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

2015-2019





**DIPUTACIÓN
DE ALICANTE**



AJUNTAMENT DE BENISSA

Índex

1. Introducció	04
2. Marc Jurídic	05
3. Principis Rectors del Pla D'igualtat	07
4. Metodologia	09
5. Diagnòstic	16
5.1. Població	16
5.2. Socioeconòmic	20
5.3. Organització Municipal	32
5.4. Educació i Cultura	34
5.5. Esports	50
5.6. Participació Ciutadana	55
5.7. Salut	56
5.8. Serveis Socials	60
5.9. Igualtat	62
5.10. Violència De Gènere	64
5.11. Taula Resum Indicadors Diagnòstic	68
6. Estratègia del II Pla d'Igualtat Municipal 2015-2019	79
7. Implantació, Seguiment I Avaluació	87
8. Organització i Òrgans del II Pla d'Igualtat 2015-2019	117
9. Accions Prioritàries per al 2016	120

Introducció

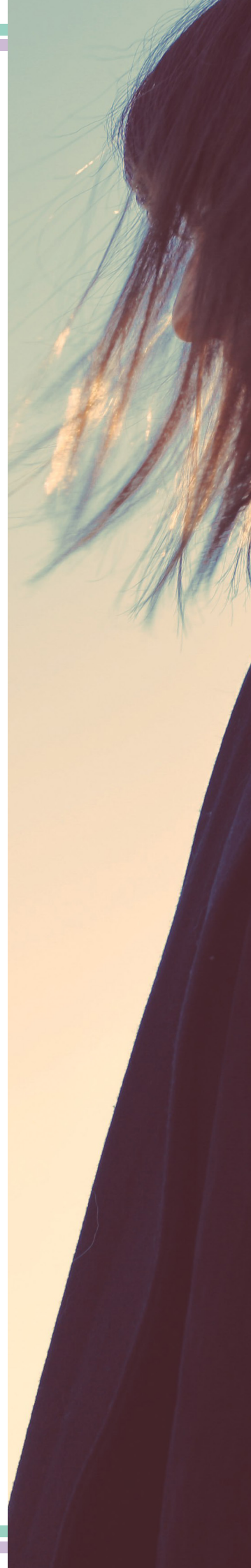
Al llarg de la història, les dones i els homes hem mantingut relacions desiguals i jerarquizades en les quals el poder s'ha articulats perquè la posició de la dona sempre haja estat inferior.

L'exercici i manteniment d'eixe poder, corresponent al sistema patriarcal, en l'actualitat encara es manté vigent en qüestions tan importants com les diferències salarials, les tasques domèstiques, la responsabilitat en l'atenció a la dependència, i un llarg etcètera.

L'esforç de moltes dones, que al llarg de la història han treballat per aconseguir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, ha permès que es modifiquen i, fins i tot, es creen noves formes de relació més equilibrades i justes. Però, malgrat els èxits aconseguits en la consecució de societats més igualitàries, és de degut compliment, per instància dels poders públics, corregir les discriminacions i les desigualtats que encara avui, al segle XXI, pateixen les dones.

Amb aquest objectiu es presenta aquest II Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de Benissa 2015-2019 (endavant II Pla d'Igualtat). Amb aquest Pla, l'Ajuntament de Benissa vol donar continuïtat a la tasca empresa en el marc del I Pla d'Igualtat, per a fomentar el desenvolupament d'un municipi en el qual dones i homes gaudisquen de les mateixes oportunitats en tots els àmbits de la vida pública i privada.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és una qüestió de drets humans i la seua consecució resulta imprescindible per a aconseguir una societat més justa i democràtica. Així, doncs, és amb aquest Pla d'Igualtat que es pretén contribuir al desenvolupament i aprofundiment de la democràcia per a garantir que es faça efectiu el ple dret de la ciutadania de Benissa.



Marc jurídic


L'article 14 de la Constitució Espanyola de 1978 estableix: Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. D'igual forma, l'article 9.2. de la carta magna indica: "Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social".

Sota aquestes premisses constitucionals es desenvolupa l'actual legislació d'igualtat d'oportunitats sobre la qual s'ha basat el II Pla d'Igualtat de Benissa.

Així mateix, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, pretén lluitar contra la discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de la vida, fent efectiu el dret d'igualtat de tracte i condicions entre homes i dones.

Tal com assenyala en l'Exposició de Motius, la major novetat d'aquesta llei radica en la prevenció de conductes discriminatòries i en el disseny de polítiques actives per a fer efectiu el principi d'igualtat. La llei contempla un dels principis rectors que apareixen en el present pla, la transversalitat, que pretén adaptar la perspectiva de gènere en tots els àmbits i polítiques que es porten a terme des de l'Estat, independentment de l'àmbit o espai.

Pel que fa a l'àmbit autonòmic, la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes a la Comunitat Valenciana, ve a reforçar la Llei Estatal en la nostra Comunitat Autònoma, en el compliment de la transversalitat com a eina per a la consecució de la igualtat d'oportunitats.



Per altra banda, la Violència de Gènere és una de les manifestacions més clares de la desigualtat, i la seua prevenció un dels objectius fonamentals de qualsevol estratègia per a l'eliminació de la discriminació contra les dones.

La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere té com a objectiu proporcionar una resposta global sobre la violència que s'exerceix sobre les dones.

La seua exposició de motius comença: "La violència de gènere no és un problema que afecte l'àmbit privat. Al contrari, es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, pel fet de ser considerades, pels seus agressors, mancades dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió." En el punt II: "Els poders públics no poden ser aliens a la violència de gènere, que constitueix un dels atacs més flagrants a drets fonamentals com ara la llibertat, la igualtat, la vida, la seguretat i la no-discriminació proclamats en la nostra Constitució. Aquests mateixos poders públics, d'acord amb el que disposa l'article 9.2 de la Constitució, tenen l'obligació d'adoptar mesures d'acció positiva per fer reals i efectius aquests drets, remonent els obstacles que n'impedeixen o en dificulten la plenitud."

Per tot l'exposat, l'eradicació de les violències masclistes mitjançant la prevenció i l'atenció i protecció de les víctimes ha de ser un dels propòsits principals de qualsevol estratègia institucional que tinga com a fi la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i serà matèria d'un dels àmbits d'actuació del present Pla d'Igualtat.

Principis Rectors del Pla d'Igualtat

El II Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones de Benissa suposa el compromís amb la consecució d'una societat més justa i igualitària. Aquest enfocament suposa l'acceptació d'uns principis bàsics, que seran la base per a l'articulació de les accions i programes del Pla i, per tant, li donaran sentit:

- **JUSTÍCIA SOCIAL.** Assumir el Pla d'Igualtat com l'eina per a articular el compromís i el deure que la corporació municipal posseeix per a evitar els obstacles socials que dificulten la llibertat i integritat de les dones i impedeixen l'avanç de la societat justa i democràtica.
- **LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I IGUALTAT DE TRACTE ENTRE LES DONES I HOMES.** Treballar per a aconseguir l'absència de les discriminacions per raó de sexe en qualsevol àmbit de la vida social, econòmica o política d'àmbit municipal.
- **TRANSVERSALITAT.** Un dels principis bàsics del Pla d'Igualtat ha de ser incorporar la perspectiva de gènere en totes les àrees i polítiques de l'Ajuntament de Benissa com a eix fonamental del desenvolupament d'una política igualitària.

L'aplicació de la transversalitat permet abordar les desigualtats entre homes i dones des de tots els àmbits municipals i, d'aquesta forma, aplicar de forma integral accions que milloren l'efectivitat de les estratègies i, per tant, els seus beneficis socials.

En l'actualitat hi ha situacions superades gràcies al fet que els mandats de





gènere són més flexibles, però tot i això les desigualtats persisteixen i, en conseqüència, és necessari abordar-les des de totes les àrees de treball de l'Ajuntament. És necessària la participació del major nombre d'agents socials, àrees municipals, grups polítics, etc.

- **COORDINACIÓ.** Assumir el treball cap a la igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Benissa dins de les polítiques municipals. Aquest comporta, en una primera instància, l'aprovació del mateix Pla i implica, de forma clara i contundent, la coordinació de les diferents àrees municipals en la seua consecució, materialitzant aquest principi en el model organitzatiu del Pla d'Igualtat.
- **DIVERSITAT.** Les polítiques d'igualtat deuen contemplar la diversitat des del seu concepte més ampli, això és, tenint en compte que la diversitat no només es correspon amb una sola condició, sinó que és fruit de combinacions socials més complexes en les quals està present la cultura i el gènere. Des d'aquest punt de vista cal tenir en compte que no tots els homes són iguals, ni tampoc totes les dones. Ser conscients d'aquest principi implica valorar la diversitat entre les dones més enllà de la nacionalitat, cultura, situació econòmica, etc., atenent els interessos de les dones que són diferents entre si per la seua condició econòmica, nivell de formació, etc., però també valorant els interessos similars i comuns entre elles. Aquest principi, per tant, ha de convidar a la participació de la ciutadania en totes aquelles accions i propostes d'accions que del Pla d'Igualtat es desprenguen.
- **LA DESAPARICIÓ DELS ESTEREOTIPS I ROLS DE GÈNERE.** Com a majors obstacles per al desenvolupament personal i individual de les persones es troben els estereotips de gènere que intervenen en les decisions individuals sobre l'educació, les relacions, l'ocupació, la reproducció, etc., i, per tant, el Pla contempla com a principi bàsic l'eliminació dels estereotips de gènere.

Assumir, reconèixer i portar a terme els principis ací exposats té una importància bàsica, ja que des d'aquest punt de partida es podrà assumir un treball integral, coherent, participatiu, democràtic i igualitari.

Metodologia

L'objectiu principal d'aquest diagnòstic és dibuixar un mapa de la realitat de la igualtat entre homes i dones de Benissa, i així detectar oportunitats de millora i dissenyar una intervenció global a favor de la igualtat.

Quant als objectius específics se n'han marcat quatre relacionats amb les àrees de treball:

- OE1.** Documentar l'estructura femenina poblacional de Benissa i la seua participació als diferents espais de relacions socials en condicions d'igualtat d'oportunitats.
- OE2.** Estudiar la situació de la dona al mercat laboral referint tant l'esfera global com la local.
- OE3.** Recollir informació relacionada amb la violència de gènere amb l'objectiu de prevenir aquest tipus de violència entre la població femenina de Benissa.
- OE4.** Conèixer la situació de la salut de les dones de Benissa i la seua dedicació a l'atenció a tercers.

Pel que fa a l'elaboració del Diagnòstic, a l'hora de marcar les línies de treball s'han tingut en compte els següents aspectes, que han estat possibles gràcies a la col·laboració del personal tècnic de l'Ajuntament i a organismes públics:

A. El context local de la igualtat:

- a. El context territorial: factors demogràfics, econòmics i organitzatius (padró municipal, CREAMA, INE, RRHH Ajuntament de Benissa).
- b. El context institucional: factors organitzatius de l'Ajuntament que promouen el Pla (Regidoria d'Igualtat).
- c. Grau d'implantació de l'anterior Pla d'Igualtat (Regidoria d'Igualtat).



B. El concepte d'igualtat entre dones i homes a la població de Benissa:

- a. Els rols: productiu remunerat, productiu no remunerat, comunitari associatiu (CREAMA, SEPE, INE).
- b. Recursos: públics, privats, comunitaris (Escola Municipal d'Esports, Escola Municipal de Dansa i Música, Biblioteca Pública Bernat Capó, Piscina Municipal, Participació ciutadana).
- c. Expectatives: grups de discussió, necessitats pràctiques i estratègies sobre igualtat.

C. El concepte d'igualtat des de l'administració local:

- a. Precedents sobre polítiques d'igualtat: I Pla d'Igualtat Municipal (Regidoria d'Igualtat).
- b. Expectatives des de l'Ajuntament: activitats realitzades per la promoció de la igualtat entre homes i dones (Regidoria d'Igualtat).

Per últim, cal assenyalar que s'han utilitzat distintes fonts i tècniques de recollida d'informació per a elaborar el diagnòstic:

- 1. Fonts secundàries. Estadístiques dels diferents organismes públics, estudis d'experts, etc. És un pas imprescindible que ens proporciona el marc de treball (INE, CIS, estadístiques de l'Institut de la Dona...).



2. Informació bàsica. Estadístiques dels diferents departaments i àrees de l'Ajuntament de Benissa. A partir d'aquesta informació podem traçar el mapa de la situació real tocant a la igualtat entre homes i dones a Benissa.
3. Grups de discussió. La visió de les i els agents clau han ajudat a entendre millor els distints àmbits socials del poble. S'han realitzat cinc grups de discussió:
 - Salut i tercera edat, on van participar dones de l'Associació de gent gran de Benissa i representants de la regidoria de salut.
 - Esports, on va estar el personal de l'escola municipal d'esports en les disciplines de bàsquet, futbol, voleibol, i el regidor d'esports.
 - Educació, on van estar representades les direccions del dos centres educatius de primària, el centre de secundària, l'escola de persones adultes i l'AMPA d'un dels centres.
 - Treball, a la qual va assistir el responsable de l'agència de desenvolupament econòmic de Benissa, la secretària d'igualtat de CCOO de l'Alacantí i les Marines i la responsable del Creama de Dénia i Benissa.
 - Joventut, amb alumnes de l'IES Josep Iborra, les psicopedagogues del centre, la tècnica de joventut i la direcció del centre.
4. Observació participant i entrevistes informals. Des del punt de vista qualitatiu l'observació i les entrevistes informals a agents clau ens han proporcionat informació sobre la situació de la igualtat entre homes i dones de Benissa. Així mateix, s'han mantingut entrevistes amb el responsable de la Guàrdia Civil, Serveis Socials, Escola de música, Escola de persones adultes, SIFASOL, el coordinador metge de Benissa, la treballadora social del centre de salut de Benissa i personal docent de l'Institut Josep Iborra.

ÀREA	INDICADORS SOL·LICITATS	INDICADORS FINALS
POBLACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Distribució de la població per sexe. • Distribució de la població per sexe i edat. • Distribució de la població per sexe, edat i nacionalitat. • Distribució de la població per sexe, edat, nacionalitat i àrees del municipi, per districte, secció i illa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Distribució de la població per sexe. • Distribució de la població per sexe i edat. • Distribució de la població per sexe, edat i nacionalitat. • Distribució de la població per sexe, edat, nacionalitat i àrees del municipi, per districte, secció i illa.
EDUCACIÓ I CULTURA	<ul style="list-style-type: none"> • Nivell d'estudis de la població per sexe i edat. • Col·legi: nº de xiquets i xiquetes per edat i sexe. • Institut: nº d'alumnes per edat i sexe. • Programes d'animació lectora: nº assistents. • Escola municipal de música: nº de dones i homes, i si pot ser l'edat. • Biblioteca: número de préstecs de llibres per usuaris/es. • Altres activitats culturals. • Accions o programes d'oci. • Activitats relacionades amb la igualtat entre dones i homes realitzades en instituts. • Activitats de prevenció de violència de gènere realitzades als instituts. 	<ul style="list-style-type: none"> • Col·legi: nº de xiquets i xiquetes per edat i sexe. • Institut: nº d'alumnes. • Escola municipal de música: nº de dones i homes, i si pot ser l'edat. • Biblioteca: número de préstecs de llibres per usuaris/es. • Activitats relacionades amb la igualtat entre dones i homes realitzades en instituts (a través de la memòria de la regidoria d'igualtat). • Activitats de prevenció de violència de gènere realitzades als instituts(a través de la memòria de la regidoria d'igualtat).
ESPORTS	<ul style="list-style-type: none"> • Dades de escola municipal d'esports o activitats esportives que organitze l'ajuntament i que puguem tenir registre de les persones que assisteixen per sexe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dades de escola municipal d'esports o activitats esportives que organitze l'ajuntament i que puguem tenir registre de les persones que assisteixen per sexe.

ÀREA	INDICADORS SOL·LICITATS	INDICADORS FINALS
PARTICIPACIÓ CIUTADANA	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'associacions, objectiu social i n° de socis i sòcies desagregat per sexe. • N° d'associacions de dones . • N° de dones presidentes d'associacions. • N° de dones que formen part de juntes d'associacions. • N° de projectes de foment de la igualtat entre dones i homes. • N° de projectes de prevenció de violència de gènere presentats. • N° d'activitats de prevenció de violència de gènere en el marc dels projectes que s'han dut a terme. 	<ul style="list-style-type: none"> • N° de dones presidentes d'associacions.
IGUALTAT	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'accions realitzades en el marc del i pla d'igualtat de benissa. 	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'accions realitzades en el marc del i pla d'igualtat de benissa (memòria d'activitats 2011, 2012, 2013).

ÀREA	INDICADORS SOL·LICITATS	INDICADORS FINALS
SOCIOECONÒMICA	<ul style="list-style-type: none"> • N° de dones actives. • Tipus de contractes (temporal, indefinit) i n° de dones i homes associades al tipus de contracte. • N° de dones i homes per sector d'activitat. • N° de dones i homes donades d'alta com a autònomes. • N° de dones i homes que han rebut ajudes per a la creació d'empreses. 	<ul style="list-style-type: none"> • N° de dones i homes donades d'alta com a autònomes. • N° de dones i homes que han rebut ajudes per a la creació d'empreses.
ORGANITZACIÓ MUNICIPAL	<ul style="list-style-type: none"> • Personal ajuntament. • Personal funcionari i/o laboral de l'ajuntament segons sexe i grup professional. • N° de dones cap de servei. • N° de cursos de formació sobre igualtat realitzats. • N° de dones que han sol·licitat mesures per a la conciliació familiar Creama. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal funcionari i/o laboral de l'ajuntament segons sexe i grup professional.
VIOLÈNCIA DE GÈNERE	<ul style="list-style-type: none"> • N° de denúncies per violència de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> • N° de denúncies per violència de gènere.

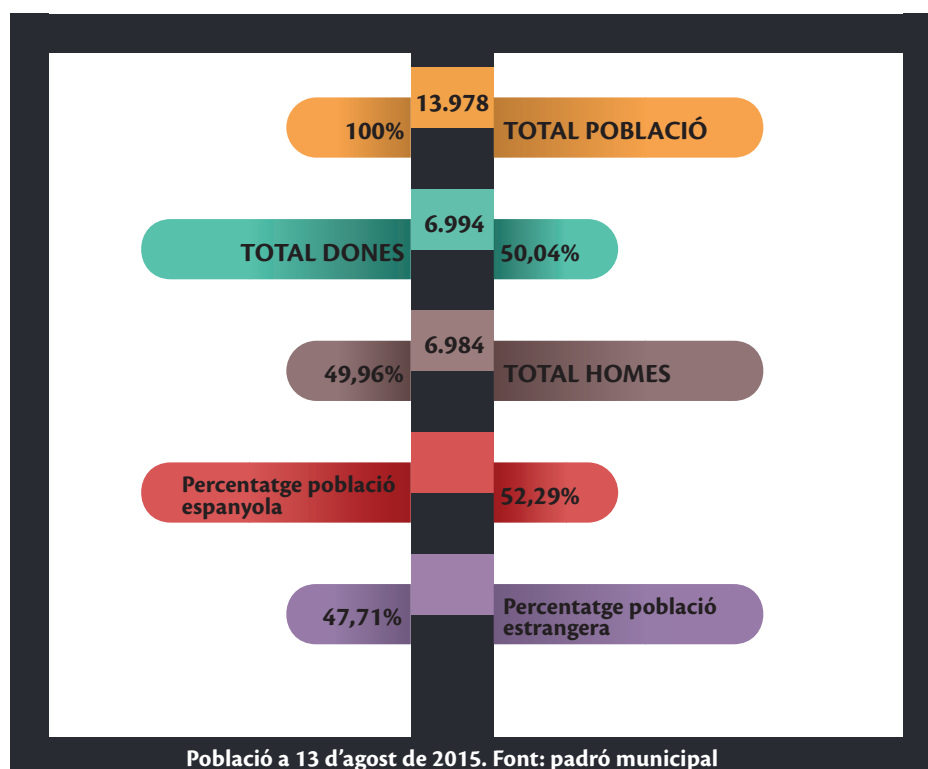
ÀREA	INDICADORS SOL·LICITATS	INDICADORS FINALS
SERVEIS SOCIALS	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'ajudes a la dependència. • N° de persones dependents per sexe . • N° d'assessoraments jurídic per a dones. • Altres programes en marxa. • Programa d'absentisme escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'ajudes a la dependència. • N° de persones dependents per sexe . • N° d'assessoraments jurídic per a dones.
SALUT	<ul style="list-style-type: none"> • Registre de denúncies d'ofici per raons de violència de gènere. • Usuaris/es de urgències. • N° de campanyes realitzades des de la regidoria de sanitat i dades de participació per sexe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Usuaris/es de urgències.

Diagnòstic

5.1. POBLACIÓ

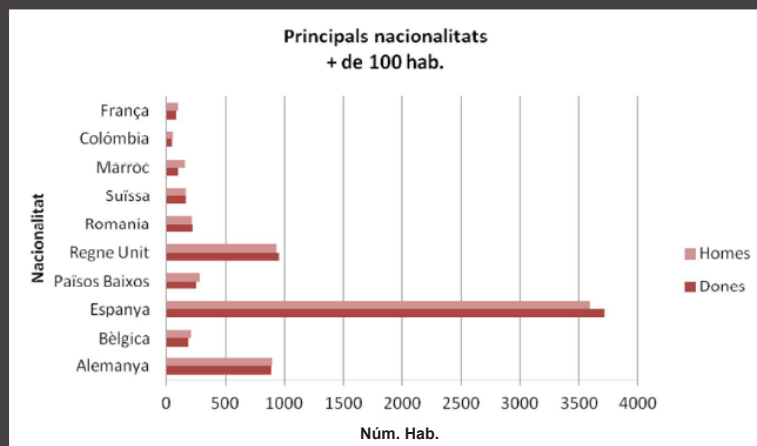
Mentre que a la Comunitat Valenciana i a la província d'Alacant s'ha produït un descens de la població durant els últims anys, causat sobretot, per la crisi econòmica i la conseqüent necessitat de buscar una eixida laboral entre els més joves, les estadístiques apunten a un creixement anual de l'1% a Benissa.

La població de Benissa compta amb vora 14.000 habitants, dels quals el 47,71% és població estrangera, com podem observar en la taula 1. Ens trobem, doncs, amb una zona costanera receptora de població vinguda de països com ara el Regne Unit i Alemanya, principalment (Gràfica 1). Però les característiques demogràfiques d'aquesta població, en la seua majoria jubilats procedents de països europeus, fan que Benissa tinga una piràmide poblacional regressiva, amb una taxa d'envelliment del 0,49 %¹, com podem observar en la gràfica 2. Es tracta d'un fenomen transformador del territori, sobretot pel que fa al paisatge, i de la societat que l'habita, ja que demogràficament experimenta un canvi molt important que obliga a redefinir moltes de les polítiques municipals.



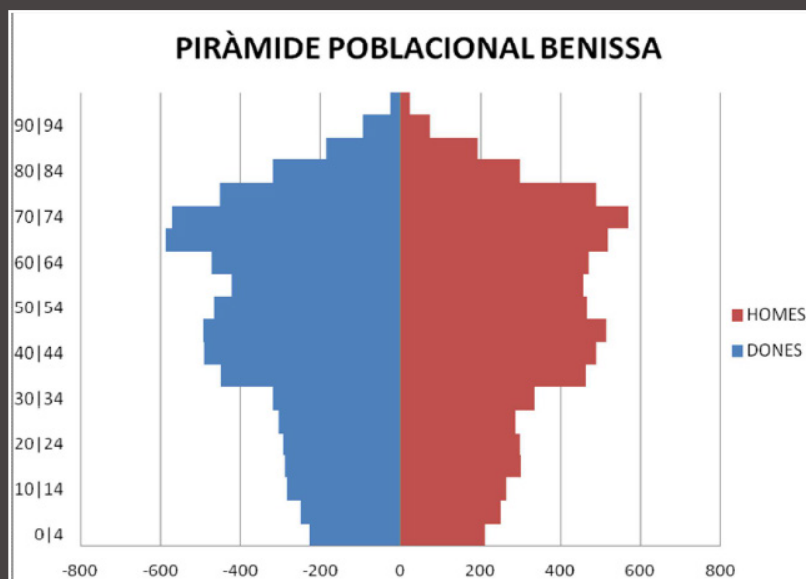
¹ La taxa d'envelliment calcula el % de persones majors de 75 anys per cada persona major de 65 anys (població de 75 anys i més/ població de 65 anys i més). Benissa és una de les localitats de la Marina Alta on major taxa d'envelliment trobem, juntament amb Calp, Xàbia i Pego.

