d'acció.

Pel que fa a última fase, és a dir, la implantació del Pla d'Igualtat, l'àrea d'igualtat és l'òrgan encarregat d'elaborar el programa de treball anual, de les estratègies per a impulsar el seu desenvolupament i la integració de la perspectiva de gènere així com del seguiment i avaluació del Pla. No obstant això, el conjunt de les 79 accions que s'inclouen al Pla estan identificades per a cadascuna de les unitats responsables de la seua execució, la temporalització i els indicadors de seguiment. D'aquesta manera es facilita la gestió i seguiment per part dels departaments i òrgans responsables, per a l'òptima consecució dels objectius plantejats.

4.- METODOLOGIA D'ELABORACIÓ, COORDINACIÓ I PARTICIPACIÓ

ANTECEDENTS:

L'Ajuntament de Benissa, va començar a implementar polítiques d'Igualtat de dones i homes amb la creació de la **regidoria de la Dona en 2000**, posteriorment en **2012 denominada Regidoria d'Igualtat**. Des de la data i en un període de temps que compren més de dues dècades, (2000 - 2021) s'han aprovat, executat i avaluat **dos plans municipals per a la igualtat de dones i homes**, convertint-se en els instruments necessaris que defineixen de manera notable les línies d'intervenció i les prioritats de les polítiques públiques municipals en matèria de genere.

El I Pla Municipal per a la Igualtat de dones i homes es va aprovar per acord plenari l'1 de desembre de 2010. En 2014, quatre anys després acabava la vigència del I Pla Municipal d'Igualtat entre dones i homes.

El II Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de Benissa (2015-2019) es va desenvolupar des de 2015 a 2019 amb pròrrogues del mateix fins a l'aprovació d'aquest III Pla Municipal.

Aquest III Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, naix amb la idea de continuar contribuint a superar la discriminació per raó de sexe i a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a través de la implementació de mesures renovadores, d'actituds, conductes i formes de relació.

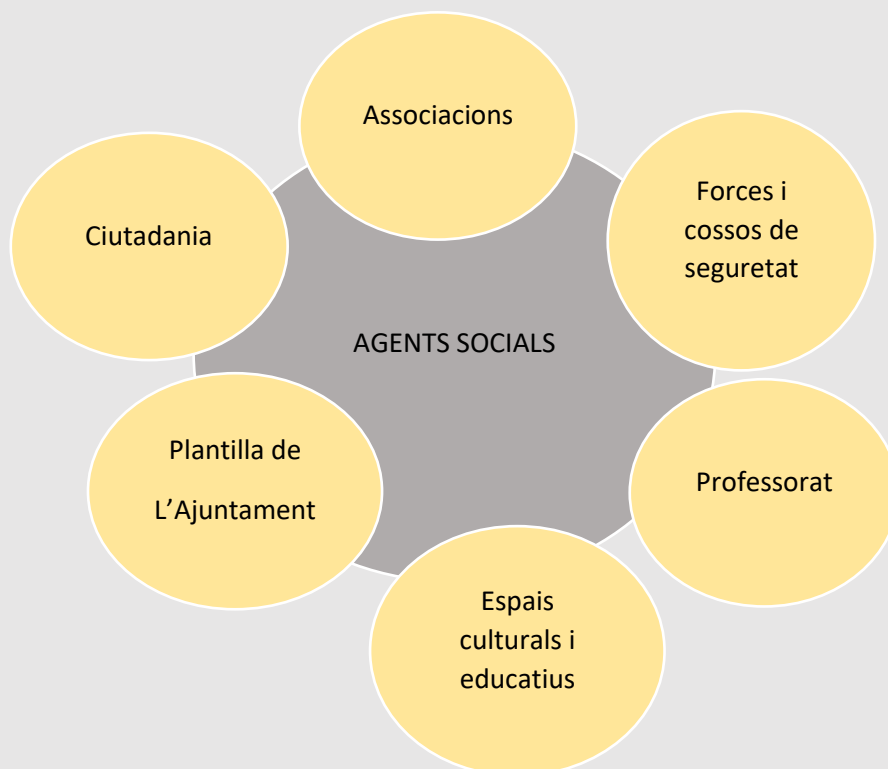
L'estratègia d'actuació que contempla aquest Pla s'estructura entorn un objectiu general:

IMPULSAR L'AVANÇ EFECTIU CAP A LA IGUALTAT REAL ENTRE HOMES I DONES A TRAVÉS DE LA SENSIBILITZACIÓ, L'APODERAMENT DE LES DONES DEL MUNICIPI I LA INCORPORACIÓ DE LA TRANSVERSALITAT EN TOTES LES POLÍTIQUES DUTES A TERME PER L'AJUNTAMENT DE BENISSA

ELABORACIÓ, COORDINACIÓ I AGENTS PARTICIPANTS:

Per a poder portar endavant l'elaboració d'aquest III Pla d'Igualtat ha sigut clau tota la informació que el grup d'agents socials ens ha proporcionat.

Durant l'elaboració del diagnòstic s'han tingut en compte com agent socials claus, els següents grups:



A més, des de l'Ajuntament de Benissa s'ha facilitat l'accés a les dades necessàries per a realitzar el diagnòstic. Gràcies al treball que es realitza de manera interna des d'aquest s'ha tingut accés a indicadors de gènere arreplegat durant diversos anys que ens han facilitat conèixer i saber com són i s'estructuren els principals agents socials de Benissa , entre altres s'han consultat:

Indicadors de taxa de feminitat
Indicadors de taxa de dependència femenina
Emprenedoria i atur en femení
Indicadors de pràctica esportiva femenina
Indicadors de violència de gènere
Indicadors de formació de dones adultes
Participació femenina en les associacions locals

5. DIAGNÓSTIC

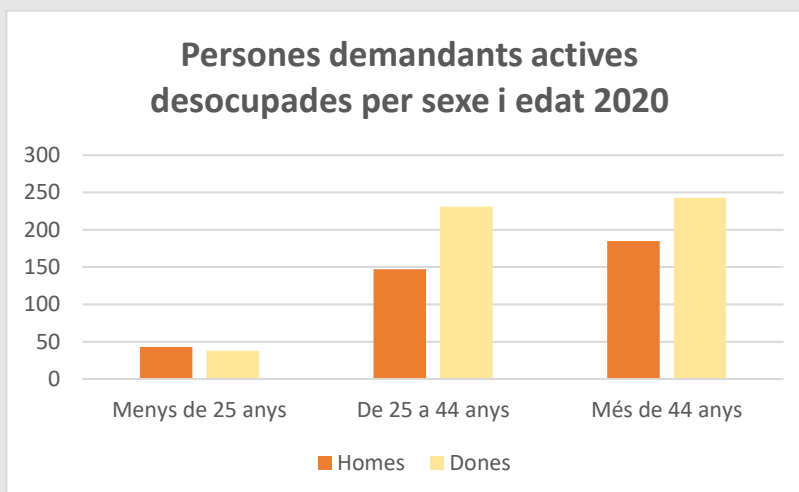
1. ÀREA D'EMPODERAMENT

AUTONOMIA PERSONAL: FORMACIÓ, OCUPACIÓ I HABITATGE

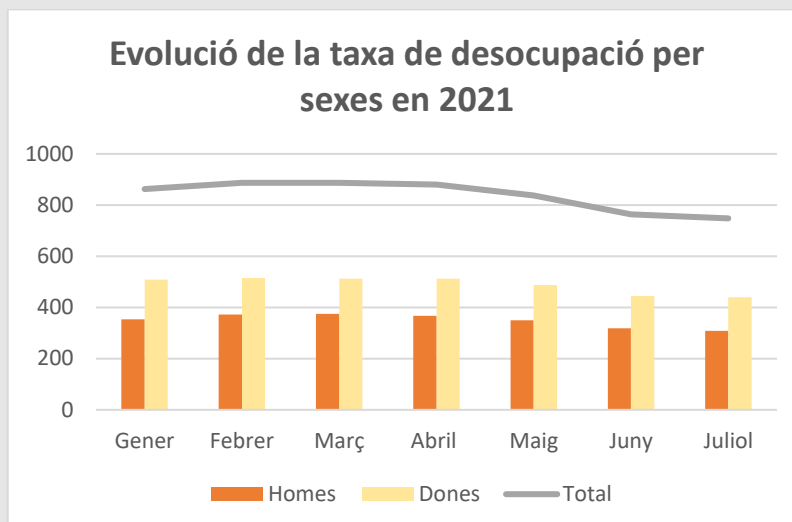
L'empoderament es converteix en un factor fonamental per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Quan les dones estan empoderades poden exigir els seus drets, exercir lideratges, tindre una independència tant econòmica com social i aprofitar les oportunitats d'educació i ocupació per al seu desenvolupament.

L'ocupació és un element fonamental perquè les dones arriben a aconseguir la seua autonomia econòmica.

En el municipi de Benissa les persones demandants d'ocupació (registrades com a demandants d'ocupació de manera activa) es distribueixen segons el seu sexe i edat de la següent manera:



La dona de Benissa té una taxa de desocupació major que la de l'home, cos que reflecteix així les desigualtats que trobem, en general, en l'àmbit del treball entre dones i homes, on la precarietat la pateix més la dona.



Aquestes dades no fan més que afirmar que la taxa de desocupació és més aguda per a les dones. La bretxa salarial de gènere reflecteix la realitat d'unes societats endèmicament masclistes on la taxa d'atur de les dones és més elevada que la dels homes.

