

III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL BENISSA



CONTENIDO

1. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO	2
2. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
3. ESTRUCTURA DE GESTIÓN, COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LAS DIFERENTES FASES DEL PLAN	9
4. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN, COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN.....	12
5. DIAGNÓSTICO.....	14
5.1. ANÁLISIS DAFO	25
6. OBJETIVOS.....	26
7. ACTUACIONES.	29
8. CRONOLOGÍA Y PRIORIDAD	84
9. VIGENCIA Y PRESUPUESTOS.....	86
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	87
11. ANNEXO	88

CONTENIDO

1. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO	2
2. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
3. ESTRUCTURA DE GESTIÓN, COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LAS DIFERENTES FASES DEL PLAN	9
4. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN, COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN.....	12
5. DIAGNÓSTICO.....	14
5.1. ANÁLISIS DAFO	25
6. OBJETIVOS.....	26
7. ACTUACIONES.	29
8. CRONOLOGÍA Y PRIORIDAD	84
9. VIGENCIA Y PRESUPUESTOS.....	86
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	87
11. ANNEXO	88

III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Benissa:

Nombre	Ayuntamiento de Benissa.
Dirección	Plaza del Portal, 1 – C.P.: 03720. Alicante
Teléfono	965 73 00 58
CIF	P40304100A

1.- MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO:

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido que se recoge en un amplio marco normativo internacional que se ha integrado progresivamente dentro del ordenamiento jurídico español y que se ha desarrollado a través de normativa de diferente índole.

A escala internacional, la igualdad se configura como un principio fundamental reconociendo este derecho en la Convención sobre la Eliminación de toda clase de discriminación sobre la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979. Con su ratificación, los estados firmantes, adquirieron un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones, ratificando España esta Convención en 1983.

En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es reconocida por la Unión Europea como un derecho fundamental, siendo el Tratado de Ámsterdam con fecha 1 de mayo de 1999, el que establece que la igualdad es un objetivo a integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros.

El marco normativo estatal, ya en la Constitución Española de 1978 incorporó la igualdad de oportunidades como uno de los elementos principales de su ordenamiento jurídico, concretamente en el Título I, artículos 9.2 y 14.

En este marco normativo, en los últimos años a nuestro país se han aprobado diferentes leyes que han impulsado a las políticas de igualdad de mujeres y hombres a escala estatal, como la Ley de 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elaboró el Gobierno y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

El desarrollo normativo de este derecho fundamental se concreta con la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea como fuera la su circunstancia o condición , en

cualesquiera de los ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, para conseguir una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Esta norma legitima expresamente la acción positiva en su artículo 11, que faculta la adopción de medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Del mismo modo, su artículo 15 impone la incorporación de la perspectiva de género, al establecer que el principio de igualdad de género informa con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos, y que las administraciones públicas lo integran, de manera activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuesto de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

A escala autonómica, la normativa exige a los poderes públicos la planificación de las políticas de igualdad. El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en su artículo 8.2, establece que los poderes públicos valencianos están vinculados por los derechos reconocidos por la Constitución Española, el ordenamiento de la Unión Europea y los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, individuales y colectivos, y velan por su protección y respeto.

Otro artículo destacable es el 4.1 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, establece como principio rector de la acción administrativa, la adopción de medidas para modificar los patrones socioculturales de conducta, asignados en función del género, con el fin de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad. Por otro lado, la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en la ámbito de la Comunidad Valenciana, en su artículo 31 implica expresamente las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana, porqué, en el ámbito de sus competencias, lleven a cabo estrategias de sensibilización social para la prevención y eliminación de la violencia sobre la mujer.

En el ámbito del Administración Local, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las

Bases de Régimen Local establece, en su artículo 25, la competencia municipal para promover la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, toda clase de actividades y prestación de cuantos servicios públicos contribuyen a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal, y más específicamente, el artículo 28 de este mismo texto legal, prevé la competencia municipal en materia de promoción de las mujeres.

Todas estas referencias normativas se han tenido en cuenta en la hora de elaborar este Tercer Plan Municipal de Igualdad de Benissa. A través de la elaboración de este Plan de Acción, se pretende sistematizar la perspectiva de género en todos los ámbitos del municipio y consecuentemente en todas y cada una de las actividades que se desarrollan en este, para ello se han previsto una serie de objetivos y actuaciones conducentes a corregir posibles desigualdades de género e incorporar medidas que garanticen la igualdad de oportunidades.

2.- PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PLAN DE IGUALDAD:

Igualdad efectiva de mujeres y hombres:

El principio de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)

Enfoque de género:

Este principio implica introducir una mirada en la realidad municipal que ponga la atención en las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad y/o ámbito de la vida. Tiene que tener en cuenta la condición y posición de mujeres y hombres y analizar las causas que subyacen a estas..

Transversalidad y participación:

Integración de la perspectiva de género en el diseño, elaboración e implementación de las políticas de género.

“Es la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de forma que una perspectiva de igualdad de género se incorpora en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” (Grupo de especialistas sobre transversalidad creado por el Consejo de Europa 1995)

La transversalidad implica “la movilización de todas las medidas y políticas generales específicas con el propósito de conseguir la igualdad teniendo en cuenta de manera activa y abierta en la etapa planificadora sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de mujeres y hombres, la perspectiva de género” (Comunicación de la Comisión Europea sobre *mainstreaming* COMO (96) 67 Final de 21/02/96).

Con el fin de poder desarrollar una actuación eficaz y transversal, que afecta toda la estructura interna y externa, del Ayuntamiento de Benissa, resulta imprescindible contar con la participación y lo compromiso activo de todas las actrices y los actores políticos, sociales, culturales, etc. en la implementación del Plan de Igualdad. Resulta necesario que el compromiso del Ayuntamiento con la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres se complemente con la implicación del resto de agentes públicos y privados que actúan en el municipio.

Estrategia dual:

El Plan de Igualdad se enmarca en la estrategia del enfoque dual de las políticas de igualdad. Este enfoque se basa en dos estrategias complementarias, las acciones específicas y la transversalidad de género.

Las acciones específicas tienen por objetivo cubrir necesidades prácticas generadas por las desigualdades de género. No obstante, la transversalidad de género es una estrategia a largo plazo, que pretende introducir la perspectiva de género, en todas las políticas municipales por parte del personal técnico y político, normalmente involucrado en el proceso de estas.

Es, por lo tanto, una estrategia de hacer política, y necesita por eso, la creación de estructuras organizativas de coordinación y seguimiento, la formación y sensibilización de todas las personas implicadas y la elaboración de nuevos instrumentos y herramientas de trabajo.

Mientras tanto, se introduce la perspectiva de género en el análisis de la realidad y se evidencian las discriminaciones, se establecen las bases para identificar las líneas de actuación adecuadas en las políticas municipales.

Diversidad y pluralidad.

La diversidad se refiere a las diferencias entre los grupos de personas-edad, sexo, antecedentes étnicos, raza, creencia religiosa, orientación sexual, diversidad funcional, etc

Resulta imprescindible tomar conciencia que la sociedad es diversa y está estructurada de manera heterogénea, habiéndose de desarrollar actuaciones que posibiliten el

reconocimiento de la riqueza que de ésta se puede derivar. No obstante, esta diversidad social y cultural a menudo se traduce en situaciones de desigualdad y discriminación, por pertenecer al grupo de que se trate y por las derivadas del hecho de ser mujer.

En este sentido, se tiene que poner atención en los colectivos que se encuentran en riesgo de exclusión social, y de manera especial, a las mujeres que pertenecen a estos colectivos.

Empoderamiento:

El Plan tiene que orientarse, en todo su desarrollo (planificación, ejecución y evaluación), a conseguir que las personas, en este caso con especial hincapié en las mujeres, “tengan poder” para incidir en la vida social, económica y cultural del municipio.

El concepto de empoderamiento posee un doble vertiente, por un lado , se refiere a la capacidad de las mujeres para acceder a aquellos lugares donde se toman decisiones y por otra , a la revaloración de la aportación de las mujeres.

Compromiso político y técnico:

La Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, tanto en el ámbito estatal como autonómico, recogen la importancia de coordinar las actuaciones desde los diferentes niveles de la administración, para poder implementar la estrategia de transversalidad en las políticas municipales.

Este compromiso tiene que completarse con la implicación de agentes públicos de las diferentes áreas de gestión de este Ayuntamiento. De esta forma, las medidas adoptadas por el futuro plano de igualdad municipal, cuenta con el apoyo de las fuerzas políticas y técnicas que integran la administración municipal.

Participación:

El consenso y la participación son claves para conseguir una adecuada implementación y evaluación del Plan. Se tiene que tener en cuenta, no solo la participación política y

técnica, sino también la participación del movimiento asociativo y la ciudadanía.

En este Plan, por lo tanto, se parte de la información y el consenso entre las personas implicadas en la gestión municipal y el movimiento asociativo. Un proceso que tiene que ir construyéndose, de manera conjunta, a través de la participación en las estructuras de coordinación y seguimiento acordadas en su conjunto.

La participación implica intervenir, más o menos directamente, en la toma de decisiones que concierne la integración de la igualdad en diferentes actividades y niveles, a dar y a ofrecer información y, sobre todo, a proponer y actuar.

3.- ESTRUCTURA DE GESTIÓN, COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LAS DIFERENTES FASES DEL PLAN.

Tenéis ante vosotras/os el III Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres del Municipio de Benissa. Este documento se ha gestado con la base firme del compromiso político logrado en la elaboración de este.

