

I PLA MUNICIPAL
D'IGUALTAT
ENTRE
DONES I HOMES DE
BENISSANÓ



Ajuntament
de Benissanó



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.
2. MARC NORMATIU.
3. MARC CONCEPTUAL.
4. PRINCIPIS ORIENTADORS DEL PLA D'IGUALTAT.
5. DIAGNOSI.
6. OBJECTIUS DEL PLA.
7. ÀREES D'INTERVENCIÓ.
8. VIGÈNCIA I ÀMBIT D'APLICACIÓ
9. IMPLANTACIÓ, AVALUACIÓ I SEGUIMENT.
10. TEMPORITZACIÓ.
11. GLOSSARI.
12. BIBLIOGRAFIA I ENLLAÇOS D'INTERNET.

1-INTRODUCCIÓ

El dret a la igualtat és el dret de tots els éssers humans a ser iguals en la seua dignitat, a ser tractats amb respecte i consideració i a participar amb base igualitària amb els altres en qualsevol àrea de la vida civil, cultural, política, econòmica i social. Tots els éssers humans són iguals davant la llei i tenen dret a una mateixa protecció i garantia davant la llei (Declaració de principis per la igualtat. Article 1).

La igualtat entre dones i homes és un principi universal que també està inclòs en la nostra Constitució.

La promulgació de la Constitució espanyola, el 6 de desembre de 1978, va suposar l'afirmació legal de la igualtat entre les dones i els homes i la no discriminació per raons de raça, sexe o religió, i el seu reconeixement com a principis inspiradors de l'ordenament jurídic del nostre país.

La llei orgànica 3/2007 de 22 de març diu que aquest principi d'igualtat implica igual visibilitat, apoderament, responsabilitat i participació de les dones i els homes, en qualsevol àmbit de la vida pública i privada.

Cal seguir esforçant-se per dur a terme aquesta igualtat, avançant en el respecte i l'equitat de la dona per a millorar com a societat. S'han de conèixer totes les desigualtats en la societat, les discriminacions per raó de gènere per avançar cap a una igualtat satisfactòria i real.

L'Ajuntament de Benissanó ha adquirit el compromís d'erradicar qualsevol forma de discriminació per gènere.

Aquest pla municipal d'igualtat serà una eina de planificació que definirà les línies de treball de l'Ajuntament durant un període de temps de finals del 2022 fins a 2026.

El compromís de l'Ajuntament és fer efectiu el principi d'igualtat entre homes i dones, consolidar una societat més igualitària, solidària, i equitativa, per aconseguir un municipi igualitari i lliure de desigualtats per gènere.

Tot aquest esforç no serviria de res sense la participació i cooperació de les entitats municipals, perquè adopten una estratègia basada en la promoció de mesures d'acció positiva en aquells àmbits en què es detecte una major bretxa de gènere.

En tot aquest context naix el **I Pla Municipal d'Igualtat entre dones i homes de Benissanó 2022-2026.**

2- MARC NORMATIU

En l'actualitat existeix una legislació prou extensa en matèria d'igualtat tant en àmbit nacional com internacional, però encara cal avançar més dia a dia per aconseguir reduir totalment les desigualtats.

Tota aquesta és prou recent, per tant, cal treballar perquè la seua aplicació siga realitzada d'una forma ferma i constant per part de totes les institucions i organismes públics.

A continuació, es detalla la normativa i disposicions d'àmbit internacional, nacional i autonòmic que reconeixen explícitament el dret a la igualtat d'oportunitats o que treballen per ella.

NORMATIVA INTERNACIONAL

1948. Declaració Universal dels Drets Humans «Tothom té tots els drets i les llibertats proclamats en aquesta declaració, sense cap distinció de raça, color ni sexe».

1957. Tractat de Roma. Pel qual es constitueix la Comunitat Econòmica Europea. L'article 14 introdueix el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe i l'article 114 arreplega el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes com a dret a la igualtat de retribució per un mateix treball o un treball d'igual valor.

1975. Decenni de les Dones/ I Conferència Mundial de la Dona a Mèxic. Any Internacional de les Dones. Es va definir un pla d'acció mundial per la consecució dels objectius de l'Any Internacional de la Dona, que incloïa un ampli

conjunt de directrius per al progrés de les dones a desenvolupar en el decenni 1976-1985.

1980. II Conferència Mundial de la Dona a Copenhagen. Objectiu d'examinar els avanços realitzats cap al compliment dels objectius de la primera conferència, especialment els relacionats amb el treball, la salut i l'educació. A més es va crear un programa on s'adoptaven mesures que garantien l'apropiació i el control de les propietats i la protecció dels drets a l'herència i custòdia de fills.

1985. III Conferència Mundial de la Dona a Nairobi. Ambdues anteriors van permetre adoptar importants plans d'acció amb mesures en els àmbits laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal.

1993. Conferència Mundial de Drets Humans. La conferència va tractar el tema dels drets humans de manera àmplia, posant especial èmfasi a recalcar els drets de la dona, els drets dels indígenes i els drets de les minories, entre altres, en el context dels drets econòmics i polítics universals. Els drets de la dona en particular van tenir una forta i notable presència en la conferència. Van assistir representants de 171 nacions i 800 ONG, amb aproximadament 7.000 participants en total.

1995. IV Conferència Mundial de les Dones de Beijing. Plataforma d'acció on s'aplica per primera vegada el concepte de gender mainstreaming o transversalitat de gènere, un instrument per a integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques.

Les diferents conferències mundials han contribuït enormement a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda política mundial i a promoure la participació de les dones en iniciatives per la pau i el desenvolupament d'un país.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona, que es van celebrar a Ciutat de Mèxic (1975) Copenhagen (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995). A aquesta última va seguir una sèrie d'exàmens quinquennals.



I PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE BENISSANÓ 2022-2026

La Quarta Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing en 1995, va marcar un important punt d'inflexió per a l'agenda mundial d'igualtat de gènere. La Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, adoptada de forma unànime per 189 països, constitueix un programa en favor de l'apoderament de la dona i en la seua elaboració es va tenir en compte el document clau de política mundial sobre igualtat de gènere

1998. Declaració Mundial sobre les Dones en els governs locals. Una carta perquè els governs locals i regionals es comprometen a utilitzar les seues facultats i les dels seus associats a favor d'una igualtat més gran elaborada i promoguda pel Consell de Municipis i Regions d'Europa i els seus socis.

2000: L'Assemblea General va adoptar la decisió de celebrar el seu 23é període extraordinari de sessions per a dur a terme un examen i una avaluació quinquennals de l'aplicació de la Plataforma d'Acció de Beijing, així com d'estudiar possibles mesures i iniciatives futures.

L'avaluació, a la qual es va donar el nom de «La dona l'any 2000: igualtat entre els gèneres, desenvolupament i pau per al segle XXI», va tenir lloc a Nova York i d'ella van resultar una declaració política i noves mesures i iniciatives per a l'aplicació de la Declaració i la Plataforma d'Acció de Pequín.

2004. Reglament 806/2004/CE del Parlament Europeu i del Consell relatiu al foment de la igualtat entre les dones i els homes en la Cooperació al Desenvolupament. Té per objectiu aplicar el principi d'integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques.

2005: En el marc del 49é període de sessions de la Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona es va dur a terme un examen i una avaluació decennals de la Plataforma d'Acció de Pequín. Els delegats van aprovar una declaració que subratlla que l'aplicació plena i eficaç de la Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín és essencial per a la consecució dels objectius de desenvolupament internacionalment convinguts, inclosos els continguts en la Declaració del Mil·lenni.

2010: L'examen al cap de quinze anys de la Plataforma d'Acció de Beijing es va realitzar durant el 54é període de sessions de la Comissió, celebrat en 2010. Els Estats membres van aprovar una declaració en la qual s'acollia amb beneplàcit els progressos realitzats amb la finalitat d'aconseguir la igualtat de gènere, i es comprometien a adoptar noves mesures per a garantir l'aplicació integral i accelerada de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing.

2015. L'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible. Assemblea General de Nacions Unides, 25 de setembre de 2015. Impulsa el compromís de la comunitat internacional per a l'èxit de la igualtat de gènere i l'apoderament de totes les dones i xiquetes a través del seu cinqué objectiu específic i, de manera transversal, en els altres objectius.

A banda de les accions encaminades a garantir la condició jurídica i social de les dones, també es planteja la necessitat de reorganitzar les institucions i d'adquirir compromisos polítics i econòmics que paguen transformar la societat en el seu conjunt.

NORMATIVA ESTATAL

1978. Constitució espanyola. Crea una base legal per als drets d'igualtat entre homes i dones i propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic.

- Article 9.2. Estableix que «correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat dels individus i dels grups en els quals s'integren siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedisquen o en dificulten la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.»

- Article 14. Proclama que «els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.»

1983. Creació de l'Institut de la Dona. Per mitjà de la Llei 16/1983, de 24 d'octubre, publicada en el Butlletí de l'Estat el dia 26 d'octubre, es crea l'Institut de la Dona, com a organisme autònom adscrit al Ministeri de Cultura, amb la finalitat primordial, en compliment i desplegament dels principis constitucionals aplegats als articles 9.2 i 14, de promoure i fomentar les condicions que possibiliten la igualtat social d'ambdós sexes i la participació de les dones en la vida política, cultural, econòmica i social.

Es van establir dues línies d'actuació ben diferenciades: la primera per impulsar la creació de serveis d'informació i d'atenció i el desenvolupament de programes de formació a les dones. I la segona, dirigida al foment d'actuacions per promoure i coordinar polítiques específiques adreçades a les dones des de l'Administració.

1985. Reial decret legislatiu 1/1995, De data 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

- Art. 4.2.c: «Els treballadors tenen dret a no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil...»
- Art. 17.1. Principi de no discriminació en les relacions laborals: "S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donen lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o

conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones que pertanyen a l'empresa o hi estan relacionades i llengua dins de l'Estat espanyol.”

- Art. 17.4. Principi d'accions positives per a afavorir la inclusió de la dona en l'empresa: «La negociació col·lectiva podrà establir mesures d'acció positiva per a afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A aquest efecte podrà establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per a ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup professional de què es tracte.»
- Art. 24.2. Igualtat de tracte en els criteris d'ascens, i possibilitat d'establir-ne mesures d'actuació positiva.
- Art. 28. Igualtat de remuneració per raó de sexe.

1996. El Codi Penal. En el seu articulat fa referència a la discriminació (articles 22.4, 314, 510, 511 i 512) i estableix penes i multes.

1999. Llei 39/99, de 5 de novembre, de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

2003. Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives del Govern.

2004. Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Rectificada el 2018, amb la modificació de l'article 20, per a incorporar el manteniment del reconeixement del dret a l'assistència jurídica gratuïta a les víctimes de violència de gènere i tràfic de persones; de l'article 23, que disposa el reconeixement dels drets regulats mitjançant una sentència condemnatòria per un delictes de violència de gènere, una ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que s'acorda a favor de la víctima; i d'alguns apartats de l'article 27 relacionats amb les ajudes d'assistència a les víctimes.

2006. Aprovació de la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i d'atenció a les persones en situació de dependència.

2007. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empara de la licitud constitucional.

2008. Creació del Ministeri d'Igualtat.

En la legislatura que comença l'any 2008 es crea el Ministeri d'Igualtat, al qual s'adscriu l'Institut a través de la Secretaria General de Polítiques d'Igualtat. Li correspon proposar i executar les polítiques del Govern en matèria d'igualtat, la lluita contra tota mena de discriminació i contra la violència de gènere.

Posteriorment, i per raons d'austeritat, el Ministeri passa a ser la Secretaria d'Estat d'Igualtat, dependent del Ministeri de Sanitat, Política Social i Igualtat. Després de la reestructuració administrativa del mes de desembre de 2011, i a través del Reial decret 200/2012, de 23 de gener, pel qual es crea la nova Secretaria d'Estat de serveis Socials i Igualtat, s'assigna la direcció de l'Institut a la Direcció General per a la Igualtat d'Oportunitats.

2012. Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

Ha posat en marxa els mecanismes necessaris per a una nova cultura de l'ocupació basada en la flexibilitat, que facilita la participació de la dona en el mercat de treball, introduint noves mesures com són les bonificacions i reduccions en les quotes de la Seguretat Social a les empreses per contractacions de dones, la supressió de categories professionals en el sistema de classificació

professional amb garantia de no discriminació entre dones i homes, o la regulació del treball a distància.

2015. Llei 4/2015, de 27 d'abril, de l'Estatut de la víctima del delictes.

Aquesta Llei aglutina en un sol text legislatiu el catàleg general de drets, processals i extraprocessals, de totes les víctimes de delictes, transposant les Directives de la Unió Europea en la matèria. Introdueix, entre altres, les diverses provisions que afecten les víctimes de violència de gènere i de tràfic d'éssers humans.

2015. Llei orgànica 8/2015, de 22 de juliol, i Llei 26/2015, de 28 de juliol, del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència.

Amb dues modificacions del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència, que milloren l'atenció i la protecció dels fills i les filles de les dones víctimes de violència de gènere, així com dels i les menors víctimes d'altres formes de violència, en particular del tràfic d'éssers humans.

2015. Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. En la seua disposició addicional vuitena diu que els funcionaris de carrera tindran garantits els drets econòmics aconseguits o reconeguts en el marc dels sistemes de carrera professional establerts per les lleis de cada administració pública. Obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i amb aquesta finalitat caldrà adoptar les mesures per a evitar qualsevol classe de discriminació laboral entre dones i homes.

2017. Aprovació Pacte d'Estat.

Els distints Grups Parlamentaris, les Comunitats Autònomes i les Entitats Locals representades en la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, ratificaren el Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere. Aquest pacte suposa la unió d'un gran nombre d'institucions, organitzacions i persones expertes en la

formulació de mesures per a l'erradicació de la violència sobre les dones. El Pacte implica incidir en tots els àmbits de la societat i s'estructura en 11 eixos de treball.

2019. Reial decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Conté set articles que corresponen a les modificacions de les set lleis que, sense dubte, incideixen de forma directa en la igualtat de dones i homes. Aquest reial decret modifica La Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva de Dones i Homes, L'Estatut dels Treballadors i L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

2020. Real Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

2020. Real Decret 902/2020, de 13 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Normativa autonòmica

1997. Llei 5/1997, de 25 de juny, de la Generalitat Valenciana. Regula el Sistema de Serveis Socials en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

1997. Decret 232/1997, de 2 de setembre, del Govern Valencià, pel qual es crea l'Observatori de Publicitat No Sexista de la Comunitat Valenciana.

1997. Ordre de 25 de juliol de 1997, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es crea el Consell Valencià de la Dona.

2003. Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes.

En l'article 20.3 estableix que perquè les empreses obtinguen les ajudes previstes per tenir dissenyats Plans d'Igualtat, aquests hauran de ser visats pel centre directiu de l'Administració de la Generalitat amb competències en matèria de dona, presentant anualment un informe d'avaluació de resultats.

2003. Ordre de 22 de desembre de 2003, de la Conselleria de Benestar Social, sobre Funcionament General dels Centres Especialitzats per a Dones en Situació de Risc Social.

2004. Decret 20/2004, de 13 de febrer, del Consell de la Generalitat pel qual es crea l'Observatori de Gènere de la Comunitat Valenciana.

2007. Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana.

2012. Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

3- MARC CONCEPTUAL.

Per al desenvolupament del I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Benissanó s'ha pres en consideració el dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i absència de tota forma de discriminació.

Es pot definir dos classes d'igualtat, la formal i la real. La igualtat formal és aquella que es resideix en la normativa jurídica, en la legislació internacional, nacional, autonòmica i local, la igualtat real, és la realitat quotidiana que viu la ciutadania a peu de carrer. Cal aconseguir una igualtat real i efectiva per assegurar l'eliminació de la discriminació i desigualtats.

Quant a la discriminació podem diferenciar-la en dos, la directa i indirecta.

La discriminació directa és aquella per la qual es tracta a una persona menys favorablement per raó del seu sexe. La discriminació indirecta la qual una llei, reglament, política o un criteri aparentment neutre, provoca la col·locació en una situació de desavantatge a un grup de persones.

Per a combatre totes aquestes desigualtats i discriminacions que pateixen les dones, apareixen les polítiques d'igualtat, que són una sèrie de mecanismes que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, desenvolupament i avaluació de les polítiques generals.

Totes les accions es detallen en els Plans d'Igualtat, que estan destinats a establir la igualtat real i efectiva amb mesures temporals que permeten contrarestar o corregir aquelles discriminacions que són resultat del sistema social de gènere i de pràctiques socials.

L'estratègia més recent de la política d'igualtat entre dones i homes es coneix com a «mainstreaming de gènere», que a Espanya és traduït amb el terme "transversalitat".

La transversalitat de gènere és la incorporació, l'aplicació del Principi d'Igualtat de Tracte i d'Oportunitats entre dones i homes a les Polítiques Públiques, de manera, que garantisca l'accés a tots els recursos en igualtat de condicions, es planifiquen les polítiques públiques tenint en compte les desigualtats existents i s'identifiquen i avaluen els resultats i impactes produïts per aquestes en l'avanç de la igualtat real.

El Pla d'Igualtat ha de tenir un valor pràctic, estratègic i ha d'unir totes les iniciatives i accions que es duen a terme en el municipi com són les accions positives, que són totes les activitats on es fa partícip a tota la població, al mateix temps que es desenvolupa una transversalitat de gènere que és l'aplicació i incorporació de la igualtat a les polítiques públiques.

4- PRINCIPIS ORIENTADORS

Els principis orientadors són els principis que marcaran les directrius bàsiques orientaran i guiaran el treball a l'hora de dissenyar el Pla d'igualtat i les seues actuacions. Són una sèrie de valors, criteris i procediments a seguir tant en l'elaboració com en el desenvolupament de les diferents mesures i accions.

El que persegueixen és la consecució d'una estratègia comuna que facilite als diferents agents la implantació del model d'igualtat a seguir.

El principi d'Igualtat entre dones i homes és un dels principis fonamentals reconeguts en el Dret comunitari. : Està entès com a absència de qualsevol classe de discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta, arribant així a aconseguir una igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Principi de transversalitat de gènere. Va sorgir per primera vegada en la Conferència de Beijing de 1995 com una estratègia en la necessitat que les qüestions de gènere estiguen presents en totes les polítiques i en tots els projectes que es dugen a terme en la societat.

És fonamental incorporar la perspectiva de gènere a la presa de decisions, la planificació, la posada en marxa i l'avaluació del conjunt de les polítiques i actuacions municipals, i implicar tots i cada un dels àmbits, sectors o actuacions on intervenen.

Principi d'Integració i Diversitat. Des de l'administració pública es vol impulsar la integració de la dona en tots els estaments de la societat perquè tinguin les mateixes oportunitats que els homes, a més, de fer visible la diversitat afectiva sexual i de gènere o funcional entre altres.

La diversitat entre les persones a causa del seu origen, cultura, preferències, no comporta cap perjudici a les persones. El principi de diversitat és el principi que assumeix l'existència de la diversitat en la població, ja siga per raó de sexe, edat, raça, cultura, classe social.

Principi de participació ciutadana. Principi que és necessari per aconseguir uns resultats satisfactoris en la consecució de l'objectiu del principi d'igualtat i no discriminació entre dones i homes al municipi. La redacció del Pla es conta amb l'opinió de la ciutadania per a conèixer les seues necessitats i interessos i poder redactar un pla que s'adeqüe a aquests.

Principi d'apoderament de la dona. S'ha d'enfortir i visibilitzar el paper de les dones en la societat, la seua presència, diversitat, i participació en tots els nivells i àmbits socials.

Principi de compromís Polític. Des de l'Ajuntament de Benissanó s'ha establert un compromís per aconseguir que la igualtat efectiva de dones i homes siga una realitat. Voluntarietat en posar en marxa estratègies indispensables per fer que la perspectiva de gènere s'incorporen en tot el municipi.

Principi d'interseccionalitat. Reconeixement de la incidència creuada de diferents factors d'exclusió en la situació i posició de les dones. Depenent de les diferents situacions vitals cada dona enfront una problemàtica o necessitats diferents i, per tant, cal oferir solucions adaptades a cada situació.

5- DIAGNOSI.

Per a l'elaboració del I Pla Municipal de Dones i Homes de Benissanó, s'ha fet un treball de recerca sobre la realitat del municipi.

