



**ACTA SESSIÓ ORDINÀRIA
DE L'AJUNTAMENT PLE
22 DE FEBRER DE 2022
MINUTA NÚM 2/2022**

En la vila de Benissa, província d'Alacant, sent les vint hores i set minuts (20.07 h) del dia vint-i-dos de febrer de dos mil vint-i-dos, es reuneixen per a la celebració, en el Saló de Plens, de la sessió ordinària del Ple, en primera convocatòria, amb l'assistència dels Srs./es regidors/es anotats/ades a continuació, i sota la Presidència del Sr. alcalde Arturo Poquet Ribes.

PRESIDENT
ARTURO POQUET RIBES
REGIDORS/ES
GRUP PP
JOAQUÍN CARLOS NADAL MUÑOZ
ISABEL DE LA NATIVIDAD BOU IVARS
ROSA LUCIA PINO GARCÍA
ADRIAN CABRERA GONZÁLEZ
LORENA IVARS SANTACREU
JORGE IVARS HINOJO
ADRIAN IVARS PASTOR
GRUP REINICIEM BENISSA
ABEL CARDONA CASTELL
BELEN IVARS RIBES
CARMEN GINER BURGUETE
MARIA VRAJESHVARI FORNOS MONCHO
JUAN CARLOS MUT RONDA
GRUP PSOE
CAROLA IVARS ARLANDIS
MARINA RENNER JORRO
GRUP COMPROMÍS
MARIA CARMEN RONDA ABAD
GRUP CIBE
ISIDOR MOLLÀ CARRIÓ

SECRETÀRIA GENERAL

SALOMÉ GARCÍA GARCÍA

La Sra. Regidora MARIA CARMEN RONDA ABAD s'incorpora en el punt 5.





1. LECTURA I APROVACIÓ DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ANTERIOR (25/01/2022)

Produïdes les intervencions que consten en la videoacta de la sessió.

Sotmesa a votació, sent aprovada l'acta per 9 vots a favor (8 PP i 1 CIBE) i 7 abstencions (5 Reiniciem i 2 PSOE) motivades per l'absència de la videoacta de la sessió anterior en la web municipal.

S'ordena la seua transcripcions al Llibre oficial d'actes.

PART RESOLUTIVA:

PROPOSTES

DICTÀMENS DE LA COMISSIÓ INFORMATIVA D'ORGANITZACIÓ I ESPECIAL DE COMPTES

2. EXP. 806/2022 PROPOSTA DEL REGIDOR DELEGAT D'HISENDA PER APROVAR EL RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NÚM. 03/2022 - FACTURES SENSE EXPEDIENT DE CONTRACTACIÓ.

"PROPOSTA DEL REGIDOR DELEGAT D'HISENDA PER APROVAR EL RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NÚM. 03/2022 - FACTURES SENSE EXPEDIENT DE CONTRACTACIÓ.

Adrian Ivars Pastor, Regidor delegat d'Hisenda de l'Ajuntament de Benissa, en l'exercici de les facultats que m'atribueix la Legislació vigent, propose al Ple l'adopció del següent:

Que una vegada realitzat la prestació dels serveis o subministrament, sense seguir el procediment exigible en la Llei 9/2017 de Contractes del Sector Públic.

Considerant que la contractació verbal realitzada és nul·la de ple dret i que en virtut de la doctrina establida pel Tribunal Suprem (STS de 12 de desembre de 2012), procedeix reconèixer la despesa efectivament realitzada per a evitar l'enriquiment injust de l'administració.

Resultant que existeix crèdit pressupostari.

Vistos els informes de Fiscalització Prèvia Limitada i l'Informe Proposta Intervenció emesos per la Intervenció amb objecció en data 4/02/2022 on consta que les matèries





susceptibles d'un reconeixement extrajudicial a més de despeses originades en exercicis anteriors, són aquells originats en l'exercici pressupostari, entre uns altres, aquells en els quals no s'ha seguit el procediment legalment establert a aquest efecte per la normativa o es va emprar un de diferent del que seria aplicable.

En atenció a l'exposat , propose al Ple de la Corporació l'adopció del següent :

ACORD

PRIMER. Alçar l'objecció i aprovar el reconeixement dels crèdits inclosos en la següent relació d'obligacions pendents d'aprovar que s'adjunta, una vegada verificada la prestació dels serveis o subministrament, d'acord amb les actes de conformitat signades pels seus responsables:

Núm. 2022.2.0000020R per import de 74.829,66 € (IVA deduïble no inclòs per import de 5.757,86 €)

SEGON. Aplicar, amb càrrec al Pressupost de l'exercici 2020 prorrogat per al 2022, els corresponents crèdits, amb càrrec a les partides pressupostàries expressades en les citades relacions de obligacions per import total de 74.829,66 euros.»

Produïdes les intervencions que consten en la videoacta de la sessió.

Sotmesa a votació, és aprovada la proposta per 8 vots a favor (PP), 1 abstenció (CIBE) i 7 vots en contra (5 Reiniciem, 2 PSOE).

3. EXP. 270/2022 ADONAR DE L'APROVACIÓ DE LA MODIFICACIÓ DE CRÈDITS NÚM. 2/2022, DE TRANSFERÈNCIES DE CRÈDITS DINS LA MATEIXA ÀREA DE DESPESA.

«RESOLUCIÓ DEL REGIDOR DELEGAT D'HISENDA

Vist l'informe de Secretaria sobre la Legislació aplicable i el procediment a seguir, vista la Memòria d'Alcaldia i l'informe d'Intervenció, així com el certificat de disponibilitat de crèdit a minorar, i de conformitat amb allò que s'ha fixat en els articles 179.2 del Text Refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals, aprovat pel Reial decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març i 40.3 del Reial decret 500/1990, de 20 d'abril, pel qual es desenvolupa el Capítol I, del Títol VI, de la Llei 39/1988, de 28 de desembre, Reguladora de les Hisendes Locals,

RESOLC





PRIMER. Aprovar l'expedient de modificació de crèdits núm. 2/2002, amb la modalitat de transferències de crèdits dins la mateixa àrea de despesa, d'acord al següent detall:

Altes en aplicacions de despeses

Aplicació		Descripció	Transferències de crèdit
Progr.	Econòmica		
3410	449	Transferències corrents a societats mercantils de l'entitat local. Promoció i foment de l'esport.	180.300 €
		TOTAL	180.300 €

Baixes en aplicacions de despeses

Aplicació		Descripció	Transferències de crèdit
Progr.	Econòmica		
3410	22799	Treballs realitzats per altres empreses- Promoció i foment de l'esport.	180.300 €
		TOTAL	180.300 €

2. ° FINANÇAMENT

Aquesta modificació del Pressupost Municipal no altera la quantia total d'aquest, s'imputa l'import total o parcial d'un crèdit a altres partides pressupostàries amb diferent vinculació jurídica.

3. ° JUSTIFICACIÓ

En aquest apartat s'acredita l'existència de necessitats que obliguen a dur a terme aquesta transferència.

Es tracta de transferir del capítol 2 del programa 3410 (esports), al capítol 4 del mateix programa, per tal de fer les transferències a la mercantil Benissa Impuls S.A, encarregada de l'encomana de gestió dels serveis de monitoratge de les escoles esportives, de conformitat amb l' expte 3143/2020. Els imports són provisionals, d'acord amb la despesa realitzada en 2021.

RC: 2022.2.0000925.000





SEGON. Donar trasllat a Ple de la Corporació de la resolució en la primera sessió ordinària que aquest celebre, de conformitat amb allò que s'ha fixat en l'article 42 del Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals, aprovat per Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre i remetre còpia d'aquest a l'Administració de l'Estat i a la Comunitat Autònoma.

Ho mana i signa el Sr. regidor delegat d'Hisenda, per delegació d'Alcaldia, mitjançant Resolució d'Alcaldia 2019-1375, de 26 de juny de 2019, rectificada per Resolució d'Alcaldia 2020-282, de 10 de febrer de 2020, de la qual cosa, com a secretaria, done fe.»

Produïdes les intervencions que consten en la videoacta de la sessió.

Els Sr./es regidors/es presents es donen per assabentats/es.

4. EXP. 36/2022 ADONAR DE L'APROVACIÓ DE LA MODIFICACIÓ DE CRÈDITS NÚM. 1/2022, DE GENERACIÓ DE CRÈDITS PER INGRESSOS.

«RESOLUCIÓ DEL REGIDOR DELEGAT D'HISENDA

Vist l'expedient tramitat per a l'aprovació de la modificació de crèdits núm. 1/2022, del Pressupost 2020 prorrogat a 2022, en la modalitat de generació de crèdits per ingressos, en el qual consta l'informe *favorable* de la interventora acctal.

En l'exercici de les atribucions que em confereixen les Bases d'Execució del vigent Pressupost en relació amb els articles 181 del Text Refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals, aprovat per Reial decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, i 9.2.d), 43 i 44 del Reial decret 500/1990 de 20 d'Abril, que desenvolupa el Capítol Primer del Títol Sisè, de la Llei 39/1988, de 28 de Desembre, Reguladora de les Hisendes Locals, en Matèria de Pressupostos

RESOLC

PRIMER. Aprovar l'expedient de modificació de crèdits n.º 1/2022 del Pressupost 2020 prorrogat a 2022 en la modalitat de generació de crèdits, amb el següent detall:

Alta en aplicacions de despeses

Aplicació		Descripció	Modificacions de Crèdit
Progr.	Econòmica		
2310	13100	Retribucions bàsiques laboral temporal – serveis socials	93.000 €
2315	22799	Treballs realitzats per altres empreses- dependència	150.000 €
3340	13100	Retribucions bàsiques- cultura	33.000 €





4320	13100	Retribucions bàsiques laboral temporal - turisme	6.762 €
4320	16000	Seguretat social- turisme	1.656 €
9200	13100	Retribucions bàsiques laboral temporal-administració general	296.358,09 €
TOTAL			580.776,09 €

L'esmentada generació es finançarà amb càrrec als majors drets reconeguts en els següents:

Altes en concepte d'ingressos

concepte	Descripció	Modificacions de Crèdit
45002	De la administració general de la CCAA conveni serveis socials	243.000 €
45080	Altres subvencions corrents administració general CCAA	337.776,09 €
TOTAL		580.776,09 €

JUSTIFICACIÓ

Per a procedir a la generació de crèdit serà requisit indispensable:

— El reconeixement del dret o l'existència formal del compromís ferm d'aportació en el cas de *[aportacions o compromisos fermes d'aportació, de persones físiques o jurídiques per a finançar, juntament amb l'Entitat local o amb algun dels seus Organismes autònoms, despeses que per la seua naturalesa estiguen compresos en les finalitats o objectius d'aquests/alienacions de béns de l'Entitat local o dels seus Organismes autònoms]*.

RE 2021-E-RC-5428 de 16/11/2021 de concessió subvenció per a la contractació temporal a jornada completa de persones desocupades almenys de 30 anys ECOVID/2021/452/03, per import de 166.996,40 euros, expte 3982/2021.

CIC: 2021.1.0012616.000

RE 2021-E-RC-5076 de 2/11/2021 de concessió de subvenció per a la contractació temporal a jornada completa de persones desocupades menors de 30 anys, EMPUJU/2021/415/03, per import de 129.361,69 euros, expte 4099/2021.

CIC: 2021.1.0011893.000

Línia nominativa S6030000 XARXA JOVE, per part IVAJ per un total de 33.000





euros.

CIC: 2022.1.0000107.000

Línia nominativa S0228000 SERVEIS SOCIALS, per part de la Generalitat Valenciana per un total de 524.310 euros. Es genera el crèdit corresponent a les nòmines del personal adscrit al servei, que no està en plantilla, tenint en compte els mòduls DT 4.2 de la Llei 3/2019 de 18 de febrer. També es generen 150.000 € per a la dependència, sent estos imports provisionals (any 2021), per no tenir les dades corresponents a 2022.

CIC: 2022.1.0000106.000

Concessió subvenció EURODISEA de la Conselleria d'hisenda i model econòmic, expte 1386/2F/2021 i expte 1387/2F/2021, per import de 7.015 euros cadascú. Cal descomptar la quantitat de 5.612 euros de l'expte 5700/2021 de la part corresponent a 2021.

CIC: 2021.1.0011587.000, expte 1386/2F/2021

CIC: 2021.1.0011588.000, expte 1387/2F/2021

SEGON. Donar trasllat a Ple de la Corporació de la present resolució en la primera sessió ordinària que aquest celebre, de conformitat amb allò que s'ha fixat en l'article 42 del Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre.

Ho mana i signa el Sr. regidor delegat d'Hisenda, per delegació d'Alcaldia, mitjançant Resolució d'Alcaldia 2019-1375, de 26 de juny de 2019, rectificada per Resolució d'Alcaldia 2020-282, de 10 de febrer de 2020, de la qual cosa, com a secretaria, done fe.»

Produïdes les intervencions que consten en la videoacta de la sessió.

Els Sr./es regidors/es presents es donen per assabentats/es.

S'incorpora la Sra. Regidora MARIA CARMEN RONDA ABAD.

