

**II PLAN MUNICIPAL DE
IGUALDAD DE GÉNERO
2016 – 2020**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Finalidad del Plan	5
1.2 Criterios técnicos	5
1.3 Principios rectores	6
2. MARCO NORMATIVO	7
3. DIAGNÓSTICO Y DETECCIÓN DE NECESIDADES	9
3.1 Análisis socio-demográfico	9
3.2 Estrategias de intervención	13
4. ORGANIZACIÓN INTERNA	15
4.1 Líneas estratégicas y objetivos	15
4.2 Actuaciones	16
- Procesos internos de trabajo	16
- Gestión del personal municipal	19
5. POLÍTICAS DE GÉNERO DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA	21
5.1 Línea estratégicas y objetivos	21
5.2 Actuaciones	23
- Sensibilización y educación en valores igualitarios	23
- Empoderamiento personal y social de las mujeres	25
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	27
- Violencia de género	29
6. TEMPORALIZACIÓN	31
7. PRESUPUESTO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	33

1. INTRODUCCIÓN

El II Plan Municipal de Igualdad de Género 2016-2020 trata de dar continuidad al compromiso adoptado por el Ayuntamiento de Benidorm en el año 2008 con la aprobación del I Plan Municipal la Igualdad de Género.

El presente Plan es un instrumento de planificación estratégica, que trata de articular el conjunto de acciones dirigidas a impulsar cambios en las actitudes, comportamientos y estructuras sociales para conseguir que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para participar en igualdad en la vida política, social, cultural, económica y laboral.

Se trata de establecer un marco único de actuación que permita unificar las actuaciones de promoción de la igualdad puestas en marcha por diferentes departamentos municipales en coordinación con otras administraciones e instituciones.

La concejalía de Igualdad pretende ser el referente municipal en materia de género, desde donde se impulsen y coordinen las acciones que permitan avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, basándose en principios de eficacia y calidad en la prestación del servicio público.

1.1 FINALIDAD DEL PLAN.

Mejorar la situación de las mujeres favoreciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres reduciendo las situaciones de discriminación y desigualdad por género que aún persisten en distintos ámbitos de la vida familiar, social y económica.

1.2 CRITERIOS TÉCNICOS.

- El Plan contempla acciones basadas en la evaluación de los resultados del I Plan Municipal de Igualdad de Género y en el posterior estudio de necesidades realizado.
- Las intervenciones que se proponen son realistas, adecuadas a los recursos económicos y humanos ajustándose al marco de competencias municipales.
- Contempla la coordinación con diferentes instituciones implicadas en las políticas de igualdad para optimizar recursos y hacer efectivas las actuaciones.
- Implica la transversalidad de las actuaciones promovidas por diferentes áreas municipales y las acciones de discriminación positiva.
- Las acciones tienen carácter integral, están dirigidas a satisfacer las demandas y necesidades existentes en diferentes ámbitos relacionados con la igualdad de género.
- Los objetivos son operativos, adecuados a las necesidades, realizables y fácilmente evaluables.

1.3 PRINCIPIOS RECTORES

- Igualdad de trato. Principio que supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Constituye la garantía de derechos, en igualdad de condiciones, independientemente del sexo.
- Transversalidad de género. Es la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres en las Políticas Públicas. Se garantiza el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifican las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifican y se evalúan los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real.
- Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral. La promoción de estilos de vida donde prime la convivencia, el respeto a la diferencia y la ausencia de estereotipos o patrones culturales, facilitando una mejor calidad de vida con recursos y apoyos para la conciliación.
- Empoderamiento. Facilitar y fortalecer mecanismos de participación en el tejido social y medidas para alcanzar el desarrollo de la autonomía de las mujeres.
- Apoyo a las víctimas de Violencia de Género. Ante la situación más extrema de desigualdad es necesaria la promoción de acciones de información, sensibilización, atención jurídica, psicológica y social.
- Sensibilización y prevención. Acciones dirigidas a todos los sectores de la población sobre la necesidad de un cambio de actitudes y valores.

2. MARCO NORMATIVO

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas. Nueva York, 19 de diciembre de 1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas. Nueva York, 19 de diciembre de 1966).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979), ratificada por España el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración Res AG 48/04 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres:
 - I Conferencia, celebrada en Méjico, en 1975.
 - II Conferencia, celebrada en Copenhague, en 1980.
 - III Conferencia celebrada en Nairobi, en 1985.
 - IV Conferencia celebrada en Pekín, en 1995. Se aprueba la Declaración de Beijing y se crea la Plataforma de acción para garantizar los derechos de la mujer.

ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Roma, 25 de marzo de 1957, por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 contempla el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Tratado de Ámsterdam (2 de octubre de 1997). Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre hombre y mujer.
- Tratado por el que instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo de Bruselas de 18 de junio de 2004.
- Conferencias Ministeriales sobre Mujeres y Hombres:
 - III Conferencia, Roma, octubre de 1993.
 - IV Conferencia, Estambul, 1997.
 - Declaración Final de la Segunda Cumbre del Consejo de Europa, firmada en 1997 en Estrasburgo.
 - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución española 1978 (artículos 11, 9.2 y 14).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los y las Trabajadoras.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a personas con Dependencia.
- IV Plan para la Igualdad de Oportunidades.
- Planes de Acción para el Empleo del Reino de España (PNAE).
- Plan Nacional contra la Discriminación Laboral de la Mujer.
- Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).
- Ley 7/2007 Estatuto Básico del Empleado Público (Disposición Adicional Octava).

ÁMBITO AUTONÓMICO

- Estatuto de Autonomía Comunidad Valenciana, modificado por L.O. 1/2006, 10 de abril
- Ley 9/2003 de 2 de abril, de la Comunidad Valenciana, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- Ley 7/2012 de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

ÁMBITO LOCAL

- Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (art. 25).
- Ley 27/2013 de 27 de diciembre de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local (artículo 27.3).

3. DIAGNÓSTICO Y DETECCIÓN DE NECESIDADES

3.1 ANÁLISIS SOCIO-DEMOGRÁFICO

Los datos que a continuación se presentan provienen del estudio de necesidades realizado en 2014-2015 y se refieren a los diferentes aspectos que afectan a la vida de las mujeres en nuestro municipio.

Demografía
Brechas de género
<ul style="list-style-type: none">- Elevado nº de población no empadronada que reside largas temporadas. Supone dificultades en el diseño y organización de actuaciones para mujeres.- Elevada cifra de mujeres extranjeras, con necesidades e intereses diferentes por la edad, nacionalidad y diferencias culturales y religiosas.- Dentro del grupo de mujeres, las franjas de edad con mayor peso específico femenino se sitúan entre los 30 - 39 años y 45 - 54 años.- Numeroso grupo de mujeres de tercera edad con necesidades específicas.- Las mujeres extranjeras de tercera edad proceden mayoritariamente de la CE y EFTA.
Propuestas
<ul style="list-style-type: none">- Seguir promoviendo acciones para la atención de las necesidades de colectivos de mujeres de tercera edad y mujeres extranjeras para su plena integración.

Mercado de trabajo
Brechas de género
<ul style="list-style-type: none">- Más varones en edad laboral (16- 64 años) que mujeres.- A partir de los 25 años la demanda de empleo es superior en las mujeres.- Hay más paro en la población femenina (52,77%).- En Benidorm, gran parte del empleo femenino se concentra en el sector servicios, en puestos de trabajo de escaso reconocimiento social, con el consiguiente reflejo en los salarios. A esto hay que añadir, por tratarse de un municipio turístico, la temporalidad en la contratación.- La precariedad laboral, que limita la independencia económica y la toma de decisiones para el futuro, está relacionada con la temporalidad en la contratación, la reducción y flexibilidad de la jornada, los contratos a tiempo parcial y con las diferencias salariales entre hombres y mujeres.
Propuestas
<ul style="list-style-type: none">- Programas específicos que favorezcan la integración laboral de las mujeres.- Potenciar los servicios de información, orientación y formación.- Impulsar los programas de apoyo a iniciativas empresariales.

Conciliación
Brechas de género
<ul style="list-style-type: none"> - Alto porcentaje de mujeres inactivas por tener responsabilidades familiares. - Los roles de género siguen manteniendo a las mujeres en situación de desventaja tanto para su desarrollo profesional, y por tanto en el acceso a los recursos económicos, como para el disfrute del tiempo libre y su promoción social y cultural. - Las mujeres tienen condiciones de trabajo desfavorables por tener que conciliar vida laboral y familiar: trabajo a tiempo parcial. Este hecho tiene su origen en la ausencia de corresponsabilidad y la asignación social de roles de género que atribuyen en exclusiva ciertas obligaciones familiares a las mujeres. - Ante la falta de corresponsabilidad las mujeres destinan más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y al cuidado de personas dependientes. - Para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, son necesarios servicios de apoyo. - La demanda de los servicios por parte de la población es elevada y responden a sus necesidades, pero estos servicios de conciliación no están diseñados para promover cambios en los roles tradicionales asignados a mujeres y hombres.
Propuestas
<ul style="list-style-type: none"> - Promover programas que fomenten asunción equilibrada de responsabilidades familiares. - Potenciar los servicios municipales de apoyo a la conciliación familiar y laboral, adaptándose a las nuevas necesidades.