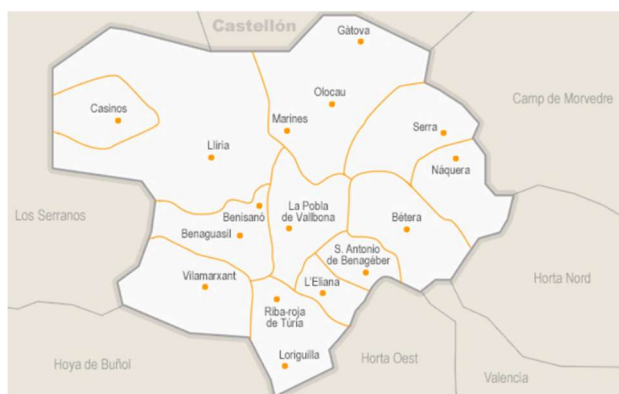
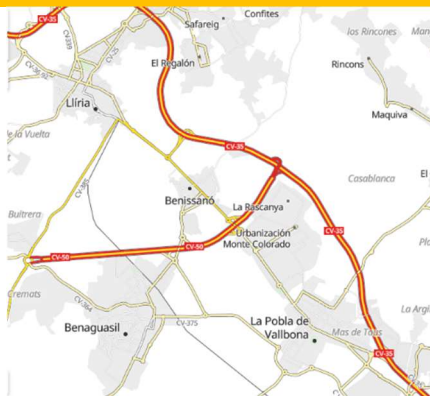
Per a poder començar a desenvolupar el diagnòstic, cal analitzar primerament la situació real del municipi, per a obtenir una sèrie de dades, objectius i necessitats i així desenvolupar una sèrie d'accions basades en els resultats obtinguts.

S'ha elaborat una anàlisi quantitativa està dirigit a estudiar la situació demogràfica, infraestructures del municipi i una anàlisi quantitativa, amb una sèrie d'enquestes en línia a tota la població i unes altres a peu de carrer per a facilitar que la població poguera contestar-les i així recollir la màxima informació possible sobre la situació real de Benissanó.

L'estructura d'aquesta anàlisi analitza diferents àrees com són dades demogràfiques, del municipi, d'ocupació, culturals, socials i de participació.

EL MUNICIPI.

El municipi de Benissanó es troba en la província de València, en la Comarca del Camp de Túria, entre Benaguasil, la Pobla de Vallbona i el municipi de Llíria. El poble està situat en uns alts, a prop de la carretera de València a Ademús. Està a una distància de 23 kilòmetres de València capital, i té una superfície de 2,3 km².



El territori on se situa el municipi de Benissanó apareixen documentades en el segle XII, amb una sèrie de construccions al voltant d'unes edificacions musulmanes semblants a un Castell que hi havia, i on l'activitat principal era l'agricultura.



L'alqueria va ser extreta als musulmans amb la conquesta de València, ampliada i modificada pels diferents senyors, es va transformar en residència nobiliària i va adquirir tota la seua esplendor al llarg dels segles XV i XVI, amb la família Cavanilles-Villarrasa que li van donar la seua actual configuració.

En el segle XV és quan realment es construeix el Castell de Benissanó, que passa a ser propietat del municipi en 1996. En l'any 1994 el castell de Benissanó va ser com a "Monument", amb categoria de Bé d'Interés Cultural.

Es pot considerar com un castell-palau medieval, on apareix la fortalesa i la residència senyorial amb torres pati d'armes, vestíbul i antics subterranis ara habilitats com a cellers, entre altres edificacions, així com la muralla que envoltava el nucli antic del poble, torrasses i els tres portals anomenats de Bétera, Lliria i València.

En febrer, per commemorar l'adquisició del Castell de Benissanó per part del municipi, se celebren els "**Premis del Castell**" un premi a les persones o entitats que han desenvolupat algun servei en benefici del municipi. També durant aquest mes se celebra la "**Setmana del Castell**" on se situa un mercat medieval, representacions, esdeveniments amb relació a la història del Castell de Benissanó.

Un altre patrimoni cultural de Benissanó és **l'Església dels Sants Reis**, església parroquial on es venera a la patrona de Benissanó, la Verge del Fonament.

Les festes patronals que se celebren en setembre estan dedicades a la Patrona, la Verge del Fonament, la Verge dels Dolors, i a Sant José Patró de Benissanó, on realitzen una gran diversitat d'actes, com processons, ofrenes, correfocs, mascletades, revetles... comptant amb la Reina de Festes Major i Infantil.

Les festes locals, com les festes de Sant Antoni Abat en gener, la setmana Santa, les festivitats a Sant Vicent Ferrer, Santa Gema i Santa Rita, el Corpus Cristi, i la festa al Sagrat Cor de Jesús.

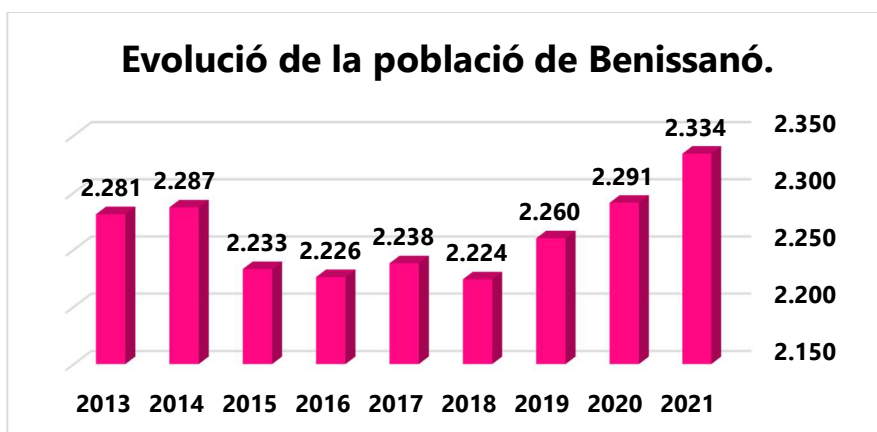
Compta també amb la **Font de las Salut** amb les seues aigües terapèutiques que s'utilitzaven per a curar afeccions hepàtiques, especialment la icterícia.

DEMOGRAFIA.

Segons les dades publicades per l'INE en 2021, la població de Benissanó està formada per 2334 persones entre els nuclis de la població i els disseminats, 43 persones més que l'any anterior. El nombre d'homes al municipi de Benissanó és de 1154 i 1.180 dones.

En el quadre inferior es pot observar l'evolució de la població en els últims anys.

Evolució de la població.	
ANY	TOTAL
2021	2.334
2020	2.291
2019	2.260
2018	2.224
2017	2.238
2016	2.226
2015	2.233
2014	2.287
2013	2.281



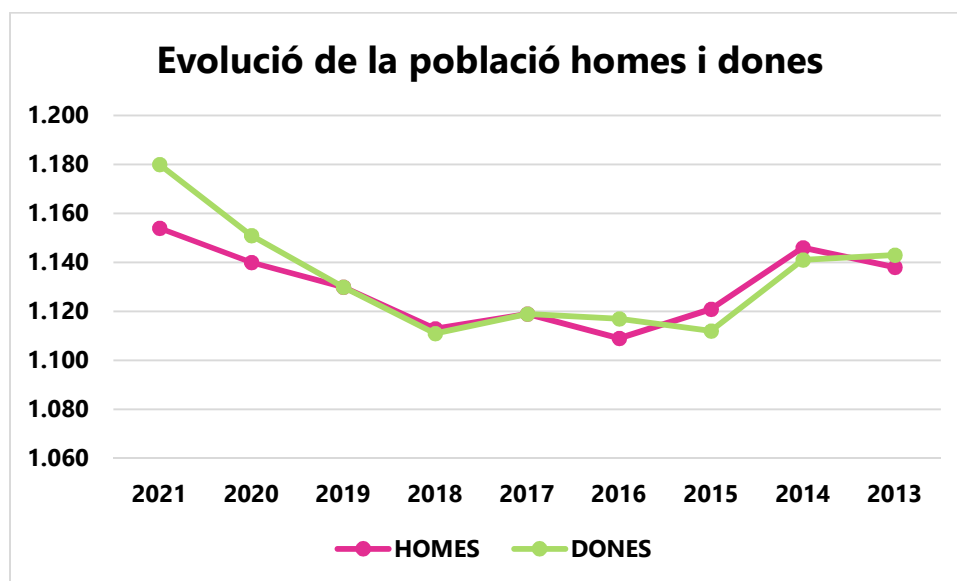
La població de Benissanó va tenir uns quants anys de descens de la població des del 2015 fins a pràcticament el 2018, data on va començar a pujar el nombre de persones empadronades al municipi.

La població per gènere també es pot observar en el quadre i gràfiques inferiors. En l'any 2021 la diferència entre els homes i dones és molt baixa, tan sols 26 dones més que homes.

Evolució de la població.			
ANY	HOMES	DONES	TOTAL
2021	1.154	1.180	2.334
2020	1.140	1.151	2.291
2019	1.130	1.130	2.260
2018	1.113	1.111	2.224
2017	1.119	1.119	2.238
2016	1.109	1.117	2.226
2015	1.121	1.112	2.233
2014	1.146	1.141	2.287
2013	1.138	1.143	2.281



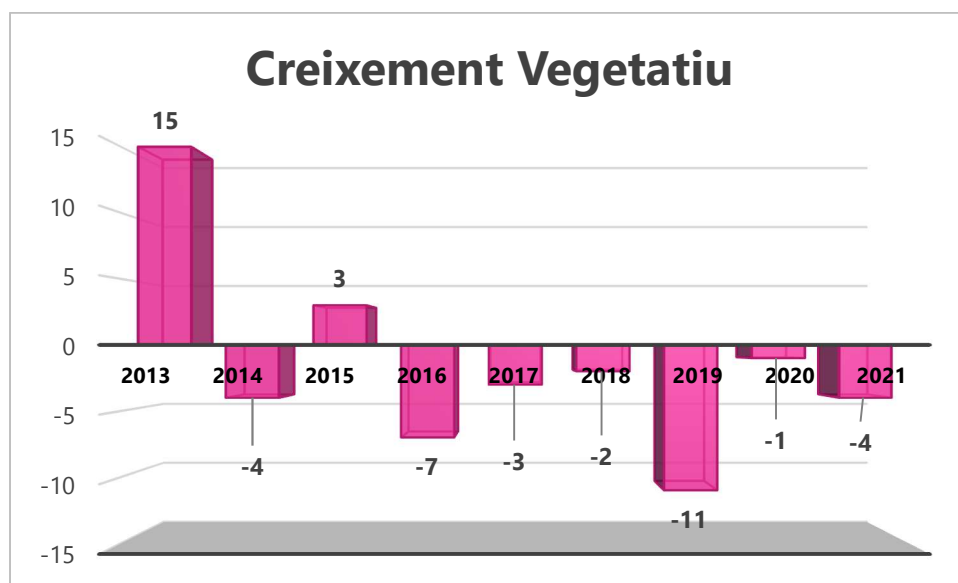
Com també es pot observar l'evolució dels homes i dones en la taula inferior, les línies de tendència pràcticament són similar, tant quan creix el nombre de dones com quan disminueix.



Quan al creixement vegetatiu, amb dates a 31 de desembre de 2021 es pot observar que ha sigut superior a l'any anterior. Ha passat de -1 a -4 defuncions més que naixements.

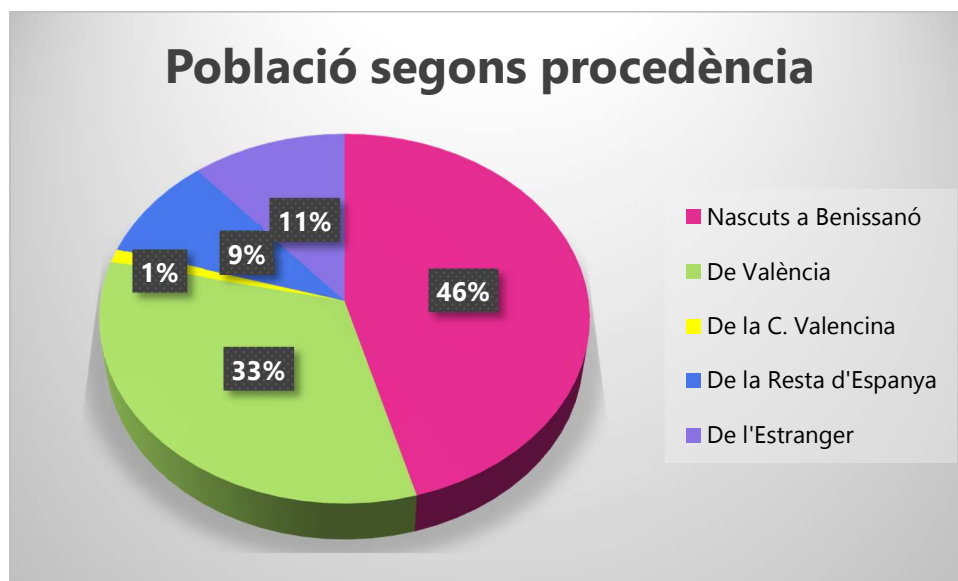
Evolució Naixements i Defuncions			
Any	Naixements	Defuncions	Diferència
2021	16	20	-4
2020	16	17	-1
2019	15	26	-11
2018	16	18	-2
2017	22	25	-3
2016	16	23	-7
2015	26	23	3
2014	14	18	-4
2013	29	14	15

Com es pot observar pràcticament hi ha hagut un creixement vegetatiu de la població negatiu des de 2016 fins ara.



Població segons el lloc de naixement. Segons les dades publicades del padró municipal procedents de l'INE en el 2021 de les 2334 persones a Benissanó, 1066 persones són nascudes allí, 766 són d'altres municipis de la Província de València, 27 d'altres províncies de la Comunitat Valenciana, 214 d'altres comunitats autònomes i 261 d'altres països.

Població segons procedència		
	Nombre	%
Nascuts a Benissanó	1066	46%
De València	766	33%
De la C. Valenciana	27	1%
De la Resta d'Espanya	214	9%
De l'Estranger	261	11%
	2334	



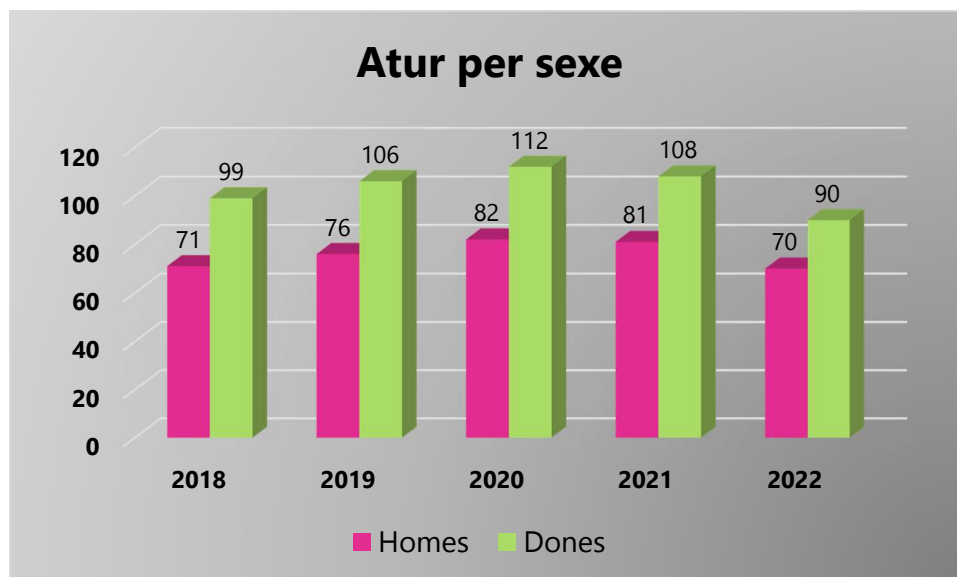
OCUPACIÓ

Pel que fa a l'ocupació del municipi de Benissanó, segons les dades publicades pel SEPE a 31 d'octubre de 2022 el nombre total de persones aturades és de 160, dels quals 70 són homes i 90 dones.

El percentatge d'atur a 31 d'octubre, és del 10,62%. L'atur en menors de 25 anys en les mateixes dates és del 2,44% i el de les dones d'un 56,10%. (Font Portal informació ARGOS). L'atur en les dones és de més del 50% percentatge a tenir present per a les accions de foment de la inserció del Pla d'igualtat.

ATUR PER SEXE			
	Homes	Dones	Total
2018	71	99	170
2019	76	106	182
2020	82	112	194
2021	81	108	189
2022	70	90	160

La tendència en els últims anys ha sigut dispar. Des del 2018 fins al 2020 va haver-hi una tendència gment. Hi ha que tenir en compte que en 2020 va ser l'any de la pandèmia de la Covid-19, per tant és una de les raons que produïra que l'atur pujara. En 2021 l'atur va baixar molt poc, tant en homes com en dones i en 2022 en data de 31 d'octubre el nombre de persones aturades hi ha baixa en quasi 10 persones en homes i 18 en dones.



INFRAESTRUCTURES

A Benissanó hi ha dos centres educatius el **Col·legi d'Educació Infantil i Primària Verge del Fonament**, on s'imparteix educació d'infantil a partir de 3 anys i primària, fins als 11 anys, amb un total de 42 xiquetes i xiquets d'infantil i 132 de primària.

INFANTIL DE 3-5 ANYS

INFANTIL 3 ANYS	13
INFANTIL 4 ANYS	11
INFANTIL 5 ANYS	18

42

PRIMÀRIA DE 6-11 ANYS

PRIMER PRIMÀRIA	20
SEGON PRIMÀRIA	27
TERCER PRIMÀRIA	17
QUART PRIMÀRIA	19
CINQUÈ PRIMÀRIA	27
SISÈ PRIMÀRIA	22

132

També compta amb una **Escola infantil municipal per a xiquetes i xiquetes** entre 1 a 3 anys amb la finalitat la de contribuir al desenvolupament físic, afectiu, social i intel·lectual de les xiquetes i dels xiquets. Hi ha 11 alumnes en la classe d'un any que són els que han nascut a l'any 2021, i 13 alumnes en la classe de 2 anys que han nascut a l'any 2020.

També hi ha una **Biblioteca Pública** al municipi per a l'adquisició en préstec de llibres.

Benissanó disposa d'un **Poliesportiu** amb diferents pistes per a poder desenvolupar esports com el pàdel, futbol, tennis i handbol.

També compta amb un **Centre social** per a jubilats i pensionistes, una **Casa de la Joventut i un Espai esportiu i recreatiu "Escoles Velles"** espai on xiquetes i xiquets joves, adults poden gaudir d'un espai per a l'oci.

A Benissanó es desenvolupen diferents accions per a xiquetes i xiquets, com són activitats amb perspectiva de gènere en Nadal, Pasqua, estiu, en festes locals i nacionals per a fomentar la igualtat i la no-violència així com la conciliació familiar i laboral.

Compta també amb un **teatre** on es duen a terme actuacions musicals i de teatre, i un **amfiteatre** per a poder gaudir de diferents actuacions a l'aire lliure.

Quant a serveis mèdics a Benissanó està el Consultori Mèdic, que dona assistència mèdica de família, infermeria, pediatria i matrona. Quan hi ha urgències cal desplaçar-se al municipi de Lliria.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Al municipi de Benissanó hi ha 9 dones amb el servei d'ATENPRO i amb seguiment per part dels serveis socials des del 2015.

USUÀRIES D'ATENPRO	
ANY	NOMBRE
2015	1
2016	2
2017	1
2018	5

ATENPRO és el Servei Telefònic d'Atenció i Protecció per a Víctimes de la Violència de Gènere i és una modalitat de servei que, a través de les tecnologies de comunicació telefònica mòbil i tele localització, que ofereix a les víctimes de violència de gènere una atenció adequada i immediata davant qualsevol classe de situació que pugui tenir en qualsevol moment del dia, els 365 dies de l'any i siga quin siga el lloc en què es troben.

Des dels Serveis Socials realitzen les gestions oportunes i els tràmits de teleassistència, seguiment de la seua situació i s'informa dels recursos disponibles, com el Centre Dona 24 hores.

La Policia local de Benissanó disposa d'un pla d'actuació en la fase d'investigació policial que consta d'una sèrie d'accions:

1. Accions d'esbrinament per determinar la situació de risc de la dona
2. Mesures cautelars per a la protecció de la dona en ris
3. Confiscació d'armes perilloses per part de l'agressor
4. Detenció i disposició judicial del presumpte agressor

ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

L'equip de govern del municipi de Benissanó està format per:

- **Amparo Navarro Bargues.** Alcaldessa-Presidenta. Educació, Personal i cap de la Policia Local
- **Rafa Navarro Ferrando.** 1r Tinent d'alcalde. Regidor de Patrimoni, Turisme, Festes i Comerç.
- **Luis Oliver Domingo.** 2n Tinent d'alcalde. Regidor d'Infraestructures, Hisenda, Participació ciutadana i Agricultura.
- **María Teresa Sánchez Portolés.** Regidora de Cultura, Esport i Joventut
- **Paqui Cervera Deval.** Regidora de Salut pública
- **Marisol Ferrando Pérez.** Regidora de Polítiques Socials i Medi ambient
- **Neus Gómez Fernández.** Regidora d'Igualtat i Noves tecnologies

L'equip de govern està format per 5 Dones i 2 homes. La paritat d'aquest equip de govern no aplega als mínims requerits, menys d'un 40% són homes i més d'un 60% són dones.