GRÀFICA 1. DISTRIBUCIÓ DE LA POBLACIÓ DE BENISSA PER NACIONALITAT I SEXE



Font: elaboració pròpia a partir del padró municipal de Benissa

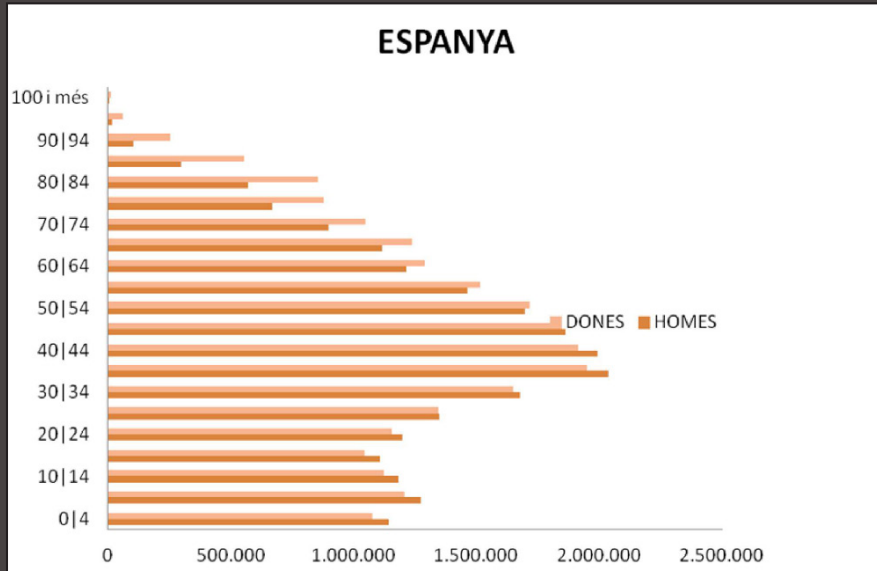
GRÀFICA 2. PIRÀMIDE POBLACIONAL DE BENISSA



Font: elaboració pròpia a partir del padró municipal de Benissa.

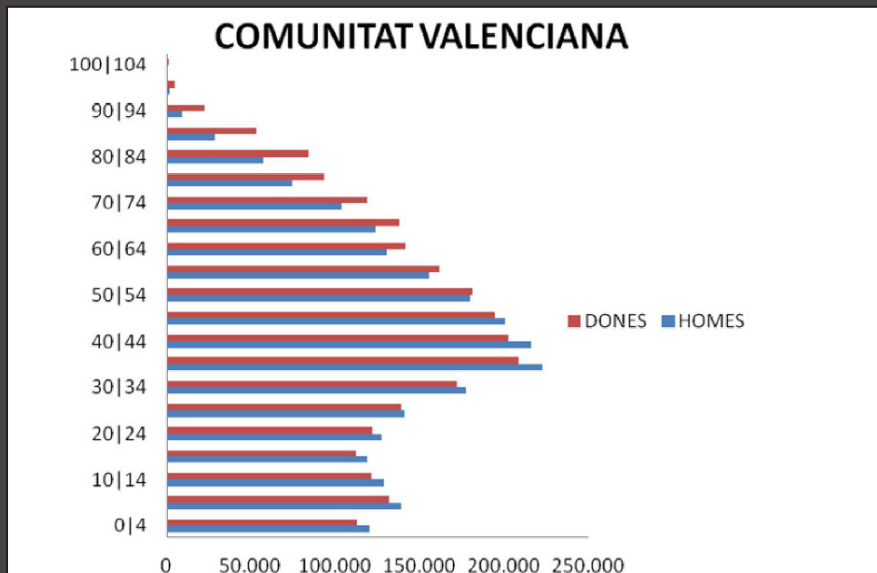
Si comparem la piràmide poblacional de Benissa amb la de la província d'Alacant, la Comunitat Valenciana i l'estatal (Gràfiques 3, 4 i 5) observem que en aquestes dos últimes la població envellida és menor que la població jove i en edat activa, però no en el cas de la província d'Alacant, on observem, encara que en menor mesura, la mateixa tendència que el cas de Benissa. Per tant, podem afirmar que el cas de Benissa és extensible a la província d'Alacant i particularment a la comarca de la Marina Alta.

GRÀFICA 3. PIRÀMIDE POBLACIONAL ESTATAL



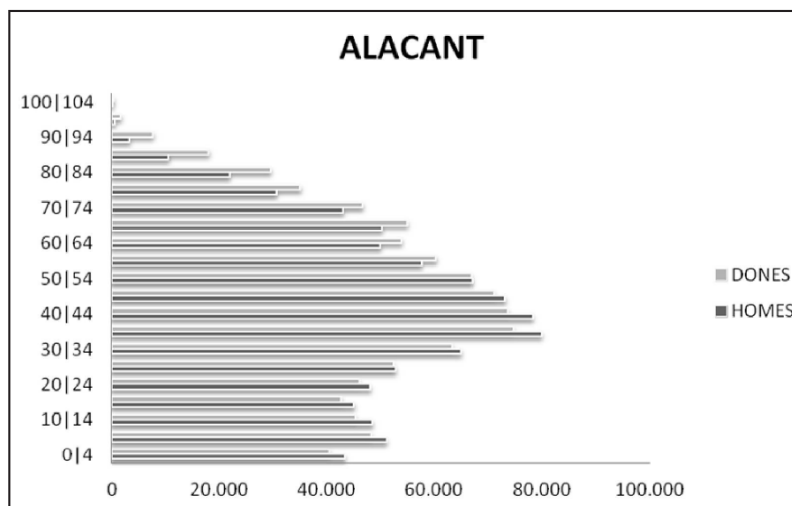
Font: elaboració pròpia a partir de l'estadística del padró continu INE

GRÀFICA 3. PIRÀMIDE POBLACIONAL AUTONÒMICA



Font: elaboració pròpia a partir de l'estadística del padró continu INE

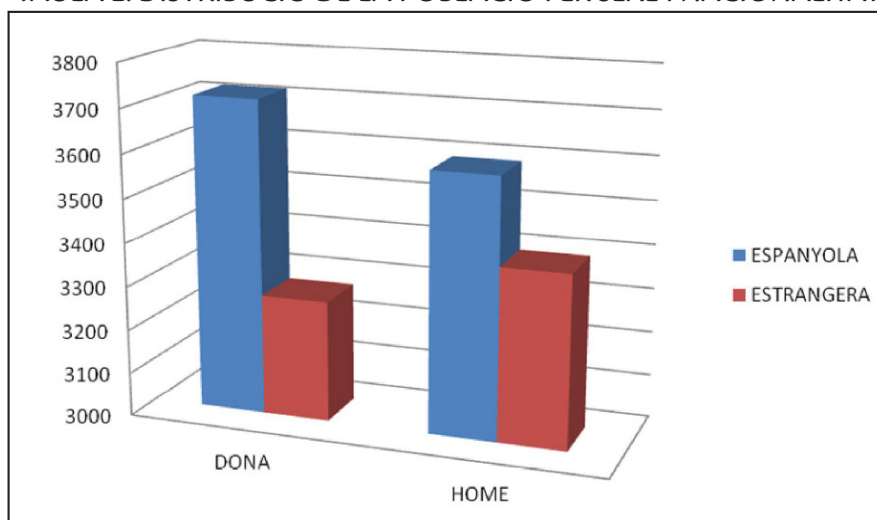
GRÀFICA 5. PIRÀMIDE POBLACIONAL PROVINCIAL



Font: elaboració pròpia a partir de l'estadística del padró continu INE

Quant a la distribució de la població per sexe, Benissa compta amb una major població femenina de nacionalitat espanyola, ja que, com s'observa en la taula 2, la quantitat de dones espanyoles és substancialment major que la d'altres nacionalitats, mentre que, en el cas dels homes, la diferència entre població de nacionalitat espanyola i estrangera és menor.

TAULA 2. DISTRIBUCIÓ DE LA POBLACIÓ PER SEXE I NACIONALITAT



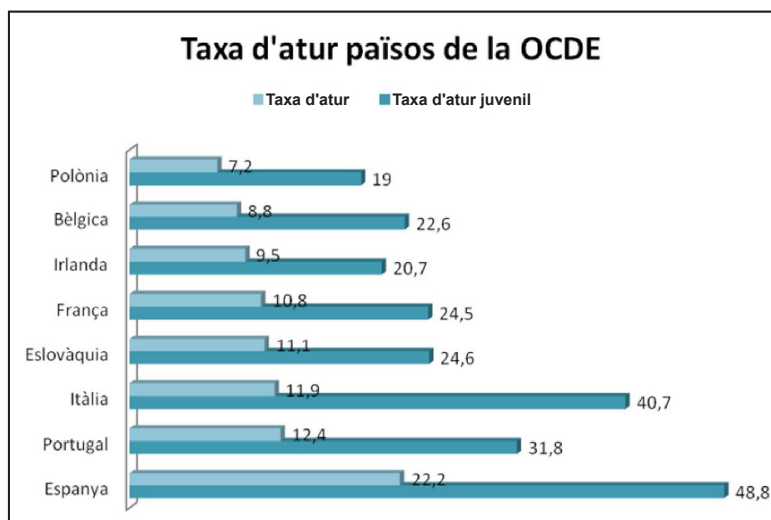
Font: elaboració pròpia a partir del padró municipal de Benissa

5.2. SOCIOECONÒMIC

5.2.1. SITUACIÓ DEL MERCAT LABORAL A LA PROVÍNCIA D'ALACANT, LA COMUNITAT VALENCIANA I ESPANYA. DADES DE CARÀCTER GENERAL

Malauradament, Espanya encapçala el llistat de països de l'OCDE amb major índex d'atur malgrat el descens que s'ha registrat al període estival. Les últimes xifres difoses per la OCDE indiquen que a l'agost Espanya tripliquava la taxa mitjana registrada als 34 països desenvolupats que pertanyen a l'organització. Pel que fa a l'atur juvenil, Espanya és el país amb pitjors dades de tota la OCDE (Gràfica 1). La taxa d'atur a la província d'Alacant, un 24%, és quasi dos punts superior a la nacional i un punt major a la mitjana de la Comunitat Valenciana.

GRÀFICA 1.

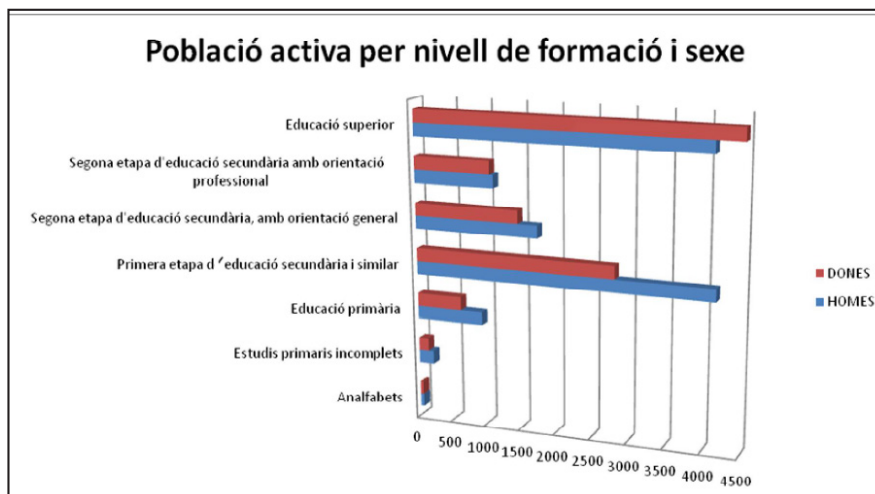


Font: elaboració pròpia a partir de les estadístiques d'atur del mes d'agost de la OCDE

Pel que fa a la població activa, en termes generals ens trobem amb una major taxa de població activa femenina amb estudis superiors, malgrat la taxa d'atur, la qual és també superior, un 60%, enfront del 40% de la taxa d'homes (Gràfica 2). Per altra banda, el nombre total d'homes ocupats és significativament superior al de dones.

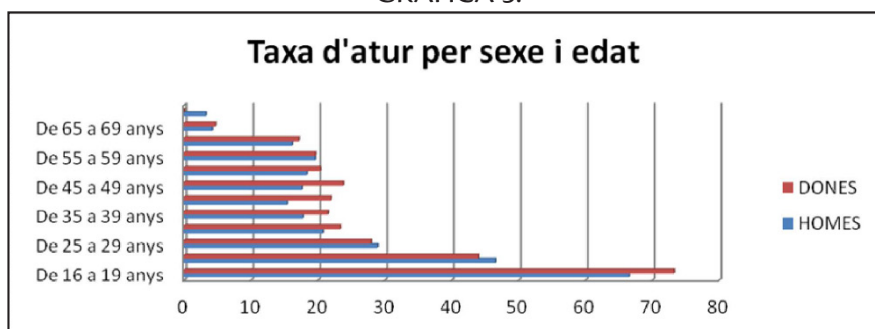
Pel que fa a dones ocupades amb educació superior, aquestes superen la taxa masculina (Gràfica 3). Quant a la població jove, la taxa d'atur femenina supera la masculina, sobretot als trams d'edat de 16 a 19 anys i de 30 a 34. A pesar d'haver-hi més població jove masculina, hi ha un major percentatge de dones que continuen els seus estudis, com hem pogut observar en l'apartat anterior "2.2. Educació i cultura" (Gràfica 4).

GRÀFICA 2.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta de població activa (EPA) 2on trimestre 2015. INE

GRÀFICA 3.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta de població activa (EPA) 2on trimestre 2015. INE

En termes generals, la taxa d'atur de les dones de menys de 25 anys està al voltant del 48%. Pel que fa a les diferències entre sexes, tan sols al tram d'edat de 20 a 29 anys la taxa d'atur masculí supera la femenina.

Quant a les dones ocupades a nivell estatal per sector econòmic, la gran majoria de dones de 25 a 54 anys es concentren al sector serveis.

TAULA 1.

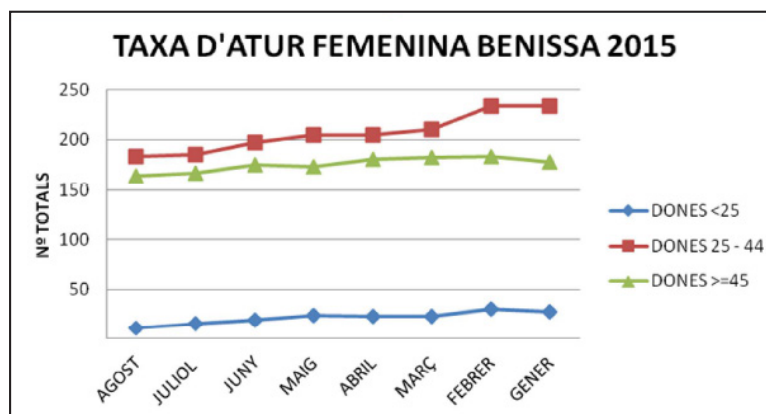
DONES OCUPADES PER SECTOR ECONÒMIC				
	de 16 a 19 anys	de 20 a 24 anys	de 25 a 54 anys	de 55 i més anys
AGRICULTURA	1,9	7,6	132,2	41,8
INDÚSTRIA	1,3	18,8	537,6	75,6
CONSTRUCCIÓ	...	1	71	11,2
SERVEIS	26	323,4	5.804,30	1.051,60

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta de població activa (EPA) 2on trimestre 2015. INE

5.2.2. DADES SOCIOECONÒMIQUES 2015 A LA POBLACIÓ DE BENISSA

Pel que fa a la població de Benissa, des del mes de gener de 2015, en termes generals, la taxa d'atur femení ha experimentat un descens important, però cal no oblidar que ens trobem davant un enclavament geogràfic característic per l'estacionalitat de l'ocupació, ja que és una zona turística on es produeix un descens de l'atur al període estival.

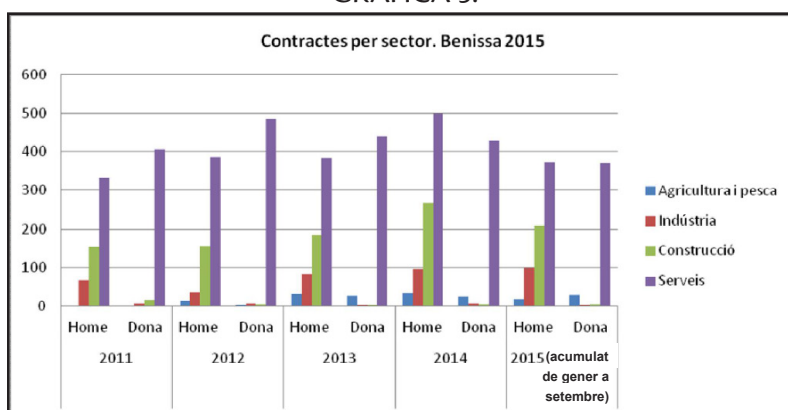
GRÀFICA 4.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta de població activa (EPA) 2on trimestre 2015. INE

Si fem referència als sectors d'activitat, el mercat laboral a Benissa està totalment segregat, ja que les dones ocupen el sector serveis principalment i no estan presents en la resta de sectors (Gràfica 5). Tot i ser el de serveis el sector predominant al municipi, el sector de la construcció el segueix en volum de contractacions amb unes xifres importants, però no incorpora les dones. Aquesta bretxa entre dones i homes ha estat el fet més destacat al grup de discussió amb persones expertes.

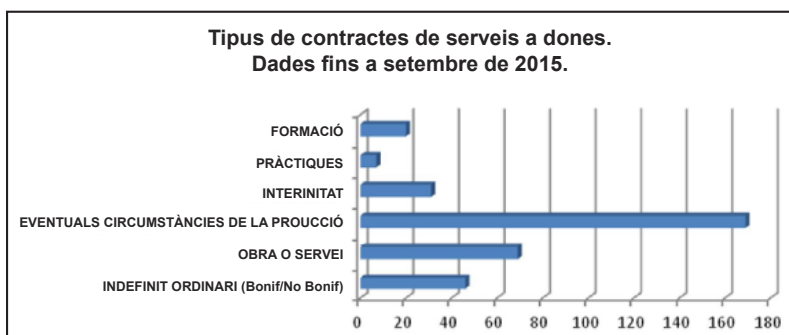
GRÀFICA 5.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel SEPE de la població de Benissa.

Segons les dades facilitades pel SEPE², el 50% del total dels contractes fins a setembre de 2015 al sector serveis han estat a dones. El 45,5% d'aquestes dones han estat contractades de manera eventual per circumstàncies de la producció, i tan sols un 12,3% ho han estat de manera indefinida (Gràfica 6).

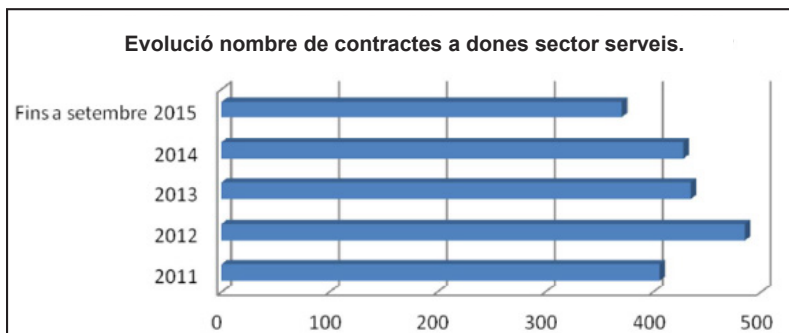
GRÀFICA 6.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel SEPE de la població de Benissa

Des de l'any 2011, a excepció del 2012 on hi ha un increment de la contractació al sector serveis, es manté el nombre de contractes en aquest sector a dones, com podem observar en la gràfica 7.

GRÀFICA 7.

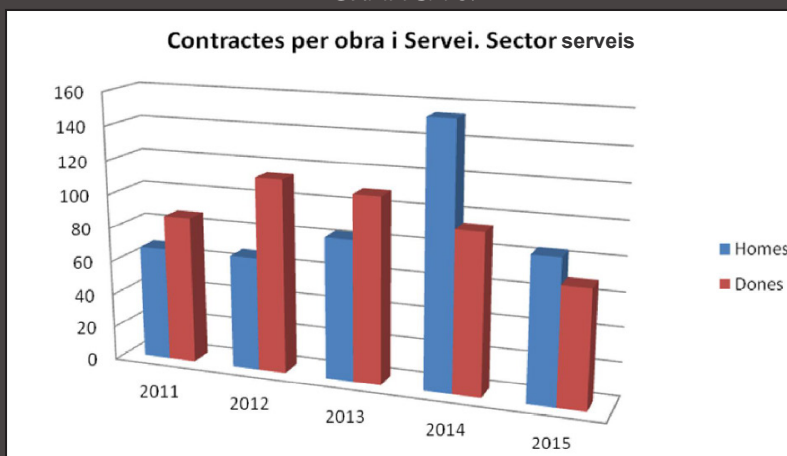


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel SEPE de la població de Benissa

² "Servicio Público de Empleo Estatal

Si observem la comparativa entre homes i dones, de l'evolució del nombre de contractes per obra i servei en el sector serveis (gràfica 8), veiem com fins a 2013 la quantitat de contractades és major que la de contractats. Observem que al 2013 es redueix la diferència entre homes i dones i al 2014 s'inverteix la tendència: el nombre de contractats supera al de contractades. Aquest canvi en detriment de la situació de les dones sembla ser conseqüència de la reforma laboral estatal del 2012, la qual elimina incentius que hi havia en la llei anterior per afavorir la contractació femenina.

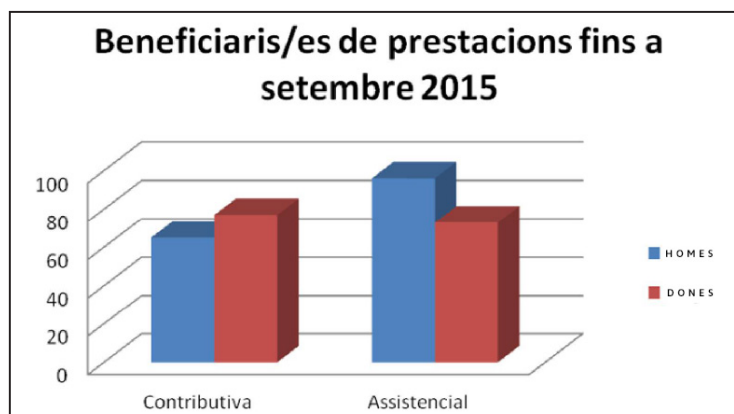
GRÀFICA 8.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel SEPE de la població de Benissa

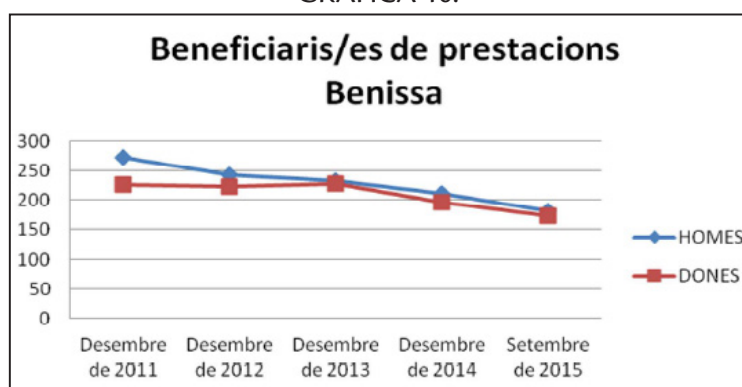
Pel que fa a les prestacions, fins al setembre de 2015, hi ha hagut major nombre de prestacions contributives a dones, mentre que les prestacions assistencials han estat en la seua majoria a homes. Des de l'any 2011 les prestacions assistencials han anat dirigides principalment a homes, mentre que les prestacions contributives des de l'any 2013 s'han beneficiat més dones que homes (Gràfica 8). Pel que fa al total de prestacions percebudes per dones i homes a la població de Benissa (Gràfica 9) des de l'any 2011 hi ha una tendència a la baixa, sobretot en homes, mentre que l'any 2013 hi ha un repunt en les prestacions percebudes per dones, que continua a la baixa fins setembre de 2015.

GRÀFICA 9.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel SEPE de la població de Benissa

GRÀFICA 10.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel SEPE de la població de Benissa

Quant a les dones emprenedores a Benissa, ens trobem amb un total d'11 empreses noves creades per dones, davant 5 empreses creades per homes. Des de l'any 2012 s'ha invertit la tendència amb un augment de les empreses creades per dones, mentre que les creades per homes han patit una disminució important. A més a més, s'han tramitat un total de 6 subvencions destinades a dones, amb una quantia total de 19.000 euros.

Segons les dades del CREAMA de Benissa, s'han tramitat 47 ofertes de faena a les quals, des del CREAMA, s'han remés un total de 152 dones i 106 homes, dels quals el 7,9% i el 6,6% respectivament han estat contractats. Respecte a l'assistència a les jornades formatives organitzades per l'agència de col·locació, el 48% de les persones assistents han estat dones.