Educación
Brechas de género
<ul style="list-style-type: none"> - Terminada la educación obligatoria, más mujeres permanecen en el sistema educativo, tanto en bachiller como en ciclos formativos de grado medio. - Los condicionamientos por estereotipos y roles de género parecen estar presentes en la elección profesional de los jóvenes: los chicos optan por profesiones como mantenimiento e instalaciones, informática y comunicaciones y actividades deportivas, por otro lado, las chicas eligen formación relacionada con el ámbito de los cuidados personales en sanidad, imagen y servicios a la comunidad.
Propuestas
<ul style="list-style-type: none"> - Promover el desarrollo de actividades escolares de igualdad de género y contra el acoso sexual.

Violencia de género
Brechas de género
<ul style="list-style-type: none"> - La violencia de género persiste, incrementándose la demanda de servicios. - Equilibrio entre las víctimas según nacionalidad. - Solo un 57% de las mujeres atendidas, interpusieron denuncia. - El 63% de las víctimas tienen menos de 40 años, lo que significa que la transmisión de estereotipos de género sigue vigente o en alza. Por otro lado, las mujeres más jóvenes no aguantan tanto tiempo el maltrato y deciden salir antes de la situación. - Acciones puntuales, no sistemáticas, de prevención en el ámbito escolar.
Propuestas
<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar actividades escolares de prevención. - Continuar los programas de intervención vigentes. - Facilitar a las mujeres víctimas el acceso a recursos municipales.

Asociacionismo / Participación
Brechas de género
<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres de Benidorm están poco representadas en el tejido asociativo, teniendo en cuenta que éste representa las inquietudes de la población, constituye la base de representación y facilita la integración en la toma de decisiones públicas. - El Consejo de Mujeres para la Igualdad no está suficientemente representado pues no hay asociaciones que se dediquen a la formación, participación e integración laboral, ni a temas de género y actividades reivindicativas a favor de la igualdad de oportunidades. - Es difícil conseguir la participación de las mujeres más jóvenes, a excepción de las asociaciones de padres de alumnos.
Propuestas
<ul style="list-style-type: none"> - Promoción del asociacionismo femenino. - Impulsar la participación social de mujeres a través del Consejo de Mujeres para la Igualdad.

Riesgo / Exclusión social
Brechas de género
<ul style="list-style-type: none"> - Más número de mujeres que de hombres atendidos en los Servicios Sociales. - En los últimos años han aumentado las personas que viven en la pobreza, la mayor parte son mujeres. La pobreza condiciona el acceso a la información y a los recursos, la correcta alimentación, las condiciones de salubridad, etc.
Propuestas
<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar programas de prevención, intervención y formación dirigidos a mujeres con discapacidades, necesidades específicas y en riesgo de exclusión social.

Igualdad en procesos internos municipales y gestión del personal

Brechas de género

- Composición de la plantilla municipal: el número de hombres es muy superior al de mujeres.
- En puestos directivos hay más hombres que mujeres pese a que en el grupo A1 hay más mujeres que hombres.
- En los últimos años accedieron a la administración local más hombres.
- La promoción laboral en los últimos años fue mayor en los hombres.
- Son escasas las solicitudes para la conciliación relativas a permisos laborales.
- Dentro del Plan de formación Diputación de Alicante son mínimas las solicitudes de cursos relacionados con la igualdad de género
- No se ha registrado ningún caso de violencia de género que haya solicitado medidas de conciliación.
- No se valora a las empresas contratantes haber implementado medidas de igualdad.
- Falta coordinación entre entidades y administraciones para el intercambio de experiencias
- No hay acciones para erradicar el uso del lenguaje sexista.
- Escasa visibilidad del papel desempeñado por las mujeres del municipio.

Propuestas

- Realizar un estudio de la plantilla municipal y un plan de igualdad.
- Incluir criterios de igualdad de género en los convenios, bases de convocatorias de subvenciones, pliegos técnicos de contratos públicos, premios y concursos.
- Establecer redes de intercambio de experiencias en materia de políticas de género con otras administraciones y entidades.
- Promoción del uso de lenguaje no sexista en documentación y campañas municipales.
- Inclusión de la variable sexo en estudios y estadísticas municipales.
- Realización de estudios que permitan profundizar en el conocimiento de la situación y las necesidades de las mujeres y los hombres del municipio.
- Potenciar la visibilidad de las mujeres en la vida social utilizando nombres de mujeres ilustres valencianas, españolas e internacionales, como criterio preferente en la asignación de denominación de viales y edificios municipales.

