

# I PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE BENICOLET

2020-2023





# ÍNDEX

## **PRESENTACIÓ DE L'ALCALDE PRESENTACIÓ REGIDORA D'IGUALTAT.**

1. INTRODUCCIÓ.
2. MARC NORMATIU.
3. MARC CONCEPTUAL.
4. DIAGNOSI.
5. PRINCIPIS ORIENTADORS DEL PLA D'IGUALTAT.
6. POLÍTIQUES I ESTRATÈGIES A SEGUIR.
7. OBJECTIUS DEL PLA.
8. ÀREES D'INTERVENCIÓ.
9. IMPLANTACIÓ, AVALUACIÓ I SEGUIMENT.
10. TEMPORITZACIÓ.
11. CONCEPTES GENERALS.
12. BIBLIOGRAFIA I ENLLAÇOS D'INTERNET.



# PRESENTACIÓ DE L'ALCALDE

La igualtat ha canviat considerablement des de anys enrere. La incorporació al mercat de treball de la dona ha modificat el paper de les dones en la nostra societat.

No obstant això, les dades ens mostren que les situacions de desigualtat continuen persistint. Les dones presenten una taxa de pobresa major, continuen sent les principals responsables de les atencions, presenten més dificultats per a accedir a l'ocupació remunerada, pateixen l'assetjament sexual i laboral en un grau major, tenen una taxa d'activitat laboral menor o exclusió social major.

És important lluitar contra els masclismes quotidians que es reproduïxen en el nostre dia a dia. És important detectar-los i atallar-los, i la implicació dels homes és imprescindible en esta tasca. L'educació en igualtat des d'edats precoces i la prevenció en la població juvenil seran ferramentes bàsiques per a modificar-los.

És per això que l'Ajuntament de Benicolet ha decidit crear el I Pla municipal d'igualtat de dones i homes, mostrant la voluntat política per treballar a favor de polítiques de gènere i així afavorir la transformació cap a una societat igualitària.

Amb aquest Pla municipal d'Igualtat, Benicolet camina cap a una societat més justa i lliure de violència contra les dones. Des d'aquesta mirada tan necessària, aconseguirem que les dones i també els homes siguin més lliures i feliços.

Mateo Prats Prats  
Alcalde de Benicolet



# PRESENTACIÓ DE LA REGIDORA D'IGUALTAT

Les situacions de desigualtat continuen persistint en la societat i les dones continuen sent les principals responsables de les atencions, presenten més dificultats per a accedir a l'ocupació remunerada, pateixen l'assetjament sexual i laboral i tenen una taxa d'exclusió social major.

Des de l'Ajuntament de Benicolet i la Regidoria d'Igualtat, treballem per a canviar les idees, els comportaments i les actituds que provoquen la desigualtat i les violències.

Cal lluitar contra els masclismes en el nostre dia a dia. És necessari detectar-los i atallar-los, i tenir en compte la implicació dels homes en esta tasca.

Aquest pla està dirigit a tota la ciutadania, promovent un canvi de consciència, d'actituds i de col·laboracions. Descentralitzant les polítiques d'igualtat a través de la creació d'una Comissió d'Igualtat on participe tota la població i on s'aconsegueixca així un espai de detecció, prevenció, participació, impuls i coordinació contra la violència de gènere.

Des de l'Ajuntament i la Regidoria d'Igualtat, confiem que pugues implicar-te, en la mesura que et siga possible, a créixer i fer de Benicolet municipi lliure de violència de gènere i desigualtats.

Juani Signes Cano  
Regidora d'Igualtat



# 1- INTRODUCCIÓ.

---

Les desigualtats entre dones i homes és un fet que ha afectat l'evolució de la nostra societat. La lluita per la igualtat és el motor del canvi d'aquesta societat.

La igualtat és un dret universal per a tot ésser humà, i com diu la Declaració Universal de Drets Humans en el seu article 7, "Tots són iguals davant la llei i tenen dret, sense cap distinció, a igual protecció per la llei".

Les dones han reivindicat la igualtat des de tems enrere. El reconeixement com a ciutadanes individuals amb capacitat de votar, de presentar-se a càrrecs públics i d'accedir a una feina remunerada han sigut algunes de les coses que han aconseguit, però encara falta molt per arribar a la igualtat plena.

Encara que es reconega el principi d'igualtat davant la llei, no implica la desaparició de totes les discriminacions existents a la societat. Cal ser conscients que el principi d'igualtat de tracte no és suficient, ja que no acaba per reduir les diferències socials existents.

Amb aquests resultats insuficients s'han anat elaborant lleis que permeten aconseguir la igualtat real entre dones i homes.

En la nostra societat tenim la Constitució de 1978 que ja en el seu article 14 ens diu que "els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social" .

També ens diu en el article 9.2 que "correspon als poder 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".

La igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes té una primera base en l'aplicació de les lleis, però és sols un primer pas. Cal anar avançant dia a dia, i canviar els hàbits socials i culturals arrelats en la nostra societat i que impedeixen que la igualtat es practique satisfactòriament.

Les administracions han de combatre les diferents desigualtats de gènere amb accions que puguin garantir tots els drets de les persones en igualtat de condicions. Les polítiques d'igualtat han de ser una prioritat per a totes les administracions.

Amb la necessitat d'aconseguir la igualtat a tots els nivells, l'Ajuntament de Benicolet ha valorat la necessitat de fer un pas endavant, i elaborar el I Pla Municipal d'Igualtat de dones i homes de Benicolet, amb l'objectiu de lluitar contra aquesta desigualtat.

Benicolet es compromet a realitzar un canvi estructural que permeti establir nous models de convivència diferents de l'actual, aplicar la perspectiva de gènere en totes les actuacions i garantir la consecució real de la Igualtat de Gènere al municipi.

Per aconseguir-ho cal implicar a tota la població com motor de canvi imprescindible per assolir la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquest Pla municipal està proposat per a quatre anys, des de 2020 fins a 2023, i pretén dotar a l'Ajuntament de Benicolet d'una eina de treball per a realitzar accions prioritàries dirigides a promoure la igualtat en tots els àmbits del municipi.

## 2- MARC NORMATIU.

---

### **NORMATIVA INTERNACIONAL**

#### **1948. Declaració Universal dels Drets Humans**

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

#### **1975. Decenni de les Dones/ I Conferència Mundial de la Dona a Mèxic.**

Any Internacional de les Dones. Es va definir un pla d'acció mundial per la consecució dels objectius de l'Any Internacional de la Dona, que incloïa un ampli conjunt de directrius per al progrés de les dones a desenvolupar en el decenni 1976-1985.

#### **1980. II Conferència Mundial de la Dona a Copenhaguen.**

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

#### **1985. III Conferència Mundial de la Dona a Nairobi.**

Ambdues anteriors van permetre adoptar importants plans d'acció amb mesures en els àmbits laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal.

#### **1993. Conferència Mundial de Drets Humans.**

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

### 1995. IV Conferència Mundial de les Dones, de Beijing.

Plataforma d'acció i aparició del concepte de gender mainstreaming, (*traduït com a «transversalitat de la perspectiva de gènere», va començar a aplicar-se després de la Conferència de la Dona de Pequín de 1995. A partir dels seus antecedents en les institucions internacionals de desenvolupament, es va convertir en política oficial de la Unió Europea i després es va implementar en altres llocs, entre ells Amèrica Llatina*) és un instrument per a portar a terme polítiques de gènere.

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

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

La Quarta Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing en 1995, va marcar un important punt d'inflexió per a l'agenda mundial d'igualtat de gènere.

La Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, adoptada de forma unànime per 189 països, constitueix un programa en favor de l'apoderament de la dona i en la seua elaboració es va tenir en compte el document clau de política mundial sobre igualtat de gènere.

La Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín estableix una sèrie d'objectius estratègics i mesures per al progrés de les dones i l'assoliment de la igualtat de gènere en 12 esferes crucials:

- La dona i la pobresa
- Educació i capacitació de la dona
- La dona i la salut
- La violència contra la dona
- La dona i els conflictes armats
- La dona i l'economia
- La dona en l'exercici del poder i l'adopció de decisions
- Mecanismes institucionals per a l'avançament de la dona
- Els drets humans de la dona
- La dona i els mitjans de difusió
- La dona i el medi ambient
- La xiqueta

La conferència de Beijing es va basar en els acords polítics aconseguits en les tres conferències mundials sobre la dona celebrades anteriorment i va consolidar cinc decennis d'avanços jurídics dirigits a garantir la igualtat de les dones i els homes tant en les lleis com en la pràctica. Van participar en les negociacions més de 6.000 delegades governamentals i més de 4.000 representants acreditades d'organitzacions no governamentals. Un fòrum d'ONG celebrat en Huairou de forma paral·lela va atraure a prop de 30.000 participants.

### *Abans de Beijing*

**1975:** La Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona va instar a organitzar la primera conferència mundial sobre la dona en ocasió de l'Any Internacional de la Dona. Posteriorment es va celebrar la Conferència Mundial de l'Any Internacional de la Dona a Ciutat de Mèxic; van participar en ella representants de 133 governs, al mateix temps que 6.000 representants d'ONG assistien a un fòrum paral·lel, la Tribuna de l'Any Internacional de la Dona.

En la Conferència es va definir un pla d'acció mundial per a la consecució dels objectius de l'Any Internacional de la Dona, que incloïa un ampli conjunt de directrius per al progrés de les dones fins a 1985.

**1980:** Un total de 145 Estats membres es van reunir a Copenhaguen amb motiu de la celebració de la Conferència Mundial del Decenni de les Nacions Unides per a la Dona. La Conferència tenia per objectiu examinar els avanços realitzats cap al compliment dels objectius de la primera conferència mundial, especialment dels relacionats amb l'ocupació, la salut i l'educació.

El programa d'acció que es va aprovar feia un anomenat a favor d'adoptar mesures nacionals més fermes per a garantir l'apropiació i el control de la propietat per part de les dones, així com a introduir millores en l'àmbit de la protecció dels drets d'herència, de custòdia dels fills i de nacionalitat de la dona.

**1985:** La Conferència Mundial per a l'Examen i l'Avaluació dels Assoliments del Decenni de les Nacions Unides per a la Dona va tenir lloc a Nairobi. En la conferència es va aprovar un mandat consistent a establir mesures concretes per a superar els obstacles a l'assoliment dels objectius del Decenni.

Van participar en ella 1.900 delegades i delegats, de 157 Estats membres. Un fòrum paral·lel d'ONG va atraure a prop de 12.000 participants. Els governs van adoptar les Estratègies de Nairobi orientades cap al futur per a l'avançament de dona, que esbossaven les mesures que haurien d'adoptar-se per a aconseguir la igualtat de gènere en l'àmbit nacional i promoure la participació de les dones en les iniciatives de pau i desenvolupament.

### *Després de Beijing*

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

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

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

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

**2015:** A mitjan 2013, el Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides va demanar a la Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona examinar i avaluar l'aplicació de la Plataforma d'Acció en 2015, en una sessió coneguda com a Beijing +20. Per a informar les deliberacions, el Consell va exhortar també als Estats membres de l'ONU a dur a terme exhaustives avaluacions nacionals, i va encoratjar a les comissions regionals a dur a terme exàmens regionals.

### *1998. Declaració Mundial sobre les Dones en els governs locals.*

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

### 2015. L'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible.

Assemblea General de Nacions Unides, 25 de setembre de 2015. Impulsa el compromís de la comunitat internacional per a l'èxit de la igualtat de gènere i l'apoderament de totes les dones i xiquetes a través del seu cinquè objectiu específic i, de manera transversal, en els altres objectius. A banda de les accions encaminades a garantir la condició jurídica i social de les dones, també es planteja la necessitat de reorganitzar les institucions i d'adquirir compromisos polítics i econòmics que puguin transformar la societat en el seu conjunt.

## **NORMATIVA NACIONAL**

### 1978. Constitució espanyola.

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

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

### 1983. Creació de l'Institut de la Dona.

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

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

**1985. Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.**

Pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

- **Art. 4.2.c:** «Els treballadors tenen dret a no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil...»
- **Art. 17.1.** Principi de no discriminació en les relacions laborals: "S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donen lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones que pertanyen a l'empresa o hi estan relacionades i llengua dins de l'Estat espanyol."
- **Art. 17.4.** Principi d'accions positives per a afavorir la inclusió de la dona en l'empresa: «La negociació col·lectiva podrà establir mesures d'acció positiva per a afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A aquest efecte podrà establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per a ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup professional de què es tracte.»
- **Art. 24.2.** Igualtat de tracte en els criteris d'ascens, i possibilitat d'establir-ne mesures d'actuació positiva.
- **Art. 28.** Igualtat de remuneració per raó de sexe.

**1996. El 15 de gener es promulga la Llei Orgànica 1/1996 de protecció jurídica del menor.**

No és fins a la publicació de la Llei 27/2003 de 31 de juliol, que es regula la protecció de les víctimes de violència de gènere.

**1996. El Codi Penal.**

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

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

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

**2003. Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'Ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica.**

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

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

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

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

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

**2008. Creació del Ministeri d'Igualtat.**

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

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

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

Ha posat en marxa els mecanismes necessaris per a una nova cultura de l'ocupació basada en la flexibilitat, que facilita la participació de la dona en el mercat de treball, introduint noves mesures com són les bonificacions i reduccions en les quotes de la Seguretat Social a les empreses per contractacions de dones, la supressió de categories professionals en el sistema de classificació professional amb garantia de no discriminació entre dones i homes, o la regulació del treball a distància.

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

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

1. Les víctimes de violència de gènere veuen ampliada la seua assistència i protecció amb aquest catàleg general de drets, processals i extraprocessals, de la víctima.

A més, aquesta Llei remet al que es disposa en la legislació especial respecte a víctimes amb especials necessitats o amb especial vulnerabilitat, com les víctimes de violència de gènere en virtut de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

2. El cònjuge de la víctima directa del delict o la persona que haguera estat unida a ella per una relació anàloga d'afectivitat, no tindrà la consideració de víctima indirecta del delict quan es tracte del responsable dels fets (article 2).

3. Garanteix a les víctimes de violència de gènere la notificació de determinades resolucions sense necessitat que ho sol·liciten, de manera que estiguen informades de la situació penitenciària de l'inculpat o condemnat (article 7).

L'Estatut de la Víctima del Delicte reconeix el dret de la víctima a rebre informació sobre la causa penal sempre que l'haja sol·licitat. Quan es tracte de víctimes de delictes de violència de gènere, els seran notificades les resolucions següents, sense necessitat que ho sol·liciten, excepte en aquells casos en els quals manifesten el seu desig de no rebre aquestes notificacions:

- Les resolucions que acorden la presó o la posterior posada en llibertat de l'infractor, així com la possible fugida d'aquest.
- Les resolucions que acorden l'adopció de mesures cautelars personals o que modifiquen les ja acordades, quan hagueren tingut per objecte garantir la seguretat de la víctima.

4. Visibilitzar com a víctimes als menors que es troben en un entorn de violència de gènere, per a garantir-los l'accés als serveis d'assistència i suport, així com l'adopció de mesures de protecció, amb l'objectiu de facilitar la seua recuperació integral (article 10).

En aquest sentit, reconeix als fills menors i als menors subjectes a tutela, guarda i custòdia de les dones víctimes de violència de gènere el dret a les mesures d'assistència i protecció previstes en els Títols I (drets bàsics) i III (protecció de les víctimes) del mateix Estatut.

5. Les víctimes de violència de gènere poden participar en l'execució, a través de la interposició de recurs contra determinades resolucions judicials, encara que no hagen sigut part en la causa (article 13):

L'acte pel qual el Jutge de Vigilància Penitenciària autoritza la possible classificació del penat en tercer grau abans que s'extingisca la meitat de la condemna.

L'acte pel qual el Jutge de Vigilància Penitenciària concorde que els beneficis penitenciaris, els permisos d'eixida, la classificació en tercer grau i el còmput de temps per a la llibertat condicional es referisquen al límit de compliment de condemna, i no a la suma de les penes imposades. L'acte pel qual es concedisca al penat la llibertat condicional.

6. Les necessitats de protecció de les víctimes de violència de gènere i de tràfic d'éssers humans seran tingudes en compte en l'avaluació individual de les víctimes per a determinar les seues necessitats especials de protecció (article 23).

L'Estatut de la Víctima del Delicte preveu la realització d'una valoració individual de les víctimes per a determinar quines mesures de protecció han de ser adoptades, la qual cosa es tradueix en l'accés a mesures de protecció específiques

destinades a evitar la seua victimització secundària durant les fases d'instrucció i d'enjudiciament.

Aquesta valoració tindrà en compte:

- Les característiques personals de la víctima.
- La naturalesa del delictes i la gravetat dels perjudicis causats a la víctima, així com el risc de reiteració del delictes. A aquest efecte, es valoraran especialment les necessitats de protecció de les víctimes de delictes relacionats amb la violència de gènere i de delictes de tràfic d'éssers humans.
- Les circumstàncies del delictes, en particular si es tracta de delictes violents. La valoració de les necessitats de la víctima i la determinació de les mesures de protecció, corresponen durant la fase d'investigació del delictes, al Jutge d'Instrucció o al de Violència sobre la Dona; i durant la fase d'enjudiciament, al Jutge o Tribunal als quals corresponguera el coneixement de la causa.

7. Reforça la protecció dels fills i filles de les dones víctimes de violència de gènere en el marc de l'ordre de protecció, en preveure que el Jutge haurà de pronunciar-se en tot cas, fins i tot d'ofici, sobre la pertinència de l'adopció de les mesures civils (règim de guarda i custòdia, visites, comunicació i estada, etc.). En l'actualitat, el Jutge només pot adoptar les mesures civils de l'ordre de protecció si ho sol·liciten la víctima o el seu representant legal, o el Ministeri Fiscal (modifica l'apartat 7 de l'article 544 ter de la Llei d'Enjudiciament Criminal).

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

Millora l'atenció i la protecció dels fills i les filles de les dones víctimes de violència de gènere, així com dels i les menors víctimes d'altres formes de violència, en particular del tràfic d'éssers humans.

**2015. Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Reial**

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

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

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

## **NORMATIVA AUTONÒMICA**

**LLEI 5/1997, de 25 de juny, de la Generalitat Valenciana,**

Es regula el Sistema de Serveis Socials en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

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

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

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

### **Decrets**

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

**DECRET 91/2002,** de 30 de maig, del Govern Valencià, sobre Registre dels Titulars d'Activitats d'Acció Social, i de Registre i Autorització de Funcionament dels Serveis i Centres d'Acció Social, a la Comunitat Valenciana.

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

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

**DECRET 153/2011**, de 14 d'octubre, del Consell, pel qual es modifica el Decret 20/2004, de 13 de febrer, del Consell, pel qual es va crear l'Observatori de Gènere de la Comunitat Valenciana.

**DECRET 177/2011**, de 18 de novembre, del Consell, de modificació del Decret 232/1997, de 2 de setembre, pel qual es va crear l'Observatori de Publicitat No Sexista de la Comunitat Valenciana.

### **Ordres**

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

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

**ORDRE 18/2010, de 18 d'agost**, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es regula l'ús del segell «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».

**ORDRE 5/2011, de 30 de setembre**, de la Conselleria de Justícia i Benestar Social, per la qual es modifica l'Ordre de 25 de juliol de 1997, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es crea el Consell Valencià de la Dona.

**ORDRE de 28 de gener de 2005**, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es modifica l'Ordre de 17 de febrer de 2003, de la Conselleria de Benestar Social, sobre condicions i requisits per a l'autorització dels centres especialitzats per a dones en situació de risc social, per la qual es desenvolupa el Decret 91/2002, de 30 de maig, del Govern Valencià, sobre registre dels titulars d'activitats d'acció social, i de registre i autorització de funcionament dels serveis i centres d'acció social, a la Comunitat Valenciana.

## 3- MARC CONCEPTUAL

---

La igualtat és una situació social en la qual totes les persones tenen les mateixes oportunitats i drets. La igualtat d'oportunitats implica que totes les persones tenen les mateixes possibilitats.

Hi ha dos tipus d'igualtat, la igualtat formal, que fa referència a les lleis, legislació i normativa, i la igualtat real, que és la igualtat i desigualtat que està vivint la població.

La desigualtat i discriminació, apareix quan es limiten o s'eliminen les possibilitats d'accés a drets i a recursos a determinades persones, basant-nos en característiques personals com és la raça, aspecte físic, edat, situació social i gènere entre altres.

Existeixen dos tipus de discriminació, la discriminació directa, aquella que tracta discriminatòriament a una persona menys favorablement per raó del seu sexe; mentre que la discriminació indirecta és aquella que registra un reglament, una llei, política o una pràctica, i té un impacte desproporcionat advers sobre els membres d'un sexe o l'altre.

Encara que en les nostres lleis i la nostra constitució els principis d'igualtat i no discriminació per raó de sexe, estan regulats, el comportament de la societat segueix influenciat per un model cultural patriarcal que ha establert diferències entre dones i homes.

Per a combatre aquestes desigualtats apareixen els Plans d'igualtat, documents que recullen mesures i accions enfocades a aconseguir la igualtat al municipi.

L'elaboració d'aquest Pla municipal d'igualtat té com a finalitat erradicar la desigualtat existent entre dones i homes al municipi de Benicolet aplicant polítiques d'igualtat.

Per aplicar aquestes polítiques d'igualtat, es desenvolupa una **estratègia dual**, que consisteix en la realització d'unes accions positives, que són totes les activitats on es fa partícip a tota la població, al mateix temps que es desenvolupa una transversalitat de gènere, que és l'aplicació i incorporació de la igualtat a les polítiques públiques.

Dins d'aquest marc d'actuació és on es desenvolupen aquestes accions i que s'arreglen en el **I Pla municipal d'igualtat de Dones i homes de Benicolet**, eina administrativa i política que indica el camí a seguir per a obtenir la igualtat entre dones i homes al municipi.

## 4- DIAGNOSI.

---

Per a l'elaboració del **I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Benicolet**, s'ha realitzat un treball d'investigació sobre la realitat del municipi, dels recursos humans i materials amb els quals compta, i així dissenyar un pla a mesura partint de la situació real que es troba.

Per a realitzar aquest treball d'investigació, s'ha acudit a unes tècniques quantitatives, als aspectes i característiques que s'estan analitzant, i a unes altres tècniques qualitatives, com són la recollida de dades amb enquestes, tant a particulars com a les diferents associacions, a les dades extretes del registre de l'Ine i del sistema valencià Argos, així com documentació varia.

Una vegada analitzada i processada la informació es procedeix a la seua anàlisi des de la perspectiva de gènere, tenint una visió ampla de la participació de les dones del municipi i fomentant accions on la dona siga més activa.