5.2.3. ESTRUCTURA SALARIAL DE LA POBLACIÓ

Segons l'Enquesta d'Estructura Salarial 2012 (EES) de l'Institut Nacional d'Estadística, "En mitjana, el guany dels homes (25.682,05 euros) va ser major que el de les dones (19.537,33). El salari mitjà anual femení va ser, per tant, el 77,5% del masculí, encara que aquesta diferència ha de matisar-se en funció d'altres variables laborals (tipus de contracte, de jornada, ocupació, antiguitat, ...) que incideixen de forma important en el salari. Així, si tenim en compte la definició comunitària de l'indicador estructural "Bretxa salarial entre dones i homes", que utilitza el guany ordinari per hora treballada com a base de la comparació, la diferència es va situar al 17%." Cal destacar que el nombre de dones que van guanyar menys de 14.000 euros va ser major que el nombre d'homes. A partir d'aquesta xifra, el nombre de dones que va percebre cada nivell salarial sempre va ser inferior al d'homes amb aquest mateix salari. Per altra banda, des de l'any 2010 ha augmentat en més de 200 euros el salari mitjà anual del homes, però no el de les dones, que ha vist com decreixia en la mateixa quantitat (Taula 3).

TAULA 3.

GUANYS MITJANA ANUAL	HOME	DONA
2010	25.479,74	19.735,22s.
2012	25.682,05	19.537,33

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de EES 2010 i 2012

L'informe "Bretxa salarial de gènere i bretxa salarial per maternitat 2015", publicat per l'Organització Internacional del Treball a nivell mundial, afirma que a Europa la bretxa salarial entre homes i dones és del 19% i arriba fins al 36% a EEUU. Pel que fa al cas d'Espanya, una dona cobra un 17% menys que el salari d'un home per fer el mateix treball, malgrat que ella té un major nivell educatiu i està millor formada. Segons l'informe de

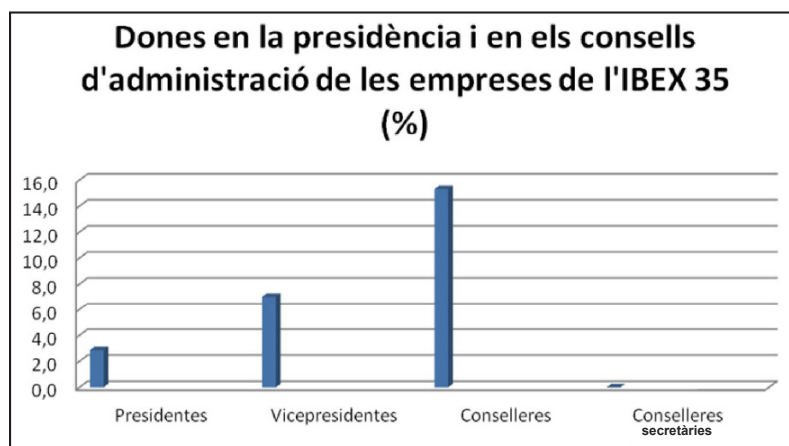
la OIT, si s'atenguerA a factors de capital humà, és a dir, a aquells que fan objectivament productiu l'individu al mercat laboral, com ara el nivell educatiu, l'experiència, l'ocupació, la categoria professional, els mesos treballats per any, etc., la dona hauria de cobrar un 2% més que l'home.

5.2.4. LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN L'ESFERA DE PODER

Encara que els últims anys hi ha hagut un notable augment de la participació de les dones en el poder polític i en l'esfera privada, aquesta participació encara no aconsegueix el límit mínim del quaranta per cent que assenyala la Llei d'Igualtat com a valor de presència equilibrada de dones i homes.

La participació de la dona en l'àmbit econòmic suposa l'accés de les dones a càrrecs on es prenen decisions econòmiques rellevants, com ara els consells d'administració de les empreses incloses a l'IBEX-35, on l'any 2012 el percentatge de dones era tan sols del 13,3%, una proporció que resulta insuficient encara que siga quasi el doble que la de 2011 i 3 punts superior que la de 2013 (Gràfica 11).

GRÀFICA 11.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades publicades per la Comissió Nacional del Mercat de Valors a la seua pàgina web.

L'any 2013 les dones representaven quasi la tercera part del total de persones que ocupaven els òrgans superiors i alts càrrecs de l'Administració General de l'Estat (Taula 4).

TAULA 4.

	2013	2012
Govern	30,08	30,08
Secretaries d'Estat	25.682,05	19.537,33
Subsecretaries	33,3	32,8
Direccions Generals	32,3	32,1
Alts càrrecs sense rang concret	38,9	40,4

Font: elaboració de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats a partir de dades facilitades pel Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques (2012 i 2013)

Respecte a la població ocupada per llocs de treball, ens trobem amb un predomini dels homes en llocs de responsabilitat davant les dones. Així per exemple, quasi el doble d'homes que de dones ocupen llocs de direcció en xicotetes empreses, i més del doble en direcció d'empreses mitjanes i grans. Aquesta desigualtat no la podem deslligar de l'apartat anterior, on parlàvem de l'estructura salarial.

TAULA 5.

	HOMES	DONES
Treballador amb i sense cap	61,5	76,0
Encarregat, cap de taller i oficina	7,2	4,8
Comandament intermedi	7,7	6,0
Director de xicoteta empresa, departament o sucursal	8,6	4,4
Director d'empresa gran i mitjana	1,1	0,4
Autònom	13,7	8,3

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta de població activa (EPA) 2on trimestre 2015. INE

5.2.5. CONCILIACIÓ FAMILIAR I LABORAL

Pel que fa a la conciliació familiar i laboral, les mesures per a dur-la a terme recauen en major mesura, també, sobre la dona. La cura dels fills i filles nounats segueix recaient sobre la dona en un percentatge molt superior al de l'home (un 96% davant un 4% d'homes de baixes per maternitat/paternitat) segons les dades facilitades per l'Enquesta d'Estructura Salarial de l'INE.

TAULA 6.

GENER / JUNY 2015			
	TOTAL MATERNITAT	PROCESSOS PERCEBUTS MARE	PROCESSOS PERCEBUTS PARE
COM. VALENCIANA	13.878	13.498	182
ALACANT	4.800	4.641	48
TOTAL INSS	140.587	137.963	2.624

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'EES

Pel que fa a les excedències per cura de la descendència, segueixen sent les dones en un percentatge altíssim les que assumeixen la càrrega, segons es desprèn de les estadístiques que anualment elabora l'Institut de la Dona (Gràfica 12).

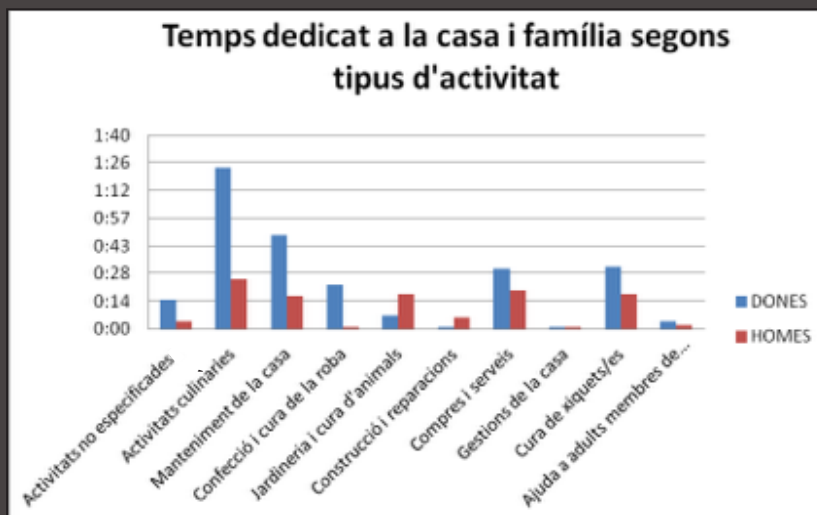
GRÀFICA 12.



Font: elaboració pròpia a partir de les estadístiques de l'Institut de la Dona

A pesar de les polítiques promogudes pels poders públics per a la conciliació de la vida laboral i familiar a través de permisos, incloent el de paternitat, i amb major nombre de programes en diferents empreses de foment de la conciliació, no s'ha aconseguit acabar amb la falta d'harmonia entre el treball i la vida familiar. La incorporació de la dona al mercat de treball no ha fet sinó sobrecarregar-la. Així, el temps dedicat a les tasques de la llar segueixen recaient en les dones, com es desprèn de la “Encuesta de Empleo del Tiempo” elaborada per l'INE 2009-2010, si ens fixem en la mitjana diària dedicada a les diferents activitats de la llar per les persones amb treball (Gràfica 13).

GRÀFICA 13.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'EET 2009-2010 de l'INE

5.2.6. GRUP DE DISCUSSIÓ SOCIOECONÒMIC

Quant al grup de discussió sobre l'àrea socioeconòmica, la principal preocupació del grup fou la segregació del mercat laboral entre homes i dones. És a dir, com hem pogut comprovar, tant a escala estatal com a la localitat de Benissa, la dona segueix estant contractada exclusivament al sector serveis, quedant exclosa dels

sectors industrial i de la construcció, on la seua presència és ínfima. Aquesta circumstància no fa sinó enfortir i reproduir vells estereotips associats al sexe. Una presència equilibrada entre dones i homes al mercat laboral, així com a tots els sectors de la societat, permetria caminar cap a una igualtat real entre dones i homes.

Per altra banda, i com també podem observar en les xifres i gràfiques presentades, un dels temes que va ser motiu de discussió fou el referit als permisos de maternitat/paternitat. Segons es desprèn de les dades, les dones, davant la vinguda de nous membres a la família, tendeixen a abandonar el seu treball, bé a través del permís de maternitat o excedències, bé mitjançant l'abandó definitiu del lloc de treball en el cas d'autònomes. Segons les participants al grup de discussió, fins i tot hi ha molts homes que no agafen ni els 15 dies que els corresponen per permís de paternitat.

5.3 ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

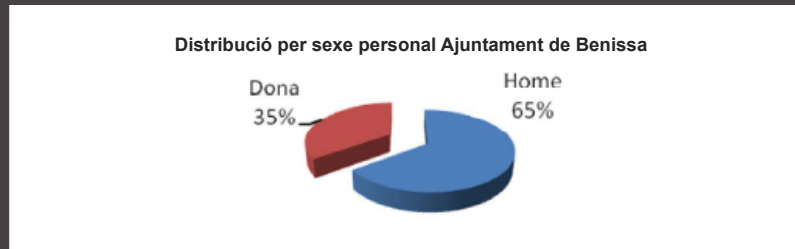
Mitjançant l'Ordre PRE/525/2005, de 7 de març, per la qual es donava publicitat a l'Acord del Consell de Ministres pel qual s'adoptaven mesures per afavorir la igualtat entre dones i homes, s'estableixen una sèrie d'actuacions que contribueixen a disminuir la desigualtat en tots els àmbits de la vida quotidiana: treball, empresa, conciliació de la vida laboral i familiar, investigació, solidaritat, esport, violència de gènere, etc.

Per a completar aquesta ordre, la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, advoca per una igualtat de gènere real i efectiva en la societat. L'article 51 de la Llei enumera uns criteris d'actuació de les Administracions públiques en matèria d'ocupació pública, que s'estenen a:

- Remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i al desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscapte de la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- Promoure la presència equilibrada de dones i homes als òrgans de selecció i valoració.
- Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat als seus respectius àmbits d'actuació.

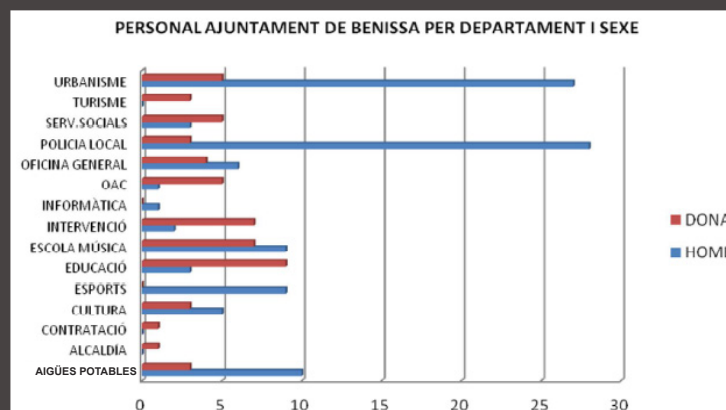
En el cas de l'Ajuntament de Benissa, ens trobem amb una sobrerepresentació masculina respecte a les dones, un 65% d'homes davant un 35% de dones treballadores a l'Ajuntament (Gràfica 1). Aquesta desigualtat es fa més patent en determinats departaments, com ara urbanisme i policia local, on la dona representa tan sols un 15,6% i un 9,7% respectivament (Gràfica 2). Hi ha professions, com és el cas de policia, on tradicionalment la totalitat dels seus membres han estat homes. Aquestes circumstàncies justifiquen la necessitat de prendre mesures conduents a una reducció de la desigualtat. Entre les àrees amb major nombre de dones ens trobem amb educació, serveis socials i intervenció.

GRÀFICA 1.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'àrea de RRHH de l'Ajuntament de Benissa

GRÀFICA 2.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'àrea de RRHH de l'Ajuntament de Benissa.

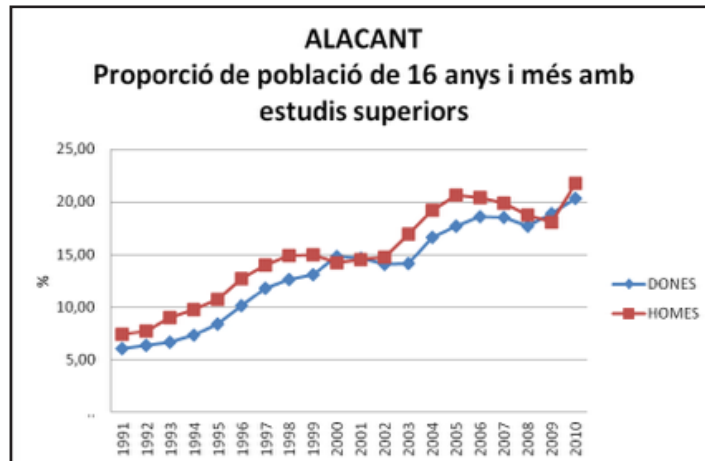
5.4 EDUCACIÓ I CULTURA

5.4.1 DADES GENERALS ESTATALS, AUTONÒMIQUES I PROVINCIALS

En aquest apartat s'inclouen dades referents a altres nivells geogràfics per prendre referència a l'hora d'analitzar les característiques de la població objecte d'aquest estudi. Així doncs, observem, en primer lloc, com a la província d'Alacant hi ha un major nombre d'homes que dones amb estudis superiors, mentre als altres dos nivells territorials de referència, la Comunitat Valenciana i Espanya, podem parlar d'igualtat o, fins i

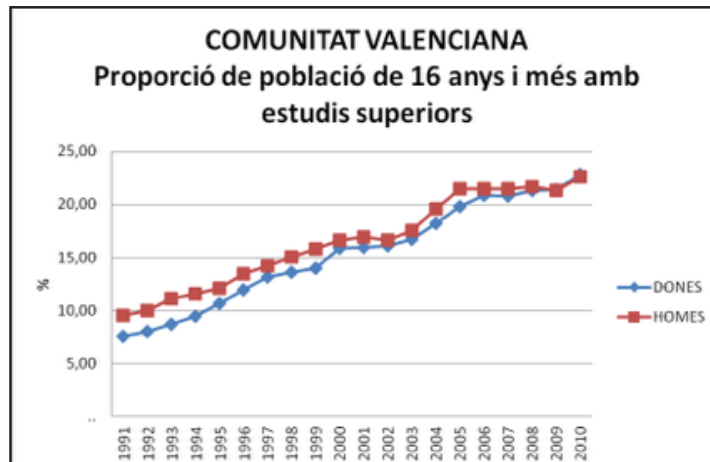
percentatge lleugerament superior de dones. Mentre que el percentatge de dones i homes amb estudis superiors es manté tant a escala estatal com autonòmica durant el període 2005-2009, a la província d'Alacant es produeix un descens durant aquests mateixos anys. Una de les causes la podem trobar en una oferta laboral major que altres zones, sobretot en el sector turístic i de la construcció. A partir de l'any 2009 (Gràfica 1) es produeix un augment significatiu de població amb estudis superiors a la província d'Alacant, en un grau menor a la Comunitat Valenciana, i no significatiu a escala estatal (Gràfiques 2 i 3, respectivament). Les conseqüències de la crisi a escala provincial són devastadores i explicarien l'augment d'estudiants universitaris, que són, en major mesura, homes. Entenem que la crisi de la construcció va afavorir una major incorporació masculina a aquests estudis, entre altres.

GRÀFICA 1.



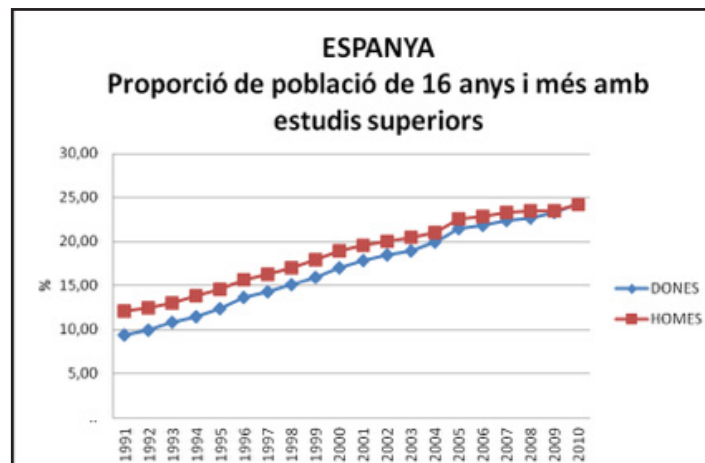
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta de població activa (EPA) INE

GRÀFICA 2.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta de població activa (EPA) INE

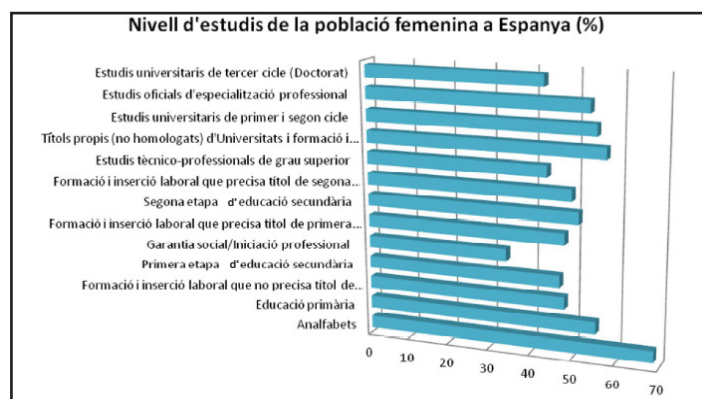
GRÀFICA 3.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta de població activa (EPA) INE

Quant al nivell d'estudis de les dones, aquestes superen els homes en estudis d'especialització professional i estudis universitaris, així com també en educació secundària, sent més alt el nombre de dones que arriben a la universitat que el dels homes.

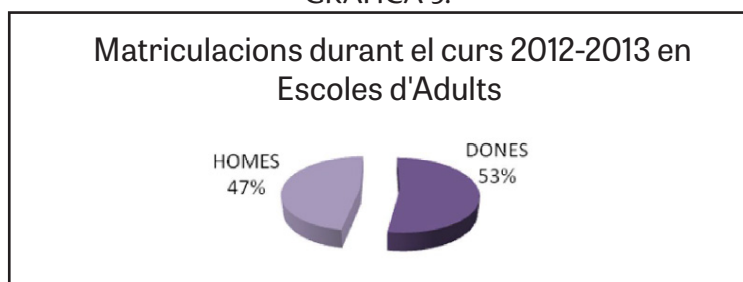
GRÀFICA 4.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta de població activa (EPA) INE

Possiblement el fet que el percentatge de dones analfabetes i sense estudis siga major (un 68,87% de dones analfabetes l'any 2010) explica que hi haja major número de dones matriculades en escoles de persones adultes en tot l'estat. Aquest fet també es dona a escala autonòmica.

GRÀFICA 5.



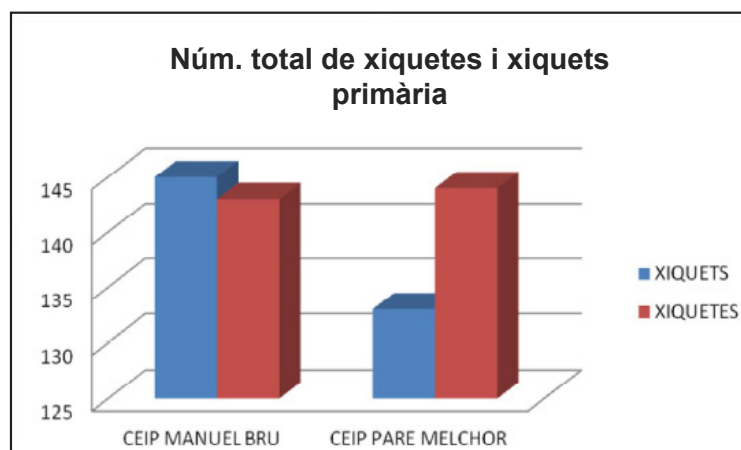
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Estadística de l'educació a Espanya (Ministeri d'Educació, Cultura i Esports)

5.4.2. DADES EDUCACIÓ BENISSA. CEIP PARE MELCHOR, CEIP MANUEL BRU I IES JOSEP IBORRA

CEIP Pare Melchor i CEIP Manuel Bru

Pel que fa a l'educació primària, segons les dades facilitades pel CEIP Pare Melchor i pel CEIP Manuel Bru, hi ha un major nombre de xiquetes que de xiquets, com podem observar a la gràfica 6. Mentre que al CEIP Manuel Bru hi ha una proporció similar d'ambdós sexes, al CEIP Pare Melchor veiem un major nombre de xiquetes en educació primària.

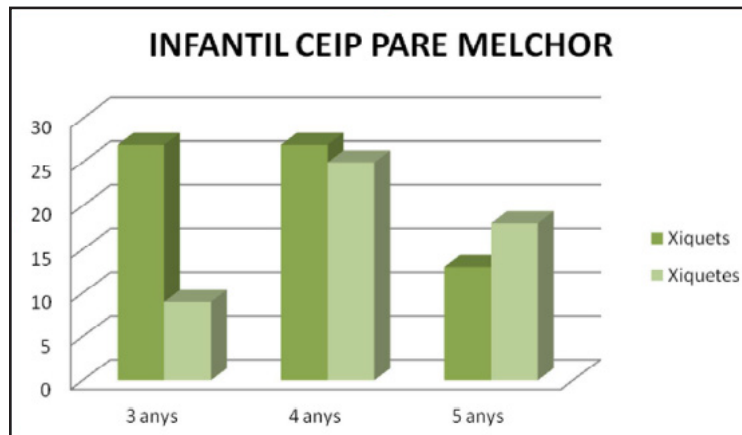
GRÀFICA 6.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel CEIP Pare Melchor

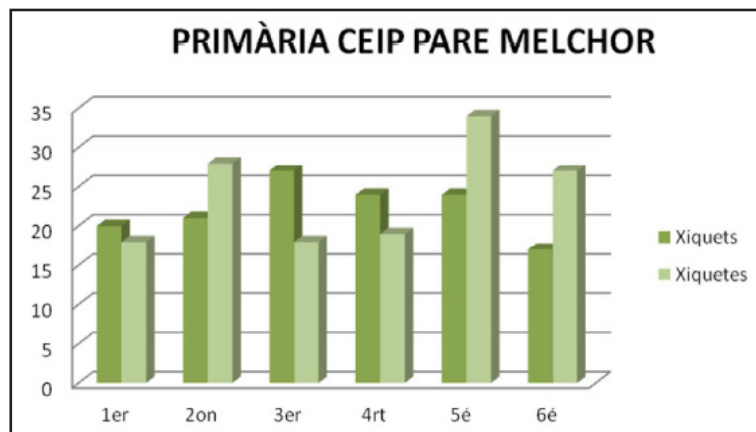
Si diferenciem per col·legis, al Pare Melchor hi ha major número de xiquetes que de xiquets en 2n, 5é i 6é de primària, mentre que, pel que fa a educació infantil, hi ha un major nombre de xiquets, sent les xiquetes de 3 anys, primer any d'infantil, bastant inferior en nombre (Gràfiques 7 i 8). Al CEIP Manuel Bru, 1r i 6é de primària és on el nombre de xiquetes és major i, a diferència del Pare Melchor, educació infantil compta amb un major nombre de xiquetes als dos primers cursos (Gràfiques 9 i 10).

GRÀFICA 7.



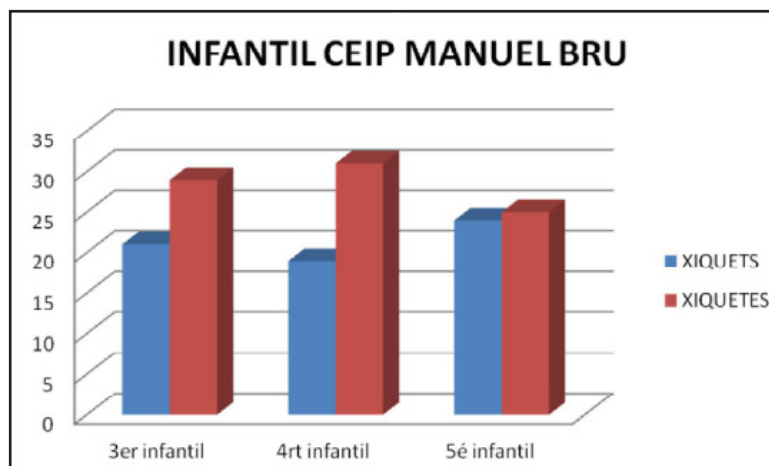
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel CEIP Pare Melchor

GRÀFICA 8.