Resultats Enquestes

Per a l'anàlisi qualitativa s'han contestat dos tipus d'enquestes per a facilitar que el màxim de població pugui contestar-les. S'ha passat una enquesta en línia a través de l'aplicació Google Forms i també s'ha realitzat una enquesta a peu de carrer.

ENQUESTA A PEU DE CARRER

Els resultats de l'enquesta a peu de carrer ha sigut contestada per 26 persones, de les quals 22 han sigut dones i tan sols 4 homes, és a dir quasi un 85% de les respostes han sigut de dones. És habitual que quan es pregunta sobre qüestions d'igualtat de gènere les dones s'impliquen més que els homes, però la realitat és que haguera resultat més interessant que el nombre de respostes fora més paritari. També constatar que malgrat que han contestat 26 persones, no totes elles han contestat a totes les preguntes realitzades, algunes les han deixat en blanc.

El grup d'edat que més han contestat ha sigut el de 46-64, del que han contestat 12 persones, 7 fins a 17 anys, 6 de 31 a 45 anys i tan sols una persona de més de 64 anys.

La major càrrega de treball la tenen les dones. De les persones enquestades tan sols 1 ha contestat que l'home, i 3 consideren que està equilibrada entre dones i homes.

Les accions que es duen a termini al municipi, 15 persones confirmen que sí que les coneixen, però també hi ha 11 que no saben tot el que es fa.

Les persones enquestades consideren que **sí que hi ha desigualtat** entre dones i homes. 19 persones han dit que sí, 4 no ho creuen, i tan sols 1 creu que depèn de la situació.

De les persones que han contestat, 4 persones **coneixen casos d'agressions** o situacions de violència de gènere, la resta, 19 no ho coneixen.

Quant a si **sabrien on acudir front una situació de violència de gènere**, 25 persones sabrien on anar, i 1 no. Les contestacions més destacables, són el 016 i a la policia local el major nombre, després estaria, la Guàrdia Civil, els serveis socials, i l'Ajuntament. També hi ha persones que han contestat que per telèfon, en xarxes socials inclús en la publicitat informativa.

Els temes prioritaris en el Pla d'igualtat segon el nombre de persones que més ha contestat ha sigut, en primer lloc, la formació i l'educació, després l'educació, el tercer tema més prioritari és la corresponsabilitat, seguit de l'oci i esport i per últim la cultura.

La presència de les dones a escala local en esport cultura i educació, té diferent percepció, si estem parlant d'esport la dona té poca presència, al contrari que en cultura i educació que té molta.

Els temes que voldrien que tractar el pla són diferents, però de les persones que han contestat, el que més voldrien seria educació per a joves i adolescents i xiquetes i xiquets en igualtat i no-violència així com el respecte. També volen que es tracte el tema de les ajudes, els souls que siguen igualitaris, l'ocupació i el treball i les desigualtats. A més a més hi ha algun suggeriment respecte al tema d'ocupacions i sostres de cristall i també d'empoderament de la dona i de la seua autoestima.

ENQUESTA BENISSANÓ A PEU DE CARRER

EDAT

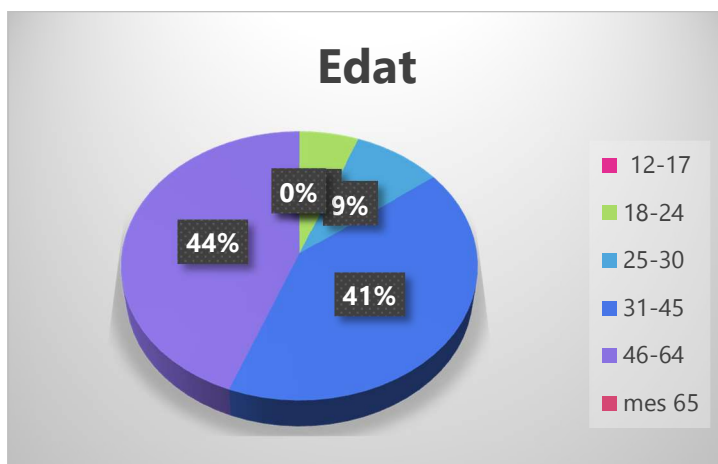
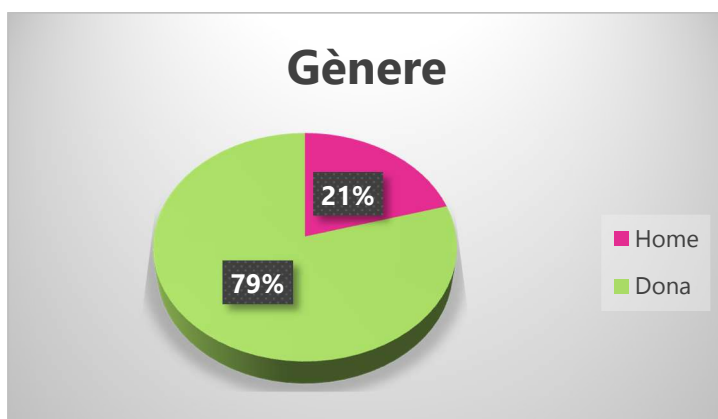
GÈNERE	0-17	18-24	25-30	31-45	46-64	+65
Home				2	2	
Dona	7			4	10	1
No Binari						
En la teua casa, qui du la major càrrega de treball domèstic i de cuidat de persones dependents.	0-17	18-24	25-30	31-45	46-64	+65
Home	1					
Dona	6			6	9	1
Igual					3	
Coneixeu les actuacions que s'estan duent a terme en àmbit local en matèria d'igualtat?	0-17	18-24	25-30	31-45	46-64	+65
Sí	3			2	9	1
No	4			4	3	
Penseu que hi ha desigualtat entre dones i homes?	0-17	18-24	25-30	31-45	46-64	+65
Sí	5			6	7	1
No	2				4	
Depén					1	
Quins creus que han de ser els temes prioritaris en el Pla municipal d'Igualtat?	0-17	18-24	25-30	31-45	46-64	+65
Ocupació						
Prioritat 1				2	3	
Prioritat 2	3			3	3	
Prioritat 3	1				3	
Prioritat 4	2			1		
Prioritat 5	1					
Prioritat 6						
Cultura						
Prioritat 1				1	1	
Prioritat 2	3				2	
Prioritat 3	2			1	1	
Prioritat 4				2	1	
Prioritat 5	2			2	4	
Prioritat 6						

Corresponsabilitat						
Prioritat 1				1	3	
Prioritat 2	2			1	2	
Prioritat 3	1			4	1	
Prioritat 4	2				3	
Prioritat 5	2				1	
Prioritat 6						
Oci i Esport						
Prioritat 1	2					
Prioritat 2						
Prioritat 3	2				1	
Prioritat 4	2			2	4	
Prioritat 5	1			4	4	
Prioritat 6						
Formació i Educació						
Prioritat 1	5			2	4	1
Prioritat 2				2	2	
Prioritat 3	1			2	3	
Prioritat 4					1	
Prioritat 5	1					
Prioritat 6						
Altres						
Respecte						1
Consciència	1					
Sou sabedors d'alguna agressió o situació de violència de gènere en el municipi?	0-17	18-24	25-30	31-45	46-64	+65
Sí	1			1	2	
No	6			5	7	1
Sabríeu on acudir davant una situació de violència de gènere?	0-17	18-24	25-30	31-45	46-64	+65
Sí	7			6	11	1
No					1	

On?	0-17	18-24	25-30	31-45	46-64	+65
Policia local	1			2	3	
Guàrdia Civil					3	
Telèfon					1	
Servicis socials				2	1	
Ajuntament	1			1		
016	5			1		1
Xarxes socials					1	
Publicitat Informativa				2		
Quina presència tenen les dones a nivell local.	0-17	18-24	25-30	31-45	46-64	+65
Esports						
Molta	2			2	2	
Poca	5			3	9	1
Cap						
Cultura						
Molta	5			5	5	1
Poca	2				6	
Cap						
Educació						
Molta	6			5	7	1
Poca	1				4	
Cap						
Que temes t'agradaria que es tractara en el Pla d'Igualtat?	0-17	18-24	25-30	31-45	46-64	+65
Educació igualtat i no-violència escola i Joves	2				1	
Ajudes					1	
Respecte					1	1
Sous igualitaris					1	
Ocupació i llocs de treball				1		
Desigualtats socials	1					
Igualtat per a totes les persones					1	
Suggeriments.	0-17	18-24	25-30	31-45	46-64	+65
Conscienciar a les dones perquè siguin conscients de no ser agredides ni verbalment ni físicament	1					1
Xarrades sobre el sostre de cristall i desigualtat de les dones						

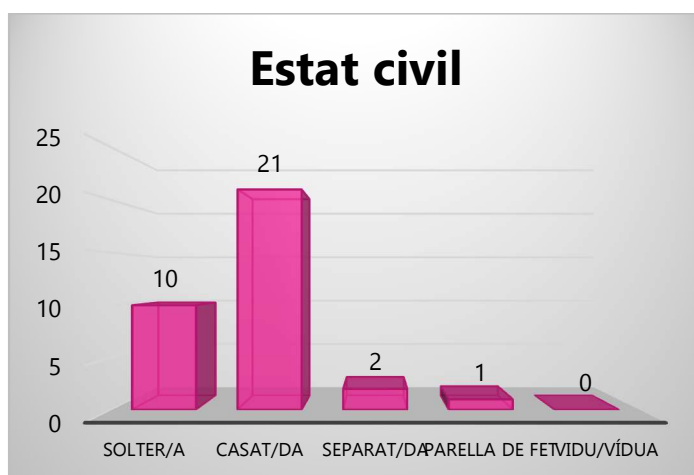
ENQUESTA EN LÍNIA.

En les enquestes realitzades a través de l'aplicació Google forms, han participat 34 persones, de les quals 27 eren dones i 7 homes. Al mateix que va passar amb les enquestes a peu de carrer, les persones que més participen i les més involucrades són les dones.

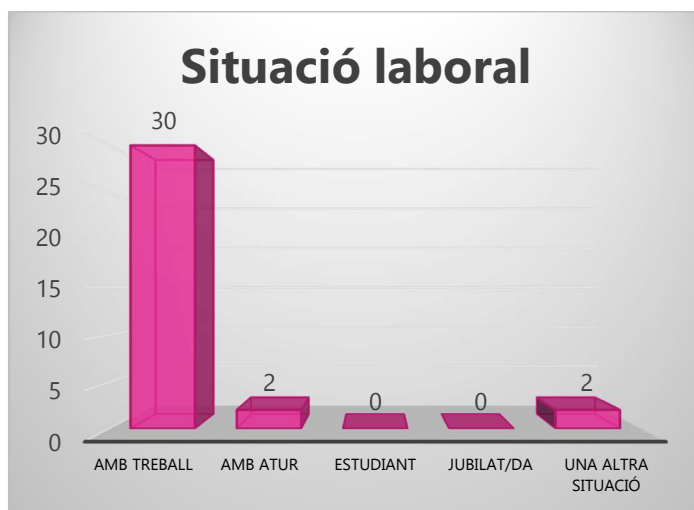


La participació també ha estat dispar, sobretot han participat dos grups que abasten el 85% de totes les persones enquestades, el de 31 a 45 anys amb un 41% i el de 46 a 64 anys amb un 44%.

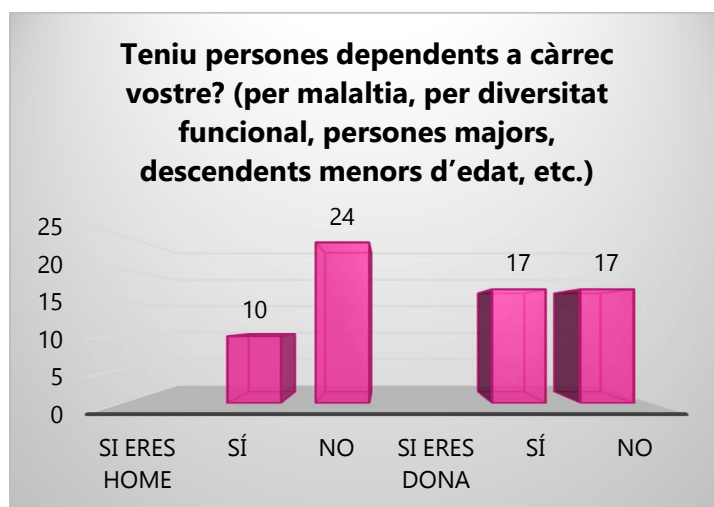
L'estat civil de les persones enquestades és casat/ada i persones solteres les que més han contestat a les enquestes.



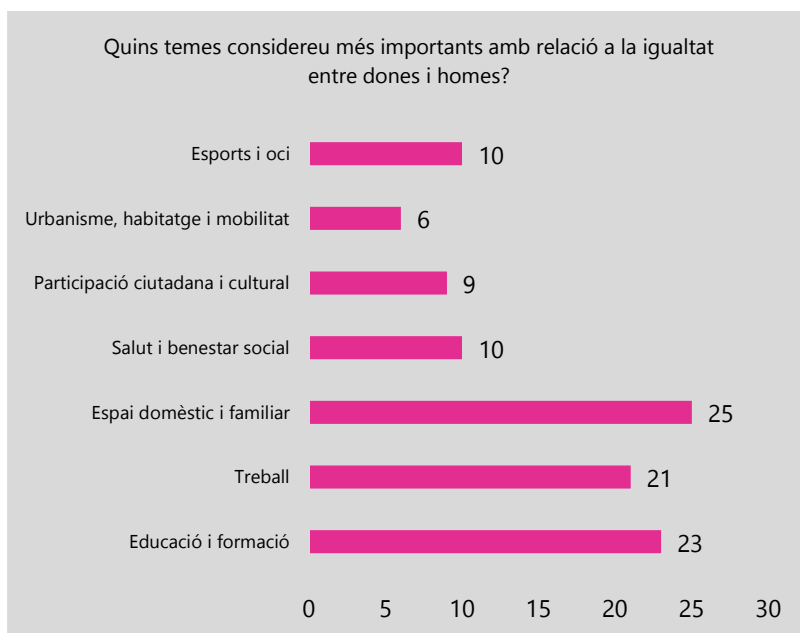
La situació laboral bàsicament és de persones amb treball, la resta que han contestat, en atur o bé una altra situació laboral.



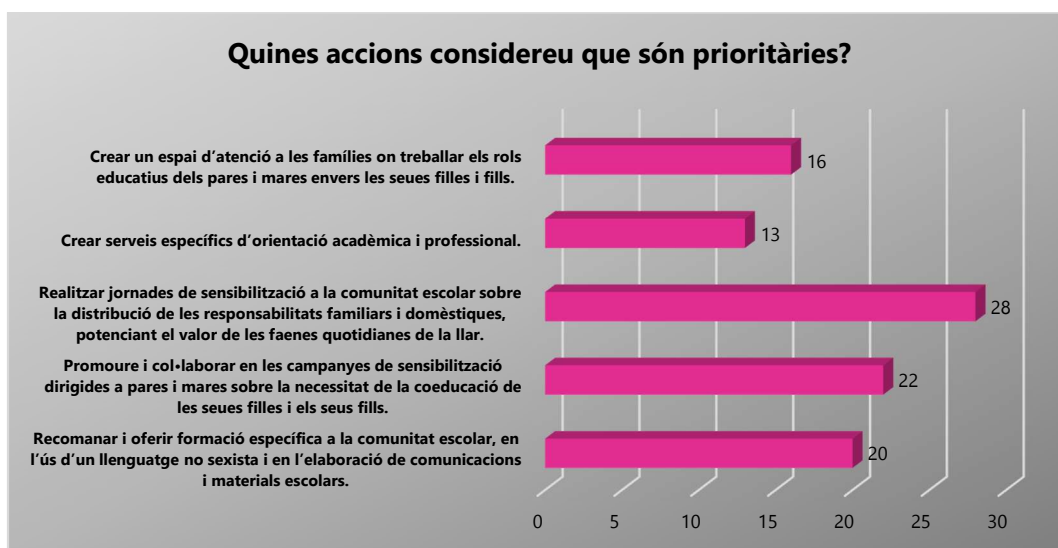
1-A la pregunta de si tenen persones a càrrec seu, es pot observar que tant si són homes com si són dones, tenen persones a càrrec seu, però si són homes el nombre dels que diuen que no, és superior al de les dones.



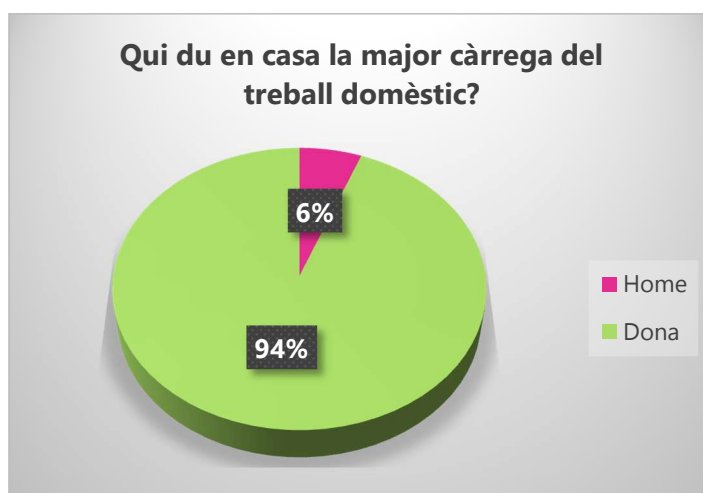
2-Els temes que les persones enquestades consideren més importants són l'espai domèstic i familiar, i l'educació i formació. El tercer més rellevant seria el treball.



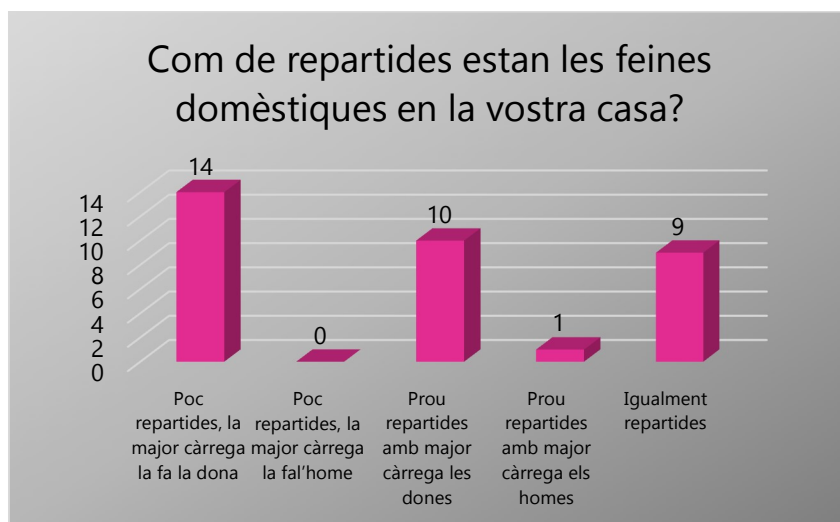
3-Les accions més prioritàries en tema d'educació és realitzar jornades de sensibilització sobre responsabilitats domèstiques, campanyes de coeducació així com l'ús del llenguatge sexista en la comunitat educativa.



4-A la pregunta, sobre qui té més càrrega de treball a casa, el 94% de les persones enquestades consideren que la dona. Tan sols un 6% pensen que l'home.



5-Les tasques domèstiques a casa, la majoria de la gent enquestada considera que són les dones les que tenen la major càrrega o bé encara que estan repartides, segueixen tenint major càrrega. Hi ha un nombre considerable de persones que consideres que també estan igual repartides, amb un 26% de les persones enquestades.