L'estructura d'aquesta anàlisi, està dividida en diverses àrees, que ens ha permès establir els objectius a seguir i les accions a desenvolupar és la següent:

1. **Situació demogràfica:** És la ubicació del municipi, la densitat de població. A més aporta la informació relativa als indicadors demogràfics bàsics.
2. **Característiques d'ocupació:** Consta de dades de treball i d'atur a la població.
3. **Característiques culturals:** Elements arquitectònics i socials que hi ha a la població i activitats que s'hi desenvolupen.
4. **Característiques d'educació:** Centres educatius i de formació del municipi, activitats que desenvolupen.
5. **Esports i Temps Lliure:** Els que es practiquen i s'imparteixen al municipi. Inclusió dels xiquets i de les xiquetes de la població.
6. **Salut i benestar social:** Centres de salut que hi ha en la població. Atencions especialitzades que dóna el municipi, col·lectius, serveis destacats, activitats.
7. **Violència de gènere:** Casos de violència de gènere en el municipi, protocol d'actuació i activitats que es realitzen per a prevenir-la.
8. **Organització municipal:** Formació de l'Ajuntament, i paritat en la seua composició.
9. **Participació ciutadana:** Desenvolupament del teixit associatiu.

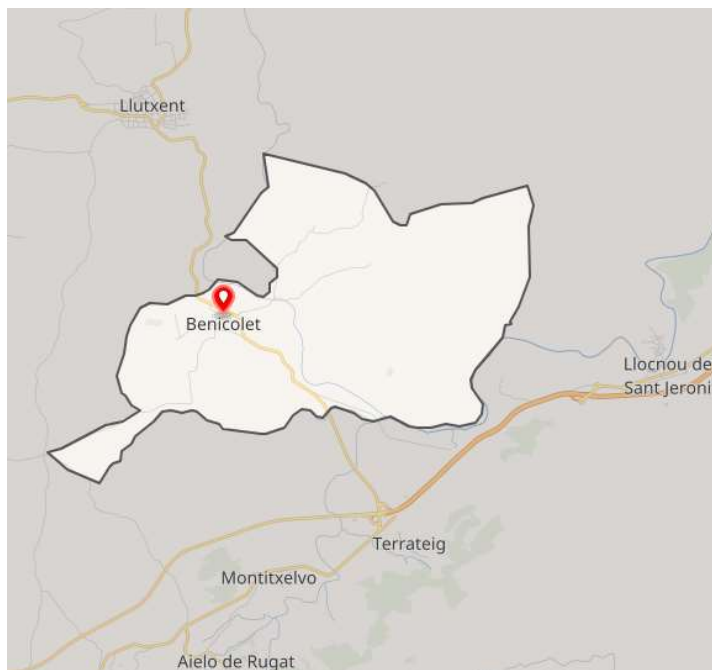
## SITUACIÓ DEMOGRÀFICA.

Benicolet és un municipi de la Comunitat Valenciana, que pertany a la província de València, i a la comarca de la Vall d'Albaida.

Es troba situat a l'extrem de l'est de la comarca, i entre el terme de la Comarca de la Safor i la Comarca de la Vall d'Albaida. Situat a 18 kilòmetres de la Platja de Gandia, i també a uns 18 kilòmetres de la ciutat de Xàtiva.

Està localitzat al peu de la Serra de la Solana de Benicolet i la Serra del Benicadell.

Des de València s'aplega per l'AP-7, eixida 60 Gandia per la N-332 amb direcció a Alacant, enllaçant amb la CV-40 i accedir a la CV-60 per a finalitzar en la CV-610.



Benicolet limita pel nord amb Llutxent i cap al nord-est amb Pinet. A l'est i sud amb Montixelvo, al sud-oest amb Rugat i a l'oest amb Llutxent.

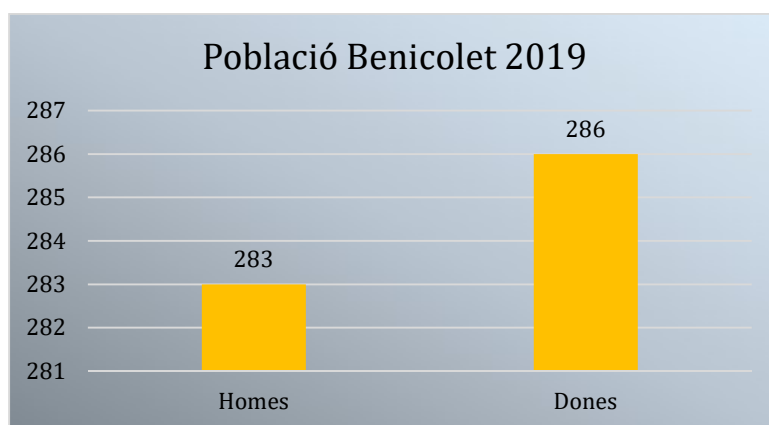
Al terme predominava antigament el cultiu de secà sobre el regadiu, però el descobriment d'un pou fa que el terme siga regable, fent que oliveres, ametlers, garrofers i algunes vinyes convisquen amb els cítrics tradicionals de la càlida comarca de la Safor.

L'origen de Benicolet és musulmà. Fou conquistat per Jaume I i cedit, l'any 1258, a Joan de Bardaxí. L'any 1609 estava habitat per 35 famílies morisques que

varen ser expulsades. Va ser repoblat per llauradors i ramaders de pobles veïns. Va estar integrat en la baronia de Llutxent, sota el senyoriu del Maça de Liçama, i, posteriorment va pertànyer al marquesat de Dos Aigües.

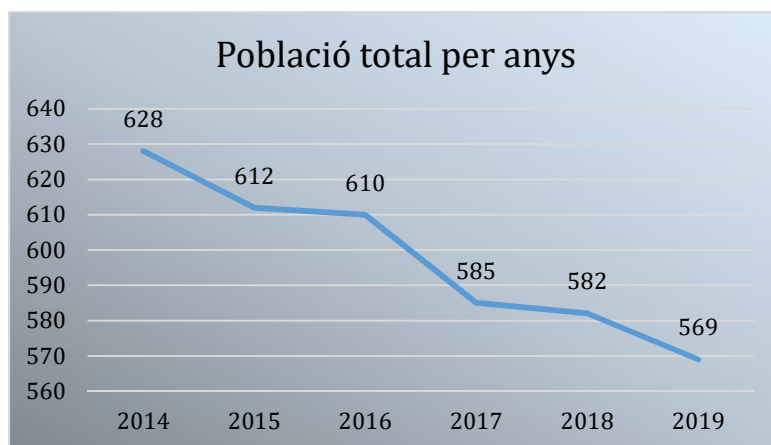
Encara que pertany a la Vall d'Albaida, les comunicacions i les relacions comercials, les realitza a Xàtiva, capital de La Costera i, sobretot, a Gandia, capital de La Safor.

La població de Benicolet compta amb 569 persones en 2019, dels que 283 són homes i 286 dones.

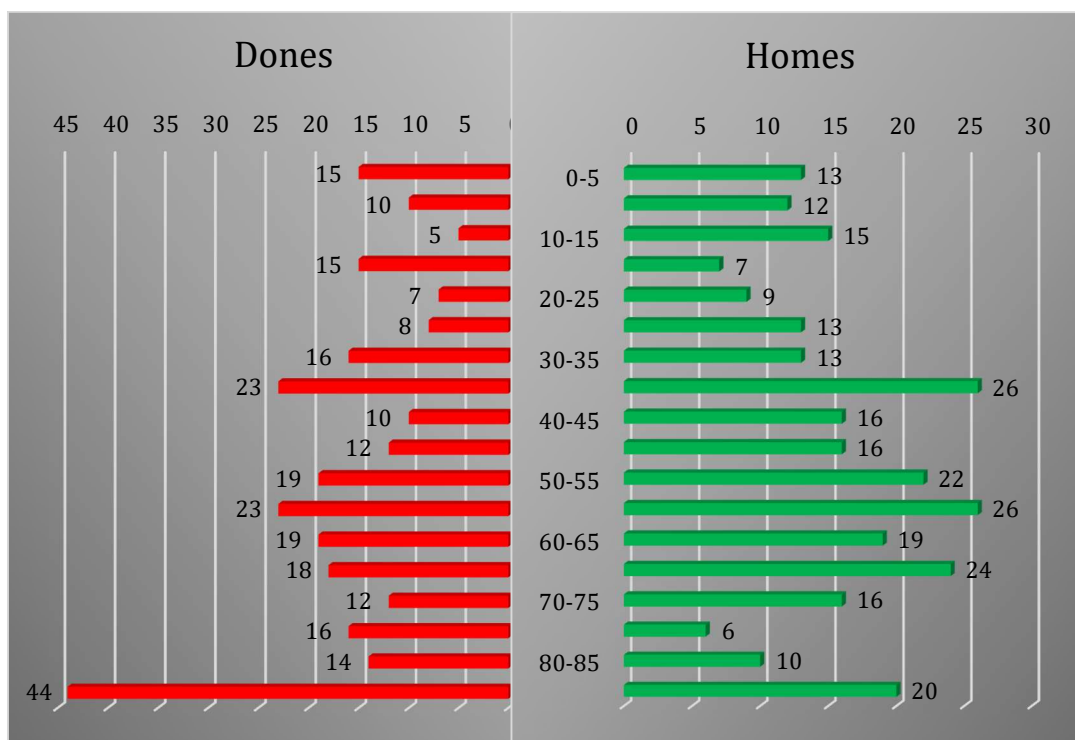


En les dos gràfiques inferiors podem analitzar que en els últims sis anys l'evolució de la població de Benicolet ha sigut decreixent. De 628 persones en 2014, s'ha reduït fins a 569 en 2019, 59 persones en aquests sis anys.

Població Benicolet per anys	
Any	Nombre
2014	628
2015	612
2016	610
2017	585
2018	582
2019	569

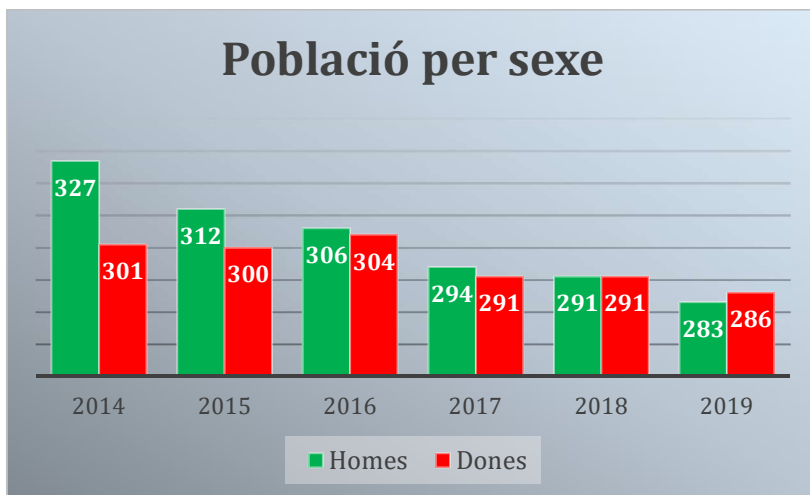


Població de Benicolet per sexe i edat 2019			
Edat	Homes	Dones	Total
0-5	13	15	28
5-10	12	10	22
10-15	15	5	20
15-20	7	15	22
20-25	9	7	16
25-30	13	8	21
30-35	13	16	29
35-40	26	23	49
40-45	16	10	26
45-50	16	12	28
50-55	22	19	41
55-60	26	23	49
60-65	19	19	38
65-70	24	18	42
70-75	16	12	28
75-80	6	16	22
80-85	10	14	24
85-	20	44	64
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>286</b>	<b>569</b>



En les gràfiques inferiors podem analitzar la població per sexe. En 2014 hi havia més homes que dones, 327 homes enfront de 301 dona, però sis anys després, en 2019 el nombre s'ha equilibrat i inclús s'han intercanviat, hi ha 283 homes enfront dels 286 nombre de dones.

Població per sexe			
	Homes	Dones	Totals
2014	327	301	628
2015	312	300	612
2016	306	304	610
2017	294	291	585
2018	291	291	582
2019	283	286	569



Quant a la població per nacionalitat i sexe, en la gràfica inferior podem observar que la diferència entre homes i dones està en el nombre de dones estrangeres, hi ha tres dones més que homes, els espanyols estan equilibrats en nombre.

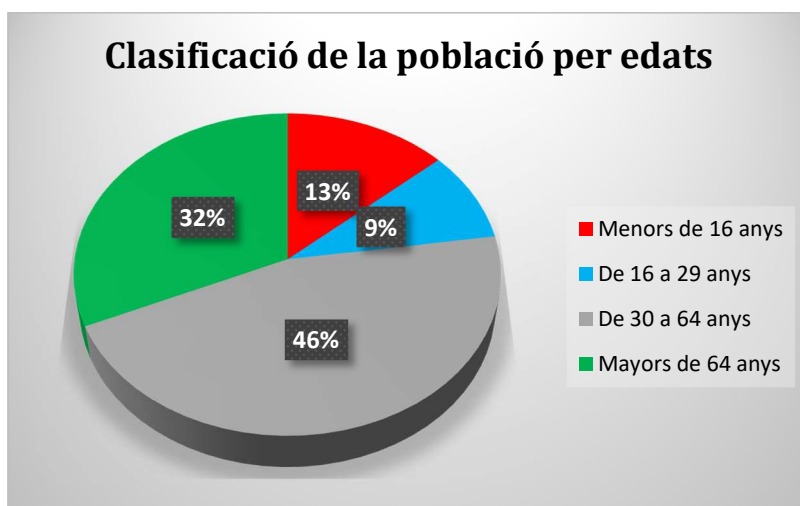
Població per sexe i nacionalitat			
	Població	Espanyols	Estrangers
<b>Homes</b>	283	276	7
<b>Dones</b>	286	276	10
<b>Total Població</b>	569	552	17

D'aquestes 17 persones estrangeres, podem classificar-les en estrangers europeus i americans.

	Total Europa	Total Amèrica
<b>Homes</b>	7	0
<b>Dones</b>	7	3
<b>Total Població</b>	14	3

La distribució de la població per edats, podem analitzar-la en les gràfiques inferiors:

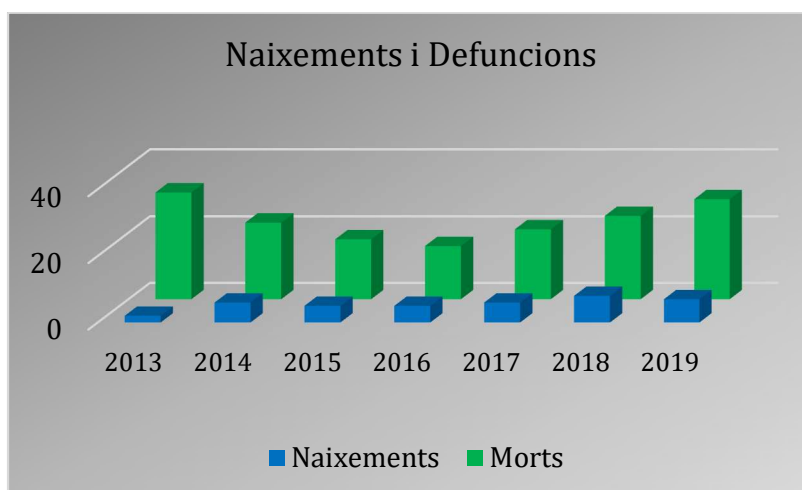
Característiques de la Població per edats		
	Població	%
Menors de 16 anys	77	13,53%
De 16 a 29 anys	52	9,14%
De 30 a 64 anys	260	45,69%
Majors de 64 anys	180	31,64%
	569	100,00%



Trobem en aquest gràfic que quasi la meitat de la població té entre 30 i 64 anys amb un 46% de la població, que són els que estan en edat de treballar. Els menors de 30 anys representen el 22% de la població, un percentatge menor que el que tenen més de 64 anys, un 32% de la població, pel que podem dir, que és una població envellida.

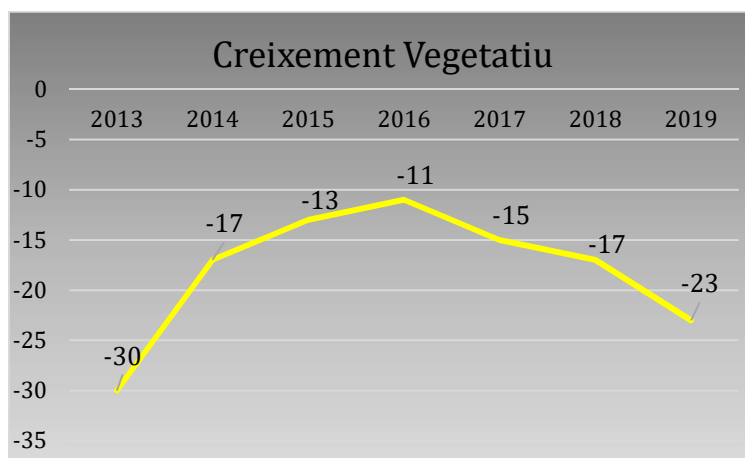
Quant al moviment natural de la població, en la gràfica inferior podem analitzar l'evolució i la tendència de la població.

Any	Naixements	Morts	Diferència
2013	2	32	-30
2014	6	23	-17
2015	5	18	-13
2016	5	16	-11
2017	6	21	-15
2018	8	25	-17
2019	7	30	-23



Com podem observar en els últims anys s'han incrementat els naixements en un import reduït, però les morts havien estat reduint-se fins al 2016, encara que han tingut un increment elevat fins al 2019.

La tendència és negativa des dels últims set anys. No ha hagut cap creixement positiu en els últims set anys.

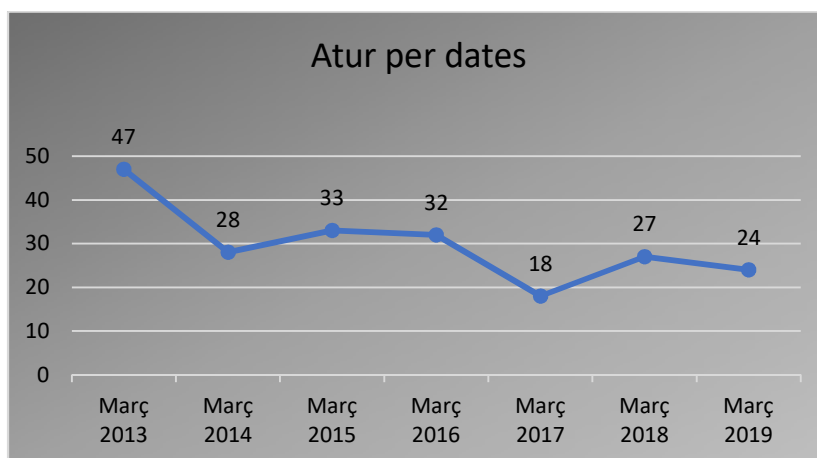


## OCUPACIÓ

Quant a l'atur, en Benicolet hi ha 26 persones aturades a data de 29-2-2020, a data 31-3-2019 hi havia 24 persones aturades. De les 4 persones noves de la llista de l'atur a Benicolet, el nombre ha sigut d'1 home i 3 dones. El nombre total d'aturats és de 26, dels quals 12 són homes i 14 dones.

En el quadre inferior podem analitzar l'evolució de l'atur en Benicolet.

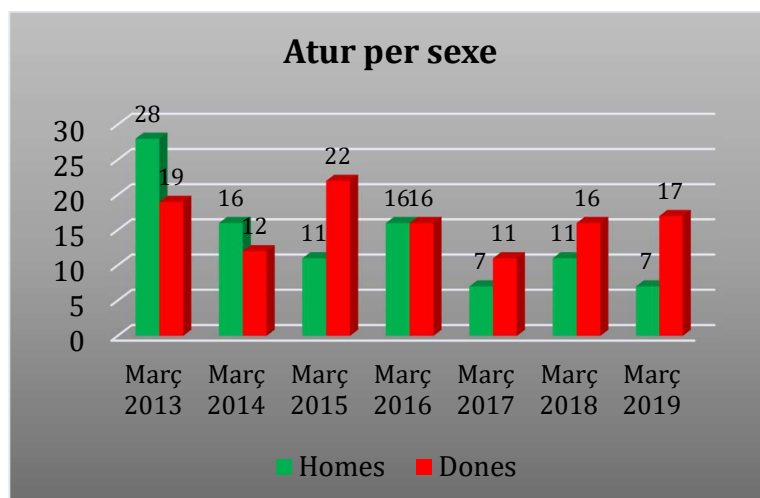
Data	Nombre persones aturades
Març 2013	47
Març 2014	28
Març 2015	33
Març 2016	32
Març 2017	18
Març 2018	27
Març 2019	24



Podem analitzar que des de 2013 a 2019 hi ha hagut una reducció de l'atur de 23 persones, la tendència és a la reducció de l'atur.

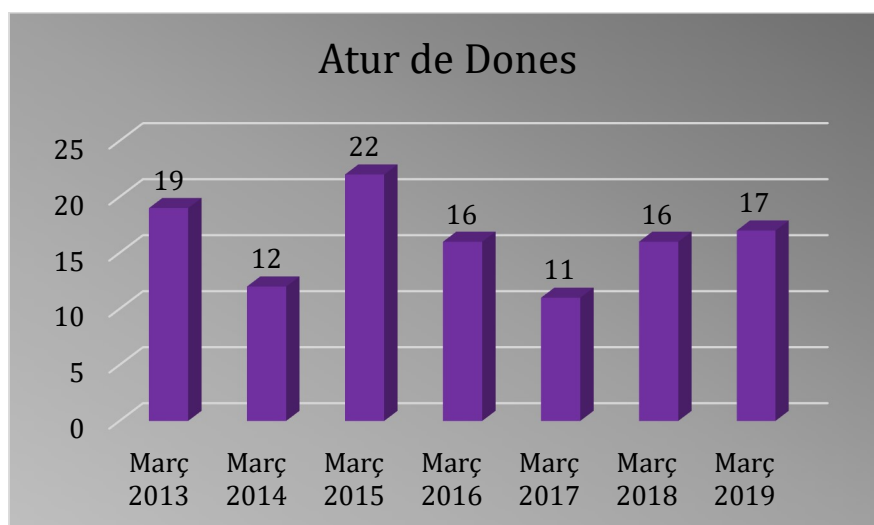
Si analitzem l'atur per sexe, podem extraure en la gràfica inferior que l'atur des de 2015 perjudica més a les dones que als homes. Des d'aquest any, les dones han vist incrementat el nombre d'aturades en major nombre que el dels homes.

Atur per sexe		
Data	Homes	Dones
Març 2013	28	19
Març 2014	16	12
Març 2015	11	22
Març 2016	16	16
Març 2017	7	11
Març 2018	11	16
Març 2019	7	17



L'atur de les dones queda reflectit en les gràfiques inferiors. No hi ha una tendència clara en l'atur de les dones, des de 2013 hi ha una oscil·lació tant cal a l'alça com cap a la baixa.

Atur dones per data	
Data	Dones
Març 2013	19
Març 2014	12
Març 2015	22
Març 2016	16
Març 2017	11
Març 2018	16
Març 2019	17



L'atur dels menors de 25 anys també s'ha vist reduït en aquests set anys. De 9 persones aturades en 2013, a març de 2019 hi ha 2 persones aturades.

Data	Atur menors de 25 anys	Valor (%)
Març 2013	9	19,15%
Març 2014	4	14,29%
Març 2015	5	15,15%
Març 2016	4	12,50%
Març 2017	2	11,11%
Març 2018	1	3,70%
Març 2019	2	8,33%

Cal tenir en compte que el nombre de naixements s'ha reduït considerablement. Hi ha menys persones menors de 25 anys i cada any va reduint-se aquest nombre per el qual també l'atur s'ha vist afectat per la baixa natalitat.