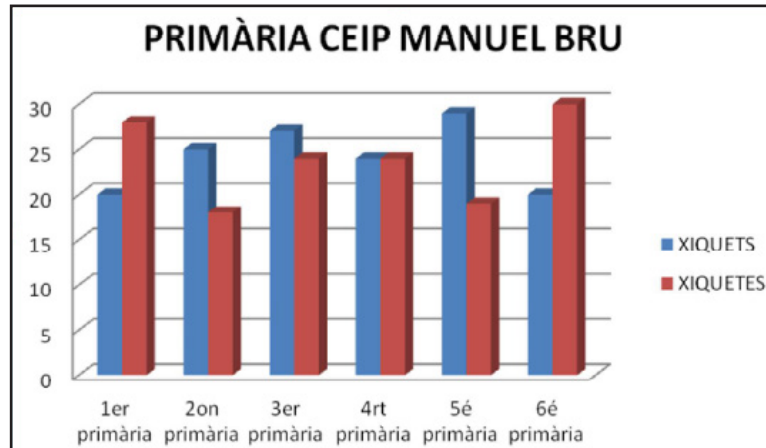
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel CEIP Pare Melchor

GRÀFICA 9.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel CEIP Manuel Bru

GRÀFICA 10.

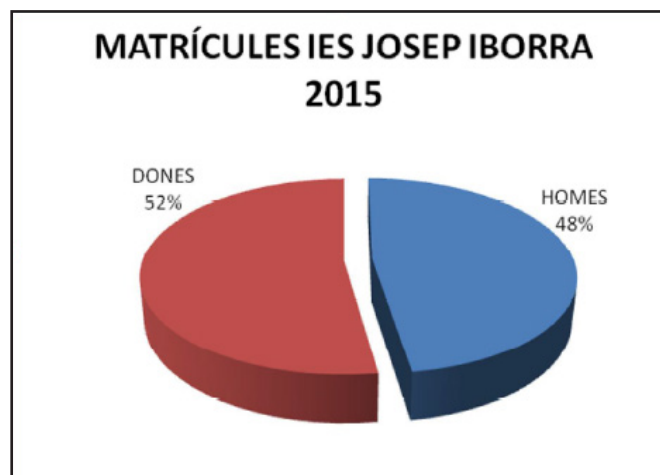


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel CEIP Manuel Bru

IES Josep Iborra

Les dades que disposem d'educació secundària són les proporcionades per l'IES Josep Iborra de Benissa. Ens trobem amb un major nombre de dones que homes matriculades en educació secundària i formació professional (Gràfica 11). Hem de tenir en compte que no podem fer la correlació d'aquestes dades amb les de població, perquè l'IES rep alumnat procedent d'altres municipis veïns que no disposen d'Institut.

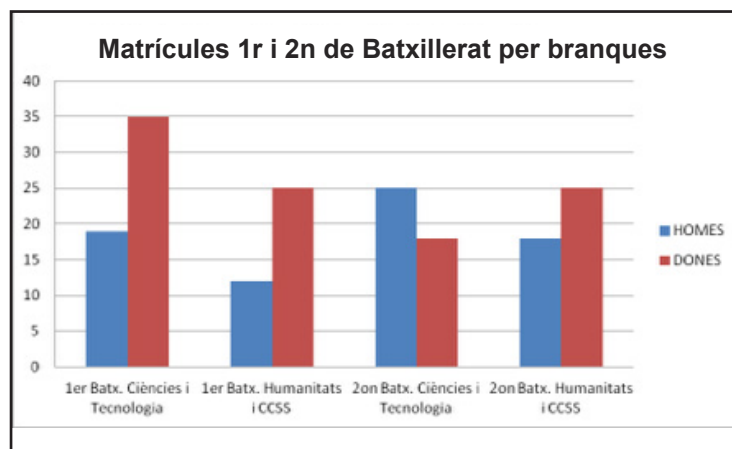
GRÀFICA 11.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'IES Josep Iborra

Pel que fa al batxillerat, ens trobem amb un nombre major de dones. A més a més, tant en primer com en segon de batxillerat hi ha un major interès de les dones pels estudis d'Humanitats i Ciències Socials, mentre que els homes són majoritaris en Ciències i tecnologia en segon curs (Gràfica 12). Una xifra important és l'alt percentatge de dones que han escollit Ciències i Tecnologia en primer de batxillerat. Tradicionalment, les carreres de ciències han estat cooptades pels homes, sent les dones minoritàries, però des fa ja uns anys s'ha experimentat una creixent demanda d'estudis científics, com ara enginyeries, informàtica o obres públiques per part de les dones. Però, sobretot, i segons l'informe PISA in focus realitzat per la OECD, destaca que, encara que hi ha un menor nombre de dones que aspiren a estudiar una carrera de ciències com enginyeria o informàtica, en tots els països de la OCDE hi ha més dones que homes que volen entrar en carreres relacionades amb la salut, una professió de ciències amb un alt component de cura d'altres. Segons el mencionat informe, gràcies a l'avanç de les dones en educació als últims anys, a hores de hui les dones de 15 anys són, en mitjana, més ambicioses que els homes. Malgrat tot, la decisió de les dones i homes joves de seguir determinada carrera i traure el màxim partit al seu potencial segueix estant impulsat per factors que no estan necessàriament relacionats amb les seues habilitats reals.

GRÀFICA 12.

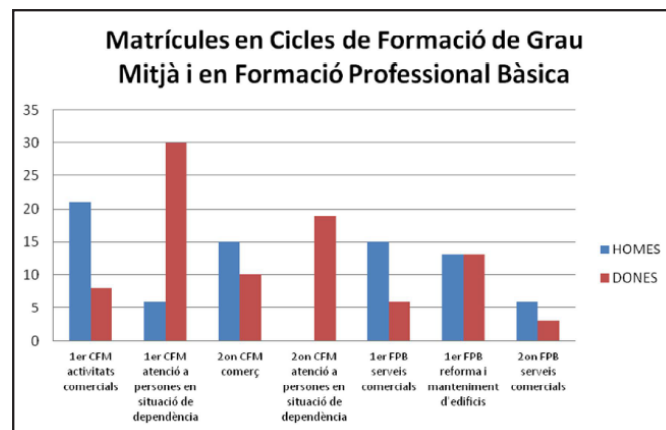


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'IES Josep Iborra

Com hem comentat més amunt, i en relació amb l'informe de la OECD, les dones joves segueixen escollint estudis relacionats amb la cura a tercers. En la següent gràfica podem observar com del total d'estudiants de primer cicle de grau mitjà, les dones representen el 58%, i d'aquest, el 79% de dones es troben matriculades en el CFM "Atenció a persones en situació de dependència" davant al 20% d'homes. Més representatives són les dades del segon cicle, on el 100% de les matriculades en aquests estudis són dones.

Els homes joves segueixen sent majoritaris en estudis com serveis comercials. Però hi ha una xifra que crida l'atenció, i és la paritat entre sexes que trobem en el curs de FBP "Reforma i manteniment d'edificis", uns estudis tradicionalment amb un major nombre d'homes. No sabem, ja que no disposem actualment de les dades completes, si aquesta circumstància es dona tots els anys o és només una coincidència.

GRÀFICA 13.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'IES Josep Iborra

5.4.3. ESCOLA DE PERSONES ADULTES

La tendència a escala estatal d'una major xifra de dones matriculades en escoles de persones adultes és ben significativa en el cas de Benissa.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades L'EPA de Benissa

Segons les dades de què disposem, actualment hi ha un 39% de dones, un 5% més que el curs anterior 2013-2014, davant un 61% d'homes matriculats per a l'obtenció del títol de Graduat en Educació Secundària Obligatòria. Pel que fa a l'edat, la majoria de dones es troben en l'interval de 19 a 23 anys i de 30 a 35.

TAULA 1.

SEGON CICLE I PROGRAMES FORMATIUS	De 18 a 20 anys		De 21 a 24 any		De 25 a 29 anys		De 30 a 39 anys		De 40 a 49 anys		De 50 a 64 anys		Més de 64 anys	
	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D
Segón Cicle	0	1	5	2	2	0	2	2	0	1	0	0	0	0
Junta Qualificadora	0	5	3	1	1	2	0	1	0	2	0	0	0	0
Programes Formatius AP.D	0	0	0	2	4	1	1	1	1	0	0	1	0	0
Castellà per a immigrants	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	0	3
Valencià per a immigrants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Programes formatius AP.J	2	2	0	5	4	16	21	63	14	39	18	51	4	11
TOTAL	2	8	8	10	11	19	24	67	16	43	19	54	4	14

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades L'EPA de Benissa

No és el cas pel que fa a la Formació No Reglada. Les Escoles d'Adults diferencien entre Formació Reglada i Formació No Reglada, com ara els cursos de preparació per a la Junta Qualificadora de Coneixements del Valencià o les classes de castellà i valencià per a persones immigrants. Pel que fa a la Formació No Reglada, el nombre de dones matriculades duplica el d'homes: 223 dones davant 95 homes. En total, des del curs 2012-13 fins al curs 2014-2015, hi ha hagut 518 matrícules de dones enfront de 175 d'homes.

La majoria de les dones matriculades a l'EPA de Benissa ho estan per a cursos pel desenvolupament personal, creatiu i laboral amb una diferència significativa respecte a la xifra d'homes.

5.4.4. GRUP DE DISCUSSIÓ D'EDUCACIÓ

Pel que fa al grup de discussió sobre educació, es va posar de manifest la necessitat d'una formació contínua per al professorat i del desenvolupament de programes de coeducació als centres escolars. Cal superar la situació actual, en la qual aquestes activitats es fan de forma puntual, per a incloure la perspectiva de gènere de forma transversal i fer un treball continu en pro de la coeducació.

El personal docent posa de manifest que l'elevat volum de tasques els fa difícil incorporar més objectius dins la seua feina diària, tot i ser conscients de la importància i necessitat de fer-ho.

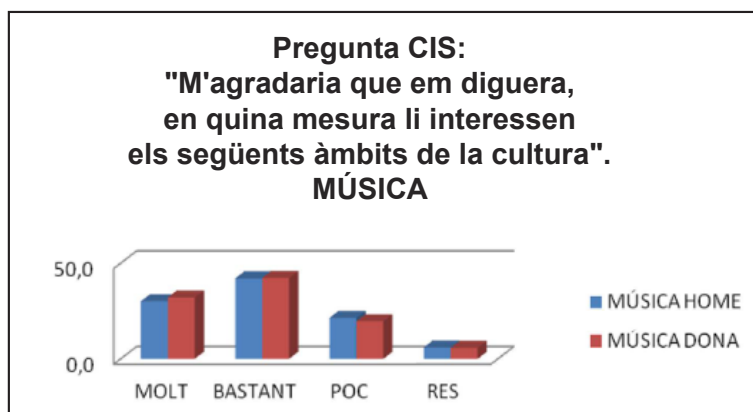
Per altra part, arrel de conèixer l'existència del protocol de prevenció de violència de gènere de l'Ajuntament es va considerar molt convenient obrir un canal de comunicació permanent entre els centres i la resta de departaments vinculats pel que fa a aquest tema.

5.4.4 CULTURA: ESCOLA DE MÚSICA I DANSA

En termes generals, en l'àmbit cultural trobem importants desigualtats entre homes i dones. Aquest fenomen és especialment patent al cas de l'escena musical.

A pesar que s'han pres mesures des de les diferents institucions, aquestes no han sigut suficients. Malgrat el major interès per la música mostrat per les dones al llarg dels anys (les enquestes reflecteixen un major interès per part de les dones en la música i la lectura segons es desprèn de l'últim baròmetre del CIS que fa referència a aquest apartat) resulta curiós que les dones continuen en un segon plànol.

GRÀFICA 15.



Font: estudi 3047 baròmetre CIS de desembre de 2014

Diferents estudis sobre el paper de la dona en la música demostren la desigualtat en aquest àmbit. Així, per exemple, en 31 edicions dels Premis Nacionals de la Música, tan sols un 12% han anat a parar a dones, mentre que el 81% dels premis atorgats han estat a homes.

Així també, segons un l'estudi publicat per Marisa Manchado Torres, compositora i vicedirectora del Conservatori de Música Teresa Berganza de Madrid, la presència de la dona en l'escena musical, pel que fa a premis i participació en festivals i certàmens, és a hores d'ara encara escassa, malgrat l'interès per aquesta disciplina artística (Taula 2).

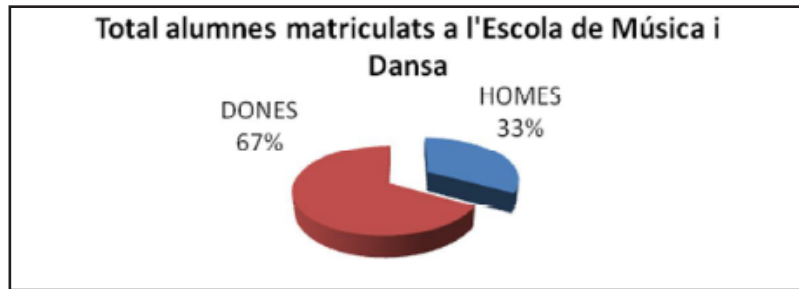
TAULA 2.

ORGANISME, FESTIVAL, CICLES PERMANENTS I TEATRES LÍRICS	DONES	HOMES
Direcció artística en centres dependents del INAEM	0%	100%
Compositores Centre per a la Difusió de la Música Contemporània (Museu Reina Sofia)	20%	80%
Compositores Auditori Nacional	1%	99%
Teatre Real temporada 2008-2009	0,5%	99,5%
Festival Internacional de Música d'Alacant (mitjana)	20%	80%
Festival de Música Contemporània ENSEMS València (entre 1998 i 2008)	17 autores	267 autors

Font: Marisa Manchado Torres en "Situación de las mujeres en las artes musicales", publicat per l'Institut de la Dona baix l'estudi Mujeres y cultura. Políticas de igualdad (pag.59)

Quant a la dansa i la música, partim de les dades proporcionades per l'Escola Municipal de Música i Dansa. En línies generals, del total de matriculats a l'escola de dansa i música, el 67% són dones (Gràfica 16). Si dividim els percentatges entre dansa i música, un 97,3% de les matriculades en dansa són dones, mentre que pel que fa als matriculats en música un 58% són dones davant el 42% d'homes.

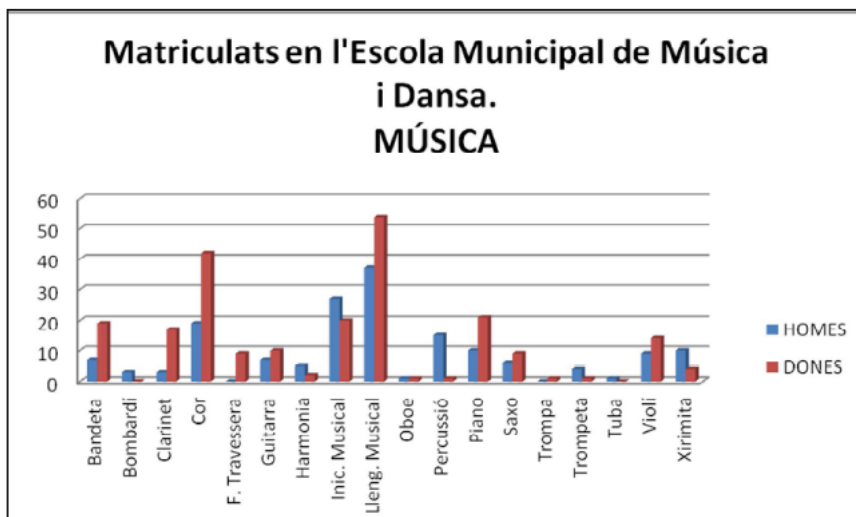
GRÀFICA 16.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Escola de Música i Dansa de Benissa per al curs 2014-2015.

Pel que fa a la música hi ha certs instruments que podem associar al sexe femení i d'altres al masculí. Així, per exemple, la flauta travessera, el clarinet, el piano o el violí són instruments escollits per més dones que homes, mentre que la percussió, la trompeta, la xirimita o el bombardí tenen més adeptes entre els homes.

TAULA 2.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Escola de Música i Dansa de Benissa.

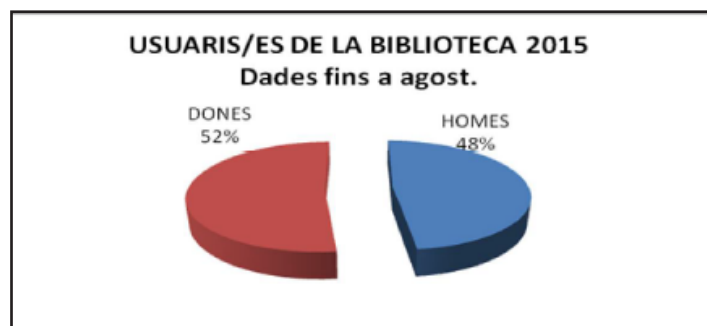
Per altra banda, quant a les edats, la majoria d'alumnes es concentren al rang d'edat de 10 a 14 anys, un 41,25%, i de 11 a 15, un 34%, sent la majoria xiquetes. Pel que fa a la població jove, de 15 a 35 anys, ens trobem en un 66% de dones joves davant el 44% d'homes.

5.4.6. CULTURA: BIBLIOTECA I PREMIS LITERARIS

Segons la “Encuesta de hábitos y prácticas culturales en España 2014-2015”, el 62% de la població analitzada llegeix un llibre a l’any, xifra que representa un increment de 3,5 punts respecte al curs 2010-2011. Segons aquesta enquesta les taxes de lectors són superiors en les dones en terminis anuals, un 66%, front al 57,6% en homes. Les dones assisteixen amb més freqüència a la biblioteca de forma presencial, un 25,2% davant el 20,2%. A més a més, realitzen amb més intensitat activitats artístiques com pintar o dibuixar, i presenten majors taxes en visites a museus o galeries d’art. Pel que fa al cas de la localitat de Benissa, quant al Certamen de Pintura Salvador Sória, al voltant del 49% de les participants foren dones, mentre que al concurs de cartells anunciadors de les Festes de Benissa 2015, tan sols 8 dones participaren de entre 31 participants finals.

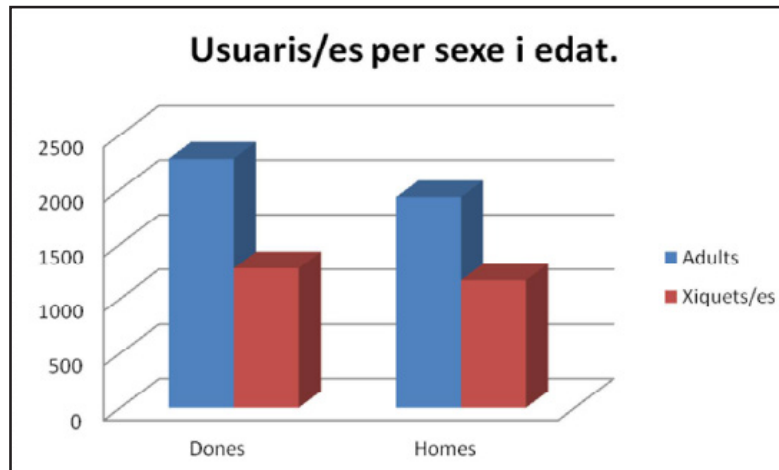
Pel que fa als hàbits de lectura de la població de Benissa, les dades proporcionades per la biblioteca pública Bernat Capó de Benissa ens mostren un major nombre d’usuàries totals, un 52%. Les dades de què disposem diferencien entre adults i xiquets i xiquetes, i en aquest sentit hi ha més dones adultes que homes que utilitzen la biblioteca, mentre que tan sols hi ha un 2% més de xiquets que de xiquetes usuàries . Però, si tenim en compte que a Benissa hi ha més xiquetes que xiquets entre els 3 i 10 anys que cursen infantil i primària, podem afirmar que són més els xiquets usuaris de la biblioteca que les xiquetes, en major percentatge que el 2%.

GRÀFICA 18.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Biblioteca Pública Bernat Capó

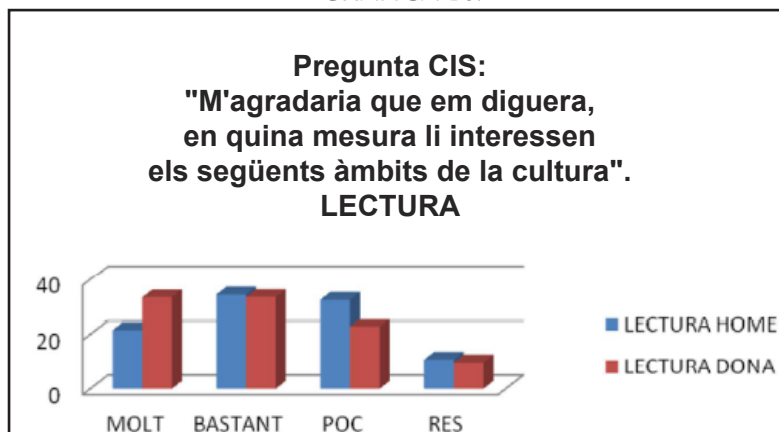
GRÀFICA 19.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Biblioteca Pública Bernat Capó

Aquestes dades les podem relacionar amb l'últim baròmetre del CIS de desembre de 2014, que inclou la variable "interès per la lectura". Així doncs, segons aquest estudi hi ha un major nombre de dones molt interessades en la lectura, mentre el nombre d'homes poc interessats és, alhora, major (Gràfica 20).

GRÀFICA 20.



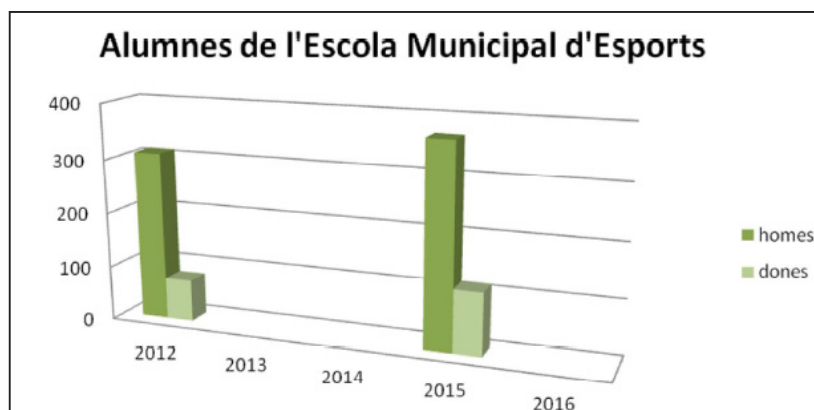
Font: estudi 3047 baròmetre CIS de desembre de 2014

5.5. ESPORTS

En aquest apartat és on podem trobar una diferència entre sexes amb un índex més alt. Els esports en general són activitats que han estat tradicionalment relacionades amb el sexe masculí. Malgrat això, actualment podem afirmar que hi ha esports considerats masculins i esports considerats femenins.

Així, podem observar en la següent gràfica les dades de l'Escola Municipal d'Esports en 2015, on podem veure que el nombre de xiquets en relació amb les xiquetes és considerablement superior. A més a més, en relació amb les dades de què disposava la Regidoria d'Igualtat, podem veure que la relació de xiquets i xiquetes augmenta molt poc des del 2012 al 2015 (Gràfica 1): mentre que en dones l'augment és de 58 més, entre els homes és només 37.

GRÀFICA 1.



Elaboració pròpia a partir de les dades de l'escola Municipal d'Esports

Si anem a les dades per tipus de pràctica esportiva, l'esport masculí per excel·lència, és a dir, el futbol, compta tan sols amb 3 dones joves enfront de 192 homes joves. Tan sols en futbol sala trobem 9 jugadores. D'altra banda, el 100% de les alumnes de gimnàstica rítmica i voleibol són dones (Taules 1 i 2).

TAULA 1.

ANY	HOMES								TOTAL
	Futbol	Futbol Sala	Bàsquet	P.Valenciana	Voleibol	Gimnàstica Rítmica	Karate	Iniciació esport	
2012	163	52	56	13	0	0	16	10	310
2015	192	90	50	13	0	0	13	9	368

Elaboració pròpia a partir de les dades de l'escola Municipal d'Esports

TAULA 2.