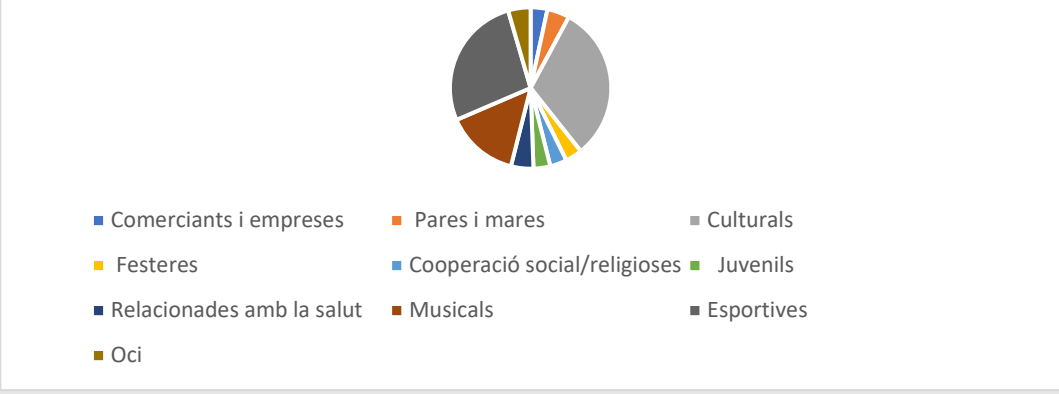
És necessari tindre una visió integral i real que compregui tant el treball productiu amb remuneració econòmica, com el reproductiu sense remuneració econòmica i que tradicionalment han desenvolupat les dones. La igualtat de gènere només s'aconsegueix si es reconeix el valor social i econòmic del treball gratuït de les dones i s'aconsegueix un repartiment equitatiu entre dones i homes d'ambdós treballs: el productiu i el reproductiu.

2. PARTICIPACIÓ I PROMOCIÓ DE L'ASSOCIACIONISME

La participació ciutadana en la vida del municipi i també la interacció entre l'Ajuntament i les associacions és fonamental, tant per a conèixer les seues necessitats i problemes com per a establir les línies d'actuació de la localitat.

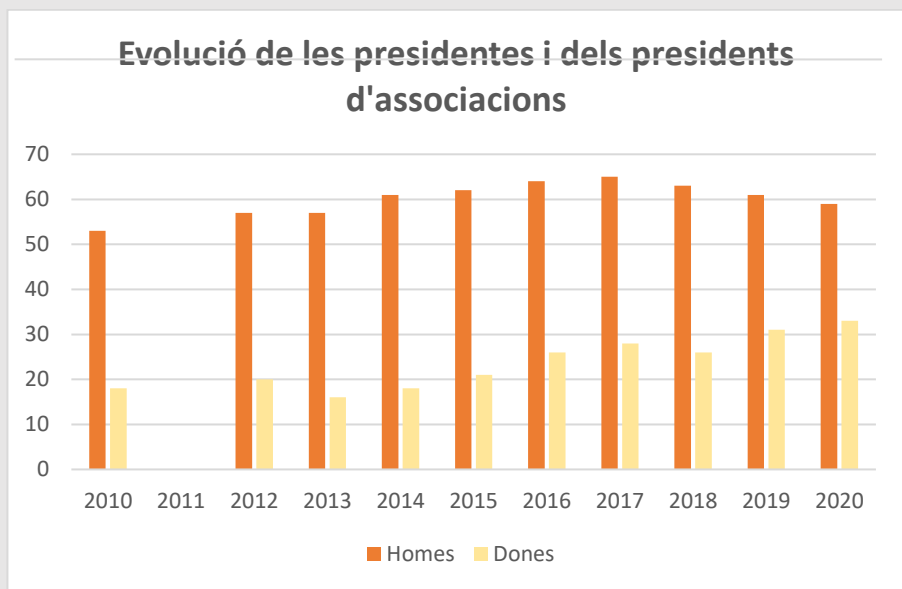
Donada la diversitat que existeix, és important la incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats de totes les associacions del municipi, així com de les propulsades pel mateix Ajuntament.

Nombre d'associacions segons tipologia



La participació de tots dos sexes ha augmentat dins de les associacions locals. Les dones han representat el 38% d'aquesta participació en 2019, augmentant la participació en el 50% durant el 2020 equiparant-se a la participació dels homes en el municipi.

No obstant això, els homes durant tots els anys han ocupat més els llocs de representació de les associacions que les dones. Encara que s'aprecia un augment de la participació de les dones. Com podem observar al següent gràfic.



3. ÀREA DE CORRESPONSABILIDAD I NOUS USOS DEL TEMPS

Les administracions, empreses i agents socials han d'eliminar els estereotips que continuen focalitzant les mesures de conciliació majoritàriament en les dones.

La indústria del municipi, sumada a la situació geogràfica de costa d'aquest, conforma un mapa d'horaris que en moltes ocasions no coincideix en l'horari escolar. A més a més, ens dona una pista dels horaris als quals pares i mares treballadors i treballadores de Benissa estan sotmesos i també ens fa pensar en la incompatibilitat d'aquests per a fer front amb la criança de xiquets i xiquetes. Fet que fa que apareguen els iaïos i les iaïes com a cuidadors i cuidadores per a donar suport a la criança.

Per tant, des de l'Ajuntament es proporciona, mitjançant la Regidoria de Joventut diferents escoles fora de l'horari escolar, no obstant això, aquests serveis tenen un cost per a les famílies. Des de l'Ajuntament es recolzen activitats sobretot en períodes no lectius, moment en què l'horari escolar ja finalitza i els pares i mares encara treballen, o en el cas de Benissa, molts dels pares i mares, inicien la temporada laboral més forta a causa de la situació geogràfica de costa en què es troba el municipi.

4. ÀREA DE CULTURA, EDUCACIÓ I TEMPS LLIURE

CULTURA

La cultura és un àmbit on tradicionalment la dona ha estat invisibilitzada sense aparèixer a molts esdeveniments i molt menys com a protagonista d'algun d'ells.

Des d'una perspectiva general sobre l'anàlisi de la situació social de les dones és evident que hi ha una realitat cultural en què encara continuen estant presents models i estereotips discriminatoris. Encara perviuen massa barreres que impedeixen l'acostament de les dones a les manifestacions culturals i artístiques.

Des del municipi de Benissa es treballa d'una manera constant per a incloure la perspectiva de gènere en totes les activitats culturals que porta a terme.

EDUCACIÓ

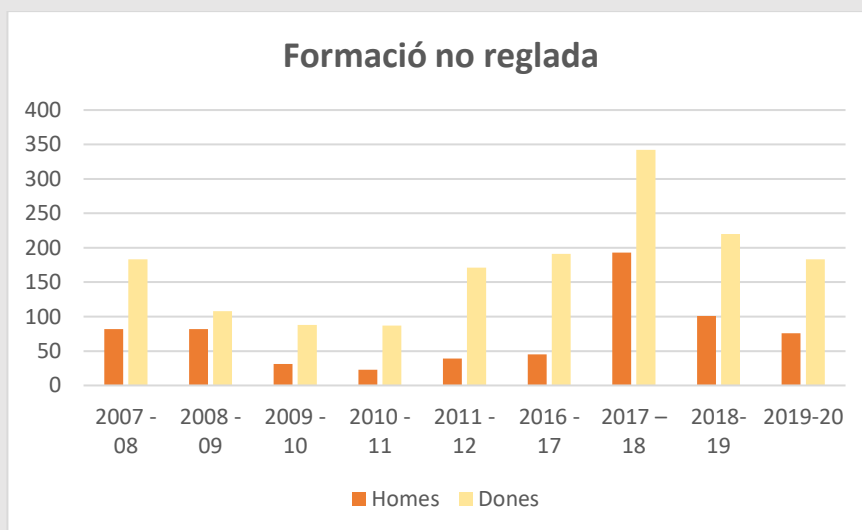
L'educació és un dels mitjans més útils per a aconseguir la igualtat entre gèneres. Es constitueix com un dels principals agents de poder integrador de nous valors i percepcions, a través de la qual es construeixen els fonaments bàsics del nostre sistema social.

Educar en igualtat és condició necessària i imprescindible perquè les potencialitats individuals de dones i homes es desenvolupen com cal. El factor educatiu es converteix en un mar bàsic per a consolidar les bases d'una convivència pacífica, d'una regulació positiva de conflictes, d'unes respostes cooperatives i en igualtat d'oportunitats.

TEMPS LLIURE

L'oci i el temps lliure contribueixen també al desenvolupament de les persones, tot per potenciar valors necessaris per a la convivència. Per això es fa igualment necessari educar en un ús adequat del temps lliure que tinga en compte les relacions d'igualtat. Una part important del temps lliure és la pràctica de l'esport i activitat física. Es tracta d'un àmbit en què encara hi ha grans diferències quant a l'ús del temps lliure destinat a l'activitat física entre dones i homes, i també a la representació i reconeixement social de l'esport femení. Per tant, incidir en aquesta àrea és fonamental per a aconseguir la igualtat.