3.2 ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

El II Plan Municipal de Igualdad es la estrategia municipal que permite incorporar el enfoque de género en el Ayuntamiento de Benidorm. Partiendo de las necesidades detectadas en el estudio diagnóstico realizado, los objetivos estratégicos se estructuran en torno a dos competencias de actuación municipal: organización interna y acciones de igualdad dirigidas a la ciudadanía a través de programas y servicios municipales.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA ORGANIZACIÓN INTERNA	
Necesidades:	Objetivos estratégicos:
<ul style="list-style-type: none"> - Adecuación de los procesos internos de trabajo al principio de igualdad. - Adecuación del principio de igualdad en la gestión del personal municipal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar el principio de igualdad en los procesos internos de trabajo - Asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres en la gestión del personal.

ACCIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA	
Necesidades:	Objetivos estratégicos:
<ul style="list-style-type: none"> - Promoción personal, integración social y laboral de las mujeres. - Participación y representación social de las mujeres. - Prevención, intervención y formación de mujeres con discapacidades, necesidades específicas y en riesgo de exclusión social. - Cambios de valores para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y la igualdad de oportunidades. - Atención especializada a mujeres víctimas de violencia de género. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar al conjunto de la sociedad para el cambio de actitudes y valores de género. - Favorecer el empoderamiento personal y social de las mujeres, garantizando la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los procesos socio-políticos. - Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de la adecuación de los servicios socio-comunitarios y el fomento de la corresponsabilidad familiar. - Proporcionar atención integral a víctimas de violencia de género.

4. ORGANIZACIÓN INTERNA

4.1 LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y OBJETIVOS

<i>Línea estratégica 1</i> PROCESOS INTERNOS DE TRABAJO	
OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
1. Garantizar el principio de igualdad en los procesos internos de trabajo	1.1 Sensibilizar y facilitar la formación del personal municipal sobre igualdad de género.
	1.2 Fomentar la difusión de acciones de igualdad.
	1.3 Incorporar la variable sexo en estadísticas, investigaciones y estudios.
	1.4 Incorporar la perspectiva de género en las convocatorias públicas de subvenciones.
	1.5 Incorporar en los procedimientos de contratación cláusulas con perspectiva de género.
	1.6 Incorporar la perspectiva de género en el acceso del personal al servicio del Ayuntamiento.
	1.7 Incorporar criterios de ponderación positiva en el acceso a recursos municipales a mujeres desfavorecidas.
	1.8 Promover relaciones e intercambio de experiencias y buenas prácticas en género, con otras administraciones, entidades e instituciones.
	1.9 Favorecer la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas.

<i>Línea estratégica 2</i> GESTIÓN DEL PERSONAL	
OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
2. Asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación en la gestión del personal.	2.1 Elaborar el Plan de Igualdad para el personal municipal.
	2.2 Implantar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

4.2 ACTUACIONES

Línea estratégica 1

PROCESOS INTERNOS DE TRABAJO.

OBJETIVO GENERAL

1 Garantizar el principio de igualdad en los procesos internos de trabajo.

Objetivos específicos

1.1 Sensibilizar y facilitar la formación del personal municipal sobre la igualdad de género.

Acciones:

- Organización / acceso a cursos de formación en género.
- Difusión de campañas de sensibilización entre el personal municipal.
- Participación en eventos relacionados con la igualdad de género.

Indicadores:

- Nº de cursos de formación impartidos.
- Nº de actuaciones de sensibilización difundidas.
- Nº de eventos en los que participa personal municipal.
- Nº de participantes en eventos de género.

Responsables de la ejecución: Recursos Humanos y Concejalía de Igualdad.

1.2 Fomentar la difusión de acciones de igualdad

Acciones:

- Elaboración de publicaciones
- Difusión de actividades.
- Mantenimiento actualizado de la web municipal y Facebook.
- Difusión del II Plan Municipal de Igualdad.

Indicadores:

- Nº de publicaciones realizadas.
- Nº de medios de comunicación utilizados.
- Nº de contenidos divulgados.

Responsable de la ejecución: Concejalía de Igualdad. Prensa. Diseño. Imprenta

1.3 Incorporar la variable sexo en estadísticas, investigaciones y estudios.

Acciones:

- Incorporación de la variable sexo en informes, estudios y memorias.
- Comunicación de datos según sexo en informes, estudios y memorias.

Indicadores:

- Nº de áreas que introducen la variable sexo respecto al total (%).
- Nº de documentos que contengan datos según sexo respecto al total (%).

Responsables de la ejecución: Todas las áreas.

1.4 Incorporar la perspectiva de género en las convocatorias públicas de subvenciones.

Acciones:

- Inclusión en las subvenciones de cláusulas con perspectiva de género e igualdad, bien entre los requisitos de admisión, de selección/concesión o de obligación, en función de la naturaleza de la convocatoria.

Indicadores:

- Nº de subvenciones que incorporan cláusulas de género respecto al total (%).
- Nº de proyectos subvencionados que incorporan la perspectiva de género.