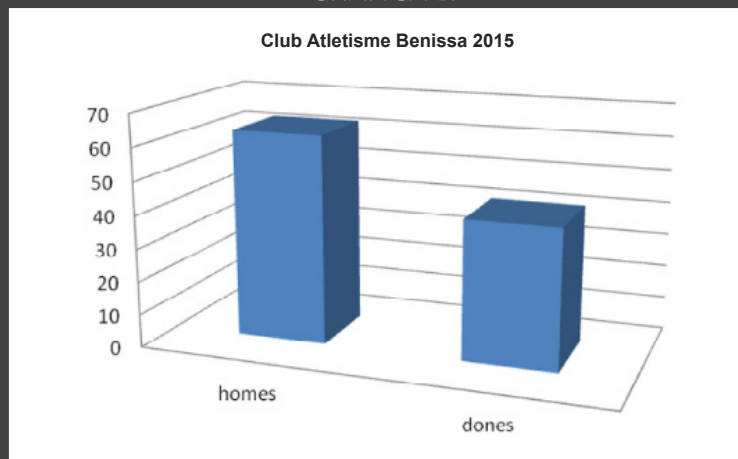
ANY	DONES								TOTAL
	Futbol	Futbol Sala	Bàsquet	P.Valenciana	Voleibol	Gimnàstica Rítmica	Karate	Iniciació esport	
2012	0	21	20	0	14	20	2	0	77
2015	3	9	16	0	33	42	7	4	114

Elaboració pròpia a partir de les dades de l'escola Municipal d'Esports

Quant al bàsquet, el Club de Bàsquet Benissa compta amb dos equips, ambdós masculins. Segons ens informen els tècnics del Club, l'any 2013 Benissa comptava amb un equip junior femení amb opcions de convertir-se en sènior, però, per diverses circumstàncies, no es va aconseguir. En l'actualitat hi ha moltes jugadores formades a Benissa en diferents categories que juguen en equips d'altres localitats, com Calp. Pel que fa a l'Escola Municipal d'Esports, on es formen aquestes joves, hi ha 26 joves i xiquetes menors de 17 anys (ja que és a partir dels 17 quan s'integren al club), enfront de 46 joves menors de 17 anys.

Respecte al club d'atletisme de Benissa, també hi ha major presència d'homes que de dones com podem observar en la següent gràfica.

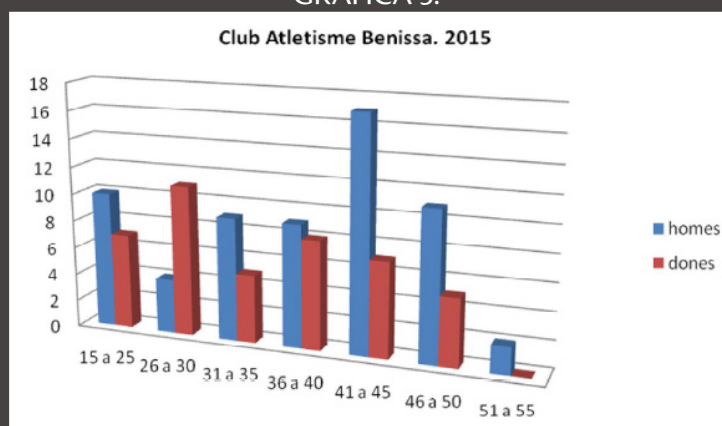
GRÀFICA 2.



Elaboració pròpia a partir de les dades del Club Atletisme Benissa

Pel que fa a les edats de la gent que practica atletisme podem veure en la següent gràfica que en el cas de les dones hi ha una major quantitat en les classes d'edat entre 15 i 30 i entre 36 i 40 anys, mentre que en el cas dels homes el grup d'edat més abundant és el que està entre 41 i 45 anys.

GRÀFICA 3.



Elaboració pròpia a partir de les dades del Club Atletisme Benissa

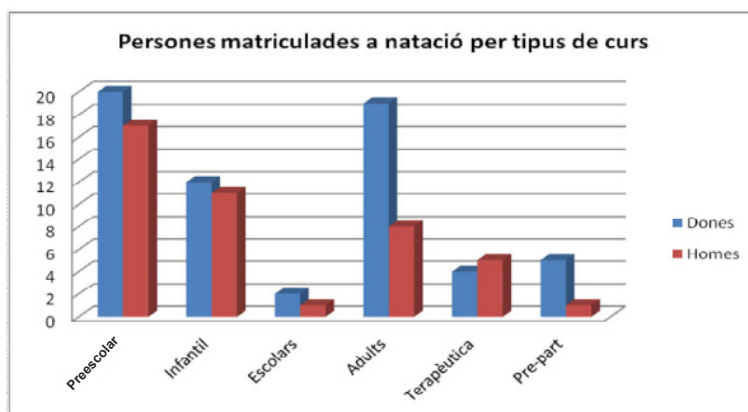
Quant a la natació, quasi el 60% de les persones que fan ús de la piscina pública de Benissa són dones, davant el 40% d'homes (Gràfica 4). La majoria de les dones que acudeixen a la piscina són adultes, i doblen el nombre d'homes adults apuntats a natació.

GRÀFICA 4.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitats pel personal de la piscina municipal de Benissa

GRÀFICA 4.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitats pel personal de la piscina municipal de Benissa

Respecte a l'esport a l'aire lliure associatiu, s'han obtingut dades del Grup de Muntanya Margalló, on podem observar una vegada més que les dones participen amb menor incidència que els homes, ja que de les

61 persones que formen part del Grup de Muntanya, tan sols 14 són dones (22,95%) i 47 són homes (77,05%). Segons la informació facilitada pel mateix grup, les edats de les persones associades estan entre 30 i 60 anys.

5.5.1. GRUP DE DISCUSSIÓ D'ESPORTS

En el grup de discussió amb persones expertes i agents clau s'ha constatat que hi ha una diferència substancial entre el nombre de xiquetes i de xiquets que practiquen esport a Benissa.

No obstant això, s'han aportat més dades pel que fa a la pràctica d'esport per part de les xiquetes i els xiquets a Benissa, referents a les activitats de multiesport que es realitzen una vegada per setmana als centres educatius. Aquestes activitats estan dirigides a l'alumnat de 3r a 6é i hi participen 42 xiquetes i 80 xiquets al Manuel Bru, i 42 xiquetes i 100 xiquets al Pare Melchor. Tot i que hi ha més xiquetes participants en comparació amb les escoles municipals d'esports, continua sent prou superior el nombre de xiquets que hi participen.

També s'organitza una escola de multiesport durant un mes de l'estiu i, en aquest cas, la participació de xiquetes és molt inferior a la de xiquets. Les dades de l'última edició són de 46 xiquetes enfront de 165 xiquets, és a dir, que les xiquetes representen només el 28 %.

Els tècnics municipals expliquen que el caràcter extraescolar d'aquestes activitats, que es realitzen en els centres educatius, fa que tinguin una bona acceptació per part de les famílies, que les aprofiten com a oportunitat per a conciliar la vida laboral i familiar.

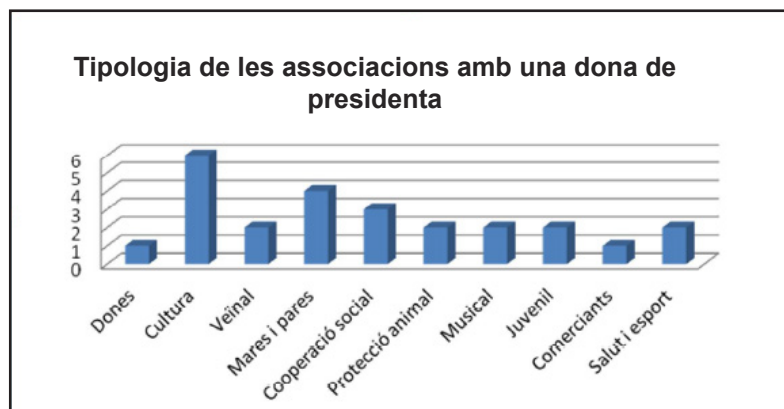
Podem dir que la principal conclusió extreta de la taula de participació és que cal seguir invertint en la promoció de l'esport a Benissa i, en especial, en el foment de la pràctica esportiva per part de les xiquetes.

5.6 PARTICIPACIÓ CIUTADANA

En totes les polítiques d'igualtat d'oportunitats de les administracions públiques i de diferents sectors socials, es troben polítiques destinades a la participació de la dona. Aquestes juguen un paper fonamental que contribueix a generar una societat més democràtica. Segons Martínez Díaz al seu article "La participación de las mujeres", publicat per l'Institut de la Dona en "Propuestas de un sistema de indicadores sociales de igualdad de géneros", el terme "participació" en el sentit ample inclou totes aquelles activitats per les quals la ciutadania influeix en el govern de la societat. En aquesta mesura la presència de les dones en la presa de decisions no és més que un acte de democratització de la societat, i un símptoma de l'avanç cap a una autèntica ciutadania.

A l'hora d'analitzar la participació de les dones en els diferents àmbits de la societat, resulta interessant determinar el grau d'implicació que hi tenen. Pel que fa al cas de Benissa, hi ha 25 dones presidentes d'associacions, és a dir, aproximadament un 28% del total de presidents/es. D'aquestes, la majoria les trobem en associacions de caire cultural, però també hi ha una presència de dones en la presidència de les associacions de mares i pares, com és el cas de les AMPES dels dos col·legis públics de Benissa, el CEIP Pare Melchor i el CEIP Manuel Bru. Cal destacar que, pel que fa a les associacions exclusives de dones, tan sols apareix l'Associació d'Ames de Casa Consumidores i Usuaris (Gràfica 1)

GRÀFICA 1.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per Participació Ciutadana de l'Ajuntament de Benissa

5.7 SALUT

5.7.1. L'ESTAT DE SALUT DE LA DONA EN TERMES GENERALS

La cardiopatia isquèmica és una de les principals causes de mortalitat femenina, encara que existeix la percepció contrària, que fa que les dones no consideren el risc i no reconeguen els símptomes de l'infart de miocardi.

TAULA 1.

Les 10 principals causes de defunció entre les dones per a grups d'ingressos (2004)			
Països d'ingressos alts			
ORDRE	CAUSA	MORTS (mils)	%
1	Cardiopatia isquèmica	650	15,8
2	AVC1	459	11,2
3	Alzheimer i altres demències	195	4,7
4	IRA2	165	4
5	Càncer de mama	163	4
6	Càncer pulmonar i traqueobronquial	159	3,9
7	Càncer colorrectal	130	3,2
8	EPOC3	126	3,1
9	Diabètes melitus	123	3,0
10	Cardiopatia hipertensiva	91	2,2

1 Accidents vasculars cerebrals
2 Infeccions de les vies respiratòries baixes
3 Enfermetat pulmonar obstructiva crònica

Font: Organització Mundial de la Salut.

Els càncers més freqüents entre les dones són el de pit i el de còlon, mentre que els dels homes són el de pulmó, estómac, fetge, còlon i pròstata. Aquest fet que es pot explicar en part per les diferències dels hàbits

de consum, com és el tabaquisme, encara que en els últims anys s'ha experimentat un augment de càncer de pulmó entre les dones per consum de tabac. L'artritis i l'osteoporosi són els problemes musculoesquelètics més comuns entre les dones majors. L'osteoporosi pareix que està vinculada amb els canvis hormonal de la menopausa.

Per altra banda, la salut mental és un dels aspectes on s'han evidenciat majors diferències per sexe. Hi ha uns trastorns més comuns entre dones, i altres més comuns entre homes. En aquest sentit, la violència de gènere és també causa de moltes malalties, tant físiques com mentals, que van des de lesions traumàtiques a embarassos no desitjats, hipertensió o cefalàlgies.

5.7.2. SALUT SEXUAL REPRODUCTIVA

Pel que fa a la salut sexual reproductiva, un dels drets bàsics de les dones en aquesta matèria és el dret a la informació i a decidir lliurement. Això implica informar a les dones en edat reproductiva sobre les alternatives basades en evidències científiques perquè puguin prendre les decisions durant l'embaràs, el part i la cura als neonats. També és necessari que les mares lactants coneguen els seus drets laborals i que reben informació sobre la possibilitat de conciliar la vida personal, familiar i laboral. L'últim estudi realitzat pel Sistema Nacional de Salut evidencia un escàs finançament en aquestes qüestions. Pel que fa al cas de Benissa, no s'ha realitzat cap acció, curs o xerrada sobre aquest aspecte.

L'últim Baròmetre Europeu de l'Accés de les Dones a la Lliure Elecció d'Anticonceptius Moderns, realitzat sobre 10 països de la UE, critica molt durament la retirada de finançament d'Espanya a alguns anticonceptius d'última generació. Segons l'Enquesta Nacional de Salut 2009, les dones diuen utilitzar menys mètodes de

prevenció de ITS en parelles estables, un 42,2%, davant el 49,2% de l'índex d'homes. El mètode més utilitzat és el preservatiu masculí, 91% en homes i 89,3% en dones. Per a les dones joves de 16 a 24 anys el preservatiu és el mètode més utilitzat per a la prevenció de l'embaràs, un 68,5%, mentre que l'ús de la píndola en dones de 16 a 34 es troba en un 33,4%.

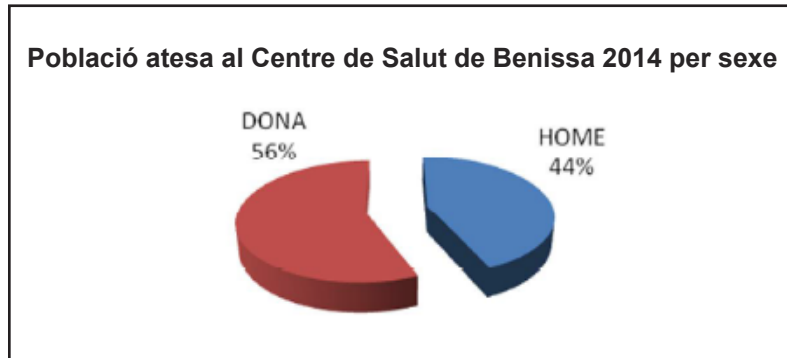
Segons aquest Baròmetre Europeu, Espanya obté la pitjor puntuació quant a conscienciació general i polítiques d'educació sexual, una matèria recomanable per la llei, però no obligatòria. El poc finançament per part del govern estatal en salut i drets sexuals i reproductius és el major obstacle per a l'accés de les dones a la lliure elecció d'anticonceptius i a la prevenció d'embarassos no desitjats.

El Baròmetre assenyala, també, que gràcies a l'adopció del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'any 2014 que desenvolupa l'Institut de la Dona, Espanya ha augmentat la seua puntuació quant a l'apoderament de la dona, de 22 a 42 punts. Pel que fa a la discriminació, l'informe denuncia que les retallades en sanitat han perjudicat serveis com l'atenció i l'assessorament, fet que ha produït un major impacte en grups de dones més vulnerables.

5.7.3. LA SALUT A BENISSA EN XIFRES

Les dones, en general, consideren més greu el seu estat de salut que els homes, i es troben més limitades que els homes a desenvolupar tasques quotidianes per temes relacionats amb la salut. Així, a la següent gràfica 1 podem observar com el nombre de dones ateses al Centre de Salut de Benissa és superior al d'homes, vora 1.000 dones més que homes, dada que representa el 56% més de la població atesa.

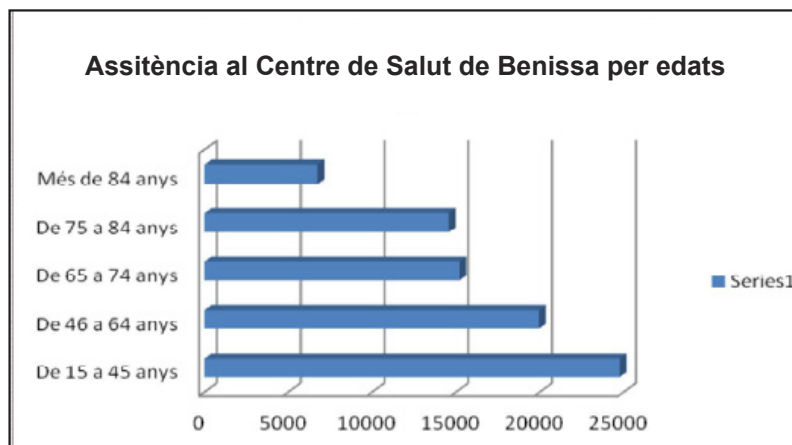
GRÀFICA 1.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Centre de Salut de Benissa

Pel que fa a l'edat dels usuaris/es del Centre de Salut, la majoria es concentra al rang de 15 a 45 anys. A mesura que augmenta l'edat, es produeix un descens en usuaris. Aquesta xifra és, com a mínim, curiosa, si tenim en compte que la població de Benissa és una població envellida.

GRÀFICA 2.



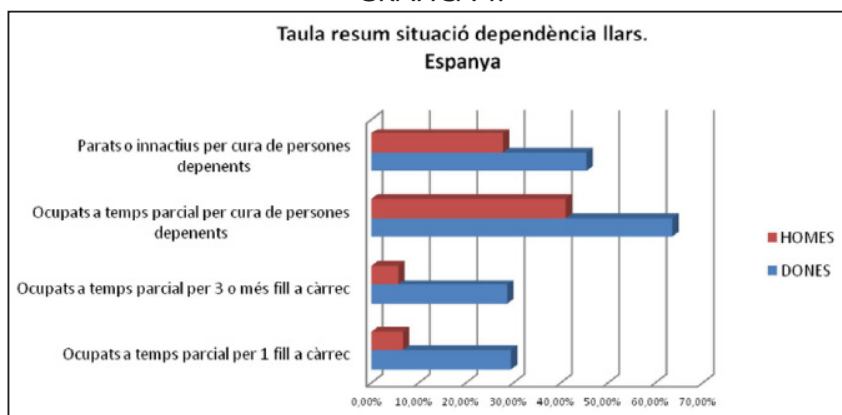
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Centre de Salut de Benissa

5.8 SERVEIS SOCIALS

5.8.1. DEPENDÈNCIA

El pes de la dona en l'àmbit familiar continua sent molt més gran que el de l'home. La dona és qui més s'en-carrega de la cura de la descendència i persones majors dependents, bé amb jornades de treball reduïdes, bé amb l'atur forçós (Gràfica 1).

GRÀFICA 1.

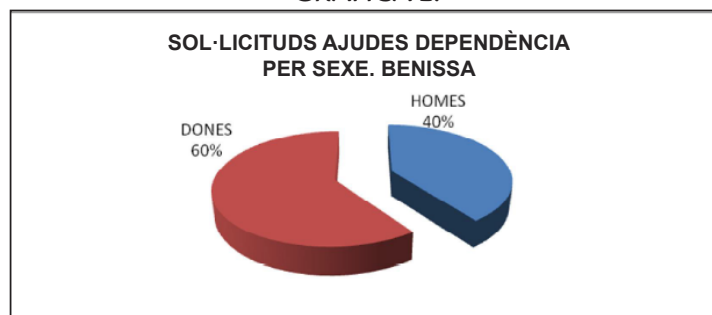


Font: elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Ministeri de Treball i Seguretat Social

Ja hem vist en l'apartat dedicat a l'educació que són les dones qui major interès prenen pel que fa a l'estudi relacionat amb la cura a terceres persones. L'estudi "Ayudas institucionales a la dependencia: los motivos de una elección y sus consecuencias en la calidad de vida de las personas cuidadoras familiares de la Universidad de Sevilla" per a l'Institut de la Dona sota la direcció de Rosa Casado Mejía, assenyala que: "Respecte a les diferències de sentiments entre homes i dones, es naturalitza el rol de la cura, així es dona per suposat que qui sap cuidar de manera integral (inclòs l'afecte i l'estima) són elles, i es comprèn que ells empenyen, hagem d'eixir o buscar ajuda". Altres estudis, com el de Maria Angeles Durán "Las demandas sanitarias de las familias", xifren en tan sols un 12% el temps que es dedica a atendre una malaltia d'algun membre de la llar subministrat pels serveis sanitaris, mentre que el 88% restant ho presten les xarxes socials de recolzament, fonamentalment la família.

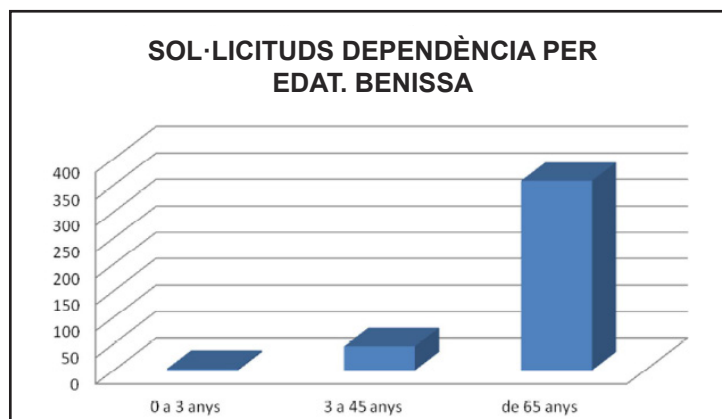
El número de sol·licituds d'ajudes a la dependència a Benissa és major en dones de 65 anys i més que en homes, com podem observar a la gràfica 2. Quant a l'edat, la majoria corresponen al tram d'edat de 65 anys i més.

GRÀFICA 2.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pels Serveis Socials de Benissa

GRÀFICA 3.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pels Serveis Socials de Benissa

5.9. IGUALTAT

Respecte a les polítiques de promoció de la igualtat dutes a terme per l'Ajuntament de Benissa en el marc del II Pla d'Igualtat Municipal, destaquem les següents:

ANY	ACCIONS D'IMPLANTACIÓ DEL I PLA D'IGUALTAT MUNICIPAL
2011	<ul style="list-style-type: none"> • Formació de treballadors/es (perspectiva de gènere en la intervenció policial, conciliació laboral i personal en l'àmbit públic i la perspectiva de gènere en la documentació pública). • Pla intern de conciliació escola d'estiu per a fills/es de treballadors/es.
2012	<ul style="list-style-type: none"> • Projecte d'Implantació del Pla d'Igualtat "Implantació d'estadística desagregades per sexe". • Impuls del protocol d'actuació en casos de violència de gènere. • Contra la violència, convivència (jornada). • Campanya vacunació contra la violència de gènere. • Taller de prevenció de Violència de gènere en adolescents. • Exposició ¡No tengo dueño! • Sunshine: las claves para un sentimiento amoroso sano.
2013	<ul style="list-style-type: none"> • Projecte d'Implantació del Pla d'Igualtat "Avaluació del Pla Municipal d'Igualtat de gènere de Benissa". • Sunshine: las claves para un sentimiento amoroso sano. • Curs d'ocupació i emprenedoria per a dones. • Curs d'anglès per a hostaleria. • Taller d'alfabetització de dones marroquines.
2014	<ul style="list-style-type: none"> • Programa ràdio: som iguals? • Projecte de coeducació "La perruca de Luca". • Programa de prevenció de violència de gènere.

Segons la memòria de què disposem, queden pendents de realitzar les següents accions previstes al I Pla d'Igualtat Municipal de Benissa:

Accions Tipus 1:

- Avaluació de necessitats econòmiques i tècniques.
- Disseny de la guia de recursos per a la dona i definir perfils.

Accions Tipus 2:

- Informar sobre legislació laboral i ajudes a l'ocupació i auto-ocupació a les dones treballadores.
- Estudi en profunditat de la situació i les necessitats de la dona a Benissa.
- Creació i/o difusió de polítiques específiques per a la dona treballadora i emprenedora.
- Difusió de les ajudes i bonificacions per a la implantació d'un Pla de conciliació a les empreses.
- Promoció de valors d'igualtat entre sexes en les cultures i nacionalitats en convivència.

5.10 VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Malgrat les polítiques i procediments que faciliten a la dona la denúncia d'agressions i maltractaments, les xifres indiquen que aquestes polítiques són encara escasses per a resoldre un problema tan greu.

Pel que fa a les xifres a escala estatal, portem 27.087 dones que han patit violència de gènere, i quasi les mateixes denúncies. Durant l'any 2015 han estat assassinades 32 dones a data de l'elaboració del present diagnòstic, segons dades oficials del Ministeri de Serveis Socials, Sanitat i Igualtat, i tan sols 3 d'elles havien presentat denúncia i 2 d'elles tenien mesures de protecció. Pel que fa a dones joves, 9 de les dones assassinades tenien entre 21 i 30 anys.

Pel que fa al cas de Benissa, durant l'any 2015 s'han produït 11 sol·licituds al Servei d'Atenció Jurídica de Benissa per qüestions relacionades amb la violència de gènere, de les quals, segons les dades de què disposa el SAJ, tan sols una ha estat una denúncia formal.