Es un documento vivo para la planificación de la integración de la igualdad de mujeres y hombres en Benissa. Está orientado a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres y revisar y mejorar las acciones implantadas para aportar soluciones a situaciones de desigualdad mediante la incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en todas las actividades, en todos los niveles y con la evaluación de sus posibles efectos.

Así, el Plan Municipal de Benissa compilación objetivos y medidas encaminadas a aportar soluciones a situaciones de desigualdad y lograr la igualdad real entre mujeres y hombres y se estructura en tres objetivos fundamentales;

- Conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos que sean competencia de la administración local.
- Garantizar y hacer garantizar la eliminación de los estereotipos para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de cambios culturales y sociales en el Municipio y
- Conseguir una atención igualitaria para toda la ciudadanía, coordinada por la administración, teniendo en cuenta las características de todos y todas.

La estructura básica comprende los objetivos necesarios para conseguir estos pilares básicos, así como 79 acciones que irán haciendo posible el logro de todos los objetivos. Aun así, estas se pueden modificar o ampliar a medida que se ejecuta y evalúa el Pla y vayan surgiendo nuevos retos.

El diseño y elaboración de este Plan es el resultado de un proceso participativo y de colaboración que se ha desarrollado de una manera segura para todo el mundo en este momento de pandemia.

En el proceso de elaboración del Plan se pueden identificar la realización de los siguientes pasos:

1. Voluntad y compromiso institucional
2. Diagnóstico de situación en materia de igualdad
3. Diseño y elaboración del Plan

- Voluntad y compromiso institucional:

En primer lugar, para iniciar este proceso se necesita el Compromiso político con la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Un compromiso que se traduce en la voluntad del equipo de gobierno para iniciar la elaboración de un documento estratégico para la implantación transversal de la igualdad de género a las políticas municipales, es decir, un Plan Municipal de Igualdad.

- Diagnóstico de situación en materia de igualdad:

El Plan es una herramienta institucional de respuesta a la problemática estructural de la desigualdad de género. Es por lo que previo a su elaboración, requiere trabajar en un diagnóstico de situación cuantitativo y cualitativo que muestre cuál es el punto de partida en materia de igualdad del municipio y cuáles son las políticas de igualdad municipales que se han ejecutado. De esta manera, se identifican los puntos fuertes por los que avanzar, pero también los puntos débiles donde tenemos que incidir, todo con el fin de fijar las prioridades, estrategias, los objetivos y las medidas necesarias y posibles en el marco de las competencias municipales.

La metodología de trabajo que se ha utilizado para realizarlo combina procesos cuantitativos y cualitativos en la investigación y enfoques participativos. De esta manera se permite la elaboración de un documento inicial objetivo, participativo y flexible. Se ha configurado un documento vivo de conocimiento y de aprendizaje a lo largo de todo el proceso.

- Diseño y elaboración del Plan.

En cuanto al diseño y elaboración del programa de acción ha sido el resultado de un proceso de trabajo, cooperación y participación plural y diversa del personal del

Ayuntamiento, agentes sociales municipales, ciudadanía en general y el Consejo de Igualdad en particular. Así, a partir de todos los inputs recopilados se ha consolidado una propuesta coherente de programa de acción.

En cuanto a última fase, es a decir, la implantación del Plan de Igualdad, el área de igualdad es el órgano encargado de elaborar el programa de trabajo anual, de las estrategias para impulsar su desarrollo y la integración de la perspectiva de género, así como del seguimiento y evaluación del Plan. No obstante, el conjunto de las 79 acciones que se incluyen en el Plan están identificadas para cada una de las unidades responsables de su ejecución, la temporalización y los indicadores de seguimiento. De esta manera se facilita la gestión y seguimiento por parte de los departamentos y órganos responsables, para la óptima consecución de los objetivos planteados.

4.- METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN, COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN

ANTECEDENTES:

El Ayuntamiento de Benissa, empezó a implementar políticas de Igualdad de mujeres y hombres con la creación de la **concejalía de la Mujer en 2000**, posteriormente en **2012 denominada Regiduría de Igualdad**. Desde la fecha y en uno período de tiempo que comprende más de dos décadas, (2000 - 2021) se han aprobado, ejecutado y evaluado dos **planes municipales para la igualdad de mujeres y hombres**, convirtiéndose en los instrumentos necesarios que definen de manera notable las líneas de intervención y las prioridades de las políticas públicas municipales en materia de género.

El I Plan Municipal para la Igualdad de mujeres y hombres se aprobó por acuerdo plenario el 1 de diciembre de 2010. En 2014, cuatro años después acababa la vigencia del I Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres.

El II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Benissa (2015-2019) se desarrolló desde 2015 a 2019 con prórrogas del mismo hasta la aprobación de este III Plan Municipal.

Este III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, nace con la idea de continuar contribuyendo a superar la discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la implementación de medidas renovadoras, de actitudes, conductas y formas de relación.

La estrategia de actuación que contempla este Plan se estructura en torno un objetivo general:

IMPULSAR EL AVANCE EFECTIVO HACIA LA IGUALDAD REAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES A TRAVÉS DE LA SENSIBILIZACIÓN, EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES DEL MUNICIPIO Y LA INCORPORACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD EN TODAS LAS POLÍTICAS LLEVADS A CABO POR EL AYUNTAMIENTO DE BENISSA

ELABORACIÓN, COORDINACIÓN Y AGENTES PARTICIPANTES:

Para poder llevar adelante la elaboración de este III Plan de Igualdad ha sido clave toda la información que el grupo de agentes sociales nos ha proporcionado.

Durante la elaboración del diagnóstico se han tenido en cuenta como agente sociales claves, los siguientes grupos:



Además, desde el Ayuntamiento de Benissa se ha facilitado el acceso a los datos necesarios para realizar el diagnóstico. Gracias al trabajo que se realiza de manera interna desde este se ha tenido acceso a indicadores de género recogido durante varios años que nos han facilitado conocer y saber cómo son y se estructuran los principales agentes sociales de Benissa , entre otras se han consultado:

Indicadores de tasa de feminidad
Indicadores de tasa de dependencia femenina
Emprendimiento y paro femenino
Indicadores de práctica deportiva femenina
Indicadores de violencia de género
Indicadores de formación de mujeres adultas
Participación femenina en las asociaciones locales

5. DIAGNÓSTICO

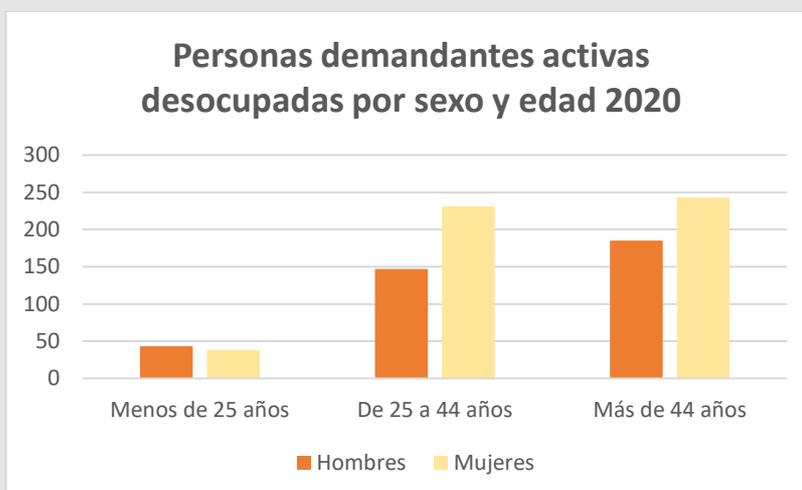
1. ÁREA DE EMPODERAMIENTO

AUTONOMÍA PERSONAL: FORMACIÓN, OCUPACIÓN Y VIVIENDA

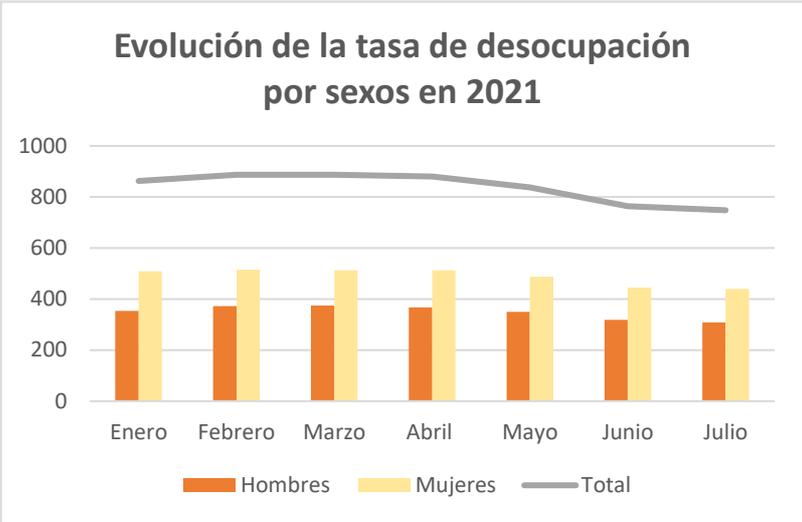
El empoderamiento se convierte en un factor fundamental para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Cuando las mujeres están empoderadas pueden exigir sus derechos, ejercer liderazgos, tener una independencia tanto económica como social y aprovechar las oportunidades de educación y ocupación para su desarrollo.

La ocupación es un elemento fundamental para que las mujeres lleguen a conseguir su autonomía económica.

En el municipio de Benissa las personas demandantes de ocupación (registradas como demandantes de ocupación de manera activa) se distribuyen según su sexo y edad de la siguiente manera:



La mujer de Benissa tiene una tasa de desocupación mayor que la del hombre, cosa que refleja así las desigualdades que encontramos, en general, en el ámbito del trabajo entre mujeres y hombres, donde la precariedad la sufre más la mujer.