En la gràfica inferior podem analitzar l'atur per sexe i edat.

**ATUR REGISTRAT SEGONS SEXE I EDAT**

Any	TOTAL	SEXE I EDAT					
		HOMES			DONES		
		<25	25 - 44	>=45	<25	25 - 44	>=45
2013	47	5	12	11	4	13	2
2014	28	3	9	4	1	7	4
2015	33	3	2	6	2	13	7
2016	32	3	5	8	1	11	4
2017	18	1	2	4	1	7	3
2018	27	1	5	5		9	7
2019	24	1	2	4	1	11	5

Amb les dades de març de 2019, podem extraure que:

El nombre total d'aturats és de 24 persones, dels que 7 són homes i 14 són dones.

Les persones entre 25 i 44 anys amb 13 persones són el grup d'edat més afectat per l'atur, seguit de les majors de 45 anys, on hi ha 9 persones. El menys nombrós és els dels menors de 25 anys amb 2 persones.

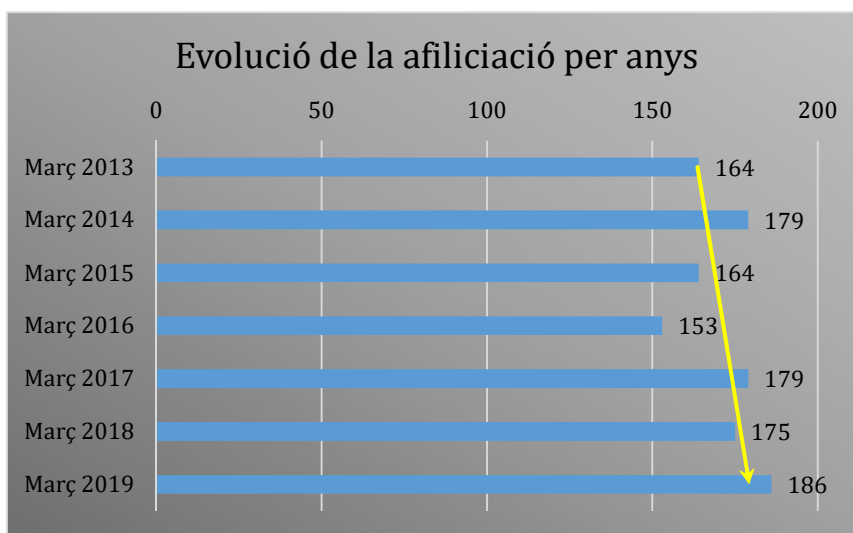
Per sector d'activitat, podem analitzar que el sector serveis és on major nombre de parats existeix al municipi amb 17 persones. Li segueixen l'agricultura, construcció i sense cap ocupació anterior, amb 2 persones cada un d'ells i l'indústria amb 1 persona aturada.

Any	TOTAL	SECTORS				
		AGRICULTURA	INDÚSTRIA	CONSTRUCCIÓ	SERVEIS	SENSE OCUPACIÓ ANTERIOR
2013	47	17	4	4	21	1
2014	28	10	2	3	12	1
2015	33	13	2	1	17	
2016	32	9	3		20	
2017	18	4	2		12	
2018	27	3	2	1	21	
2019	24	2	1	2	17	2

El nombre d'afiliacions a la seguretat social podem analitzar-lo en les gràfiques inferiors. El nombre des de 2013 s'ha vist incrementat, de 164 persones en aquest any a 186 en març de 2019.

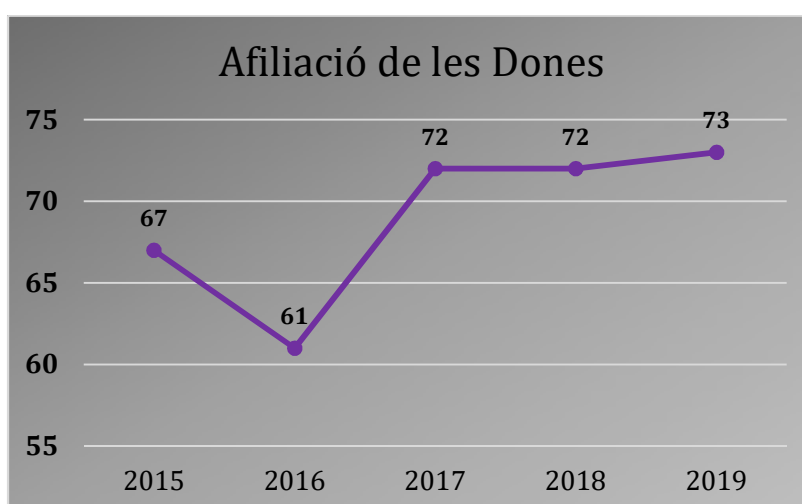
Afilacions a la Seguretat Social	
Data	Nombre Persones
31/03/2013	164
31/03/2014	179
31/03/2015	164
31/03/2016	153
31/03/2017	179
31/03/2018	175
31/03/2019	186

Podem veure la tendència de les persones afiliades a la seguretat social i la seua tendència a incrementar-se any rere any.



L'afiliació de les dones a la seguretat social, queda reflectida en la gràfica inferior, en la que hi ha una tendència a l'increment de l'afiliació, encara que en 2016 va haver-hi una reducció considerable.

	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Persones afiliades</b>	164	153	179	175	186
<b>Homes</b>	97	92	107	103	113
<b>Dones</b>	67	61	72	72	73



Cal tenir en compte que les ocupacions masculines i femenines habitualment estan segregades per sexe i establertes per homes i dones. Hi ha vegades que ocupar un lloc de treball ocupat per un home o per una dona és molt complicat i laboriós.

Els llocs de treball de dones solen ser de menys responsabilitat i de jerarquia inferior, el que es pot solucionar amb formació i educació específica i de responsabilitat per al lloc indicat. Amb cursos i ferramentes específiques cap a les dones es pot eliminar aquesta causa de discriminació existent en la nostra societat.

### CARACTERÍSTIQUES CULTURALS.

A Benicolet trobem un important patrimoni natural, monumental i cultural, com són:

Església Parroquial Sant Joan Baptista. Va ser fundada en el segle XVI, en 1530. Consta d'una única nau amb dues capelles entre els contraforts. Destaca la decoració clàssica dels pilars i el campanar de dos cossos de planta quadrada.

Abeurador de la Poassa. Un antic abeurador comunitari per al bestiar. Està situat al sud del nucli urbà.

Safareig, bassa i abeurador de la Font de la Mata. Va ser restaurat en 1985. Rep les aigües de la pròxima font de la Mata. Està situat en la zona del Racó del Pi.

La Font Vella. Antigament les dones del poble feien la beguda i arplegaven aigua per a ús domèstic. Actualment la Font Vella està restaurada i habilitada. S'ha convertit en una zona recreativa, amb taules i cremadors per a fer barbacoes o paelles amb llenya.

Compta també amb una sèrie d'aqüeductes, fonts, basses i pous, que subministren aigua per al regadiu, com són:

- Arcadeta de la Sèquia Nova.
- Assut de Borrasca,
- Assut de la Font del Tap,
- Assut de la Penya,
- Assut de l'Oncle Blay,
- Assut Nou.
- Font de la Mata.
- Bassa de Rata,

- Bassa del Desculat.
- Pou del Desculat.

També es poden realitzar excursions a cavall, pujades amb ultralleugers, excursions a rutes culturals i eco turístiques per muntanyes i serres del Benicadell i rutes a les seues fonts d'aigua de brolladors naturals. Hi ha nombroses rutes que es poden realitzar per la serra i pels pobles que formen la Ruta per la Serra del Benicadell.

Durant aquest any 2020 estan previstes vàries rutes, com són les rutes “Entre Comarques 2020” durant el mes de febrer. Rutes guiades per la comarca de La Vall d'Albaida. La “Ruta dels Riuraus” i la ruta “Pinet Ben Boniquet”

Riu rau. Són senzilles construccions en les quals antigament s'assecava el raïm. Són elements arquitectònics emblemàtics de la cultura valenciana que estan vinculats a la producció i posterior exportació de la pansa i que tradicionalment s'han utilitzat per a proporcionar recer a la pansa mentre plou o fa humitat.

Benicolet forma part de la Vall d'Albaida, zona, famosa des d'antany per la producció de vins, misteles i altres productes vinícoles, fins a la dècada de 1970 es va desenvolupar el cultiu de raïm moscatell per a la seua conversió en riques panses. En la partida de Sequers de Benicolet hi ha nombrosos riuraus, com el dels Climent, el de la Tia Virgínia o el de l'Oncle Lucas.

### **Festes:**

Festes Patronals:

Gener. Cap al 17 de Gener se celebra la festa de Sant Antoni del Porquet amb fogueres i sopars populars.

Febrer. 3 de Febrer: la festa de Sant Blai. S'ix al camp per a menjar amb els familiars i amics.

La festa de les Cassoletes: Aquest dia hi ha la tradició de menjar arròs al forn amb crosta, i diu la tradició que cal trencar les cassoles.

Abril. Setmana Santa i Pasqua. Amb la tradició de menjar-se la mona de Pasqua.

Juny. El dia 24 de Juny se celebra la nit Sant Joan. Patró de l'església i de la cooperativa del municipi. Hi ha una processó en la qual la imatge de Sant Joan ix portant un raïm, i unes espigues de dacsa.

Agost. Són les festes patronal en honor a la Immaculada Concepció, Divina Aurora i Crist de la Fe. Se celebren el primer diumenge d'agost amb les desfilades de Moros i Cristians. Se celebren passacarrers, concerts de música, volteig de campanes, discomòbil, espectacles per als infants i per als adolescents, processons, partides de pilota i sopar al carrer entre els més destacables.

Setembre. Se celebra l'Escalda de la Pansa. Programa que dóna a conèixer "La cultura de la pansa 2019", que durant els mesos de juliol a setembre es desenvoluparà en pobles de la comarca de la Vall d'Albaida i la Safor al voltant de la tradició de l'elaboració de la pansa. A Benicolet es realitzen diferents activitats, com són danses, rutes familiars, conferències, actuacions, tallers entre altres.

"L'escaldà de la pansa" és una pràctica tradicional que es remunta a l'Edat mitjana. És un procés pel qual es converteix el raïm en pansa d'una forma molt més ràpida que la simple dessecació al sol. El raïm se submergeix en una caldera que conté una solució d'una mescla d'aigua, lleixiu i herbes. Això provoca que la pell del raïm es trenque, també conegut com a «fruit daurat», la qual cosa accelera el procés d'assecamet. La fruita és col·locada en un canyís perquè li pegue el sol fins a convertir-se en pansa.

Octubre. Durant el primer cap de setmana d'octubre se celebra la festa de la "Mare de Déu del Roser" o la "Verge del Roser": Primer cap de setmana d'octubre.

Desembre. El 8 de desembre, la festa de la Puríssima Concepció.

## CARACTERÍSTIQUES D'EDUCACIÓ

A Benicolet està el centre educatiu CRA Riu Vernissa, centre educatiu on s'imparteixen les àrees d'Educació Infantil i Educació Primària en l'entorn rural que inclou uns quants municipis, com són Lloc Nou de Sant Jeroni, Pinet, Almiserà i Benicolet.

Al centre CRA Riu Vernissa, s'imparteix educació infantil de segon cicle, de 3 a 6 anys i educació primària, fins als 12 anys.

També està el Centre Infantil Sant José, on s'imparteix l'educació infantil de primer cicle que va dels 0 als 3 anys. Compta amb un programa d'Incorporació Progressiva, anomenat PIP, on la llengua bàsica de treball és el castellà. El valencià s'introdueix progressivament.

Els alumnes per a rebre l'Educació Secundària bàsica poden anar a IES Vall de la Safor, en Villalonga, IES Manuel Sanchis Guarner de Castelló de Rugat i a IES Les Foies, de Benigànim.

En el centre educatiu hi ha un total de 44 alumnes dels quals 18 són xiquetes i 26 són xiquets. Quant al professorat, hi ha un total de 9, dels que 8 són professores i 1 és professor.

En les escoles de primària i secundària hi ha una clara hegemonia del professorat del sexe femení. En els últims anys la presència dels homes en el professorat s'ha vist minvada, sobretot en l'ensenyament infantil. Cal tenir en compte que com més especialitzat siga el grau d'educació, més percentatge d'homes hi ha exercint l'ensenyament.

Cal tenir en compte que per als xiquets la falta del referent masculí en l'educació modifica en la seua consciència i associa aquesta tasca a les dones. Els alumnes acaben determinant la preferència de les professions segons el sexe.

La casa de cultura de Benicolet s'utilitza per a moltes diferents activitats que es desenvolupen al municipi, com són tallers culturals, xarrades, cursos, reunions de les ames de casa, activitats de les diferents associacions del municipi, activitats i assajos de la banda de música, i grups de veïns.

Benicolet compta també amb una banda de música "Societat Musical de Benicolet" que realitza concerts i amenitza les festes del poble així com les festes d'altres pobles de la comarca i d'altres comarques de València. També fan audicions per a afegir alumnes a la Banda.

La biblioteca de Benicolet està situada en l'Ajuntament. Hi té una sala per als ordinadors amb accés a internet gratuït i una altra sala per a la lectura, que s'utilitza per a realitzar tota classe d'activitats d'estudi i de lectura. També hi ha una zona per als més menuts. En la biblioteca donen servei de préstec i de consulta. Obri tres dies al matí i dos a la vesprada.

## **CARACTERÍSTIQUES D'ESPORTS**

A Benicolet no hi ha cap equip federat en cap modalitat esportiva. Alguns xiquets i xiquetes en edats escolars fan competicions tant raspall com en pilota valenciana.

Fins als 16 anys practiquen esports xiquets i xiquetes, encara que és majoritàriament xiquets els que els practiquen. Els esports que practiquen són el raspall, la pilota valenciana, el futbol 7, la natació i el frontenis.

Entre 18 i 65 anys es practica el ioga i la zumba, dos activitats que habitualment la desenvolupen dones, encara que hi ha alguns homes.

Complex Esportiu Municipal Benicolet. Compta amb pista de frontó, una piscina i un pavelló poliesportiu. La piscina municipal està oberta durant els mesos de juny i juliol.

Benicolet compta amb un aeroclub, una empresa que es dedica a la pràctica i promocions de les activitats aèries. Aeroclub Balica-Camp de Vol de Benicolet. Escola de pilots de ULM, o ultralleuger en el sector aeri. Realitzen cursos de pilot de ULM ó simplement de provar el vol en ultralleuger. Compta amb una pista de 370 metres dels quals uns 200 estan sempre senyalitzat, un hangar, i un club social.

La pràctica de l'esport és necessària per a aconseguir una vida sana. Les persones que inclouen l'esport en la seua vida quotidiana, tenen una millor qualitat de vida i una salut en forma.

## **CARACTERÍSTIQUES DE SALUT I BENESTAR SOCIAL**

L'OMS defineix la Salut com un complet estat de benestar físic, psíquic i social. Hi ha certs condicionants socioeconòmics de la salut, estils de vida, estats de salut i utilització dels serveis que per norma presenten diferències entre homes i dones i que poden comportar desigualtats quant a gènere. Promoure hàbits de vida saludables per a contribuir al benestar físic, psíquic i social d'homes i dones millora les condicions de vida.

L'Ajuntament de Benicolet en matèria de Serveis Socials està adherit a la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida.



Els serveis que ofereix el Consultori de Salut Benicolet són:

### TERCERA EDAT

- Sol·licitud de plaça en centre residencial o de dia.
- Servei d'ajuda a domicili i programa menjar a casa.
- Ajudes econòmiques per atenció d'ancians dependents.

### DONA

- Sol·licitud d'ajuda econòmica per a dones maltractades.
- Tramitació de la teleassistència per a les víctimes de violència de gènere.

### DISCAPACITATS

- Sol·licitud d'ajudes en matèria de serveis socials en el sector de discapacitats: prestacions econòmiques individualitzades.
- Ajudes per al desenvolupament personal: eliminació de barreres arquitectòniques, adaptació de vehicles de motor, ajudes tècniques.
- Sol·licitud de reconeixement, declaració i qualificació de grau de minusvalidesa i de reconeixement de la situació de dependència.

### FAMÍLIA I MENORS

- Acol·liment familiar de menors: tramitació i seguiment dels casos.
- Derivació al Servei Especialitzat d'atenció a la Família i Infància.
- Sol·licitud de percepció de prestacions econòmiques individualitzades: Ajudes d'emergència (serveis socials).
- Tramitació de la targeta d'assistència sanitària per a Immigrants

Benicolet compta amb una residència per a la tercera edat, la Residència Balica. La Residència de la 3a Edat i Centre de Dia BALICA, està situada enmig de la naturalesa, al municipi de Benicolet. Compta amb diferents serveis, com són metge, farmàcia, perruqueria i infermeria, i rehabilitació entre els més destacables. Per als majors realitzen diferents activitats com tallers, festes, classes de rehabilitació entre altres. Compta amb 38 habitacions i zones enjardinades per a passejar.

## CARACTERÍSTIQUES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Benicolet, no té cap classe de denúncia per violència de gènere, encara que no totes les dones denuncien la violència que pateixen. Moltes vegades les víctimes tenen por de denunciar per la reacció de l'agressor, la creença que ho pot solucionar ella sola i sobretot perquè no es reconeix com a una víctima de violència de gènere sinó que és la culpable i la responsable de la situació que ha produït la violència de gènere.

El municipi de Benicolet no disposa ni de policia local ni d'agutzil. Quan ho necessiten criden directament a la Guàrdia Civil que és persona en el municipi.

Benicolet no té cap protocol d'actuació en cas de donar-se una situació de violència de gènere, encara que com la Guàrdia Civil és la força de seguretat que es desplaça al municipi compten amb el seu protocol d'actuació.

La prevenció és la principal eina amb què compta el municipi per a combatre la violència de gènere i per a conscienciar i canviar estereotips dels nostres joves, fent que mostren repulsa i rebuig a la violència de gènere.

## CARACTERÍSTIQUES DE L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

L'equip de Govern de Benicolet està format per les següents persones:

Mateo Prats Prats – Alcalde – PP.

Regidor de Medi Ambient, Obres Públiques, Personal i Agricultura

Juana Signes Cano.-PP.

Regidora d'Urbanisme, Hisenda, Foment econòmic i Igualtat.

Maria Teresa Canet Prats – PP.

Regidora de Servicis Socials i Gestió de Residus.

Si analitzem l'equip de govern, podem observar que existeix paritat, està format per 1 home i 2 dones, per el que es compleix que entre el 40% i el 60% té que estar format l'equip de govern.

Quant als regidors

Ivan Martínez Catalá (BNC+).

Cristina Codina Ortolà (BCN+).

Rosa María Canet Alborch (Compromís).

Joan Josep Climent Miñana (Compromís).

Quan a l'oposició també es compleix la paritat del 40%-60%, en aquest cas el 50% dels regidors són homes i l'altre 50% són dones.

Els treballadors municipals són els següents:

Secretari: Nicolás Vila Castelló.

Administrativa. Herminia Arias Climent:

Operari usos múltiples: Ricard Navarro Frías.

Arquitecte: Enrique Argente Solís:

Arquitecte Tècnic: Arturo Felis Grau:

Treballadora Social: Aranzazu Moreno Miró:

Quant als treballadors municipals, podem destacar que de 6 llocs de treball hi ha dos dones i quatre homes. També cal tenir en compte que els homes estan desenvolupant regidories més tècniques i especialitzades, com són els arquitectes i les regidories menys tècniques com l'administrativa o la treballadora social les desenvolupen les dones.

### **ACTIVITATS EN MATÈRIA D'IGUALTAT PER A 2019 -2020.**

Les activitats realitzades i programades per a 2019 i 2020 en temes relacionats amb la igualtat i la violència de gènere.

Durant l'any 2019 es varen realitzar diferents activitats per al Dia de la Dona i per al 25 de novembre, el dia contra la violència de gènere, així com un taller sobre la violència de gènere amb la subvenció del Pacte d'Estat.

Per al 2020, hi ha un ampli sortit d'activitats d'igualtat, com són la celebració del Dia de la Dona, amb diferents activitats com són:

- Exposició "Dejadnos de Cuentos"
- Activitat "Taller suelo pèlvico"
- Xarrada interactiva Redones "Diàleg en femení"

Per a tot l'any s'han programat diferents activitats, com són:

- Conta contes tant d'igualtat i de diversitat.
- Exposicion fotogràfica "Zapatos Rojos".

-Per a les festes que es desenvolupen, es vol disposar d'un "Punt Violeta" informatiu i reivindicatiu, amb personal especialitzat per a consultes i assistència.

### **CARACTERÍSTIQUES DE LA PARTICIPACIÓ CIUTADANA**

La participació ciutadana és el nexxe d'unió per a fomentar un clima de participació i cooperació i per aconseguir fer de Benicolet un poble compromès amb la igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones.

Benicolet compta amb les següents associacions:

- Associació d'Ames de casa.
- Associació Societat musical de Benicolet.
- Club de Pilota.
- Club de Caçadors "El Pino"
- Associació "Beniamic".

A continuació es desglossen els resultats obtinguts en les vint-i-una enquestes realitzades en el municipi de Benicolet, encara que algunes de les persones no han contestat a totes les preguntes, podem tindre una visió real de les necessitats i preocupacions de la població.