Responsables de la ejecución: Áreas con convocatorias de subvenciones.

1.5 Incorporar a los procedimientos de contratación cláusulas con perspectiva de género.

Acciones:

- Inclusión de cláusulas con perspectiva de género e igualdad, bien como criterios de admisión o selección, bien como criterios de valoración o adjudicación, bien como criterios de obligación, atendiendo a la naturaleza del servicio objeto de contratación.

Indicadores:

- Nº de contratos que incorporan cláusulas de género respecto al total (%).

Responsables de la ejecución: Contratación.

1.6 Incorporar la perspectiva de género en la política de acceso del personal al servicio del Ayuntamiento.

Acciones:

- Inclusión en los temarios de las pruebas selectivas de acceso a puestos de trabajo del Ayuntamiento, de temas sobre igualdad de género.
- Inclusión en las bases de las convocatorias de una cláusula de amparo ante un embarazo de riesgo o parto.

Indicadores:

- Nº de oposiciones o pruebas selectivas que incluyen temas sobre igualdad.
- Nº de convocatorias que incluyen cláusula de amparo ante embarazo de riesgo o parto.

Responsables de la ejecución: RR. HH. y departamentos implicados.

1.7 Incorporar criterios de ponderación positiva en el acceso a recursos municipales a mujeres desfavorecidas.

Acciones:

- Redacción de criterios de ponderación positiva en las normas de acceso a recursos municipales, a mujeres víctimas de violencia de género, familias monoparentales, viudas y mujeres con diversidad funcional.

Indicadores:

- Nº de normas con criterios de ponderación positiva a mujeres desfavorecidas.
- Nº de mujeres que acceden a recursos por estos criterios.

Responsable de la ejecución: Todas las concejalías.

1.8 Promover relaciones e intercambio de experiencias y buenas prácticas en género, con otras administraciones, entidades e instituciones.

Acciones:

- Participación en eventos para el intercambio de experiencias y buenas prácticas.
- Impulso del Consejo Comarcal.

Indicadores:

- Nº de encuentros desarrollados.
- Nº de acciones que se ejecutan.
- Nº de agentes implicados en los encuentros.
- Nº de participantes.

Responsable de la ejecución: Concejalía de Igualdad.

1.9 Favorecer la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas.

Acciones:

- Elaboración / difusión de materiales.

Indicadores:

- Nº de ejemplares editados / distribuidos.
- Nº de canales de distribución.

Responsable de la ejecución: Concejalía de Igualdad. Diseño. Imprenta. Prensa

GESTIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO GENERAL

2 Asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres en la gestión del personal.

Objetivos específicos

2.1. Elaborar el Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Benidorm.

Acciones:

- Realización de un estudio de la plantilla municipal para detectar posibles situaciones de desigualdad y necesidades de conciliación.
- Definición de la normativa del Plan de Igualdad para el personal municipal.
- Aprobación del Plan por parte de los órganos competentes.
- Realización de una memoria anual del Plan.

Indicadores:

- Aprobación del Plan de Igualdad para personal municipal.
- Nº de medidas de conciliación solicitadas por el personal municipal.

Responsable de la ejecución: Recursos Humanos

2.2. Implantar protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Acciones:

- Definición de la normativa del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Aprobación del protocolo por parte de los órganos competentes.

Indicadores:

- Aprobación del protocolo.
- Nº de intervenciones realizadas.

Responsable de la ejecución: Recursos Humanos.

5. POLÍTICAS DE GÉNERO DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA

5.1 LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y OBJETIVOS

<i>Línea estratégica 1</i> SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN EN VALORES	
OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
1. Promover actuaciones para la igualdad de género.	1.1 Sensibilizar a la ciudadanía en la igualdad de género.
	1.2 Desarrollar acciones formativas de coeducación en el ámbito escolar.
2. Visibilizar las diferentes tendencias sexuales de mujeres y hombres.	2.1 Realizar un Plan contra la LGTBfobia que contemple el apoyo a las iniciativas de asociaciones LGTB, acciones escolares y comunitarias.

<i>Línea estratégica 2</i> EMPODERAMIENTO PERSONAL Y SOCIAL	
OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
3. Mejorar las actitudes personales y de relación de las mujeres como herramienta para la promoción personal y la participación comunitaria.	3.1 Realizar programas de formación que mejoren la cualificación y adquisición de competencias para la empleabilidad de las mujeres.
	3.2 Realizar acciones que favorezcan procesos de promoción personal y de mejora de las actitudes individuales.
	3.3 Promover recursos de apoyo dirigidos a colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad.
4. Garantizar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los procesos sociales.	4.1 Apoyar a las asociaciones y entidades que trabajan por la igualdad.
	4.2 Dinamizar el Consejo de Mujeres para la Igualdad.