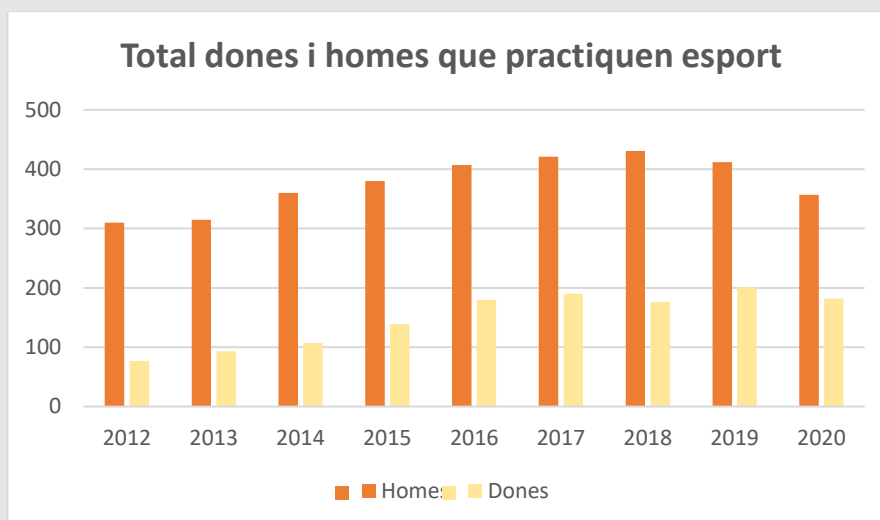
Al municipi concretament, una gran programació d'activitats per al temps lliure la trobem en l'Escola d'Adults. En aquest punt remarcar que dins de l'Escola d'Adults ací remarcuem les accions que porta a terme i que versen sobre activitats més lúdiques.



La dona participa en gran mesura més que l'home en les diferents activitats programades per l'Escola. Dins d'aquestes activitats trobem activitats relacionades amb l'esport, com per exemple, ioga o amb la formació, per exemple, informàtica.

Per altra banda, s'observa com els homes practiquen més esport que les dones des de que s'arrepleguen dades. No obstant això, les dones han augmentat la seua presència en la pràctica

de l'esport, en 2012 representaven el 24.83% fins aplegar al 50.98% que han representat en l'any 2020.



5. ÀREA DE MITJANS DE COMUNICACIÓ I ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

Des de l'Ajuntament de Benissa s'observa com la utilització del llenguatge inclusiu forma part del dia a dia i es treballa perquè tots els textos que apareixen en la web estiguen escrits en llenguatge inclusiu. Tanmateix, és veritat que aquest llenguatge necessita molta pràctica i s'ha pogut observar alguna utilització de llenguatge no inclusiu.

El que sol ocórrer és que s'utilitza el masculí com a genèric. Aquesta utilització del llenguatge comporta diversos problemes. Un d'ells és l'ocultació de l'aportació femenina a la història de la humanitat. I és necessari recordar que el masculí no és universal i, per tant, no engloba a les dones, les exclou.

A més a més, la utilització del masculí com "genèric no marcat" també dona lloc a confusions, ja que, en determinants contextos, no es coneix si s'està referint tan sols a l'accepció específica (els homes) o a la general (que inclou també a les dones). Per altra banda, es pressuposa que, a no ser que s'indique el contrari, el missatge va dirigit a un receptor masculí (Sales Boix, Anna).

6. ÀREA DE SALUT I INCLUSIÓ SOCIAL

SALUT

Ens trobem davant una població que tendeix al sobre envelliment. Junt aquest envelliment ens trobem amb la feminització de la pobresa, si tenim en compte que la majoria de dones majors tenen pensions mínimes a causa de la precarietat laboral que han patit.

INCLUSIÓ SOCIAL

Els processos d'exclusió social que es manifesten actualment es troben concentrats en determinats sectors de la població. Un d'aquests sectors és el de les dones; un exemple d'això és la feminització de la pobresa. Aquests processos incideixen de forma negativa en el desenvolupament humà, sobretot en els àmbits de la família i la societat. Com ja he comentat abans, la dona és la que més presència té en l'àmbit dels serveis socials a l'hora de sol·licitar ajuda, tant per a ella, com per als seus i arrossega els índexs d'exclusió social més alts.

7. ÀREA DE PREVENCIÓ I ELIMINACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

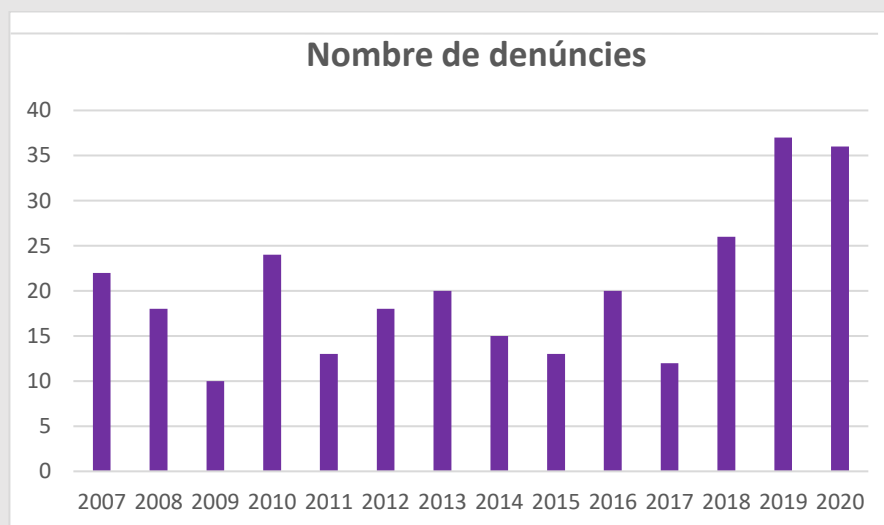
La violència de gènere es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència dirigida a les dones pel fet mateix de ser-ho, a ser considerades pels seus agressors mancades de drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.

Els poders públics no poden ser aliens a la violència de gènere, que constitueix un dels atacs més flagrants als drets fonamentals com la llibertat, la igualtat, la vida, la seguretat i la no discriminació proclamats en la nostra Constitució. Eixos mateixos poders públics tenen, d'acord amb el que disposa l'article 9.2 de la Constitució, l'obligació d'adoptar mesures d'acció positiva per a fer reals i efectius aquests drets, remouent els obstacles que impedeixen o dificulten la seua plenitud.

A més, les situacions de violència sobre la dona afecten també les i els menors que es troben dins del seu entorn familiar. La Llei Integral 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, contra la Violència sobre la Dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana,

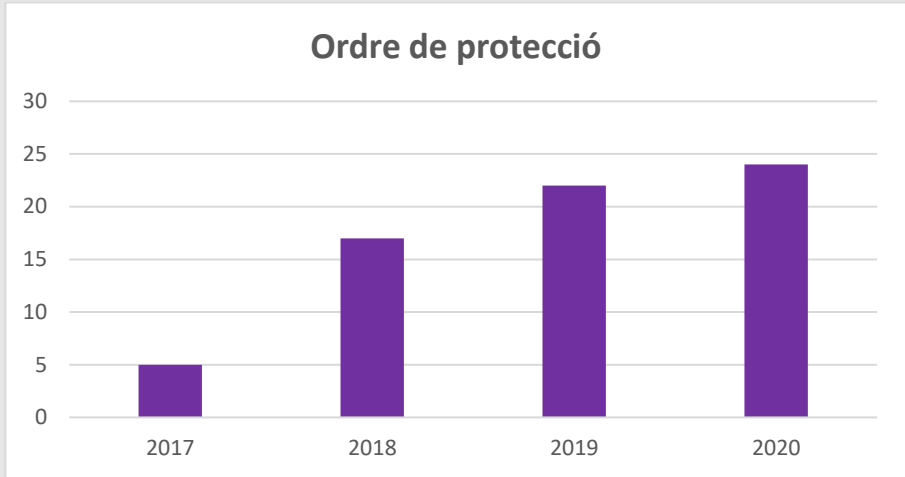
adopta mesures integrals per a l'erradicació de la violència sobre la dona, oferint protecció i assistència tant a les dones víctimes d'aquesta com als seus fills i filles menors i/o persones subjectes a la seua tutela o acolliment, i també les mesures de prevenció, sensibilització i formació amb la finalitat d'implicar a tota la societat.

Pel que fa al municipi de Benissa, segons dades estretes de l'informe anual d'indicadors, trobem el següent:



S'observa com des que es tenen dades, any 2007, el nombre de denúncies oscil·lava entre 15-20 denúncies durant un any. En canvi, observem un ascens durant els últims anys, exactament des del 2018. Les dones s'han sentit cada vegada més empoderades i han pogut fer el pas que els faltava. A més, legalment s'han activat mecanismes per a ajudar a aquestes dones, que malgrat que no són suficients sí que donen un suport immediat necessari.

La segona variable que anem a analitzar respecte a la violència de gènere és la interposició d'ordres de protecció:

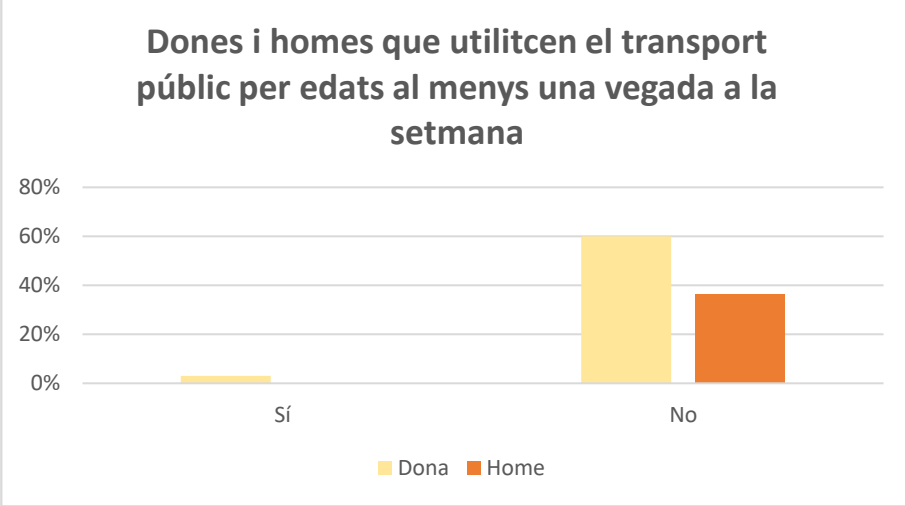


S’observa com la interposició d’ordres de protecció ha anat en augment gradualment. Cada vegada els jutjats estan més formats per atendre aquest tipus de problemàtica que s’expressa moltes vegades en una dependència cap al maltractador que “des de fora” no s’entén però que és la pedra angular de la solució del problema i per a detectar aquesta és necessari formar a tot el personal professional que intervé d’una manera o l'altra.