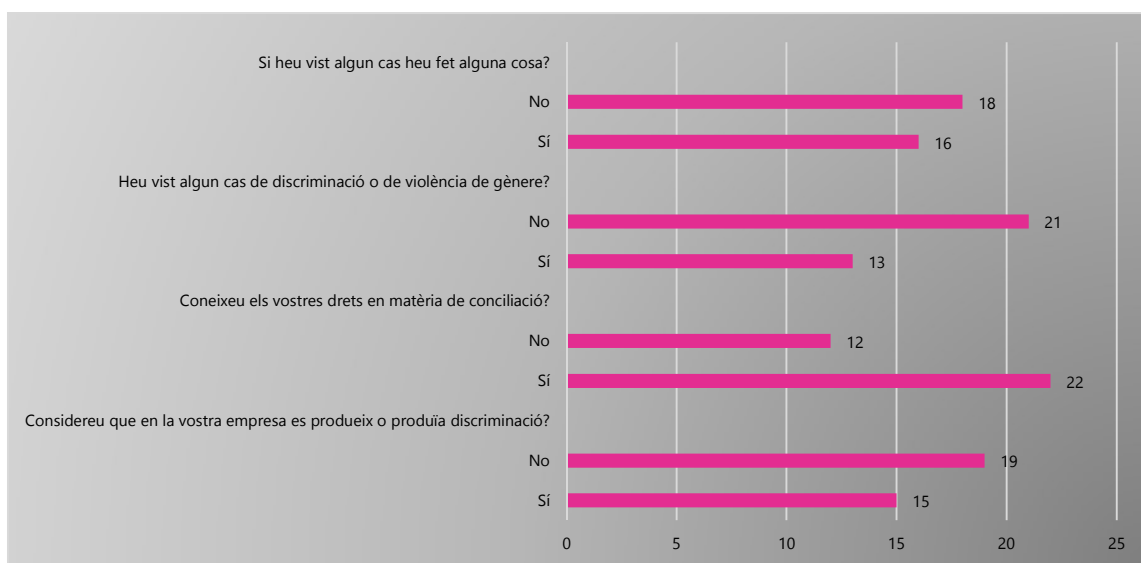


6-A les preguntes inferiors sobre discriminació i drets, 19 de les persones enquestades afirmen que han vist discriminacions en les seues empreses, que coneixen els seus drets de conciliació familiar i laboral, que 13 persones de les 34 enquestades han vis algun cas de discriminació o de violència de gènere, i que 16 persones varen fer alguna cosa per ajudar a la persona en qüestió.

Algunes de les coses que farien són:

- Informar com actuar i què fer.
- Parar a la persona que estava increpant de molt mala manera i en públic a la seua parella.
- Protegir.
- Acompanyament i derivació a recursos especialitzats.

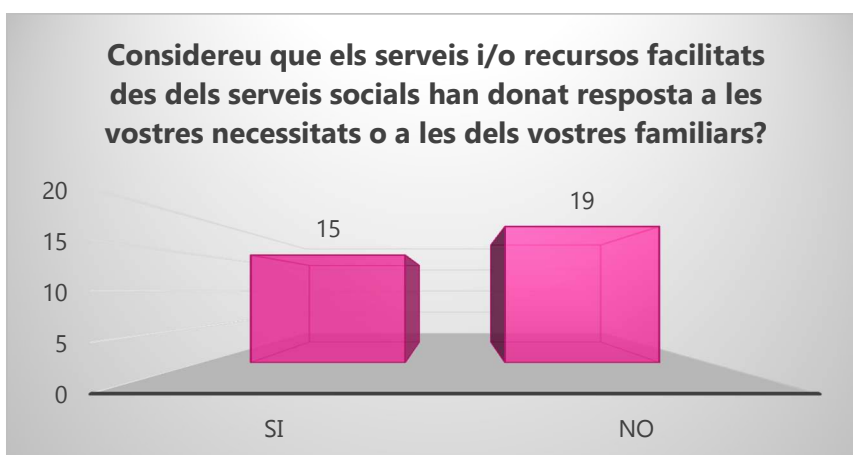
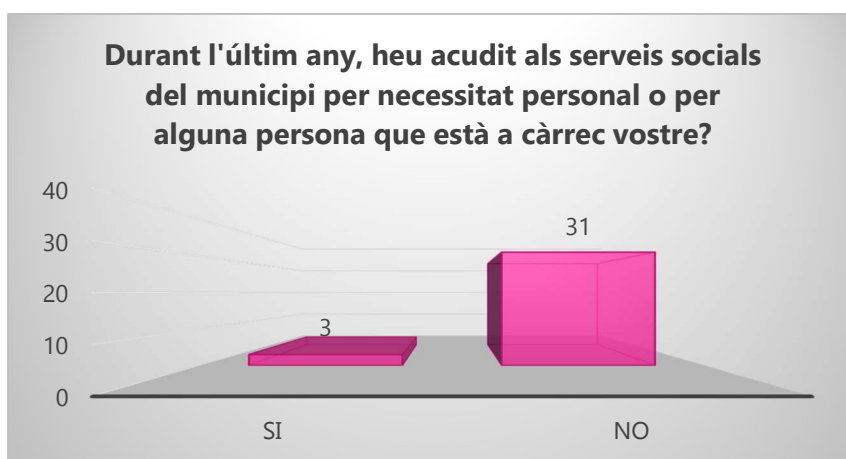
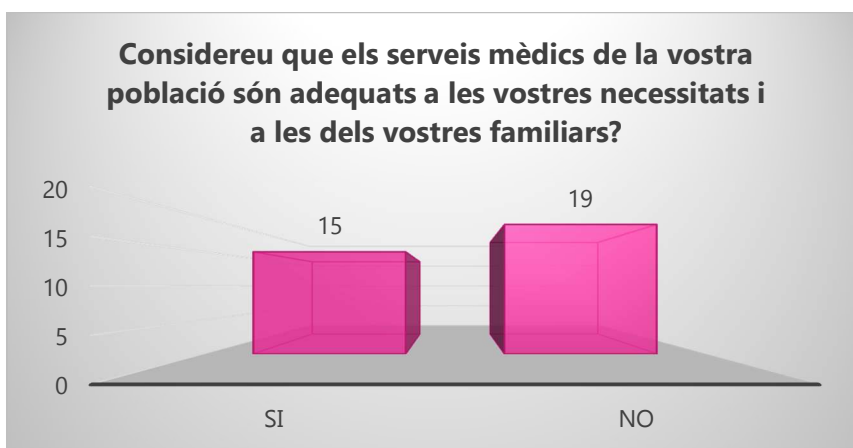
- Recomanar a la persona un denuncia o separació de la parella.
- Comunicar-ho a la direcció.
- Protegir i ajudar a la persona a eixir de la situació de maltractament.



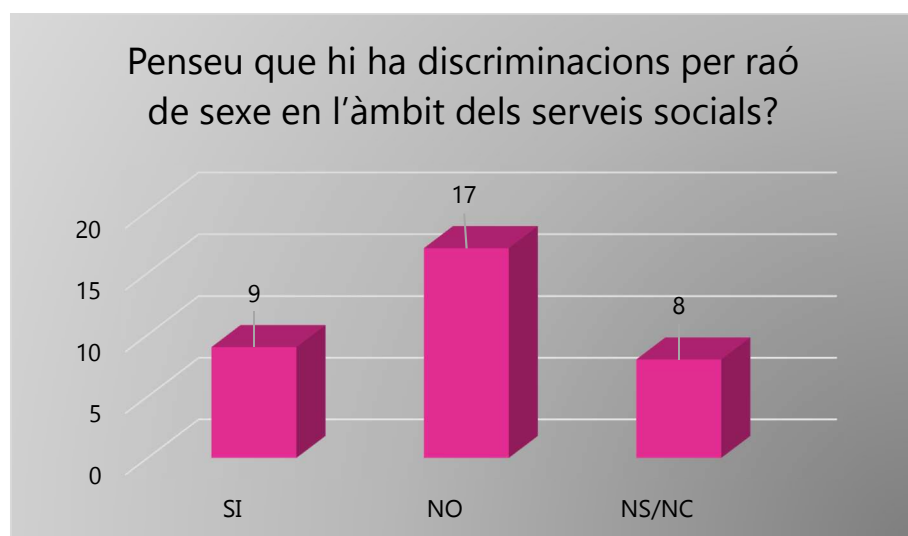
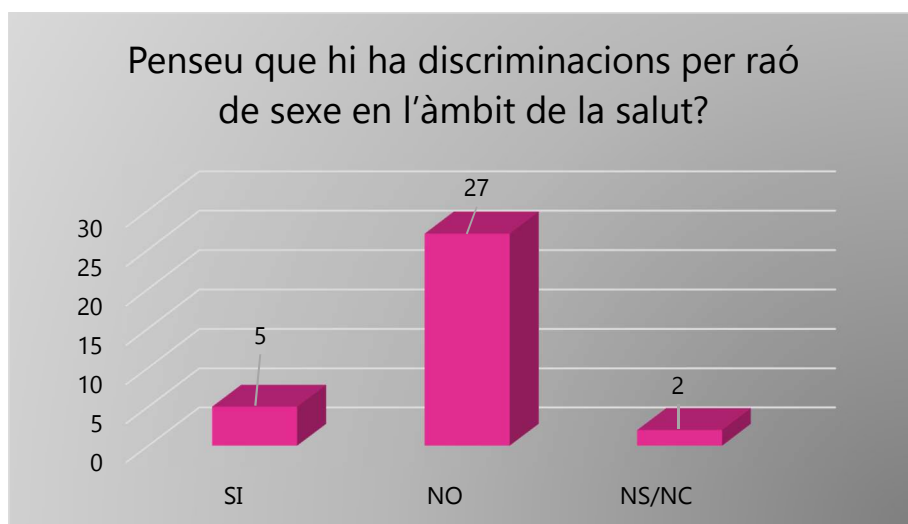
7-Quan a salut i benestar, a la pregunta sobre serveis mèdics, les persones enquestades consideren que els serveis mèdics són millorables, no solen acudir amb persones a càrrec seu als serveis mèdics, i caldria millorar el servei o recursos que han donat a les persones.

Les atencions més destacables que millorarien són:

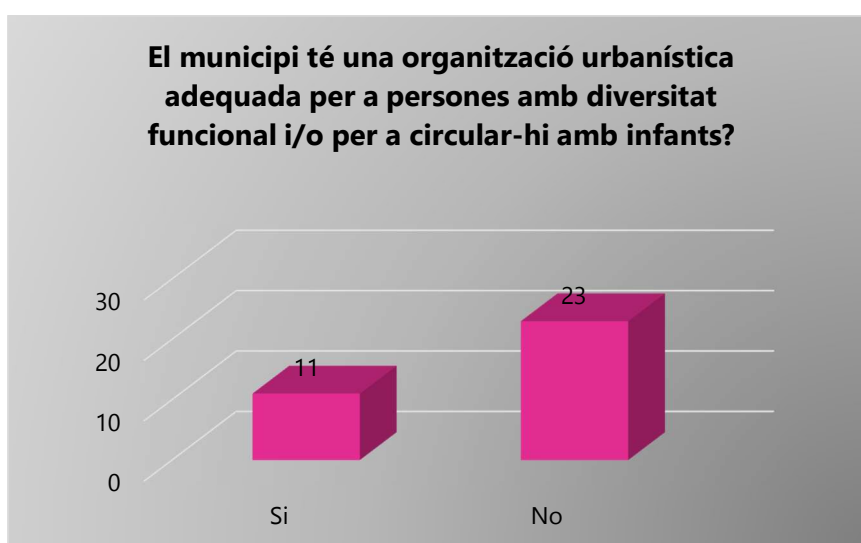
- Un horari mes accessible per a la gent que treballa.
- Un horari més ample i majors recursos per a la població.
- El servei mèdic de pediatria.
- Més tallers de formació per a integrar les dones al món laboral. Formació per a millorar el seu dia a dia, i molta prevenció per a tota classe de maltractament.
- Més personal.



8-Quan a discriminacions, no consideren que hi haja en l'àmbit de la salut amb un nombre prou elevat, però en l'àmbit de serveis social el nombre de persones que consideren que hi ha discriminació augmenta de 5 en salut a 9 en serveis socials.



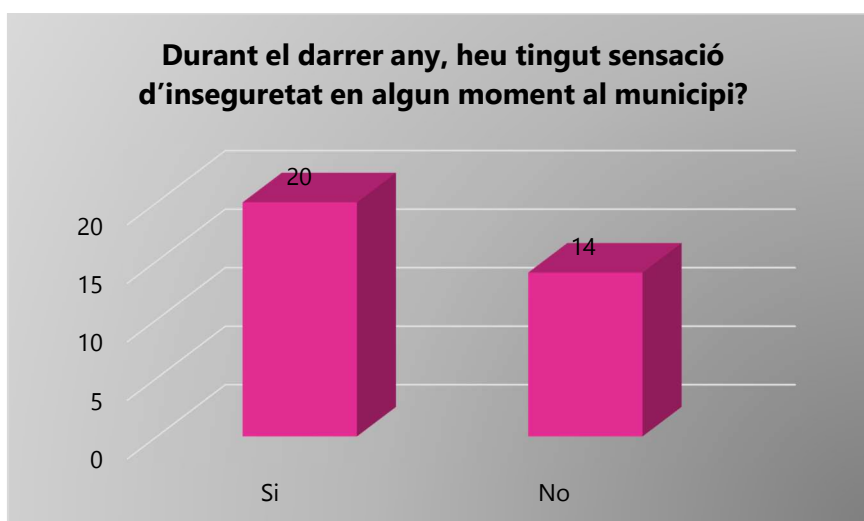
9-Quan a urbanisme les persones enquestades consideren que cal millorar l'organització urbanística del municipi.



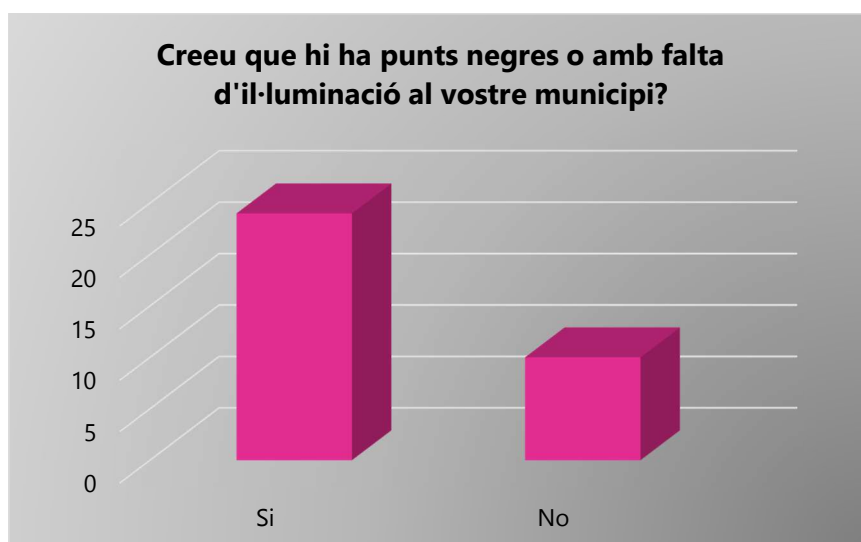
Consideren que viuen en un municipi segur, encara que hi ha un nombre considerable que pensen que cal millorar-lo.



Un nombre considerable de persones han contestat que sí que han tingut inseguretats al municipi.



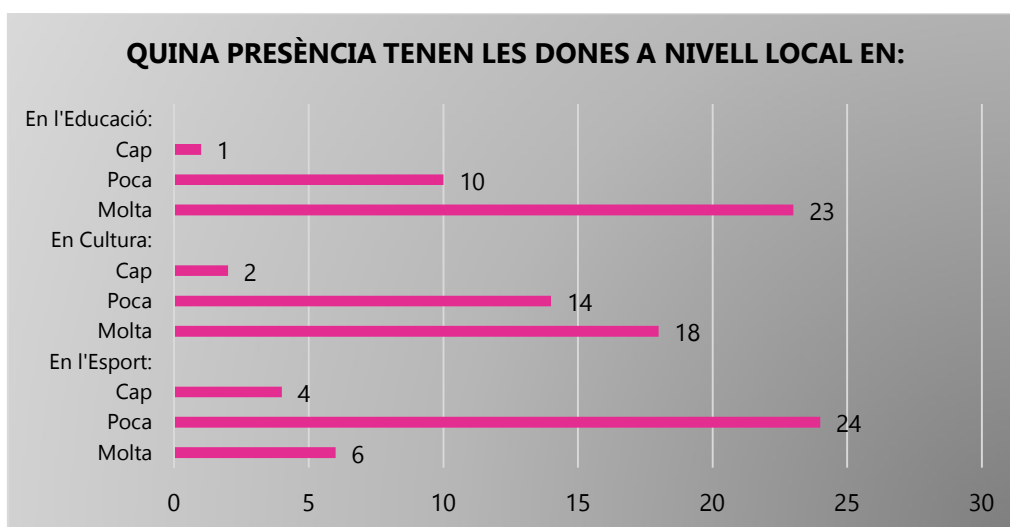
També consideren que al municipi caldria millorar els punts negres i la falta d'il·luminació.



10-Al municipi caldria millorar la informació sobre les associacions que hi ha, un gran nombre no les coneix, per tant, tampoc participen en elles. La informació que dona l'Ajuntament sobre les accions que desenvolupa en matèria d'igualtat caldria intensificar-la, a moltes persones no les aplega aquesta informació.

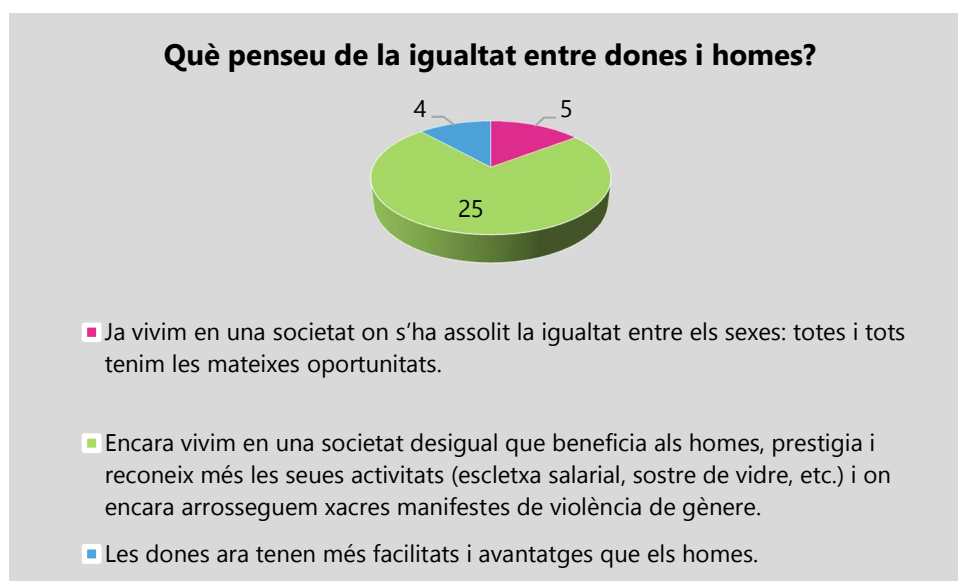
PARTICIPACIÓ CIUTADANA	
Coneixeu quines associacions hi ha al municipi?	
Si	16
No	18
Participeu activament en alguna d'elles?	
Si	12
No	22
Penseu que s'informa de manera suficient de quines accions i polítiques s'estan desenvolupant des de l'Ajuntament?	
Si	12
No	22

11-La presència de les dones localment en l'esport, de les persones enquestades és que hi ha poca, molta hi ha en cultura, i molta en educació, encara que en aquesta àrea el nombre és més elevat, aplegant a 23.



12-Quan a la utilització del temps diari, el gran nombre de persones enquestades, l'activitat que més temps dedica cada dia és al treball. Les feines domèstiques i la cura i atenció als fills o filles representaria unes poques hores al dia. Les activitats culturals i d'oci així com els estudis voldrien dedicar-li més temps encara que no poden. Als estudis també és una de les coses a les quals les persones li dediquen poc o res de temps.

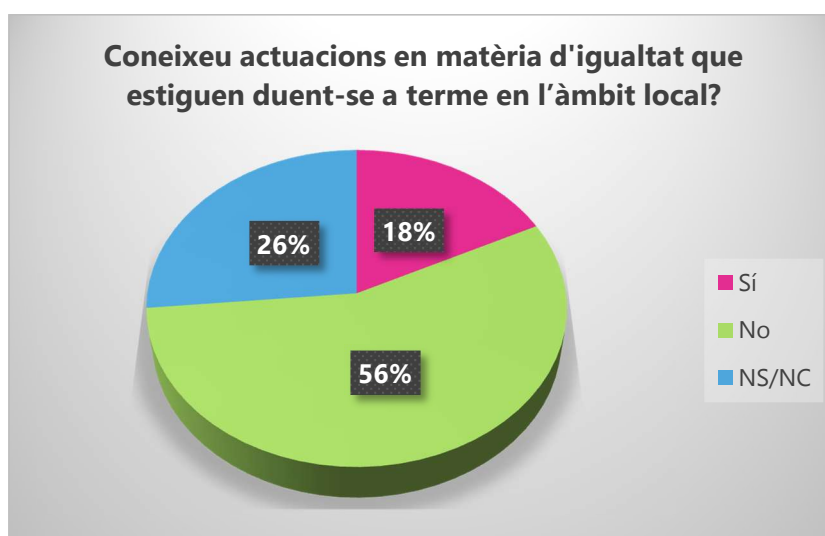
13- Quan al que pensen sobre la igualtat entre dones i homes, un gran nombre, 25 persones (un 73% de les enquestades) consideren encara vivim en una societat que beneficia als homes, un 15% pensa que ja s'ha assolit totes les diferències i un 12% pensa que ara les dones tenen més avantatges que els homes.