<i>Línea estratégica 3</i> CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
5. Potenciar los servicios de atención a personas en situación de dependencia para conciliar la vida familiar y laboral.	5.1 Consolidar los servicios de conciliación: Escuelas Infantiles Municipales y Escuela de Verano.
	5.2 Apoyar a las asociaciones que atienden a personas en situación de dependencia.
6. Fomentar cambios de actitudes favorables a la corresponsabilidad.	6.1 Realizar campañas de sensibilización sobre la conciliación estereotipos y uso del tiempo.

<i>Línea estratégica 4</i> VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
7. Prevenir la violencia de género.	7.1 Impulsar acciones educativas con adolescentes que fomenten actitudes contra la violencia de género.
	7.2 Sensibilizar a la ciudadanía y promover acciones de rechazo sistemático ante la violencia de género.
8. Garantizar la atención integral a las víctimas de violencia de género.	8.1 Incrementar la seguridad y protección de las víctimas.
	8.2 Consolidar los servicios de atención jurídica y psicológica a víctimas.

5.2 ACTUACIONES

Línea estratégica 1

SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN EN VALORES IGUALITARIOS

OBJETIVO GENERAL

1. Promover actuaciones para la igualdad de género.

Objetivos específicos

1.1 Sensibilizar a la ciudadanía en la igualdad de género.

Acciones:

- Organización de actos el 8 de marzo Día Internacional de la Mujer y otras fechas significativas que impliquen la igualdad de género.
- Desarrollo de campañas de sensibilización sobre Igualdad de género.
- Visibilización de las aportaciones de las mujeres en la vida social, cultural, política y económica de nuestra ciudad.
- Edición y distribución de materiales que muestren el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de género.

Indicadores:

- Nº de acciones desarrolladas.
- Nº de participantes.
- Nº de materiales distribuidos.

Responsable de la ejecución: Concejalías de Igualdad y Cultura. Prensa.

1.2 Desarrollar acciones formativas de coeducación en el ámbito escolar.

Acciones:

- Apoyo a las iniciativas de los centros escolares relacionadas con la igualdad de oportunidades.
- Desarrollo de un programa de coeducación escolar: diseño, difusión, ejecución y evaluación.

Indicadores:

- Nº de acciones formativas de coeducación.
- Nº de centros participantes.
- Nº de participantes.

Responsable de la ejecución: Concejalía de Igualdad.

OBJETIVO GENERAL

2. Visibilizar las diferentes tendencias sexuales de hombres y mujeres.

Objetivos específicos

2.1 Realizar un Plan contra la LGTBfobia que contemple el apoyo a las iniciativas de asociaciones LGTB, acciones escolares y comunitarias.

Acciones:

- Estudio de necesidades.
- Definición de la normativa del Plan.
- Aprobación por el órgano competente.
- Realización de una memoria anual del Plan.

Indicadores:

- Aprobación del Plan.
- Nº de acciones realizadas.
- Entidades con las que se colabora.

Responsables de la ejecución: Concejalías de Igualdad y Bienestar Social.

EMPODERAMIENTO PERSONAL Y SOCIAL DE LAS MUJERES

OBJETIVO GENERAL

3. Mejorar las actitudes personales y de relación de las mujeres como herramienta para la promoción personal y la participación comunitaria.

Objetivos específicos

3.1 Realizar programas de formación que mejoren la cualificación y adquisición de competencias para la empleabilidad de las mujeres.

Acciones:

- Desarrollo de programas de formación laboral para mejorar la empleabilidad: diseño, difusión, implementación y evaluación.

Indicadores:

- Nº de cursos de formación realizados.
- Nº de participantes.

Responsables de la ejecución: Concejalías Igualdad, Bienestar Social y Desarrollo Local.

3.2 Realizar acciones que favorezcan procesos de desarrollo personal y de mejora de las capacidades individuales.

Acciones:

- Desarrollo de programas de promoción personal: diseño, difusión, implementación y evaluación.

Indicadores:

- Nº de cursos de formación realizados.
- Nº de participantes.

Responsables de la ejecución: Concejalías de Igualdad y Bienestar Social.

3.3 Promover recursos de determinados colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad.

Acciones:

- Atención jurídica y social a mujeres en riesgo de exclusión social.
- Realización de programas de formación a mujeres inmigrantes en situación de vulnerabilidad: diseño, difusión, implementación y evaluación.

Indicadores:

- Nº de mujeres atendidas.
- Nº de acciones formativas realizadas.

Responsables de la ejecución: Concejalías de Igualdad y Bienestar Social.