5. EXP. 214/2022. ADONAR DE L'INFORME DE MOROSITAT I PERÍODE MIG DE PAGAMENT A PROVEÏDORS (PMP) CORRESPONENT AL 4T. TRIMESTRE DE 2021

«PROPOSTA DEL REGIDOR D'HISENDA

Vist l'informe trimestral de morositat elaborat per la tesorera, i l'informe de Intervenció-Tresoreria sobre el PMP, corresponent al **QUART** trimestre de 2021, sobre el compliment de terminis de pagament d'obligacions d'esta Entitat local, emés de conformitat amb el que es disposa en l'article quart, apartat tres, de la Llei 15/2010, de 5 de juliol, de modificació de la Llei 3/2004, de 29 de desembre, per la que s'estableixen mides de lluita contra la morositat en les operacions comercials i el Real Decret 635/2014, de 25 de juliol, modificat per el Real Decret 1040/2017, sobre metodologia de càlcul del Període Mig de Pagament.





En compliment de l'establert en l'article quart, apartat quatre, de la referida Llei 15/2010, de 5 de juliol, RESOLC:

PRIMER: Sotmetre els citats informes i la documentació incorporada al mateix i el resum del qual s'introdueix a continuació, al coneixement i, en el seu cas, debat pel Ple de l'Ajuntament, incloent el mateix en l'ordre del dia de la pròxima sessió que se celebri.

PERÍODE MITJÀ DE PAGAMENT DEL 4t TRIMESTRE 2021

Entitat	Ràtio Operacions Pagades (dies)	Import Pagaments Realitzats (euros)	Ràtio Operacions Pendants (dies)	Importe Pagament s Pendants (euros)	PMP (dies)	Observacions
Benissa	10,61	2.042.102,56	6,38	713.606,80	9,51	Càlculs realitzats amb RD 1040/2017
Benissa Impuls SA	18,44	466.993,07	13,60	59.941,04	17,89	Data inici del càlcul és la del registre, perquè no està sotmès a procediment de conformitat de factur
PMP Global		2.509.095,63		773.547,84	10,86	

**Informe TRIMESTRAL de compliment de terminis Llei 15/2010
Detall de Pagaments Realitzats i Pendants de Pagament de l'Entitat**

Entitat:	Ajuntament de Benissa
Informe corresponent a l'exercici:	2021
Trimestre:	4t TRIMESTRE





--	--

Pagaments realitzats en el trimestre	Període mitjà de pagament (PMP) (dies)	Pagaments realitzats en el trimestre			
		Dins del període legal pagament		Fora del període legal pagament	
		Nombre de pagaments	Import total	Nombre de pagaments	Import total
Despeses en bens corrents i serveis	43,27	905	1.014.269,82	378	300.443,52
Inversions reals	27,70	17	722.203,47	0	0
Altres pagaments realitzats per operacions comercials	54,51	25	2.712,26	2	1.920,99
Total	37,79	947	1.739.185,55	380	302.364,51

Aquesta dada reflecteix que en termes mitjans, les factures han sigut pagades en aproximadament 38 dies des que la factura és presentada pels proveïdors mitjançant registre d'entrada en aquesta Corporació.

Interessos de demora	Interessos de demora pagats en el període	
	Nombre de pagaments	Import total
Aprovisionaments i altres despeses d'exploració		
Adquisicions de immobilitzat material i intangible		
Sense desagregar		
Total		

Factures o documents justificatius pendents de	Període mitjà del pendent de pagament	Pendants pagaments realitzats en el trimestre	
		Dins període legal pagament al final del trimestre	Fora període legal pagament al final del trimestre





pagament a final del trimestre	(PMPP) (dies)	Nombre d'operacions	Import total	Nombre d'operacions	Import total
Despeses en bens corrents i serveis	22,69	42	317.368,96	23	6.167,46
Inversions reals	19,80	6	390.070,38	0	0
Altres pagaments realitzats per operacions comercials	0	0	0	0	0
Operacions pendents d'aplicar al Pressupost	14,45	288	293.688,91	6	3.239,27
Total	19,15	336	1.001.128,25	29	9.406,73

Informe Trimestral detall pagaments realitzats i pendents de pagament per l'Entitat Benissa Impuls SA

Les dades que es reflecteixen de l'entitat empresarial, han sigut facilitats per la mercantil i incorporats a l'expedient a través d'un informe independent de la seua Gerència.

ENTIDAT: BENISSA IMPULS S.A

EXERCICI: 2021

TRIMESTRE: 4t TRIMESTRE

a) Pagaments realitzats en el període:

Pagaments realitzats en el període	Període Mig Pagament (PMP)	Dins Període Legal Pagament	Fora Període Legal Pagament





	(dies)	Núm de Pagaments	Import Total	Núm de Pagaments	Import Total
Aprovisionament i altres despeses d'explotació	31,33	369	226.389,62	3	732,05
Adquisicions d'immobilitzat material i intangible	6,23	13	239.871,40		
Sense desagregar					
TOTAL	18,44	382	466.261,02	3	732,05

b) Interessos de Demora Pagats en el Període:

Interessos de Demora Pagats en el Període	Interessos de demora Pagats en el Període	
	Núm de Pagaments	Import Total Interessos
Aprovisionament i altres despeses d'explotació		
Adquisicions d'immobilitzat material i intangible		
Sense desagregar		
TOTAL	0,00	- €

c) Factures o Documents Justificatius Pendants de Pagament al final del Període:

Factures o Documents Justificatius Pendants de Pagament al final del Període	Període Mig Pagament Pendent (PMPP)	Dins Període Legal Pagament al final del Període		Fora Període Legal Pagament al final del Període	
Aprovisionament i altres despeses d'explotació	13,40	77	56.465,61	2	209,23
Adquisicions d'immobilitzat material i intangible	17,06	2	3.266,20		
Sense desagregar					
TOTAL	13,60	79	59.731,81	2	209,23





SEGON: Que es remeta còpia del mencionat informe a l'òrgue competent de la Comunitat Valenciana que tinga atribuïda la tutela financera de les entitats locals i al Ministeri d'Hisenda, per al seu coneixement i efectes oportuns.

TERCER: Que es publique al Portal de Transparència de l'Ajuntament.»

Produïdes les intervencions que consten en la videoacta de la sessió.

Els Sr./es regidors/es es donen per assabentats/es.

6. EXP. 346/2022. ADONAR DE L'APROVACIÓ DE L'EXECUCIÓ TRIMESTRAL CORRESPONENT AL 4T. TRIMESTRE DE 2021

«RESOLUCIÓ DEL REGIDOR DELEGAT D'HISENDA

Vist l' art 16 de l'ordre HAP/2105/2012 d'1 d'octubre, per la qual es desenvolupen les obligacions de subministrament d'informació previstes en la Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'Estabilitat Pressupostària i Sostenibilitat Financera en el qual estableix:

“Article 16. Obligacions trimestrals de subministrament d'informació.

Abans de l'últim dia del mes següent a la finalització de cada trimestre de l'any es remetrà la següent informació:

- 1. L'actualització dels pressupostos en execució, incorporades les modificacions pressupostàries ja tramitades i/o les previstes tramitar fins a final d'any, i de les previsions d'ingressos i despeses de les entitats subjectes al Pla general de Comptabilitat d'Empreses o a les seues adaptacions sectorials, i els seus estats complementaris.*
- 2. Les obligacions enfront de tercers, vençudes, líquides, exigibles, no imputades a pressupost.*
- 3. La informació que permeta relacionar el saldo resultant dels ingressos i despeses del pressupost amb la capacitat o necessitat de finançament, calculada conforme a les normes del Sistema Europeu de Comptes.*
- 4. L'actualització de l'informe de la intervenció del compliment de l'objectiu d'estabilitat, de la regla de despesa i del límit del deute.*
- 5. Un resum de l'estat d'execució del pressupost acumulat a final de cada trimestre, dels ingressos i despeses del pressupost, i dels seus estats complementaris, amb indicació dels drets recaptats de l'exercici corrent i dels exercicis tancats i les desviacions respecte a les previsions.*





Els estats d'execució, per al mateix període, dels ingressos i despeses, per a les entitats subjectes al Pla General de Comptabilitat d'Empreses o a les seues adaptacions sectorials.

6. La situació dels compromisos de despeses pluriennals i l'execució de l'annex d'inversions i el seu finançament.

7. L'informe trimestral, regulat en l'article 4 de la Llei 15/2010, de 5 de juliol, de modificació de la Llei 3/2004, de 29 de desembre, per la qual s'estableixen mesures de lluita contra la morositat en les operacions comercials.

8. Les actualitzacions del seu Pla de tresoreria i detall de les operacions de deute viu que contindrà almenys informació relativa a:

a) Calendari i pressupost de Tresoreria que continga els seus cobraments i pagaments mensuals per rúbriques incloent la previsió del seu mínim mensual de tresoreria.

b) Previsió mensual d'ingressos.

c) Saldo de deute viu.

d) Impacte de les mesures d'estalvi i mesures d'ingressos previstes i calendari previst d'impacte en pressupost.

e) Venciments mensuals de deute a curt i llarg termini.

f) Calendari i quanties de necessitats d'endeutament.

g) Evolució del saldo de les obligacions reconegudes pendents de pagament tant de l'exercici corrent com dels anys anteriors.

h) Perfil de venciments del deute dels pròxims deu anys.

9. Les dades d'execució previstos en els apartats 1 i 2 de l'article 7 relatius a les unitats integrants del sector Administracions Públiques de la comptabilitat nacional així com el nombre d'efectius referits a l'últim dia del trimestre anterior."

Vistes les dades del fitxer xbrl obtinguts del sistema comptable Ekonsical.

Vist l'informe proposta de resolució de data 25/1/2022.

Per tot el que s'ha exposat anteriorment, d'acord amb la Resolució d'Alcaldia 2019-1375, de 26 de juny de 2019, rectificada per Resolució d'Alcaldia 2020-0282, de 10 de febrer de 2020, aquesta Regidoria delegada d'Hisenda,

RESOLC

PRIMER: Aprovar la següent execució trimestral corresponent al 4º trimestre de 2021 de l'Ajuntament de Benissa, donant compliment l'art 16 de l'ordre HAP/2105/2012.





Ejecuciones trimestrales de las Entidades Locales. Trimestre 4 - Ejercicio 2021

Entidad Local: (20713) v4.1.1-
10.34.251.71

Atención: recuerde que los cambios que haga aquí pueden afectar a otros formularios, como por ejemplo el Calendario y Presupuesto de tesorería.

F.1.1.1 Resumen Clasificación Económica

(Unidad: Euros)

No olvide pulsar "Enviar" antes de abandonar el formulario

ENVIAR

VOLVER

IMPRIMIR

INGRESOS	Ejercicio Corriente				Ejercicios cerrados	Desviación (B)/(A)-1	Observaciones
	Previsiones iniciales Presupuesto 2021 Actualizar	(A) Estimación Previsiones definitivas al final de ejercicio (1)	(B) Derechos Reconocidos Netos (2)	Recaudación Líquida (2)	Recaudación Líquida (2)		
1 Impuestos directos	7.810.000,00	7.810.000,00	7.464.938,13	6.752.615,32	664.395,08	-0,04	
2 Impuestos indirectos	245.000,00	245.000,00	282.942,15	282.942,15	0,00	0,15	
3 Tasas y otros ingresos	4.780.000,00	4.780.000,00	4.579.156,61	4.166.280,15	213.067,70	-0,04	
4 Transferencias corrientes	2.479.700,00	3.714.206,94	3.888.119,54	3.888.119,54	0,00	0,05	
5 Ingresos patrimoniales	215.000,00	215.000,00	205.776,25	205.776,25	2.921,10	-0,04	
6 Enajenación de inversiones reales							
7 Transferencias de capital							

<https://serviciostematicosexthacienda.gob.es/sgcieff/Trimestrales2021/asp/Economica.aspx>

1/2





25/1/22 9:16

Ejecuciones trimestrales de las Entidades Locales. Trimestre 4 - Ejercicio 2021

		0,00	461.602,34	36.000,00	36.000,00	0,00	-0,92	
8	Activos financieros	0,00	4.981.209,28	0,00	0,00	0,00	-1,00	
9	Pasivos financieros							
Total Ingresos		15.529.700,00	22.207.018,56	16.456.932,68	15.331.733,41	880.383,88	0,00	
		Ejercicio Corriente				Ejercicios cerrados		
GASTOS		Créditos iniciales Presupuesto 2021	(A) Estimación Créditos definitivos al final de ejercicio (1)	(B) Obligaciones Reconocidas Netos (2)	Pagos Liquidos (2)	Pagos Liquidos (2)	Desviación (B)/(A)-1	Observaciones
		Actualizar						
1	Gastos de personal	6.930.202,00	7.224.562,10	6.920.330,64	6.920.330,64	119.698,24	-0,04	
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	4.153.880,00	5.157.366,61	3.905.864,73	3.615.249,50	191.665,53	-0,24	
3	Gastos financieros	4.000,00	10.000,00	7.385,50	7.385,50	2.187,80	-0,26	
4	Transferencias corrientes	4.353.830,83	5.380.036,91	5.204.702,14	4.602.369,18	572.180,87	-0,03	
5	Fondo de contingencia y Otros imprevistos							
6	Inversiones reales	0,00	4.340.993,77	1.300.780,42	912.089,74	8.853,61	-0,70	
7	Transferencias de capital							
8	Activos financieros							
9	Pasivos financieros	6.272,00	12.544,00	12.542,36	12.542,36	0,00	0,00	
Total Gastos		15.448.184,83	22.125.503,39	17.351.605,79	16.069.966,92	894.586,05	0,00	

(1) Estimación Previsiones definitivas al final ejercicio - Presupuesto actualizado , incluyendo las modificaciones ya tramitadas y/o previstas tramitar hasta final de ejercicio
(2) Datos de ejecución acumulados a final del trimestre vencido

No olvide pulsar "Enviar" antes de abandonar el formulario

ENVIAR

VOLVER

IMPRIMIR

<https://serviciostematicosexthacienda.gob.es/sgcief/Trimestrales2021/asp/Economica.aspx>

2/2

SEGON: Enviar les dades a través de la plataforma de l'oficina virtual per a la coordinació financera amb les Entitats Locals del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques.