14- A la pregunta si hi pensen que hi ha una regressió en matèria d'igualtat, les persones enquestades consideren que no amb un 56%, però hi ha un gran nombre que consideren que sí, un 44%, nombre prou elevat.



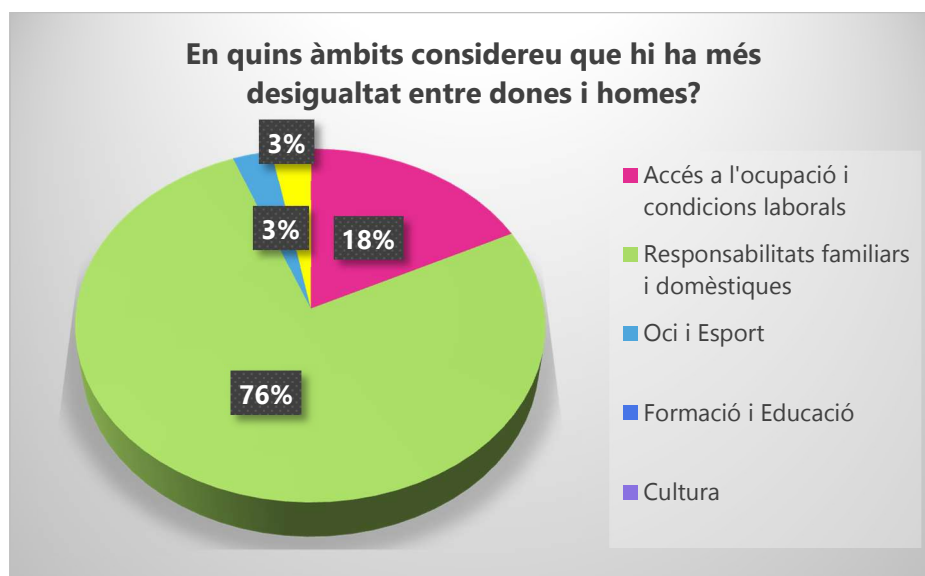
15-La gran majoria no coneix les accions en matèria d'igualtat que estan duent-se a terme en l'àmbit local.



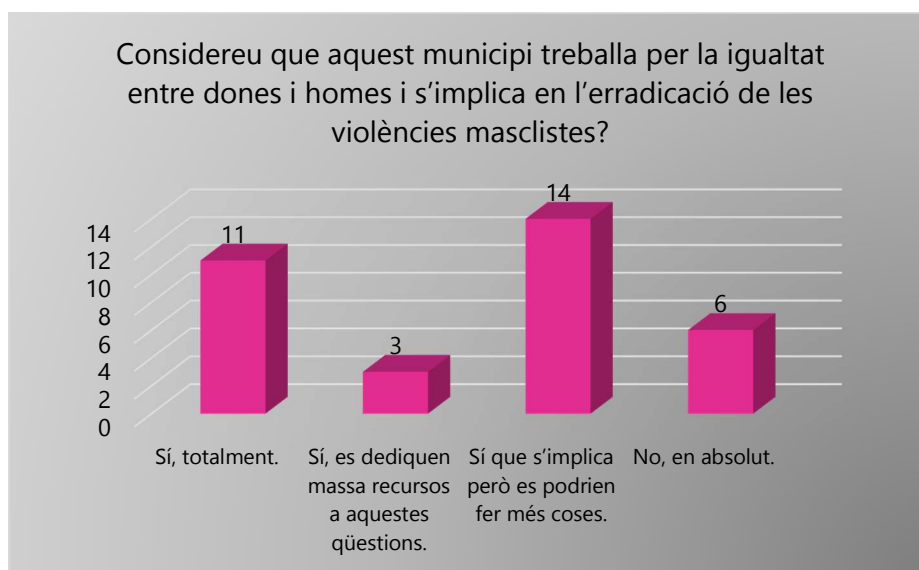
Les accions que coneixen són:

- El pla d'igualtat.
- La setmana de la dona.
- Accions contra la violència de gènere.
- Xarrades, teatres, campanyes.
- Les accions de la regidoria d'igualtat.

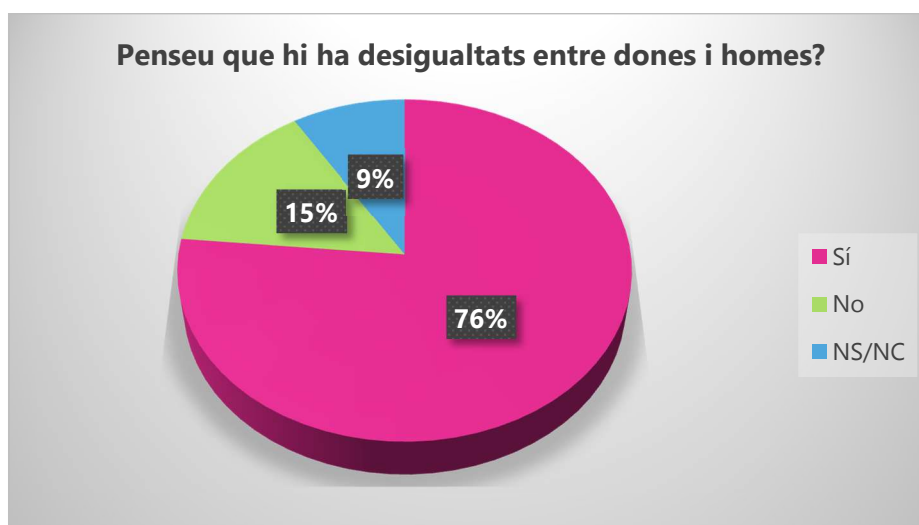
16-Els àmbits on creuen que hi ha més desigualtats són en les responsabilitats domèstiques i familiars, seguides de l'ocupació.



17-Quant a la implicació del municipi contra la violència de gènere, la gran majoria considera que es podrien fer més coses i un gran nombre pensa que totalment està involucrat.



18-Segueixen pensant que hi ha desigualtats entre dones i homes amb un 76% de les persones enquestades.



19- Encara que no és un gran nombre, un 32% pensa que hi ha agressions al municipi, enfront del 68% que creu que no.



20-Quasi totes les persones enquestades, amb un 85% sabrien on acudir front una situació de violència de gènere front un 15% que no sabrien.



Les respostes més destacables d'on acudirien és a la policia, guàrdia civil, cridarien al 016, als serveis socials, centre dona 24 h, als centres d'emergència inclús alguna persona ha comentat que al Jutjat.

21-Les eines principals d'aquest pla d'igualtat que pensen que caldria tractar són entre altres, l'educació en igualtat, inserció per a les dones, formació per a la joventut, informació i visibilització de la no-violència i sensibilització.

CONCLUSIONS:

En total han sigut 60 persones les que han contestat a les enquestes realitzades. Com és més habitual, són les dones les que més han respost a l'enquesta sobre el I pla d'igualtat de Benissanó. Les dones entre 46-64 i 31 a 45 anys les més involucrades, i les que més s'involucren en les feines domèstiques i la cura dels fills i filles o persones a càrrec seu, demostrant que continua sent una pràctica bàsicament femenina.

Seria interessant sensibilitzar als homes sobre la igualtat i la no-violència i tractar que s'involucren per a poder eliminar la xacra social que és la violència masclista.

Treballar amb la població de Benissanó per a poder trencar rols i estereotips de gènere i comprometre a tota la família per a tractar de compartir tasques d'educació.

L'educació en igualtat i no-violència és necessària des de l'educació. Un gran nombre de persones ho consideren necessari. Cal sensibilitzar en corresponsabilitats en l'espai domèstic i familiar.

També la formació i treball és una de les àrees més destacables per a incidir per tant treballar amb dones per a fomentar la inserció laboral i professional i fomentar la inclusió per a dones en situacions vulnerables.

Una altra de les preocupacions de les persones enquestades és la informació dels xiquets i xiquetes en igualtat i no-violència, és necessari sensibilitzar, formar i informar sobre aquests temes.

La coeducació també és un tema necessari per a sensibilitzar a mares i pares i així eliminar estereotips.

El professorat, i l'alumnat han de conèixer les diferents formes per a utilitzar un llenguatge inclusiu en totes les seues tasques diàries.

Fomentar la presència de les dones en l'àmbit d'esport també és una de les inquietuds de les persones de Benissanó. Consideren que no tenen molta presència en l'esport.

En la salut i benestar, cal sensibilitzar a la dona i millorar la seua salut tant física com mental, apoderant a la dona.

En l'àmbit d'urbanisme, habitatge i mobilitat, consideren que cal revisar els punts negres i d'il·luminació del municipi perquè les dones se senten més segures i així millorar la seua seguretat.

És necessari millorar i adequar l'organització urbanística perques totes les persones tinguen les mateixes facilitats en els desplaçaments, mobilitat reduïda i carrets dels xiquets i xiquetes.

Les accions que desenvolupa el municipi no les coneixen totes les persones, per tant cal tractar de millorar el sistema d'informació de les accions que es desenvolupen al municipi.

En les enquestes realitzades, les persones han contestat que on consideren que hi ha més desigualtats, és en les responsabilitats familiars i domèstiques així com en l'accés a l'ocupació i en les condicions laborals, punts a tenir en compte per a l'elaboració del I Pla d'igualtat de Benissanó.

Quan a les agressions masclistes, encara que no és un nombre molt elevat, les persones de Benissanó coneixen que hi ha agressions, per tant és necessari

treballar amb sensibilització contra la violència de gènere. També és primordial, donar a conèixer quines són les eines d'actuació i pautes de detecció de la violència masclista.

Hi ha un gran nombre de persones que conèixen que fer en cas de presenciar un cas de violència masclista, però seria recomanable donar unes pautes a seguir i que tota la població les coneguera i així generalitzar-les.

ENQUESTES BENISSANÓ EN LÍNIA

Gènere		
	Home	7
	Dona	27
	No Binari	
		34

Edat		
	12-17	0
	18-24	2
	25-30	3
	31-45	14
	46-64	15
	més 65	
		34

Estat civil		
	Solter/a	10
	Casat/da	21
	Separat/da	2
	Parella de fet	1
	Vidu/Vídua	0
		34

Situació Laboral		
	Amb Treball	30
	Amb Atur	2
	Estudiant	0
	Jubilat/da	0
	Una altra situació	2
		34

Teniu persones dependents a càrrec vostre? (per malaltia, per diversitat funcional, persones majors, descendents menors d'edat, etc.)			
Si eres home			
	Sí	10	
	No	24	34
Si eres dona			
	Sí	17	
	No	17	34

PRIORITATS. Quins són els temes que considereu més importants amb relació a la igualtat entre dones i homes? (Marqueu les tres més importants).	
Educació i formació	23
Treball	21
Espai domèstic i familiar	25
Salut i benestar social	10
Participació ciutadana i cultural	9
Urbanisme, habitatge i mobilitat	6
Esports i oci	10

EDUCACIÓ.	
Quines accions considereu que són prioritàries? (Marqueu les tres que considereu més prioritàries).	
Recomanar i oferir formació específica a la comunitat escolar, en l'ús d'un llenguatge no sexista i en l'elaboració de comunicacions i materials escolars.	20
Promoure i col·laborar en les campanyes de sensibilització dirigides a pares i mares sobre la necessitat de la coeducació de les seues filles i els seus fills.	22
Realitzar jornades de sensibilització a la comunitat escolar sobre la distribució de les responsabilitats familiars i domèstiques, potenciant el valor de les faenes quotidianes de la llar.	28
Crear serveis específics d'orientació acadèmica i professional.	13
Crear un espai d'atenció a les famílies on treballar els rols educatius dels pares i mares envers les seues filles i fills.	16

CONCILIACIÓ, LLOC DE TREBALL I EINES DOMÈSTIQUES. Qui du en casa la major càrrega del treball domèstic?		
Home	2	
Dona	32	34
Com de repartides estan les feines domèstiques en la vostra casa?		
Poc repartides, la major càrrega la fa la dona	14	
Poc repartides, la major càrrega la fa l'home	0	
Prou repartides amb major càrrega les dones	10	
Prou repartides amb major càrrega els homes	1	
Igualment repartides	9	34

Considerem que en la vostra empresa actual o anterior es produeix o produïa discriminació entre dones i homes?		
Sí	15	
No	19	34
Coneixeu els vostres drets en matèria de conciliació?		
Sí	22	
No	12	34
Heu vist algun cas de discriminació o de violència de gènere?		
Sí	13	
No	21	34
Si heu vist algun cas, heu fet alguna cosa?		
Sí	16	
No	18	34

Que faries?
Informar com actuar i què fer.
Parar a la persona que estava increpant de molt mala manera i en públic a la seua parella.
Protegir.
Acompanyament i derivació a recursos especialitzats
Recomanar a la persona un denuncia o separació de la parella
Protegir i ajudar a la persona a eixir de la situació de maltractament
Comunicar-ho a la direcció

SALUT I BENESTAR			
Considerem que els serveis mèdics de la vostra població són adequats a les vostres necessitats i a les dels vostres familiars?			
	Si	15	
	No	19	34
Durant l'últim any, heu acudit als serveis socials del municipi per necessitat personal o per alguna persona que està a càrrec vostre?			
	Si	3	
	No	31	34
Considerem que els serveis o recursos facilitats des dels serveis socials han donat resposta a les vostres necessitats o a les dels vostres familiars?			
	Si	15	
	No	19	34

Que milloraries?
Un horari més accessible per a la gent que treballa.
Un horari més ample i majors recursos per a la població.
El servei mèdic de pediatria
Més tallers de formació per a integrar les dones al món laboral. Formació per a millorar el seu dia a dia, i molta prevenció per a tota classe de maltractament.
L'atenció pediàtrica
Més personal
Més activitats per a xiquets, tant culturals com esportives i en comú per a la família
Els serveis de dependència

Penseu que hi ha discriminacions per raó de sexe en l'àmbit de la salut?			
	SI	5	
	NO	27	
	NS/NC	2	34

Penseu que hi ha discriminacions per raó de sexe en l'àmbit dels serveis socials?			
	SI	9	
	NO	17	
	NS/NC	8	34

URBANISME, HABITATGE I MOBILITAT			
El municipi té una organització urbanística adequada per a persones amb diversitat funcional o per a circular-hi amb infants?			
	Si	11	
	No	23	34
En general, penseu que viviu en un municipi segur?			
	Si	21	
	No	13	34
Durant el darrer any, heu tingut sensació d'inseguretat en algun moment al municipi?			
	Si	20	
	No	14	34
Creeu que hi ha punts negres o amb falta d'il·luminació al vostre municipi?			
	Si	24	
	No	10	34

PARTICIPACIÓ CIUTADANA			
Coneixeu quines associacions hi ha al municipi?			
	Si	16	
	No	18	34
Participeu activament en alguna d'elles?			
	Si	12	
	No	22	34
Penseu que s'informa de manera suficient de quines accions i polítiques s'estan desenvolupant des de l'Ajuntament?			
	Si	12	
	No	22	34

QUINA PRESÈNCIA TENEN LES DONES A NIVELL LOCAL EN:			
En l'Esport:			
	Molta	6	
	Poca	24	
	Cap	4	34
En Cultura:			
	Molta	18	
	Poca	14	
	Cap	2	34
En l'Educació:			
	Molta	23	
	Poca	10	
	Cap	1	34

UTILITZACIÓ DEL TEMPS DIARI			
Treball Remunerat			
És l'activitat a què més temps dedique cada dia		27	
Li dedique unes poques hores al dia		2	
No tinc temps per a dedicar-li, encara que m'agradaria		3	
No li dedique gens de temps o molt poc.		2	34
Feines domèstiques			
És l'activitat a què més temps dedique cada dia		7	
Li dedique unes poques hores al dia		15	
No tinc temps per a dedicar-li, encara que m'agradaria		8	
No li dedique gens de temps o molt poc.		4	34
Cura i atenció de persones dependents i fills, filles netes o nets.			
És l'activitat a què més temps dedique cada dia		7	
Li dedique unes poques hores al dia		14	
No tinc temps per a dedicar-li, encara que m'agradaria		5	
No li dedique gens de temps o molt poc.		8	34

Activitats culturals, oci, aficions		
És l'activitat a què més temps dedique cada dia	2	
Li dedique unes poques hores al dia	11	
No tinc temps per a dedicar-li, encara que m'agradaria	14	
No li dedique gens de temps o molt poc.	7	34
Estudis		
És l'activitat a què més temps dedique cada dia	1	
Li dedique unes poques hores al dia	6	
No tinc temps per a dedicar-li, encara que m'agradaria	15	
No li dedique gens de temps o molt poc.	12	34

Què penseu de la igualtat entre dones i homes?		
Ja vivim en una societat on s'ha assolit la igualtat entre els sexes: totes i tots tenim les mateixes oportunitats.	5	
Encara vivim en una societat desigual que beneficia als homes, prestigia i reconeix més les seues activitats (escletxa salarial, sostre de vidre, etc.) i on encara arrosseguem xacres manifestes de violència de gènere.	25	
Les dones ara tenen més facilitats i avantatges que els homes.	4	34

Creieu que hi ha una regressió en matèria d'igualtat?		
Sí	15	
No	19	34
NS/NC		
Coneixeu actuacions en matèria d'igualtat que estiguen duent-se a terme en l'àmbit local?		
Sí	6	
No	19	
NS/NC	9	34

Quines?
Aquest Pla d'Igualtat
La setmana de la dona
Contra la violència de gènere
Pla d'igualtat interns, xarrades, teatres, campanyes
Les que porta endavant la regidoria d'igualtat

En quins àmbits considereu que hi ha més desigualtat entre dones i homes?		
Accés a l'ocupació i condicions laborals	6	
Responsabilitats familiars i domèstiques	26	
Oci i Esport	1	
Formació i Educació		
Cultura		
Altres	1	34

Considereu que aquest municipi treballa per la igualtat entre dones i homes i s'implica en l'erradicació de les violències masclistes?		
Sí, totalment.	11	
Sí, es dediquen massa recursos a aquestes qüestions.	3	
Sí que s'implica, però es podrien fer més coses.	14	
No, en absolut.	6	34

Penseu que hi ha desigualtats entre dones i homes?		
Sí	26	
No	5	
NS/NC	3	34

Creeu que actualment hi ha agressions per violència de gènere al municipi?		
Sí	11	
No	23	34

Sabríeu on acudir davant una situació de violència de gènere?		
	Sí	29
	No	5
		34

On?
Al jutjat
A la policia local
A la Guàrdia Civil.
Tel. 016, i a les forces i cossos de seguretat de l'Estat
Policia, telèfon, centre de la dona...
Centre dona 24 h.
A 016
Als centres d'emergència
Jutjat corresponent, Guàrdia Civil
Policia, serveis socials,
Agents de seguretat, guàrdia civil o telèfon de maltractes
Policia local, serveis socials
Autoritats i ajuda 016

Quines penseu que han de ser les eines principals a seguir amb la creació d'aquest pla?
Erradicar obstacles i educar
Xarrades participatives
Educació i la seua comunicació.
Educació i inclusió
Aquelles que fomenten la igualtat real
Crec que la igualtat passa per l'educació, no per l'ajuntament
Informació i creació d'ocupació per a dones amb titulació i sense titulació.
Assegurar-se que la dona que denuncia és real. També hi ha homes que pateixen la violència de gènere i no els fan cas.
Treballar amb la joventut com el que són, el motor de la societat
Educar en la igualtat total.
Educació, normalització, llenguatge no sexista.

Millorat accés al treball
Educació
Educació i conèixer en forma d'enquesta escrita la situació de les dones majors del municipi. Està enquesta no està a l'abast de moltes dones majors que no saben manejar dispositius mòbils. Enquesta escrita i anònima per descomptat. Incidir en els col·legis, els xiquets són bons transmissors, poden ser una eina molt eficaç, treballar amb les famílies.
Escoltar a les dones i el que necessiten.
Que s'aconsegueisca menys discriminació en tots els entorns
La igualtat i suport a les dones
Educació i formació
Conèixer les opinions de millora de la gent del poble.
Promoure més els recursos per a les dones i per als homes que també volen aquesta igualtat
Informació i formació des de ben menuts.
Informació ciutadana i xarrades a les escoles
Mobilitzar més les associacions i crear més perquè la gent se socialitze.
Un diagnòstic real
Visibilitat i informació
Més informació
Tota acció és bona en forma de participació ciutadana, gastar menys recursos i menys propaganda i més activitats educatives.
Organització i transparència

6- OBJECTIUS DEL PLA.

El Pla municipal d'igualtat de Benissanó s'elabora amb una sèrie d'estratègies i principis per aconseguir la igualtat d'oportunitats i de tracte entre les dones i homes del municipi.