OBJETIVO GENERAL

4. Garantizar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los procesos sociales.

Objetivos específicos

4.1 Apoyar a las asociaciones y entidades que trabajan por la igualdad.

Acciones:

- Prestación de información, asesoramiento profesional, servicios técnicos, apoyos económicos y espacios municipales.

Indicadores:

- Nº de asociaciones que solicitan apoyos.
- Nº y tipo de apoyos facilitados.

Responsable de la ejecución: Concejalía de Igualdad.

4.2 Dinamizar el Consejo de Mujeres para la Igualdad.

Acciones:

- Establecimiento de convocatorias periódicas, al menos tres al año.
- Ampliación del número de asociaciones participantes.
- Dar cuenta en las comisiones informativas de los acuerdos del Consejo.

Indicadores:

- Nº de acciones que se proponen, % que se aprueban y % que se realizan.
- Nº de asociaciones participantes respecto al total de existentes (%).
- Nº de reuniones del Consejo de Mujeres para la Igualdad.

Responsable de la ejecución: Concejalía de Igualdad.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO GENERAL

5. Potenciar los servicios de atención a personas en situación de dependencia: menores, mayores y personas con discapacidad para facilitar la vida familiar y laboral.

Objetivos específicos

5.1 Consolidar los servicios de conciliación: Escuela de Verano y Escuelas Infantiles Municipales.

Acciones:

- Valoraciones periódicas para la adecuación de los servicios a las necesidades de la población.
- Solicitud subvenciones para el mantenimiento de los servicios.

Indicadores:

- Nº de usuarios.
- % de solicitudes en lista de espera.
- Nº de subvenciones solicitadas y nº de familias / menores beneficiarios.
- Evolución de las solicitudes de servicios.

Responsables de la ejecución: Concejalías de Igualdad, Bienestar Social y Educación.

5.2 Apoyar a las asociaciones que atienden a personas en situación de dependencia.

Acciones:

- Apoyo económico mediante subvenciones o convenios.
- Cesión de espacios públicos.
- Asesoramiento técnico para el desarrollo de sus actividades.

Indicadores:

- Nº de asociaciones.
- Nº y tipo de apoyo recibido.

Responsables de la ejecución: Concejalías de Bienestar Social e Igualdad

OBJETIVO GENERAL

6. Fomentar cambios de actitudes favorables a la corresponsabilidad familiar.

Objetivos específicos

6.1 Realizar campañas de sensibilización sobre la conciliación, estereotipos y uso del tiempo.

Acciones:

- Desarrollo de campañas de sensibilización: diseño, difusión, ejecución y evaluación.

Indicadores:

- N° de campañas de sensibilización.
- N° de participantes.
- Porcentaje de participación sobre el total de destinatarios.

Responsables de la ejecución: Concejalía de Igualdad. Prensa

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL

7. Prevenir la violencia de género.

Objetivos específicos

7.1 Impulsar acciones educativas con adolescentes que fomenten actitudes contra la violencia de género.

Acciones:

- Desarrollo de un programa de prevención de la violencia de género con adolescentes: diseño, difusión, implementación y evaluación.

Indicadores:

- Nº actividades realizadas.
- Nº de participantes.
- Nº de centros escolares.

Responsable de la ejecución: Concejalía de Igualdad

7.2 Sensibilizar a la ciudadanía y promover acciones de rechazo sistemático ante la violencia de género.

Acciones:

- Organización de actos con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género.
- Guardar un minuto de silencio en la puerta del Ayuntamiento al día siguiente de la muerte de una víctima de violencia de género.
- Guardar un minuto de silencio al inicio de cada Pleno por el fallecimiento a lo largo del mes, de las víctimas de violencia de género.
- Edición y distribución de materiales que muestren el compromiso del Ayuntamiento con la violencia de género.
- Difusión de guías y materiales informativos.

Indicadores:

- Nº de actividades desarrolladas.
- Nº de participantes.
- Nº de materiales elaborados y distribuidos.

Responsables de la ejecución: Concejalías de Bienestar Social e Igualdad. Prensa

OBJETIVO GENERAL

8. Garantizar la atención integral a las víctimas de violencia de género.

Objetivos específicos

8.1 Incrementar la seguridad y protección de las víctimas.

Acciones:

- Tramitación ATENPRO.
- Seguimiento de las usuarias.
- Coordinación con otros agentes implicados.
- Registro de las intervenciones
- Memoria anual del servicio.

Indicadores:

- Nº de usuarias.
- Evolución de las intervenciones en el servicio.

Responsable de la ejecución: Concejalía de Igualdad.

8.2 Consolidar los servicios de atención jurídica y psicológica a mujeres víctimas de violencia de género.

Acciones:

- Prestación jurídica personalizada y especializada.
- Prestación psicológica personalizada y especializada.
- Registro de las intervenciones realizadas en los servicios jurídico y psicológico.
- Memoria anual de los servicios.