Estos datos no hacen más que afirmar que la tasa de desocupación es más aguda para las mujeres. La brecha salarial de género refleja la realidad de unas sociedades endémicamente machistas donde la tasa de paro de las mujeres es más elevada que la de los hombres.

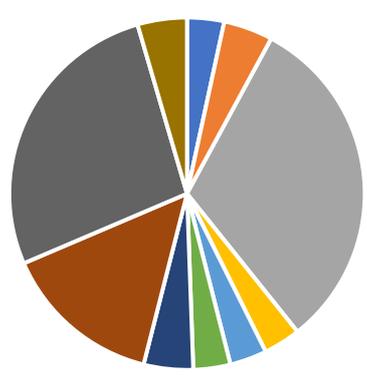
Es necesario tener una visión integral y real que comprenda tanto el trabajo productivo con remuneración económica, como el reproductivo sin remuneración económica y que tradicionalmente han desarrollado las mujeres. La igualdad de género sólo se consigue si se reconoce el valor social y económico del trabajo gratuito de las mujeres y se consigue un reparto equitativo entre mujeres y hombres de ambos trabajos: el productivo y el reproductivo.

2. PARTICIPACIÓN Y PROMOCIÓN DEL ASOCIACIONISMO

La participación ciudadana en la vida del municipio y también la interacción entre el Ayuntamiento y las asociaciones es fundamental, tanto para conocer sus necesidades y problemas como para establecer las líneas de actuación de la localidad.

Dada la diversidad que existe, es importante la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de todas las asociaciones del municipio, así como de las propulsadas por el mismo Ayuntamiento.

Número de asociaciones según tipología



La participación de ambos sexos ha aumentado dentro de las asociaciones locales. Las mujeres han representado el 38% de esta participación en 2019, aumentando la participación hasta un 50% durante el 2020 equiparándose a la participación de los hombres en el municipio.

No obstante, los hombres durante todos los años han ocupado más los lugares de representación de las asociaciones que las mujeres. Aunque se aprecia un aumento de la participación de las mujeres. Cómo podemos observar el siguiente gráfico.

Evolución de las presidentas y de los presidentes de asociaciones



3. ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

Las administraciones, empresas y agentes sociales tienen que eliminar los estereotipos que continúan focalizando las medidas de conciliación mayoritariamente en las mujeres.

La industria del municipio, sumada a la situación geográfica de costa, conforma un mapa de horarios que en muchas ocasiones no coincide con el horario escolar. Además, nos da una pista de los horarios a los cuales padres y madres trabajadores y trabajadoras de Benissa están sometidos y también nos hace pensar en la incompatibilidad de las familias para hacer frente con la crianza de niños y niñas. Hecho que hace que aparezcan los abuelos y las abuelas como cuidadores y cuidadoras para apoyar a la crianza.

Por lo tanto, desde el Ayuntamiento se proporciona, a través de la concejalía de Juventud diferentes escuelas fuera del horario escolar, no obstante, estos servicios tienen un coste para las familias. Desde el Ayuntamiento se apoyan actividades sobre todo en períodos no lectivos, momento en el que el horario escolar ya finaliza y los padres y las madres todavía trabajan, o en el caso de Benissa, muchos de los padres y madres, inician la temporada laboral más fuerte a causa de la situación geográfica de costa en la que se encuentra el municipio.

4. ÁREA DE CULTURA, EDUCACIÓN Y TIEMPO LIBRE

CULTURA

La cultura es un ámbito donde tradicionalmente la mujer ha sido invisibilizada sin aparecer en muchos acontecimientos y mucho menos como protagonista de alguno de ellos.

Desde una perspectiva general sobre el análisis de la situación social de las mujeres es evidente que hay una realidad cultural en que todavía continúan estando presentes modelos y estereotipos discriminatorios. Todavía perviven demasiadas barreras que impiden el acercamiento de las mujeres a las manifestaciones culturales y artísticas.

Desde el municipio de Benissa se trabaja de una manera constante para incluir la perspectiva de género en todas las actividades culturales que lleva a cabo.

EDUCACIÓN

La educación es uno de los medios más útiles para conseguir la igualdad entre géneros.

Se constituye como uno de los principales agentes de poder integrador de nuevos valores y percepciones, a través de la cual se construyen los cimientos básicos de nuestro sistema social.

Educar en igualdad es condición necesaria e imprescindible porque las potencialidades individuales de mujeres y hombres se desarrollan como es debido. El factor educativo se convierte en un pilar básico para consolidar las bases de una convivencia pacífica, de una regulación positiva de conflictos, de unas respuestas cooperativas y en igualdad de oportunidades.

TIEMPO LIBRE

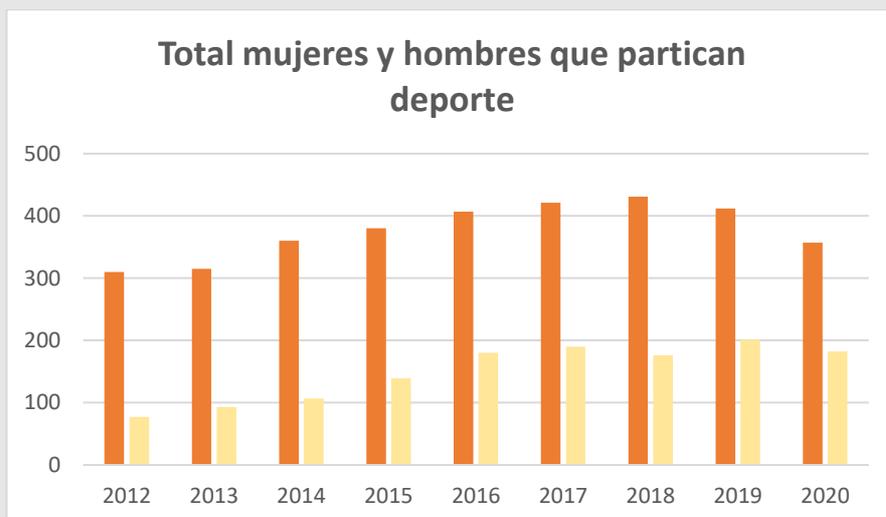
El ocio y el tiempo libre contribuyen también al desarrollo de las personas, todo para potenciar valores necesarios para la convivencia. Por eso se hace igualmente necesario educar en un uso adecuado del tiempo libre que tenga en cuenta las relaciones de igualdad. Una parte importante del tiempo libre es la práctica del deporte y actividad física. Se trata de un ámbito en el que todavía hay grandes diferencias en cuanto a la utilización del tiempo libre destinado a la actividad física entre mujeres y hombres, y también a la representación y reconocimiento social del deporte femenino. Por lo tanto, incidir en esta área es fundamental para conseguir la igualdad.

En el municipio concretamente, una gran programación de actividades para el tiempo libre la encontramos en la Escuela de Adultos. En este punto remarcar que dentro de la Escuela de Adultos remarcamos las acciones que lleva a cabo y que versan sobre actividades más lúdicas.



La mujer participa en mayor medida que el hombre en las diferentes actividades programadas por la Escuela. Dentro de estas actividades encontramos actividades relacionadas con el deporte como, por ejemplo, yoga o con la formación, por ejemplo, informática.

Por otro lado, se observa como los hombres practican más deporte que las mujeres desde que se recogen datos. Sin embargo, las mujeres han aumentado su presencia en la práctica del deporte, en 2012 representaban el 24.83% hasta reunir al 50.98% que han representado en el año 2020.



5. ÁREA DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

Desde el Ayuntamiento de Benissa se observa como la utilización del lenguaje inclusivo forma parte del día a día y se trabaja para que todos los textos que aparecen en la web estén escritos en lenguaje inclusivo. Aun así, es verdad que este lenguaje necesita mucha práctica y se ha podido observar alguna utilización de lenguaje no inclusivo.

Lo que suele ocurrir es que se utiliza el masculino como genérico. Esta utilización del lenguaje comporta varios problemas. Uno de ellos es la ocultación de la aportación femenina a la historia de la humanidad. Y es necesario recordar que el masculino no es universal y, por lo tanto, no engloba a las mujeres, las excluye.

Además, la utilización del masculino como “genérico no marcado” también da lugar a confusiones, puesto que, en determinados contextos, no se conoce si se está refiriendo tan solo a la acepción específica (los hombres) o a la general (que incluye también en las mujeres). Por otro lado, se presupone que, a no ser que se indique lo contrario, el

mensaje va dirigido a un receptor masculino (Sales Boix, Anna).

6. ÁREA DE SALUD E INCLUSIÓN SOCIAL

SALUD

Nos encontramos ante una población que tiende al sobre envejecimiento. Junto este envejecimiento nos encontramos con la feminización de la pobreza, si tenemos en cuenta que la mayoría de las mujeres mayores tienen pensiones mínimas a causa de la precariedad laboral que han sufrido.

INCLUSIÓN SOCIAL

Los procesos de exclusión social que se manifiestan actualmente se encuentran concentrados en determinados sectores de la población. Uno de estos sectores es el de las mujeres; un ejemplo de esto es la feminización de la pobreza. Estos procesos inciden de forma negativa en el desarrollo humano, sobre todo en los ámbitos de la familia y la sociedad. Como ya he comentado antes, la mujer es la que más presencia tiene en el ámbito de los servicios sociales a la hora de solicitar ayuda, tanto para ella, como para los suyos y arrastra los índices de exclusión social más altos.