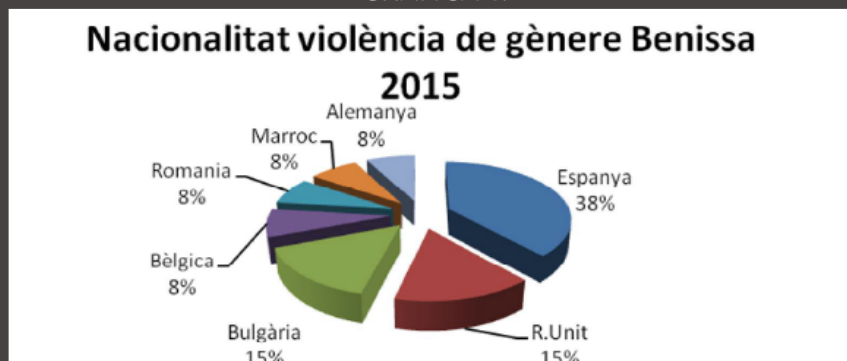
Segons les dades proporcionades per la Guàrdia Civil, que varien respecte les del SAJ, durant l'any 2015 hi ha hagut 13 denúncies per violència de gènere a Benissa, de les quals 4 corresponen a dones joves d'entre 20 i 30 anys, 2 entre 30 i 40 anys, 3 entre 40 i 50, i 2 entre 60 i 75. Per altra banda, tan sols en 7 dels casos s'ha concedit una ordre de protecció a la víctima, mentre que la resta, per diferents motius (retirada de la denúncia, no sol·licitud..), no s'han tramitat. Una dada significativa és que, de les 13 denúncies, en 9 dels casos hi ha hagut maltractament físic.

Cal mencionar que les dades no estan creuades. Per tant, de la xifra proporcionada pel SAJ no sabem quantes de les dones han acudit a la Guàrdia Civil.

Pel que fa a la nacionalitat de les dones que han denunciat oficialment davant les autoritats, la majoria són de nacionalitat espanyola, seguides de les de nacionalitat anglesa i búlgara (Gràfica 1).

L'Ajuntament de Benissa, en el marc del I Pla d'Igualtat, va realitzar cinc accions enfocades a la prevenció de la violència de gènere l'any 2012, una l'any 2013, i una l'any 2014.

GRÀFICA 1.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Guàrdia Civil

Pel que fa a la situació laboral de les dones víctimes de violència de gènere, la majoria són treballadores en actiu.

Tocant a la investigació realitzada per tal de dur a terme el diagnòstic que presentem cal dir que hem pogut obtenir dades del centre de salut de Benissa pel que fa a la detecció que des d'allà es fa de la violència de gènere.

Com podem veure en la següent taula, es presenten les dades referents als Informes Mèdics de Presumptiva Violència de Gènere (IMPVG), informes que són complimentats pel personal mèdic en horari d'atenció continuada i que principalment, encara que no en totes les ocasions, han estat detectats perquè la dona ha anat acompanyada per la Guàrdia Civil o Policia Local. Cal assenyalar que el personal mèdic de la Comunitat Valenciana disposa d'un protocol de violència de gènere i el seu principal objectiu és:

“L'objectiu general d'aquest protocol per a l'abordatge de la violència de gènere en el sector sanitari és establir unes pautes normalitzades que guien la cerca activa o detecció precoç de possibles casos de violència de gènere i les mesures d'intervenció a seguir davant els casos identificats”

En les dades facilitades podem observar que des de 2013 fins a l'actualitat han sigut detectats 15 casos a l'any, a excepció del 2015, que fins ara hi ha detectats 13 casos (Taula 1). La principal detecció ve donada per les característiques físiques i psíquiques de la dona atesa en consulta, i com dèiem abans, perquè la dona ha anat acompanyada per les forces de l'ordre, i hi ha molta baixa detecció en els casos que són només per violència psíquica. Si tenim en compte que la violència de gènere té una base fonamentalment psicològica, és a dir, la violència va dirigida a eliminar l'autodeterminació i l'autoestima de la dona i que la violència física acaba sent una conseqüència d'un procés habitualment llarg de violència psicològica, podríem concloure que la detecció que es fa en el centre de salut només està basada en les condicions més evidents, deixant de marge les que passen més desapercubudes.

TAULA 1.

DADES REFERIDES A INFORMES MÈDICS PER PRESUMPTA VG						
		Tipus de violència			Edat de les víctimes	
ANY	Nº IM-PVG	PSÍQUICA	FÍSICA Y PSÍQUICA	SEXUAL	MENOR EDAT	MAJOR EDAT
2013	15	1	14			15
2014	15	1	14			14
2015	13	1	11	1		13

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades T.S del centre de Salut

Aquests casos són derivats al Jutjat de Violència de Gènere núm. 1 de Dènia segons la valoració del risc de cadascun d'ells.

Per altra banda, i com veiem en les dades següents, hem pogut disposar de les dades que recull el personal sanitari i psicosocial del centre.

En aquest cas, la base de dades que es presenta són casos de dones víctimes de la violència de gènere que podem estar oberts durant anys i, per tant, el número de casos no correspon al número de dones víctimes de violència, ja que pot ser que la mateixa dona tinga un informe obert durant anys fins que aquest no tinga una resolució.

Cal assenyalar que el número de casos és regular al llarg dels anys, i el que més crida l'atenció és que a la inversa dels IMPVG hi ha més casos de detecció de violència de gènere per agressions psicològiques que per les físiques i psicològiques. Caldria puntualitzar que aquest programa és utilitzat principalment per la treballadora social del centre de salut, qui disposa de formació específica sobre prevenció en violència de gènere i en conseqüència major possibilitat de poder detectar casos.

TAULA 2.

DADES REFERIDES A ALTRES VÍCTIMES REGISTRADES PER T.S. EN SIVIO SENSE IMPVG						
ANY	Nº VÍCTIMES	PSÍQUICA	FÍSICA Y PSÍQUICA	SEXUAL	MENORS	MAJORS
2013		8	1			9
2014		8	1			9
2015		9	2			11

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la T.S del centre de Salut

Després de veure les dades en relació amb la violència de gènere a Benissa, cal extraure una conclusió, i és que no hi ha una coordinació clara de casos que es donen a Benissa, ja que els diferents agents que interveuen en distintes fases de la violència de gènere no disposen d'una base de dades on compartir-les.

5.11. TAULA RESUM INDICADORS DIAGNÒSTIC

1. POBLACIÓ
<ol style="list-style-type: none">1. Benissa és un focus de població estrangera important, sobretot procedent de països europeus. Així doncs ens trobem davant una població envellida a conseqüència d'un número elevat de població estrangera d'edat avançada.2. La majoria de dones de nacionalitat espanyola es concentra en el rang d'edat entre 25 i 54 anys, és a dir, en edat productiva, sent superior en número respecte a homes en el rang de 40 a 60 anys.3. Actualment podem parlar de paritat quant a percentatge d'homes i dones, sent aquestes últimes lleugerament superior en número.4. Pel que fa a població estrangera, hi ha un percentatge major d'homes, sent les dones estrangeres menors en nombre respecte a les dones de nacionalitat espanyola.5. La majoria de població estrangera procedeix de països de la UE (Alemanya, Regne Unit, Països Baixos..). Si fem una comparativa entre els àmbits estatals, autonòmics i provincial observem que, tant en els àmbits estatals com autonòmics, la major part de població estrangera procedeix de Marroc i Romania, mentre que a la província d'Alacant es concentra un major número de població anglesa i alemanya.

2. SOCIOECONÒMIC

1. Ens trobem amb una major taxa de població activa femenina amb estudis superiors, encara que la taxa d'atur d'aquesta població és també major en l'àmbit estatal.
2. Pel que fa a la taxa d'atur de Benissa, mentre que durant l'any 2015 la tendència ha estat un major nombre de parats homes, al setembre de 2015 el nombre d'homes parats ha descendit situant-se per davall de la taxa d'atur femenina.
3. La major part de les dones de Benissa són treballadores del sector serveis amb poca o nul·la presència en altres sectors.
4. De les dones contractades en el sector serveis tan sols un 12,3% ho han estat de manera indefinida, mentre que la resta ho han estat per circumstàncies de la producció.
5. El major percentatge de dones aturades el trobem en el rang d'edat de 35 a 54 anys, que supera considerablement la taxa d'atur d'homes.
6. Des de l'any 2012 s'ha invertit la tendència amb un augment de les empreses creades per dones, mentre que les creades per homes han patit una disminució important.
7. De les ofertes tramitades pel CREAMA, el 7,9% de dones que han estat convocades a entrevistes de treball mitjançant aquest organisme han estat contractades.
8. Malgrat els esforços i els avanços aconseguits, actualment encara podem parlar de bretxa salarial entre homes i dones, sent major el salari brut anual d'homes que de dones.
9. Encara que hi ha hagut un notable augment de la participació de les dones en el poder polític i en l'esfera privada en els últims anys, aquesta participació encara no aconsegueix el límit mínim del quaranta per cent que assenyalava la Llei d'Igualtat.
10. La cura dels fills nomenats segueix recaient sobre la dona en un percentatge molt superior al de l'home (un 96% front a un 4% d'homes de baixes per maternitat/paternitat).
11. Quant a la conciliació familiar i laboral, les mesures per a dur-la a terme recauen en major mida, també, sobre la dona.

3. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

1. Ens trobem amb una sobrerrepresentació masculina respecte a les dones, un 65% d'homes davant un 35% de dones treballadores a l'Ajuntament de Benissa.
2. Hi ha departaments, com ara Policia Local i Urbanisme, on la dona representa un percentatge molt baix respecte a l'home.

4. EDUCACIÓ I CULTURA

1. Des de la dècada dels 90 i fins a 2010 hi ha un descens important quant a població analfabeta i sense estudis, però encara hui el percentatge de dones és major al d'homes.
2. Mentre que el percentatge de dones i homes amb estudis superiors es manté tant en el àmbit estatal com autonòmic durant el període 2005-2009, a la província d'Alacant es produeix un descens durant aquests mateixos anys.
3. A partir del 2009, any en què comença a fer-se més evident la crisi econòmica, es produeix un augment significatiu de població amb estudis superiors a la província d'Alacant, en un grau menor a la Comunitat Valenciana, i no significatiu a l'àmbit estatal. Les conseqüències de la crisi en l'àmbit provincial són devastadores, i expliquen l'augment d'estudiants universitaris, que són, en major mesura, homes.
4. Quant a l'educació infantil i primària, hi ha un major nombre de xiquetes que de xiquets cursant ambdós cicles en general.
5. Pel que fa a batxillerat també hi ha un major nombre de dones que homes, sobre tot matriculades en l'especialitat d'Humanitats i Ciències Socials, excepte en primer de batxillerat on hi ha major presència de dones en Ciències i Tecnologia.
6. Del total d'estudiants de primer cicle del grau mitjà, el 79% de les dones es troben matriculades al CFM "Atenció a persones en situació de dependència" i el 100% de les alumnes del segon cicle d'aquesta especialitat són dones. Per contra, els homes joves segueixen sent majoritaris en estudis de serveis com comerç.
7. En l'àmbit cultural és on trobem majors desigualtats entre homes i dones. Aquest fenomen és especialment patent en el cas de l'escena musical. A pesar que s'han pres mesures des de les diferents institucions, aquestes no han sigut suficients. Malgrat tot, les enquestes reflecteixen un major interès per part de les dones en la música.

8. La majoria de persones matriculades en l'Escola Municipal de Música i Dansa són dones, tant en dansa amb un 97,3% com en el cas de la música amb un 58% de presència femenina.
9. Hi ha una infrarepresentació femenina quant a la participació en certàmens locals de pintura, escriptura, investigació, etc.
10. La majoria dels usuaris de la Biblioteca Pública Bernat Capó de Benissa són dones, excepte pel que fa a la població més jove, sent el nombre de xiquets superior al de xiquetes.

5. ESPORTS

1. Pel que fa a la pràctica d'esports per part de les dones i els homes trobem un índex alt de desigualtat sobretot pel que fa l'esport practicat.
2. El nombre de xiquetes de l'Escola Municipal d'Esports és significativament inferior al de xiquets.
3. Segueixen existint esports majoritàriament masculins i esports majoritàriament femenins. Així, doncs, tan sols trobem 3 dones en esports com el futbol davant els quasi 200 homes, i cap home en gimnàstica rítmica i voleibol.
4. Hi ha moltes jugadores de bàsquet formades a Benissa que juguen en equips d'altres localitats.
5. En atletisme i muntanyisme ens trobem amb una major presència masculina, mentre que pel que fa a la natació hi ha un 60% de dones que practiquen aquest esport

6. PARTICIPACIÓ CIUTADANA

1. Tan sols un 28% de les associacions inscrites en el registre d'associacions de Benissa tenen per presidenta una dona.
2. La majoria de dones que presideixen una associació a Benissa ho fan en associacions de caire cultural i educatiu.
3. No hi ha cap associació registrada que tinga com a objectiu principal la promoció de la igualtat entre dones i homes a Benissa.

7. SALUT

1. Les dones, en general, consideren més greu el seu estat de salut que els homes.
2. Quant a la vida quotidiana, les dones es troben més limitades que els homes a desenvolupar tasques quotidianes per temes relacionats amb la salut.
3. La cardiopatia isquèmica és una de les principals causes de mortalitat femenina.
4. Els càncers més freqüents entre les dones són el de pit i el de còlon mentre que els dels homes són el de pulmó, estómac, fetge, còlon i pròstata.
5. L'artritis i l'osteoporosi són els problemes musculoesquelètics més comuns entre les dones majors. L'osteoporosi pareix que està vinculada amb els canvis hormonals de la menopausa.
6. La salut mental és un dels aspectes on s'han evidenciat majors diferències per sexe. Hi ha trastorns més comuns entre dones i altres més comuns entre homes.
7. La violència de gènere és també causa de moltes malalties tant físiques com mentals, que van des de lesions traumàtiques a embarassos no desitjats, hipertensió o cefalàlgies.

8. El mètode més usat per a la prevenció de ITS és el preservatiu, tant en dones com en homes, mentre que tan sols un 2,8% de les dones diuen haver utilitzat el preservatiu femení, que segueix sent molt poc freqüent.
9. L'últim baròmetre europeu en qüestions de salut sexual i reproductiva critica molt durament la retirada de finançament d'Espanya a anticonceptius d'última generació.
10. El nombre de dones que han fet ús del servei mèdic al Centre de Salut de Benissa al 2015 ha estat superior al d'homes en més de 1.000 persones.
11. La majoria de les dones que han acudit al Centre de Salut tenen entre 15 i 45 anys.

8. SERVEIS SOCIALS

1. El número de sol·licituds d'ajudes a la dependència és major en dones de 65 anys, i més que en homes.
2. El pes de la dona en l'àmbit familiar continua sent molt més gran que el de l'home. La dona és qui més s'encarrega de la cura de fills i persones majors dependents, bé amb jornades de treball reduïdes, bé amb l'atur forçós.
3. El número de dones que han demanat excedència per cura de persones dependents és significativament superior al d'homes.
4. A pesar que en els últims anys s'ha aconseguit una participació més equilibrada d'homes i dones al mercat laboral, les dones segueixen assumint la major part de les responsabilitats familiars i domèstiques.

9. IGUALTAT

1. A pesar dels esforços per part de la Regidoria d'Igualtat per a dur a terme el I Pla d'Igualtat de Benissa, aquest no s'ha pogut implantar al 100%.
2. Pel que fa a les accions prioritàries establertes al I Pla d'Igualtat, de les accions de Tipus 1 queda pendent la realització del 25% d'aquestes.
3. El 85,71% de les accions de Tipus 2 no han estat realitzades.

10. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

1. Durant l'any 2015 hi ha hagut 32 dones assassinades en l'àmbit nacional a data de tancament del diagnòstic.
2. A la localitat de Benissa durant el 2015 hi ha hagut 13 denúncies per violència de gènere, i en tan sols 7 casos s'ha concedit una ordre de protecció a la víctima.
3. La majoria de les dones que han patit violència de gènere a Benissa són de nacionalitat espanyola.
4. La violència física i psíquica ha estat la que més denúncies ha tingut des de l'any 2013, segons es desprèn dels Informes Mèdics de Presumpta Violència de Gènere (IMPVG).
5. Des de l'any 2012 s'han realitzat tan sols 7 accions en el marc del I Pla d'Igualtat enfocades a la prevenció de la violència de gènere.

**ESTRATÈGIA DEL
II PLA D'IGUALTAT
MUNICIPAL ENTRE
DONES I HOMES
DE BENISSA**

2015-2019

L'estratègia del II Pla d'Igualtat és la ferramenta necessària per a donar resposta als desequilibris existents en relació amb la igualtat entre homes i dones de Benissa.

El II Pla d'Igualtat de Benissa es basa en els principis que vénen marcats en l'àmbit europeu i, per tant, incorpora la diferenciació entre els dos camins d'intervenció que s'han de seguir alhora necessàriament: la transversalitat de gènere en l'Administració municipal i la promoció de la igualtat en totes les àrees de la vida social, respectivament.

En primer lloc, les accions transversals, o *mainstreaming* de gènere, estan encaminades a incloure la perspectiva de gènere en la planificació de programes municipals, és a dir, tenint en compte les situacions discriminatòries i desiguals que hi ha a Benissa, i programant en conseqüència aquests fets. És una manera indirecta de promoure la igualtat, ja que corregeix les desigualtats en l'aprofitament dels serveis municipals.

Per altra part, les accions específiques programades en el Pla pretenen corregir les desigualtats i problemes concrets que afecten principalment a les dones de Benissa, però també les que puguen afectar els homes com a conseqüència d'un rol tradicional que els obliga a ocupar posicions dolentes.

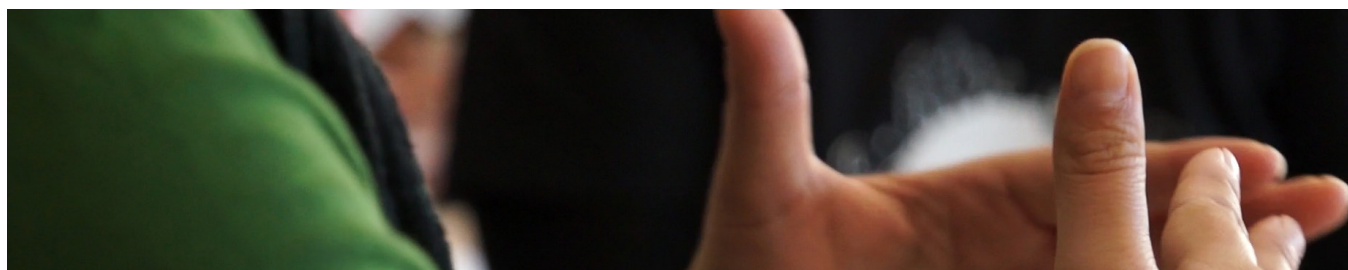
Per tant, l'estratègia contempla dos eixos d'intervenció a dur a terme, amb els consegüents àmbits d'actuació:



EIX ESTRATÈGIC 1: la Transversalitat de gènere en l'Administració Municipal

EIX ESTRATÈGIC 2: promoció de la igualtat en totes les àrees de la vida social de Benissa:

- **Àmbit 1.** Conciliació de la vida familiar i laboral, la formació i el treball.
- **Àmbit 2.** Benestar Social, salut i participació ciutadana.
- **Àmbit 3.** Cultura i esports.
- **Àmbit 4.** Educació i joventut.
- **Àmbit 5.** Urbanisme.
- **Àmbit 6.** Violències masclistes.



EIX ESTRATÈGIC 1:

**La Transversalitat de gènere
en l'Administració Municipal**

El mainstreiming o transversalitat fa referència a la promoció de la igualtat entre homes i dones en totes les activitats i polítiques que es porten a terme des d'un Ajuntament. Des del punt de vista de la transversalitat s'estableixen una bateria d'accions per a integrar la perspectiva de gènere en la política municipal.

La transversalitat es presenta com un eix, ja que ha de tenir la suficient importància, potència i estabilitat com perquè les polítiques municipals acaben modificant les desigualtats que hi ha en la societat i, en conseqüència, al poble de Benissa.

OG 1: Garantir, consolidar i aplicar el principi d'igualtat en l'Ajuntament de Benissa.

OE 1.1: Impulsar i integrar la perspectiva de gènere en totes les regidories de l'Ajuntament de Benissa en la planificació, execució i avaluació de les actuacions municipals.

ACCIONS	TEMPORALITZACIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
1.1.1 Aprovar per plenari el II Pla d'Igualtat Municipal entre dones i homes de Benissa.	2016	Alcaldia Igualtat	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Acta plenari.
1.1.2 Incrementar els recursos humans especialitzats en polítiques de gènere (externs o interns) per tal de garantir l'execució del PIO.	2016 2017 2018 2019			<ul style="list-style-type: none"> Nº de accions d'assessorament expert realitzades. Pressupost destinat per any.
1.1.3 Dedicar una partida pressupostària específica per al desenvolupament del II Pla d'Igualtat.	2016 2017 2018 2019	Hisenda Intervenció Personal		<ul style="list-style-type: none"> Nº i tipus d'accions del Pla d'Igualtat portades a terme per any d'execució.
1.1.4 Augmentar el pressupost municipal de la Regidoria d'Igualtat.	2016 2017 2018 2019	Hisenda Intervenció Personal		<ul style="list-style-type: none"> Percentatge d'augment pressupostari.
1.1.5 Creació de la Comissió Transversal de Gènere de l'Ajuntament de Benissa, integrada per personal tècnic i polític de totes les àrees municipals.	2016	Igualtat Benestar social	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de reunions convocades per any. Percentatge de membres assistent sobre el total de membres de la comissió. Núm. d'infomes realitzats per la comissió.

ACCIONS	TEMPORALITZACIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
1.1.6 Avaluació continuada i interna del Pla d'Igualtat de Benissa per tal de garantir l'equitat en el disseny de polítiques municipals.	2016 2017 2018 2019	Comissió d'igualtat	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'accions portades a terme del pla. Núm. de propostes de modificació del Pla Anàlisis dels indicadors marcats.
1.1.7 Incorporar en els plec de condicions dels concursos públics, requisits específics que complisquen amb els criteris d'equitat i igualtat de l'Ajuntament de Benissa, així com donar prioritat en la contractació d'empreses a aquelles que tinguen un compromís.	2017	Personal Secretaria Contractació	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'empreses contactades amb criteris d'equitat. Núm. de plecs de condicions elaborats amb criteris d'equitat.
1.1.8 Incorporar els criteris d'equitat en la concessió de subvencions per part de l'Ajuntament, així com l'exigència de memòries justificatives on apareguen dades desagregades per sexe.	2016	Participació ciutadana	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de memòries amb dades desagregades per sexe. Núm. d'associacions amb criteris d'equitat.
1.1.9 Incorporar en els temaris de les convocatòries de selecció de personal municipal conceptes bàsics sobre igualtat i diversitat.	2016 2017 2018 2019	Personal Contractació	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. convocatòries amb incorporació d'igualtat en els temaris.

ACCIONS	TEMPORALITZACIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVUACIÓ
1.1.10 Adaptació real dels sistemes informàtics per a la recollida de dades desagregades per sexe de cadascuna de les àrees municipals.	2018	Informàtica Igualtat	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de registres anuals de dades desagregades per sexe. Núm. d'indicadors incorporats en cada àrea.
1.1.11 Recollida i anàlisi de les dades desagregades per sexe dels distints departaments de l'Ajuntament, per tal de publicar i donar difusió de la situació dels homes i les dones de Benissa.	2016 2017 2018 2019	Igualtat	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de dades desagregades per sexe. Núm. d'informes generats. Núm. de publicacions.
1.1.12 Participar i establir lligams amb totes aquelles institucions, tant públiques com privades, que treballen per a garantir el principi d'igualtat, així com participar d'encontres i trobades per a compartir recursos i la seua optimització.	2016 2017 2018 2019	Alcaldia Igualtat Benestar social	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de reunions amb institucions que treballen per la igualtat. Núm. de propostes acollides.

OG 1: Garantir, consolidar i aplicar el principi d'igualtat en l'Ajuntament de Benissa.**OE 1.2: Formar i sensibilitzar al personal municipal en matèria d'igualtat i prevenció en violència de gènere.**

ACCIONS	TEMPORALITZACIÓ	REGIDORIES/ COMISSIONS	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVUACIÓ
1.2.1 Crear una xarxa de recursos en matèria d'igualtat de gènere on puga accedir online el personal municipal per a fer consultes i/o formar-se.	2017 2018 2019	Igualtat Benestar Social		<ul style="list-style-type: none">Núm. de persones que han obtingut formació en gènere.Núm. de visites als recursos online.
1.2.2 Organització de cursos específics en matèria de gènere adaptats a les distintes regidories, garantint que almenys cada àrea de l'Ajuntament reba formació específica del seu servei dins la duració del II Pla Igualtat.	2016 2017 2018 2019	Igualtat Totes les regidories		<ul style="list-style-type: none">Núm. de cursos realitzats.Núm. de persones que han obtingut formació en gènere.

OG. 2: Donar difusió i sensibilitzar sobre els principis fonamentals de la igualtat.