Ho mana i signa el Regidor delegat d'Hisenda, per delegació d'Alcaldia, mitjançant Resolució d'Alcaldia 2019-1375, de 26 de juny de 2019, rectificada per Resolució d'Alcaldia 2020-282, de 10 de febrer de 2020, de la qual cosa, com a secretaria, done fe.»

Produïdes les intervencions que consten en la videoacta de la sessió.

Els Sr./es regidors/es es donen per assabentats/es.

7. EXP. 2068/2019. ADONAR DE LA SENTÈNCIA DEL TSJCV EN REFERÈNCIA A LA RPT DE L'ANY 2018

«Pel Pel Tribunal Superior De Justícia De La Comunitat Valenciana, Sala Contenciosa Administrativa, Secció Dos, mitjançant escrit de 18 de gener de 2022 (RE 315/2022, de 24/01/2022), es dona trasllat a aquest ajuntament de la sentència núm. 754/2021 de 21/10/2021, que tot seguit es transcriu:





<<



RECURSO DE APELACION [RPL] - 000300/2020
N.I.G.: 03014-45-3-2019-0000721

SENTENCIA Nº 754/21

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
COMUNIDAD VALENCIANA
SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO
SECCIÓN 2**

Ilmos. Sres:

Presidenta
D/Dª ALICIA MILLÁN HERRANDIS

Magistrados
D/Dª ANA Mª PÉREZ TÓRTOLA
D/Dª BEGOÑA GARCÍA MELÉNDEZ
D/Dª MIGUEL ÁNGEL NARVÁEZ BERMEJO

En VALENCIA a veintiuno de octubre de dos mil veintiuno.

Visto, el recurso de apelación interpuesto contra la Sentencia nº 76/2020, de 3 de febrero, del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 4 de Alicante en el recurso, procedimiento abreviado nº 198/2019, siendo apelante la Administración General del Estado-Subdelegación del Gobierno en Alicante, representada y defendida por la Abogacía del Estado, y apelada el Ayuntamiento de Benissa, representado por el Procurador D. Pedro Molina Martínez, defendido por el letrado D. Miquel Ivars Bañuls; también resulta apelada la entidad Rodríguez Viñals S.L.-Asesores de Administración Local, representada por el Procurador D. Pedro Antonio González Sánchez y defendida por el letrado D. Paolo Palacios Landi.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Es objeto de apelación la Sentencia nº 76/2020, de 3 de febrero del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 4 de Alicante que desestimó el recurso, procedimiento abreviado nº 198/2019.

SEGUNDO.- Interpuso recurso de apelación la Administración General del Estado-Subdelegación del Gobierno en Alicante, suplicando tras argumentar, el dictado de sentencia que revoque la impugnada.

Las partes apeladas comparecieron solicitando la desestimación de la apelación.

TERCERO.- Tras recibirse las actuaciones, fue señalado el 5-10-2021 como fecha para votación y fallo.

CUARTO.- Se han cumplido las sustanciales prescripciones legales.

Siendo ponente el Magistrado D. Miguel Ángel Narváez Bermejo, quien

1



PAPEL DE OFICIO





expresa el parecer de la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia apelada desestima el recurso contencioso administrativo interpuesto por la Administración General del Estado frente al acuerdo plenario del Ayuntamiento de Benissa de 26 de junio de 2018 por el que se aprueba la relación de puestos de trabajo correspondiente al año 2017, así como contra los actos de ejecución derivados del mencionado acuerdo, confirmando los mismos en su integridad por considerarlos ajustados a derecho con imposición de costas a la parte actora.

La razón de la decisión para la desestimación del recurso estriba en que de acuerdo con la doctrina sentada en la sentencia del T.S. de 20 de mayo de 2011, tratándose de una impugnación por no haberse respetado los topes de incremento legal para retribuciones de personal previstos en el art. 18.2 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para 2018, el instrumento normativo que debe observar el límite fijado para el incremento legal de las retribuciones de personal no son las relaciones de puestos de trabajo cualquiera que sea su vigencia temporal sino los presupuestos municipales. Pero las Relaciones de Puestos de Trabajo no se ocupan ni determinan las retribuciones de los empleados públicos sino los complementos retributivos asignables a los puestos de trabajo en abstracto, estén previstos o no de empleados públicos. De ahí que la jurisprudencia sea concluyente en relación a la no impugnabilidad de la RPT si con ella no se atacan a la vez aun cuando sea de manera indirecta las normas presupuestarias que la ejecuta, lo que no ocurre en el caso de autos. Por último, se razona en contra de lo sostenido por la recurrente que no se aprecia falta de colaboración del Ayuntamiento demandado por no haber atendido determinados requerimientos formulados por la Administración recurrente ya que los requerimientos se hicieron por papel y enviados por correo postal o electrónico obviando la regulación prevista en el art. 14.2 de la Ley 39/2015. También se explica que el Ayuntamiento demandado cumplió con el deber de facilitar la relación de puestos de trabajo solicitada y si lo que se pretendía era impugnar los efectos retributivos derivados de la misma lo que se debió solicitar era la aportación de las normas presupuestarias que le dan cobertura, es decir, la plantilla, los presupuestos municipales y las supuestas modificaciones presupuestarias, lo que en realidad no se hizo.

Sin embargo, en el recurso presentado por parte de la Abogacía del Estado lo que se alega es que lo que se recurre no es la relación de puestos de trabajo en sí misma considerada sino sus efectos económicos en cuanto que exceden de los límites previstos en la Ley 6/2018, de 3 de julio, que autoriza un incremento de gasto de personal del 1,5%, que en el presente caso se supera de acuerdo con los informes del departamento de personal de 9-2-2019 y de la Secretaría de febrero de 2018 y de la Intervención de 3-10-2019. Por último, en el recurso se mantiene y afirma la falta de colaboración y lealtad por parte del Ayuntamiento por haber desatendido de manera reiterada los requerimientos solicitando información y documentación de acuerdo con el art. 64 de la Ley reguladora de bases de Régimen Local, habiendo pretendido esquivar mediante trabas el legítimo control de la Delegación del Gobierno. Añade que no se envió toda la documentación requerida.

Las partes apeladas se muestran conforme con la sentencia dictada solicitando su





confirmación con la consiguiente desestimación del recurso presentado. Insisten en que lo que se debió recurrir fueron los presupuestos y plantillas no la relación de puestos de trabajo elaborada por la mercantil Rodríguez Viñals S.L. donde aparecen los complementos retributivos del puesto de trabajo expresados en niveles y puntos sin ninguna referencia a contenido económico ni vinculación a empleado municipal alguno. Se invocan las sentencias del T.S. de 14-7-2008, 20 de mayo de 2011, recurso 1345/2009, 30-6-2011, recurso 5133/2009, 11-5-2012, recurso 1348/2010, y de 5-2-2014, así como la de la Sala de 10-12-2008. Niegan como ciertos los incrementos que sostiene la parte apelante y sostienen que se facilitó la información requerida- documento 8 y páginas 43 y siguientes del expediente administrativo-. Afirman de acuerdo con el informe del técnico informático del Ayuntamiento- folios 44 y siguientes del expediente administrativo- que dispone de sistema "EsPublica Gestiona para implementar los servicios de administración electrónica (entre los cuales está el realizar la tramitación electrónica de expedientes, registro, proporcionar la sede electrónica del Ayuntamiento de Benissa, etc) y dicho sistema se integra con varias soluciones proporcionadas por la Administración General del Estado, como , por ejemplo, Clave y Notifica."

SEGUNDO.- Se impugna por parte de la Abogacía del Estado el acuerdo plenario municipal de fecha 26-6-2018 del Ayuntamiento de Benissa de 26 de junio de 2018 por el que se aprueba la relación de puestos de trabajo correspondiente al año 2017, así como contra los actos de ejecución derivados del mencionado acuerdo, que la sentencia apelada confirma en su integridad por considerarlos ajustados a derecho con imposición de costas a la parte actora en cuanto supone la superación del incremento del gasto para dicho ejercicio de más del 1,5% previsto en el art. 18.2 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado. Esta debe ser la norma aplicable por cuanto que la relación de puestos de trabajo que se impugna se publicó en el BOE de 2-8-2018, siendo la norma que estaba en vigor a la fecha de tal publicación.

Dicho precepto sanciona que: " En el año 2018, las retribuciones de personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1,5% respecto de las vigentes al 31-12-2017 en términos de homogeneidad para los dos primeros de la comparación tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo." Añade en su apartado 7 que: "Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo."

La sentencia apelada, apoyándose en la jurisprudencia, aparte de las consideraciones que se hacen negando cualquier vulneración a los principios de colaboración y lealtad institucional, aprecia que para que pudiera prosperar la acción ejercitada de nulidad de la relación de puestos de trabajo aprobada era necesario que se impugnasen también, aunque fuera de manera indirecta, los presupuestos y plantilla municipales, que es donde realmente se deben respetar los límites de incremento de retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas, lo que en este caso no se ha hecho, siendo ello determinante de la desestimación del recurso, aparte de que según sus



PAPEL DE OFICIO





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

apreciaciones los informes emitidos no avalan los juicios de valor de la apelante de que se hubieren producido incrementos superiores a los límites legales.

La parte apelante sostiene que a través de la impugnación de la relación de puestos de trabajo también se atacan los incrementos en las retribuciones del personal que se plasman en los presupuestos municipales y los efectos económicos en cuanto exceden de los límites establecidos en el art. 8.2 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, comparando las nóminas de marzo de 2018 que asciende a un total bruto de 324.571,01 euros con la de octubre de 2018 que llega a un total bruto de 345.873,90 euros. Subraya la infracción de los deberes de colaboración y lealtad institucional en que ha incurrido la Administración corporativa demandada por no facilitar toda la información solicitada en orden a plantear sus requerimientos de información y acciones ejercitadas.

TERCERO.-La parte apelante se queja en primer lugar de que por parte de la Corporación demandada no se han atendido los requerimientos formulados por la Administración General del Estado en orden a obtener la información necesaria para impugnar el acto recurrido, incumpliendo los deberes de colaboración y lealtad institucional de acuerdo con lo previsto en el art. 64 de la Ley reguladora de bases de Régimen Local, habiéndose pretendido de esta manera esquivar el legítimo control de la Delegación del Gobierno poniendo trabas injustificadas a su acción fiscalizadora.

Sin embargo y sin necesidad de analizar en profundidad esas posibles infracciones, lo cierto y verdad es que esa supuesta conculcación de deberes no ha tenido repercusión en el ejercicio de la acción de nulidad acometida por cuanto que a la vista de la comprobación de las nóminas aportadas y los informes emitidos por el Departamento de personal de 9-2-2018, de la Secretaría de febrero de 2018 y de la Intervención de 3-10-2019 la parte apelante ha dispuesto de los elementos de juicio suficientes para sostener y poner de manifiesto el exceso de los incrementos retributivos que son objeto de impugnación por lo que, a su juicio, procedería la técnica de la reducción/minoración del valor punto que afecta a la valoración de los puestos de trabajo, señalada en 13 euros punto, debiendo establecerse en su opinión un valor punto que no suponga un incremento superior al establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018. Lo trascendental es que no se ha causado indefensión para poder ejercitar la acción fiscalizadora que a la Administración del Estado compete sobre las Corporaciones locales de acuerdo con los arts. 64 y 65 de la Ley 7/85, de 2 de abril, en cuanto a que ha podido alegar y probar todo cuanto le ha sido necesario y estimado oportuno (STS 542/2017, de 29 de marzo, recurso 1598/2016). Incluso aceptando como pura hipótesis el planteamiento sostenido por la parte apelante de que no ha existido suficiente colaboración por parte del Ayuntamiento demandado en orden a facilitar su acción de control esta omisión no tendría seria repercusión para invalidar los actos recurridos, dadas las razones en las que se fundamenta la desestimación del recurso según la argumentación desarrollada por la sentencia apelada, que la Sala debe refrendar.

CUARTO.-La cuestión trascendental que debe abordarse y que ha sido la razón decisiva para la desestimación del recurso es la que se refiere a la censura que se dirige a la Administración apelante por no haber seguido la doctrina jurisprudencial de que si no se recurren los presupuestos municipales no cabe impugnar la



PANEL DE OFICIO



Codi Validació: 7S7538W575WSDHT7909FJAH2E2 | Verificació: <https://benissa.sectelectronica.es/>
Document Signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 19 de 92



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

modificación puntual de la Relación de Puestos de Trabajo por superación del incremento retributivo previsto por la Ley 6/2018, de 3 de julio.