8. ÀREA DE MEDI AMBIENT, URBANISME I ENTORN PÚBLIC

Les dones són les principals gestores i usuàries dels recursos naturals; açò els atorga una especial experiència i veu quant al seu ordenament, ús i conservació. No obstant això, tradicionalment no han sigut tingudes en compte per a participar en la presa de decisions, en el disseny ni en la gestió mediambiental.

Respecte a la informació extreta de l’enquesta oberta a la ciutadania trobem el següent respecte a la utilització de diferents recursos i infraestructures municipals;



La majoria que respon a l'enquesta no utilitza de manera habitual el transport públic en el municipi. Trobem que les persones que sí que l'utilitzen són dones majors de 60 anys. A més a més, dins de les principals problemàtiques que ressalten les persones que contesten a la mateixa enquesta apareix diverses vegades el poc servei de transport públic que hi ha al municipi.

Per agilitzar el trasllat i per poder tenir més independència, cal millorar el sistema de comunicacions. És sabut que les dones, de manera general, són les que utilitzen més el transport públic, a més a més, com més edat tenen més l'utilitzen, tal com ocorre al unicipi.

Per tant, les principals conclusions estretes de l'informe són:

- S'hauria de tenir una recopilació de dades de les diferents llars del municipi, així com del treball reproductiu que es fa dins d'aquest i qui és la persona encarregada de portar-lo endavant.
- Adoptar totes aquelles mesures oportunes i proporcionar a la dona totes aquelles ferramentes perquè pugui ocupar el lloc que li correspon dins del mercat de treball, així com donar visibilitat i donar la vàlua oportuna al treball que fa la dona no remunerat.
- Seguir treballant en l'ajuda a les persones que requereixen la inserció laboral amb perspectiva de gènere.
- S'ha de treballar per aconseguir una major participació de la dona i aconseguir una distribució més equitativa d'aquesta en les diferents associacions. Sobretot, incidir en la participació de la dona en l'esport, considerat tradicionalment com a masculí.
- Fomentar canvis i actituds en la població que propicien una nova forma de concebre la conciliació.
- Fomentar la corresponsabilitat, promovent la distribució igualitària de l'ús del temps entre les diferents esferes de la vida de dones i homes.
- Activitats culturals adaptades a diferents edats.
- Propiciar una major conciliació, dins de les activitats, perquè la dona pugui aprofitar de la mateixa manera que l'home el temps propi.
- Facilitar l'accés a diferents programacions culturals des del seu municipi cap a altres.
- Seguir treballant amb el professorat com a agent fonamental de canvi.
- Desglossar les activitats de formació no reglada per tipus i sexe.
- Fomentar la participació dels xiquets i les xiquetes a activitats considerades tradicionalment d'un sexe i l'altre.
- Incentivar la participació de la dona en l'esport en el municipi.
- Analitzar la variable: temps lliure amb la corresponsabilitat.
- Treballar en coordinació amb les figures de Coordinació de convivència i igualtat per tal d'aconseguir un canvi des dels xiquets i xiquetes en l'escola des d'Infantil i Primària.
- Adaptar totes i cadascuna de les difusions i publicitats que es porten a terme en l'Ajuntament seguint una visió inclusiva i igualitària.

- Incentivar la participació política d'homes i dones en àrees no feminitzades o masculinitzades.
- Portar a terme un treball de coordinació i programació conjunta amb el Centre de Salut per a poder treballar i proveir tots els camps d'estrés que poden tenir les dones pel simple fet de ser- ho.
- Seguir treballant i recopilant dades per a poder erradicar la violència de gènere i la prostitució.
- Necessària anàlisi sobre urbanisme i espais públics amb perspectiva de gènere.

5.1. ANÀLISIS DAFO

FEBLESES	FORTALESES
<ul style="list-style-type: none"> (-) Poca implicació per part de altres àrees del consistori (-) Càrrega del personal d'Igualtat (-) L'atur del Municipi i sobretot l'augment de l'atur femení (-) La crisi econòmica i les seues conseqüències han afectat als col·lectius més vulnerables (-) Falta d'inclusió de diverses nacionalitats en la recopilació de les dades (-) Persistència de la dona com a buscadora de recursos i ajudes. (-) Existència de major nombre d'ofertes adreçades a homes que a dones (-) Pocs recursos de comunicació i transport 	<ul style="list-style-type: none"> (+) Existència de compromís polític per part de l'àrea d'Igualtat (+) Molt de treball portat a terme tant dins del àrea d'Igualtat, mitjançant l'arreglada de dades com cap a la ciutadania amb diverses formacion (+) Execució de l'anterior Pla d'Igualtat, quasi en la seua totalitat (+) Ha augmentat el treball i el compromís cap a la problemàtica de la prostitució. (+) Increment en els últims anys del pressupost econòmic per a l'àrea d'Igualtat i de recursos humans.
AMENACES	OPORTUNITATS
<ul style="list-style-type: none"> (-) Pervivència de comportaments i conductes socials i laborals estereotipades que no situen a dones i homes en condicions d'Igualtat. (-) La socialització diferenciada de dones i homes perpetua els estereotips de gènere, dificultant la participació de manera igualitària en els diferents àmbits de la vida de les persones. (-) Percepció des de diferents àmbits de la població que la desigualtat no existeix. (-) percepció des de diferents àmbits de la població que les activitats que es fan a través del Pla d'Igualtat són per a les dones exclusivament (-) Major envelliment de la població, sobretot de les dones (-) Augment de la taxa de risc d'exclusió social i de necessitats bàsiques degut a la crisi econòmica. 	<ul style="list-style-type: none"> (+) Pla d'Igualtat com a motor de canvi cap a un Municipi més igualitari. (+) Major conscienciació en matèria d'Igualtat per part de la població general y de la representació política. (+) Contínues campanyes de conscienciació de la violència de gènere com a problema social (+) Seguir formant e informant a col·lectius claus.

6. OBJECTIUS

OB

OBJECTIUS GENERALS DEL PLA

- Aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes en tots els nivells i àmbits que siguin competència de l'administració local
- Garantir i fer garantir l'eliminació dels estereotips per a aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones a través de canvis culturals i socials en el municipi.
- Aconseguir una atenció igualitària per a tota la ciutadania, coordinada per l'administració, tenint en compte les característiques de tots i totes.

OBJECTIUS ESPECÍFICS D'ÀREA

Bones pràctiques des de l'Ajuntament:

Objectiu general: Aconseguir una coherència entre l'Ajuntament en l'àmbit intern i organitzatiu i el que es transmet a la ciutadania.

Àrea d'empoderament:

Objectiu d'àrea: Adoptar mesures que afavorisquen la integració laboral de les dones i fomentar una cultura laboral més igualitària

Objectius específics d'àrea

- Dotar a les dones de recursos que augmenten la seua autonomia.
- Afavorir la participació social de les dones.
- Facilitar a les dones l'accés al mercat laboral

Àrea de Corresponsabilitat i nous usos del temps

Objectius d'àrea: Sensibilitzar i conscienciar les dones i els homes sobre la importància de la corresponsabilitat per a l'autonomia, enriquiment i llibertat personal

Objectius específics d'àrea

- Potenciar i reforçar tota iniciativa encaminada a la corresponsabilitat família.

Àrea de Cultura, Educació i Temps lliure

Objectius d'àrea: Incorporar la perspectiva de gènere en els processos educatius i culturals de la localitat

Objectius específics d'àrea

- Sensibilitzar en igualtat de gènere a la població
- Sensibilitzar, informar i formar en els centres educatius
- Visibilitzar nous referents per als xics i xiques de la població

Àrea de Mitjans de Comunicació i ús no sexista del llenguatge

Objectiu d'àrea: Fomentar el tracte igualitari en la comunicació de l'Ajuntament difonent valors que promoguen la igualtat entre dones i homes

Objectius específics d'àrea

- Visibilitzar per a sensibilitzar a la ciutadania des del mateix Ajuntament.
- Aconseguir una institució i un municipi lliures de llenguatge sexista

Àrea de Salut i Inclusió Social

Objectiu d'àrea: Promoure les condicions necessàries per a incrementar la qualitat de vida, entesa com la salut i el benestar físic, psicològic i l'adequada relació de la persona amb els elements del seu entorn des de la perspectiva de gènere.

Objectius específics d'àrea

- Impulsar i desenvolupar actuacions específiques que persegueixen el millor coneixement de la incidència dels rols de gènere en la salut de les dones
- Promoure un major coneixement i autogestió de les dones orientant cap a la salut integral a través del coneixement del seu propi cos i de les seues emocions.