**ENQUESTES IGUALTAT PARTICIPACIÓ CIUTADANA BENICOLET**

<b>EDAT</b>				
<b>ESTAT CIVIL</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Solter/a	1	1	1	
Casat/da		6	7	2
Separat/da				
Parella de fet			1	
Vidu/Vídua			1	
<b>SITUACIÓ ACTUAL</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Amb Treball	1	6	8	
Amb Atur		1		
Estudiant				
Jubilat/da			1	3
Una altra situació			1	
<b>SEXE</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Home	1		3	1
Dona		7	6	2
No definit			1	
<b>PERSONES A CÀRREC</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Si		6	5	
No	1	1	5	3

<b>PRIORITATS GENERALS</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Educació i formació		5	7	2
Treball	1	5	9	2
Espai domèstic i familiar	1	7	6	2
Salut i benestar social	1	1	2	2
Participació ciutadana i cultural			1	1
Urbanisme, habitatge i mobilitat				
Esports i oci		1	3	

<b>PRIORITATS EN EDUCACIÓ</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Formació en l'ús del llenguatge no sexista	1	1	4	1
Campanyes de coeducació	1	7	7	3
Campanyes de responsabilitats familiars	1	7	6	3
Serveis d'orientació acadèmica i professional		1	2	
Espai per treballar rols educatius		4	2	1

<b>CONCILIACIÓ LLOC DE TREBALL I FENIES DOMÈSTIQUES</b>				
Consideredu que en la vostra empresa actual o anterior es produeix o produïa discriminació entre dones i homes?	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Si		3	1	2
No	1	4	9	
Heu vist algun cas de discriminació o de violència de gènere?	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Si		2	1	
No	1	5	9	2
En cas afirmatiu, heu fet alguna cosa?	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Si		2		1
No	1	1	3	1

<b>SALUT I BENESTAR</b>				
Considerem que els serveis mèdics de la vostra població són adequats a les vostres necessitats i a les dels vostres familiars?	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Si		2	10	3
No	1	5		
Durant l'últim any, heu acudit als serveis socials del municipi per necessitat personal o per alguna persona que està al vostre càrrec?	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Si		2	4	1
No	1	5	6	2
Considerem que els serveis i/o recursos facilitats des dels serveis socials han donat resposta a les vostres necessitats o a les dels vostres familiars?	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Si	1	3	5	1
No			4	

<b>Penseu que hi ha discriminacions per raó de sexe en l'àmbit de la salut ?</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
SI		1		1
NO	1	5	9	1
NS/NC				1

<b>Penseu que hi ha discriminacions per raó de sexe en l'àmbit dels serveis socials?</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
SI	1	1		
NO		4	9	2
NS/NC		1		1

<b>URBANISME, HABITATGE I MOBILITAT</b>				
<b>El municipi té una organització urbanística adequada per a persones amb diversitat funcional i/o per a circular-hi amb infants?</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Si	1	3	7	2
No		4	3	1
<b>En general, penseu que viu en un municipi segur?</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Si	1	7	7	3
No			2	
<b>Durant el darrer any, heu tingut sensació d'inseguretat en algun moment al municipi?</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Si			4	
No	1	7	6	3
<b>Creeu que hi ha punts negres o amb falta d'il·luminació al vostre municipi?</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Si	1	3	5	2
No		4	5	1

<b>PARTICIPACIÓ CIUTADANA</b>				
	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Coneixeu quines associacions hi ha al municipi?				
Si	1	6	10	2
No		1		1
Participeu activament en alguna d'elles?				
Si	1	6	7	3
No		1	3	
Penseu que s'informa de manera suficient de quines accions i polítiques s'estan desenvolupant des de l'Ajuntament?				
Si		2	6	
No	1	5	3	3

<b>QUINA PRESENCIA TENEN LES DONES A NIVELL LOCAL EN:</b>				
	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
En l'Esport:				
Molta		1	4	
Poca		4	2	2
Cap	1	2	2	1
En Cultura:				
Molta		6	6	1
Poca	1	1	3	1
Cap				1
En l'Educació:				
Molta	1	7	6	2
Poca			2	1
Cap			1	

<b>UTILITZACIÓ DEL TEMPS DIARI</b>				
<b>TREBALL REMUNERAT</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
És l'activitat a què més temps dedique cada dia	1	5	3	2
Li dedique unes poques hores al dia		1	3	
No tinc temps per a dedicar-li, encara que m'agradaria			2	
No li dedique gens de temps o molt poc.		1		
<b>FEINES DOMÈSTIQUES</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
És l'activitat a què més temps dedique cada dia		2	6	
Li dedique unes poques hores al dia	1	3	2	
No tinc temps per a dedicar-li, encara que m'agradaria		1		1
No li dedique gens de temps o molt poc.			2	1
<b>CURA I ATENCIÓ DE PERSONES DEPENDENTS I FILLS, FILLES NETES O NETS.</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
És l'activitat a què més temps dedique cada dia		4	2	1
Li dedique unes poques hores al dia		2	5	
No tinc temps per a dedicar-li, encara que m'agradaria				1
No li dedique gens de temps o molt poc.	1		3	
<b>ACTIVITATS CULTURALS, OCI, AFICIONS</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
És l'activitat a què més temps dedique cada dia			1	1
Li dedique unes poques hores al dia		1	3	1
No tinc temps per a dedicar-li, encara que m'agradaria	1	4	3	
No li dedique gens de temps o molt poc.		1	3	
<b>ESTUDIS</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
És l'activitat a què més temps dedique cada dia			1	1
Li dedique unes poques hores al dia		1	2	1
No tinc temps per a dedicar-li, encara que m'agradaria		1	2	
No li dedique gens de temps o molt poc.	1	3	3	

<b>QUÈ PENSEU DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES?</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Ja vivim en una societat on s'ha assolit la igualtat entre els sexes: totes i tots tenim les mateixes oportunitats.			3	
Encara vivim en una societat desigual que beneficia als homes, prestigia i reconeix més les seues activitats (escletxa salarial, sostre de vidre, etc.) i on encara arrosseguem xacres manifestes de violència de gènere.	1	6	6	3
Les dones ara tenen més facilitats i avantatges que els homes.		1		

<b>CONEIXEU ACTUACIONS EN MATÈRIA D'IGUALTAT QUE ESTIGUEN DUENT-SE A TERME A NIVELL LOCAL</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Sí		1	2	
No	1	5	4	1
NS/NC		1	3	2

<b>EN QUIN ÀMBITS CONSIDEREU QUE HI HA MÉS DESIGUALTAT ENTRE DONES I HOMES?</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Accés a l'ocupació i condicions laborals		6	5	3
Responsabilitats familiars i domèstiques	1	6	8	3
Oci i Esport		2		
Formació i Educació				
Cultura				
Altres				1

<b>CONSIDEREU QUE AQUEST MUNICIPI TREBALLA PER LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES I S'IMPLICA EN L'ERRADICACIÓ DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES?</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Sí, totalment.		1	2	1
Sí, es dediquen massa recursos a aquestes qüestions.				
Sí que s'implica però es podrien fer més coses.		4	7	3
No, en absolut.	1	2	1	

<b>PENSEU QUE HI HA DESIGUALTATS ENTRE DONES I HOMES?</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Sí	1	6	8	3
No		1	2	
NS/NC				

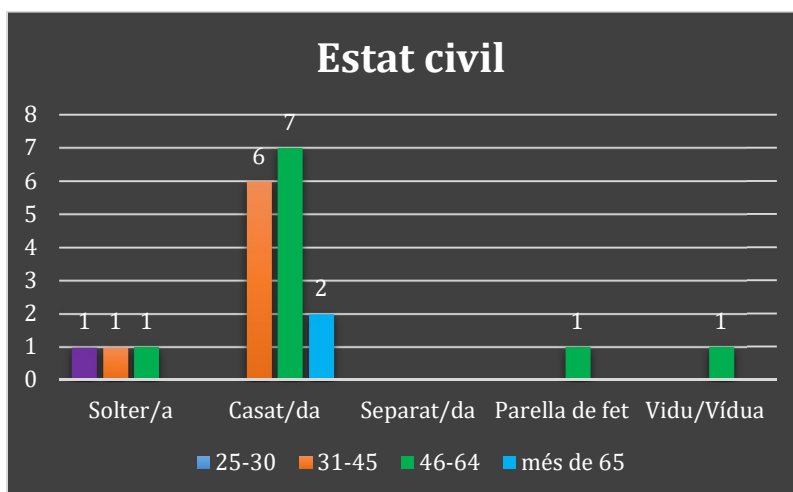
<b>PENSEU QUE ACTUALMENT HI HA AGRESSIONS PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE AL MUNICIPI?</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Sí		2	1	
No	1	5	9	3

<b>SABRÍEU ON ACUDIR DAVANT UNA SITUACIÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE?</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Sí	1	6	4	3
No		1	4	

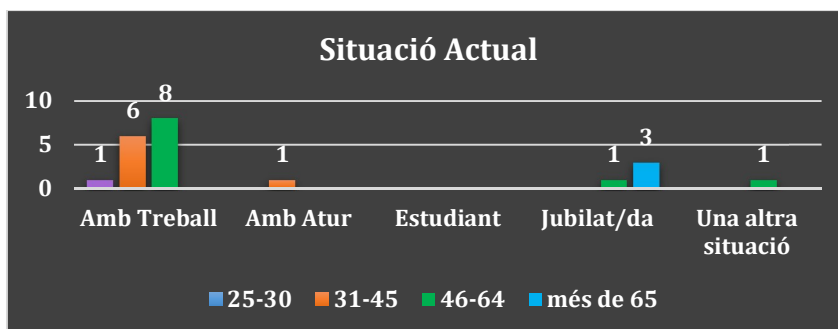
<b>On acudiríeu?</b>	<b>25-30</b>	<b>31-45</b>	<b>46-64</b>	<b>més de 65</b>
Policia i Guàrdia Civil		3	3	1
Cridar al 112-016-062	1	2	2	1
Centre de salut		2		
Centre de la Dona		1		
Serveis socials		1	1	

A continuació es detallen els resultats amb gràfiques:

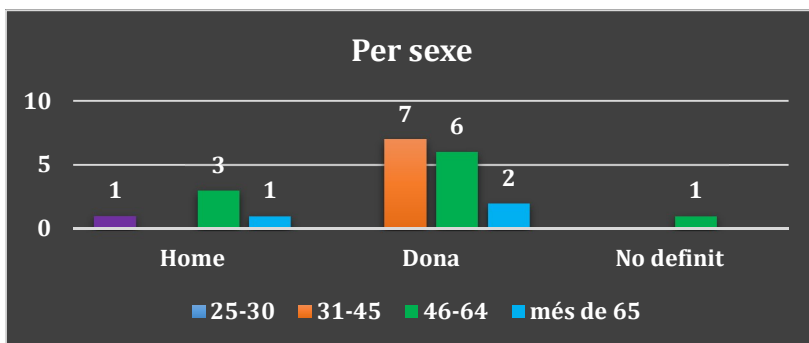
L'estat civil que predomina en les persones que ens han contestat ha sigut el de casat, i les compreses entre els 46 i 64 anys.



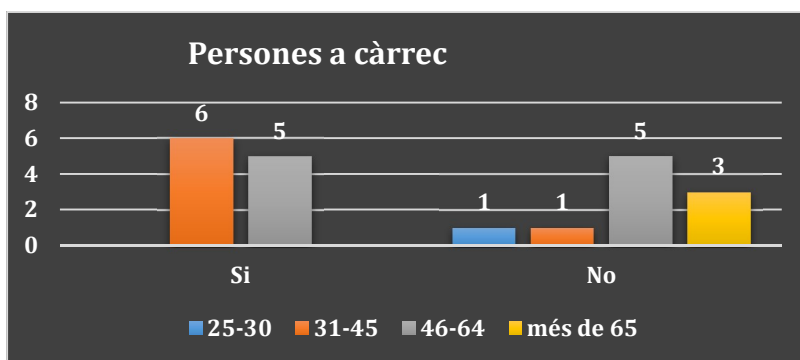
La situació actual de les persones enquestades és que estan treballant amb un 71,42% del total de les 21 persones enquestades.



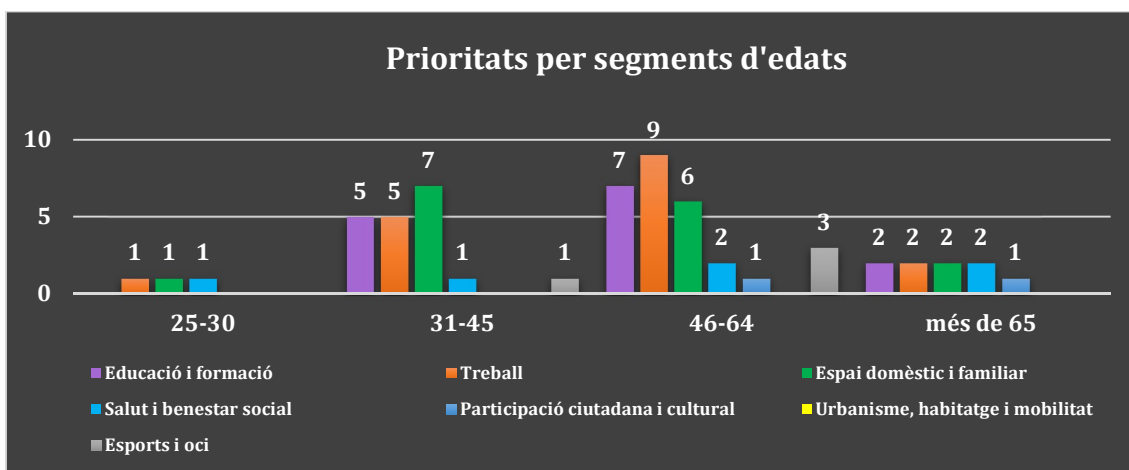
Per sexe podem observar que el major nombre de persones que ens han contestat han sigut les dones, amb 15, seguit dels homes que han contestat 5.

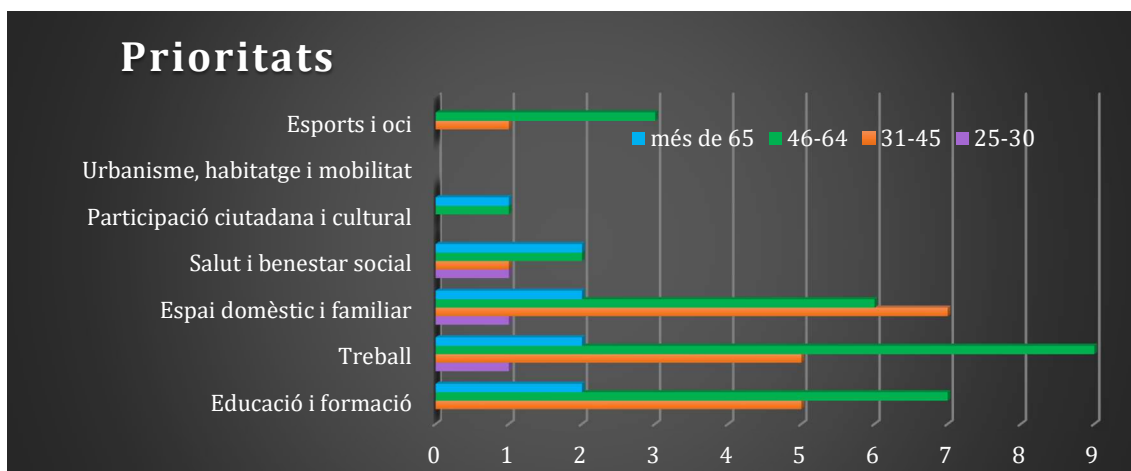


Amb un 54.54% , un poc més de la meitat de la població enquestada té persones a càrrec seu i la resta no.

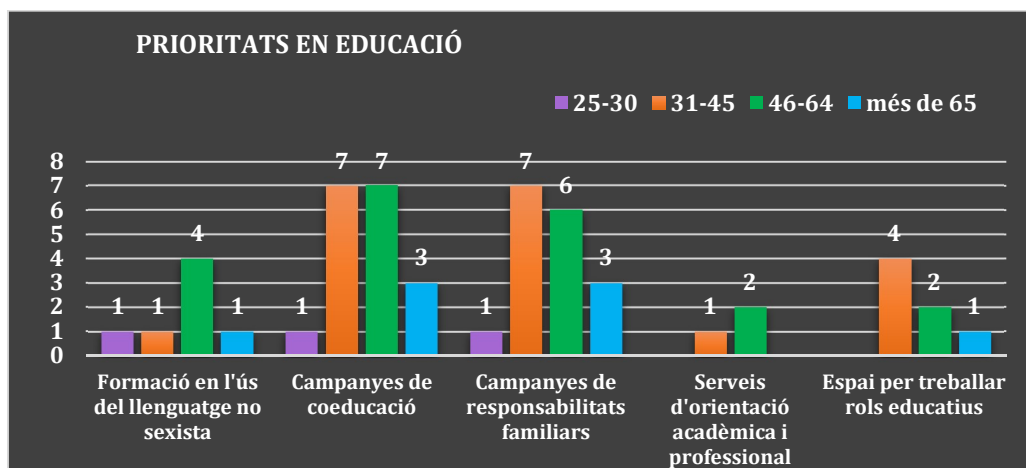


Per prioritats, podem veure en el gràfic inferior que en tots els segments el treball és una de les prioritats principals juntament amb l'espai domèstic i familiar.

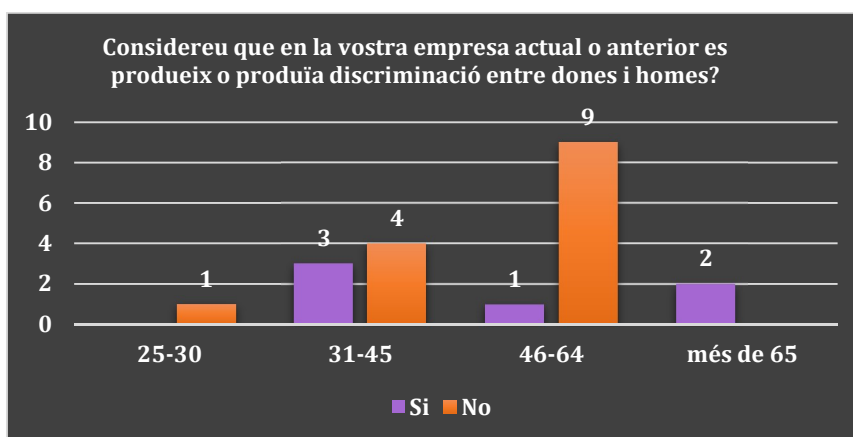




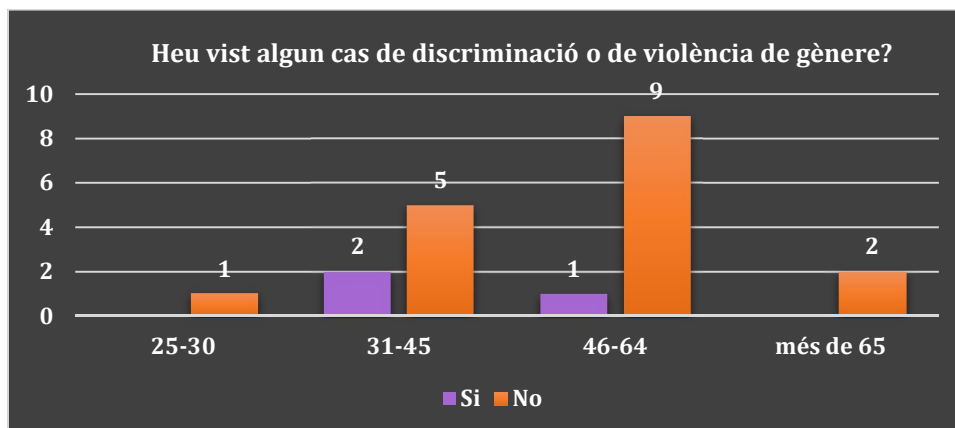
Quant a les prioritats en educació destaquen les campanyes de coeducació i de responsabilitats familiars.



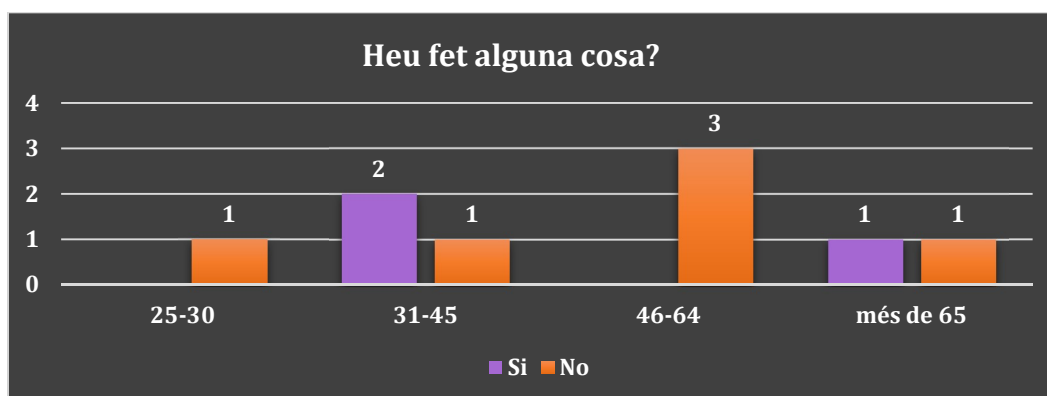
En quasi tots els segments d'edats s'ha detectat que hi ha en l'empresa discriminació entre dones i homes, encara que amb un percentatge reduït, un 30% de les persones enquestades.



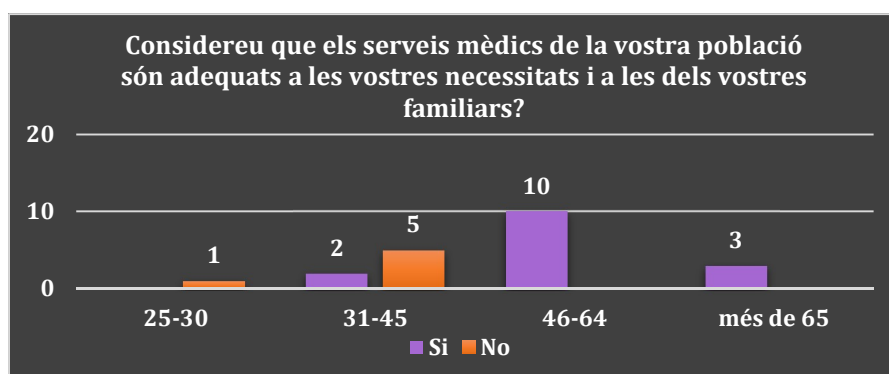
Però sols un 15% ha vist algun cas de discriminació o violència de gènere.



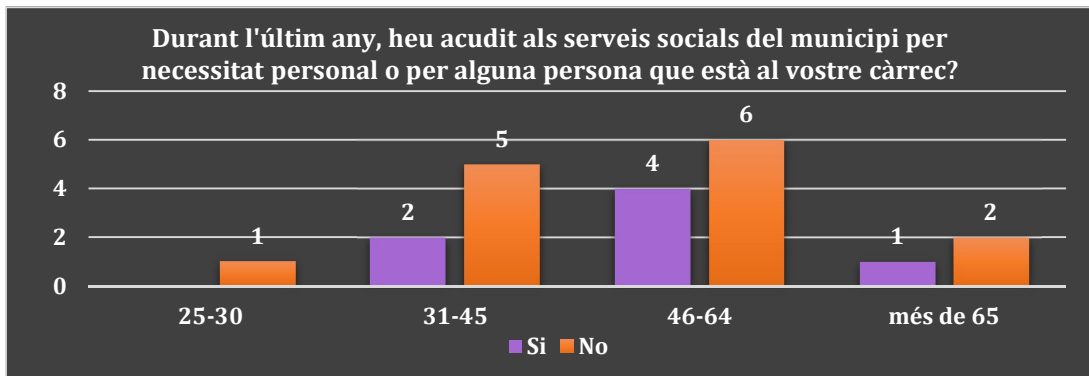
De les persones que han respost, 9, un 33.33% varen fer alguna cosa, com defensar a la persona instigada i aconseguir igualtat de soul com la resta de companys.