7. ÁREA DE PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

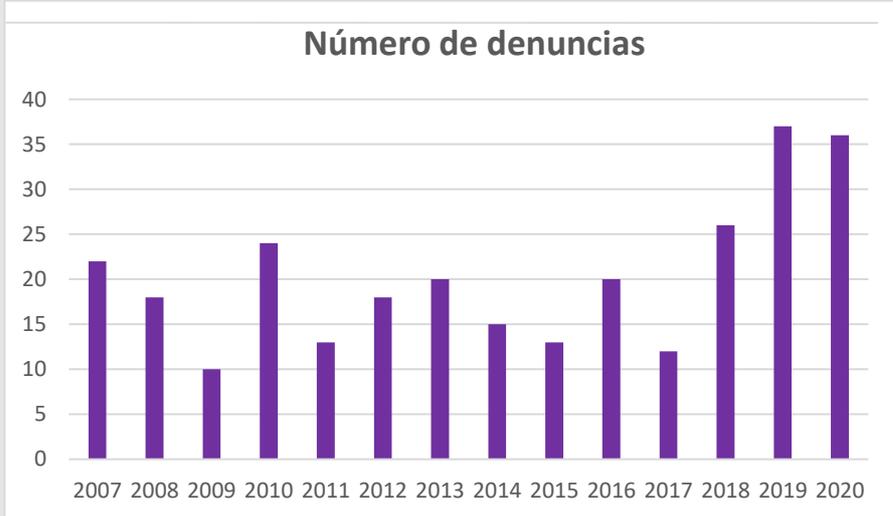
La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia dirigida a las mujeres por el hecho mismo de serlo, a ser consideradas por sus agresores carecidas de derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a los derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, de acuerdo con el que dispone el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos estos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

Además, las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también las y los menores que se encuentran dentro de su entorno familiar. La Ley Integral 7/2012, de 23 de

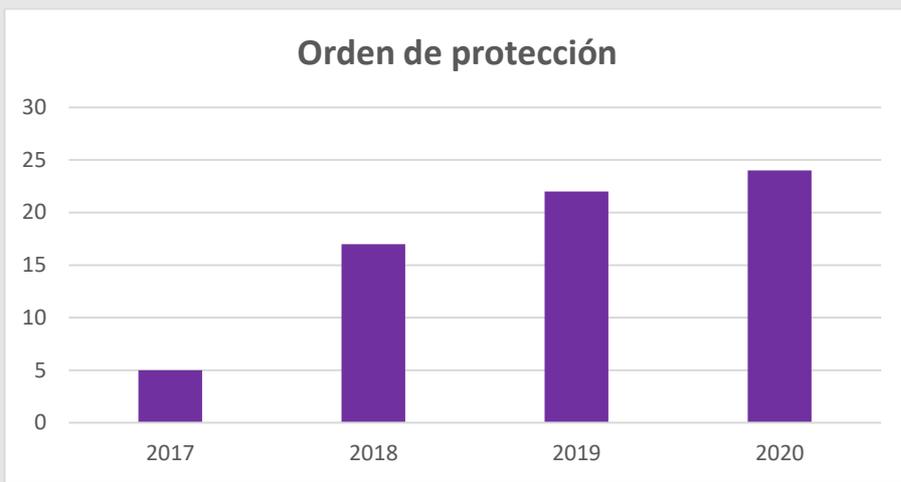
noviembre, de la Generalitat, contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana, adopta medidas integrales para la erradicación de la violencia sobre la mujer, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de esta como a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogida, y también las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad .

En cuanto al municipio de Benissa, según datos estrechos del informe anual de indicadores, encontramos el siguiente:



Se observa como desde que se tienen datos, año 2007, el número de denuncias oscila entre 15-20 denuncias durante un año. En cambio, observamos un ascenso durante los últimos años, exactamente desde el 2018. Las mujeres se han sentido cada vez más empoderadas y han podido dar el paso que les faltaba. Además, legalmente se han activado mecanismos para ayudar a estas mujeres, que a pesar de que no son suficientes sí que dan un apoyo inmediato necesario.

La segunda variable que vayamos a analizar respecto a la violencia de género es la interposición de órdenes de protección:

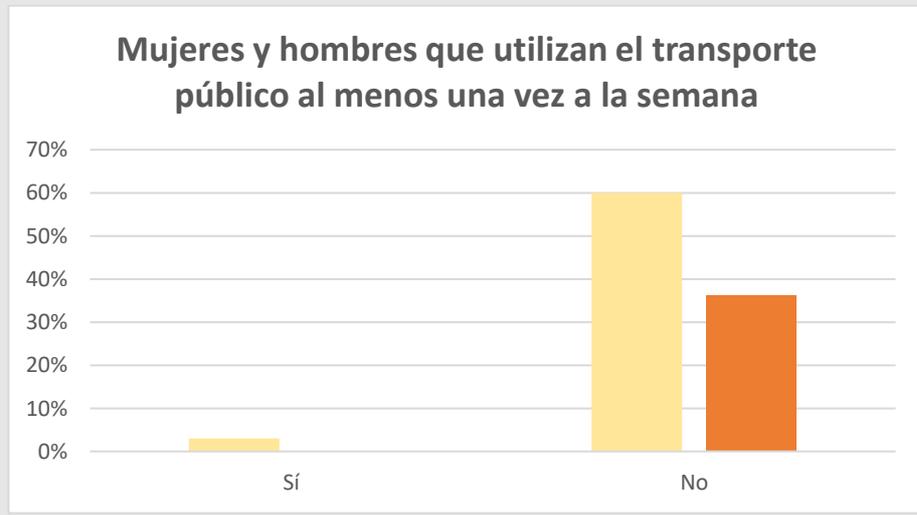


Se observa como la interposición de órdenes de protección ha ido en aumento gradualmente. Cada vez los juzgados están más formados para atender este tipo de problemática que se expresa muchas veces en una dependencia hacia el maltratador que “desde fuera” no se entiende pero que es la piedra angular de la solución del problema y para detectar esta es necesario formar a todo el personal profesional que interviene de una manera o de otra.

8. ÁREA DE MEDIO AMBIENTE, URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO

Las mujeres son las principales gestoras y usuarias de los recursos naturales; esto les otorga una especial experiencia y voz en cuanto a su ordenamiento, uso y conservación. No obstante, tradicionalmente no han sido tenidas en cuenta para participar en la toma de decisiones, en el diseño ni en la gestión medioambiental.

Respecto a la información extraída de la encuesta abierta a la ciudadanía encontramos lo siguiente respecto a la utilización de diferentes recursos e infraestructuras municipales;



La mayoría que responde a la encuesta no utiliza de manera habitual el transporte público en el

municipio. Encontramos que las personas que sí que lo utilizan son mujeres mayores de 60 años. Además, dentro de las principales problemáticas que resaltan las personas que contestan a la misma encuesta aparece varias veces el poco servicio de transporte público que hay al municipio.

Para agilizar el traslado y para poder tener más independencia, hay que mejorar el sistema de comunicaciones. Es sabido que las mujeres, de manera general, son las que utilizan más el transporte público, además, cuanto más edad tienen más lo utilizan, tal como ocurre en el municipio.

Por lo tanto, las principales conclusiones extraídas del informe son:

- Se debería tener una recopilación de datos de los diferentes hogares del municipio, así como del trabajo reproductivo que se hace dentro de este y quién es la persona encargada de llevarlo adelante.
- Adoptar todas aquellas medidas oportunas y proporcionar a la mujer todas aquellas herramientas para que pueda ocupar el lugar que le corresponde dentro del mercado de trabajo, así como dar visibilidad y dar la valía oportuna al trabajo que hace la mujer de manera no remunerada.
- Seguir trabajando en la ayuda a las personas que requieren la inserción laboral con perspectiva de género.
- Se tiene que trabajar para conseguir una mayor participación de la mujer y conseguir una distribución más equitativa de esta en las diferentes asociaciones. Sobre todo, incidir en la participación de la mujer en el deporte, considerado tradicionalmente como masculino.
- Fomentar cambios y actitudes en la población que propician una nueva forma de concebir la conciliación.
- Fomentar la corresponsabilidad, promoviendo la distribución igualitaria del tiempo entre las diferentes esferas de la vida de mujeres y hombres.
- Actividades culturales adaptadas a diferentes edades.
- Propiciar una mayor conciliación, dentro de las actividades, para que la mujer pueda aprovechar del mismo modo que el hombre el tiempo propio.
- Facilitar el acceso en diferentes programaciones culturales desde su municipio hacia otros.
- Seguir trabajando con el profesorado como agente fundamental de cambio.
- Desglosar las actividades de formación no reglada por tipo y sexo.
- Fomentar la participación de los niños y las niñas a actividades consideradas tradicionalmente de un sexo y el otro.
- Incentivar la participación de la mujer en el deporte en el municipio.
- Analizar la variable: tiempo libre con la corresponsabilidad.
- Trabajar en coordinación con las figuras de Coordinación y convivencia e igualdad con la finalidad de conseguir un cambio desde los niños y niñas en la escuela desde Infantil

y Primaria.

- Adaptar todas y cada una de las difusiones y publicidades que se llevan a cabo en el Ayuntamiento siguiendo una visión inclusiva e igualitaria.
- Incentivar la participación política de hombres y mujeres en áreas no feminizadas o masculinizadas.
- Llevar a cabo un trabajo de coordinación y programación conjunta con el Centro de Salud para poder trabajar y prever todos los campos de estrés que pueden tener las mujeres por el simple hecho de ser- lo.
- Seguir trabajando y recopilando datos para poder erradicar la violencia de género y la prostitución.
- Necesario un análisis sobre urbanismo y espacios públicos con perspectiva de género.