Per aquest motiu l'objectiu general del Pla municipal d'igualtat, serà **erradicar qualsevol mena de discriminació i desigualtats existents per raó de sexe, gènere i altres tipus de discriminacions, en qualsevol àrea del municipi, aconseguir la igualtat entre dones i homes i donar-li apoderament i visibilitat a la dona en tots els àmbits, fent un canvi estructural que permeti una distribució igualitària i justa per a tota la ciutadania.**

A partir d'aquest objectiu general es defineixen tota una sèrie d'objectius específics que ajudaran en l'obtenció d'aquest objectiu principal i erradicar així qualsevol classe de discriminació o desigualtat.

Els objectius específics del pla són els següents:

- Incentivar polítiques transversals des de l'Ajuntament de Benissanó en matèria d'igualtat d'homes i dones que abasten a cada una de les àrees municipals del consistori.
- Sensibilitzar en igualtat i no-violència i donar una formació específica a tot el personal de l'Ajuntament.
- Promocionar i desenvolupar l'ús de llenguatge no sexista en l'Ajuntament.

- Dotar al personal de l'Ajuntament d'eines tècniques per combatre la violència de gènere.
- Sensibilitzar a tota la població en matèria d'igualtat per a poder promoure canvis estructurals en la ciutadania
- Sensibilitzar l'alumnat sobre la igualtat i la violència de gènere.
- Potenciar la coeducació en els centres escolars del municipi com a ferramenta clau en la consecució de la igualtat.
- Visibilitzar la diversitat afectiva-sexual i de gènere.
- Impulsar actituds de rebuig i repulsa a les situacions masclistes i que perpetuen la discriminació de la dona
- Formació en prevenció de la violència de gènere al personal en contacte directe amb les víctimes, així com donar suport als familiars de les possibles víctimes de violència de gènere
- Integrar a la dona en tots els àmbits culturals en el municipi.
- Augmentar els recursos humans i materials a les víctimes de violència de gènere

7- ÀREES D'INTERVENCIÓ.

A partir del diagnòstic realitzat i de les conclusions a les quals s'ha arribat s'han establert tota una sèrie d'àrees d'actuació en les que es planificaran una sèrie de mesures i accions dirigides a eliminar la desigualtat de gènere i a aconseguir la igualtat al municipi de Benissanó.

En cada una d'aquestes àrees s'establiran una sèrie d'objectius generals i específics així com accions a dur a terme en pro de la igualtat, sempre tenint present els principis orientadors del pla. Les àrees d'intervenció són les següents:

1. TRANSVERSALITAT DE GÈNERE I LLENGUATGE NO SEXISTA.

En aquesta àrea s'inclouen, totes aquelles accions o mesures que van dirigides a incorporar en el municipi la transversalitat de gènere, fomentar la igualtat de dones i homes en qualsevol àmbit on intervé l'Ajuntament. Utilitzar un llenguatge no sexista serà necessari per a l'ús correcte per a tota la documentació interna i externa de l'Ajuntament.

2. COEDUCACIÓ.

Dotar de valors i principis d'igualtat de tracte com una peça fonamental de desenvolupament i no discriminació per raó de sexe o gènere i el respecte als drets humans per a tot l'alumnat. L'escola ha de vetllar per una igualtat en els seus programes educatius, fent que s'eliminen els estereotips per raó de gènere. En aquesta àrea es tractarà de fomentar la igualtat tant d'oportunitats com de gènere en l'educació.

3. OCUPACIÓ, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DOMÈSTICA

Les dones tenen major dificultat per accedir al món laboral amb les mateixes condicions que els homes, ja que continua existent una bretxa salarial i una segregació horitzontal. Les dones tenen majors taxes d'atur, contractes parcials i de pitjor qualitat. La dona segueix tenint les mateixes ocupacions domèstiques a banda de la seua ocupació en el món laboral. En aquesta àrea es volen eliminar els desequilibris per raó de gènere i sexe, resoldre dificultats en l'àmbit laboral i familiar, millorar la conciliació dels interessos i responsabilitats de dones i homes.

4. SALUT I BENESTAR

La definició de salut amb més rellevància, és la que dona l'Organització Mundial de la Salut (OMS en 1948) i que diu «La salut és un estat de complet benestar físic, mental i social, i no solament l'absència d'afeccions o malalties».

Es tracta d'analitzar les malalties i afeccions més comunes que pateixen les dones i com afrontar-les i eliminar-les per aconseguir una qualitat millor de vida, eliminant les bretxes digitals i fomentant l'apoderament femení.

5. CULTURA, ESPORT, OCI I TEMPS LLIURE.

La dona en la cultura i en l'esport, ha sigut ignorada, segueix enfrontant-se a obstacles que la discriminen.

Perquè la dona pugua practicar els mateixos esports que l'home, sa d'impulsar la igualtat a tots els nivells de la societat, tant en adults com en xiquets. En aquesta àrea es farà visible a la dona i es tractarà de donar-li veu a les que estan silenciades.

6. PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE. APODERAMENT FEMENÍ

La Violència contra les dones, és la forma més evident i cruenta de la desigualtat existent entre dones i homes i la pateixen les dones pel simple fet de ser-ho.

Aquesta violència és estructural i la pateixen les dones de qualsevol grup social, ètnic o cultural, edat, nivell d'ingressos estudis o ocupació, sense que hi haja cap perfil concret de víctima ni d'agressor, encara que hi ha dones que per la seua situació vital són més vulnerables a aquesta violència. S'han de desenvolupar tots els recursos existents per a prevenir i eliminar la violència de gènere. La prevenció ha de començar des de la infància, en les primeres etapes de la vida, i amb l'educació dels xiquets i xiquetes es pot aconseguir un avanç ràpid en matèria de prevenció i erradicació de la violència de gènere.

7. PARTICIPACIÓ I ASSOCIACIONISME

La participació ciutadana és important perquè tots expressen lliurement les seues necessitats i les preferències, tots han d'aportar les seues idees i opinions per fer de Benissanó una població més igualitària.

8. DIVERSITAT

Hui en dia encara són habituals els comportaments racistes o xenòfobs, LGTB-fòbics o la discriminació cap a persones amb discapacitat, és per això que l'Ajuntament ha de treballar per erradicar qualsevol mena de discriminació i que totes les persones siguen lliures i iguals independentment de la seua situació. Lluitar contra les condicions de desigualtat, diferències, i les barreres existents, per aconseguir una igualtat per a totes les persones visibilitant la seua diversitat de sexes, orientacions sexuals i identitats de gènere.

9. MEDI AMBIENT, URBANISME I ENTORN PÚBLIC

La igualtat de gènere també és necessària per al desenvolupament sostenible, i per aconseguir una conservació del medi ambient, s'ha de tenir tota la població sense cap classe d'exclusió.

L'Ajuntament de Benissanó ha de treballar per a tindre un municipi amb un espai urbà segur per atots i que siga respectuós amb el medi ambient i el seu entorn.

A continuació es detalla en què consisteix cada àrea i quins són els seus objectius generals i específics, les àrees implicades i els indicadors per a poder realitzar les avaluacions. Cada objectiu específic inclou unes mesures i el mètode d'actuació a desenvolupar.

1-TRANSVERSALITAT DE GÈNERE I LLENGUATGE NO SEXISTA

OBJECTIU GENERAL
**INCLOURE EN L'AJUNTAMENT DE FORMA TRANSVERSAL EL
PRINCIPI D'IGUALTAT EN TOTES LES ÀREES I ELIMINAR
QUALSEVOL CONTINGUT SEXISTA.**

OBJECTIU ESPECÍFIC 1:

Formació en igualtat, no-violència i no discriminació al personal de l'Ajuntament.

Àrees implicades:

Totes les àrees i serveis de l'Ajuntament i la Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de xarrades participatives, jornades, i cursos realitzats, persones assistents a les activitats, comunicacions de les activitats executades, justificacions del personal, material entregat per a les activitats, reunions celebrades, justificació de les conclusions acordades.

Mesura 1: Formació en igualtat no-violència, i no discriminació per a tot el personal de l'Ajuntament.

Mètode d'actuació: Realitzar cursos i tallers de formació i sensibilització de la prevenció de violència de gènere per a tot el personal funcionari i laboral del consistori.

Mesura 2: Formació i sensibilització en atenció a les víctimes de violència de gènere.

Mètode d'actuació: Realitzar cursos i tallers de formació i sensibilització de l'atenció a les dones víctimes de violència de gènere per a tot el personal de l'Ajuntament.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2:

Incloure en tots els procediments administratius la perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge no sexista.

Àrees implicades:

Totes les àrees i serveis de l'Ajuntament i la Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

Informes i resultats, modificacions i millores de les comunicacions internes, externes i de xarxes socials de l'Ajuntament, material entregat per a fer les anàlisis, així com reunions celebrades, justificació de les conclusions acordades.

Mesura 1: Analitzar la documentació interna i externa de l'Ajuntament per a detectar el llenguatge sexista i modificar-la utilitzant un llenguatge inclusiu.

Mètode d'actuació: Realitzar un estudi de tota la documentació del consistori i realitzar els canvis pertinents perquè utilitze un llenguatge inclusiu eliminant qualsevol forma de llenguatge sexista, fixant-se també en les imatges que utilitzen per a la il·lustració de les seues comunicacions.

Mesura 2: Revisar la comunicació que utilitza l'Ajuntament en les xarxes socials.

Mètode d'actuació: Analitzar la documentació de les xarxes socials no existisca llenguatge no sexista. Utilitzar llenguatge neutre o els dos gèneres.

Mesura 3: Formar a tot el personal en llenguatge i imatges no sexistes.

Mètode d'actuació: Realitzar cursos, i tallers sobre llenguatge no sexista per al personal de l'Ajuntament. Confeccionar un manual sobre llenguatge i imatges no sexistes.

OBJECTIU ESPECÍFIC 3:
Creació de la comissió d'igualtat per al II Pla d'igualtat.

Àrees implicades

Totes les àrees i serveis de l'Ajuntament

Indicadors d'avaluació

Membres de la Comissió desgranats per gènere i àrees que l'integren. Reunions celebrades i actes aprovades. Presentació del I Pla d'igualtat, actes de Ple, Compromís de l'Ajuntament, justificació de l'elaboració del pla, notes de premsa i comunicacions a la població i al personal de l'Ajuntament de la creació del II Pla d'igualtat.

Mesura 1: Crear una Comissió d'Igualtat que s'encarregarà de la supervisió del I Pla Municipal d'Igualtat de Benissanó.

Mètode d'actuació: Constitució de la Comissió d'Igualtat, integrant les diferents àrees i regidories de l'Ajuntament i l'elaboració del reglament i el calendari de seguiment del Pla.

Mesura 2: Presentació i aprovació del I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Benissanó.

Mètode d'actuació: Reunions per Aprovar el I Pla Municipal d'Igualtat per part del consistori. Presentació del I Pla Municipal d'Igualtat a tota la població.

2 COEDUCACIÓ

OBJECTIU GENERAL

FORMAR I FOMENTAR LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS I LA NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE EN L'EDUCACIÓ.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1:

Sensibilització en igualtat, no-violència i llenguatge no sexista per a la població.

Àrees implicades

Regidoria d'igualtat i Regidoria d'Educació i participació ciutadana.

Indicadors d'avaluació

Nombre de cursos i jornades realitzades, persones assistents a les activitats
Informes i comunicacions realitzades.

Mesura 1: Formació en matèria d'igualtat, no-violència per a tota la població en general.

Mètode d'actuació: Realitzar cursos, tallers i xarrades d'igualtat i no-violència, dirigides a tota la població.

Mesura 2: Sensibilització en llenguatge no sexista per a tota la població.

Mètode d'actuació: Xarrades i tallers sobre com utilitzar el llenguatge no sexista.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2

**Formació per a tot l'alumnat i professorat dels Centres Educatius
corresponsabilitat i coeducació.**

Àrees implicades

Regidoria d'Educació, Consell Escolar, AMPA i la Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació

Nombre de xarrades, tallers, jornades, i cursos realitzats, nombre de persones assistents, comunicacions de les activitats a realitzar, justificacions del personal assistent, i material entregat per a les activitats.

Mesura 1: Sensibilització en coeducació i corresponsabilitat per als xiquets i xiquetes del centre escolar.

Mètode d'actuació: Formar mitjançant cursos formatius, tallers, xarrades, exposicions i jornades a tot l'alumnat en coeducació, corresponsabilitat i valors.

Mesura 2: Realitzar tallers sobre relacions afectives sanes, sexualitat lliure i respectuosa per a l'alumnat.

Mètode d'actuació: Dur a terme activitats relacionades amb l'efectiva-sexualitat igualitària i lliure de violència masclista.

Mesura 3: Dur a terme activitats per al foment de la igualtat i la no-violència per a tot l'alumnat des de les primeres etapes educatives.

Mètode d'actuació: Fer diferents activitats que fomenten la igualtat adaptada al nivell educatiu dels alumnes com contacontes, assistència a exposicions, xarrades...

OBJECTIU ESPECÍFIC 3:

Formar al personal docent dels centres educatius en igualtat de tracte i prevenció de la violència de gènere

Àrees implicades

Regidoria d'Educació, Consell Escolar, AMPA i la Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació

Nombre de xarrades, tallers, jornades, i cursos realitzats, nombre de persones assistents, comunicacions de les activitats a realitzar, justificacions del personal assistent, i material entregat per a les activitats.

Mesura 1: Formar en igualtat i en prevenció de la violència de gènere al personal dels Centres Educatius i els membres de l'AMPA.

Mètode d'actuació: Realitzar cursos i tallers de formació i sensibilització de la prevenció de violència de gènere per al personal docent.

Mesura 2: Formació en llenguatge no sexista a tot el personal docent dels Centres Educatius i membres de l'AMPA.

Mètode d'actuació: Realitzar jornades, tallers, xarrades i cursos i de formació en llenguatge no sexista per l'ús en les comunicacions i el seu dia a dia.

3-OCUPACIÓ, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DOMÈSTICA.

OBJECTIU GENERAL
**FOMENTAR LA INSERCIÓ DE LA DONA EN L'ÀMBIT LABORAL I
AFAVORIR LA CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ**

OBJECTIU ESPECÍFIC 1:
**Formar a les dones per a la seua inserció al món laboral i en
autoocupació.**

Àrees implicades

Àrea d'Ocupació, Àrea de Participació Ciutadana, Àrea de la Dona, i la Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació

Nombre de cursos de formació, tallers, xarrades participatives, jornades i exposicions, nombre de persones assistents a les activitats, comunicacions a la població, i material entregat per a les activitats.

Mesura 1: Formació a les dones per a la inserció laboral, sobretot a les dones de col·lectius especialment vulnerables.

Mètode d'actuació: Realitzar formació amb tallers i cursos d'inserció laboral perquè les dones puguin accedir millor al mercat laboral.

Mesura 2: Fomentar l'alfabetització digital i les noves tecnologies (TIC's), per a poder accedir a millors llocs de treball.

Mètode d'actuació: Formar mitjançant cursos formatius i tallers interactius, a totes les dones que vulguen accedir a una feina en les noves tecnologies, Publicitar als mitjans de comunicació i xarxes socials els cursos a realitzar

Mesura 3: Realitzar tallers per a l'ampliació de capacitats i adquisició de recursos per a l'emprenedoria i l'autoocupació.

Mètode d'actuació: Realitzar tallers i xarrades de lideratge i apoderament femení per aconseguir les capacitats necessàries per a l'autoocupació.

Mesura 4: Formació per a la joventut en orientació acadèmica i recerca de feina.

Mètode d'actuació: Formar amb tallers interactius i d'orientació acadèmica i noves tecnologies a tots els joves que cerquen el primer treball. Donar a conèixer als mitjans de comunicació i xarxes socials els tallers a realitzar.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2:

Sensibilitzar a les empreses en matèria d'igualtat d'oportunitats

Àrees implicades

Àrea d'Ocupació, Àrea de Participació Ciutadana, Àrea de la Dona, i la Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació

Nombre de jornades realitzades, nombre de persones assistents a les activitats, comunicacions a la població, justificacions del personal assistent, empreses assistents, i material entregat per a les activitats.

Mesura 1: Formar a les empreses del municipi en matèria d'igualtat d'oportunitats

Mètode d'actuació: Realitzar tallers i xarrades sobre la igualtat d'oportunitats per a tots els empresaris del municipi i integren el principi d'igualtat en el seu negoci.

Mesura 2: Assessorar a les empreses per a l'elaboració del pla d'igualtat intern i la implementació d'accions.

Mètode d'actuació: Donar assessorament i informació a les empreses del municipi per a implementar els seus plans d'igualtat així com dur a terme diferents accions en matèria d'igualtat.

OBJECTIU ESPECÍFIC 3:

Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la població de Benissanó

Àrees implicades:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Àrea de la dona, Regidoria d'Igualtat, Regidoria d'Ocupació, Regidoria Participació Ciutadana i Àrea de comunicació.

Indicadors d'avaluació:

Xarrades, tallers, cursos i exposicions, assistència i comunicació a les activitats acomplides, reunions celebrades i conclusions acordades, manuals i guies elaborades.

Mesura 1: Fomentar la corresponsabilitat domèstica a través d'activitats per a tota la població, especialment per als més menuts.

Mètode d'actuació: Realitzar tallers que fomenten la corresponsabilitat laboral per a tots els nivells d'edat de la població.

Mesura 2: Sensibilitzar i formar en corresponsabilitat de les tasques domèstiques a tota la unitat familiar.

Mètode d'actuació: Realitzar tallers de corresponsabilitat en les tasques domèstiques per a una millor reorganització familiar. Informar els mitjans de comunicació i xarxes socials les activitats a realitzar per a una major convocatòria.

Mesura 3: Sensibilitzar i formar en cura als majors i en persones dependents.

Mètode d'actuació: Realitzar jornades, cursos de cures i tallers per a la implicació en les cures als majors i persones dependents. Informar a la població de les accions a desenvolupar.

4-SALUT I BENESTAR SOCIAL

OBJECTIU GENERAL

MILLORAR LA SALUT I QUALITAT DE VIDA DE LA POBLACIÓ DE BENISSANÓ INTEGRANT LA PERSPECTIVA DE GÈNERE.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1:

Informar sobre les diferents malalties que afecten les dones i com millorar la seua salut

Àrees implicades:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Regidoria d'Igualtat, Àrea de la Dona, Regidoria de Salut i Benestar Social, Regidoria Participació Ciutadana i Àrea de comunicació.

Indicadors d'avaluació:

Tallers i xarrades, assistència a les activitats executades, informació en el centre de salut de les accions a realitzar, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

Mesura 1: informar de les malalties que afecten les dones, tant físiques com psicològiques.

Mètode d'actuació: Realitzar xarrades i tallers per a donar a conèixer les malalties físiques i psíquiques que pateixen les dones.

Mesura 2: Realitzar tallers d'alimentació i nutrició saludable amb perspectiva de gènere.

Mètode d'actuació: Realitzar xarrades i tallers informatius per a donar normes i pautes per a tenir una alimentació saludable amb les particularitats de les dones.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2:

Promoure una salut sexual i reproductiva amb perspectiva de gènere

Àrees implicades:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Àrea de la dona, Regidoria d'Igualtat, Regidoria de Salut i Benestar Social, Regidoria Participació Ciutadana i Àrea de comunicació.

Indicadors d'avaluació:

Jornades, xarrades, tallers, assistència i comunicacions de les activitats dutes a terme, informació en el centre de salut de les accions a realitzar, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

Mesura 1: Formar i informar sobre la salut sexual i reproductiva a les dones de totes les edats.

Mètode d'actuació: Realitzar jornades i xarrades sobre menstruació, menopausa, embaràs, ITS... adreçades a dones de totes les edats.

Mesura 2: Donar a conèixer la violència sexual.

Mètode d'actuació: Realitzar tallers, i xarrades sobre la violència sexual, per a poder conscienciar a la població de les seues conseqüències i prevenir-la.

Mesura 3: Informar sobre el perill del consum de les drogues i l'alcohol des d'una perspectiva de gènere.

Mètode d'actuació: Realitzar tallers, xarrades participatives i follets informatius informant dels perills del consum de drogues i alcohol.

Mesura 4: Informar sobre el perill de la pornografia i com afecta la sexualitat d'una forma nociva.

Mètode d'actuació: Realitzar jornades i xarrades, sobretot entre els i les adolescents sobre el perill del consum de la pornografia i com normalitza pràctiques violentes en el sexe.

OBJECTIU ESPECÍFIC 3:

Facilitar l'accés de les dones als recursos socials existents per a dones en risc de vulnerabilitat o exclusió social.

Àrees implicades:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Àrea de la dona, Regidoria d'Igualtat, Regidoria de Salut i Benestar Social, Regidoria Participació Ciutadana i Àrea de comunicació.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de persones assistents a les activitats executades, comunicacions de les activitats executades, informació en el centre de salut de les accions a realitzar i difondre els recursos que disposa l'Ajuntament.

Mesura 1: Elaboració i difusió de materials divulgatius amb els recursos de serveis socials disponibles per a les dones en risc o exclusió social.