Àrea de Prevenció o Eliminació de la violència de gènere

Objectiu d'àrea: Impulsar les actuacions del municipi referents a la prevenció de la Violència de Gènere i l'Atenció a dones víctimes de violència de gènere.

Objectius específics d'àrea

- Augmentar i donar visibilitat dels recursos que tenen a l'abast les dones que puguen estar patint aquest tipus de violència.
- Sensibilitzar la població en general cap a la violència cap a les dones.
- Formar a les persones responsables de les atencions en situacions de crisis.
- Millorar la realització de les accions des de l'Ajuntament i conèixer millor la situació de les dones que pateixen aquesta problemàtica

Àrea de Medi Ambient, Urbanisme i entorn públic

Objectiu d'àrea: Promoure la utilització d'espais públics compartits i aconseguir un poble per a totes i tots.


Objectius específics d'àrea


- Afavorir la millora de l'entorn i millorar l'espai de convivència des de la perspectiva de gènere


7. ACTUACIONS:


1. Des del propi Ajuntament. Bones pràctiques:

Objectiu general: Aconseguir una coherència entre l'Ajuntament en l'àmbit intern i organitzatiu i el que es transmet a la ciutadania.

Acció núm. 1	Aprovar per plenari el III Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de Benissa.		
Responsables	Alcaldia Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Implicació de tots els membres i les membres del plenari		
Cost	Temps emprat de les persones que componen el Ple.	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Testimoni de l'acord plenari de l'aprovació de l'III Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de Benissa .		

Acció núm. 2	Donar difusió al nou Pla d'Igualtat.		
Responsables	Igualtat Comunicació		
Recursos humans i materials necessaris			
Cost	1.500€	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. d'accions per a donar-hi difusió - Nre. de dones i homes que participen 		


Acció núm. 3	Destinar recursos humans especialitzats en les polítiques de gènere per a garantir l'execució del pla municipal d'igualtat		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat		
Cost	- El percentatge corresponent a les avaluacions del total del contracte de 32.617€	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. d'accions amb assessorament - Pressupost destinat durant l'any 		


Acció núm. 4	Destinar una partida pressupostaria per a poder dur a terme les accions a implantar en l'III Pla d'Igualtat		
Responsables	Igualtat Intervenció		
Recursos humans i materials necessaris	- Recursos econòmics		
Cost	- 17.000€	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'accions realitzades per any i pressupost destinat a les accions de l'III Pla d'Igualtat		

Acció núm. 5	Ampliar les dades que s'arreglen desagregades per sexes de cadascuna de les àrees del municipi. Aquesta ampliació de dades surt de l'anàlisi d'indicadors realitzat per la consultoria externa d'Igualtat.		
Responsables	Igualtat Cadascun del departaments implicats en la recollida de les dades necessàries per a poder elaborar l'informe d'indicadors		
Recursos humans i materials necessaris	- <i>Excel</i> amb l'ampliació de les dades		
Cost	- Temps invertit per la persona que ho realitza	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'indicadors nous		

Acció núm. 6	Realitzar les avaluacions anuals i l'avaluació final de l'III Pla d'Igualtat Municipal		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal expert que puga elaborar-les		
Cost	- El percentatge corresponent a les avaluacions del total del contracte de 32.617€	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Avaluacions anuals i final de l'III Pla d'Igualtat		

Acció núm. 7	Realitzar avaluació anual de l'informe d'impacte de gènere dels indicadors arreplegats		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat que realitzi l'avaluació		
Cost	- El percentatge corresponent a les avaluacions del total del contracte de 32.617€	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Avaluacions dels indicadors dels diferents anys		

Acció núm. 8	Continuar amb l'execució i constitució de les comissions necessàries per a poder actuar d'una manera transversal en la població		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- personal especialitzat per assistir a les comissions		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de comissions creades - Nre. de reunions de cadascuna de les comissions		

Acció núm. 9	Impartir formació sobre igualtat de gènere per al personal polític de la corporació amb la finalitat que l'Ajuntament siga una ferramenta sensibilitzada contra la desigualtat de gènere		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- personal especialitzat per impartir la formació		
Cost	- Cost segon nombre de cursos.	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de formacions realitzades - Nre. de dones i homes que assisteixen a la formació		

Cal parar atenció a les accions des de la número 10 fins a la 24. En elles s'ha volgut reflectir una mena d'accions necessàries per a portar endavant un bon diagnòstic. És a dir, s'inclou com a accions per a l'últim any de vigència del Pla l'elaboració del diagnòstic del proper Pla Municipal. La finalitat és poder elaborar un treball més minuciós del municipi, amb més temps i poder reflectir al pròxim Pla d'Igualtat una realitat encara més exacta.

Acció núm. 10	Realitzar entrevistes a agents socials de l'àrea de treball		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Entrevista realitzada		

Acció núm. 11	Realitzar entrevistes a agents socials de l'àrea de serveis socials		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Entrevista realitzada		

Acció núm. 12	Realitzar entrevistes a agents socials de l'àrea de seguretat ciutadana		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Entrevista realitzada		

Acció núm. 13	Realitzar entrevistes a agents socials de l'àrea d'Educació		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Entrevista realitzada		

Acció núm. 14	Realitzar jornades participatives amb les associacions de comerciants i empresariat		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de jornades realitzades - Nre. de dones i homes que participen		

Acció núm. 15	Realitzar jornades participatives amb les associacions de festes		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de jornades realitzades - Nre. de dones i homes que participen		

Acció núm. 16	Realitzar jornades participatives amb associacions relacionades amb la salut		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de jornades realitzades - Nre. de dones i homes que participen		

Acció núm. 17	Realitzar jornades participatives amb les associacions de pares i mares		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de jornades realitzades - Nre. de dones i homes que participen		

Acció núm. 18	Realitzar jornades participatives amb les associacions musicals		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de jornades realitzades - Nre. de dones i homes que participen		

Acció núm. 19	Realitzar jornades participatives amb les associacions culturals		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de jornades realitzades - Nre. de dones i homes que participen		

Acció núm. 20	Realitzar jornades participatives amb les associacions juvenils		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de jornades realitzades - Nre. de dones i homes que participen		

Acció núm. 21	Realitzar jornades participatives amb les associacions d'esport		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de jornades realitzades - Nre. de dones i homes que participen		

Acció núm. 22	Contactar i treballar amb els centres educatius i el professorat per a detectar necessitats		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de contactes - Necessitats detectades		

Acció núm. 23	Obrir la participació a la ciutadania per a detectar necessitats		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'accions que es duen a terme - Nre. de dones i homes que participen		

Acció núm. 24	Realitzar reunions amb Centre de Salut per a poder detectar necessitats		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de reunions - Nre. de necessitats detectades		

1r ÀREA D'EMPODERAMENT:

Objectiu d'àrea: Adoptar mesures que afavorisquen la integració laboral de les dones i fomentar una cultura laboral més igualitària

Objectiu específic 1: Dotar a les dones de recursos que augmenten la seua autonomia.


Acció núm. 25	Lluitar contra la bretxa digital entre dones i homes a través de la formació de les dones en nocions bàsiques d'informàtica en l'àmbit pràctic		
Responsables	CREAM ADL Serveis Socials		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a impartir el curs		
Cost	- Segons nombre de formacions	Prioritat	
Cronologia Implantació	2024		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de cursos realitzats - Nre. de dones i homes formats en cada comissió		

Acció núm. 26	Realitzar accions formatives dirigides a dones en situació d'especial vulnerabilitat (immigrants, parades de llarga duració, víctimes de violència de gènere, etc) que incorpore itineraris personalitzats d'inserció laboral.		
Responsables	CREAM ADL Serveis Socials		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal de CREMA per a realitzar aquest programa		
Cost	- Segons nombre de formacions	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 – 2023 – 2024 - 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de cursos realitzats - Nre. de dones que assisteixen a cada curs		


Objectiu específic 2: Afavorir la participació social de les dones.


Acció núm. 27	<i>“Intercanvis de sabers”</i> . Potenciar espais de trobada i intercanvi d'experiències entre les dones i/o organitzacions de dones estrangeres amb les dones i/o organitzacions de dones del municipi.		
Responsables	Igualtat Serveis Socials Residents estrangers		
Recursos humans i materials necessaris	- Espais on poder realitzar les trobades		
Cost	- Segons les accions establertes	Prioritat	
Cronologia Implantació	2024 – 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'intercanvis i espais compartits - Nre. de dones assistents		


Acció núm. 28	Organitzar accions informatives i de coneixement sobre la situació de les dones immigrants en Benissa segons la nacionalitat. Es buscarà sempre obtenir la veu d'una dona per tal de portar a terme xarrades, taules redones, etc. Es pot començar per animar a xiques que ja han nascut a Benissa i que ens traslladen el que la família els ha inculcat de les seues arrels paternes o maternes.		
Responsables	Igualtat Serveis Socials Residents estrangers		
Recursos humans i materials necessaris	- Espais on poder realitzar les trobades		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2023 - 2024 – 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'intercanvis i espais compartits - Nre. de dones assistents i nacionalitat		

Acció núm. 29	Impulsar a les associacions que reben una subvenció per part de l'Ajuntament a incorporar a la seua memòria certes dades desagregades per sexe sobre la participació d'homes i dones en aquestes.		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal que revise aqueixes subvencions		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 – 2023 – 2024 – 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de memòries presentades amb les dades desagregades		

Objectiu específic 3: Facilitar a les dones l'accés al mercat laboral

Acció núm. 30	Realitzar un seguiment de les dones que acudeixen al servei d'inserció laboral a sol·licitar informació per a tenir dades estadístiques de la seua incorporació al món laboral, tant per compte propi com aliena		
Responsables	CREAM ADL		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal del CREAM per a realitzar el seguiment		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 – 2023 – 2024 - 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de seguiments realitzats - Nre. de dones que s'han incorporat al món laboral, tant per compte propi com aliena.		