5.1. ANÁLISIS DAFO

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> (-) Poca implicación por parte de otras áreas del consistorio (-) Carga del personal de Igualdad (-) El paro del Municipio y sobre todo el aumento del paro femenino (-) La crisis económica y sus consecuencias han afectado a los colectivos más vulnerables (-) Falta de inclusión de varias nacionalidades en la recopilación de los datos (-) Persistencia de la mujer como buscadora de recursos y ayudas. (-) Existencia de mayor número de ofertas dirigidas a hombres que a mujeres (-) Pocos recursos de comunicación y transporte 	<ul style="list-style-type: none"> (+) Existencia de compromiso político por parte del área de Igualdad (+) Mucho trabajo llevado a cabo tanto dentro del área de Igualdad, mediante la recogida de datos como hacia la ciudadanía con varias formaciones (+) Ejecución del anterior Plan de Igualdad, casi en su totalidad (+) Ha aumentado el trabajo y el compromiso hacia la problemática de la prostitución. (+) Incremento en los últimos años del presupuesto económico para el área de Igualdad y de recursos humanos.
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> (-) Pervivencia de comportamientos y conductas sociales y laborales estereotipadas que no sitúan a mujeres y hombres en condiciones de Igualdad. (-) La socialización diferenciada de mujeres y hombres perpetúa los estereotipos de género, dificultando la participación de manera igualitaria en los diferentes ámbitos de la vida de las personas. (-) Percepción desde diferentes ámbitos de la población que la desigualdad no existe. (-) Percepción desde diferentes ámbitos de la población que las actividades que se hacen a través del Plan de Igualdad son para las mujeres exclusivamente (-) Mayor envejecimiento de la población, sobre todo de las mujeres (-) Aumento de la tasa de riesgo de exclusión social y de necesidades básicas debido a la crisis económica. 	<ul style="list-style-type: none"> (+) Plan de Igualdad como motor de cambio hacia un Municipio más igualitario. (+) Mayor concienciación en materia de Igualdad por parte de la población general y de la representación política. (+) Continuas campañas de concienciación de la violencia de género como problema social (+) Seguir formando e informando a colectivos claves.

6. OBJETIVOS

OB

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

- Conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos que sean competencia de la administración local
- Garantizar y hacer garantizar la eliminación de los estereotipos para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de cambios culturales y sociales en el municipio.
- Conseguir una atención igualitaria para toda la ciudadanía, coordinada por la administración, teniendo en cuenta las características de todos y todas..

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE ÁREA

Buenas prácticas desde el Ayuntamiento:

Objetivo general: Conseguir una coherencia entre el Ayuntamiento en el ámbito interno y organizativo y el que se transmite a la ciudadanía.

Área de empoderamiento:

Objetivo de área: Adoptar medidas que favorezcan la integración laboral de las mujeres y fomentar una cultura laboral más igualitaria

Objetivos específicos de área

- Dotar a las mujeres de recursos que aumenten su autonomía.
- Favorecer la participa social de las mujeres.
- Facilitar a las mujeres el acceso al mercado laboral

Área de Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo

Objetivos de área: Sensibilizar y concienciar las mujeres y los hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad para la autonomía, enriquecimiento y libertad personal

Objetivos específicos de área

- Potenciar y reforzar toda iniciativa encaminada a la corresponsabilidad familia.

Área de Cultura, Educación y Tiempo libre

Objetivos de área: Incorporar la perspectiva de género en los procesos educativos y culturales de la localidad

Objetivos específicos de área

- Sensibilizar en igualdad de género a la población
- Sensibilizar, informar y formar en los centros educativos
- Visibilizar nuevos referentes para los chicos y las chicas de la población

Área de medios de Comunicación y uso no sexista del lenguaje

Objetivo de área: Fomentar el trato igualitario en la comunicación del Ayuntamiento difundiendo valores que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos de área

- Visibilizar para sensibilizar a la ciudadanía desde el mismo Ayuntamiento.
- Conseguir una institución y un municipio libres de lenguaje sexista

Área de Salud e Inclusión Social

Objetivo de área: Promover las condiciones necesarias para incrementar la calidad de vida, entendimiento como la salud y el bienestar físico, psicológico y la adecuada relación de la persona con los elementos de su entorno desde la perspectiva de género.

Objetivos específicos de área

- Impulsar y desarrollar actuaciones específicas que persiguen el mejor conocimiento de la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres
- Promover un mayor conocimiento y autogestión de las mujeres orientando hacia la salud integral a través del conocimiento de su propio cuerpo y de sus emociones.

Área de Prevención o Eliminación de la violencia de género

Objetivo de área: Impulsar las actuaciones del municipio referentes a la prevención de la violencia de Género y la Atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Objetivos específicos de área

- Aumentar y dar visibilidad de los recursos que tienen al alcance las mujeres que puedan estar sufriendo este tipo de violencia.
- Sensibilizar la población en general hacia la violencia hacia las mujeres.
- Formar a las personas responsables de las atenciones en situaciones de crisis.
- Mejorar la realización de las acciones desde el Ayuntamiento y conocer mejor la situación de las mujeres que sufren esta problemática

Área de Medio Ambiente, Urbanismo y en torno público

Objetivo de área: Promover la utilización de espacios públicos compartidos y conseguir un pueblo para todas y todos.

Objetivos específicos de área

- Favorecer la mejora del entorno y mejorar el espacio de convivencia desde la perspectiva de género

7. ACTUACIONES:

1. Desde el propio Ayuntamiento. Buenas prácticas:

Objetivo general: Conseguir una coherencia entre el Ayuntamiento en el ámbito interno y organizativo y el que se transmite a la ciudadanía.

Acción n.º 1	Aprobar por plenario el III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Benissa.		
Responsables	Alcaldía Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Implicación de todos los y las miembros del plenario		
Coste	Tiempo empleado de las personas que componen el Pleno.	Prioridad	
Cronología Implantación	2022		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Testigo del acuerdo plenario de la aprobación del III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Benissa.		

Acción n.º 2	Dar difusión en el nuevo Plan de Igualdad.		
Responsables	Igualdad Comunicación		
Recursos humanos y materiales necesarios			
Coste	1.500€	Prioridad	
Cronología Implantación	2022		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de acciones para dar- difusión - Núm. de mujeres y hombres que participan 		

Acción n.º 3	Destinar recursos humanos especializados en las políticas de género para garantizar la ejecución del plan municipal de igualdad		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado		
Coste	- El porcentaje correspondiente a las evaluaciones del total del contrato de 32.617€.	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de acciones con asesoramiento - Presupuesto destinado durante el año 		

Acción n.º 4	Destinar una partida presupuestaria para poder llevar a cabo las acciones a implantar en el III Plan de Igualdad		
Responsables	Igualdad Intervención		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Recursos económicos		
Coste	- 17.000€	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de acciones realizadas por año y presupuesto destinado a las acciones del III Plan de Igualdad		

Acción n.º 5	Ampliar los datos que se recogen desagregados por sexos de cada una de las áreas del municipio. Esta ampliación de datos tiene su origen en el análisis de indicadores realizado por la consultoría externa de Igualdad.		
Responsables	Igualdad Cada uno de los departamentos implicados en la recogida de los datos necesarios para poder elaborar el informe de indicadores		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Excel con la ampliación de los datos		
Coste	- Tiempo invertido por la persona que lo realiza	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de indicadores nuevos		

Acción n.º 6	Realizar las evaluaciones anuales y la evaluación final del III Plan de Igualdad Municipal		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal experto que pueda elaborarlas		
Coste	- El porcentaje correspondiente a las evaluaciones del total del contrato de 32.617€	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Evaluaciones anuales y final del III Plan de Igualdad		

Acción n.º 7	Realizar evaluación anual del informe de impacto de género de los indicadores recogidos		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado que realice la evaluación		
Coste	- El porcentaje correspondiente a las evaluaciones del total del contrato de 32.617€	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Evaluaciones de los indicadores de los diferentes años		

Acción n.º 8	Continuar con la ejecución y constitución de las comisiones necesarias para poder actuar de una manera transversal en la población		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- personal especializado para asistir a las comisiones		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de comisiones creadas - Núm. de reuniones de cada una de las comisiones		

Acción n.º 9	Impartir formación sobre igualdad de género para el personal político de la corporación con el fin de que el Ayuntamiento sea una herramienta sensibilizada contra la desigualdad de género		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- personal especializado para impartir la formación		
Coste	- Coste segundo número de cursos.	Prioridad	
Cronología Implantación	2022		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de formaciones realizadas - Núm. de mujeres y hombres que asisten a la formación		

Hay que prestar atención a las acciones desde la número 10 hasta la 24. En ellas se ha querido reflejar una serie de acciones necesarias para llevar a cabo un buen diagnóstico. Es decir, se incluyen como acciones para el último año de vigencia del Plan la elaboración del diagnóstico del próximo Plan Municipal. La finalidad es poder elaborar un trabajo más minucioso del municipio, con más tiempo y poder reflejar al próximo Plan de Igualdad una realidad todavía más exacta.