Mètode d'actuació: Realitzar fullets informatius, així com difusió per les xarxes socials del municipi amb els recursos dels serveis socials perquè la gent els conega i pugui accedir a ells.

5-CULTURA, ESPORT, OCI I TEMPS LLIURE.

OBJECTIU GENERAL:

FOMENTAR LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A TRAVÉS DE LA CULTURA, L'ESPORT L'OCI I EL TEMPS LLIURE.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1:

Donar a conèixer el paper de les dones de la història a la cultura, ciència, esport, investigació i literatura a tota la població.

Àrees implicades:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Àrea de la dona, Regidoria d'Igualtat, Regidoria de Cultura i Esport, Regidoria Participació Ciutadana i Àrea de comunicació.

Indicadors d'avaluació:

Jornades, xarrades, tallers, cursos, exposicions, assistència a les activitats, informació tant a la població com a tot el personal de l'Ajuntament.

Mesura 1: Visibilitzar a les dones que han tingut repercussió en l'art, cultura i investigació valenciana i espanyola.

Mètode d'actuació: Realitzar exposicions, xarrades i jornades informatives del paper de la dona en l'àmbit valencià i espanyol.

Mesura 2: Fer exposicions fotogràfiques i cicles de cine realitzats per dones per fer-les més visibles al municipi.

Mètode d'actuació: Realitzar exposicions fotogràfiques, cicles de cine per donar a conèixer en matèria femenina els èxits adquirits per les dones.

Mesura 3: Ficar noms de dones rellevants als carrers del municipi.

Mètode d'actuació: Modificar en la mesura del possible alguns noms de carrer donant-los el nom d'algunes dones.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2:

Fomentar l'esport entre les dones del municipi on la presència siga escassa.

Àrees implicades:

Regidoria de Cultura, Regidoria d'Esport, Regidoria d'Igualtat, Regidoria d'Educació i Regidoria de benestar social.

Indicadors d'avaluació:

Xarrades participatives, exposicions, tallers, nombre de persones assistents a les activitats, comunicacions a la població, justificacions del personal assistent i material entregat per a desenvolupar les diferents activitats.

Mesura 1: Sensibilitzar a la població amb campanyes que visibilitzen la dona esportiva.

Mètode d'actuació: Realitzar campanyes de sensibilització, donant a conèixer i fomentant la pràctica de la dona en l'esport i donar a conèixer a la població la importància de la dona en l'esport

Mesura 2: Adequar l'oferta esportiva del municipi als interessos i necessitats de les dones per a facilitar la seua participació.

Mètode d'actuació: Revisar l'oferta esportiva del municipi i modificar-la atenent als interessos de les dones i la flexibilització dels horaris.

Mesura 3: Visibilització i reconeixement públic dels triomfs esportius de les esportistes valencianes, especialment de les del municipi.

Mètode d'actuació: Realitzar una Gala de Premis per a les esportistes del municipi així com difusió dels seus èxits en les xarxes socials.

OBJECTIU ESPECÍFIC 3:

Garantir la igualtat i seguretat de les en les activitats festives del municipi.

Àrees implicades:

Regidoria de Cultura i Festes, Regidoria d'Igualtat, Regidoria d'Educació i Regidoria de benestar social.

Indicadors d'avaluació:

Persones assistents a les activitats dutes a terme, comunicacions a la població, informació de les activitats realitzades, justificacions del personal assistent i material entregat per a desenvolupar les diferents activitats.

Mesura 1: Supervisar l'absència de continguts sexistes en els anuncis, publicitats i esdeveniments de les activitats festives.

Mètode d'actuació: Revisar que en les diferents activitats festives no hi haja cap contingut sexista i que siguen ambients segurs per a les dones.

Mesura 2: Instal·lar Punts Violeta, Arc de Sant Martí o de Prevenció de les agressions sexistes en les festes al municipi.

Mètode d'actuació: Instal·lar en les diferents festivitats Punts violeta, d'igualtat, de diversitat, d'amor, per a intervenir en cas que hi haja una agressió masclista o una agressió sexual, amb marxandatge per a sensibilitzar i informar a la població.

OBJECTIU ESPECÍFIC 4:

Inclusió en la Xarxa de Municipis Protegits contra la violència de gènere.

Àrees implicades:

Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

Sol·licitud de la inclusió en la Xarxa de Municipis Protegits contra la Violència de Gènere. Resolució de la inclusió. Comunicació a tota la població de la inclusió en la Xarxa.

Mesura 1. Implantar els requisits per a sol·licitar a Diputació la inclusió en la «Xarxa de Municipis protegits contra la violència de gènere».

Mètode d'actuació: Analitzar els requisits sol·licitats per Diputació i presentar la Sol·licitud d'inclusió en la xarxa. Comunicar a la població la inclusió en la Xarxa de Municipis Protegits contra la Violència de Gènere.

La Xarxa de Municipis Protegits contra la Violència de Gènere és una iniciativa de la Diputació Valenciana amb l'objectiu de combatre la xacra social de la violència masclista a través de programes i iniciatives que es desenvolupen des de les regidories d'igualtat de cada Ajuntament.

6-PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE. APODERAMENT FEMENÍ

OBJECTIU GENERAL
CONTRIBUIR A L'ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE EN LA POBLACIÓ DE BENISSANÓ.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1:
Promoure mesures i accions de prevenció i sensibilització contra la violència de gènere.

Àrees implicades:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Àrea de la dona, Regidoria d'Igualtat, Regidoria d'Educació, Regidoria Participació Ciutadana i Àrea de comunicació.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de tallers, xarrades participatives i exposicions, nombre de persones assistents, comunicacions a la població i centres educatius, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

Mesura 1: Visibilitzar la Violència de Gènere per a tota la població en totes les seues formes per a promoure la seua prevenció i l'actuació contra ella.

Mètode d'actuació: Realitzar teatres, contacontes, exposicions fotogràfiques, xarrades... per a tota la població adequada a l'edat del públic per a sensibilitzar en violència de gènere i donar a conèixer les seues diferents formes.

Mesura 2: Augmentar les celebracions commemoratives en pro de la dona, contra la violència de gènere.

Mètode d'actuació: Augmentar els més dies per a la lluita contra la violència de gènere, incloent-hi el Dia de la Dona, el Dia Contra la Violència Masclista, el Dia Contra la Tracta...

Mesura 3: Realitzar campanyes d'igualtat i no-violència centrada en la població infantil i adolescent.

Mètode d'actuació: Realitzar contacontes, tallers, xarrades,... centrades en el públic infantil i adolescent per a conscienciar-los i prevenir la violència masclista.

Mesura 4: Utilitzar la web de l'Ajuntament i les xarxes socials per a fer campanyes per a difondre la igualtat i la no-violència de gènere.

Mètode d'actuació: Crear un apartat a la web de l'Ajuntament i en les seues xarxes socials i publicar campanyes on d'específica tota classe de violència de gènere que existeix, com prevenir-la i com actuar.

Mesura 5: Realitzar una campanya de sensibilització en matèria de tràfic de dones i xiquetes amb fi d'explotació sexual.

Mètode d'actuació: Realitzar una campanya de sensibilització en matèria de tràfic de dones i xiquetes a través de follets, cartelleria, publicacions a les xarxes socials, xarrades, exposicions fotogràfiques...

OBJECTIU ESPECÍFIC 2:

Informar dels recursos i serveis que disposa l'Ajuntament per a víctimes i familiars en matèria de violència de gènere.

Àrees implicades:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Àrea de la dona, Regidoria d'Igualtat, Regidoria d'Educació, Regidoria Participació Ciutadana i Àrea de comunicació.

Indicadors d'avaluació:

Guia confeccionada sobre la informació que disposa l'Ajuntament, xarrades participatives i exposicions, nombre de persones assistents a les accions realitzades, comunicacions a la població, justificacions del personal assistent.

Mesura 1: Confeccionar diferents campanyes de difusió sobre els recursos disponibles per a les víctimes de violència de gènere.

Mètode d'actuació: Elaborar una campanya informativa a través de follets, cartelleria, utilitzar les xarxes socials... per a difondre els recursos disponibles per a les dones víctimes de violència de gènere i els seus fills i filles.

Mesura 2: Confeccionar una guia dels serveis disponibles per acudir en cas de violència de gènere dels quals disposa l'Ajuntament.

Mètode d'actuació: Realitzar una guia informativa d'on acudir en cas de ser víctima o familiar de violència de gènere on s'especifiquen tots els recursos i serveis dels quals disposa l'Ajuntament.

Mesura 3: Elaboració d'un Protocol d'Actuació en matèria de Violència de Gènere.

Mètode d'actuació: Elaboració d'un protocol d'actuació municipal en cas de violència de gènere.

OBJECTIU ESPECÍFIC 3:

Impulsar al municipi l'apoderament de la dona com a forma de prevenció de la violència masclista.

Àrees implicades:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Àrea de la dona, Regidoria d'Igualtat, Regidoria Participació Ciutadana i Àrea de comunicació.

Indicadors d'avaluació:

Xarrades i tallers participatius, realitzats, nombre de persones assistents a les accions realitzades, comunicacions a la població, justificacions del personal assistent, material entregat.

Mesura 1: Realitzar tallers d'apoderament femení per a les dones del municipi.

Mètode d'actuació: Realitzar tallers d'apoderament femení, per a totes les dones del municipi com a forma de prevenció de la violència de gènere i perquè puguin ampliar el seu nucli social.

Mesura 2: Realitzar tallers de defensa personal femenina per a dones.

Mètode d'actuació: Realitzar tallers de defensa personal femenina on s'explicarà com repel·lir i evitar una agressió.

7-PARTICIPACIÓ I ASSOCIACIONISME

OBJECTIU GENERAL:

IMPULSAR LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN LA POBLACIÓ DE BENISSANÓ

OBJECTIU ESPECÍFIC 1:

Promoure la participació de les dones en les diferents associacions del municipi

Àrees implicades:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Àrea de la dona, Regidoria d'Igualtat, Regidoria Participació Ciutadana i Àrea de comunicació.

Indicadors d'avaluació:

Jornades, xarrades, tallers, cursos, trobades, exposicions, assistència i comunicació de les activitats dutes a terme, publicitat a les xarxes socials.

Mesura 1: Donar a conèixer les associacions de la localitat i les activitats que desenvolupen en pro del municipi.

Mètode d'actuació: Presentar les associacions a la ciutadania i indicant les activitats i programes que realitzen. Donar aquesta informació en les xarxes socials i per les webs de l'Ajuntament.

Mesura 2: Formar en igualtat de gènere i d'oportunitat, així com de lideratge a les persones de direcció i membres de les associacions del municipi.

Mètode d'actuació: Realitzar cursos formatius en igualtat, violència de gènere, assetjament sexual i per raó de sexe, així com de lideratge als membres de les associacions del municipi.

8-DIVERSITAT

OBJECTIU GENERAL

AFAVORIR LA IGUALTAT PER A TOTES LES PERSONES I COL·LECTIUS DEL MUNICIPI

OBJECTIU ESPECÍFIC 1:

Informar i orientar a la població de Benissanó de la diversitat sexual.

Àrees implicades:

Regidoria d'Igualtat, Àrea de benestar social, Àrea de participació ciutadana, Regidoria d'Educació, Regidoria de Joventut i Àrea de la dona.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de xarrades tallers, activitats i exposicions, nombre de persones assistents, comunicacions a la població i als centres escolars, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

Mesura 1: Informar a la població en general les diferents classes de diversitat que existeixen a la població.

Mètode d'actuació: Realitzar cursos, xarrades i tallers per donar a conèixer les diverses modalitats de diversitat.

Mesura 2: Fomentar campanyes municipals de sensibilització contra el racisme i la xenofòbia.

Mètode d'actuació: Realitzar campanyes de sensibilització en el municipi per acabar amb el racisme i la xenofòbia

Mesura 3: Promoure campanyes de sensibilització contra l'assetjament escolar continues en els centres escolars

Mètode d'actuació: Realitzar campanyes de sensibilització d'una forma continua en els centres escolars contra l'assetjament.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2:

Fomentar la diversitat afectiva-sexual i de gènere a la població escolar, adolescent i jove

Àrees implicades:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Àrea de la dona, Regidoria d'Igualtat, Regidoria Participació Ciutadana i Àrea de comunicació.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de tallers, jornades, exposicions i xarrades participatives realitzades, nombre de persones assistents, comunicacions a la població, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

Mesura 1: Realitzar xarrades i tallers de sensibilització de la diversitat efectiva-sexual i de gènere

Mètode d'actuació: Realitzar tallers, xarrades i campanyes de sensibilització de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en els centres escolars i per al públic en general.

Mesura 2: Commemorar el dia de l'orgull i la lluita contra la LGTB-fòbia.

Mètode d'actuació: Executar activitats de sensibilització el dia de l'Orgull LGTBI i contra la LGTB-fòbia.

9-MEDI AMBIENT, URBANISME I ENTORN PÚBLIC

OBJECTIU GENERAL

POTENCIAR L'ACCESSIBILITAT DE L'ESPAI URBÀ I GARANTIR UN DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1:

Incloure la perspectiva de gènere en les polítiques urbanes per adaptar l'espai urbà.

Àrees implicades:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Àrea de la dona, Regidoria d'Igualtat, Regidoria d'Urbanisme, Regidoria Participació Ciutadana i Àrea de comunicació.

Indicadors d'avaluació:

Tallers, xarrades, cursos, exposicions, assistència i comunicació de les activitats dutes a terme a tota la població.

Mesura 1: Millorar les infraestructures urbanes per a tenir una major seguretat de la població.

Mètode d'actuació: Donar més il·luminació als espais de visibilitat reduïda com els parcs, polígons i places. Consultar a la ciutadania les zones on consideren que hi ha més inseguretat a la població per a incidir en ella.

Mesura 2: Fer visibles totes les aportacions femenines al llarg de la història en matèria urbanística.

Mètode d'actuació: Assignar noms de dones il·lustres a carrers, places, escultures, parcs, edificis i altres espais del municipi.

Mesura 3: Fer activitats perquè tot l'alumnat conega l'entorn urbà i aporten idees per millorar-lo.

Mètode d'actuació: Realitzar tallers en els centres educatius perquè els alumnes aporten les seues idees de com millorar l'espai urbà. Realitzar eixides a parcs, places i espais lliures perquè estudien i analitzen l'espai urbà i la seua millora.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2:

Sensibilització en medi ambient des d'una perspectiva de gènere.

Àrees implicades:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Àrea de la dona, Regidoria d'Igualtat, Regidoria de medi ambient, Regidoria d'Urbanisme, Regidoria Participació Ciutadana i Àrea de comunicació.

Indicadors d'avaluació:

Xarrades tallers participatius, exposicions, assistència i comunicació de les activitats fetes a tota la població.

Mesura 1: Promoure la sensibilització en el medi ambient i en reciclatge en l'àmbit familiar.

Mètode d'actuació: Realitzar exposicions fotogràfiques, jornades i tallers informatius sobre reciclatge i medi ambient.

Mesura 2: Donar formació en educació viària a l'alumnat.

Mètode d'actuació: Desenvolupar activitats com excursions a parcs viaris, tallers formatius i xarrades sobre educació viària. Potenciar en la utilització de vehicles nets com la bici o el patinet entre l'alumnat.

Mesura 3: Donar a conèixer el paper de la dona en la història mediambiental.

Mètode d'actuació: Realitzar exposicions fotogràfiques del pas de la dona i les seues aportacions en matèria mediambiental. Realitzar campanyes de sensibilització, tallers i jornades informatives sobre la dona i el medi ambient.

8- VIGÈNCIA I ÀMBIT D'APLICACIÓ

El I Pla municipal d'igualtat entre dones i homes de Benissanó, segueix el Real Decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat, el qual tindrà una vigència de quatre anys, és a dir fins al 2026, moment en què es farà una avaluació final per a veure la consecució dels objectius establerts i ja vistos.

L'àmbit d'aplicació d'aquest I Pla municipal d'Igualtat anirà dirigit a tota la població i institucions del municipi.

9- IMPLANTACIÓ, AVALUACIÓ I SEGUIMENT.

El I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Benissanó, donarà inici amb l'aprovació del document en Ple municipal. Serà a partir d'aquest moment quan es posaran en marxa les accions establertes en el Pla.

En tot pla sempre hi ha un procediment de seguiment i avaluació perquè es pugui analitzar el grau d'implementació, resultats, abast i impacte en la societat i vetllar perquè totes les àrees implicades ajuden a implementar el pla.

La Comissió d'Igualtat és important perquè és l'encarregada d'impulsar les accions, mesures i activitats proposades en el Pla, i és un òrgan de treball, consulta i participació.

Les principals funcions són:

- Participar en la consecució de les activitats programades.
- Participar en el procés de seguiment i avaluació.
- Elaborar propostes de millora.
- Preparar un proper Pla.

Els resultats obtinguts tracten d'analitzar i avançar un poc més en aconseguir uns bons resultats per a beneficiar a la població a la qual anaven dirigides les accions.

Cal tenir en compte els indicadors d'impacte, que ens indiquen quin ha sigut l'impacte a la població destinatària i els efectes de les accions que s'han realitzat.

Després de cada activitat s'ha de avaluar l'acció on es detallaran els resultats obtinguts i com millorar la seua implementació, entre altres qüestions

Aquest full d'avaluació servirà per a elaborar una anàlisi final del Pla.

En finalitzar la duració del Pla es realitzarà una memòria amb les àrees en els quals s'ha treballat, les activitats i accions realitzades, el seu impacte en la població, la seua avaluació i la seua efectivitat, amb la finalitat de seguir actuant en la mateixa línia o bé fer accions amb més impacte en la població.

FULL D'AVALUACIÓ

ACCIÓ NÚM.

ÀREA:

OBJECTIU:

MESURA:

ACCIONS IMPLANTADES:

ANY DE REALITZACIÓ:

ÀREES IMPLICADES:

RESULTATS OBTINGUTS	
DIFICULTATS TROBADES	
SOLUCIONS	
IMPACTE DE LA MESURA	

10- TEMPORITZACIÓ.