Acció núm. 31	Realitzar jornades amb la finalitat de conèixer les necessitats de les dones autònomes, comerciants, etc de Benissa.		
Responsables	CREAM ADL		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal de CREAM per a arreplegar les dades		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 – 2023 -2024 - 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'informes realitzats - Nre. de necessitats detectades		

Acció núm. 32	Realitzar formació del món laboral amb perspectiva de gènere per als treballadors i les treballadores del servei d'inserció laboral, perquè coneguen de primera mà quines són les principals problemàtiques de les dones per a accedir al món laboral		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a impartir el curs		
Cost	- 90€/7persones =630€	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 – 2023 – 2024 -2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de cursos realitzats - Nre. de dones i homes formats		

2n ÀREA DE CORRESPONSABILITAT I NOUS USOS DEL TEMPS

Objectiu general d'àrea: Sensibilitzar i conscienciar a les dones i els homes sobre la importància de la coresponsabilitat per a l'autonomia, enriquiment i llibertat personal

Objectiu específic 1: Potenciar i reforçar tota iniciativa encaminada a la coresponsabilitat familiar.

Acció núm. 33	Incloure la perspectiva de gènere en les accions que es duguen a terme fora de l'horari lectiu i intentar garantir la conciliació per a totes les famílies del municipi. Cal revisar les accions com l'Escola d'Estiu, Escola d'Esports o qualsevol altra activitat que isca des de l'ajuntament cap al menuts i les menudes per tal de completar un horari extraescolar.		
Responsables	Igualtat Educació Joventut Esports		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal de cada àrea i personal especialitzat per incorporar la perspectiva de gènere.		
Cost	- Temps del personal implicat	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 – 2023 – 2024 - 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'accions en les quals s'ha incorporat la perspectiva de gènere - Nre. de famílies que s'acullen a les mesures de conciliació a través d'ajudes des de Serveis Socials		

Acció núm. 34	Assegurar la conciliació amb la implantació de servei de cura de xiquets i xiquetes durant determinades activitats que es proposen des de l'àrea d'Igualtat		
Responsables	Igualtat Joventut		
Recursos humans i materials necessaris	<ul style="list-style-type: none"> - Personal per a la cura de xiquets i xiquetes. - Espai perquè puguin jugar 		
Cost	- Depen de les hores que implique l'activitat	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 – 2023 – 2024 - 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. d'accions on s'ha implantat el servei de cura - Nre. de xiquetes i xiquets que hi acudeixen 		

Acció núm. 35	Realitzar campanyes per a donar visibilitat a la importància del repartiment de les tasques domèstiques per a la ciutadania en general		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	<ul style="list-style-type: none"> - Campanyes a difondre 		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 – 2023 – 2024 - 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. de campanyes realitzades 		

Acció núm. 36	Realitzar difusió dels drets, permisos i beneficis relacionats amb els permís per naixement d'un fill o filla		
Responsables	Igualtat CREAM		
Recursos humans i materials necessaris	- Llistat de beneficis		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 – 2023 – 2024 - 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de difusions realitzades		

Acció núm. 37	Realitzar la campanya de joguets no sexistes durant l'època de nadal		
Responsables	Igualtat Joventut i infància		
Recursos humans i materials necessaris	- Campanya de joguets no sexistes		
Cost	- Segons campanya escollida	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 – 2023 – 2024 - 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de campanyes - Nre. de difusions		

3r ÀREA DE CULTURA, EDUCACIÓ I TEMPS LLIURE


Objectiu d'àrea: Incorporar la perspectiva de gènere en els processos educatius i culturals de la localitat.


Objectiu específic 1: Sensibilitzar en igualtat de gènere a la població

Acció núm. 38	Organitzar cursos de formació especialitzada en igualtat a cadascuna de les comissions transversals de l'Ajuntament i a les persones integrants del Consell d'Igualtat.		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a impartir el curs.		
Cost	- 120€ per curs	Prioritat	
Cronologia Implantació	2023 – 2024 -2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. de cursos realitzats - Nre. de comissions formades - Nre. de dones i homes formats en cada comissió 		

Acció núm. 39	Incloure la perspectiva de gènere en la programació de teatre infantil i per a població adulta que versen sobre igualtat, prevenció de violència de gènere, violències masclistes, etc. I fer ús en la seua publicació del logotip identificatiu d'“ <i>activitat amb perspectiva de gènere</i> ”		
Responsables	Cultura Joventut i infància Biblioteca		
Recursos humans i materials necessaris	- Programació cultural. - Logotip		
Cost	- Temps del personal implicat	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023 – 2024 - 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de teatres que versen sobre igualtat, prevenció de violència de gènere, violències masclistes, etc - Nre. de publicacions amb el logo identificatiu.		

Acció núm. 40	Realitzar cicles de pel·lícules amb perspectiva de gènere.		
Responsables	Igualtat Cultura		
Recursos humans i materials necessaris	- Sala on poder projectar. - Pel·lícules		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de cicles realitzats - Nre. de pel·lícules emeses en cada cicle - Nre. de participants desagregats per sexe.		

Acció núm. 41	Potenciar des de l'Ajuntament la celebració del 8 de març per a reivindicar les desigualtats que ara com ara encara perduren entre homes i dones.		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat i de la pròpia àrea		
Cost	- Cost indirecte segons les accions proposades	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'accions dutes a terme		

Acció núm. 42	Difondre i reivindicar l'activitat que realitza el Consell d'Igualtat		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Comunicació per tal de que aplegue a la gent la tasca que es realitza des d'aquest		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de comunicacions de les diverses accions que porta a terme el Consell		

Acció núm. 43	Instaurar un espai específic a la Biblioteca Municipal on se centralitzen estudis sobre les dones, les obres literàries escrites per aquestes, literatura infantil i juvenil amb perspectiva de gènere, etc.		
Responsables	Biblioteca		
Recursos humans i materials necessaris	<ul style="list-style-type: none"> - Personal per a seleccionar les obres - Habilitar un espai físic dins de la biblioteca diferenciat de la resta de prestatges. 		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2024		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. de tallers realitzats - Nre. de mares i pares que assisteixen 		

Acció núm. 44	Crear campanyes per a potenciar la participació de la dona en l'esport		
Responsables	Joventut Esport Educació		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a realitzar la campanya		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. campanyes elaborades - Nre. de difusions de cadascuna de les campanyes 		

Acció núm. 45	“Un passeig en Femení”. Crear un codi “QR” que incorpore la informació dels carrers amb nom de dona i/o aquells que tinguen relació amb les dones.		
Responsables	Turisme Cultura Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a realitzar el codi QR		
Cost	- Cost de la implantació del Codi QR	Prioritat	
Cronologia Implantació	2024		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Creació del QR		

Acció núm. 46	Realitzar accions informatives i de conscienciació sobre les noves masculinitats entre les i els joves de Benissa.		
Responsables	Igualtat Joventut Centres educatius		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a realitzar les accions informatives		
Cost	- Depén de les accions que es porten a terme	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 – 2023 – 2024 – 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'accions que s'han dut a terme - Nre. de xics i xiques assistents.		

Acció núm. 47	Realitzar accions al voltant de la celebració de l'orgull gai que permeta sensibilitzar i informar la ciutadania.		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal de l'àrea d'igualtat		
Cost	- Cost indirecte.	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 – 2023 – 2024 – 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'accions realitzades - Nre. de xiques i xics (en les accions en les quals es pugui comptabilitzar)		


Acció núm. 48	Organitzar la Marxa per la Igualtat amb la col·laboració de diferents associacions del Municipi		
Responsables	Igualtat Participació ciutadana Esports		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal implicat de les diferents àrees - <i>Merchandasing</i>		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 – 2023 – 2024 – 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de marxes realitzades - Nre. de dones i homes que participen		


Acció núm. 49	Editar una recopilació de les aportacions de la dona Benissera en els diferents llibres de festes publicats fins al moment i compartir-ho amb tota la ciutadania.		
Responsables	Igualtat Biblioteca		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal encarregat de realitzar aquesta recopilació		
Cost	- La part corresponent del contracte 2022-2023 prorrogable	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 – 2023 – 2024 – 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'aportacions que s'han recopilat		

Objectiu específic 2: Sensibilitzar, informar i formar en els centres educatius

Acció núm. 50	Implantar l'activitat "Relats per la Igualtat" per a l'alumnat de l'últim curs de primària i alumnat d'ESO		
Responsables	Igualtat Educació		
Recursos humans i materials necessaris	<ul style="list-style-type: none"> - Bases que regiran la participació - Implicació del professorat 		
Cost	- La part corresponent del contracte 2022-2023 prorrogable	Prioritat	
Cronologia Implantació	2023 -2024 -2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de xiques i xics que participen per cursos		

Acció núm. 51	Realitzar tallers que versen sobre prevenció de violència, coeducació i educació afectiva-sexual en els diferents centres educatius del Municipi.		
Responsables	Igualtat Educació EPA		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a impartir els tallers		
Cost	- Part corresponent del contracte 2022-2023 prorrogable 12.000€	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 - 2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. de tallers realitzats - Nre. de xiquetes i xiquets que assisteixen 		