OE 2.1.: Comunicació i difusió de la igualtat entre gèneres i del II Pla d'Igualtat

ACCIONS	TEMPORALITZACIÓ	REGIDORIES/ COMISSIONS	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
2.1.1 Difusió i presentació del II Pla d'Igualtat a totes les àrees, departaments i organismes que depenen de l'Ajuntament.	2016	Igualtat	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de reunions. Núm. de persones assistents per reunió. Percentatge de àrees, serveis i organismes municipals presents.
2.1.2 Presentació del II Pla d'Igualtat a tota la ciutadania, així com a les associacions del poble.	2016	Igualtat Comissió Igualtat	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de persones assistents a l'esdeveniment.
2.1.3 Valorar la viabilitat d'editar en paper l'estratègia del II Pla d'Igualtat com a mesura de sensibilització i comunicació.	2016	Igualtat	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Informe de valoració.
2.1.4 Revisió de les ordenances municipals existents, i aplicació del llenguatge no sexista en les futures ordenances, tot i complint el compromís d'igualtat.	2019	Igualtat Totes les regidories	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'ordenances revisades. Núm. d'ordenances modificades.
2.1.5 Aplicació del Manual de llenguatge no sexista a la nova web de l'Ajuntament de Benissa http://www.Ajuntamentbenissa.es/	2016	Igualtat Informàtica Premsa	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de correccions realitzades. Núm. de correccions per departament.

ACCIONS	TEMPORALITZACIÓ	REGIDORIES/ COMISSIONS	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
2.1.6 Difusió del Manual ja elaborat sobre el llenguatge no sexista en els documents oficials, a tota la ciutadania i, en especial, al personal funcionari.	2016	Igualtat Premsa	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. accions de difusió.
2.1.7 Posar a l'abast de tota la ciutadania el II Pla d'Igualtat, allotjant el document en la pàgina web.	2016	Informàtica Premsa	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de descarregues de la web. Núm. de visites.
2.1.8 Ubicar en la pàgina d'entrada de la web de l'Ajuntament, així com en les webs que depenen de l'Ajuntament de Benissa, distintius commemoratius en dies significatius: 8 març, 25N, 19 juliol, etc..	2016 2017 2018 2019	Igualtat Premsa	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. visites.

EIX ESTRATÈGIC 2:

**Promoció de la igualtat en
totes les àrees de la vida
social de Benissa**

ÀMBIT 1. CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL, LA FORMACIÓ I EL TREBALL

És innegable que el mercat laboral ha canviat moltíssim i que les dones l'ocupen de manera clara i evident en l'actualitat. Tot i això, la realitat ens diu que és necessari seguir treballant per la igualtat, ja que el mercat laboral no garanteix que les dones tinguin seguretat en la feina, que els sous estiguen equiparats amb els dels homes, ni que tinguin les mateixes possibilitats de formació i promoció laboral.

Mentre els homes no compartisquen les tasques de casa i la cura de les persones dependents i els infants, aquestes seguiran recaient en les dones i en conseqüència la seua salut, autonomia econòmica, possibilitat d'oci, de formació, etc., mai seran igual que les dels homes.

Per tant, la coresponsabilitat en les tasques de casa i l'atenció als xiquets són una de les prioritats per tal d'equiparar en drets a homes i dones. A poc a poc els homes van incloent en la seua vida quotidiana tasques reproductives o de l'àmbit domèstic, però el canvi és lent i amb molta diferència encara respecte a les dones, o el que és el mateix, necessitem seguir invertint per a promoure la coresponsabilitat.

És responsabilitat de l'administració promoure, reforçar, millorar, incentivar i provocar un canvi de mentalitat en el teixit empresarial de Benissa, i de la mateixa manera deu liderar i provocar el canvi en l'educació en valors i atenció dels xiquets i xiquetes del futur.

OG 1: Fomentar els canvis d'actituds favorables a la coresponsabilitat de dones i homes en les seues responsabilitats personals i familiars.

OE 1.1 : Sensibilitzar i informar sobre les oportunitats que suposa per a homes i dones conciliar la vida laboral i familiar.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
1.1.1 Realitzar una campanya de sensibilització a la població en general per tal de promocionar i fer visible la cura de les persones dependents i el treball domèstic compartit.	2016 2017 2018 2019	Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'accions de campanya plantejades. Núm. de problemàtiques exposades. Núm. de persones a les quals s'ha adreçat. Núm. de canals de comunicació on s'ha difós. Núm. de mitjans de comunicació que han publicat la notícia.
1.1.2 Fer accions de difusió dels drets, permisos i beneficis relacionats amb els permisos de paternitat i maternitat.	2016 2017 2018 2019	Igualtat Promoció econòmica		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'accions de campanya plantejades. Núm. de persones a les quals s'ha adreçat. Núm. de canals de comunicació on s'ha difós. Núm. de mitjans de comunicació que han publicat la notícia.
1.1.3 Realitzar una programació formativa adreçada als AMPES per tal de donar a conèixer els beneficis de la conciliació de la vida familiar i laboral, la coresponsabilitat, etc.	2016 2017 2018 2019	Igualtat Educació		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de tallers plantejats per programa. Núm. d'accions realitzades. Núm. de persones assistents per sexe i edat.

OG 2: Crear espais i condicions que afavorisquen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral entre la gent de Benissa.

OE 2.1: Crear serveis i/o accions per a l'atenció a menors, persones majors i/o discapacitats en situació de dependència i no vinculat al període escolar.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVUACIÓ
2.1.1 Revisar, des de la perspectiva de gènere, la programació d'activitats en els centres educatius fora de l'horari escolar, els dies laborals no lectius, per tal de facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral.	2016 2017 2018 2019	Educació Igualtat Joventut		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'activitats programades. Núm. d'activitats realitzades. Núm. de xiquets i xiquetes assistents per edat.
2.1.2 Difondre l'existència del servei de voluntariat com a ferramenta d'inclusió social, d'intercanvi intergeneracional i millora de la conciliació familiar i laboral en condicions d'igualtat.	2016 2017 2018 2019	Participació ciutadana Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de persones que participen en el banc del temps per sexe. Núm. de persones que sol·liciten el recurs del banc del temps, per sexe. Núm. d'accions de difusió del servei.
2.1.3 Col·laboració amb les empreses i comerços per tal de donar difusió, informació, i formació a les empreses de Benissa sobre els beneficis d'incorporar mesures en les seues empreses en l'aplicació dels plans d'igualtat o en l'aplicació de mesures d'igualtat.	2016 2017 2018 2019	Creama ADL		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de persones assistents a les jornades, per sexe. Núm. d'accions de difusió del servei.
2.1.4 Incloure el premi "empresa per la igualtat" en els guardons "Benissa és qualitat" on es premie les empreses de Benissa que adopten mesures a favor de la conciliació familiar i laboral.	2016 2017 2018 2019	Creama ADL		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'empreses a l'any que opten al premi. Núm. de dones i homes gerents o propietaris de les empreses.
2.1.5 Col·laboració amb les empreses i comerços de Benissa per tal de donar difusió, informació i formació en l'aplicació dels plans d'igualtat o en l'aplicació de mesures d'igualtat.	2016 2017 2018 2019	Creama ADL		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'empreses informades. Núm. d'empreses que adopten mesures o plans d'igualtat en la seua empresa.

OG 3: Promoure l'ocupabilitat de les dones, així com millorar la qualitat de les seues feines i la seua autonomia professional.

OE 3.1. Elevar la taxa d'activitats i de treball de la dona de Benissa.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVAUACIÓ
3.1.1 Conèixer en l'àmbit municipal les taxes de desocupació i ocupació per sectors, categories i formació, amb el desglossament per edat i sexe de forma periòdica.	2016	Creama ADL		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de propostes arrel de l'estudi. Núm. d'accions de difusió de l'estudi.
3.1.2 Donar major difusió i major suport a la creació d'empreses promogudes per dones.	2016 2017 2018 2019	Creama ADL	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'accions de promoció de creació de nova empresa per a dones.
3.1.3 Realitzar un itinerari formatiu sobre turisme de qualitat (aprofitant les potencialitats del municipi en aquest àmbits) amb perspectiva de gènere i accions de discriminació positiva cap a les dones.	2017 2018 2019	Creama ADL		<ul style="list-style-type: none"> Nº de persones assistents. Nº de dones. Nº de persones ocupades després dels itineraris per sexe. Nº de persones emprenent després dels itineraris per sexe.

OG 4: Disminuir la bretxa de gènere en l'accés a la formació i l'ús de les noves tecnologies.

OE 4.1: Garantir i promoure l'accés de les dones de Benissa a una formació en noves tecnologies amb l'objectiu de millorar la seua ocupació.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVAUACIÓ
4.1.1 Organitzar cursos de formació d'informàtica bàsica adreçats a dones, en especial atenció als grups més vulnerables.	2016 2017 2018 2019	Creama ADL		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de cursos plantejats per programa. Núm. de cursos realitzats. Núm. de persones assistents per sexe i edat.

OG 5: Desenvolupar actuacions per a reduir la segregació laboral tant d'homes com de dones.

OE 5.1: Promocionar la contractació de dones i la creació d'empreses que eliminen els estereotips de gènere en l'àmbit laboral i empresarial.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
5.1.1. Realitzar una campanya de sensibilització adreçada a l'empresariat per a potenciar la contractació de dones en els sectors on la dona estiga molt poc representada.	2018 2019	ADL Crema		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'accions de campanya plantejades. Núm. de problemàtiques exposades. Núm. de persones a les quals s'ha adreçat. Núm. de canals de comunicació pels quals s'ha difós. Núm. de mitjans de comunicació que han publicat la notícia.
5.1.2. Realització d'una campanya de sensibilització adreçada a l'empresariat per a la contractació de persones amb discapacitats amb perspectiva de gènere.	2018 2019	ADL Crema		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'accions de campanya plantejades. Núm. de problemàtiques exposades. Núm. de persones a les quals s'ha adreçat. Núm. de canals de comunicació pels quals s'ha difós. Núm. de mitjans de comunicació que han publicat la notícia.

ÀMBIT 2. BENESTAR SOCIAL, SALUT I PARTICIPACIÓ CIUTADANA

Les qüestions de gènere travessen les vides de totes les persones que vivim en aquesta societat, i una de les seues conseqüències es manifesta en la salut, tant d'homes com de dones.

En relació amb les dones, igual que en els altres aspectes, afecta d'una manera molt clara, ja que generalment les dones disposen de menys temps per a dedicar-se a la seua pròpia atenció, la qual cosa repercuteix en una menor pràctica esportiva, en una major automedicació i, a causa de la influència dels mitjans, en una major modificació del seu cos per a encaixar en els cànons de bellesa que marca la societat masclista.

Els espais d'atenció cap a si mateixes de les dones, té a veure també amb com ocupen l'espai d'oci i, més aviat, quina disponibilitat tenen les dones per a participar. Treballar perquè la dona forme part de la vida social de Benissa en la construcció d'un municipi igualitari, tant de forma associada o individual, és fonamental.

OG 1: Millorar la qualitat de vida de les dones de Benissa en tots els estadis de la vida.**OE 1.1: identificar i fer visibles les necessitats específiques de salut de les dones de Benissa en tots els estadis de la vida.**

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
1.1.1 Incorporar una comunicació directa i fluïda amb el Centre de Salut de Benissa per tal d'obtenir dades del mateix de forma periòdica.	2015 2016 2017 2018 2019	Salut Centre mèdic Comissió d'igualtat		<ul style="list-style-type: none">• Núm. de reunions realitzades.• Núm. de persones assistents per sexe.• Núm. de canals de comunicació establerts.
1.1.2 . Sensibilitzar sobre els trastorns alimentaris de la població de Benissa, des de la perspectiva de gènere.	2017	Salut Centre mèdic		<ul style="list-style-type: none">• Núm. de propostes generades a partir de l'estudi.• Núm. d'accions de difusió dels resultats de l'estudi.

OG 1: Millorar la qualitat de vida de les dones de Benissa en tots els estadis de la vida.

OE 1.2: Promocionar la salut entre les dones.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
1.2.1 Realització de tallers d'alimentació per a la població escolar amb l'objectiu de prevenir els trastorns alimentaris.	2016 2017 2018 2019	Salut Centres educatius AMPA's		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de tallers realitzats a l'any. Núm. de persones assistents. Núm. de persones assistents per edat i sexe.
1.2.2 Incloure la perspectiva de gènere en els continguts del programa de prevenció en drogodependència.	2016	Salut Joventut		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de propostes de modificació plantejades. Núm. de propostes modificades.
1.2.3 Dissenyar una campanya de sensibilització sobre l'atenció, adreçada a la població masculina.	2018 2019	Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'accions de campanya programades. Núm. de problemàtiques abordades. Núm. de formats utilitzats. Núm. de mitjans de comunicació que publiquen la campanya.
1.2.4 Elaboració d'un programa d'activitats de foment dels hàbits saludables dirigida a tots el públics.	2016 2017 2018	Salut Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Nº d'activitats plantejades. Nº d'activitats realitzades. Nº de persones assistents per edat i sexe.

OG 2: Identificar i atendre la població en risc d'exclusió social, amb especial atenció a les dones.

OE 2.1: Conèixer la situació dels col·lectius en risc d'exclusió del municipi des de la perspectiva de gènere.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVUACIÓ
2.1.1 Establir criteris d'acció positius a favor de les unitats familiars a càrrec de dones soles i amb menors o dependents al seu càrrec, perquè puguin obtenir accés a serveis municipals: escola bressol, menjadors escolars, centres de dia, taxes municipals d'esports, etc..	2016 2017 2018 2019	Benestar social Hisenda		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de dones que sol·liciten ajuda. Núm. de dones a les quals se'ls concedeixen ajudes.
2.1.2 Dissenyar i editar la Guia de Recursos per a la igualtat de gènere, amb distints idiomes per a cobrir les necessitats de les dones amb risc d'exclusió social.	2016 2017 2018 2019	Benestar social Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de recursos plantejats. Núm. d'exemplars editats.

OG 3: Impulsar i promoure l'associacionisme de les dones per tal d'incrementar-ne la participació social en la vida municipal.

OE 3.1: Crear espais d'intercanvi i creació entre les dones de Benissa per tal d'obtenir espais d'implicació personal en el desenvolupament del poble.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVUACIÓ
3.1.1 Creació d'un Consell Municipal d'Igualtat com a òrgan de participació de les dones i les associacions en els assumptes municipals.	2017	Participació ciutadana Igualtat	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'entitats plantejades per a formar part del consell. Núm. d'entitats que hi formen part. Núm. de reunions plantejades. Núm. de persones que assisteixen, per sexe.
3.1.2 Seguir donant suport a la celebració del 8 de Març, amb l'objectiu de fer visible el paper de les dones i reivindicar el dret a la igualtat.	2016 2017 2018 2019	Consell Municipal d'Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de reunions. Núm. de participants. Núm. d'actes duts a terme. Núm. de persones assistents per sexe.
3.1.3 Buscar la possibilitat de tindre un espai específic i exclusiu per al Consell Municipal d'Igualtat dins del casal d'associacions, així com material per a cobrir les necessitats del consell (material informàtic, etc.).	2017	Participació ciutadana Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de sol·licituds de l'espai.
3.1.4 Realitzar tallers intergeneracionals i interculturals per a promoure la transmissió dels sabers de les dones majors i la seua participació, amb independència que estiguen associades o no.	2016 2017 2018 2019	Benestar social Participació ciutadana		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de trobades programades. Núm. de trobades de dones majors amb xiquets i xiquetes. Núm. de persones participants per sexe i edat. Nº de persones per nacionalitats.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVUACIÓ
3.1.5 Crear unes Jornades comarcals per la igualtat amb l'objectiu d'intercanviar experiències i buscar sinèrgies.	2016 2017 2018 2019	Consell municipal d'igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'associacions registrades per a cada trobada. Núm. d'associacions de la comarca que hi assisteixen. Núm. de propostes extretes de cada trobada.

OG 3: Impulsar i promoure l'associacionisme de les dones per tal d'incrementar la participació social de les mateixes en la vida municipal.

OE 3.2: Crear espais i accions de formació en matèria d'igualtat en les associacions municipals.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVUACIÓ
3.2.1 Crear cursos de formació adreçats a les associacions que componen el Consell Municipal d'Igualtat, per tal d'incorporar la perspectiva de gènere.	2017 2018	Consell municipal d'igualtat Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de cursos programats. Núm. de cursos duts a terme. Núm. de persones assistents per sexe.
3.2.2 Finançament, mitjançant de subvencions addicional, a les associacions que programen anualment tallers i cursos de formació relacionats amb la promoció de la igualtat, la coresponsabilitat, la prevenció en violència de gènere, etc.	2017 2018 2019	Hisenda Participació ciutadana		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de subvencions sol·licitades. Núm. de subvencions amb programacions de gènere concedides.

ÀMBIT3. CULTURA I ESPORTS

La situació de discriminació que viuen les dones en l'actualitat troba la seua explicació en les arrels culturals de la nostra civilització, on la dona ha estat apartada d'àmbits com la cultura i els esports, sent ambdós espais considerats masculins i fets per als homes, i deixant a les dones els espais més ocults, privats i domèstics.

És per aquest motiu que en l'actualitat encara existeixen barreres que impedeixen a les dones ocupar esports majoritàriament masculins, com el futbol, i també impedeixen als xiquets practicar dansa, gimnàstica rítmica o voleibol, per citar alguns exemples.

De la mateixa manera, a les Universitats hi ha un major nombre de dones estudiant graus relacionats amb la cura, l'atenció, etc., com és el cas de la infermeria, mentre que en el grau d'enginyeries o en altres estudis tècnics l'alumnat és majoritàriament masculí.

Aquesta realitat que es mostra en la societat en general també es troba a Benissa, el que indica que hem de prendre partit en l'educació en igualtat que es transmet des de l'Ajuntament, en la promoció d'un canvi de mentalitat, en la disposició de possibilitats i serveis per als dos sexes de forma igualitària, incloent la planificació d'accions positives adreçades a les dones.

OG 1: Fer visibles i donar reconeixement a les dones de Benissa en la construcció històrica del municipi.

OE 1.1: Fer visible el paper de les dones a Benissa en tots el àmbits històrics del poble.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
1.1.1 Obrir una línia específica en la categoria d'investigació dels Premis 25 d'abril sobre estudis de la dona i de gènere. L'objectiu és fomentar els estudis de la dona i de gènere des de qualsevol disciplina acadèmica, tan si són de Benissa o de la comarca de la Marina Alta.	2016 2017 2018 2019	Cultura Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'estudis presentats a l'any. Núm. d'estudis premiats. Núm. de dones que presenten estudis. Núm. d'homes que presenten estudis. Categories d'investigació presentades.
1.1.2 Crear un recull dels articles apareguts en els llibres de festes on apareguen usos i costums relacionats amb el paper de la dona en la societat benissera i posar-los a l'abast de la ciutadania.	2017	Cultura	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'articles recopilats. Núm. d'exemplars impresos. Núm. d'accions de difusió de la publicació.
1.1.3 Investigar i fer un llistat de dones rellevants en la història de Benissa, ja siguin contemporànies o no.	2016 2017 2018 2019	Cultura Igualtat	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de dones rellevants de la història. Núm. d'accions de difusió de la investigació.
1.1.4 Crear un programa de recuperació de la memòria de les dones conjuntament amb el teixit associatiu per tal de recuperar els usos i costums de Benissa des del punt de vista de gènere.	2017 2018	Cultura Participació ciutadana		<ul style="list-style-type: none"> Núm. reunions amb associacions de Benissa. Núm. d'històries recopilades. Núm. d'accions per a la difusió del material extret.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
1.1.5 Crear uns Premis Anuals d'investigació escolars, on l'alumnat faça una recerca sobre el paper i saviesa de les dones, per tal de donar valor a les tasques femenines.	2016 2017 2018 2019	Cultura Educació Igualtat	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'investigació presentades. Edats dels i les participants. Núm. de xiquets i xiquetes que participen. Núm. d'accions per a la difusió del material extret.
1.1.6 Fer una proposta de denominar carrers nous amb noms de dones.	2016	Cultura Urbanisme	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de canvis de carrers per equilibrar la presència de dones. Núm. d'accions per a la difusió dels canvis generats.

OG 2: Incloure la perspectiva de gènere en l'àrea de Cultura i Patrimoni de Benissa.

OE 2.1: Realitzar una programació cultural des de la perspectiva de gènere.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
2.1.1 Incloure dins la programació de teatre infantil i per a adults obres que tracten sobre la igualtat, el paper de les dones, la prevenció de la violència de gènere, etc.	2016 2017 2018 2019	Cultura	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de teatres amb contingut feminista. Núm. de persones assistents per sexe i edat aproximades.
2.1.2 Incloure dins de la programació de cine pel·lícules amb perspectiva de gènere fora dels mesos de març i novembre.	2016 2017 2018 2019	Cultura Joventut	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de pel·lícules amb contingut de gènere. Núm. de persones assistents per sexe i edat aproximades.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
2.1.3 Crear un espai específic en la biblioteca municipal on es centralitzen estudis sobre les dones, obres literàries, literatura infantil i juvenil, bibliografia sobre polítiques d'igualtat, etc.	2016	Cultura Biblioteca	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de llibres amb continguts feminista. Núm. de préstecs per edat i sexe del llibres.
2.1.4 Crear el projecte la "Biblioteca de la Igualtat" per als centres educatius. Proporcionar als centres una prestatgeria on anar posant aquells llibres, obres, contes, pel·lícules, etc. que parlen d'igualtat i diversitat.	2016 2017 2018 2019	Cultura Biblioteca Educació		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de llibres inclosos en la prestatgeria. Núm. de xiquets i xiquetes que hi participen.
2.1.5 Realització d'exposicions monogràfiques de dones artistes en els espais municipals, contant amb les associacions culturals i de dones de Benissa.	2016 2017 2018 2019	Cultura Participació ciutadana		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'exposicions realitzades. Núm. de reunions per organitzar cada exposició. Núm. d'accions per a difondre les exposicions. Núm. de persones assistents a la inauguració.

OG 3: Promocionar, potenciar i adequar la pràctica d'un esport lliure d'estereotips sexistes.

OE 3.1: Possibilitar la pràctica de l'esport tradicionalment masculí a les dones i les pràctiques esportives tradicionalment femenines als homes.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVUACIÓ
3.1.1 Realització d'un espot publicitari per a sensibilitzar la ciutadania de Benissa sobre l'esport lliure d'estereotips sexistes i homofòbics.	2016	Esports Igualtat	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'accions de sensibilització. Núm. de canals de comunicació utilitzats. Núm. de mitjans de comunicació que han publicat la campanya. Població a la qual ha arribat la campanya.
3.1.2 Incloure la perspectiva de gènere en el disseny i assignació pressupostària de la regidoria d'esports, amb l'objectiu d'augmentar la participació de les dones en tots els esports.	2015 2016 2017 2018 2019	Esports Hisenda	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Pressupost assignat a cada esport. Pressupost destinat a cada club, associació, etc.

OG 4: Promocionar, potenciar i adequar la pràctica d'un esport lliure d'estereotips sexistes.

OE 4.1: Potenciar la pràctica esportiva entre les xiquetes en edat escolar.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
4.1.1 Seguir promocionant i donant major suport a l'activitat de multisports, amb especial atenció a la participació de les xiquetes.	2016 2017 2018 2019	Esports Joventut Educació		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'activitats multisport realitzades. Núm. de xiquets i xiquetes que participen. Núm. de canals de difusió dels events utilitzats.
4.1.2 Portar a cap tallers de formació en coeducació i educació en diversitat, al personal de les escoles municipals esportives.	2016 2017 2018 2019	Esports Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de tallers per anys. Núm. de persones assistents per sexe, edat, esport que desenvolupen i l'any.
4.1.3 Fer una campanya de sensibilització en els centres educatius utilitzant exemples de xiquets i xiquetes que practiquen esports socialment considerats del sexe contrari, com a referents positius i models lliures d'estereotips sexistes.	2016 2017 2018 2019	Esports Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de cartells utilitzats per centre. Núm. de xiquets i xiquetes als que aplega la campanya. Núm. de pares i mares que assisteixen a la presentació de la campanya escolar. Núm. de canals de difusió de la campanya.

OG 5: Promocionar, potenciar i adequar la pràctica de l'esport lliure d'estereotips sexistes.

OE 5.1: Incrementar el percentatge de dones que practiquen esports a Benissa per a disminuir la bretxa de gènere existent.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVUACIÓ
5.1.1 Incorporar en les adjudicacions de subvencions a clubs i associacions esportives criteris d'equitat de gènere.	2016 2017 2018 2019	Esports Hisenda	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Pressupost destinat per esport. Núm. de dones per esport. Pressupost destinat per persona i club.
5.1.2 Incorporar en els criteris de justificació de les subvencions adjudicades a associacions i clubs dades desagregades per sexe.	2016 2017 2018 2019	Esports Comissió d'igualtat	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'indicador desagregats per sexe per associacions. Núm. d'accions de difusió dels resultats.
5.1.3 Fer un curs de capacitació per a les associacions i clubs esportius de Benissa en matèria d'igualtat de gènere.	2016 2017 2018 2019	Esports Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de cursos realitzats. Núm. de persones assistents per curs, esport, sexe i edat.
5.1.4 Organitzar la cursa contra la violència de gènere, buscant tant la implicació de la ciutadania com dels clubs i associacions esportives.	2016 2017 2018 2019	Esports Igualtat	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de reunions d'organització de l'esdeveniment a l'any. Núm. de persones implicades segons clubs o associació i sexe. Núm. de persones inscrites en les curses per edat i sexe.