Efectivamente la doctrina sentada por la sentencia del T.S. de 20-5-2011, recurso 1345/2009, es la de que lo que se debió recurrir fueron los presupuestos y plantillas, no la relación de puestos de trabajo elaborada por la mercantil Rodríguez Viñals S.L. donde aparecen los complementos retributivos del puesto de trabajo expresados en niveles y puntos sin ninguna referencia a contenido económico ni vinculación a empleado municipal alguno. Se puede hacer mención a la doctrina sentada en las sentencias del T.S. de 14-7-2008, 20 de mayo de 2011, recurso 1345/2009, 30-6-2011, recurso 5133/2009, 11-5-2012, recurso 1348/2010, y de 5-2-2014, así como la de esta Sala de 10-12-2008. Aprecian que para que pudiera prosperar la acción ejercitada de nulidad de la relación de puestos de trabajo aprobada era necesario que se impugnasen también aunque fuera de manera indirecta, los presupuestos y plantilla municipales, que es donde realmente se deben respetar los límites de incremento de retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas, lo que en este caso no se ha hecho, siendo todo ello determinante de la desestimación del recurso.

El instrumento normativo que debe respetar el límite fijado para el incremento global de las retribuciones del personal no son las relaciones de puestos de trabajo cualquiera que sea su vigencia temporal sino los presupuestos municipales por así venirlo exigido en el apartado 9 del art. 21 de la Ley 42/2006, y en el apartado 1 del art. 90 de la Ley 7/85 cuando señala que corresponde a cada corporación local aprobar anualmente a través del presupuesto la plantilla que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general. Como se trata de instrumentos distintos es perfectamente posible que las relaciones de puestos de trabajo no queden ejecutadas en su totalidad en el ejercicio presupuestario correspondiente por diferentes motivos o circunstancias, entre las cuales se comprenden las de la imposibilidad legal de aplicarlas íntegramente en atención a la limitación que se pueda establecer en cada ejercicio presupuestario.

Aun cuando la parte apelante sostenga que en realidad lo que se recurre son los efectos económicos de la relación de puestos de trabajo, queriéndose salvar por esta vía las principales objeciones opuestas para la prosperabilidad de su recurso, lo cierto y verdad es que si nos atenemos a la demanda y su suplico lo que se recurre lisa y llanamente es el acuerdo plenario de 26-6-2018 por el que se aprueba la RPT del año 2017 y sus actos de ejecución. Esta es la pretensión ejercitada a la que debemos atender (STS nº 71/2019, de 29 de enero, recurso 1326/2014; y la de 20-7-2012, recurso 4190/2010). No hay ninguna alusión a que también se recurran los presupuestos y plantilla municipales, omisión de carácter sustancial que impide estimar la acción. Como han subrayado las sentencias invocadas el hecho de que la relación de puestos de trabajo sea parte de la documentación que se acompaña a los presupuestos del Ayuntamiento no basta para negar la distinta realidad jurídica de esa relación y los presupuestos mismos, que es la tesis sostenida en la instancia y la que este Tribunal también defiende. Lo que se exige por la distinta índole que tienen los presupuestos diferenciados de las relaciones de puestos de trabajo (instrumento a través del que se realiza la ordenación del



GENERALITAT
VALENCIANA

PANEL DE OFICIO





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

personal de acuerdo con las necesidades del servicio y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto según el art. 15.1 de la Ley 30/84; en las RPT no se determinan las retribuciones de los funcionarios sino los complementos de sus puestos) es que se impugne el acto administrativo de carácter presupuestario aun cuando sea de manera indirecta, y no la relación de puestos de trabajo que no tiene esa significación.

Por todas estas razones el recurso debe ser desestimado.

QUINTO.-Al desestimarse el recurso y de conformidad con lo previsto en el art. 139.1 y 4 de la LJCA las costas procesales causadas en esta alzada se le imponen a la parte apelante en la cuantía de 800 euros por los gastos de los letrados de las partes contrarias, por todos los conceptos.

En atención a lo hasta aquí razonado,

FALLAMOS

1º) Desestimamos el recurso de apelación interpuesto por la Administración General del Estado-Subdelegación del Gobierno en Alicante contra la sentencia nº 76/2020, de 3 de febrero del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 4 de Alicante, recaída en el recurso nº 198/2019, la cual se confirma.

2º) Imponemos las costas procesales causadas a la parte apelante en los términos dispuestos en el fundamento de derecho quinto de la presente resolución.

Esta Sentencia no es firme y contra ella cabe, conforme a lo establecido en los artículos 86 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, recurso de casación ante la Sala 3ª del Tribunal Supremo. Dicho recurso deberá prepararse ante esta Sección en el plazo de treinta días a contar desde el siguiente al de su notificación, debiendo tenerse en cuenta respecto del escrito de preparación de los que se planteen ante la Sala 3ª del Tribunal Supremo los criterios orientadores previstos en el Apartado III del Acuerdo de 20 de abril de 2016 de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo, sobre la extensión máxima y otras condiciones extrínsecas de los escritos procesales referidos al Recurso de Casación ante la Sala Tercera del Tribunal Supremo (BOE número 162 de 6 de julio de 2016).

Así por esta nuestra sentencia, testimonio de la cual será remitido en su momento a la oficina de origen a los efectos legales, junto con el expediente administrativo, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



GENERALITAT
VALENCIANA

»

Produïdes les intervencions que consten en la videoacta de la sessió.

Els Sr./es regidors/es es donen per assabentats/es.





DICTÀMENS DE LA COMISSIÓ INFORMATIVA DE CIUTADANIA

8. EXP. 794/2022 PROPOSTA DE LA REGIDORIA D'IGUALTAT, SOBRE APROVACIÓ DEL III PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DE BENISSA 2021-2024

«PROPOSTA DE LA REGIDORIA D'IGUALTAT

L'Ajuntament de Benissa, va començar a implementar polítiques d'Igualtat de dones i homes amb la creació de la regidoria de la Dona en 2000, posteriorment en 2012 denominada Regidoria d'Igualtat. Des de la data i en un període de temps que compren més de dues dècades, (2000 - 2022) s'han aprovat, executat i avaluat dos plans municipals per a la igualtat de dones i homes, convertint-se en els instruments necessaris que defineixen de manera notable les línies d'intervenció i les prioritats de les polítiques públiques municipals en matèria de genere.

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

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

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

Per tot això, presentem la següent **PROPOSTA D'ACORD**

Aprovar el III Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de Benissa 2021-2024 que es transcriu a continuació:

III PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DE BENISSA

1. MARC CONCEPTUAL I NORMATIU:

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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





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

2. PRINCIPIS ORIENTADORS DEL PLA D'IGUALTAT:

Igualtat efectiva de dones i homes:

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

Enfocament de gènere:

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

Transversalitat i participació:

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

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

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

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

Estratègia dual:

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

Les accions específiques tenen per objectiu cobrir necessitats pràctiques generades per les desigualtats de gènere. No obstant això, la transversalitat de gènere és una estratègia a llarg termini, que pretén introduir la perspectiva de gènere, en totes les





polítiques municipals per part del personal tècnic i polític, normalment involucrat en el procés d'aquestes.

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

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

Diversitat i pluralitat

La diversitat es refereix a les diferències entre els grups de persones-edat, sexe, antecedents ètnics, raça, creença religiosa, orientació sexual, diversitat funcional, etc

Resulta imprescindible prendre consciència que la societat és diversa i està estructurada de manera heterogènia, havent-se de desenvolupar actuacions que possibiliten el reconeixement de la riquesa que d'això es pot derivar. No obstant això, aquesta diversitat social i cultural sovint es tradueix en situacions de desigualtat i discriminació, per pertànyer al grup de què es tracte i per les derivades del fet de ser dona.

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

Empoderament:

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

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

Compromís polític i tècnic:

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

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

Participació:

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

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

La participació implica intervenir, més o menys directament, en la presa de decisions





que concerneix la integració de la igualtat en diferents activitats i nivells, a donar i a oferir informació i, sobretot, a proposar i actuar.

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

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

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

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

- Aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes en tots els nivells i àmbits que siguem competència de l'administració local.

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

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

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

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

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

- Voluntat i compromís institucional:

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

- Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat:

El Pla és una ferramenta institucional de resposta a la problemàtica estructural de la desigualtat de gènere. És per això que previ a la seua elaboració,





requereix treballar en un diagnòstic de situació quantitatiu i qualitatiu que mostre quin és el punt de partida en matèria d'igualtat del municipi i quines són les polítiques d'igualtat municipals que s'han executat. D'aquesta manera, s'identifiquen els punts forts dels d'on avançar, però també els punts febles on s'ha d'incidir, tot amb la finalitat de fixar prioritats, les estratègies, els objectius i les mesures necessàries i possibles en el marc de les competències municipals.

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

- Disseny i elaboració del Pla.

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

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

4. METODOLOGIA D'ELABORACIÓ, COORDINACIÓ I PARTICIPACIÓ

ANTECEDENTS:

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

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

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

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

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





general:

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

ELABORACIÓ, COORDINACIÓ I AGENTS PARTICIPANTS:

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

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





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

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

5. DIAGNÒSTIC

ÀREA D'EMPODERAMENT



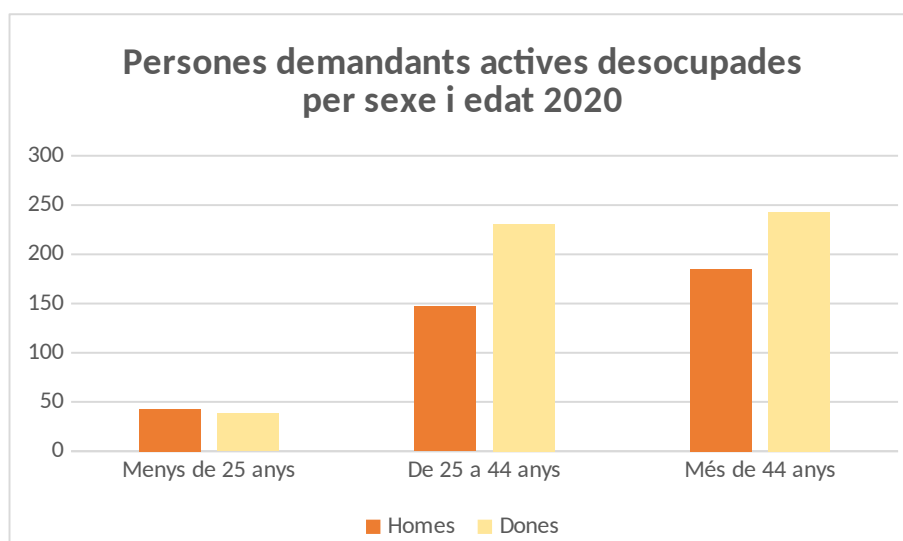


AUTONOMIA PERSONAL: FORMACIÓ, OCUPACIÓ I HABITATGE

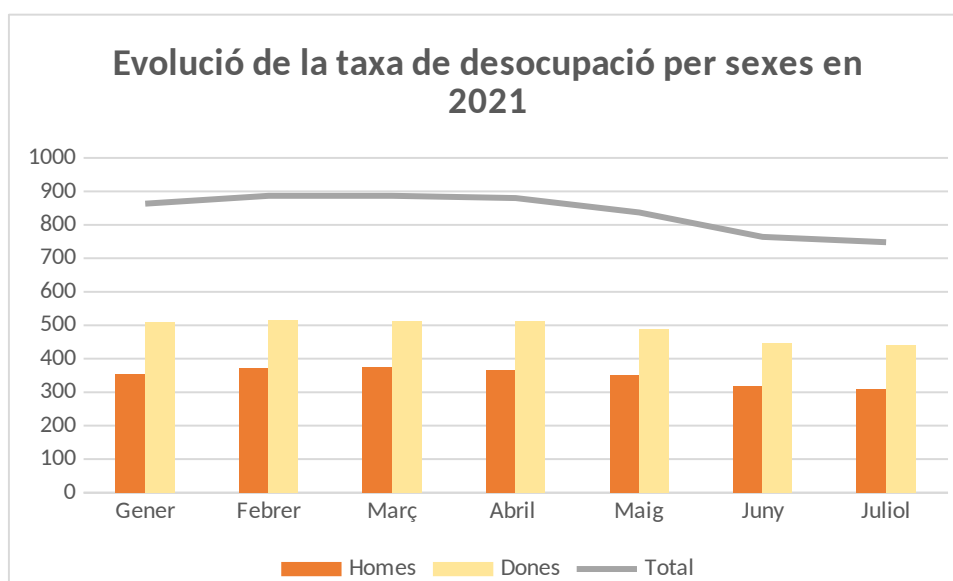
L'empoderament es converteix en un factor fonamental per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Quan les dones estan empoderades poden exigir els seus drets, exercir lideratges, tindre una independència tant econòmica com social i aprofitar les oportunitats d'educació i ocupació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

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

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



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



Aquestes dades no fan més que afirmar que la taxa de desocupació és més aguda per a les dones. La bretxa salarial de gènere reflecteix la realitat d'unes





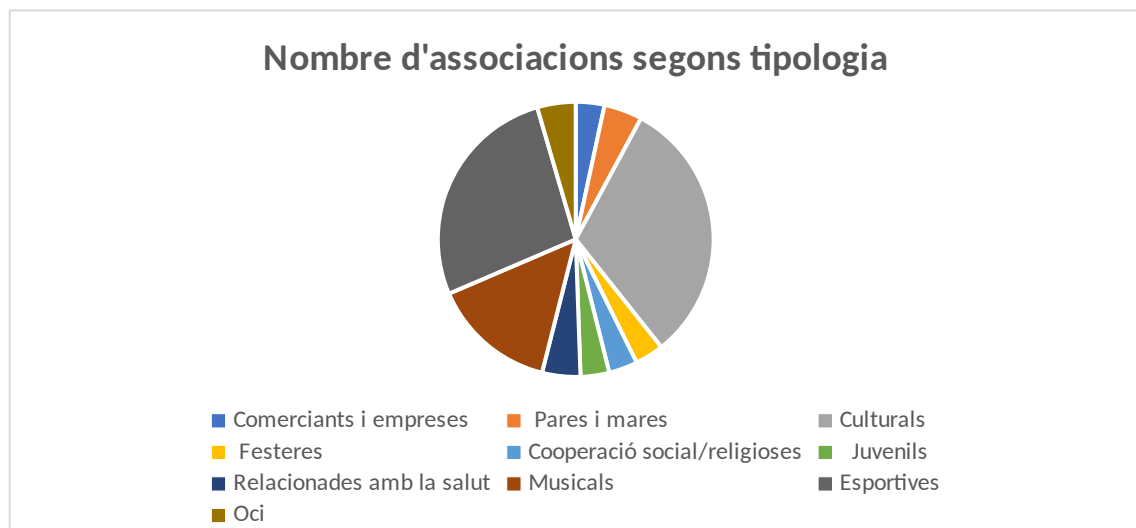
societats endèmicament masculistes on la taxa d'atur de les dones és més elevada que la dels homes.