Acció núm. 52	Realitzar xarrades que versen sobre prevenció de violència, coeducació i educació afectiu-sexual per a les AMPA		
Responsables	Igualtat Educació AMPA		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a impartir els tallers		
Cost	- Part corresponent del contracte 2022-2023 prorrogable 12.00€	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de xarrades realitzades - Nre. de mares i pares que assisteixen		

Acció núm. 53	Realitzar formació al professorat sobre coeducació i educació afectiva sexual		
Responsables	Igualtat Educació AMPA		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a impartir els tallers		
Cost	- Part corresponent del contracte 2022-2023 prorrogable 12.00€	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de xarrades realitzades - Nre. de professores i professors que hi assisteixen		

Objectiu específic 3: Donar visibilitat a nous referents per als xics i les xiques de la població

Acció núm. 54	Crear “Espais en Igualtat” en la biblioteca per a tots els centres educatius. Amb la finalitat de que cada centre dispose d’un espai amb llibres amb temàtica d’Igualtat per poder consultar		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a impartir el curs.		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2024 – 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de centres en els quals s'ha implantat el “Espai en Igualtat”		

Acció núm. 55	Visibilitzar la dona en l'esport a través de la presència d'esportistes locals en les classes de primària		
Responsables	Esports Educació		
Recursos humans i materials necessaris	- Dones que vulguen col·laborar		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de dones que acudeixen a cada classe i centre		

Acció núm. 56	Mostrar a les aules de 1r ESO referents reals de dones i homes treballadores i treballadors que han escollit un àmbit tradicionalment assignat al sexe contrari.		
Responsables	Igualtat Educació		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal voluntari per a assistir als centres que complisquen els requisits		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de persones que acudeixen a cada centre. - Nre. xiquetes i xiquets que són a l'aula on acudeix la persona referent.		

Acció núm. 57	Realitzar un estudi respecte a l'aportació de la dona benissera al Municipi. Remarcar les aportacions de dones que han sigut pioneres en qualsevol àmbit del municipi i que represente la primera dona que ho ha aconseguit.		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal del àrea d'igualtat		
Cost	- Cost indirecte que es genere en el desenvolupament de l'acció	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 - 2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre de dones estudiades i recollides en l'estudi - Aportacions que ha realitzat la dona benissera		

4t ÀREA DE MITJANS DE COMUNICACIÓ I ÚS NO SEXISTA DEL LENGUATGE

Objectiu general: Fomentar un tracte igualitari en la Comunicació de l'Ajuntament difonent valors que promoguen la igualtat entre dones i homes

Objectiu específic 1: Visibilitzar per a sensibilitzar a la ciutadania des del propi Ajuntament.

Acció núm. 58	Situat en les xarxes socials distintius commemoratius en els dies assenyalats: 6, 11 i 22 de febrer (Mutilació genital femenina. Dona i la xiqueta en la ciència i Bretxa salarial). 8 i 31 de març (Dia de les dones i de la visibilitat trans). 17 de maig (Contra l'homofòbia, transfòbia, lesfòbia i bifòbia). 19 i 29 de juny (eliminació de la violència sexual en els conflictes, dia LGTBI+). 23 de setembre (Explotació sexual i tràfic de dones). 19 y 25 de novembre (Dona emprenedora, contra la violència de gènere)		
Responsables	Igualtat Comunicació		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal de comunicació que instaure cada dia el distintiu.		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de publicacions per any		

Objectiu específic 2: Aconseguir una institució i un municipi lliures de llenguatge sexista.


Acció núm. 59	Establir un enviament de tota la informació en matèria d'igualtat i llenguatge inclusiu a tot el personal de l'Ajuntament. Es programa un enviament semestral del link on està tota la informació sobre llenguatge inclusiu per a tota la plantilla de l'Ajuntament.		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Correu electrònic programat - Personal de l'àrea que elabore i programe el correu		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'enviaments.		

Acció núm. 60	Revisar totes les ordenances que es publiquen des de l'Ajuntament per a garantir la utilització d'un llenguatge inclusiu		
Responsables	Igualtat Totes les àrees de l'Ajuntament		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat.		
Cost	- 150€ revisió	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'ordenances revisades		

5t ÀREA DE SALUT I INCLUSIÓ SOCIAL

Objectiu general d'àrea: Promoure les condicions necessàries per a incrementar la qualitat de vida, entesa com la salut i el benestar físic, psicològic des de la perspectiva de gènere

Objectiu específic 1: Impulsar i desenvolupar actuacions específiques que perseguisquen el millor coneixement de la incidència dels rols de gènere en la salut de les dones

Acció núm. 61	Aconseguir una coordinació fluida i directa amb el Centre de Salut del municipi. Per tal de facilitar dades i poder conèixer més sobre la realitat de la dona en el municipi respecte a salut (per exemple, dades referents a Víctimes de Violència de Gènere). S'intentarà establir una reunió cada sis mesos.		
Responsables	Igualtat Serveis Socials Centre de Salut		
Recursos humans i materials necessaris	- Implicació del personal per a portar endavant la coordinació necessària		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de coordinacions realitzades amb el centre de Salut		

Objectiu específic 2: Promoure un major coneixement i autogestió de les dones orientat cap a la salut integral a través del coneixement del seu propi cos i de les seues emocions.

Acció núm. 62	Realització de programes de prevenció de patologies patides exclusivament per dones o que presenten major grau d'incidència en les mateixes com són el càncer de mama, d'úter, osteoporosi, etc		
Responsables	Igualtat Sanitat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat en les diferents patologies		
Cost	- Depén de les xarrades programades	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de programes realitzats - Nre. de dones assistents		

Acció núm. 63	Realització de tallers d'alimentació per a la població escolar amb l'objectiu de prevenir els trastorns alimentaris		
Responsables	Salut Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat en realitzar els tallers d'alimentació		
Cost	- Depenent del nombre de cursos	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de tallers realitzats a l'any - Nre. de persones assistents - Nre. de persones assistents per edat i sexe		

6t ÀREA DE PREVENCIÓ O ELIMINACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE


Objectiu general d'àrea: Impulsar les actuacions del municipi referents a la prevenció de la Violència de Gènere i l'Atenció a Dones Víctimes de violència de gènere

Objectiu específic 1: Augmentar i donar visibilitat dels recursos que tenen a l'abast les dones que puguen estar patint aquest tipus de violència.

Acció núm. 64	Millorar i donar difusió del protocol existent en matèria de violència de gènere a la població en general, als diferents agents implicats i a les diferents àrees del propi consistori		
Responsables	Igualtat Serveis Socials Policia Local		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a millorar aquest protocol.		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Protocol d'actuació modificat - Nre. de difusions i col·lectius - Nre. de dones i homes als quals es difon (si la difusió es realitza a través de xarrades o presentacions)		

Acció núm. 65	<p>Editar una guia de Recursos que incloga els recursos locals i comarcals en igualtat i prevenció de la violència de gènere. On s'especifiquen també les ajudes legals i en matèria de serveis socials perquè la dona obtinga tota la informació al seu abast per a poder prendre una decisió respecte a la seua situació.</p>		
Responsables	<p>Igualtat Serveis Socials</p>		
Recursos humans i materials necessaris	<p>- Personal de cadascuna de les àrees implicades</p>		
Cost	- 2000€	Prioritat	
Cronologia Implantació	<p>2022 - 2023</p>		
Indicadors de seguiment i avaluació	<p>- Guia de Recursos</p>		

Acció núm. 66	Instaurar punts (<i>punts violeta</i>) que proporcionen visibilitat a les violències masclistes que es produeixen en el municipi. Així com donar suport a qualsevol dona que pugui patir qualsevol tipus de violència en aquest àmbit.		
Responsables	Igualtat Festes Policia local		
Recursos humans i materials necessaris	<ul style="list-style-type: none"> - Personal per als <i>punts violetes</i> - Carpa per al <i>punt violeta</i> - Informació en el <i>punt violeta</i> 		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. de punts violetes instaurats - Nre. d'atencions i consultes realitzades per sexe 		

Acció núm. 67	Ampliar la campanya d' <i>Espais Segurs</i> . Inclouent l'hostaleria i altres establiments per a augmentar els espais segurs i el personal format en el municipi en una primera atenció davant qualsevol dona que pugui patir una agressió d'aquest tipus. Incloure formació d'assistència en emergència per als comerços que s'adherisquen.		
Responsables	Igualtat Seguretat ciutadana CREAM		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a la formació. - Distintius d' <i>Espais Segurs</i>		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'establiments adherits. - Nre. de formacions - Nre. de dones i homes que hi assisteixen		


Acció núm. 68	Elaborar un mapa dels <i>Espais segurs</i> de Benissa i difondre'l entre la ciutadania		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal que elabore el mapa		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Mapa d'<i>Espais Segurs</i> - Nre. de difusions entre la ciutadania		


Acció núm. 69	Elaborar una “app” o qualsevol altre tipus de ferramenta tecnològica en què s’inclouen tots els espais segurs de Benissa		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal que elabore la app		
Cost	- Cost de la implantació de l'app	Prioritat	
Cronologia Implantació	2023		
Indicadors de seguiment i avaluació	- App o qualsevol altra ferramenta amb els espais segurs a l'abast de tota la ciutadania.		