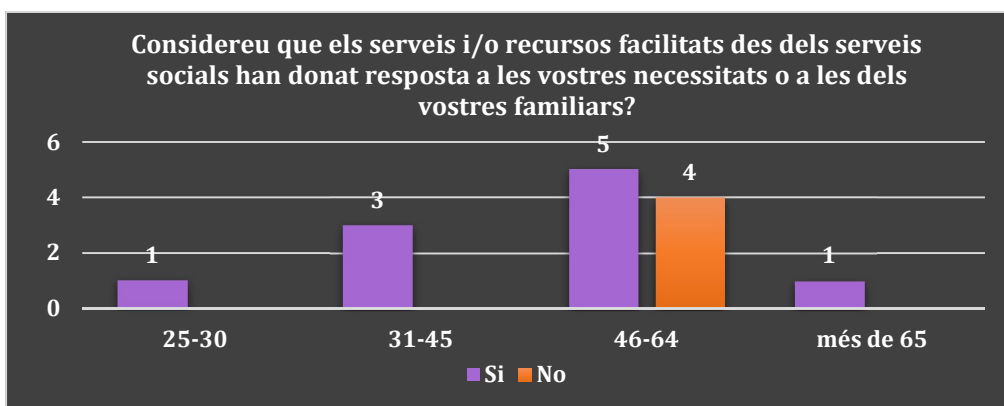
La gran majoria considera que els serveis mèdics són els adequats, amb un percentatge del 71.43%



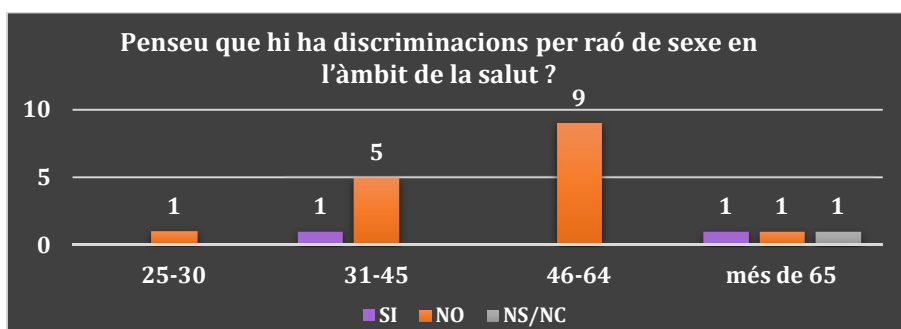
Un percentatge del 66.66% de les persones enquestades, no han acudit als serveis socials en l'últim any.

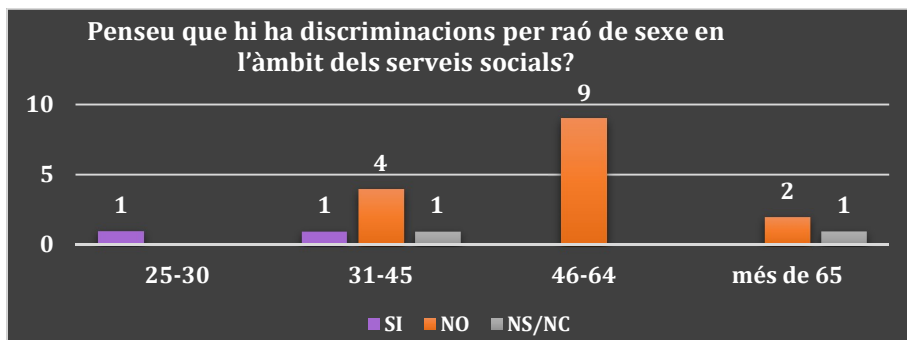


Quant a si els serveis socials han donat resposta a les necessitats, la gran majoria ha contestat que sí.

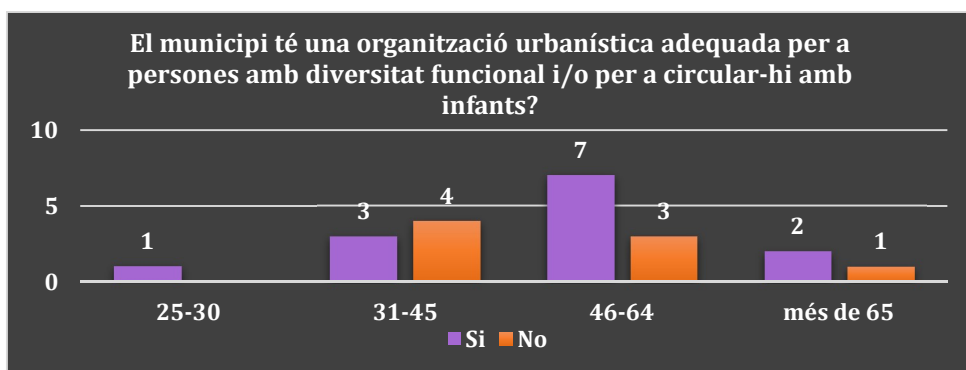


Quant a la discriminació en la salut i en els serveis socials, la gran majoria dels enquestats opinen que no hi ha.

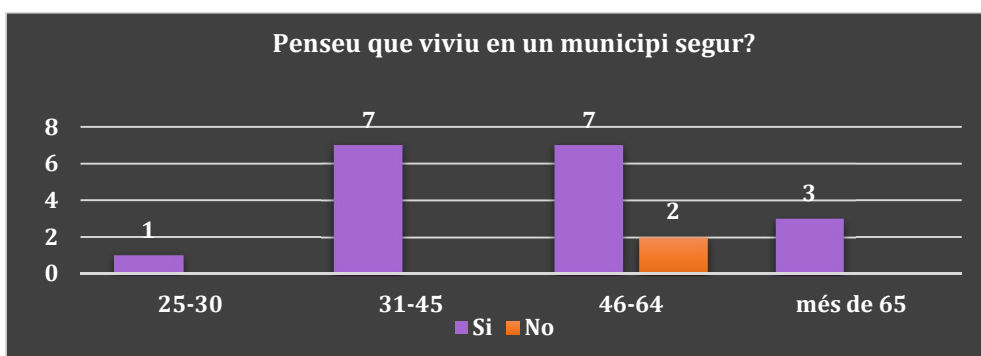


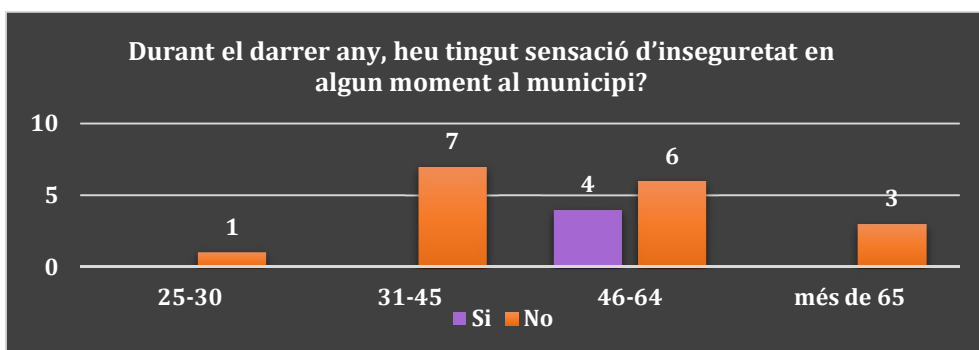


Quant a l'urbanisme, opinen amb un 61.90% que sí que té una bona organització.

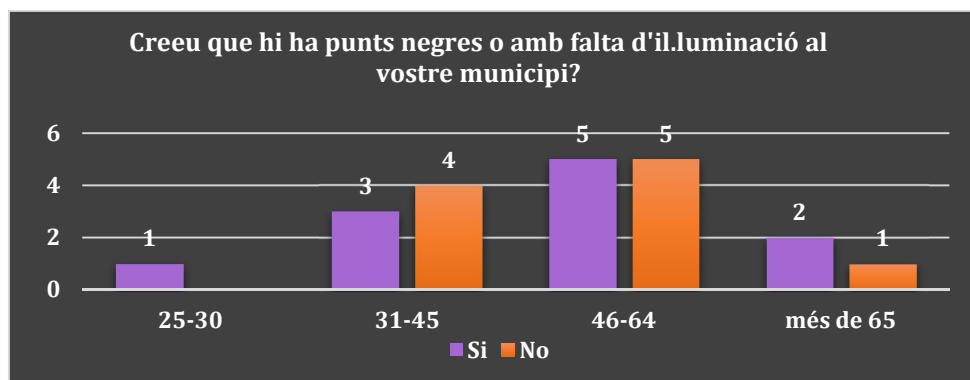


Quasi tots consideren que viuen en un municipi segur i molt pocs han sentit inseguretat en algun moment.

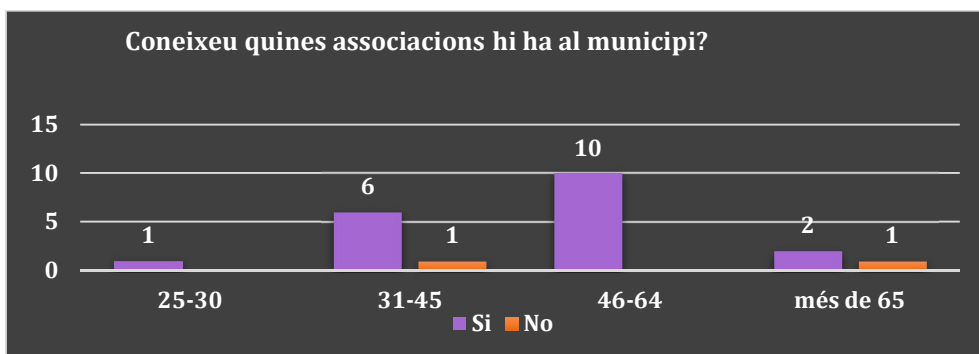


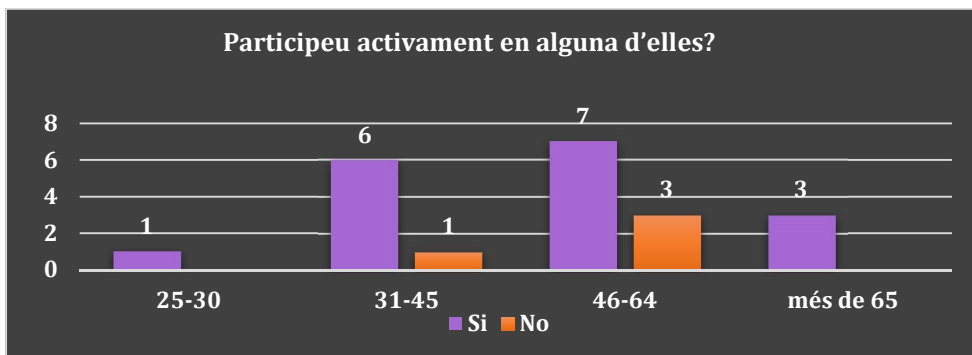


Però opinen que caldria millorar la il·luminació del municipi.

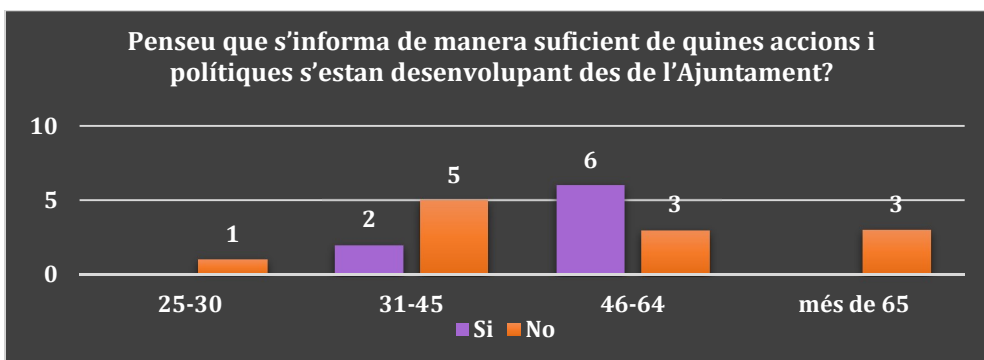


Coneixen les associacions del municipi quasi totes les persones enquestades, i la gran majoria participen activament en elles.

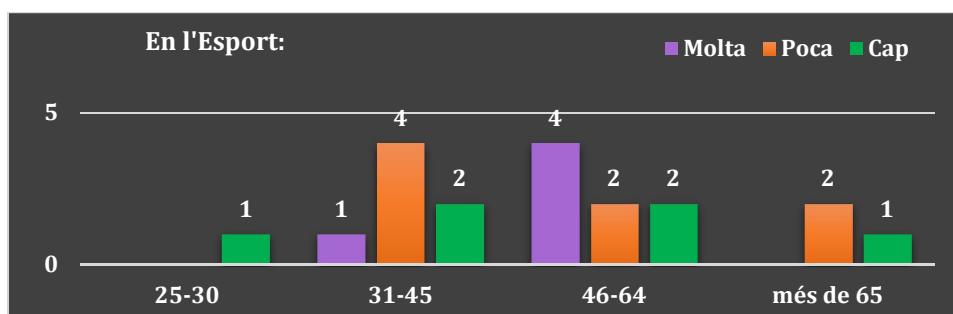


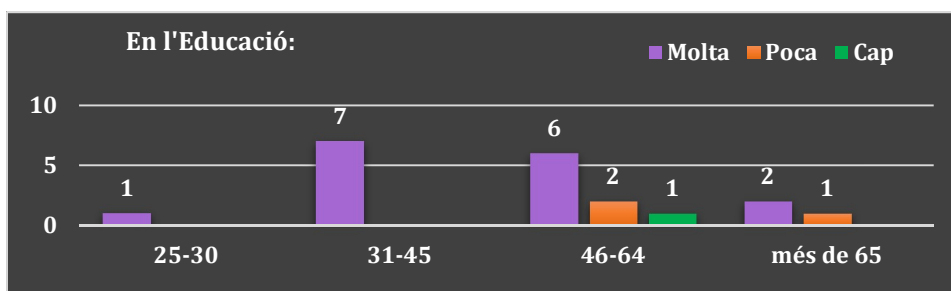
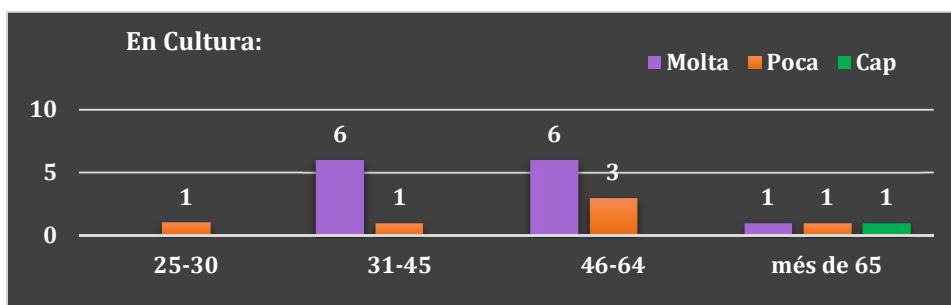


Consideren que caldria informar en major mesura de les accions que desenvolupa l'Ajuntament.

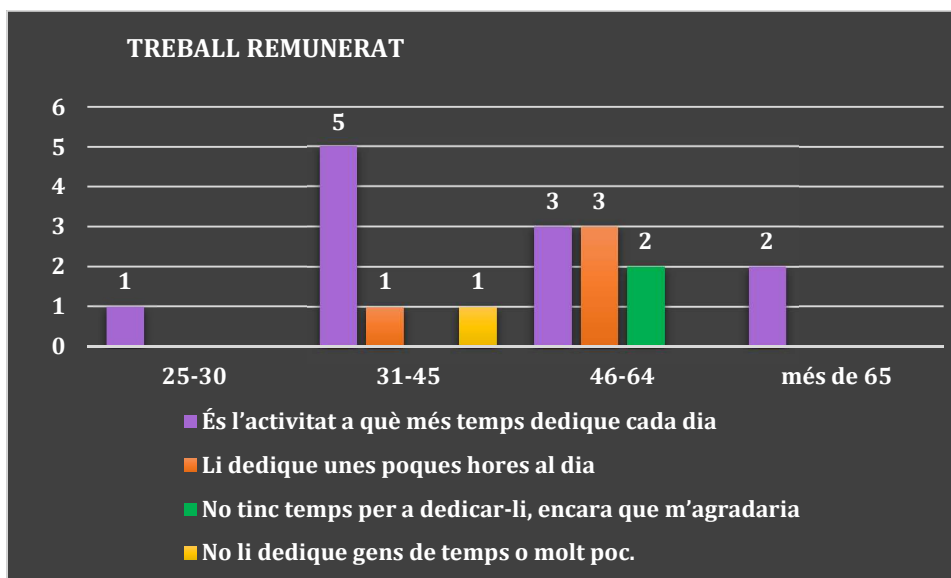


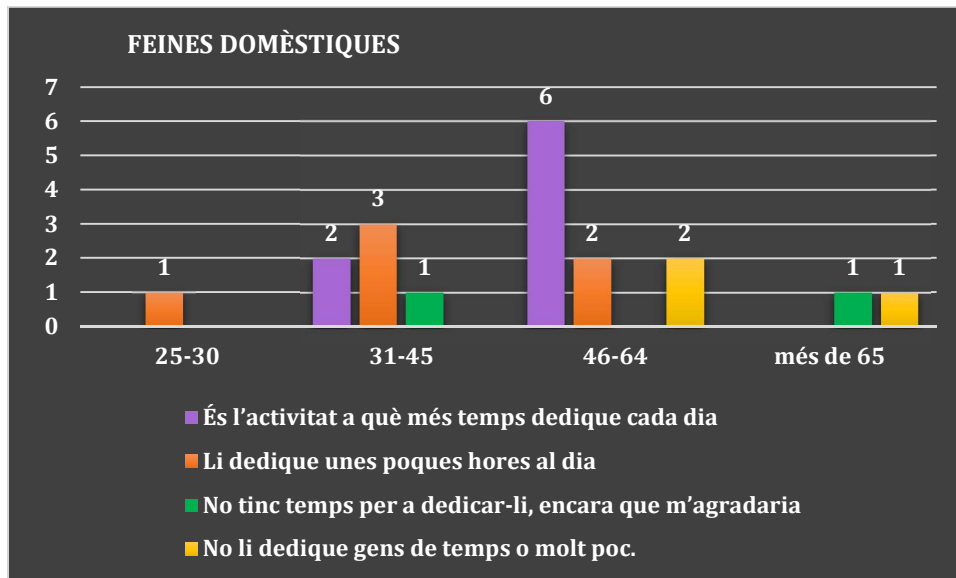
Quan a la presència de la dona en l'àmbit local, opinen que en l'esport caldria donar-li més presència, en l'esport i en cultura millorar la presència i educació consideren que les dones en tenen molta o prou.



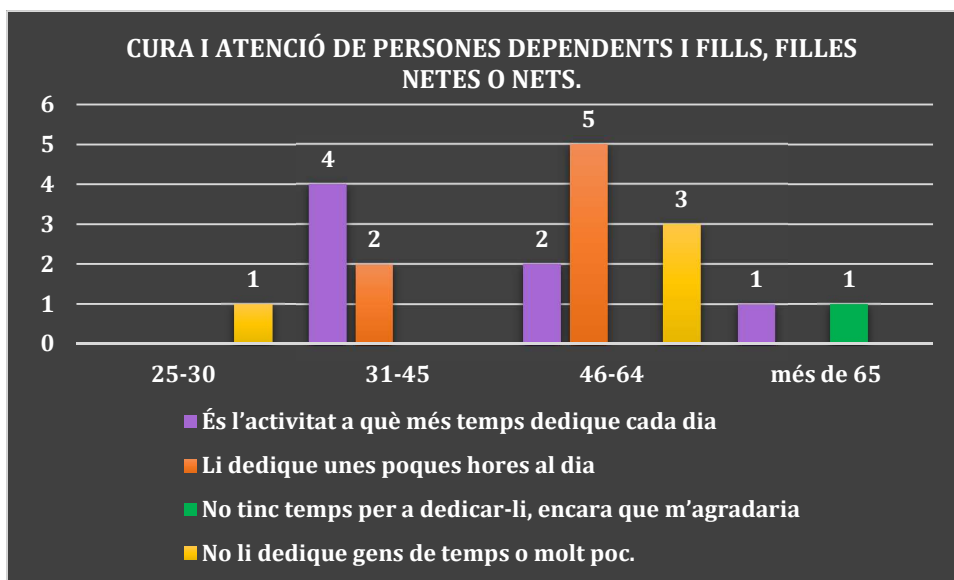


Quan a la distribució temps diari, el treball remunerat és el que més li dediquen tots els segments de les persones enquestades juntament amb les feines domèstiques a les quals també li dediquen entre prou de temps i unes poques hores al dia.

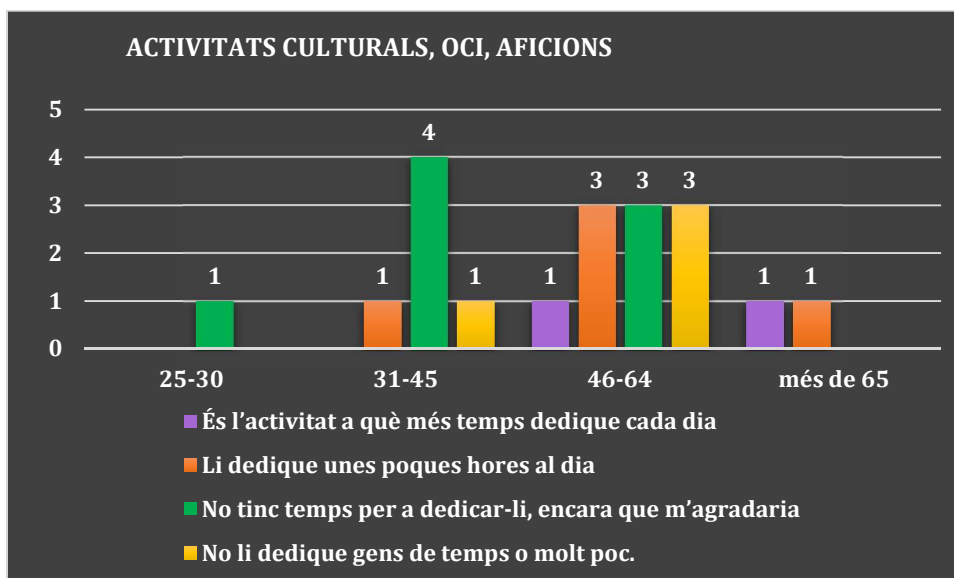




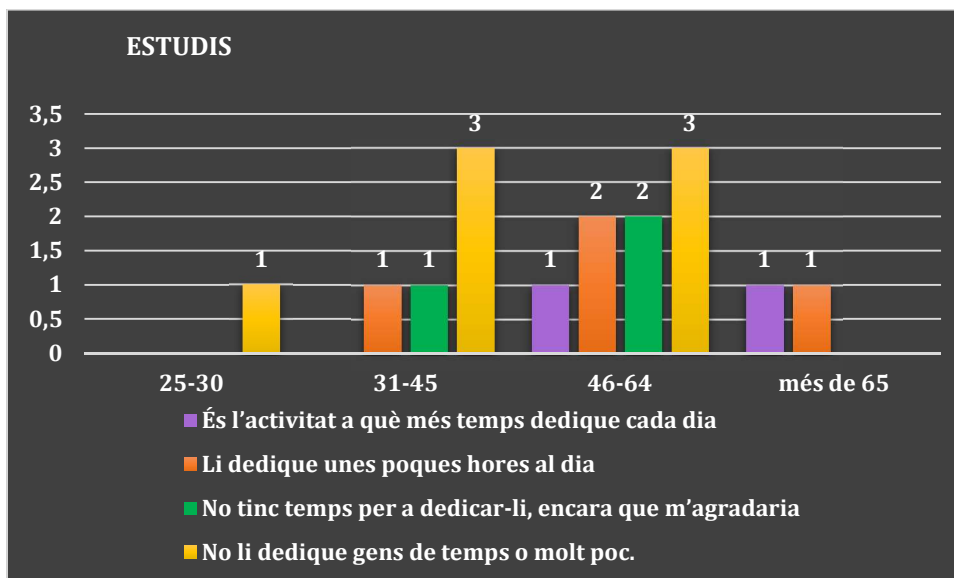
A la cura de familiars també se li dedica entre molt de temps unes poques hores al dia



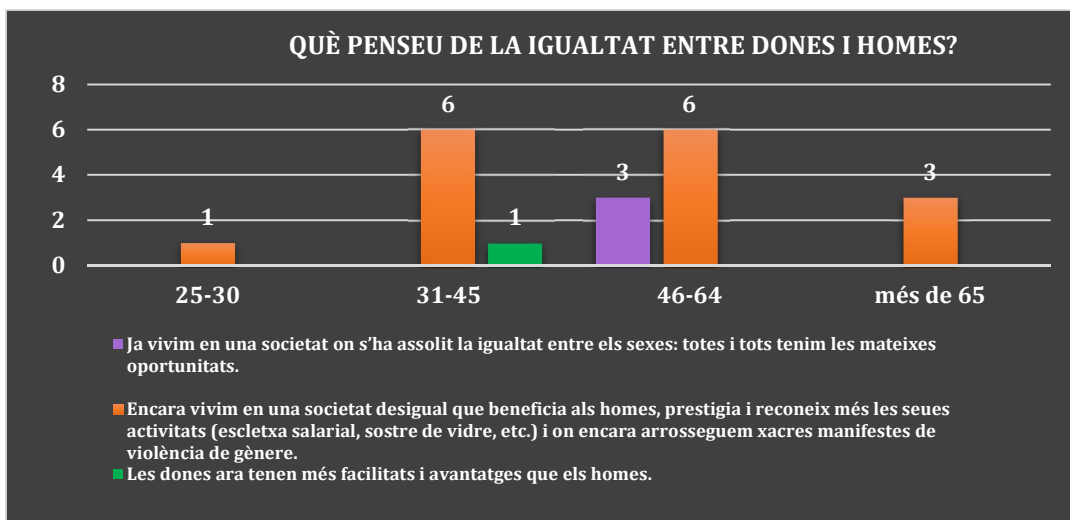
A les activitats culturals i d'oci, destaca que se li dediquen unes poques o molt poques hores al dia però que se'ls agradaria dedicar més temps.