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

PARTICIPACIÓ I PROMOCIÓ DE L'ASSOCIACIONISME

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

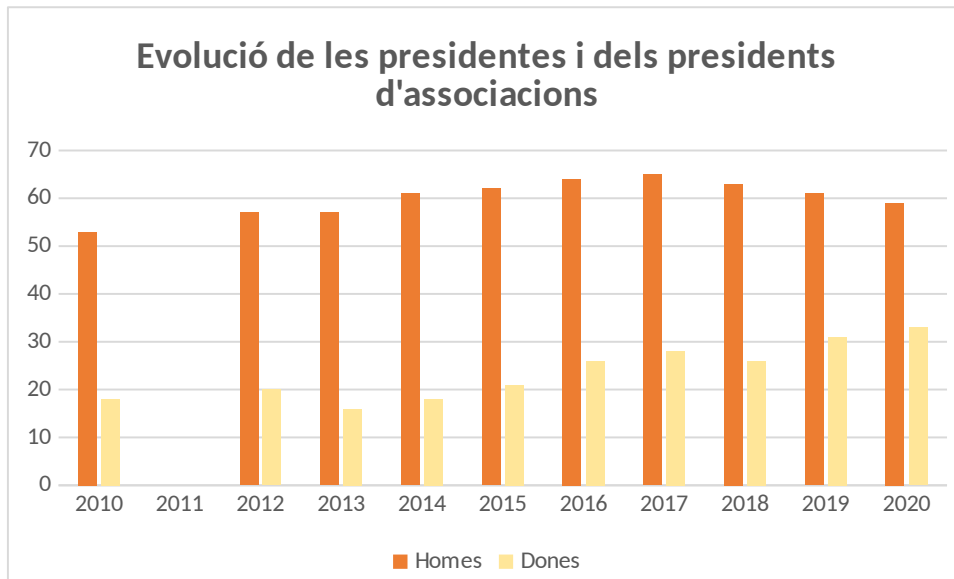
Donada la diversitat que existeix, és important la incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats de totes les associacions del municipi, així com de les propulsades pel mateix Ajuntament.



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

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





ÀREA DE CORRESPONSABILIDAD I NOUS USOS DEL TEMPS

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

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

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

ÀREA DE CULTURA, EDUCACIÓ I TIEMPS LLIURE

CULTURA

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

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

Des del municipi de Benissa es treballa d'una manera constant per a incloure





la perspectiva de gènere en totes les activitats culturals que porta a terme.

EDUCACIÓ

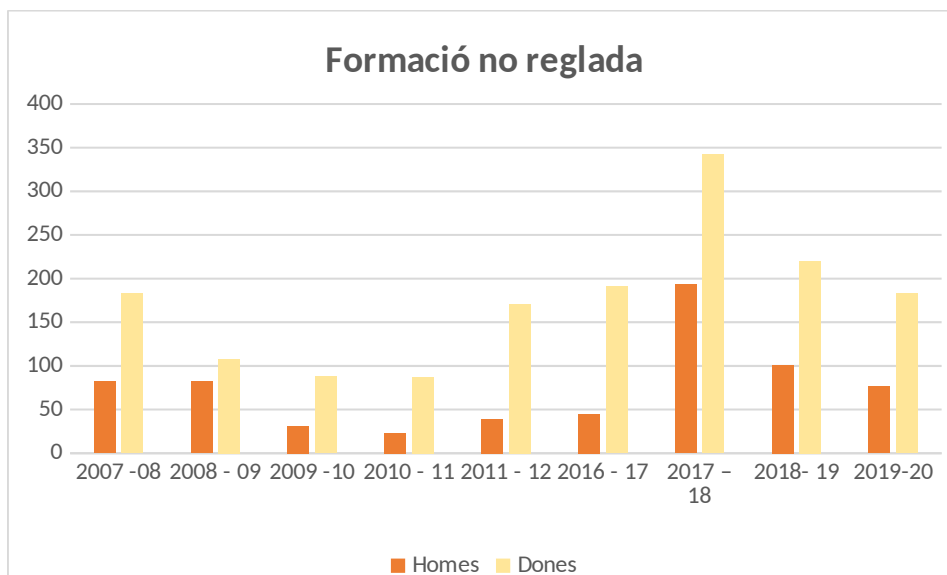
L'educació és un dels mitjans més útils per a aconseguir la igualtat entre gèneres. Es constitueix com un dels principals agents de poder integrador de nous valors i percepcions, a través de la qual es construeixen els fonaments bàsics del nostre sistema social.

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

TEMPS LLIURE

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

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

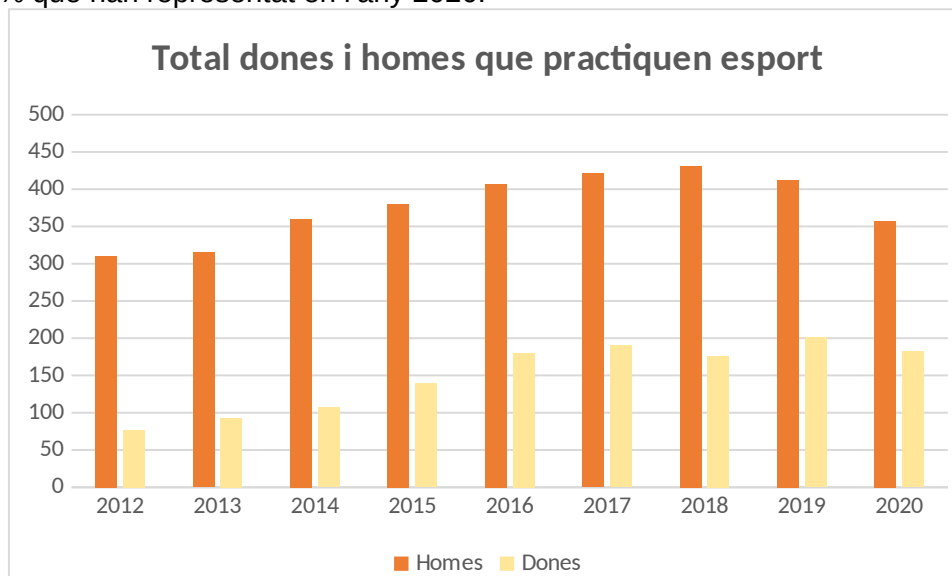


La dona participa en gran mesura més que l'home en les diferents activitats programades per l'Escola. Dins d'aquestes activitats trobem activitats relacionades amb l'esport, com per exemple, ioga o amb la formació, per exemple, informàtica.





Per altra banda, s'observa com els homes practiquen més esport que les dones des de que s'arregleguen dades. No obstant això, les dones han augmentat la seua presència en la pràctica de l'esport, en 2012 representaven el 24.83% fins aplegar al 50.98% que han representat en l'any 2020.



ÀREA DE MITJANS DE COMUNICACIÓ I ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

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

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

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

ÀREA DE SALUT I INCLUSIÓ SOCIAL

SALUT

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

INCLUSIÓ SOCIAL

Els processos d'exclusió social que es manifesten actualment es troben concentrats en determinats sectors de la població. Un d'aquests sectors és el de les dones; un exemple d'això és la feminització de la pobresa. Aquests processos incideixen de





forma negativa en el desenvolupament humà, sobretot en els àmbits de la família i la societat. Com ja he comentat abans, la dona és la que més presència té en l'àmbit dels serveis socials a l'hora de sol·licitar ajuda, tant per a ella, com per als seus i arrossega els índexs d'exclusió social més alts.

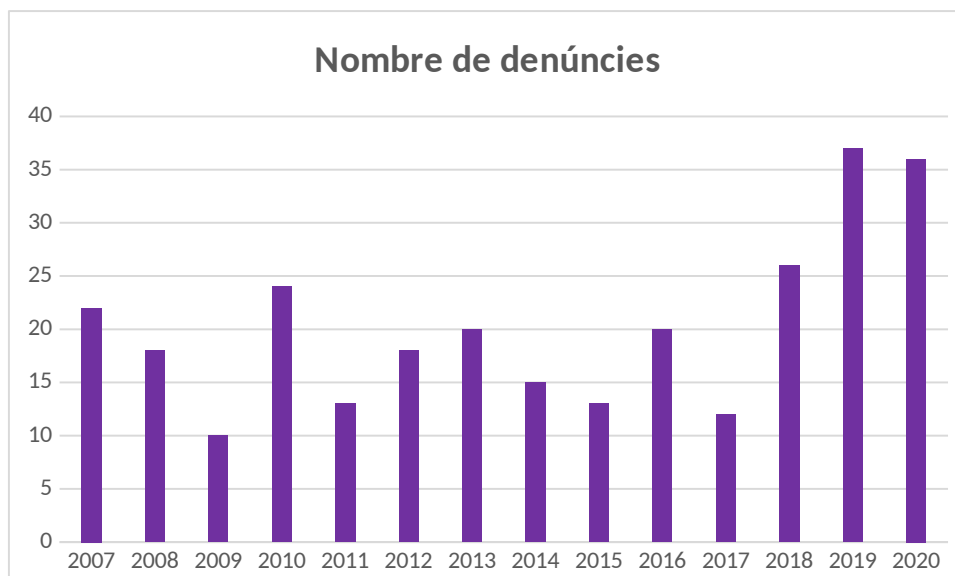
ÀREA DE PREVENCIÓ I ELIMINACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

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

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

A més, les situacions de violència sobre la dona afecten també les i els menors que es troben dins del seu entorn familiar. La Llei Integral 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, contra la Violència sobre la Dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, adopta mesures integrals per a l'erradicació de la violència sobre la dona, oferint protecció i assistència tant a les dones víctimes d'aquesta com als seus fills i filles menors i/o persones subjectes a la seua tutela o acolliment, i també les mesures de prevenció, sensibilització i formació amb la finalitat d'implicar a tota la societat.

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

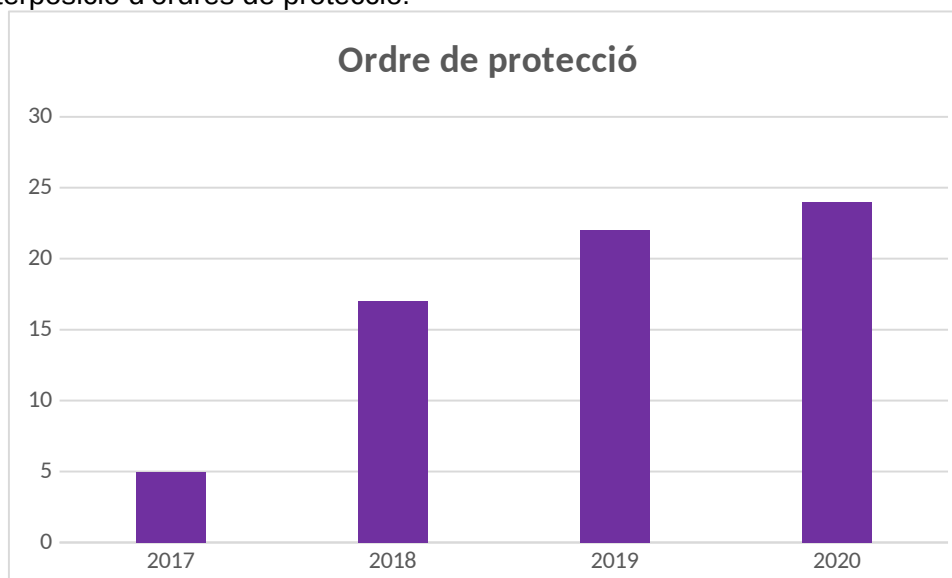


S'observa com des que es tenen dades, any 2007, el nombre de denúncies oscil·lava entre 10-25 denúncies durant un any. En canvi, observem un ascens



durant els últims anys, exactament des del 2018. Les dones s'han sentit cada vegada més empoderades i han pogut fer el pas que els faltava. A més, legalment s'han activat mecanismes per a ajudar a aquestes dones, que malgrat que no són suficients sí que donen un suport immediat necessari.