1-TRANSVERSALITAT DE GÈNERE I LLENGUATGE NO SEXISTA				
OBJECTIU ESPECÍFIC 1:				
Formació en igualtat, no-violència i no discriminació al personal de l'Ajuntament.	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Formació en igualtat no-violència, i no discriminació per a tot el personal de l'Ajuntament.	Anual	Anual	Anual	Anual
Mesura 2: Formació i sensibilització en atenció a les víctimes de violència de gènere.	Anual	Anual	Anual	Anual
OBJECTIU ESPECÍFIC 2:				
Incloure en tots els procediments administratius la perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge no sexista.	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Analitzar la documentació interna i externa de l'Ajuntament per a detectar el llenguatge sexista i modificar-la utilitzant un llenguatge inclusiu.	Anual	Anual	Anual	Anual
Mesura 2: Revisar la comunicació que utilitza l'Ajuntament en les xarxes socials.	Anual	Anual	Anual	Anual
Mesura 3: Formar a tot el personal en llenguatge i imatges no sexistes.	Anual	Anual	Anual	Anual

OBJECTIU ESPECÍFIC 3:				
Creació de la comissió d'igualtat per al II Pla d'igualtat.	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Crear una Comissió d'Igualtat que s'encarregarà de la supervisió del I Pla Municipal d'Igualtat de Benissanó.	1r trimestre			
Mesura 2: Presentació i aprovació del I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Benissanó.	1r trimestre			
2 COEDUCACIÓ				
OBJECTIU ESPECÍFIC 1:				
Sensibilització en igualtat, no-violència i llenguatge no sexista per a la població.	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Formació en matèria d'igualtat, no violència per a tota la població en general.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 2: Sensibilització en llenguatge no sexista per a tota la població.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
OBJECTIU ESPECÍFIC 2				
Formació per a tot l'alumnat i professorat dels Centres Educatius corresponsabilitat i coeducació.	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Sensibilització en coeducació i corresponsabilitat per als xiquets i xiquetes del centre escolar.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 2: Realitzar tallers sobre relacions afectives sanes, sexualitat lliure i respectuosa per a l'alumnat.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 3: Dur a terme activitats per al foment de la igualtat i la no-violència per a tot l'alumnat des de les primeres etapes educatives.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 3:				
Formar al personal docent dels centres educatius en igualtat de tracte i prevenció de la violència de gènere	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Formar en igualtat i en prevenció de la violència de gènere al personal dels Centres Educatius i els membres de l'AMPA.	Anual	Anual	Anual	Anual
Mesura 2: Formació en llenguatge no sexista a tot el personal docent dels Centres Educatius i membres de l'AMPA.	Anual	Anual	Anual	Anual
3-OCUPACIÓ, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DOMÈSTICA.				
OBJECTIU ESPECÍFIC 1:				
Formar a les dones per a la seua inserció al món laboral i en autoocupació.	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Formació a les dones per a la inserció laboral, sobretot a les dones de col·lectius especialment vulnerables.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 2: Fomentar l'alfabetització digital i les noves tecnologies (TIC's), per a poder accedir a millors llocs de treball.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 3: Realitzar tallers per a l'ampliació de capacitats i adquisició de recursos per a l'emprenedoria i l'autoocupació.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 4: Formació per a la joventut en orientació acadèmica i recerca de feina.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
OBJECTIU ESPECÍFIC 2:				
Sensibilitzar a les empreses en matèria d'igualtat d'oportunitats	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Formar a les empreses del municipi en matèria d'igualtat d'oportunitats	Anual	Anual	Anual	Anual
Mesura 2: Assessorar a les empreses per a l'elaboració del pla d'igualtat intern i la implementació d'accions.	Anual	Anual	Anual	Anual

OBJECTIU ESPECÍFIC 3:				
Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la població de Benissanó	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Fomentar la corresponsabilitat domèstica a través d'activitats per a tota la població, especialment per als més menuts.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 2: Sensibilitzar i formar en corresponsabilitat de les tasques domèstiques a tota la unitat familiar.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 3: Sensibilitzar i formar en cura als majors i en persones dependents.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
4-SALUT I BENESTAR SOCIAL				
OBJECTIU ESPECÍFIC 1:				
Informar sobre les diferents malalties que afecten les dones i com millorar la seua salut	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: informar de les malalties que afecten les dones, tant físiques com psicològiques.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 2: Realitzar tallers d'alimentació i nutrició saludable amb perspectiva de gènere.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
OBJECTIU ESPECÍFIC 2:				
Promoure una salut sexual i reproductiva amb perspectiva de gènere	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Formar i informar sobre la salut sexual i reproductiva a les dones de totes les edats.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

Mesura 2: Donar a conèixer la violència sexual.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 3: Informar sobre el perill del consum de les drogues i l'alcohol des d'una perspectiva de gènere.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 4: Informar sobre el perill de la pornografia i com afecta la sexualitat d'una forma nociva.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
OBJECTIU ESPECÍFIC 3:				
Facilitar l'accés de les dones als recursos socials existents per a dones en risc de vulnerabilitat o exclusió social.	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Elaboració i difusió de materials divulgatius amb els recursos de serveis socials disponibles per a les dones en risc o exclusió social.	Anual	Anual	Anual	Anual
5-CULTURA, ESPORT, OCI I TEMPS LLIURE.				
OBJECTIU ESPECÍFIC 1:				
Donar a conèixer el paper de les dones de la història a la cultura, ciència, esport, investigació i literatura a tota la població.	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Visibilitzar a les dones que han tingut repercussió en l'art, cultura i investigació valenciana i espanyola.	Anual	Anual	Anual	Anual
Mesura 2: Fer exposicions fotogràfiques i cicles de cine realitzats per dones per fer-les més visibles al municipi.	Anual	Anual	Anual	Anual
Mesura 3: Ficar noms de dones rellevants als carrers del municipi.	Anual	Anual	Anual	Anual

OBJECTIU ESPECÍFIC 2:				
Fomentar l'esport entre les dones del municipi on la presència siga escassa.	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Sensibilitzar a la població amb campanyes que visibilitzen la dona esportiva.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 2: Adequar l'oferta esportiva del municipi als interessos i necessitats de les dones per a facilitar la seua participació.	Anual	Anual	Anual	Anual
Mesura 3: Visibilització i reconeixement públic dels triomfs esportius de les esportistes valencianes, especialment de les del municipi.	Anual	Anual	Anual	Anual
OBJECTIU ESPECÍFIC 3:				
Garantir la igualtat i seguretat de les en les activitats festives del municipi.	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Supervisar l'absència de continguts sexistes en els anuncis, publicitats i esdeveniments de les activitats festives.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 2: Instal·lar Punts Violeta, Arc de Sant Martí o de Prevenció de les agressions sexistes en les festes al municipi.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
OBJECTIU ESPECÍFIC 4:				
Inclusió en la Xarxa de Municipis Protegits contra la violència de gènere.	2023	2024	2025	2026
Mesura 1. Implantar els requisits per a sol·licitar a Diputació la inclusió en la «Xarxa de Municipis protegits contra la violència de gènere».	1r trimestre			

6-PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE. APODERAMENT FEMENÍ				
OBJECTIU ESPECÍFIC 1:				
Promoure mesures i accions de prevenció i sensibilització contra la violència de gènere.	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Visibilitzar la Violència de Gènere per a tota la població en totes les seues formes per a promoure la seua prevenció i l'actuació contra ella.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
Mesura 2: Augmentar les celebracions commemoratives en pro de la dona, contra la violència de gènere.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 3: Realitzar campanyes d'igualtat i no-violència centrada en la població infantil i adolescent.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
Mesura 4: Utilitzar la web de l'Ajuntament i les xarxes socials per a fer campanyes per a difondre la igualtat i la no-violència de gènere.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 5: Realitzar una campanya de sensibilització en matèria de tràfic de dones i xiquetes amb fi d'explotació sexual.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
OBJECTIU ESPECÍFIC 2:				
Informar dels recursos i serveis que disposa l'Ajuntament per a víctimes i familiars en matèria de violència de gènere.	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Confeccionar diferents campanyes de difusió sobre els recursos disponibles per a les víctimes de violència de gènere.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

Mesura 2: Confeccionar una guia dels serveis disponibles per acudir en cas de violència de gènere dels quals disposa l'Ajuntament.	Anual	Anual	Anual	Anual
Mesura 3: Elaboració d'un Protocol d'Actuació en matèria de Violència de Gènere.	Anual			
OBJECTIU ESPECÍFIC 3:				
Impulsar al municipi l'apoderament de la dona com a forma de prevenció de la violència masclista.	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Realitzar tallers d'apoderament femení per a les dones del municipi.				
Mesura 2: Realitzar tallers de defensa personal femenina per a dones.				
7-PARTICIPACIÓ I ASSOCIACIONISME				
OBJECTIU ESPECÍFIC 1:				
Promoure la participació de les dones en les diferents associacions del municipi	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Donar a conèixer les associacions de la localitat i les activitats que desenvolupen en pro del municipi.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
Mesura 2: Formar en igualtat de gènere i d'oportunitat, així com de lideratge a les persones de direcció i membres de les associacions del municipi.	Anual	Anual	Anual	Anual

8-DIVERSITAT				
OBJECTIU ESPECÍFIC 1:				
Informar i orientar a la població de Benissanó de la diversitat sexual.	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Informar a la població en general les diferents classes de diversitat que existeixen a la població.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
Mesura 2: Fomentar campanyes municipals de sensibilització contra el racisme i la xenofòbia.	Anual	Anual	Anual	Anual
Mesura 3: Promoure campanyes de sensibilització contra l'assetjament escolar continues en els centres escolars	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
OBJECTIU ESPECÍFIC 2:				
Fomentar la diversitat afectiva-sexual i de gènere a la població escolar, adolescent i jove	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Realitzar xarrades i tallers de sensibilització de la diversitat efectiva-sexual i de gènere	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
Mesura 2: Commemorar el dia de l'orgull i la lluita contra la LGTB-fòbia.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

9-MEDI AMBIENT, URBANISME I ENTORN PÚBLIC				
OBJECTIU ESPECÍFIC 1:				
Incloure la perspectiva de gènere en les polítiques urbanes per adaptar l'espai urbà.	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Millorar les infraestructures urbanes per a tenir una major seguretat de la població.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 2: Fer visibles totes les aportacions femenines al llarg de la història en matèria urbanística.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 3: Fer activitats perquè tot l'alumnat conega l'entorn urbà i aporten idees per millorar-lo.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
OBJECTIU ESPECÍFIC 2:				
Sensibilització en medi ambient des d'una perspectiva de gènere.	2023	2024	2025	2026
Mesura 1: Promoure la sensibilització en el medi ambient i en reciclatge en l'àmbit familiar.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
Mesura 2: Donar formació en educació viària a l'alumnat.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
Mesura 3: Donar a conèixer el paper de la dona en la història mediambiental.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

11- GLOSSARI.

ACCIÓ POSITIVA

Mesura o conjunt de mesures dirigides a un grup determinat amb la finalitat d'eliminar i prevenir una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

ANÀLISI PER GÈNERE

Estudi de les diferències de condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenvolupament, control d'actius, poder de presa de decisions, etc. entre homes i dones, degudes als rols que tradicionalment se'ls han assignat.

ANDROCENTRISME

Visió del món i de les coses, des del punt de vista teòric i del coneixement, en la qual els homes són el centre i la mesura de totes elles, ocultant i fent invisible tota la resta, entre elles les aportacions i contribucions de les dones a la societat. Una visió androcèntrica pressuposa que l'experiència masculina seria "la universal", la principal, la referència o representació de la humanitat, obviant l'experiència femenina.

APODERAMENT

Terme encunyat en la Conferència Mundial de les Dones en Beijing (Pequín) per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Es refereix al procés mitjançant el qual tant homes com dones prenen control sobre les seues vides: establint les seues pròpies agendes, adquirint habilitats, augmentant la seua autoestima i confiança en si mateixos, solucionant problemes i desenvolupant l'autogestió. És tant un procés col·lectiu, social i polític com un procés individual.

ASSETJAMENT MORAL

Conegut com a mobbing quan es dona en l'àmbit laboral. Situació en la qual una persona o grup de persones exerceixen sobre una altra un conjunt de comportaments caracteritzats per la violència psicològica. Perquè es produísca aquesta situació és necessari que es done en el treball, que la conducta siga sistemàtica i mantinguda en el temps, i que existeix menyspreu de la integritat moral i de la dignitat de la persona.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Qualsevol comportament que es realitze en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o produint l'efecte d'atacar la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

ASSETJAMENT SEXUAL

Qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, realitzat amb el propòsit o produint l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

BARRERES INVISIBLES

Actitud resultant de les expectatives, les normes i els valors tradicionals que impedeixen la capacitat de la dona per als processos de presa de decisions o per a la seua plena participació en la societat.

BONES PRÀCTIQUES

Una bona pràctica d'integració de la perspectiva d'igualtat, en l'àmbit laboral, ha d'englobar accions que contribuïsquen a una major igualtat entre dones i homes en qualsevol àrea d'intervenció i, a més, ha de tenir resultats perceptibles.

BRETXA DE GÈNERE

Disparitat que existeix en qualsevol àrea entre les dones i els homes quant al seu nivell de participació, l'accés als recursos, els drets, el seu poder i la seua influència, la remuneració i els guanys.

COEDUCACIÓ

Mètode d'intervenció educativa que va més enllà de l'educació mixta, i que es basa en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de nenes i nens, independentment del seu sexe.

La coeducació és per tant, educar des de la igualtat de valors de les persones, potenciar la participació dels dos sexes a l'escola, dur a terme tasques i activitats evitant els estereotips sexistes i afavorir les actituds, els comportaments i els continguts que preveuen les aportacions de les dones a la societat.

COMPOSICIÓ EQUILIBRADA

Presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el 60% ni siguin menys del 40%.

CONCILIACIÓ

Mesura o conjunt de mesures que propicien les condicions necessàries per a aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. La conciliació de la vida laboral, familiar i personal, és la possibilitat de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits, en qualsevol moment.

CONSEQÜÈNCIES JURÍDIQUES DE LES CONDUCTES DISCRIMINATÒRIES

Els actes i clàusules dels negocis jurídics que constituïsquen o causen discriminació per raó de sexe es consideraren nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici patit, així com, si escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previnga la realització de conductes discriminatòries.

CORRESPONSABILITAT

Concepte que va més enllà de la mera 'conciliació' i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents corresponsables posseeixen els mateixos deures i drets en la

seua capacitat de respondre per les seues actuacions en les situacions o infraestructures que estan a càrrec seu.

DESIGUALTAT

Manca d'igualtat. La desigualtat entre sexes, té el seu origen en la submissió de les dones al poder dels homes, en una societat on les tasques assignades al sexe femení són considerades de menor valor.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA

Situació en què es troba una persona que en atenció al seu sexe és, ha sigut o podria ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

Situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres situa a persones d'un sexe en desavantatge particular pel que fa a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puga justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima, i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguen necessaris i adequats.

DISCRIMINACIÓ SALARIAL

Discriminació per raó de sexe que es produeix quan existeix desigualtat en les retribucions de treballadores i treballadors fent la mateixa faena. Les diferències salarials es troben dins la categoria de discriminació indirecta, ja que per la realització de treball d'igual valor les dones obtenen salaris inferiors als dels homes.

DIVERSIFICACIÓ PROFESSIONAL

En el mercat laboral les dones ocupen una sèrie de professions considerades tradicionalment com a femenines. La diversificació professional té per objecte ampliar la capacitat de desenvolupament professional de les dones en aquells camps i activitats econòmiques en les quals està absent o té poca presència.

DIVERSITAT

Noció que es refereix a la diferència, varietat, abundància de coses diferents, dissemblança, disparitat i multiplicitat. La diversitat suposa la convivència i interacció entre diferents persones amb diferents valors, actituds, perspectives culturals, procedències ètniques, orientació sexual, competències, coneixement i experiències de vida.

EQUITAT ENTRE HOMES I DONES

Imparcialitat en el tracte a homes i dones. Pot tractar-se d'igualtat en el tracte o d'un tracte diferent, però que es considera equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

ESPAI DOMÈSTIC

S'identifica amb l'àmbit reproductiu, amb l'espai de la 'inactivitat' on té lloc la criança, els afectes i la cura de les persones dependents, és a dir, on es cobreixen les necessitats personals. En aquest espai és on s'ha col·locat tradicionalment a les dones.

ESPAI PRIVAT

És l'espai i el temps propi que no es dona a altres persones, que es procura cadascuna per a si mateixa, fora de l'espai domèstic o del públic; un espai en el qual les persones es conreen per a projectar-se després en l'àmbit públic.

ESPAI PÚBLIC

S'identifica amb l'àmbit productiu, amb l'espai de l'activitat on té lloc la vida laboral, social, política i econòmica; és el lloc de participació en la societat i el del reconeixement. En aquest espai és on s'han col·locat els homes tradicionalment.

ESTEREOTIPS

Construcció mental que reproduïx una concepció esquemàtica i simplificadora del món social i és un element determinant dels nostres pensaments, sentiments i accions. Els estereotips varien en funció de les èpoques i les cultures. Són idees,

actituds i valors preconcebuts que es tenen respecte a una persona o grup de persones, en funció de l'edat el sexe, l'ètnia o altres característiques.

FORMACIÓ

Es garantirà un igual dret a l'educació de dones i homes a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions educatives, del principi d'igualtat de tracte, evitant que, per comportaments sexistes o pels estereotips socials associats, es produïsquen desigualtats entre dones i homes.

GÈNERE

Concepte que fa referència a les diferències socials entre homes i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins de la mateixa cultura, mentre que el sexe fa referència a les característiques biològiques de dones i homes percebudes com a universals i immutables.

IGUALTAT

És el dret fonamental que té tota persona a un tracte igual malgrat les diferències. És donar tracte igual a qui no ho és. És un dret crucial universal relacionat amb la dignitat i llibertat humanes. El principi d'igualtat va lligat al principi de no discriminació. Els poders públics estan obligats i són responsables de l'aplicació i desenvolupament del principi d'igualtat. Les funcions dels poders públics són les de vetllar per la seua aplicació, promoure'l i garantir-ho. No tot tracte desigual és il·lícit. Tant constitucionalment com dins l'ordenament jurídic laboral, s'admeten tractes desiguals que persegueixen una finalitat igualadora o compensadora: les accions positives.

IGUALTAT DE DRET

Igualtat formal davant la llei. Equiparació d'homes i dones a través de la legislació. A Espanya aquest principi d'igualtat s'estableix en la Constitució de 1978.

IGUALTAT DE FET

Paritat entre homes i dones real i efectiva. La sola promulgació de la igualtat legal no és suficient per a canviar els costums i les estructures de la desigualtat. Els mecanismes d'acció positiva tenen per finalitat treballar activament i contrarestar les desigualtats inicials perquè la igualtat d'oportunitats entre homes i dones siga una realitat.

IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES

Atès que totes les persones tenen el mateix valor independentment del seu sexe, i per açò són iguals, és necessari corregir les desigualtats i acabar amb les barreres que existeixen per a la plena participació econòmica, política i social de totes, de manera que dones i homes reben el mateix tracte i tinguen igualtat d'oportunitats.

LLENGUATGE NO SEXISTA

Implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.

MAINSTREAMING

També anomenat transversalització de gènere, és la denominació de la Unió Europea per a designar el principi d'integració de la dimensió de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En la pràctica consisteix a integrar dins de les polítiques generals la igualtat d'oportunitats i la variable de gènere des d'una perspectiva transversal, és a dir, que s'aplica a totes les àrees i polítiques sectorials

PATRIARCAT

Literalment significa "govern dels pares", però les interpretacions crítiques des del feminisme utilitzen aquesta paraula per a denunciar un sistema o organització social de dominació masculina sobre les dones, el qual ha anat adoptant diferents formes al llarg de la història.

PLANS D'IGUALTAT

Conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat concretaran els objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, i establiran també sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

PERSPECTIVA DE GÈNERE

Implica prendre en consideració i parer esment a les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit donats.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Marc referencials d'actuació política que contemplen el principi d'igualtat de tracte, a través de l'elaboració d'estratègies basades en el dret de les dones a ser tractades com a ciutadanes i proposen solucions per a resoldre les desigualtats per raó de sexe.

PRINCIPI D'IGUALTAT DE REMUNERACIÓ

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que siga la naturalesa d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que pugua produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Absència de tota barrera sexista per a la participació econòmica, política i social.

ROLS DE GÈNERE

Patrons de comportament i característiques esperades de les persones en funció del seu sexe.

SEXE

Segons Marcela Lagarde sexe "és el conjunt de característiques genotípiques i fenotípiques presents en els sistemes, funcions i processos del cos humà; basat en ell es classifica a les persones pel seu potencial en la reproducció sexual...".

Gerda Lerne el defineix com "una realitat biològica en homes i dones".

SEXISME

Teoria basada en la presumpta inferioritat del sexe femení que ve determinada per les diferències biològiques entre homes i dones.

SOSTRE DE VIDRE

Barrera invisible resultant d'un complex entramat d'estructures en organitzacions dominades per homes, que impedeix que les dones accedisquen a llocs importants.

TRANSVERSALITAT

Suposa integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques, integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats de dones i homes amb vista a promoure la igualtat, tenint en compte, des de la fase de planificació de polítiques i mesures, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres

quan s'apliquen, supervisen i avaluen. Amb freqüència es denomina mainstreaming.

UNITATS D'IGUALTAT

Òrgan directiu de cada departament ministerial o conselleria al qual s'encomanen les funcions relacionades amb el principi d'igualtat.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades pels seus agressors mancats dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.

La violència de gènere va ser reconeguda per les Nacions Unides en 1980 com el crim encobert més freqüent del món. La Declaració de les Nacions Unides sobre l'Eliminació de la Violència contra les Dones defineix aquesta violència com «tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o pugua tenir com a resultat un dany o sofriment físic, sexual o psicològic per a les dones, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeix en la vida pública com en la vida privada”.

VIOLÈNCIA DOMÈSTICA

Fa referència a les agressions contra les persones que conviuen sota un mateix sostre. Aquesta violència es considera un problema d'Estat.

VISIBILITZAR/VISUALITZAR

Fer visibles les dones i les seues aportacions a la cultura i a la ciència en l'àmbit educatiu.

12- BIBLIOGRAFIA I ENLLAÇOS D'INTERNET.

- Federació Espanyola de Municipis i Províncies. Situació actual de les polítiques i plans d'igualtat en l'àmbit municipal. Madrid: Ministeri de Treball i Afers Socials. Institut de la Dona, 2001.
- Institut de la Dona. Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes. Madrid: Ministeri de Treball i Afers Socials, 1999.
- Paraules per la igualtat. Biblioteca Bàsica Veïnal, <http://www.nodo50.org/mujeresred/vocabulario-2.html>.
- Reflexions en Femení. Barcelona: Diputació de Barcelona. Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat, 2000. Núm. 2 (gener del 2000). Apunts de les dones a la llengua.
- Espanya. Constitució Espanyola. Madrid, 1978.
- Espanya. Codi Penal. Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre.
- Espanya. Estatut dels Treballadors. Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
- Espanya. Llei de procediment laboral. Reial decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril.
- Nacions Unides. Declaració Universal dels Drets Humans. 1948.
- Nacions Unides. Pacte Internacional dels Drets Civils i Polítics. 1966.
- Organització Internacional del Treball. Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), 1958. Conveni núm. 111.
- La situació de les dones en el mercat de treball 2017- 2018. Elaborat pel Ministeri de Treball i Seguretat Social. <http://www.empleo.gob.es>
- Llibre. Igualtat de gènere: patrimoni i creativitat. 2015.
- Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asambleageneral-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Constitució Espanyola
- <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>
- Llei 1/2004 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.