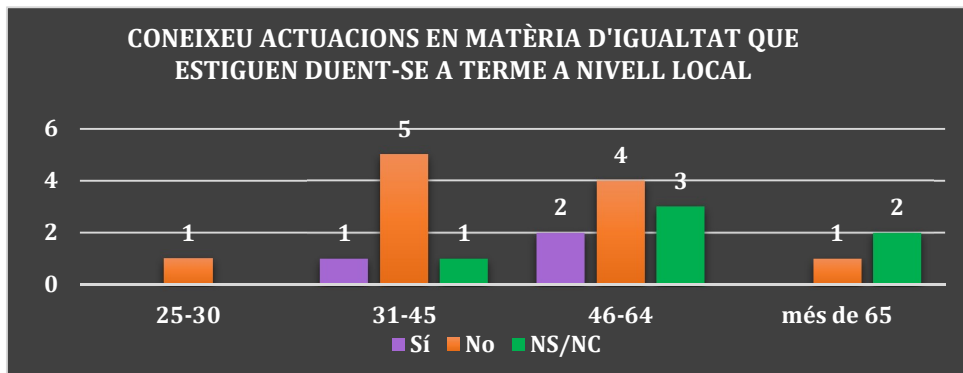
El mateix passa amb els estudis, als que se'ls dedica poc temps.



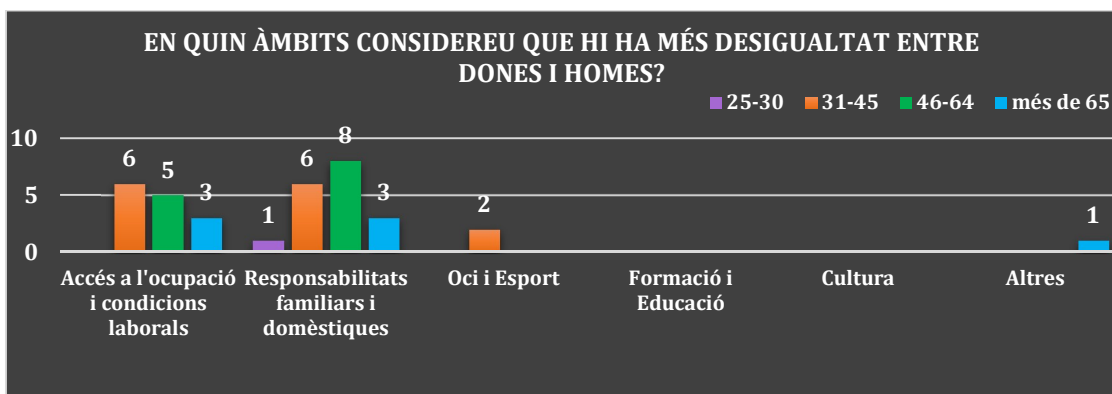
Quan al que consideren les persones enquestades sobre la igualtat de dones i homes, la gran majoria considera que és desigual, però ja hi ha un petit percentatge, un 15% que considera que tots tenim les mateixes oportunitats.



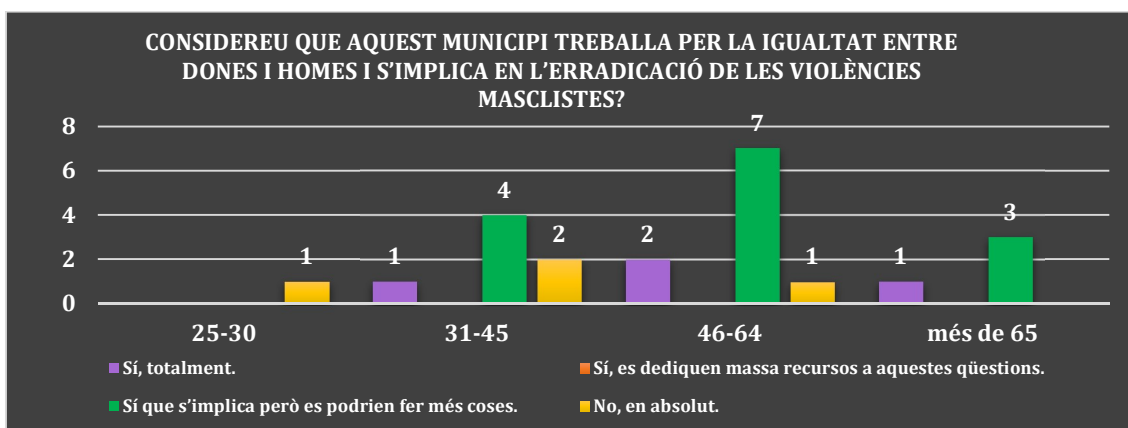
Quan a si coneixen les accions que es desenvolupen en matèria d'igualtat, la gran majoria les desconeixen.



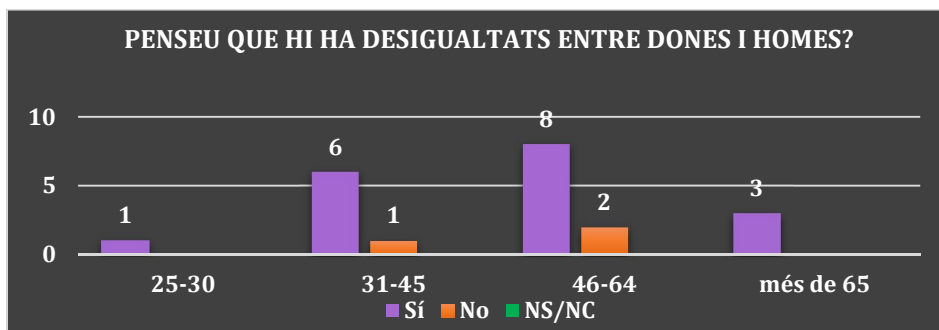
Consideren en major mesura que les desigualtats entre dones i homes estàn en l'àmbit familiar i en les responsabilitats domèstiques i familiars, seguides de l'accés a l'ocupació.



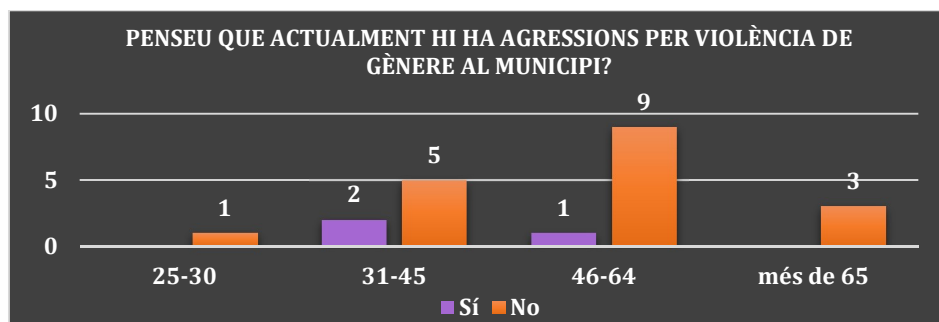
Consideren que el municipi està implicat en la igualtat però caldria fer més coses.



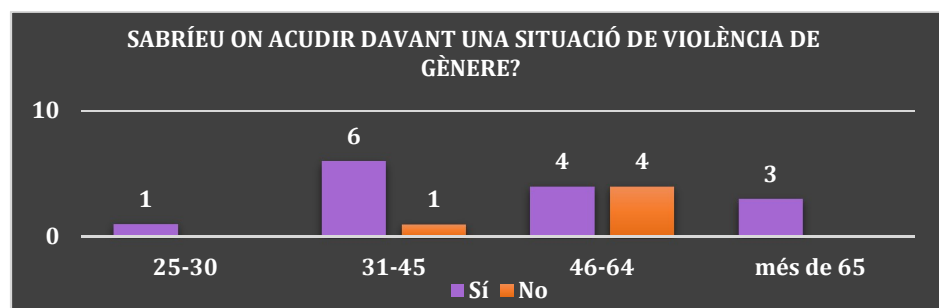
Opinen que hi ha desigualtats entre dones i homes al municipi.



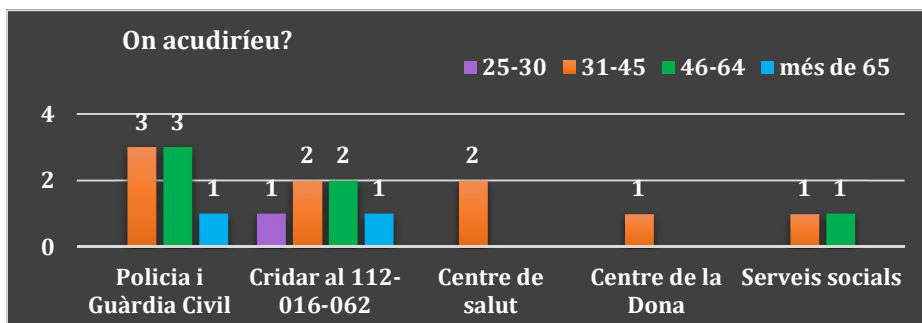
La gran majoria considera que no hi ha agressions per violència al municipi, però hi ha un percentatge d'un 14.29% que considera que sí que hi ha.



Davant una situació de violència de gènere, la gran majoria sabria que fer i on acudir, però 26.32% no sabia que fer.



A la pregunta d'on acudirien la gran majoria cridaria a la policia i a la Guàrdia Civil, així com als números de telèfon 112, 016 i 062.



Quant a la pregunta de quina hauria de ser la línia a seguir amb aquest Pla municipal d'igualtat per part de l'Ajuntament, les persones enquestades opinen que caldria:

- Més informació sobre igualtat i no-violència de gènere per a tota la població.
- Més seguretat per a les dones que puguen ser víctimes de la violència de gènere.
- Conscienciació per a tota la població sobre la igualtat.
- Educació en igualtat i des de la infància, eliminar situacions, jocs i activitats sexistes.
- Igualtat de condicions en totes les feines.
- Formació i informació de la coeducació i corresponsabilitat, tant per a pares i mares com per als fills i filles.
- Donar a conèixer les tasques domèstiques.
- Formació per a les dones i autoocupació.
- Igualtat en els esports, cultura i educació.
- Millorar el suport a les víctimes de violència de gènere

## **LES CONCLUSIONS OBTINGUDES HAN SIGUT:**

Després d'analitzar les enquestes entregades, hem obtingut les següents conclusions:

- La majoria de les persones enquestades estan casades i amb treball.
- Han contestat una gran majoria de dones a les enquestes.
- Un poc més de la meitat de les persones enquestades tenen persones a càrrec seu.

### **PRIORITATS DE LES PERSONES ENQUESTADES**

Les tres prioritats principals per a tots els segments de la població són el treball, l'espai domèstic i familiar i l'educació i formació.

Caldria donar informació i formació de com accedir al mercat laboral i temes de coeducació familiar.

### **EDUCACIÓ**

Quant a educació les prioritats principals són les campanyes de coeducació i les de responsabilitats familiars.

Caldria formar a tot el personal que està en contacte directe amb l'alumnat amb formació en matèria d'espai domèstic i familiar i coeducació perquè puguen transmeti-ho ael seu alumnat.

### **DISCRIMINACIÓ I VIOLÈNCIA DE GÈNERE**

Hi ha un percentatge de persones enquestades que sí que ha vist algun tipus de violència de gènere o discriminació en la seua empresa. Destaca el tram d'edat de 31 a 45 anys que és on més s'ha detectat, però també en els majors de 65 anys, que ara ja estan jubilats.

El tram de 31 a 45 anys és el que més ha vist la violència de gènere juntament amb el de entre 46 i 64 anys, però pocs han fet alguna cosa per a evitar-ho o denunciar-ho.

S'hauria de fomentar la denuncia, i la intervenció per a poder erradicar la desigualtat de gènere a les empreses i en la vida quotidiana i la violència de gènere.

### SERVEIS SOCIALS I MÈDICS

La gran majoria considera adequat els serveis mèdics del municipi, tan sols, el tram de 31 a 45 i el de 25 a 30 anys el considera millorable.

Quasi tots els trams han acudit als serveis social en l'últim any, i la gran majoria els considera correctes, tan sols el tram de 46 a 64 anys considera que ha de millorar.

Els trams de 31 a 45 i de més de 65 anys, consideren que pot existir discriminacions en l'àmbit de la salut. En els serveis socials consideren els de 25-30 anys i els de 31 a 45 anys que sí que existeix discriminació.

Opinen que necessiten per a millorar els serveis socials, més hores o dies de pediatria, que no hi haguera cap dia sense metge i que hi haguera més agilitat en els tràmits.

Caldria potenciar els recursos disponibles i la formació de tot el personal que està enfront de les persones necessitades d'aquest servei.

### URBANISME, HABITATGE I MOBILITAT

La població enquestada considera que el municipi té una organització adequada per als infants i persones amb diversitat funcional però caldria millorar-la.

Consideren que és un municipi segur, encara que, tan sols en el tram de 46 a 64 consideren que caldria millorar-la, igual que el mateix tram considera que ha sentit un poc d'inseguretat en algun moment.

En tots els trams enquestats opinen que cal millorar la il·luminació al municipi.

Caldria analitzar les zones més desprotegides i apartades del municipi i augmentar la il·luminació, l'estat de les vies i la visibilització per a totes les persones que passen per aquests llocs.

### PARTICIPACIÓ CIUTADANA

Tots els trams d'edat enquestes coneixen les associacions que hi ha, i una gran majoria participa de les accions i activitats que es desenvolupen, però consideren que caldria informar en major mesura de les activitats que realitzen.

Amb un increment de la informació la població pot participar en major mesura en les activitats, i relacionar-se amb quantitat de gent, "fent poble".

### PRESÈNCIA DE LA DONA EN L'ESPORT, CULTURA I EDUCACIÓ.

Cal destacar la presència de la dona en l'esport, una gran majoria de tots els trams d'edat han considerat que la presència de la dona és poca o cap, encara que ja comença a visibilitzar-se en alguns trams.

Quant a educació la presència és molta, encara que destaca que en els trams d'entre 46 a 64 i de més de 65 anys, consideren que hi ha poca.

En cultura hi predomina l'opinió que hi ha molta presència, però també segueixen pensant que poca.

Cal potenciar i fomentar la presència de les dones tant en l'esport així com en cultura i educació, visibilitzan-les i donant-les a conèixer, fomentat l'esport sense tenir en conter el sexe de la persona.

### UTILITZACIÓ DEL TEMPS DIARI.

La població enquestada considera que el treball remunerat és l'activitat que més li dediquen al dia, seguida de les feines domèstiques, a les que també li dediquen bona part del dia.

A la cura i atenció de les persones dependents, li dediquen molt de temps al dia, però en major mesura que les anteriors activitats.

Quant a les activitats culturals, d'oci i aficions ja no li dediquen gens de temps o poc temps, encara que a la gran majoria els agradaria, igual que als estudis que li dediquen poc temps.

Caldria fomentar activitats culturals i d'oci, cursos de formació i exposicions per a tota la gent en general per a que el municipi pugui gaudir amb una oferta cultural i desenvolupi més el municipi amb la participació de les persones de totes les edats.

Caldria fomentar cursos i xarrades per a la gent que té persones a càrrec seu perquè tinguin una formació millor i això s'organitzaren per a poder gaudir encara que tinguin persones a càrrec seu.

### IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES.

Quan al que opina la població de Benicolet sobre la igualtat, la gran majoria considera que encara estem vivint en una societat que beneficia als homes, encara que també hi ha un nombre que pensa que s'ha aconseguit la igualtat entre homes i dones.

Un nombre considerable desconeix la informació que és dona per a realitzar accions en matèria d'igualtat.

Les persones enquestades opinen que on existeix més desigualtat entre dones i homes en les responsabilitats familiars i domèstiques i en l'accés a l'ocupació i en les condicions laborals.

Caldria augmentar la formació en corresponsabilitats i coeducació per a poder eliminar les diferències que existeixen en la societat.

També caldria formar i informar a totes les dones perquè puguen accedir millor al mercat de treball, així com en la recerca de feina.

Quan a si el municipi treballa per a la igualtat, la gran majoria considera que sí que s'implica però que es podrien fer més coses. Cal destacar, que en els segments més baixos, opinen que no es fa, que cal millorar prou.

### AGRESSIONS PER VIOLÈNCIA I ON ACUDIR

La gran majoria de les persones enquestades, consideren que al municipi no hi ha violència de gènere. Hi ha dos trams d'edat que sí que consideren que existeix al municipi. Els trams de 31 a 45 anys i els de 46 a 64 anys.

La majoria dels segments enquestats consideren que saben on acudirien davant una situació de violència de gènere, però existeixen dos segments de població que una part de les persones enquestades no sabrien que fer.

S'hauria d'augmentar la informació de que cal fer i on anar davant una situació de violència de gènere. Caldria realitzar accions d'informació i de prevenció sobre la violència de gènere.

**Amb totes aquestes conclusions, podem destacar que cal:**

- Eliminar la feminització i masculinització dels diferents llocs de treball perquè puguin accedir qualsevol persona a qualsevol lloc.
- Informar i donar a conèixer la igualtat i la no-violència a la població infantil, Eliminant estereotips socials i sexistes.
- Formar al personal docent igualtat i la no-violència perquè sàpiguen transmetre a la població infantil i adolescent aquests valors.
- Conscienciar i formar en coeducació des de la infància.
- Donar a conèixer la coeducació i la corresponsabilitat tant a la població estudiantil com per a mares i pares.
- Formació en igualtat de gènere, llenguatge no sexista i prevenció de la violència de gènere per al personal del consistori.
- Formació d'actuació en cas de violència de gènere per al personal del consistori.
- Informar i comunicar a tota la població les accions que desenvolupa l'Ajuntament perquè puguin accedir a elles.
- Fomentar l'esport femení i que s'involucren dones en tots els esports.
- Involucrar a tota la població en les activitats desenvolupa el municipi.
- Fomentar la integració i desenvolupar polítiques d'inclusió, respecte i convivència de les diferents cultures del municipi.
- Informar i donar a conèixer la diversitat de gènere a la població.
- Formar, informar, i fomentar la inclusió de les dones al món del treball, amb una formació i actualització personal i l'autoocupació.
- Donar a conèixer les diferents malalties que pateixen les dones.

# 5- PRINCIPIS ORIENTADORS

---

Els principis orienten d'aquest Pla municipal d'igualtat són totes les accions incorporades per a fer possible la igualtat tant de tracte com d'oportunitats entre dones i homes i que afecten totes les àrees, objectius, actuacions, programes i recursos del l'Ajuntament de Benicolet.

Són els següents:

## 1-PRINCIPI D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES.

La igualtat constitueix un principi rector de la vida en cultura i en societat que contempla als individus com a membres de la ciutadania sense distinció pel seu gènere, ètnia, religió i sexualitat. Implica que totes les persones tenen el mateix valor, però no la mateixa identitat, perquè dins de la igualtat es reconeix i es respecta la diversitat.

La Llei orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes va sorgir com a resposta a la violència de gènere, la discriminació social i laboral, els problemes de conciliació, l'escassa visibilitat de les dones en llocs de responsabilitat.

## 2-PRINCIPI DE TRANSVERSALITAT

És el principi per a integrar la perspectiva de gènere en les legislacions, les polítiques, els programes i projectes públics. El que es tracta és d'aconseguir amb accions específiques a curt i mitjà termini aconseguir que totes les institucions públiques estiguen involucrades i integren l'enfocament de gènere.

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

### 3-PRINCIPI DE NO DISCRIMINACIÓ.

És el dret a no ser discriminat per cap motiu, ja siga sexe, origen ètnic, edat, discapacitat, creences, religió, orientació sexual o identitat de gènere.

Quan hi ha absència de discriminació, llavors estem en situació d'igualtat. La discriminació pot aparèixer baix la forma d'un assetjament discriminatori, el tracte desfavorable per embaràs o maternitat, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Contra la discriminació, només cal implantar ACCIONS POSITIVES, mesures polítiques i jurídiques per part dels Poders públics per a pal·liar la discriminació.

### 4-PRINCIPI DE DIVERSITAT.

La diversitat pot ser per edat, gènere, origen ètnic, discapacitat, nivell econòmic, educació rebuda, situació laboral, entre altres, però també per gènere, sexual i familiar. El desconeixement, els prejudicis, la confusió de conceptes impedeixen que la diversitat quant a la identitat de gènere i l'orientació i expressió sexual reconeguen que hi ha múltiples maneres d'estimar i de ser en el món.

En l'àmbit educatiu, la discriminació rep els noms de bullying homofòbia, transfòbia, assetjament transfòbic,

Cal aplicar accions i mesures dirigides als grups socials que poden estar en alguna situació d'exclusió o de discriminació i sobretot a les dones en situació d'exclusió.

### 5-PRINCIPI D'APODERAMENT DE LA DONA

Aquest principi que té la tasca de fomentar la participació de les dones en tots els nivells i àmbits socials, entenent que la participació és també una forma d'apoderament de les dones, i de potenciar el seu enfortiment social i polític.