Acción n.º 10	Realizar entrevistas a agentes sociales del área de trabajo		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para llevarlas a cabo		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Entrevista realizada		

Acción n.º 11	Realizar entrevistas a agentes sociales del área de servicios sociales		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para llevarlas a cabo		
Coste	Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Entrevista realizada		

Acción n.º 12	Realizar entrevistas a agentes sociales del área de seguridad ciudadana		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para llevarlas a cabo		
Coste	Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Entrevista realizada		

Acción n.º 13	Realizar entrevistas a agentes sociales del área de Educación		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para llevarlas a cabo		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Entrevista realizada		

Acción n.º 14	Realizar jornadas participativas con las asociaciones de comerciantes y empresariado		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para llevarlas a cabo		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de jornadas realizadas - Núm. de mujeres y hombres que participan		

Acción n.º 15	Realizar jornadas participativas con las asociaciones de fiestas		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para llevarlas a cabo		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de jornadas realizadas - Núm. de mujeres y hombres que participan		

Acción n.º 16	Realizar jornadas participativas con asociaciones relacionadas con la salud		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para llevarlas a cabo		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de jornadas realizadas - Núm. de mujeres y hombres que participan		

Acción n.º 17	Realizar jornadas participativas con las asociaciones de padres y madres		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para llevarlas a cabo		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de jornadas realizadas - Núm. de mujeres y hombres que participan 		

Acción n.º 18	Realizar jornadas participativas con las asociaciones musicales		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para llevarlas a cabo		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de jornadas realizadas - Núm. de mujeres y hombres que participan 		

Acción n.º 19	Realizar jornadas participativas con las asociaciones culturales		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para llevarlas a cabo		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de jornadas realizadas - Núm. de mujeres y hombres que participan		

Acción n.º 20	Realizar jornadas participativas con las asociaciones juveniles		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para llevarlas a cabo		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de jornadas realizadas - Núm. de mujeres y hombres que participan		

Acción n.º 21	Realizar jornadas participativas con las asociaciones de deporte		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para llevarlas a cabo		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de jornadas realizadas - Núm. de mujeres y hombres que participan 		

Acción n.º 22	Contactar y trabajar con los centros educativos y el profesorado para detectar necesidades		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para llevarlas a cabo		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de contactos - Necesidades detectadas 		

Acción n.º 23	Abrir la participación a la ciudadanía para detectar necesidades		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para llevarlas a cabo		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de acciones que se llevan a cabo - Núm. de mujeres y hombres que participan 		

Acción n.º 24	Realizar reuniones con Centro de Salud para poder detectar necesidades		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para llevarlas a cabo		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de reuniones - Núm. de necesidades detectadas 		

1.º ÁREA DE EMPODERAMIENTO:

Objetivo de área: Adoptar medidas que favorezcan la integración laboral de las mujeres y fomentar una cultura laboral más igualitaria

Objetivo específico 1: Dotar a las mujeres de recursos que aumentan su autonomía.

Acción n.º 25	Luchar contra la brecha digital entre mujeres y hombres a través de la formación de las mujeres en nociones básicas de informática en el ámbito práctico		
Responsables	CREAM ADL Servicios Sociales		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para impartir el curso		
Coste	- Según número de formaciones	Prioridad	
Cronología Implantación	2024		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de cursos realizados - Núm. de mujeres y hombres formados en cada comisión		

Acción n.º 26	Realizar acciones formativas dirigidas a mujeres en situación de especial vulnerabilidad (inmigrantes, paradas de larga duración, víctimas de violencia de género, etc) que incorpore itinerarios personalizados de inserción laboral.		
Responsables	CREAM ADL Servicios Sociales		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal de CREMA para realizar este programa		
Coste	- Según número de formaciones	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 – 2023 – 2024 - 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de cursos realizados - Núm. de mujeres que asisten en cada curso		

Objetivo específico 2: Favorecer la participación social de las mujeres.

Acción n.º 27	<i>“Intercambios de saberes”</i> . Potenciar espacios de encuentro e intercambio de experiencias entre las mujeres y/o organizaciones de mujeres extranjeras con las mujeres y/o organizaciones de mujeres del municipio.		
Responsables	Igualdad Servicios Sociales Residentes extranjeros		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Espacios donde poder realizar los encuentros		
Coste	- Según las acciones establecidas	Prioridad	
Cronología Implantación	2024 – 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de intercambios y espacios compartidos - Núm. de mujeres asistentes		

Acción n.º 28	Organizar acciones informativas y de conocimiento sobre la situación de las mujeres inmigrantes en Benissa según la nacionalidad. Se buscará siempre obtener la voz de una mujer para llevar a cabo charlas, mesas redondas, etc. Se puede empezar para animar a chicas que ya han nacido en Benissa y que nos trasladan el que la familia los ha inculcado de sus raíces paternas o maternas.		
Responsables	Igualdad Servicios Sociales Residentes extranjeros		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Espacios donde poder realizar los encuentros		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2023 - 2024 – 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de intercambios y espacios compartidos - Núm. de mujeres asistentes y nacionalidad		

Acción n.º 29	Impulsar a las asociaciones que reciben una subvención por parte del Ayuntamiento a incorporar a su memoria ciertos datos desagregados por sexo sobre la participación de hombres y mujeres en estas.		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal que reviso esas subvenciones		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 – 2023 – 2024 – 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de memorias presentadas con los datos desagregados		

Objetivo específico 3: Facilitar a las mujeres el acceso al mercado laboral

Acción n.º 30	Realizar un seguimiento de las mujeres que acuden al servicio de inserción laboral a solicitar información para tener datos estadísticos de su incorporación al mundo laboral, tanto por cuenta propia como ajena		
Responsables	CREAM ADL		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal del CREAM para realizar el seguimiento		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 – 2023 – 2024 - 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de seguimientos realizados - Núm. de mujeres que se han incorporado en el mundo laboral, tanto por cuenta propia como ajena.		

Acción n.º 31	Realizar jornadas con el fin de conocer las necesidades de las mujeres autónomas, comerciantes, etc de Benissa.		
Responsables	CREAM ADL		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal de CREAM para recoger los datos		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 – 2023 -2024 - 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm de informes realizados - Núm. de necesidades detectadas		

Acción n.º 32	Realizar formación del mundo laboral con perspectiva de género para los trabajadores y las trabajadoras del servicio de inserción laboral, para que conozcan de primera mano cuáles son las principales problemáticas de las mujeres para acceder al mundo laboral		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para impartir el curso		
Coste	- 90€/7persones =630€	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 – 2023 – 2024 -2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de cursos realizados - Núm. de mujeres y hombres formados		

2.º ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

Objetivo general de área: Sensibilizar y concienciar a las mujeres y los hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad para la autonomía, enriquecimiento y libertad personal

Objetivo específico 1: Potenciar y reforzar toda iniciativa encaminada a la corresponsabilidad familiar.

Acción n.º 33	Incluir la perspectiva de género en las acciones que se lleven a cabo fuera del horario lectivo e intentar garantizar la conciliación para todas las familias del municipio. Hay que revisar las acciones como la Escuela de Verano, Escuela de Deportes o cualquier otra actividad que salga desde el ayuntamiento hacia los pequeños y las pequeñas para completar un horario extraescolar.		
Responsables	Igualdad Educación Juventud Deportes		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal de cada área y personal especializado para incorporar la perspectiva de género.		
Coste	- Tiempo del personal implicado	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 – 2023 – 2024 - 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de acciones en las cuales se ha incorporado la perspectiva de género - Núm. de familias que se acogen a las medidas de conciliación a través de ayudas desde Servicios Sociales 		

Acción n.º 34	Asegurar la conciliación con la implantación de servicio de cuidado de niños y niñas durante determinadas actividades que se proponen desde el área de Igualdad		
Responsables	Igualdad Juventud		
Recursos humanos y materiales necesarios	<ul style="list-style-type: none"> - Personal para el cuidado de niños y niñas. - Espacio dónde puedan jugar 		
Coste	- Depende de las horas que implique la actividad	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 – 2023 – 2024 - 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de acciones donde se ha implantado el servicio de cura - Núm. de niños y niñas que acuden 		

Acción n.º 35	Realizar campañas para dar visibilidad a la importancia del reparto de las tareas domésticas para la ciudadanía en general		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	<ul style="list-style-type: none"> - Campañas a difundir 		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 – 2023 – 2024 - 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de campañas realizadas 		

Acción n.º 36	Realizar difusión de los derechos, permisos y beneficios relacionados con los permisos por nacimiento de un hijo o hija		
Responsables	Igualdad CREAM		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Listado de beneficios		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 – 2023 – 2024 - 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de difusiones realizadas		

Acción n.º 37	Realizar la campaña de juguetes no sexistas durante la época de navidad		
Responsables	Igualdad Juventud e infancia		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Campaña de juguetes no sexistas		
Coste	- Según campaña escogida	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 – 2023 – 2024 - 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de campañas - Núm. de difusiones		

3.º ÁREA DE CULTURA, EDUCACIÓN Y TIEMPO LIBRE

Objetivo de área: Incorporar la perspectiva de género en los procesos educativos y culturales de la localidad.

Objetivo específico 1: Sensibilizar en igualdad de género en la población

Acción n.º 38	Organizar cursos de formación especializada en igualdad a cada una de las comisiones transversales del Ayuntamiento y a las personas integrantes del Consejo de Igualdad.		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para impartir el curso.		
Coste	- 120€ por curso	Prioridad	
Cronología Implantación	2023 – 2024 -2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de cursos realizados - Núm. de comisiones formadas - Núm. de mujeres y hombres formados en cada comisión 		

Acción n.º 39	Incluir la perspectiva de género en la programación de teatro infantil y para población adulta que versan sobre igualdad, prevención de violencia de género, violencias machistas, etc. Y hacer uso en su publicación del logotipo identificativo de <i>actividad con perspectiva de género</i>		
Responsables	Cultura Juventud e infancia Biblioteca		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Programación cultural. - Logotipo		
Coste	- Tiempo del personal implicado	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023 – 2024 - 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de teatros que versan sobre igualdad, prevención de violencia de género, violencias machistas, etc - Núm. de publicaciones con el logo identificativo.		