Indicadores:

- Nº de mujeres atendidas.
- Evolución de las intervenciones de los servicios.

Responsable de la ejecución: Concejalía de Igualdad.

6 TEMPORALIZACIÓN

ORGANIZACIÓN INTERNA

OBJ. GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Línea estratégica 1</i>		PROCESOS INTERNOS DE TRABAJO				
1. Garantizar el principio de igualdad en los procesos internos de trabajo	1.1 Sensibilizar y facilitar la formación del personal municipal sobre género.					
	1.2 Fomentar la difusión de acciones de igualdad.					
	1.3 Incorporar la variable sexo en estadísticas, investigaciones y estudios.					
	1.4 Incorporar la perspectiva de género en las convocatorias públicas de subvenciones.					
	1.5 Incorporar en los procedimientos de contratación cláusulas con perspectiva de género.					
	1.6 Incorporar la perspectiva de género en el acceso del personal al servicio del Ayuntamiento.					
	1.7 Incorporar criterios de ponderación positiva en el acceso a recursos municipales a mujeres desfavorecidas.					
	1.8 Promover relaciones e intercambio de experiencias y buenas prácticas en género, con otras instituciones.					
	1.9 Favorecer la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas.					
<i>Línea estratégica 2</i>		GESTIÓN DEL PERSONAL				
2. Asegurar la igualdad y la ausencia de discriminación.	2.1 Fomentar la redacción del Plan de Igualdad para el personal municipal.					
	2.2 Implantar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.					

POLÍTICAS DE GÉNERO DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA

OBJ. GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2016	2017	2018	2019	2020
Línea estratégica 1		SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN EN VALORES				
1. Promover actuaciones para la igualdad de género.	1.1 Sensibilizar a la ciudadanía en la igualdad de género.					
	1.2 Desarrollar acciones formativas de coeducación en el ámbito escolar.					
2. Visibilizar diferentes tendencias sexuales	2.1 Realizar un Plan contra la LGTBfobia que contemple el apoyo a las iniciativas de asociaciones LGTB, acciones escolares y comunitarias.					
Línea estratégica 2		EMPODERAMIENTO PERSONAL Y SOCIAL				
3. Potenciar las capacidades personales y de relación de para la promoción personal y la participación comunitaria	3.1 Realizar programas de formación que mejoren la cualificación y adquisición de competencias para la empleabilidad de las mujeres.					
	3.2 Realizar acciones que favorezcan procesos de promoción personal y de mejora de las capacidades individuales.					
	3.3 Promover recursos de apoyo a determinados colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad.					
4. Garantizar la participación en las toma de decisiones y procesos sociales.	4.1 Apoyar a las asociaciones y entidades que trabajan por la igualdad.					
	4.2 Dinamizar el Consejo de Mujeres para la Igualdad.					
Línea estratégica 3		CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
5. Potenciar los servicios de dependencia para conciliar la vida familiar y laboral.	5.1 Consolidar los servicios de conciliación, Escuelas Infantiles Municipales y Escuela de Verano.					
	5.2 Apoyar a las asociaciones que atienden a personas en situación de dependencia.					
6. Fomentar cambios de actitudes a la corresponsabilidad	6.1 Realizar campañas de sensibilización sobre la conciliación estereotipos y uso del tiempo.					
Línea estratégica 4		VIOLENCIA DE GÉNERO				
7. Prevenir la violencia de género.	7.1 Impulsar acciones educativas con adolescentes que fomenten actitudes contra la violencia.					
	7.2 Sensibilizar a la ciudadanía y promover acciones de rechazo sistemático ante la violencia.					
8. Garantizar la atención integral a las víctimas de violencia.	8.1 Incrementar la seguridad y protección de las víctimas.					
	8.2 Consolidar los servicios de atención jurídica y psicológica víctimas de V.G.					

7 PRESUPUESTO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los medios económicos necesarios para el desarrollo del Plan serán los previstos anualmente en los presupuestos generales del Ayuntamiento de Benidorm para el desarrollo de las medidas que éste contempla.

La responsabilidad del seguimiento y evaluación del II Plan Municipal de Igualdad de Género corresponderá a la concejalía de Igualdad que anualmente emitirá un informe de ejecución del Plan, detallando el grado de cumplimiento de los objetivos y acciones previstas. Para ello, se solicitará periódicamente a las diferentes áreas del Ayuntamiento implicadas en el desarrollo del Plan, datos para poder evaluar la implantación del mismo.

Finalizado el periodo de vigencia del Plan (finales de 2020) se elaborará una evaluación centrada en su implementación, la evaluación de resultados y la evaluación del impacto del Plan.