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



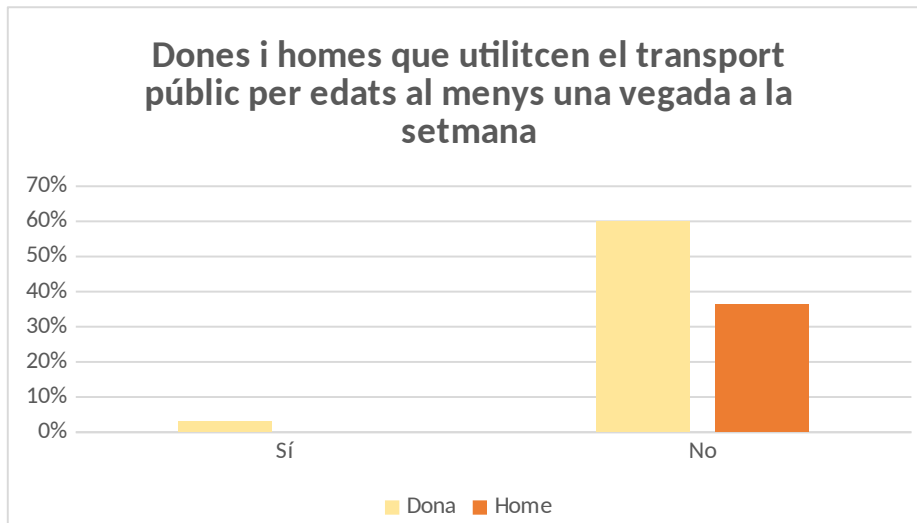
S'observa com la interposició d'ordres de protecció ha anat en augment gradualment. Cada vegada els jutjats estan més formats per atendre aquest tipus de problemàtica que s'expressa moltes vegades en una dependència cap al maltractador que "des de fora" no s'entén però que és la pedra angular de la solució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

ÀREA DE MEDI AMBIENT, URBANISME I ENTORN PÚBLIC

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

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





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

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

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

- S'hauria de tenir una recopilació de dades de les diferents llars del municipi, així com del treball reproductiu que es fa dins d'aquest i qui és la persona encarregada de portar-lo endavant.

- Adoptar totes aquelles mesures oportunes i proporcionar a la dona totes aquelles ferramentes perquè pugui ocupar el lloc que li correspon dins del mercat de treball, així com donar visibilitat i donar la vàlua oportuna al treball que fa la dona no remunerat.

- Seguir treballant en l'ajuda a les persones que requereixen la inserció laboral amb perspectiva de gènere.
- S'ha de treballar per aconseguir una major participació de la dona i aconseguir una distribució més equitativa d'aquesta en les diferents associacions. Sobretot, incidir en la participació de la dona en l'esport, considerat tradicionalment com a masculí.
- Fomentar canvis i actituds en la població que propicien una nova forma de concebre la conciliació.
- Fomentar la corresponsabilitat, promovent la distribució igualitària de l'ús del temps entre les diferents esferes de la vida de dones i homes.
- Activitats culturals adaptades a diferents edats.





- Propiciar una major conciliació, dins de les activitats, perquè la dona pugui aprofitar de la mateixa manera que l'home el temps propi.
- Facilitar l'accés a diferents programacions culturals des del seu municipi cap a altres.
- Seguir treballant amb el professorat com a agent fonamental de canvi.
- Desglossar les activitats de formació no reglada per tipus i sexe.
- Fomentar la participació dels xiquets i les xiquetes a activitats considerades tradicionalment d'un sexe i l'altre.
- Incentivar la participació de la dona en l'esport en el municipi.
- Analitzar la variable: temps lliure amb la corresponsabilitat.
- Treballar en coordinació amb les figures de Coordinació de convivència i igualtat per tal d'aconseguir un canvi des dels xiquets i xiquetes en l'escola des d'Infantil i Primària.
- Adaptar totes i cadascuna de les difusions i publicitats que es porten a terme en l'Ajuntament seguint una visió inclusiva i igualitària.
- Incentivar la participació política d'homes i dones en àrees no feminitzades o masculinitzades.
- Portar a terme un treball de coordinació i programació conjunta amb el Centre de Salut per a poder treballar i proveir tots els camps d'estrés que poden tenir les dones pel simple fet de ser- ho.
- Seguir treballant i recopilant dades per a poder erradicar la violència de gènere i la prostitució.
- Necessària anàlisi sobre urbanisme i espais públics amb perspectiva de gènere.





ANÀLISIS DAFO

FEBLESES	FORTALESES
<p>(-) Poca implicació per part d'altres àrees del consistori</p> <p>(-) Càrrega del personal d'Igualtat</p> <p>(-) L'atur del Municipi i sobretot l'augment de l'atur femení</p> <p>(-) La crisi econòmica i les seues conseqüències han afectat als col·lectius més vulnerables</p> <p>(-) Falta d'inclusió de diverses nacionalitats en la recopilació de les dades</p> <p>(-) Persistència de la dona com a buscadora de recursos i ajudes.</p> <p>(-) Existència de major nombre d'ofertes adreçades a homes que a dones</p> <p>(-) Pocs recursos de comunicació i transport</p>	<p>(+) Existència de compromís polític per part de l'àrea d'Igualtat i de la corporació</p> <p>(+) Molt de treball portat a terme tant dins del àrea d'Igualtat, mitjançant l'arreglada de dades com cap a la ciutadania amb diverses formacions</p> <p>(+) Execució de l'anterior Pla d'Igualtat, quasi en la seua totalitat</p> <p>(+) Ha augmentat el treball i el compromís cap a la problemàtica de la prostitució.</p> <p>(+) Increment en els últims anys del pressupost econòmic per a l'àrea d'Igualtat i de recursos humans.</p>
AMENACES	OPORTUNITATS
<p>(-) Pervivència de comportaments i conductes socials i laborals estereotipades que no situen a dones i homes en condicions d'Igualtat.</p>	<p>(+) Pla d'Igualtat com a motor de canvi cap a un Municipi més igualitari.</p> <p>(+) Major conscienciació en matèria d'Igualtat per part de la població</p>

(-) La socialització diferenciada de dones i homes perpetua els estereotips de gènere, dificultant la participació de manera igualitària en els diferents àmbits de la vida de les persones.

(-) Percepció des de diferents àmbits de la població que la desigualtat no existeix.

(-) Percepció des de diferents àmbits de la població que les activitats que es fan a través del Pla d'Igualtat són per a les dones exclusivament

(-) Major envelliment de la població, sobretot de les dones

(-) Augment de la taxa de risc d'exclusió social i de necessitats bàsiques degut a la crisi econòmica

(-) Situació pandèmica que no sabem les conseqüències que tindrà ni evolució i que ha comportat una crisi en la que encara estem

general y de la representació política.

(+) Contínues campanyes de conscienciació de la violència de gènere com a problema social

(+) Seguir formant e informant a col·lectius claus.





OBJECTIUS

OBJECTIUS GENERALS DEL PLA

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

OBJECTIUS ESPECÍFICS D'ÀREA

Bones pràctiques des de l'Ajuntament:

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

Àrea d'empoderament:

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

Objectius específics d'àrea

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

Àrea de Corresponsabilitat i nous usos del temps

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

Objectius específics d'àrea

- Potenciar i reforçar tota iniciativa encaminada a la corresponsabilitat familiar

Àrea de Cultura, Educació i Temps Lliure

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

Objectius específics d'àrea

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

Àrea de Mitjans de Comunicació i ús no sexista del llenguatge





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

Objectius específics d'àrea

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

Àrea de Salut i Inclusió Social

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

Objectius específics d'àrea

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

Àrea de Prevenció o Eliminació de la violència de gènere

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

Objectius específics d'àrea

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

Àrea de Medi Ambient, Urbanisme i entorn públic

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

Objectius específics d'àrea

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





6. ACTUACIONS:

1. Des del propi Ajuntament. Bones pràctiques:

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

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

Acció núm. 2	Donar difusió al nou Pla d'Igualtat.		
Responsables	Igualtat Comunicació		
Recursos humans i materials necessaris			
Cost	1.500€	Prioritat	
Cronologia	2022		





Implantació	
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. d'accions per a donar-hi difusió - Nre. de dones i homes que participen

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

Acció núm. 4	Destinar una partida pressupostaria per a poder dur a terme les accions a implantar en l'III Pla d'Igualtat		
Responsables	Igualtat Intervenció		
Recursos humans i materials necessaris	- Recursos econòmics		
Cost	- 17.000€	Prioritat	





Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'accions realitzades per any i pressupost destinat a les accions de l'III Pla d'Igualtat		

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

Acció núm. 6	Realitzar les avaluacions anuals i l'avaluació final de l'III Pla d'Igualtat Municipal		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal expert que puga elaborar-les		





Cost	- El percentatge corresponent a les avaluacions del total del contracte de 32.617€	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Avaluacions anuals i final de l'III Pla d'Igualtat		

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

Acció núm. 8	Continuar amb l'execució i constitució de les comissions necessàries per a poder actuar d'una manera transversal en la població		
Responsables	Igualtat		





Recursos humans i materials necessaris	- personal especialitzat per assistir a les comissions		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de comissions creades - Nre. de reunions de cadascuna de les comissions		

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

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

Acció núm. 10	Realitzar entrevistes a agents socials de l'àrea de treball
---------------	---





Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Entrevista realitzada		

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

Acció núm. 12	Realitzar entrevistes a agents socials de l'àrea de seguretat ciutadana		
Responsables	Igualtat		





Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Entrevista realitzada		

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

Acció núm. 14	Realitzar jornades participatives amb les associacions de comerciants i empresariat		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	





Cronologia Implantació	2025
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de jornades realitzades - Nre. de dones i homes que participen

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

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





--	--

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

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

Acció núm. 19	Realitzar jornades participatives amb les associacions culturals		
----------------------	---	--	--





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

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

Acció núm. 21	Realitzar jornades participatives amb les associacions d'esport		
Responsables	Igualtat		





Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de jornades realitzades - Nre. de dones i homes que participen		

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

Acció núm. 23	Obrir la participació a la ciutadania per a detectar necessitats		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	





Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. d'accions que es duen a terme - Nre. de dones i homes que participen 		

Acció núm. 24	Realitzar reunions amb Centre de Salut per a poder detectar necessitats		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a dur-les a terme		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. de reunions - Nre. de necessitats detectades 		

1r ÀREA D'EMPODERAMENT:

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

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

Acció núm. 25	Lluitar contra la bretxa digital entre dones i homes a través de la formació de les dones en nocions bàsiques d'informàtica en l'àmbit pràctic
Responsables	<p>CREAM ADL Serveis Socials</p>
Recursos humans i	- Personal especialitzat per a impartir el curs





materials necessaris			
Cost	- Segons nombre de formacions	Prioritat	
Cronologia Implantació	2024		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. de cursos realitzats - Nre. de dones i homes formats en cada comissió 		

Acció núm. 26	Realitzar accions formatives dirigides a dones en situació d'especial vulnerabilitat (immigrants, parades de llarga duració, víctimes de violència de gènere, etc) que incorpore itineraris personalitzats d'inserció laboral.		
Responsables	CREAM ADL Serveis Socials		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal de CREMA per a realitzar aquest programa		
Cost	- Segons nombre de formacions	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 - 2023 - 2024 - 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. de cursos realitzats - Nre. de dones que assisteixen a cada curs 		

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

Acció núm. 27	<i>"Intercanvis de sabers"</i> . Potenciar espais de trobada i intercanvi d'experiències entre les dones i/o organitzacions de dones estrangeres amb les dones i/o organitzacions de dones del municipi.		
Responsables	Igualtat		






	Serveis Socials Residents estrangers		
Recursos humans i materials necessaris	- Espais on poder realitzar les trobades		
Cost	- Segons les accions establertes	Prioritat	
Cronologia Implantació	2024 - 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'intercanvis i espais compartits - Nre. de dones assistents		

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


Acció núm. 29	Impulsar a les associacions que reben una subvenció per part		
----------------------	---	--	--





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

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

Acció núm. 30	Realitzar un seguiment de les dones que acudeixen al servei d'inserció laboral a sol·licitar informació per a tenir dades estadístiques de la seua incorporació al món laboral, tant per compte propi com aliena		
Responsables	CREAM ADL		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal del CREAM per a realitzar el seguiment		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 - 2023 - 2024 - 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de seguiments realitzats - Nre. de dones que s'han incorporat al món laboral, tant per compte propi com aliena.		
Acció núm. 31	Realitzar jornades amb la finalitat de conèixer les necessitats		





	de les dones autònomes, comerciants, etc de Benissa.		
Responsables	CREAM ADL		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal de CREAM per a arregar les dades		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 - 2023 -2024 - 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'informes realitzats - Nre. de necessitats detectades		

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

2n ÀREA DE CORRESPONSABILITAT I NOUS USOS DEL TEMPS

Objectiu general d'àrea: Sensibilitzar i conscienciar a les dones i els homes sobre la





importància de la coresponsabilitat per a l'autonomia, enriquiment i llibertat personal


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


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

Acció núm. 34	Assegurar la conciliació amb la implantació de servei de cura de xiquets i xiquetes durant determinades activitats que es proposen des de l'àrea d'Igualtat		
Responsables	Igualtat Joventut		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal per a la cura de xiquets i xiquetes. - Espai perquè puguem jugar		





Cost	- Depen de les hores que implique l'activitat	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 - 2023 - 2024 - 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. d'accions on s'ha implantat el servei de cura - Nre. de xiquetes i xiquets que hi acudeixen 		

Acció núm. 35	Realitzar campanyes per a donar visibilitat a la importància del repartiment de les tasques domèstiques per a la ciutadania en general		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Campanyes a difondre		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 - 2023 - 2024 - 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de campanyes realitzades		





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

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

3r ÀREA DE CULTURA, EDUCACIÓ I TEMPS LLIURE

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





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

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

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





Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. de teatres que versen sobre igualtat, prevenció de violència de gènere, violències masclistes, etc - Nre. de publicacions amb el logo identificatiu.
--	--

Acció núm. 40	Realitzar cicles de pel·lícules amb perspectiva de gènere.		
Responsables	Igualtat Cultura		
Recursos humans i materials necessaris	<ul style="list-style-type: none"> - Sala on poder projectar. - Pel·lícules 		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. de cicles realitzats - Nre. de pel·lícules emeses en cada cicle - Nre. de participants desagregats per sexe. 		