Acción n.º 40	Realizar ciclos de películas con perspectiva de género.		
Responsables	Igualdad Cultura		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Sala donde poder proyectar. - Películas		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de ciclos realizados - Núm. de películas emitidas en cada ciclo - Núm. de participantes desagregados por sexo.		

Acción n.º 41	Potenciar desde el Ayuntamiento la celebración del 8 de marzo para reivindicar las desigualdades que por ahora todavía perduran entre hombres y mujeres.		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado y de la propia área		
Coste	- Coste indirecto según las acciones propuestas	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de acciones llevadas a cabo		

Acción n.º 42	Difundir y reivindicar la actividad que realiza el Consejo de Igualdad		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Comunicación para que reúna a la gente la tarea que se realiza desde el Consejo		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de comunicaciones de las varias acciones que lleva a cabo el Consejo		

Acción n.º 43	Instaurar un espacio específico en la Biblioteca Municipal donde se centralizan estudios sobre las mujeres, las obras literarias escritas por estas, literatura infantil y juvenil con perspectiva de género, etc.		
Responsables	Biblioteca		
Recursos humanos y materiales necesarios	<ul style="list-style-type: none"> - Personal para seleccionar las obras - Habilitar un espacio físico dentro de la biblioteca diferenciado del resto de estantes. 		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2024		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de talleres realizados - Núm de madres y padres que asisten 		

Acción n.º 44	Crear campañas para potenciar la participación de la mujer en el deporte		
Responsables	Juventud Deporte Educación		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para realizar la campaña		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. campañas elaboradas - Núm. de difusiones de cada una de las campañas		

Acción n.º 45	“Un paseo en Femenino”. Crear un código “QR” que incorpore la información de las calles con nombre de mujer y/o aquellos que tengan relación con las mujeres.		
Responsables	Turismo Cultura Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para realizar el código QR		
Coste	- Coste de la implantación del Código QR	Prioridad	
Cronología Implantación	2024		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Creación del QR		

Acción n.º 46	Realizar acciones informativas y de concienciación sobre las nuevas masculinidades entre las y los jóvenes de Benissa.		
Responsables	Igualdad Juventud Centros educativos		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para realizar las acciones informativas		
Coste	- Depende de las acciones que se llevan a cabo	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 – 2023 – 2024 – 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de acciones que se han llevado a cabo - Núm. de chicos y pequeñas asistentes.		

Acción n.º 47	Realizar acciones alrededor de la celebración del orgullo gay que permita sensibilizar e informar la ciudadanía.		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal del área de igualdad		
Coste	- Coste indirecto.	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 – 2023 – 2024 – 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de acciones realizadas - Núm. de chicas y chicos (en las acciones en las cuales se pueda contabilizar)		

Acción n.º 48	Organizar la Marcha por la Igualdad con la colaboración de diferentes asociaciones del Municipio		
Responsables	Igualdad Participación ciudadana Deportes		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal implicado de las diferentes áreas - <i>Merchandasing</i>		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 – 2023 – 2024 – 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de marchas realizadas - Núm. de mujeres y hombres que participan		

Acción.º 49	Editar una recopilación de las aportaciones de la mujer de Benissa en los diferentes libros de fiestas publicados hasta el momento y compartirlo con toda la ciudadanía.		
Responsables	Igualdad Biblioteca		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal encargado de realizar esta recopilación		
Coste	- La parte correspondiente del contrato 2022-2023 prorrogable	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 – 2023 – 2024 – 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de aportaciones que se han recopilado		

Objetivo específico 2: Sensibilizar, informar y formar en los centros educativos

Acción n.º 50	Implantar la actividad “Relatos por la Igualdad” para el alumnado del último curso de primaria y alumnado de ESO		
Responsables	Igualdad Educación		
Recursos humanos y materiales necesarios	<ul style="list-style-type: none"> - Bases que registrarán la participación - Implicación del profesorado 		
Coste	- La parte correspondiente del contrato 2022-2023 prorrogable	Prioridad	
Cronología Implantación	2023 -2024 -2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de niñas y niños que participan por cursos		

Acción n.º 51	Realizar talleres que versan sobre prevención de violencia, coeducación y educación afectiva-sexual en los diferentes centros educativos del Municipio.		
Responsables	Igualdad Educación EPA		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para impartir los talleres		
Coste	- Parte correspondiente del contrato 2022-2023 prorrogable 12.000€	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 - 2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de talleres realizados - Núm. de niñas y niños que asisten		

Acción n.º 52	Realizar charlas que versan sobre prevención de violencia, coeducación y educación afectivo-sexual para las AMPA		
Responsables	Igualdad Educación AMPA		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para impartir los talleres		
Coste	- Parte correspondiente del contrato 2022-2023 prorrogable 12.00€	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm de charlas realizadas - Núm. de madres y padres que asisten		

Acción n.º 53	Realizar formación al profesorado sobre coeducación y educación afectiva sexual		
Responsables	Igualdad Educación AMPA		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para impartir los talleres		
Coste	- Parte correspondiente del contrato 2022-2023 prorrogable 12.00€	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de charlas realizadas - Núm. de profesoras y profesores que asisten		

Objetivo específico 3: Dar visibilidad a nuevos referentes para los chicos y las chicas de la población

Acción n.º 54	Crear “Espacios en Igualdad” en la biblioteca per en todos los centros educativos. Con el fin de que cada centro dispongo de un espacio con libros con temática de Igualdad para poder consultar		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para impartir el curso.		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2024 – 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de centros en los cuales se ha implantado el “Espacio en Igualdad”		

Acción n.º 55	Visibilizar la mujer en el deporte a través de la presencia de deportistas locales en las clases de primaria		
Responsables	Deportes Educación		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Mujeres que quieran colaborar		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de mujeres que acuden en cada clase y centro		

Acción n.º 56	Mostrar en las aulas de 1.º ESO referentes reales de mujeres y hombres trabajadoras y trabajadores que han escogido un ámbito tradicionalmente asignado al sexe contrario.		
Responsables	Igualdad Educación		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal voluntario para asistir en los centros que cumplan los requisitos		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de personas que acuden en cada centro. - Núm. niñas y niños que están en el aula donde acude la persona referente.		

Acción n.º 57	Realizar un estudio respecto a la aportación de la mujer de Benissa en el Municipio. Remarcar las aportaciones de mujeres que han sido pioneras en cualquier ámbito del municipio y que represente la primera mujer que lo ha conseguido.		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal del área de igualdad		
Coste	- Coste indirecto que se genere en el desarrollo de la acción	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 - 2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de mujeres estudiadas y recogidas en el estudio - Aportaciones que ha realizado la mujer benissera 		

4.º ÁREA DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

Objetivo general: Fomentar un trato igualitario en la Comunicación del Ayuntamiento difundiendo valores que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Objetivo específico 1: Visibilizar para sensibilizar a la ciudadanía desde el propio Ayuntamiento.

Acción n.º 58	Situación en las redes sociales distintivos conmemorativos en los días señalados: 6, 11 y 22 de febrero (Mutilación genital femenina. Mujer y la niña en la ciencia y Brecha salarial). 8 y 31 de marzo (Día de las mujeres y de la visibilidad trans). 17 de mayo (Contra la homofobia, transfobia, lesfobia y bifobia). 19 y 29 de junio (eliminación de la violencia sexual en los conflictos, día LGTBI+). 23 de septiembre (Explotación sexual y tráfico de mujeres). 19 y 25 de noviembre (Día emprendedora, contra la violencia de género)		
Responsables	Igualdad Comunicación		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal de comunicación que instauro cada día el distintivo.		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de publicaciones por año		

Objetivo específico 2: Conseguir una institución y un municipio libres de lenguaje sexista.

Acción n.º 59	<p>Establecer un envío de toda la información en materia de igualdad y lenguaje inclusivo a todo el personal del Ayuntamiento. Se programa un envío semestral del link donde está toda la información sobre lenguaje inclusivo para toda la plantilla del Ayuntamiento.</p>		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	<p>- Correo electrónico programado - Personal del área que elaboro y programo el correo</p>		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de envíos.		

Acción n.º 60	Revisar todas las ordenanzas que se publican desde el Ayuntamiento para garantizar la utilización de un lenguaje inclusivo		
Responsables	Igualdad Todas las áreas del Ayuntamiento		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado.		
Coste	- 150€ revisión	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de ordenanzas revisadas		

5t ÀREA DE SALUD E INCLUSIÒN SOCIAL

Objetivo general de àrea: Promover las condiciones necesarias para incrementar la calidad de vida, entendida como la salud y el bienestar físico, psicológico desde la perspectiva de género

Objetivo específico 1: Impulsar y desarrollar actuaciones específicas que persigan el mejor conocimiento de la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres

Acci3n n.º 61	Conseguir una coordinaci3n fluida y directa con el Centro de Salud del municipio. Para facilitar datos y poder conocer m1s sobre la realidad de la mujer en el municipio respecto a salud (por ejemplo, datos referentes a V1ctimas de Violencia de G1nero). Se intentar1 establecer una reuni3n cada seis meses.		
Responsables	Igualdad Servicios Sociales Centro de Salud		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Implicaci3n del personal para llevar adelante la coordinaci3n necesaria		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronolog1a Implantaci3n	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluaci3n	- N1m. de coordinaciones realizadas con el centro de Salud		

Objetivo específico 2: Promover un mayor conocimiento y autogestión de las mujeres orientado hacia la salud integral a través del conocimiento de su propio cuerpo y de sus emociones.