Objectiu específic 2: Sensibilitzar a la població en general cap a la violència cap a les dones

Acció núm. 70	Realitzar accions per a donar visibilitat a la problemàtica de la prostitució en el Municipi.		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat en l'elaboració de les accions.		
Cost		Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'accions implantades		

Acció núm. 71	Programar accions de conscienciació entorn a la celebració del 25 de novembre		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat.		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'accions programades - Nre. de dones i homes que assisteixen		

Acció núm. 72	Organitzar la Cursa o Caminada Solidària contra la violència de gènere al mes de novembre		
Responsables	Igualtat Participació ciutadana		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal de l'àrea - Personal voluntari		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de curses realitzades. - Nre. de dones i homes participants. - Nre. de dones i homes voluntàries		

Acció núm. 73	Programar accions de conscienciació fora del mes de novembre		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat.		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'accions programades - Nre. de dones i homes que assisteixen		

Acció núm. 74	Condemnar els assassinats per violència de gènere i qualsevol altra agressió masclista amb la finalitat de donar-los visibilitat.		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Publicar en les xarxes socials		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de condemnes		

Objectiu específic 3; Formar a les persones responsables de les atencions en situacions de crisis.

Acció núm. 75	Incidir en la formació a la Policia Local com un dels primers agents socials enfront de la problemàtica de la violència de gènere		
Responsables	Igualtat Seguretat ciutadana		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per als tallers.		
Cost	- 450€	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de formacions - Nre. dones i homes que assisteixen		

Acció núm. 76	Realitzar formació per al personal de l'Ajuntament implicat en l'atenció directa amb les víctimes de violència de gènere		
Responsables	Igualtat Serveis socials		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat en la formació		
Cost	- 450€	Prioritat	
Cronologia Implantació	2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de formacions que es duen a terme. - Nre. de dones i homes que assisteixen		

Objectiu específic 4: Millorar la realització de les accions des de l'Ajuntament i conèixer millor la situació de les dones que pateixen esta problemàtica

Acció núm. 77	Nodrir-se d'un assessorament extern de personal expert per a dissenyar accions de formació en violència de gènere.		
Responsables	Igualtat Serveis Socials		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat.		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Contractacions dutes a terme		

Acció núm. 78	Elaborar una recopilació a través del recurs jurídic de serveis socials de les dones víctimes de violència masclista que han anat al recurs i la situació d'aquestes. Cal conèixer el col·lectiu de dones que s'atenen des dels serveis públics, ja que pot o no coincidir amb les dones que s'atenen des de els cossos i forces de seguretat.		
Responsables	Igualtat Serveis socials		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal que elabore aqueixa recopilació		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de dones que acudeixen i situació d'aquestes		

7t ÀREA DE MEDI AMBIENT, URBANISME I ENTORN PÚBLIC

Objectiu general d'àrea: Promoure la utilització d'espais públics compartits i aconseguir un municipi per a tots i totes

Objectiu específic 1: Afavorir la millora de l'entorn i millorar l'espai de convivència des de la perspectiva de gènere

Acció núm. 79	Realitzar formació al personal d'urbanisme amb perspectiva de gènere		
Responsables	Igualtat Urbanisme		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal que impartisca la formació		
Cost	- Segons nombre de formacions i personal que assisteix	Prioritat	
Cronologia Implantació	2024		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de formacions impartides - Nre. de dones i homes formats		

Acció núm. 80	Analitzar els espais públics de Benissa per a elaborar un mapa que identifique els espais poc segurs del municipi per a augmentar la seguretat ciutadana		
Responsables	Urbanisme Policia Local		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal que elabore aqueixa recopilació		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 - 2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'espais identificats cada any (informe amb la informació)		

Acció núm. 81	Anomenar els carrers municipals actuals o de nova creació amb noms de dones que per la seua trajectòria personal, laboral, social y/o cultural contribuïren al desenvolupament del municipi i de la igualtat		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal del àrea d'igualtat		
Cost	- Cost indirecte que es genere en el desenvolupament de l'acció	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 - 2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de carrers municipals que han sigut modificades amb la denominació de nom de dona. - Nre. de carreres municipals de nova creació amb denominació de nom de dona		

8.CRONOLOGIA I PRIORITAT

ACCIÓ	2022	2023	2024	2025	PRIORITAT
Acció núm. 1	x				
Acció núm. 2	X				
Acció núm. 3	X	X	X	X	
Acció núm. 4	X	X	X	X	
Acció núm. 5	X	X	X	X	
Acció núm. 6	X	X	X	X	
Acció núm. 7	X	X	X	X	
Acció núm. 8	X	X	X	X	
Acció núm. 9	X				
Acció núm. 10				X	
Acció núm. 11				X	
Acció núm. 12				X	
Acció núm. 13				X	
Acció núm. 14				X	
Acció núm. 15				X	
Acció núm. 16				X	
Acció núm. 17				X	
Acció núm. 18				X	
Acció núm. 19				X	
Acció núm. 20				X	
Acció núm. 21				X	
Acció núm. 22				X	
Acció núm. 23				X	
Acció núm. 24				X	
Acció núm. 25				X	
Acció núm. 26	X	X	X	X	
Acció núm. 27			X	X	
Acció núm. 28		x	x	x	
Acció núm. 29	X	X	X	X	
Acció núm. 30	X	X	X	X	
Acció núm. 31	X	X	X	X	
Acció núm. 32	X	X	X	X	
Acció núm. 33	X	X	X	X	
Acció núm. 34	X	X	X	X	
Acció núm. 35	X	X	X	X	
Acció núm. 36	X	X	X	X	
Acció núm. 37	X	X	X	X	
Acció núm. 38		X	X	X	
Acció núm. 39	X	X	X	X	
Acció núm. 40	X	X	X	X	
Acció núm. 41	X	X	X	X	
Acció núm. 42	X	X	X	X	
Acció núm. 43			X		
Acció núm. 44	X	X	X	X	
Acció núm. 45			X		
Acció núm. 46	X	X	X	X	
Acció núm. 47	X	X	X	X	

Acció núm. 48	X	X	X	X	
Acció núm. 49	X	X	X	X	
Acció núm. 50		X	X	X	
Acció núm. 51	X	X	X	X	
Acció núm. 52	X	X	X	X	
Acció núm. 53	X	X	X	X	
Acció núm. 54			X	X	
Acció núm. 55	X	X			
Acció núm. 56	X	X	X	X	
Acció núm. 57	X	X	X	X	
Acció núm. 58	X	X	X	X	
Acció núm. 59	X	X	X	X	
Acció núm. 60	X	X	X	X	
Acció núm. 61	X	X	X	X	
Acció núm. 62	X	X	X	X	
Acció núm. 63	X	X	X	X	
Acció núm. 64	X	X	X	X	
Acció núm. 65	X	X			
Acció núm. 66	X	X	X	X	
Acció núm. 67	X				
Acció núm. 68	X	X	X	X	
Acció núm. 69		X			
Acció núm. 70	X	X	X	X	
Acció núm. 71	X	X	X	X	
Acció núm. 72	X				
Acció núm. 73	X	X	X	X	
Acció núm. 74	X	X	X	X	
Acció núm. 75	X	X	X	X	
Acció núm. 76		X	X	X	
Acció núm. 77	X	X	X	X	
Acció núm. 78	X	X	X	X	
Acció núm. 79			X		
Acció núm. 80	X	X	X	X	
Acció núm. 81	X	X	X	X	

9. VIGÈNCIA I PRESSUPOST:

El III Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes del municipi de Benissa té una vigència de quatre anys, que abasten des de 2022 fins a 2025.

Per a la consecució de l'objectiu del Pla resulta imprescindible comptar amb la implicació de tota l'estructura, tant vertical com horitzontal de Consistori.

Per tot això, la participació d'aquestes estructures aconseguix, no solament l'execució de les mesures dissenyades per a la consecució dels objectius, sinó també l'assumpció del cost derivat de la seua implantació.

D'aquesta manera s'aconsegueix complir amb la imprescindible transversalitat que ha de regir tot el procés de disseny, elaboració, implementació, seguiment i avaluació de l'III Pla d'Igualtat de Benissa.

Per tant, cadascuna de les regidories implicades en cada acció ha de fer el que siga necessari per a aconseguir els objectius marcats, i recollir a la finalització de cada acció, tots els recursos, tant materials com econòmics, que han sigut menester perquè es tinguen en compte en el moment de l'avaluació del Pla.

10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA:

Per a poder comprovar la implantació del present pla d'igualtat, es realitzen **avaluacions anuals** sobre els assoliments i les dificultats durant l'execució, i una **avaluació final** quan finalitzi la vigència del Pla. Aquesta avaluació es fa mitjançant informes sobre cadascun dels objectius fixats en el Pla d'igualtat. A més, poden contemplar l'adopció de mesures correctores, així com la incorporació de totes aquelles mesures que es consideren necessàries per a poder consolidar correctament la igualtat d'oportunitats.

Per a l'avaluació de les mesures s'han descrit els indicadors quantitatius i qualitius en l'apartat accions del pla d'igualtat. S'incorpora, a més, en l'annex la fitxa de seguiment a utilitzar en cadascuna de les accions.

11. ANNEX

FITXA D'AVALUACIÓ DE LES ACCIONS

FITXA DE SEGUIMENT DE LA ACCIÓ Núm.			
Acció			
Persona/Departament responsable			
Data d'implantació			
Data d'avaluació			
Complimentat per			
Indicadors d'avaluació			
Nivell d'execució	<input type="checkbox"/> Pendent	<input type="checkbox"/> En execució	<input type="checkbox"/> Finalitzada
Indicadors de procés.			
Dificultats i barreres trobades per a la implantació			
Solucions adoptades (en el seu cas)			
Indicadors d'impacte			
Millores produïdes			
Propostes de futur.			