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





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

Acció núm. 43	Instaurar un espai específic a la Biblioteca Municipal on se centralitzen estudis sobre les dones, les obres literàries escrites per aquestes, literatura infantil i juvenil amb perspectiva de gènere, etc.		
Responsables	Biblioteca		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal per a seleccionar les obres - Habilitar un espai físic dins de la biblioteca diferenciat de la resta de prestatges.		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2024		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de tallers realitzats - Nre. de mares i pares que assisteixen		





Acció núm. 44	Crear campanyes per a potenciar la participació de la dona en l'esport		
Responsables	Joventut Esport Educació		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a realitzar la campanya		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. campanyes elaborades - Nre. de difusions de cadascuna de les campanyes		

Acció núm. 45	"Un passeig en Femení". Crear un codi "QR" que incorpore la informació dels carrers amb nom de dona i/o aquells que tinguen relació amb les dones.		
Responsables	Turisme Cultura Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a realitzar el codi QR		
Cost	- Cost de la implantació del Codi QR	Prioritat	
Cronologia Implantació	2024		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Creació del QR		
Acció núm. 46	Realitzar accions informatives i de conscienciació sobre les		





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

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

Acció núm. 48	Organitzar la Marxa per la Igualtat amb la col·laboració de diferents associacions del Municipi		
----------------------	---	--	--





Responsables	Igualtat Participació ciutadana Esports		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal implicat de les diferents àrees - <i>Merchandasing</i>		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 - 2023 - 2024 - 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de marxes realitzades - Nre. de dones i homes que participen		

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

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

--	--






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


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

Acció núm. 52	Realitzar xarrades que versen sobre prevenció de violència,		
----------------------	--	--	--





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

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

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

	Crear "Espais en Igualtat" en la biblioteca per a tots els
--	---





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

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

Acció núm. 56	Mostrar a les aules de 1r ESO referents reals de dones i homes treballadores i treballadors que han escollit un àmbit tradicionalment assignat al sexe contrari.		
	Igualtat		





Responsables	Educació		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal voluntari per a assistir als centres que complisquen els requisits		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de persones que acudeixen a cada centre. - Nre. xiquetes i xiquets que són a l'aula on acudeix la persona referent.		

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


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

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


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





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

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

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





Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'enviaments.		

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

5t ÀREA DE SALUT I INCLUSIÓ SOCIAL


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

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


Acció núm. 61	Aconseguir una coordinació fluida i directa amb el Centre de Salut del municipi. Per tal de facilitar dades i poder conèixer més sobre la realitat de la dona en el municipi respecte a salut (per exemple, dades referents a Víctimes de Violència de Gènere). S'intentarà establir una reunió cada sis mesos.
Responsables	Igualtat Serveis Socials Centre de Salut





Recursos humans i materials necessaris	- Implicació del personal per a portar endavant la coordinació necessària		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de coordinacions realitzades amb el centre de Salut		

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

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





Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. de programes realitzats - Nre. de dones assistents
--	--

Acció núm. 63	Realització de tallers d'alimentació per a la població escolar amb l'objectiu de prevenir els trastorns alimentaris		
Responsables	Salut Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat en realitzar els tallers d'alimentació		
Cost	- Depenent del nombre de cursos	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. de tallers realitzats a l'any - Nre. de persones assistents - Nre. de persones assistents per edat i sexe 		

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

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

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

Acció núm. 64	Millorar i donar difusió del protocol existent en matèria de violència de gènere a la població en general, als diferents agents implicats i a les diferents àrees del propi consistori		
Responsables	Igualtat Serveis Socials Policia Local		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat per a millorar aquest protocol.		





Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Protocol d'actuació modificat - Nre. de difusions i col·lectius - Nre. de dones i homes als quals es difon (si la difusió es realitza a través de xarrades o presentacions) 		

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

Acció núm. 66	<p>Instaurar punts (<i>punts violeta</i>) que proporcionen visibilitat a les violències masclistes que es produeixen en el municipi. Així com donar suport a qualsevol dona que pugui patir qualsevol tipus de violència en aquest àmbit.</p>		
Responsables	Igualtat Festes Policia local		





Recursos humans i materials necessaris	<ul style="list-style-type: none"> - Personal per als <i>punts violetes</i> - Carpa per al <i>punt violeta</i> - Informació en el <i>punt violeta</i> 		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. de punts violetes instaurats - Nre. d'atencions i consultes realitzades per sexe 		

Acció núm. 67	<p>Ampliar la campanya d'<i>Espais Segurs</i>. Inclouent l'hostaleria i altres establiments per a augmentar els espais segurs i el personal format en el municipi en una primera atenció davant qualsevol dona que pugui patir una agressió d'aquest tipus. Incloure formació d'assistència en emergència per als comerços que s'adherisquen.</p>		
Responsables	Igualtat Seguretat ciutadana CREAM		
Recursos humans i materials necessaris	<ul style="list-style-type: none"> - Personal especialitzat per a la formació. - Distintius d'<i>Espais Segurs</i> 		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. d'establiments adherits. - Nre. de formacions - Nre. de dones i homes que hi assisteixen 		

Acció núm. 68	Elaborar un mapa dels <i>Espais segurs</i> de Benissa i difondre'l entre la ciutadania		





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

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

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

Acció núm. 70	Realitzar accions per a donar visibilitat a la problemàtica de la prostitució en el Municipi.
----------------------	---





Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat en l'elaboració de les accions.		
Cost		Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. d'accions implantades		

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

Acció núm. 72	Organitzar la Cursa o Caminada Solidària contra la violència de gènere al mes de novembre		
Responsables	Igualtat Participació ciutadana		





Recursos humans i materials necessaris	<ul style="list-style-type: none"> - Personal de l'àrea - Personal voluntari 		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. de curses realitzades. - Nre. de dones i homes participants. - Nre. de dones i homes voluntàries 		

Acció núm. 73	Programar accions de conscienciació fora del mes de novembre		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat.		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. d'accions programades - Nre. de dones i homes que assisteixen 		

Acció núm. 74	Condemnar els assassinats per violència de gènere i qualsevol altra agressió masclista amb la finalitat de donar-los visibilitat.		
Responsables	Igualtat		
Recursos humans i materials necessaris	- Publicar en les xarxes socials		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	





Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de condemnes		

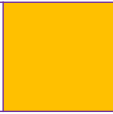
Objectiu específic 3; Formar a les persones responsables de les atencions en situacions de crisi.

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


Acció núm. 76	Realitzar formació per al personal de l'Ajuntament implicat en l'atenció directa amb les víctimes de violència de gènere		
Responsables	Igualtat Serveis socials		
Recursos humans i materials necessaris	- Personal especialitzat en la formació		





Cost	- 450€	Prioritat	
Cronologia Implantació	2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nre. de formacions que es duen a terme. - Nre. de dones i homes que assisteixen 		

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

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

Acció núm. 78	Elaborar una recopilació a través del recurs jurídic de serveis socials de les dones víctimes de violència masclista que han anat al recurs i la situació d'aquestes. Cal conèixer el col·lectiu de dones que s'atenen des dels serveis públics, ja que pot o no coincidir amb les dones que s'atenen des de els cossos i forces de seguretat.		
Responsables	Igualtat Serveis socials		





Recursos humans i materials necessaris	- Personal que elabore aqueixa recopilació		
Cost	- Cost indirecte	Prioritat	
Cronologia Implantació	2022 -2023- 2024- 2025		
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nre. de dones que acudeixen i situació d'aquestes		

7t ÀREA DE MEDI AMBIENT, URBANISME I ENTORN PÚBLIC


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


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

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





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

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





de nom de dona

6. CRONOLOGIA I PRIORITAT

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





Acció núm. 39	X	X	X	X	
Acció núm. 40	X	X	X	X	
Acció núm. 41	X	X	X	X	
Acció núm. 42	X	X	X	X	
Acció núm. 43			X		
Acció núm. 44	X	X	X	X	
Acció núm. 45			X		
Acció núm. 46	X	X	X	X	
Acció núm. 47	X	X	X	X	
Acció núm. 48	X	X	X	X	
Acció núm. 49	X	X	X	X	
Acció núm. 50		X	X	X	
Acció núm. 51	X	X	X	X	
Acció núm. 52	X	X	X	X	
Acció núm. 53	X	X	X	X	
Acció núm. 54			X	X	
Acció núm. 55	X	X			
Acció núm. 56	X	X	X	X	
Acció núm. 57	X	X	X	X	
Acció núm. 58	X	X	X	X	
Acció núm. 59	X	X	X	X	
Acció núm. 60	X	X	X	X	
Acció núm. 61	X	X	X	X	
Acció núm. 62	X	X	X	X	
Acció núm. 63	X	X	X	X	
Acció núm. 64	X	X	X	X	
Acció núm. 65	X	X			
Acció núm. 66	X	X	X	X	
Acció núm. 67	X				
Acció núm. 68	X	X	X	X	
Acció núm. 69		X			
Acció núm. 70	X	X	X	X	
Acció núm. 71	X	X	X	X	
Acció núm. 72	X				
Acció núm. 73	X	X	X	X	
Acció núm. 74	X	X	X	X	
Acció núm. 75	X	X	X	X	
Acció núm. 76		X	X	X	
Acció núm. 77	X	X	X	X	
Acció núm. 78	X	X	X	X	
Acció núm. 79			X		
Acció núm. 80	X	X	X	X	
Acció núm. 81	X	X	X	X	





7. VIGÈNCIA I PRESSUPOST:

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

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

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

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

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

8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA:

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

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

9. ANNEX

FITXA D'AVLUACIÓ DE LES ACCIONS

FITXA DE SEGUIMENT DE LA ACCIÓ Núm.			
Acció			
Persona/Departament responsable			
Data d'implantació			
Data d'avaluació			
Complimentat per			
Indicadors d'avaluació			
Nivell d'execució	<input type="checkbox"/> Pendent	<input type="checkbox"/> En execució	<input type="checkbox"/> Finalitzada
Indicadors de procés.			





Dificultats i barreres trobades per a la implantació	
Solucions adoptades (en el seu cas)	
Indicadors d'impacte	
Millores produïdes	
Propostes de futur.	

La qual cosa us faig saber perquè en prengueu coneixement i tinga els efectes que corresponguen.»

Produïdes les intervencions que consten en la videoacta de la sessió.

Sotmesa a votació, és aprovada la proposta per UNANIMITAT.

9. DECLARACIONS INSTITUCIONALS.

No va haver-hi.

10. ASSUMPTES D'URGÈNCIA.

10. 1 EXP. 575/2022 MOCIÓ PER CONDEMNAR L'ASSALT A L'AJUNTAMENT DE LORCA I EN DEFENSA DE LA CONVIVÈNCIA

Sotmesa a votació, la declaració d'urgència no va ser aprovada per no aconseguir la majoria necessària, que de conformitat amb el que es disposa en l'art. 36.3 del Reglament d'Organització i Funcionament del Govern i l'Administració Local de l'Ajuntament de Benissa és la majoria absoluta, amb 4 vots a favor (1 CIBE, 1 Compromís i 2 PSOE) i 13 abstencions (8 PP, 5 Reiniciem). Per tant, no es va procedir al debat i votació de la moció.

10. 2 EXP. 575/2022 MOCIÓ PER A SOL·LICITAR A LES ENTITATS BANCÀRIES I ALTRES ORGANISMES, LA MILLORA DELS SERVEIS PER A LA CIUTADANIA EN GENERAL I PER A LA GENT MAJOR I AMB DIVERSITAT FUNCIONAL EN PARTICULAR

Sotmesa a votació, la declaració d'urgència no va ser aprovada per no aconseguir la majoria necessària, que de conformitat amb el que es disposa en l'art. 36.3 del Reglament d'Organització i Funcionament del Govern i l'Administració Local de l'Ajuntament de Benissa és la majoria absoluta, amb 4 vots a favor (1 CIBE, 1 Compromís i 2 PSOE) i 13 abstencions (8 PP, 5 Reiniciem). Per tant, no es va procedir al debat i votació de la moció.