ÀMBIT 4. EDUCACIÓ I JOVENTUT

L'educació des de la infància és i serà la clau principal per a superar totes les barreres i discriminacions per raons de sexe. El sistema patriarcal és una estructura social que opera amb la determinació de considerar les diferències entre homes i dones com a naturals i, per tant, inamovibles. Aquesta consideració ha estat contestada pel moviment feminista des de la incorporació del concepte de gènere, que diu que les diferències entre homes i dones són culturals i, per tant, modificables, és a dir, que les dones no som per naturalesa més sensibles que els homes, i els homes per naturalesa no són pràctics i simples.

Modificar aquestes concepcions convertides quasi en veritats naturals és força complicat, però no impossible, i exigeix transformar l'educació de xiquets i xiquetes mitjançant la incorporació de la perspectiva de gènere.

Totes les administracions, i en especial l'administració local, per la seua condició de proximitat amb la ciutadania, participa en l'educació dels i les menors, tant a través de la promoció d'activitats lúdicofestives i extraescolars, com en l'organització d'activitats formatives a la resta de la comunitat educativa de Benissa.

Superar els rols i els estereotips de gènere requereix de la incorporació dels valors de la igualtat i el respecte entre els gèneres de manera transversal, per tal que homes i dones es relacionen a partir de les seues capacitats i inquietuds i no des dels rols que els toca viure per raó del seu sexe.

OG 1: Incorporar i promoure els principis de diversitat i igualtat de gènere en l'educació.

OE 1.1 : Impulsar i desenvolupar activitats coeducatives en els centres educatius i comunitat educativa de Benissa.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVUACIÓ
1.1.1 Dissenyar un programa integral de coeducació afectiva-sexual per als centres Manuel Bru, Pare Melchor, Josep Iborra i EPA.	2016 2017 2018 2019	Educació Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'activitats dissenyades per curs i centre. Núm. d'activitats portades terme per centre i any d'execució. Núm. de xics i xiques participants per edat.
1.1.2 Dissenyar una programació anual en coeducació afectiva-sexual adreçada a les associacions de famílies de l'alumnat.	2016 2017 2018 2019	Educació Igualtat AMPES		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'activitats dissenyades per curs Núm. d'activitats portades terme per any d'execució. - Núm. de persones assistents a les activitats per sexe i edat.
1.1.3 . Celebrar reunions on estiga integrada tota la comunitat educativa de Benissa, atenent no sols als centres educatius i famílies, sinó també personal educador, monitors esportius, juvenils, etc.	2016 2017 2018 2019	Educació Esports Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de reunions convocades. Núm. de reunions realitzades. Núm. de persones assistents per àrea de l'Ajuntament. Núm. d'accions plantejades. Núm. d'accions dutes a terme.
1.1.4 . Promoure un conveni amb CEFIRE i UA per a donar formació al professorat, i obert a tota la ciutadania en coeducació, atenció a les diversitat sexuals i prevenció en violència de gènere.	2016 2017 2018 2019	Igualtat Educació		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de cursos organitzats. Núm. de persones assistents per sexe i edat.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
1.1.5 . Donar continuïtat i ampliar el programa de prevenció en violència de gènere en l'IES Josep Iborra, amb l'objectiu de introduir de forma transversal la prevenció de la violència de gènere a tota la comunitat educativa.	2016 2017 2018 2019	Igualtat IES Josep Iborra		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'activitats plantejades. Núm. d'activitats realitzades. Núm. d'alumnes que rep els tallers per sexe. Núm. d'accions transversals per anualitat.
1.1.6 Crear la campanya de les joguines no sexistes, amb activitats extraescolars en els Nadals.	2016 2017 2018 2019	Igualtat Educació Joventut		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'accions plantejades a partir de l'estudi. Núm. d'accions realitzades.
1.1.7 Realitzar una investigació en el IES Josep Iborra sobre violències masclistes implicant al centre en el treball de camp.	2017	Igualtat IES Josep Iborra		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'accions plantejades a partir de l'estudi. Núm. d'accions realitzades. Nº d'alumnat implicant en el treball de camp.

OG 1: Incorporar i promoure els principis de diversitat i igualtat de gènere en l'educació.

OE 1.2: Incorporar la perspectiva de gènere a la programació juvenil oferida per l'Ajuntament de Benissa.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
1.2.1 Dissenyar un programa d'oci actiu i juvenil amb perspectiva de gènere i que promoga els valors de la igualtat.	2016 2017 2018 2019	Joventut	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'activitats dissenyades per any. Núm. d'activitats portades terme per any d'execució. Núm. d'adolescents que assisteixen a les activitats per sexe.
1.2.2 Ubicar un espai en l'actual casal d'associacions perquè els i les joves tinguen un lloc de reunió sempre que el sol·liciten, amb independència que estiguen associats o no.	2016 2017 2018 2019	Joventut Participació ciutadana		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de vegades que ha sigut sol·licitat el espai. Núm. d'accions i activitats realitzades en l'espai. Núm. de xics i xiques que fan ús de l'espai. Núm. de suggeriments i propostes d'activitats per part dels joves.
1.2.3 Fer accions per a difondre els valors de les noves masculinitats entre els i les joves de Benissa.	2016 2017 2018 2019	Educació Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'activitats dissenyades per curs. Núm. d'activitats portades a terme per any d'execució. Núm. de persones assistents a les activitats per sexe i edat.

ÀMBIT 5. URBANISME I TRANSPORT

La qualitat de vida de les persones té a veure amb la salut, amb l'accés als recursos econòmics i de benestar social i amb els espais que habiten.

Incorporar la visió i necessitats diferents d'homes i dones en la planificació del municipi, d'acord amb els espais utilitzats, les necessitats diferenciades en l'ús del temps i tasques a fer, amb l'atenció a la família, amb el desenvolupament laboral i d'oci, i tot i això respectant el medi ambient i garantint la seguretat de les persones, és un aspecte necessari per a garantir la qualitat de vida dels homes i les dones de Benissa. Cal dur a terme, per tant, una revisió i incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de Benissa.

OG 1: Incloure la perspectiva de gènere en la planificació i disseny de Benissa.				
OE 1.1 : Desenvolupar una pràctica urbanística que tinga en compte el principi d'igualtat entre homes i dones.				
ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
1.1.1 Fer formació específica al personal del departament d'urbanisme des de la perspectiva de gènere.	2016 2017 2018 2019	Urbanisme Alcaldia Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de cursos realitzats. Núm. de persones assistents al curs.
1.1.2 . Incloure en el plec de condicions de contractació d'empreses que contemplen criteris d'igualtat i garantisquen el disseny i planificació de Benissa.	2016 2017 2018 2019	Urbanisme Hisenda		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de plecs modificats. Núm. d'empreses amb clàusules amb perspectiva de gènere.
1.1.3 Analitzar els espais públics de Benissa per a dissenyar un mapa que identifique els espais perillosos, per tal de millorar la seguretat de la ciutadania i en especial de les dones.	2016 2017 2018 2019	Urbanisme Policia local Guardia civil		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'espais identificats. Núm. d'accions de difusió. Núm. de propostes arrel del mapa d'espais.

ÀMBIT 6. VIOLÈNCIES MASCLISTES

Les violències masclistes són la màxima expressió de la injustícia social, de la desigualtat, el màxim atemptat contra el drets humans. Les violències masclistes assassinen a l'any vora de 70 dones, xiquets i familiars de víctimes a mans d'assassins masclistes a l'Estat espanyol. Es l'expressió màxima de la violència basada en les discriminacions per raó de sexe.

El sistema masclista és agressiu i violent contra les dones, i les porta a un estat d'indefensió absoluta. Ho és també contra les persones homosexuals i transsexuals per no complir la norma heteropatriarcal.

És responsabilitat de l'administració pública protegir i garantir la seguretat i la llibertat de les persones que viuen a Benissa, i de fer visible que les violències masclistes són responsabilitat de tots els homes i dones, i no sols cosa de dones.

Per això és tan summament important que se sensibilitze i es promoga l'educació en igualtat, el respecte, la tolerància, el reconeixement d'homes i dones i les relaciones basades en el respecte des de la infància.

OG 1: Eradicar tot tipus de violències masclistes en el municipi de Benissa.

OE 1.1 :Sensibilitzar i conscienciar a la població de Benissa sobre la dolència de les violències masclistes.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVUACIÓ
1.1.1 Realitzar accions de sensibilització per a la ciutadania en general fora del mes de Novembre.	2016 2017 2018 2019	Igualtat Benestar social Participació ciutadana		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'accions. Núm. de canals de difusió. Núm. d'entitats implicades en la campanya.
1.1.2 . Programar accions informatives i de conscienciació al voltant de la celebració del 25 de novembre.	2016 2017 2018 2019	Igualtat Benestar social Participació ciutadana		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'accions. Núm. de canals de difusió. Núm. d'entitats implicades en la celebració.
1.1.3 . Realitzar al voltant de la celebració de l'orgull gai, accions de sensibilització, informació i conscienciació sobre la diversitat sexual.	2016 2017 2018 2019	Igualtat Benestar social Participació ciutadana		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'accions de sensibilització. Núm. d'accions formatives. Núm. de canals de difusió. Núm. d'entitats implicades en la celebració.
1.1.4 . Promoure una taula d'experiències entre les Regidories d'Igualtat de la comarca de la marina alta per tal de buscar suports i esforços comuns.	2016 2017 2018 2019	Igualtat Benestar social	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de reunions. Núm. de regidories de la comarca que participen. Núm. d'accions programades arrel de les reunions.
1.1.5 . Incloure en la pàgina d'inici de la web de l'Ajuntament de Benissa un espai de recursos en prevenció de violència de gènere.	2016	Igualtat Benestar social Comissió igualtat	Cost indirecte	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de visites a la web.

OG 2: Eradicar tot tipus de violències masclistes en el municipi de Benissa.

OE 2.1: Impartir formació en matèria de prevenció en violència de gènere.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVUACIÓ
2.1.1 Fer una campanya de formació en prevenció de violència adreçada a les associacions de Benissa amb independència de la tasca que realitzen.	2016 2017 2018 2019	Comissió d'igualtat Educació Participació ciutadana		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'activitats de formació organitzades. Núm. de persones assistents.
2.1.2 Formació específica sobre violència de gènere i recursos d'atenció bàsica al personal municipal amb atenció directa a la ciutadania.	2016 2017	Igualtat Educació Benestar social		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de cursos realitzats. Núm. de persones que han obtingut formació en gènere.
2.1.3 Seguir donant formació específica a la Policia Local de Benissa en detecció i protecció a les víctimes, garantint que la formació aprofundisca en els factors psicosocials que provoquen la violència.	2016 2017 2018 2019	Regidoria d'igualtat Policia Local		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de cursos realitzats. Núm. de persones que han obtingut formació en gènere.
2.1.4 Comptar amb un assessorament d'expertes en la matèria per a dissenyar les accions de formació en violència de gènere.	2016 2017 2018 2019	Comissió d'igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'accions d'assessorament. Núm. de reunions. Núm. d'accions generades.

OG 3: Eradicar tot tipus de violències masclistes en el municipi de Benissa.

OE 3.1: Ampliar i garantir l'atenció i protecció de les víctimes de violència de gènere de Benissa.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
3.1.1 Ampliar i millorar el protocol existent en matèria de violència de gènere, establint la seua comunicació directa amb la comissió d'igualtat.	2016 2017 2018 2019	Benestar social Comissió d'igualtat Agents del protocol en matèria d'igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de reunions. Núm. d'accions generades.
3.1.2 Fer difusió del protocol Municipal contra la violència de gènere, entre el personal de l'Ajuntament, Comunitat educativa, associacions, etc., per tal que tinguen ferramentes d'actuació davant la detecció de casos de violència de gènere.	2016 2017 2018 2019	Benestar social Comissió d'igualtat Agents del protocol en matèria d'igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de reunions. Núm. d'accions generades.
3.1.3 Fomentar l'elaboració d'un criteri de recollida de dades actualitzades entre els distints agents: Centre de Salut, Serveis Socials, SAJ, Guàrdia Civil i Policia Local, i publicar de forma anual les dades recollides.	2016	Benestar social Comissió d'igualtat Agents del protocol en matèria d'igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. d'indicadors plantejats. Núm. d'indicadors emprats.

ACCIONS	EXECUCIÓ	RESPONSABLES	PRESSUPOST	INDICADORS D'AVALUACIÓ
3.1.4 Crear convenis de col·laboració amb les associacions comarcals per tal de donar protecció a les víctimes de violència de gènere.	2016 2017 2018 2019	Benestar social Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Núm. de reunions. Núm. d'accions generades.
3.1.5 Consolidació i reforçament del servei d'assessorament jurídic existent.	2016 2017 2018 2019	Benestar social Igualtat		<ul style="list-style-type: none"> Pressupost anual destinat al SAJ. Núm. de consultes per categories d'atenció. Núm. de dones ateses. Núm. de casos de violència de gènere.

**IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT
I AVALUACIÓ DEL II PLA
MUNICIPAL D'IGUALTAT
ENTRE HOMES I DONES DE
BENISSA**

2015-2019

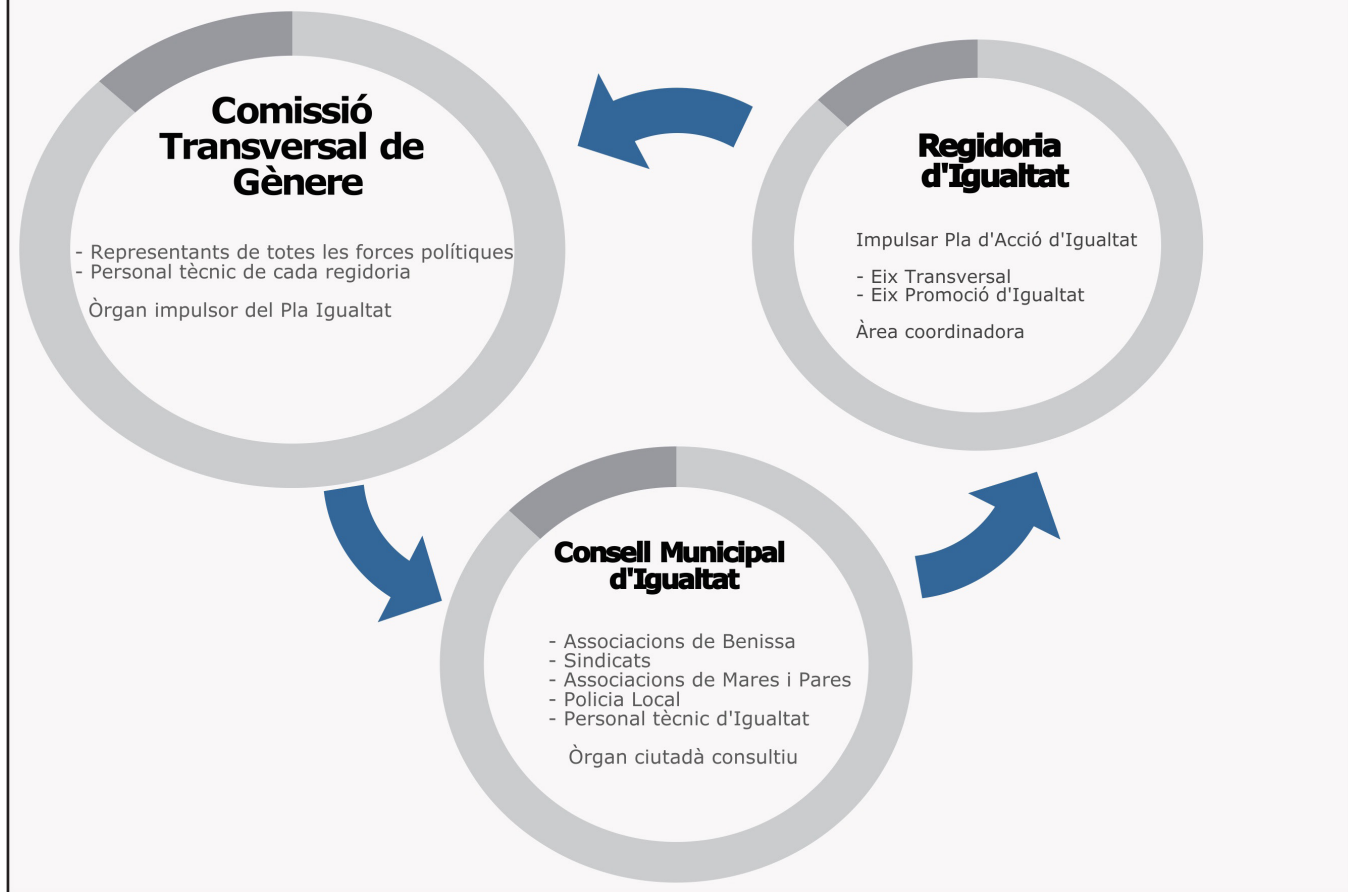
Per a poder posar en marxa el II Pla d'Igualtat és necessari dur a terme accions concretes que vénen determinades en el mateix pla. Una de les accions definides i necessària per a garantir l'èxit de l'estratègia és la creació d'una Comissió d'igualtat, un òrgan conformat per personal tècnic especialitzat en les seues àrees de treball i, necessàriament, també per una persona especialitzada en gènere.

La Comissió d'Igualtat tindrà com a funcions l'organització, control, avaluació i seguiment del Pla, i la seua importància ve definida pel fet de ser l'òrgan que definirà les prioritats d'execució comptant amb la temporització de l'estratègia però adaptant-la a la realitat interna de l'Ajuntament de Benissa.

El seguiment efectuat per la Comissió d'Igualtat aportarà informació sobre el grau de consecució dels objectius plantejats i l'adequació de les actuacions implementades. L'avaluació està definida en dues fases:

1. Mitjançant informes anuals que permeten introduir la flexibilitat i correcció d'aquelles accions que una vegada avaluades no complisquen els objectius marcats.
2. Per mitjà d'una avaluació externa final que avalue els seus quatre anys de duració. Per a l'avaluació serà necessari utilitzar tècniques quantitatives i qualitatives per tal de mesurar l'estratègia de la millor manera possible. El grau de transversalitat (quins departaments de l'ajuntament ho han fet), el procés d'execució i la gestió municipal incidiran en el grau d'execució, fent referència al que s'ha fet i mesurant com s'han dut a terme les accions i quin grau d'incidència i impacte han tingut.

II PLA IGUALTAT BENISSA



ACCIONS PRIORITÀRIES

- 1.1.1. Aprovar per plenari el II Pla d'Igualtat Municipal entre dones i homes de Benissa.
- 1.1.2. Incrementar els recursos humans especialitzats en polítiques de gènere (externs o interns) per tal de garantir l'execució del PIO.
- 1.1.3. Dedicar una partida pressupostària específica per al desenvolupament del II Pla d'Igualtat.
- 1.1.5. Creació de la Comissió Transversal de Gènere en l'Ajuntament de Benissa, integrada per personal tècnic i polític de totes les àrees municipals.
- 1.2.2. Organització de cursos específics en matèria de gènere adaptats a les distintes regidories, garantint que almenys cada àrea de l'Ajuntament reba formació específica del seu servei dins la duració de IIPla d'Igualtat.
- 2.1.1. Difusió i presentació del II Pla d'Igualtat a totes les àrees, departaments i organismes que depenen de l'Ajuntament.
- 2.1.2 Presentació del II Pla d'Igualtat a tota la ciutadania, així com a les associacions del poble.
- 2.1.5. Aplicació del Manual de llenguatge no sexista a la nova web de l'Ajuntament de Benissa <http://www.Ajuntamentbenissa.es/>
- 2.1.7 Posar a l'abast de tota la ciutadania el II Pla d'igualtat, allotjant el document en la pàgina web.
- 2.1.8 Ubicar en la pàgina d'entrada de la web de l'Ajuntament, així com en les webs que depenen de l'Ajuntament de Benissa, distintius commemoratius en dies significatius: 8 març, 25N, 19 juliol, etc.

ACCIONS PRIORITÀRIES

ÀMBIT 1. CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL, LA FORMACIÓ I EL TREBALL

- 1.1.1.** Realitzar una campanya de sensibilització a la població en general per tal de promocionar i fer visible la cura de les persones dependents i el treball domèstic compartit.
- 2.1.1** Revisar, des de la perspectiva de gènere, la programació d'activitats en els centres educatius fora de l'horari escolar, els dies laborals no lectius, per tal de facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral.
- 2.1.2.** Difondre l'existència del servei de voluntariat com a ferramenta d'inclusió social, d'intercanvi intergeneracional i millora de la conciliació familiar i laboral en condicions d'igualtat.
- 2.1.4** Incloure el premi "empresa per la igualtat" en els guardons "Benissa és qualitat" on es premie les empreses de Benissa que adopten mesures a favor de la conciliació familiar i laboral.
- 4.1.1.** Organitzar cursos de formació d'informàtica bàsica adreçats a dones, en especial atenció al grups més vulnerables.

ÀMBIT 2. BENESTAR SOCIAL, SALUT I PARTICIPACIÓ CIUTADANA

- 1.1.1.** Incorporar una comunicació directa i fluïda amb el Centre de Salut de Benissa per tal d'obtenir dades del mateix de forma periòdica.
- 1.2.2.** Incloure la perspectiva de gènere en els continguts del programa de prevenció en drogodependència.
- 2.1.2.** Dissenyar i editar la Guia de Recursos per a la igualtat de gènere, amb distints idiomes per a cobrir les necessitats de les dones amb risc d'exclusió social.
- 3.2.2** Finançament, mitjançant subvencions addicional, a les associacions que programen anualment tallers i cursos de formació relacionats amb la promoció de la igualtat, la coresponsabilitat, la prevenció en violència de gènere, etc..

ÀMBIT 3. CULTURA I ESPORTS

- 1.1.1.** Obrir una línia específica en la categoria d'investigació dels Premis 25 d'abril sobre estudis de la dona i de gènere. L'objectiu és fomentar els estudis de la dona i de gènere des de qualsevol disciplina acadèmica, tant si són de Benissa o de la comarca de la Marina Alta.
- 1.1.5.** Crear uns Premis Anuals d'investigació escolars, on l'alumnat faça una recerca sobre el paper i saviesa de les dones, per tal de donar valor a les tasques femenines.
- 2.1.1** Incloure dins la programació de teatre infantil i per a adults obres que tracten sobre la igualtat, el paper de les dones, la prevenció de la violència de gènere, etc.
- 2.1.4.** Crear el projecte la "Biblioteca de la Igualtat" per als centres educatius. Proporcionar als centres una prestatgeria on anar posant aquells llibres, obres, contes, pel·lícules, etc. que parlen d'igualtat i diversitat.
- 3.1.1.** Realització d'un spot publicitari per a sensibilitzar la ciutadania de Benissa sobre l'esport lliure d'estereotips sexistes i homofòbics.
- 4.1.2.** Portar a terme tallers de formació en coeducació i educació en diversitat, al personal de les escoles municipals esportives.
- 5.1.1** Incorporar en les adjudicacions de subvencions a clubs i associacions esportives, criteris d'equitat de gènere.
- 5.1.4.** Organitzar la cursa contra la violència de gènere, buscant tant la implicació de la ciutadania com la dels clubs i associacions esportives.

ÀMBIT 4. EDUCACIÓ I JOVENTUT

- 1.1.1 Dissenyar un programa integral de coeducació afectiva-sexual per als centres Manuel Bru, Pare Melchor, Josep Iborra i EPA
- 1.1.2. Dissenyar una programació anual en coeducació afectiva-sexual adreçada a les associacions de famílies de l'alumnat.
- 1.1.5. Donar continuïtat i ampliar el programa de prevenció en violència de gènere en l'IES Josep Iborra, amb l'objectiu de introduir de forma transversal la prevenció de la violència de gènere a tota la comunitat educativa.
- 1.2.1. Dissenyar un programa d'oci actiu i juvenil amb perspectiva de gènere i que promoga els valors de la igualtat.

ÀMBIT 5. URBANISME I TRANSPORT

- 1.1.1. Fer formació específica al personal del departament d'urbanisme des de la perspectiva de gènere.

ÀMBIT 6. VIOLÈNCIES MASCLISTES

- 1.1.1.** Realitzar accions de sensibilització per a la ciutadania en general fora del mes de novembre.
- 1.1.2** Programar accions informatives i de conscienciació al voltant de la celebració del 25 de novembre.
- 1.1.4** Realitzar al voltant de la celebració de l'orgull gai, accions de sensibilització, informació i consciència sobre la diversitat sexual.
- 1.1.6** Incloure en la pàgina d'inici de la web de l'Ajuntament de Benissa un espai de recursos en prevenció de violència de gènere.
- 2.1.4.** Comptar amb un assessorament d'expertes en la matèria per a dissenyar les accions de formació en violència de gènere.
- 3.1.1.** Ampliar i millorar el protocol existent en matèria de violència de gènere, establint la seua comunicació directa amb la comissió d'igualtat.
- 3.1.3.** Fomentar l'elaboració d'un criteri de recollida de dades actualitzades entre els distints agents: Centre de Salut, Serveis Socials, SAJ, Guàrdia Civil i Policia Local, i publicar de forma anual les dades recollides.