Acción n.º 62	Realización de programas de prevención de patologías sufridas exclusivamente por mujeres o que presentan mayor grado de incidencia en las mismas como son el cáncer de mama, de útero, osteoporosis, etc		
Responsables	Igualdad Sanidad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado en las diferentes patologías		
Coste	- Depende de las charlas programadas	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de programas realizados - Núm. de mujeres asistentes		

Acción n.º 63	Realización de talleres de alimentación para la población escolar con el objetivo de prevenir los trastornos alimentarios		
Responsables	Salud Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado al realizar los talleres de alimentación		
Coste	- Dependiendo del número de cursos	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de talleres realizados en el año - Núm. de personas asistentes - Núm. de personas asistentes por edad y sexo		

6t ÁREA DE PREVENCIÓN O ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo general de área: Impulsar las actuaciones del municipio referentes a la prevención de la Violencia de Género y la Atención a las Víctimas de violencia de género

Objetivo específico 1: Aumentar y dar visibilidad de los recursos que tienen al alcance las mujeres que puedan estar sufriendo este tipo de violencia.

Acción n.º 64	Mejorar y dar difusión del protocolo existente en materia de violencia de género en la población en general, a los diferentes agentes implicados y en las diferentes áreas del propio consistorio		
Responsables	Igualdad Servicios Sociales Policía Local		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para mejorar este protocolo.		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Protocolo de actuación modificado - Núm. de difusiones y colectivos - Núm. de mujeres y hombres a los cuales se difunde (si la difusión se realiza a través de charlas o presentaciones)		

Acción n.º 65	Editar una guía de Recursos que incluya los recursos locales y comarcales en igualdad y prevención de la violencia de género. Donde se especifican también las ayudas legales y en materia de servicios sociales porque la mujer obtenga toda la información a su alcance para poder tomar una decisión respecto a su situación.		
Responsables	Igualdad Servicios Sociales		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal de cada una de las áreas implicadas		
Coste	- 2000€	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 - 2023		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Guía de Recursos		

Acción n.º 66	Instaurar puntos (<i>puntos violeta</i>) que proporcionen visibilidad a las violencias machistas que se producen en el municipio. Así como apoyar a cualquier mujer que pueda sufrir cualquier tipo de violencia en este ámbito.		
Responsables	Igualdad Fiestas Policía local		
Recursos humanos y materiales necesarios	<ul style="list-style-type: none"> - Personal para los <i>puntos violeta</i> - Carpa para el <i>punto violeta</i> - Información en el <i>punto violeta</i> 		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de puntos violetas instaurados - Núm. de atenciones y consultas realizadas por sexo 		

Acción n.º 67	Ampliar la campaña de <i>Espacios Seguros</i> . Incluyendo la hostelería y otros establecimientos para aumentar los espacios seguros y el personal formado en el municipio en una primera atención ante cualquier mujer que pueda sufrir una agresión de este tipo. Incluir formación de asistencia en emergencia para los comercios que se adhieran.		
Responsables	Igualdad Seguridad ciudadana CREAM		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para la formación. - Distintivos de <i>Espacios Seguros</i>		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de establecimientos adheridos. - Núm. de formaciones - Núm. de mujeres y hombres que asisten		

Acción n.º 68	Elaborar un mapa de los <i>Espacios seguros</i> de Benissa y difundirlo entre la ciudadanía.		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal que elaboro el mapa		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Mapa <i>de Espacios Seguros</i> - Núm. de difusiones entre la ciudadanía		

Acción n.º 69	Elaborar una “app” o cualquier otro tipo de herramienta tecnológica en que se incluyan todos los espacios seguros de Benissa		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal que elaboro la app		
Coste	- Coste de la implantación de la app	Prioridad	
Cronología Implantación	2023		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- App o cualquier otra herramienta con los espacios seguros al alcance de toda la ciudadanía.		

Objetivo específico 2: Sensibilizar en la población en general hacia la violencia hacia las mujeres

Acción n.º 70	Realizar acciones para dar visibilidad a la problemática de la prostitución en el Municipio.		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado en la elaboración de las acciones.		
Coste		Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de acciones implantadas		

Acción n.º 71	Programar acciones de concienciación en torno a la celebración del 25 de noviembre		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado.		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de acciones programadas - Núm. de mujeres y hombres que asisten		

Acción n.º 72	Organizar la Carrera o Caminada Solidaria contra la violencia de género en el mes de noviembre		
Responsables	Igualdad Participación ciudadana		
Recursos humanos y materiales necesarios	<ul style="list-style-type: none"> - Personal del área - Personal voluntario 		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de cursas realizadas. - Núm. de mujeres y hombres participantes. - Núm. de mujeres y hombres voluntarias 		

Acción n.º 73	Programar acciones de concienciación fuera del mes de noviembre		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	<ul style="list-style-type: none"> - Personal especializado. 		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de acciones programadas - Núm. de mujeres y hombres que asisten 		

Acción n.º 74	Condenar los asesinatos por violencia de género y cualquier otra agresión machista con el fin de darles visibilidad.		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Publicar en las redes sociales		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de condenas		

Objetivo específico 3; Formar a las personas responsables de las atenciones en situaciones de crisis.

Acción n.º 75	Incidir en la formación a la Policía Local como uno de los primeros agentes sociales frente a la problemática de la violencia de género		
Responsables	Igualdad Seguridad ciudadana		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado para los talleres.		
Coste	- 450€	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de formaciones - Núm. mujeres y hombres que asisten		

Acción n.º 76	Realizar formación para el personal del Ayuntamiento implicado en la atención directa con las víctimas de violencia de género		
Responsables	Igualdad Servicios sociales		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado en la formación		
Coste	- 450€	Prioridad	
Cronología Implantación	2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de formaciones que se llevan a cabo. - Núm. de mujeres y hombres que asisten 		

Objetivo específico 4: Mejorar la realización de las acciones desde el Ayuntamiento y conocer mejor la situación de las mujeres que sufren esta problemática

Acción n.º 77	Nutrirse de un asesoramiento externo de personal experto para diseñar acciones de formación en violencia de género.		
Responsables	Igualdad Servicios Sociales		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal especializado.		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Contrataciones llevadas a cabo		

Acción n.º 78	Elaborar una recopilación a través del recurso jurídico de servicios sociales de las mujeres víctimas de violencia machista que han ido al recurso y la situación de estas. Hay que conocer el colectivo de mujeres que se atienden desde los servicios públicos, puesto que puede o no coincidir con las mujeres que se atienden desde los cuerpos y fuerzas de seguridad.		
Responsables	Igualdad Servicios sociales		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal que elaboro esa recopilación		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm de mujeres que acuden y situación de estas		

7t ÁREA DE MEDIO AMBIENT, URBANISMO Y EN TORNO PÚBLICO

Objetivo general de área: Promover la utilización de espacios públicos compartidos y conseguir un municipio para todos y todas

Objetivo específico 1: Favorecer la mejora del entorno y mejorar el espacio de convivencia desde la perspectiva de género

Acción n.º 79	Realizar formación al personal de urbanismo con perspectiva de género		
Responsables	Igualdad Urbanismo		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal que imparta la formación		
Coste	- Según número de formaciones y personal que asiste	Prioridad	
Cronología Implantación	2024		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de formaciones impartidas - Núm. de mujeres y hombres formados		

Acción n.º 80	Analizar los espacios públicos de Benissa para elaborar un mapa que identifique los espacios poco seguros del municipio para aumentar la seguridad ciudadana		
Responsables	Urbanismo Policía Local		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal que elaboro esa recopilación		
Coste	- Coste indirecto	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 - 2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Núm. de espacios identificados cada año (informe con la información)		

Acción n.º 81	Nombrar las calles municipales actuales o de nueva creación con nombres de mujeres que por su trayectoria personal, laboral, social y/o cultural contribuyeron al desarrollo del municipio y de la igualdad		
Responsables	Igualdad		
Recursos humanos y materiales necesarios	- Personal del área de igualdad		
Coste	- Coste indirecto que se genere en el desarrollo de la acción	Prioridad	
Cronología Implantación	2022 - 2023- 2024- 2025		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de calles municipales que han sido modificadas con la denominación de nombre de mujer. - Nre. de carreras municipales de nueva creación con denominación de nombre de mujer 		

8.CRONOLOGÍA Y PRIORIDAD

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

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

9. VIGENCIA Y PRESUPUESTO:

El III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del municipio de Benissa tiene una vigencia de cuatro años, que abarca desde 2022 hasta 2025.

Para la consecución del objetivo del Plan resulta imprescindible contar con la implicación de toda la estructura, tanto vertical como horizontal de Consistorio.

Por todo esto, la participación de estas estructuras consigue, no solo la ejecución de las medidas diseñadas para la consecución de los objetivos, sino también la asunción del coste derivado de su implantación.

De esta manera se consigue cumplir con la imprescindible transversalidad que tiene que regir todo lo proceso de diseño, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad de Benissa.

Por lo tanto, cada una de las concejalías implicadas en cada acción tiene que hacer el que sea necesario para conseguir los objetivos marcados, y recoger a la finalización de cada acción, todos los recursos, tanto materiales como económicos, que han sido necesarios para que se tengan en cuenta en el momento de la evaluación del Plan.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN:

Para poder comprobar la implantación del presente plan de igualdad, se realizan **evaluaciones anuales** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hace mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. Además, pueden contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que se consideran necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Para la evaluación de las medidas se han descrito los indicadores cuantitativos y cualitativos en el apartado acciones del plan de Igualdad. Se incorpora, además, en el anexo la ficha de seguimiento a utilizar en cada una de las acciones.

11. ANEXO

FICHA DE EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES

FICHA DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN N.º			
Acción			
Persona/Departamento responsable			
Fecha de implantación			
Fecha de evaluación			
Realizada por			
Indicadores de evaluación			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicadores de proceso.			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro.			