10. 3 EXP. 575/2022 MOCIÓ 8 DE MARÇ 2022

Sotmesa a votació, la declaració d'urgència va ser aprovada per 9 vots a favor (1 CIBE, 1 Compromís, 5 Reiniciem i 2 PSOE) i 8 abstencions (PP).





Es produeix un recés de 5 minuts a les 20:23h, de conformitat al que es disposa en l'art. 28.4 del Reglament d'Organització i Funcionament del Govern i l'Administració Local de l'Ajuntament de Benissa.

“En 1910 es va establir el 8 de març com el Dia Internacional de les Dones en l'àmbit de Segona Conferència Internacional de Dones Treballadores en Copenhagen. Un dia per a la reivindicació dels drets laborals i socials de les dones, reconegut internacionalment i nascut des del feminisme com a reivindicació per la igualtat i l'equitat entre dones i homes.

Més de 100 anys després i malgrat totes les fites aconseguides, el patriarcat encara perdura i de nou ens trobem amb el reviscolament de les dretes que volen tornar al passat, també en drets humans, atemptant contra els drets bàsics de la igualtat entre dones i homes.

Per això el feminisme, que és el millor antídote contra la drete i el feixisme, ha d'estar més viu que mai. És un moviment imparable, que s'estén per tot el planeta, on les dones compartim causes a través de les xarxes i ens donem suport per avançar en drets, amb una mirada global, transversal i inter-seccional.

Al País Valencià, el feminisme impregna les accions polítiques i els moviments cívics. A les associacions veïnals, esportives, ecològiques, en defensa de la salut, els drets humans, l'urbanisme, la cultura o l'educació; a tot arreu, dones i homes feministes s'impliquen des de les seues organitzacions i ocupacions, arplegant el testimoni dels moviments feministes, estenent el feminisme a tot arreu.

La raó de ser del feminisme és eixamplar i millorar la vida de totes les persones, garantint els drets de ciutadania i, en especial de les dones, impulsant canvis socials estructurals per la inclusió social. Eixa és la mirada inter-seccional que cal implementar a les polítiques municipals. Des de la perspectiva feminista, cal perseguir la transformació social, on es tinguen en compte com les diverses opressions afecten a les dones per poder avançar realment i eficaç cap a l'equitat.

El feminisme i la democràcia s'enforteixen del debat assossegat i la reflexió en profunditat. Discrepar és créixer, però el to d'insult i menyspreu que s'està establint al diàleg polític i a les xarxes socials és inacceptable i inútil per aprofundir en la igualtat social. Les dretes i ultradretes estan enterbolint eixe diàleg, amenaçant qui pensa diferent, difonent falsedats, volent imposar la seua visió del món excloent i denegant el dret de les dones i dels homes a ser lliures, estimar qui vulguen i sentir-se com vulguen, més enllà dels rols de gènere.

Des del feminisme lluitem contra eixa intolerància, impulsant una societat plural i diversa, on els drets de les persones i la seua autonomia siga el centre de les polítiques. Perseguim una societat complexa, rica i diversa on cuidar, curar i criar siguen els eixos de la vida econòmica, social, política i familiar.

En el context de pandèmia actual, s'ha demostrat més que mai que el funcionament de la nostra societat capitalista, es sosté en el treball de cures que duen a terme fonamentalment les dones, però que el sistema no reconeix.

Els avanços que s'havien assolit en els darrers temps estan en perill de retrocés perquè la pandèmia reforça desigualtats i vulnerabilitats en els sistemes socials, polítics i econòmics.

L'impacte que està tenint la COVID-19 en les dones es constata de formes molt diverses. Aquests factors tenen el seu origen en aspectes relacionats amb els rols de gènere i amb la precarització cap a les tasques de sosteniment de la vida que fan majoritàriament les dones.

Actualment per exemple, el confinament de les criatures i persones en situació de dependència, torna a recaure sobre les dones, que són les que acaben assumint el paper de cuidadores. A més a més, en molts casos han de compatibilitzar aquestes tasques amb les laborals i per això calen baixes laborals per a les persones cuidadores. També cal que eixes tasques siguen distribuïdes entre homes i dones per eliminar la doble càrrega que pateixen les dones.

Cal tindre present que tot i no disposar de prou xifres que reflectisquen la inter-seccionalitat, resulta prou fàcil suposar que, com a qualsevol crisi, aquesta afecta més a les persones amb més vulnerabilitats associades.





En aquest cas a la situació laboral precària, a la manca de xarxa de suport o al mercat laboral feminitzat en el que es troben.

Des de les polítiques públiques de la GVA s'ha treballat durant aquests 2 anys de pandèmia per no deixar ningú enrere, reforçant els sistemes valencians de serveis socials, sanitari i educatiu, incrementant les ajudes públiques també en matèria d'ocupació, per tal de posar la vida al centre.

Tot i això encara ens queda feina per fer. Des dels ajuntaments, que som la primera porta a la ciutadania de les polítiques públiques, hem de fer un major esforç per contribuir a la igualtat real entre dones i homes, donant suport a les propostes feministes per millorar la vida de les persones. De totes les persones.

És per això que proposem els següents

ACORDS

1) Ens comprometem a elaborar polítiques d'igualtat de caràcter interseccional i transversal. A incorporar la perspectiva de gènere inter-seccional als pressupostos i a les inversions, especialment als fons europeus Next Generation, elaborant un informe d'impacte de gènere vinculant per a tal fi.

A renovar, en els terminis establerts i sense demores, el pla d'igualtat i estratègic parant especial atenció a la distribució equitativa dels usos del temps, l'escletxa salarial i la interseccionalitat.

A l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en tots els documents de l'administració.

2) Demanar al Govern espanyol que habilite les baixes laborals per raó de cures en els casos de malaltia o confinaments de menors d'edat i persones a càrrec.

3) Donar trasllat dels presents acords a la Generalitat Valenciana, i en especial, als grups parlamentaris de les Corts valencianes, al Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions de Sanitat, del Govern d'Espanya i els diferents grups parlamentaris del Congrés i del Senat, així com que es publicite per les vies habituals i es comuniqui al teixit associatiu de la nostra població."

Produïdes les intervencions que consten en la videoacta de la sessió.

Sotmesa a votació, s'aprova la proposta per 9 vots a favor (5 Reiniciem, 2 PSOE, 1 Compromís i 1 CIBE), 2 abstencions (JORGE IVARS HINOJO i LORENA IVARS SANTACREU, PP) i 6 vots en contra (PP).

10. 4 EXP. 669/2022 PROPOSTA PER A LA SUSPENSÍO DE L'OTORGAMENT DE LLICÈNCIES URBANÍSTIQUES EN L'ÀMBIT DE LA CALA DEL ADVOCAT AFECTAT PEL SEU PROJECTE DE CONVERSIÓ EN ZONA DE VIANANTS I POSADA EN VALOR

Sotmesa a votació, la declaració d'urgència va ser aprovada per UNANIMITAT.

«PROPOSTA DE SUSPENSÍO DE L'ATORGAMENT DE LLICÈNCIES URBANÍSTIQUES EN L'ÀMBIT DE CALA DE L'ADVOCAT AFECTAT PEL SEU PROJECTE DE CONVERSIÓ EN ZONA DE VIANANTS I POSADA EN VALOR (EXP. 669/2021)

1. Antecedents

En data 28 de maig de 2021 es va seleccionar l'avantprojecte guanyador del concurs d'idees arquitectòniques per a la selecció i contractació del projecte de conversió en zona de vianants i posada en valor de Cala Advocat.





Actualment aquest projecte arquitectònic està en redacció i, en aplicació del que es preveu en la Clàusula 13 de les del Plec que va regular aquest concurs, els Serveis Tècnics Municipals realitzen la supervisió de l'adequada adaptació en el mateix de tots els condicionants i modificacions recomanades pel Jurat o requerides per l'Ajuntament.

En data 27 de gener de 2021 s'ha emés informe per l'Arquitecte Municipal, en el qual es constata el següent:

L'actuació que es desenvolupe contindrà una millora substancial de l'accessibilitat viària i per als vianants a aquesta zona i la millora en la seua capacitat d'aparcament.

Aquestes actuacions no són compatibles amb l'actual estructura de dotacions públiques en aquest àmbit, per la qual cosa resultarà necessari modificar la seua ordenació detallada, adaptant-la a les necessitats actuals i superant l'obsoleta ordenació que va establir el vigent PGOU-82.

A fi que la possible execució d'actuacions compatibles amb el planejament vigent no arribe a inviabilitzar la materialització del "Projecte de conversió en zona de vianants i posada en valor de Cala Advocat"; serà convenient que, segons el que es preveu en l'article 68 del TRLOTUP, se suspenga l'atorgament de llicències urbanístiques en l'àmbit cautelarment estricte per a la viabilitat de l'actuació municipal.

Aquest àmbit ha sigut estudiat pels Serveis Tècnics i la seua delimitació, traçada sobre el planejament vigent, consta com a annex a l'informe tècnic.

Així mateix, segons el previngut en el punt 4 del citat article, cal assenyalar que els tipus de llicència l'atorgament de la qual caldria suspendre són els següents: llicències d'obres d'urbanització; llicències de segregació i parcel·lació; llicències de construcció de nous habitatges; llicències d'ampliació d'habitatges existents; i llicències de moviments de terres.

2. Legislació aplicable

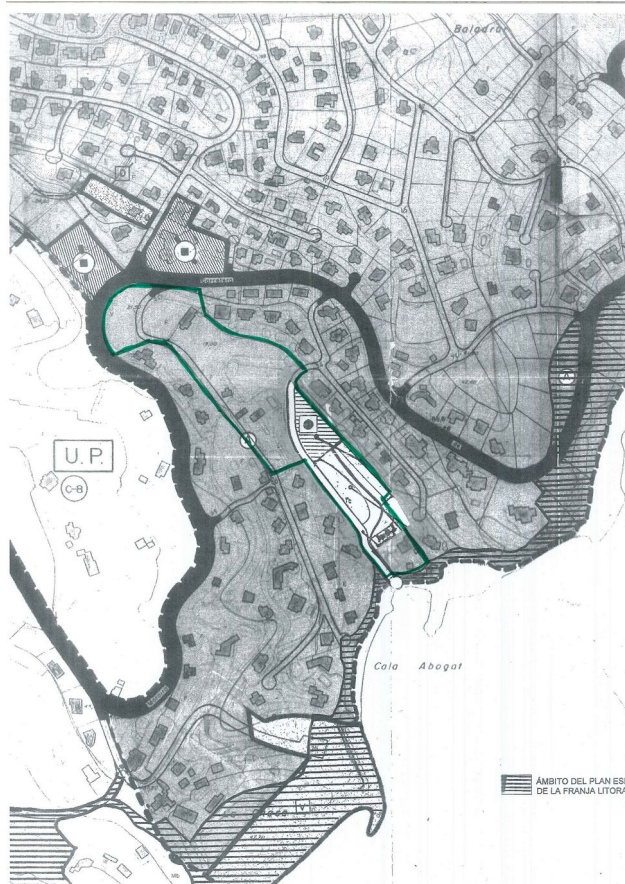
La suspensió de l'atorgament de llicències està regulat en l'article 68 i següent del Text Refós de la Llei 5/2014 d'Ordenació del Territori, Urbanisme i Paisatge (TRLOTUP).

Per tot açò, es proposa elevar a l'Ajuntament Ple l'adopció del següent:

ACORD

PRIMER. Suspendre l'atorgament de llicències d'obres d'urbanització, llicències de segregació i parcel·lació, llicències de construcció de nous habitatges, llicències d'ampliació d'habitatges existents i llicències de moviments de terra, en l'àmbit de la zona de "Cala de l'Advocat" la delimitació de la qual consta en el plànol realitzat pels Serveis Tècnics Municipals, amb la finalitat de facilitar l'estudi o reforma de l'ordenació urbanística de l'àmbit afectat.





SEGON. La suspensió tindrà una duració màxima de dos anys. Aquest termini s'interromprà amb l'alçament de la suspensió, si, transcorregut un any, no se sotmet a exposició pública la proposta de modificació del planejament.

TERCER. Publicar el present acord en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, i disposar la seua entrada en vigor l'endemà al de la publicació en el citat diari oficial.

QUART. Publicar, així mateix, en el tauler d'anuncis municipal i en seu electrònica, així com en l'apartat 7.3 del Portal de Transparència.»

Produïdes les intervencions que consten en la videoacta de la sessió.

Sotmesa a votació, s'aprova la proposta per UNANIMITAT.

PART D'INFORMACIÓ, IMPULS I CONTROL DELS ÒRGANS DE GOVERN

11. DECRETS D'ALCALDIA.

Produïdes les intervencions que consten en la videoacta de la sessió.





Els/les Srs./es. regidors/es es donen per assabentats/ades de les resolucions d'Alcaldia i Regidories delegades des del n.º 166 al 410 de 2022.

12. PRECS I PREGUNTES.

Es formulen els precs i preguntes que consten en la videoacta de la sessió.

D'acord amb l'article 28 del Reglament d'Organització i Funcionament del Govern i l'Administració Local de l'Ajuntament de Benissa, i no havent-hi més assumptes a tractar, s'alça la sessió per la Presidència, sent les vint-i-una hores i cinquanta-un minuts (21:51 h), de tot el que, com a secretària general, **CERTIFIQUE.**

Vistiplau,

L'alcalde-president

(Document signat electrònicament al marge)