No és suficient que les dones estiguen presents en tots els àmbits de la societat, sinó que ha d'haver-hi una participació equilibrada de dones i homes en els processos d'elaboració i presa de decisions, per tenir en compte els interessos i les necessitats de tota la població.

## 6-PRINCIPI DE PARTICIPACIÓ CIUTADANA

Aquest principi és necessari per a aconseguir uns resultats satisfactoris en la consecució de l'objectiu del principi d'igualtat i no discriminació entre dones i homes al municipi.

Un nivell d'implicació i compromís de tots els grups i persones del municipi fomentarà la solidaritat entre els grups de participació.

## 7-PRINCIPI DE VOLUNTAT I COMPROMÍS POLÍTIC

L'Ajuntament Benicolet s'ha establert un compromís per aconseguir que la igualtat efectiva de dones i homes siga una realitat. Posarà en marxa estratègies indispensables per fer que la perspectiva de gènere s'incorpore en tot el municipi i aconseguir que el municipi de Benicolet siga un municipi igualitari i lliure de violència de gènere.

## 8-PRINCIPI DE PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Disminuir l'impacte de la violència masclista i erradicar-la amb l'apoderament de les dones. Trencar les relacions abusives i desiguals a les quals estan sotmeses i augmentar el coneixement de les dones.

Millorar els mecanismes i els recursos de suport a les dones que pateixen maltractaments en el municipi i a les seues famílies. Enfortiment mitjançant la sensibilització i la formació d'una mateixa visió compartida contra la violència de gènere per a una millor coordinació i difusió mediàtica.



## 6- POLÍTIQUES I ESTRATÈGIES A SEGUIR.

---

Per a l'elaboració del **I Pla Municipal d'Igualtat de Benicolet s'ha tractat d'involucrar a la ciutadania, a totes les associacions** i al personal de l'Ajuntament i també a les representacions polítiques, és a dir s'ha involucrat a totes les persones que volgueren participar en aquest Pla.

L'estratègia principal per aconseguir l'elaboració del Pla, ha sigut utilitzar una línia estratègica que aposta per l'estratègia dual, que consisteix a fer polítiques específiques utilitzant les accions positives i la transversalitat de gènere.

**Les accions positives** són mesures i accions per a corregir situacions de desigualtat que tenen les dones respecte dels homes i per a garantir una major participació ciutadana.

Estan dirigides, per a aconseguir la igualtat d'oportunitats mitjançant una sèrie de mesures temporals, per a corregir les discriminacions i desigualtats al municipi.

Amb les accions positives, es tracta, d'atendre i prevenir la violència contra les dones, combatre la desigualtat, fomentar l'accés de la dona a l'ocupació, la corresponsabilitat en tasques domèstiques i la cura dels malalts.

L'estratègia d'accions positives es complementa amb la **transversalitat o *mainstreaming***.

Segons el Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides (ECOSOC), va definir la transversalitat de la perspectiva de gènere com: el procés d'avaluació de les conseqüències per a les dones i els homes de qualsevol acció planificada, inclusivament les lleis, polítiques o programes, en tots els sectors i a tots els nivells.

És una estratègia destinada a fer que les preocupacions i experiències de les dones, així com dels homes, siguen un element integrant de l'elaboració, l'aplicació, la supervisió i l'avaluació de les polítiques i els programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, a fi que les dones i els homes es beneficien per igual i s'impedisca que es perpetue la desigualtat. L'objectiu final és aconseguir la igualtat entre els sexes.”

És la responsabilitat de tots els poders públics assumir la seua responsabilitat entre dones i homes des de la seua àrea d'actuació i garantir que tots els recursos existents estiguen en igualtat de condicions per a tots.

La estratègia Dual, està basada en la complementarietat de mesures **d'accions positives** i de **transversalitat de gènere**, que ve especificada en la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes de la Comunitat Valenciana.

El I Pla Municipal d'Igualtat per a Dones i Homes de Benicolet arreplega l'estratègia dual en el disseny de les seues mesures i accions, en la metodologia per a la implementació, sent una eina de treball en tots els àmbits d'actuació per aconseguir fer de Benicolet un municipi igualitari.

# 7- OBJECTIUS DEL PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT

---

El I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Benicolet és un conjunt de mesures ordenades, que s'adopten després de realitzar un estudi diagnòstic de la situació, per a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe, segon la Llei Orgànica d'Igualtat 3/2017.

Es tracta d'erradicar qualsevol indici de desigualtat o discriminació per raó de sexe o gènere, fent visible a la dona, apoderant-la i donant-li reconeixement.

**L'objectiu principal és erradicar qualsevol desigualtat o discriminació que pugui existir per raó de gènere o sexe, promoure canvis organitzatius que possibiliten a les dones i homes el desenvoluparà el seu treball professional i les seues capacitats personals sense que es done cap discriminació per raó de gènere i fer visible l'apoderament de la dona.**

Cal aprofundir en l'aplicació del principi d'igualtat i garantint les mateixes oportunitats d'accés, les mateixes condicions laborals i professionalment en tots els àmbits.

Aquestes mesures s'aplicaran duran quatre anys, i estaran dirigides a tots els àmbits: cultural, polític, social.

A banda dels objectius generals, que són la base fonamental per a actuar, s'establiran una sèrie d'objectius específics i unes mesures que els integraran, amb els quals aconseguirem assolir els objectius principals.

- Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes a l'Ajuntament de Benicolet.
- Utilitzar un llenguatge no sexista en la documentació interna i externa.
- Integrar la perspectiva de gènere en totes les àrees municipals.
- Afavorir la integració en llocs de treball i la igualtat de tracte i oportunitats a totes les àrees de l'Ajuntament.
- Realitzar formació en matèria d'igualtat i no-violència a les dones i homes de l'Ajuntament.
- Sensibilitzar a la població en matèria d'igualtat.
- Afavorir la participació de les dones en l'educació, esport, oci i cultura.

- Donar a conèixer els valors de coeducació i corresponsabilitats a tota la població.
- Promoure la igualtat i la no-violència des de la infància.
- Prevenir situacions de violència i millorar les mesures d'assistència a dones víctimes de maltractaments.
- Promoure la conciliació de la vida familiar, laboral i personal, desenvolupant polítiques de coresponsabilitat.
- Donar suport a les dones, filles i fills, i altres familiars de violència de gènere.
- Desenvolupar accions per a col·lectius més vulnerables, com les dones discapacitades i les immigrants.
- Fer visibles als col·lectius menys integrats.
- Inclusió de dones estrangeres.

## 8- ÀREES D'INTERVENCIÓ

---

Una vegada fet el diagnòstic i analitzades les enquestes, amb els resultats obtinguts coneixem la situació real de Benicolet i s'estableixen una sèrie d'àrees d'intervenció on s'han localitzat diferències en qüestions d'igualtat.

El I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Benicolet, té per objectiu corregir les desigualtats i discriminació diagnosticades en l'estudi que s'ha elaborat, tractar de pal·liar les necessitats que s'han trobat amb accions i activitats en matèria d'igualtat per a poder aconseguir els objectius marcats.

Aquest pla, d'acord amb una sèrie de polítiques i normatives en igualtat, proposarà una sèrie d'àrees d'actuació que no són independents i que poden interactuar.

Les àrees que cal intervenir, són les següents:

- 1. TRANSVERSALITAT, ADMINISTRACIÓ LOCAL, EMPODERAMENT I LLENGUATGE NO SEXISTA**
- 2. EDUCACIÓ**
- 3. OCUPACIÓ, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT**
- 4. BENESTAR SOCIAL I SALUT**
- 5. CULTURA, ESPORT I TEMPS LLIURE**
- 6. PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE**
- 7. PARTICIPACIÓ, ASSOCIACIONISME I DIVERSITAT**
- 8. INCLUSIÓ SOCIAL**
- 9. MEDI AMBIENT, URBANISME I ENTORN PÚBLIC**

## **TRANSVERSALITAT, ADMINISTRACIÓ LOCAL.**

En aquesta àrea s'inclouen totes aquelles accions i mesures que van encaminades a incorporar al municipi de Benicolet la transversalitat de gènere i l'apoderament de la dona en l'administració.

### **OBJECTIU GENERAL:**

**INCORPORAR EN L'AJUNTAMENT DE BENICOLET EL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES.**

**OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Formar a tot el personal de les diferents àrees de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere i no-violència.**

### **Àrees implicades:**

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

### **Indicadors d'avaluació:**

Jornades, xarrades, tallers, cursos, exposicions, a més dels informes i anàlisis elaborats, assistència i comunicació a les activitats realitzades, a tot el personal de l'Ajuntament, justificacions del personal assistent, material entregat per a les activitats, reunions celebrades, justificació de les conclusions acordades, reunions celebrades per a la creació de la Comissió d'igualtat i disseny de logotip.

**Mesura 1: Formació en igualtat de gènere per a tot el personal de l'Ajuntament.**

### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar cursos, xarrades i jornades en igualtat per a tot el personal de l'Ajuntament.
- Difondre la relació dels cursos a tot el personal de l'Ajuntament perquè a què els pugui realitzar el màxim nombre possible.

### **Mesura 2: Formació en no-violència i llenguatge no sexista per a tot el personal de l'Ajuntament.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar cursos, xarrades i jornades en matèria de prevenció de la violència de gènere i del llenguatge no sexista per a tot el personal de l'Ajuntament.
- Informar dels cursos a tot el personal de l'Ajuntament perquè a què els pugui realitzar el màxim nombre possible.

### **Mesura 3: Integrar la perspectiva de gènere en tots els documents interns i externs i en les xarxes socials de l'Ajuntament.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Analitzar, detectar i formular canvis en els documents en els quals existisca llenguatge no igualitari.

Analitzar, detectar i formular canvis en les xarxes socials existisca llenguatge no igualitari.

### **Mesura 4: Crear la Comissió d'Igualtat que supervise el I Pla Municipal d'Igualtat.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Constituir la Comissió d'Igualtat.
- Informar el personal de l'Ajuntament de la creació de la Comissió.
- Crear un calendari d'actuació i de seguiment del pla municipal d'igualtat.

### **Mesura 5: Crear un logotip que identifique les activitats que realitzi l'Ajuntament vinculades a la igualtat.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Dissenyar un logotip per a identificar les accions en matèria d'igualtat.
- Donar a conèixer a la població el logotip.
- Incloure el logotip en totes les accions que desenvolupi l'Ajuntament en matèria d'igualtat.

**OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Elaborar el I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Benicolet.**

**Àrees implicades:**

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

**Indicadors d'avaluació:**

Escrit de compromís de l'Ajuntament per a la realització del I Pla municipal d'igualtat. Confeccionar el Pla municipal d'igualtat i comunicacions i publicitat per a la seua presentació.

**Mesura 1: Dissenyar el I pla municipal i presentar-lo al municipi.**

**Mètode d'actuació:**

- Compromís disseny i elaboració del I Pla Municipal d'Igualtat.
- Confeccionar i elaborar el Pla municipal d'igualtat.
- Difondre el Pla.

**OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Aconseguir un apoderament de la dona i una presència més igualitària en l'Ajuntament.**

**Àrees implicades:**

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

**Indicadors d'avaluació:**

Informes i anàlisis elaborats, reunions celebrades i conclusions acordades.

**Mesura 1: Analitzar la composició del personal de l'Ajuntament per sexe i àrea per a aconseguir una presència igualitària.**

**Mètode d'actuació:**

- Realitzar un informe de la composició d'homes i dones que formen cada una de les àrees de l'Ajuntament.
- Anàlisi i conclusions obtingudes.

## EDUCACIÓ

La formació de les dones en totes les etapes de la seua vida és fonamental perquè puguen aconseguir la seua pròpia autonomia i llibertat, i l'educació és l'eina fonamental per aconseguir-ho. Amb educació i eliminació d'estereotips i valors patriarcals s'obren per a les dones una infinita possibilitat de desenvolupament personal i social.

### **OBJECTIU GENERAL**

**FORMAR EN IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS MITJANÇANT LA FORMACIÓ I LA IGUALTAT I NO-VIOLÈNCIA.**

**OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Formació per a tot el personal educatiu en igualtat i la no-violència**

#### **Àrees implicades:**

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

#### **Indicadors d'avaluació:**

Nombre de cursos, tallers, xarrades participatives, jornades i exposicions, persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població i al Consell Escolar, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats, informes i conclusions de la documentació analitzada.

**Mesura 1: Formació en igualtat i llenguatge inclusiu per a tot el personal educatiu i formatiu.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Organitzar cursos i tallers sobre la igualtat, la no-violència i com detectar-la per al personal
- Informar el Consell Escolar i a tot el personal docent de les accions que van a dur-se a terme.

### **Mesura 2: Formació per al professorat sobre l'ús del llenguatge i imatges no sexistes.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar cursos, xarrades i tallers sobre les imatges i llenguatge no sexista per al professorat.
- Informar el Consell Escolar dels cursos a realitzar.

### **Mesura 3: Revisar la documentació del centre educatiu per detectar i eliminar el llenguatge no sexista i incloure la perspectiva de gènere.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Elaborar un informe de la documentació que disposa el centre educatiu per a evitar un llenguatge sexista.
- Anàlisi, conclusions i recomanacions per a l'ús del llenguatge sexista.

<b><u>OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Formació per a tot l'alumnat en igualtat, no-violència i valors de respecte.</u></b>
--

#### **Àrees implicades:**

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

#### **Indicadors d'avaluació:**

Cursos, tallers, conta contes, xarrades participatives i exposicions, nombre de persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població i al Consell Escolar, justificacions del personal assistent, material entregat per a les activitats, informes i conclusions de la documentació analitzada, guies i manuals i protocol elaborat.

### **Mesura 1: Formació amb valors d'igualtat i no-violència per a tot l'alumnat.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar xarrades, conta contes i tallers sobre la igualtat per a l'alumnat en les diferents edats.
- Realitzar tallers i jornades sobre no-violència per a l'alumnat.

### **Mesura 2: Donar a conèixer el llenguatge no sexista i els jocs no sexistes a l'alumnat.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar xarrades, conta contes i tallers sobre els jocs no sexistes i el llenguatge no sexista per a l'alumnat en les diferents edats.
- Informar de les activitats a realitzar.

### **Mesura 3:Elaborar una guia sobre la violència de gènere**

#### **Mètode d'actuació:**

- Elaborar un guia sobre violència de gènere i la seua prevenció
- Presentar a l'alumnat la guia educativa.

### **Mesura 4:Donar a conèixer a l'alumnat la coeducació i corresponsabilitat.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar xarrades, conta contes i tallers sobre la coeducació per a l'alumnat en les diferents edats.
- Informar de la corresponsabilitat i les tasques domèstiques a l'alumnat del centre.

### **Mesura 5:Elaborar un protocol d'actuació davant una situació de violència de gènere tant per al professorat com per a l'alumnat.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Confeccionar un protocol d'actuació enfront de la violència de gènere, per a tot el professorat i alumnat, per a saber com actuar davant de situacions de violència de gènere, com detectar-la i com prevenir-la.
- Comunicar a tot l'alumnat i professorat dels centres educatius l'elaboració del protocol.

### **Mesura 6: Crear una zona violeta en la biblioteca del centre educatiu on hi haja temari elaborat per dones i que siga visual per a tothom.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Destinar una zona en la biblioteca escolar per a llibres elaborats i dirigits a dones.
- Donar a conèixer la zona violeta de l'escola a tot el personal i alumnat i comunicar-los que representa.

**OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Donar a conèixer a tota la població en general la igualtat i la no-violència, com detectar-la i prevenir-la.**

**Àrees implicades:**

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

**Indicadors d'avaluació:**

Cursos, tallers, conta contes, xarrades participatives i exposicions, persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població i al Consell Escolar, justificacions del personal assistent, material entregat per a les activitats.

**Mesura 1: Donar Formació amb valors d'igualtat i no-violència per a tota la població.**

**Mètode d'actuació:**

- Realitzar xarrades, conta contes i tallers sobre els valors de la igualtat per a tota la població.
- Realitzar tallers i jornades sobre no-violència, com detectar i com prevenir-la per a tota la població.

**Mesura 2: Elaborar una guia de prevenció de violència de gènere, com detectar-la i com prevenir-la.**

**Mètode d'actuació:**

- Elaborar un guia sobre violència de gènere i la seua prevenció.
- Presentar i entregar a la població la guia sobre violència de gènere.

## OCUPACIÓ, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Les diferències existents en ocupació són notables, els desequilibris i desigualtats entre dones i homes, les dificultats en la conciliació laboral i familiar, les tasques domèstiques, horaris i l'ús del temps lliure, han fet que es proposen una sèrie de mesures i activitats dirigides a corregir aquestes diferències i aconseguir un desenvolupament igualitari de dones i homes al municipi.

### **OBJECTIU PRINCIPAL.**

**ACONSEGUIR UN EQUILIBRI EN L'ÀMBIT LABORAL ENTRE DONES I HOMES I FACILITAR I FOMENTAR LA INSERCIÓ DE LA DONA EN EL MERCAT LABORAL AMB CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITATS.**

**OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Formar i informar a les dones de com accedir al món laboral i l'autoocupació.**

#### **Àrees implicades:**

Regidoria d'Ocupació, Participació Ciutadana i la Regidoria d'Igualtat.

#### **Indicadors d'avaluació:**

Cursos, tallers, conta contes, xarrades participatives i exposicions, persones assistents a les activitats realitzades, justificacions del personal assistent, material entregat per a les activitats.

**Mesura 1: Donar formació sobre com accedir al mercat laboral i noves tecnologies a les dones del municipi.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Donar formació sobre com accedir al mercat laboral.
- Formar en noves tecnologies a les dones perquè tinguin una millor formació.

## Mesura 2: Donar a conèixer l'autoocupació i com fomentar-la.

### **Mètode d'actuació:**

- Fer cursos per a donar les ferramentes necessàries per a crear una empresa, ajudes i recursos.
- Crear un servei a l'ajuntament d'assessorament i orientació de creació d'empreses per a les dones.

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 2: <u>Informar a la població en general sobre correspondència i coeducació.</u></b>
---

### **Àrees implicades:**

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

### **Indicadors d'avaluació:**

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

## Mesura 1: Informar a tota la població en general sobre conciliació laboral i personal.

### **Mètode d'actuació:**

- Sensibilitzar, formar i informar amb cursos, jornades i xarrades de l'important que és la conciliació laboral, familiar i personal.
- Donar a conèixer a la població les activitats a realitzar.

## Mesura 2: Donar a conèixer les corresponsabilitats familiars i la distribució de les tasques domèstiques.

### **Mètode d'actuació:**

- Formar amb tallers i xarrades participatives la corresponsabilitat a tota la població perquè puguin repartir-se les tasques domèstiques.
- Donar a conèixer les tasques domèstiques i que tota la família pugui col·laborar i no recaiga soles en la dona.

### Mesura 3: Informar dels drets laborals en matèria de conciliació personal i laboral.

#### **Mètode d'actuació:**

- Fer cursos i xarrades participatives per a informar sobre els drets laborals en matèria d'igualtat i conciliació laboral.
- Donar a conèixer a tota la població aquestes mesures.

### Mesura 4: Sensibilitzar a tota la població sobre la tasca de la cura dels majors i la seua distribució.

#### **Mètode d'actuació:**

- Sensibilitzar, i informar amb xarrades de la cura a persones dependents i majors, per involucrar a tota la unitat familiar.
- Donar a conèixer a tota la població aquesta formació per fomentar que la cura de major i persones dependents no és cosa sola de les dones.

## BENESTAR SOCIAL I SALUT

La Salut, segons la definició l'OMS, és un estat de complet benestar físic, mental i social, i no solament l'absència d'afeccions o malalties.

Les dones pateixen malalties derivades simplement per ser dones i per la discriminació per raó de sexe. Benicolet es compromet a posar els mitjos adequats en aquesta matèria pel benestar de les dones, l'anàlisi de les malalties i la seua prevenció.

### OBJECTIU GENERAL

**IMPULSAR HÀBITS SALUDABLES I ENRIQUIR LA SALUT I LA QUALITAT DE VIDA DE LES DONES DE BENICOLET.**

**OBJECTIU ESPECÍFIC 1:** Informar de les malalties que afecten les dones tant físiques com psíquiques i com millorar-les i prevenir-les.

#### Àrees Implicades:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Salut i Benestar Social, Regidoria de Joventut, Participació Ciutadana i tota la població de Benicolet.

#### Indicadors d'avaluació:

Xarrades, tallers participatius, cursos, exposicions, assistència i comunicació a les activitats realitzades, informació en el centre de salut de les accions realitzades, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

**Mesura 1:** Informar de les malalties psicològiques que pateixen les dones com la depressió, bulímia o anorèxia.

#### Mètode d'actuació:

- Sensibilitzar, i informar amb tallers i xarrades participatives de les malalties que més afecten les dones, com puga ser la depressió, l'ansietat, els trastorns alimentaris i emocionals o les addiccions i com poder detectar-les i prevenir-les.
- Donar a conèixer les activitats a desenvolupar perquè puga assistir el major nombre possible.

### [Mesura 2: Donar a conèixer les malalties físiques que poden patir les dones com el càncer de mama, fibromiàlgia.](#)

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar cursos i tallers formatius sobre les malalties físiques més comuns en les dones, com puga ser el càncer de mama, la fibromiàlgia, l'osteoporosi o problemes amb la tiroide, com poder detectar-les i prevenir-les.
- Donar a conèixer les activitats a desenvolupar perquè puga assistir el major nombre possible.

### [Mesura 3: Fomentar l'autoestima en la dona per a millorar la seua vida personal.](#)

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar cursos i tallers participatius sobre com potenciar l'autoestima per una millora de qualitat de vida.
- Informar a tota la població perquè assistisquen a les activitats.

### [Mesura 4: Informar a la població sobre addiccions i malalties de transmissió sexual.](#)

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar tallers i xarrades formatives sobre els tipus de malalties sexuals i com prevenir-les.
- Informar a la població sobre les addiccions més comunes i com prevenir-les i afrontar-les.

### [Mesura 5: Millorar la salut de les persones que fan cures a majors i a persones dependents. «Síndrome del cuidador cremat».](#)

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar xarrades i tallers formatius sobre les malalties psicològiques més freqüents d'aquestes persones que realitzen cures, com pot ser el desgast emocional i físic.
- Donar a conèixer a tota la població aquestes activitats.

**OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Informar sobre infeccions, malalties i abusos més comuns entre adolescents.**

**Àrees Implicades:**

Regidoria de la Dona, Regidoria de Salut i Benestar Social, Regidoria de Joventut, Participació Ciutadana i tota la població de Benicolet.

**Indicadors d'avaluació:**

Xarrades, tallers participatius, cursos, exposicions, assistència i comunicació a les activitats realitzades, informació en el centre de salut de les accions realitzades, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

**Mesura 1: Informar a la població adolescent de les addiccions a l'alcohol i drogues entre els joves i les seues conseqüències.**

**Mètode d'actuació:**

- Realitzar tallers formatius i xarrades participatives sobre les addiccions a l'alcohol i drogues i les seues conseqüències.
- Donar a conèixer situacions reals.

**Mesura 2: Informar a la població adolescent sobre les infeccions i malalties de transmissió sexual.**

**Mètode d'actuació:**

- Realitzar jornades informatives, cursos i tallers formatius sobre les malalties de transmissió sexual, i com poder detectar-les i prevenir-les.
- Informar sobre les infeccions de transmissió sexual i com prevenir-les.

**Mesura 3: Informar a la població adolescent sobre l'embaràs no desitjat i la seua prevenció.**

**Mètode d'actuació:**

- Realitzar tallers formatius i xarrades participatives sobre l'embaràs no desitjat i les seues conseqüències en els adolescents.
- Informar a la joventut de les activitats a realitzar.

#### Mesura 4: Formar i informar dels tipus d'abusos sexuals que existeixen a la població més jove.

##### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar jornades informatives, i tallers participatius sobre els tipus d'abusos sexuals existents, com detectar-los i com prevenir-los.
- Informar a la joventut de les activitats a realitzar.

#### Mesura 5: Informar sobre les diferents malalties que poden afectar els adolescents tant físiques com psíquiques, així com els trastorns alimentaris.

##### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar jornades informatives, i tallers sobre els trastorns alimentaris com l'anorèxia i la bulímia, i la seua prevenció.
- Donar a conèixer les malalties que poden físiques i mentals que podent afectar els adolescents.

## **CULTURA, ESPORT I TEMPS LLIURE**

Les desigualtats i la invisibilitat de la dona en la cultura i l'esport està present en la nostra societat. Els canvis dels estereotips de gènere existents donaran lloc a una societat on la dona forme part íntegra tant de la cultura com de l'esport al mateix nivell i amb la mateixa visibilització que l'home.

El temps lliure no és exclusiu de l'home i per a l'home. Canviant les formes i distribuint equitativament el temps lliure s'aconseguirà un apoderament de la dona.

### **OBJECTIU GENERAL**

**VISIBILITZAR I EQUILIBRAR A LA DONA EN TOTS ELS ÀMBITS DEL MUNICIPI.**

**OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Visibilitzar el paper de la dona en tots els àmbits culturals i d'esports.**

#### **Àrees Implicades:**

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Cultura, Regidoria d'Esport, Regidoria de Joventut, Regidoria d'Educació, Participació Ciutadana.

#### **Indicadors d'avaluació:**

Jornades, xarrades, tallers, cursos, exposicions, competicions i concursos realitzats, assistència i comunicació a les activitats realitzades, tant a la població com a tot el personal de l'Ajuntament, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

**Mesura 1: Rescatar de la memòria històrica les dones més rellevants a la cultura.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar campanyes, exposicions fotogràfiques i xarrades sobre les dones més rellevants a la cultura, ciència, història i investigació.
- Donar a conèixer a tota la població les activitats.

### **Mesura 2: Donar a conèixer i visibilitzar les dones valencianes més rellevants.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar campanyes, exposicions fotogràfiques i xarrades sobre les dones valencianes més rellevants a la cultura, ciència, història i investigació.
- Informar a la població de les activitats a realitzar.

### **Mesura 3: Crear un espai en la Biblioteca dedicat a les dones rellevants i els seus descobriments.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Crear un espai a la Biblioteca amb documentació en matèria cultural, científica, històrica i d'investigació de les dones al llarg de la història, i també els seus descobriments, aportacions i problemes per aconseguir-los.

### **Mesura 4: Donar a conèixer el paper de la dona en l'esport.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar exposicions fotogràfiques i xarrades sobre les dones més rellevants en l'esport i les dificultats que s'han trobat per a triomfar.
- Donar a conèixer a tota la població les activitats.

### **Mesura 5: Realitzar activitats esportives des de gent menuda a gran per potenciar la participació de la dona en l'esport.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar competicions i activitats esportives, posant èmfasi en la participació de la dona.
- Donar premis a les persones millors classificades.

### **Mesura 6: Promoure concursos sobre les dones en el món cultural i esportiu i lliurar premis a les persones guanyadores.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar concursos de redaccions, de fotografies i altres activitats posant èmfasi en el paper de la dona en la nostra societat.
- Donar premis a les persones guanyadores.

**OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Distribució del temps lliure des d'una perspectiva de gènere.**

**Àrees implicades**

Regidoria de Cultura, Regidoria d'Esport, Regidoria d'Igualtat, Regidoria d'Educació, Regidoria de Participació Ciutadana i Regidoria de Benestar Social.

**Indicadors d'avaluació:**

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

**Mesura 1: Sensibilitzar als més menuts de com gaudir del temps lliure amb joguets no sexistes.**

**Mètode d'actuació:**

- Informar de les diferents activitats a l'aire lliure, per potenciar el temps lliure i com jugar amb joguets no sexistes.
- Donar a conèixer a tota la població aquestes activitats, perquè participe el major nombre possible.

**Mesura 2: Informar de les noves masculinitats i com afrontar-les.**

**Mètode d'actuació:**

- Realitzar tallers i xarrades per donar a conèixer les noves masculinitats.
- Donar a conèixer a tota la població les diferents tasques, com distribuir-les per poder distribuir el temps lliure i gaudir-lo.

## **PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE**

La violència de gènere és una xacra que cal eliminar-la. Està arrelada a la nostra societat i presenta diferents manifestacions que causen dany, privació de les llibertats, amenaces físiques i psicològiques a les dones.

Cal erradicar-la i eliminar-la de la nostra societat, així com aquells valors patriarcals que condueixen a aquesta violència de gènere.

S'ha de desplegar tots els recursos humans i materials dels quals disposa l'Ajuntament de Benicolet per a poder eliminar-la i oferir ajuda a les víctimes de violència de gènere que la pateixen.

### **OBJECTIU GENERAL**

**ACONSEGUIR ERRADICAR LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE DEL MUNICIPI DE BENICOLET.**

**OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Sensibilitzar a la població de Benicolet de la necessitat d'erradicar la violència de gènere.**

#### **Àrees Implicades:**

Regidoria de la Dona, Regidoria d'igualtat, Regidoria de Benestar Social i Participació Ciutadana.

#### **Indicadors d'avaluació:**

Tallers, cursos, xarrades participatives, exposicions, seminaris, assistència i comunicació a les activitats realitzades a tota la població del municipi, justificacions del personal assistent i material entregat per a desenvolupar les activitats.

**Mesura 1: Donar a conèixer la violència de gènere i els tipus de violències que existeixen.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar tallers participatius per fer visible els tipus de violència de gènere que existeix, com detectar-la, prevenir-la i com actuar.
- Donar-la a conèixer als majors i menuts.

**Mesura 2: Realitzar campanyes de prevenció i sensibilització per a com detectar-la i prevenir la violència de gènere.**

**Mètode d'actuació:**

- Sensibilitzar mitjançant campanyes informatives i xarrades la prevenció i erradicació de la violència de gènere.
- Informar a tota la població les activitats a realitzar.

**Mesura 3: Commemoració de 25 de Novembre i el 8 de Març i ampliar les activitats contra la violència masclista a tot l'any.**

**Mètode d'actuació:**

- Realitzar activitats, xarrades i tallers per aquests dies tan importants en la lluita contra la violència de gènere i per a tot l'any.
- Convocar manifestacions i concentracions en repulsa dels assassinats de víctimes de violència de gènere en els dies més assenyalats.

**OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Augmentar els recursos humans i materials a les víctimes de violència de gènere.**

**Àrees Implicades:**

Regidoria de la Dona, Regidoria d'igualtat, Regidoria de Benestar Social i Participació Ciutadana.

**Indicadors d'avaluació:**

Nombre i quantitat de xarrades participatives, exposicions, tallers, i cursos realitzats, nombre de persones assistents a les accions realitzades, comunicacions a la població, i de les activitats realitzades, justificacions del personal assistent i documentació entregada per a realitzar les diferents activitats.

**Mesura 1: Formació contínua per a les persones que estan en contacte directe amb les víctimes de violència de gènere.**

**Mètode d'actuació:**

- Xarrades participatives, i tallers per a les persones en contacte amb víctimes per estar actualitzats als recursos disponibles existents.

### **Mesura 2: Atenció especialitzada a familiars de víctimes de violència de gènere.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Atenció especialitzada per familiars de víctimes de violència de gènere.
- Realitzar xarrades participatives per a informar de les accions i forma d'actuar davant una situació d'un familiar de violència de gènere.

### **Mesura 3: Crear un espai en l'ajuntament on hi haja informació sobre violència de gènere, com prevenir-la i com actuar.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Crear una zona específica a l'Ajuntament per donar informació i orientar com poder actuar amb seguretat en matèria de violència de gènere.

Informar amb fullets i documentació de la violència de gènere i on acudir en cas de presenciar-la.

### **Mesura 4: Implantar un Protocol policial contra la violència de gènere.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Elaborar un protocol de violència de gènere per a seguir davant una situació de violència de gènere.
- Coordinar a totes les àrees perquè hi haja un fluid intercanvi d'informació.
- Donar a conèixer a la població el protocol.

### **Mesura 5: Incloure a Benicolet en la Xarxa de Municipis Protegits de la Diputació Valenciana.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar tots els processos necessaris per a ser integrants de la Xarxa de Municipis Protegits contra la violència de gènere.
- Donar a conèixer a tota la població d'aquesta mesura.

#### **«Xarxa de Municipis protegits contra la violència de gènere»:**

La Xarxa de Municipis Protegits és un espai que coordina la prevenció, detecció i erradicació de qualsevol forma de violència de gènere.

Són actuacions per a millorar la qualitat de les accions i per a compartir entre administracions iniciatives i coneixements relatius a la violència de gènere per garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés als recursos de les dones víctimes de violència de gènere i dels seus fills i filles.

**OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Aconseguir Benicolet siga un municipi lliure de violència de gènere a les seues festes i esdeveniments públics.**

**Àrees implicades:**

Regidoria d'Igualtat, Regidoria de Festes i Àrea de benestar social.

**Indicadors d'avaluació:**

La publicitat de l'esdeveniment, notes de premsa, fotografies del punt violeta i arc de Sant Martí.

**Mesura 1: Crear un «Punt Violeta» i un «Arc de Sant Martí» en tots els esdeveniments públics i festius que es realitzen a Benicolet.**

**Mètode d'actuació:**

- Crear punts d'informació en matèria de violència de gènere, i donar-los a conèixer a tota la població.
- Informar a la població del «Punt arc de Sant Martí» perquè la població puga informar-se i denunciar tota classe d'abusos i discriminació per la diversitat sexual.

**«Punt Violeta» i «Punt Arc de Sant Martí»**

El «Punt Violeta» i el «Punt Arc de Sant Martí» són un espai on s'atén, informa i s'ajuda a les víctimes de qualsevol classe d'agressió sexista. A més, aquest punt és per a sensibilitzar i conscienciar a la població per a gaudir d'unes festes sense assetjament i humiliacions masclistes i amb respecte cap a les dones.

## **PARTICIPACIÓ, ASSOCIACIONISME I DIVERSITAT**

Perquè una societat siga participativa i democràtica cal que tota la ciutadania expressen lliurement les seues necessitats i preferències. En aquesta àrea es tractarà de lluitar contra les barreres i desigualats socials existents, visibilitzant a tota la població des de la seua diversitat, orientació sexual o identitat de gènere.

### **OBJECTIU GENERAL**

**ACONSEGUIR UNA PARTICIPACIÓ DE TOTA LA POBLACIÓ I DONAR A CONÉIXER LA DIVERSITAT DE GÈNERE**

**OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Augmentar la presència de les dones en la direcció de les associacions.**

#### **Àrees implicades:**

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

#### **Indicadors d'avaluació:**

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

**Mesura 1: Formar a les dones de les associacions perquè puguen accedir a llocs de lideratge i direcció.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar tallers i cursos de formació per a llocs directius i de responsabilitats.
- Formació en lideratge per a dones.
- Informar a totes les associacions de les activitats a desenvolupar.

## Mesura 2: Informar en major mesura de les activitats que realitzen les associacions a la ciutadania perquè pugui participar de les activitats.

### **Mètode d'actuació:**

- Donar a conèixer a la població les activitats que van a desenvolupar les associacions perquè pugui participar i apuntar-se a les associacions el major nombre de persones.

<b><u>OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Sensibilitzar i informar a la població Benicolet de l'Orientació sexual i identitat de gènere i el col·lectiu LGBTI.</u></b>
--

### **Àrees implicades:**

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

### **Indicadors d'avaluació:**

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

## Mesura 1: Sensibilitzar a la població de Benicolet de la diversitat sexual

### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar xarrades, tallers i exposicions i del col·lectiu LGBTI.
- Visibilitzar diversitat sexual al municipi.

## Mesura 2: Donar a conèixer els diferents dies commemoratius del col·lectiu LGTBI.

### **Mètode d'actuació:**

- Commemorar el dia 17 de maig, Dia Internacional contra la LGTBI fòbia,
- Commemorar el dia 28 de juny, Dia Internacional del col·lectiu LGTBI.
- Commemorar els diferents dies que donen a conèixer al col·lectiu LGTBI, com el 19 de febrer, dia internacional contra la LGTB fòbia en l'esport, el 15 de març dia de la visibilitat trans, el 26 d'abril, dia de la visibilitat lèsbica i el 23 de setembre, el dia de la visibilitat bisexual, entre altres.

### **Mesura 3: Informar a les mares i pares de com donar suport als seus fills en matèria de diversitat sexual.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar tallers i xarrades participatives per a donar a conèixer l'orientació sexual.
- Informar els pares i mares de com reforçar l'autoconfiança dels fills i filles davant una situació de diversitat sexual i com actuar.

### **Mesura 4 Donar a conèixer la diversitat sexual als adolescents.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar xarrades participatives i exposicions per a l'alumnat sobre la diversitat sexual.
- Informar amb taules redones sobre la diversitat i com afrontar-la sense ser discriminat per la seua diversitat seua.

## INCLUSIÓ SOCIAL

La UE defineix la inclusió social com «el procés que assegura que aquelles persones que estan en risc de pobresa i exclusió social, tinguen les oportunitats i recursos necessaris per a participar completament en la vida econòmica, social i cultural gaudint d'un nivell de vida i benestar que es considera normal en la societat en la qual ells viuen». En aquesta àrea es tractarà d'aconseguir amb els mitjos adequats per a ser un municipi integrador.

### OBJECTIU GENERAL

**INCREMENTAR I AUGMENTAR LA QUALITAT DE VIDA DE LES PERSONES QUE ESTAN EN RISC D'EXCLUSIÓ SOCIAL.**

**OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Millorar i donar a conèixer els recursos dels quals disposa l'Ajuntament per a les persones en risc d'exclusió social.**

#### **Àrees implicades:**

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

#### **Indicadors d'avaluació:**

Nombre de xarrades interactives, exposicions, tallers participatius i cursos realitzats, nombre de persones que han assistit a les activitats realitzades, comunicacions a la població, activitats realitzades, justificacions del personal assistent i material entregat per a les diferents activitats.

**Mesura 1: Donar formació per a les dones en risc d'exclusió social.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar tallers i cursos participatius per a formar a les persones en risc d'exclusió social.
- Formació en noves tecnologies per a les dones en risc d'exclusió social.
- Orientació per accedir al mercat laboral.

## Mesura 2: Formació per a les persones que està en contacte directe amb les persones d'exclusió social.

### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar tallers i cursos per a formar a les persones que estan en contacte amb les dones de risc social.
- Formació en psicologia perquè sàpiguen com tractar a persones vulnerables.

<b><u>OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Fomentar la participació i inclusió de les dones estrangeres en la societat.</u></b>
--

### **Àrees implicades:**

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

### **Indicadors d'avaluació:**

Nombre de xarrades interactives, exposicions, tallers participatius i cursos realitzats, nombre de persones que han assistit a les activitats realitzades, comunicacions a la població, activitats realitzades, justificacions del personal assistent i material entregat per a les diferents activitats.

## Mesura 1: Formació per a les persones estrangeres del municipi.

### **Mètode d'actuació:**

- Tallers i cursos participatius per a formar a les persones estrangeres.
- Formació en noves tecnologies per a les dones estrangeres
- Orientació per accedir al mercat laboral.

## Mesura 2: Visibilitzar la cultura estrangera al municipi.

### **Mètode d'actuació:**

- Realitzar xarrades, tallers gastronòmics, exposicions i jornades lúdiques de les diferents cultures coexistents a la població per a una major comprensió ciutadana de cara a aquest col·lectiu.
- Informar a la població de les activitats a realitzar.

## **MEDI AMBIENT, URBANISME I ENTORN PÚBLIC**

En aquesta àrea es tracta d'aconseguir la plena igualtat de dones i homes en l'espai urbà, l'urbanisme, els recursos naturals, i en els seus ordenaments, ús i conservació des d'una perspectiva de gènere.

### **OBJECTIU GENERAL**

**ACONSEGUIR LA INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL MEDI AMBIENT, URBANISME I ENTORN PÚBLIC.**

**OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Fomentar la participació de les dones en les decisions urbanístiques.**

#### **Àrees implicades:**

Regidoria d'Igualtat, Regidoria de Medi Ambient, Regidoria de Manteniment i Obres, Regidoria d'Urbanisme Àrea de participació ciutadana i Àrea de la dona.

#### **Indicadors d'avaluació:**

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

**Mesura 1: Augmentar la participació de les dones en les decisions urbanístiques del municipi.**

#### **Mètode d'actuació:**

- Fer partícips a les dones en les decisions urbanístiques
- Realitzar consultes específiques on les dones puguin donar la seua opinió sobre com millorar l'espai urbà.
- Instal·lar una bústia de suggeriments per a donar la seua opinió sobre l'espai urbà.

**Mesura 2.: Millorar l'accessibilitat i l'accés dels edificis públics de tot el municipi.**

**Mètode d'actuació:**

- Confeccionar un estudi de mobilitat del municipi per conèixer l'ús i necessitats de les persones amb mobilitat reduïda.
- Eliminar les barreres arquitectòniques dels espais públics.
- Millorar l'estat de la via pública en aquells llocs on estan en mal estat.

**Mesura 3: Visibilitzar l'aportació de la dona al llarg de la història en temes d'urbanisme.**

**Mètode d'actuació:**

- Assignar noms de dones rellevants a carrers, edificis públics, parcs o altres espais públics.
- Realitzar tallers i exposicions sobre els descobriments que han fet les dones o la seua aportació a la societat i a l'urbanisme.

**Mesura 4.: Millorar la seguretat i la il·luminació en les zones més desprotegides del municipi amb perspectiva de gènere.**

**Mètode d'actuació:**

- Revisar la il·luminació i seguretat en els llocs més desprotegits de la població amb «marxes exploratòries» on es detecten zones insegures, poc il·luminades o accessibles per a millorar-les.
- Donar a conèixer a la població de les accions a realitzar per la millora de la seguretat al municipi.

**OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Fomentar la perspectiva de gènere i participació de les dones a les polítiques mediambientals.**

**Àrees Implicades:**

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria d'Educació, Regidoria d'Urbanisme i Medi Ambient i Participació Ciutadana.

**Indicadors d'avaluació:**

Jornades, xarrades, tallers, trobades, exposicions, assistència i comunicació de les activitats realitzades a tota la població, nombre de persones assistents, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

**Mesura 1: Augmentar la participació de les dones en les decisions i polítiques de medi ambient.**

- Fer partícips a les dones en les decisions urbanístiques
- Realitzar consultes específiques on les dones puguin donar la seua opinió sobre com millorar el medi ambient.
- Instal·lar una bústia de suggeriments per a donar la seua opinió sobre el medi ambient.

**Mesura 2: Visibilitzar a les dones més rellevants al llarg de la història en matèria de medi ambient.**

- Realitzar exposicions, xarrades i jornades informatives d'aquelles dones rellevants en medi ambient per apropar-les a la població.
- Informar a tota la població perquè la seua participació siga la màxima possible.

**Mesura 3: Informar i fomentar entre la joventut l'educació i el respecte al medi ambient.**

- Realitzar activitats a l'aire lliure, campanyes informatives, excursions a parcs viaris, perquè els joves s'impliquen amb el respecte i cura del medi ambient.
- Informar de les activitats a realitzar.

**Mesura 4: Commemorar els dies més representatius, com el Dia de l'Arbre i de la Natura.**

1. Realitzar celebracions a l'aire lliure, i activitats per als més menuts perquè s'involucren amb la natura, plantar arbres i flors a l'entorn urbà i disseminat, concentracions lúdiques ambientals per integrar a la població en la cura del medi ambient.
2. Donar a conèixer a tota la població d'aquesta mesura la seua participació siga la màxima possible.



## 9- IMPLANTACIÓ, AVALUACIÓ I SEGUIMENT.

---

**La implantació del Pla municipal d'Igualtat** és ficar en funcionament accions i actuacions en cada àrea municipal per a complir els objectius que s'han programat.

Tots els departaments han d'estar integrats i implicats per aconseguir una societat més igualitària a Rafelcofer.

Les polítiques d'igualtat en el treball estan permanent en un progrés que necessita un examen constant i de flexibilitat per a poder ajustar-se als seus propis objectius i necessitats.

Cal seguir el pla per a aconseguir els objectius previstos en les àrees estratègics d'intervenció en què s'estructura el Pla.

**El I Pla d'Igualtat Municipal de Dones i Homes de Benicolet**, tindrà una dotació econòmica amb partida per a 2020, amb un compromís de mantenir i incrementat aquest pressupost, en la mesura que siga possible, als pròxims tres anys, per fer possible el seu desenvolupament.

La Comissió d'Igualtat és l'encarregada d'impulsar les accions, activitats i mesures que han sigut proposades en aquest Pla.

Les principals funcions són:

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

En tot pla sempre hi ha un procediment de seguiment i avaluació perquè es puga analitzar el grau d'implementació, resultats, abast i impacte en la societat.

El Pla comptarà amb tres tipus d'avaluacions:

- **Avaluació dels objectius obtinguts:** Grau de compliment de les accions, mesures i activitats programades. Analitzar els indicadors d'avaluació.
- **Avaluació del procés:** És una valoració del material i recursos humans que s'han utilitzat. S'ha de revisar també el calendari d'actuacions previstes. Cal anar fent una avaluació contínua que ens donarà dades per a fer les modificacions oportunes per a ajustar-se a les necessitats que es detecten en cada moment.
- **Avaluació dels resultats:** L'avaluació final es realitzarà una vegada finalitzat el termini dels quatre anys. Es valorarà l'impacte de les accions, mesures i activitats realitzades en la consecució dels objectius del Pla.

L'Agent d'Igualtat o personal tècnic designat, realitzarà el seguiment i l'avaluació del Pla tot implicant a totes les àrees municipals així com posant-lo en comú amb la Comissió d'Igualtat.

El sistema per a recollir la informació per a l'avaluació del Pla es basarà en uns indicadors quantitatius i qualitatius, que mesuraran els progressos haguts en cada eix.

Cal tenir en compte els indicadors d'impacte que ens indiquen quin ha sigut l'impacte i els afectes de les accions que s'han aplicat.

La importància d'aquest procés queda reflectida a través de la fitxa d'accions dels documents adjunts aportats i la justificació que s'han realitzat les accions.

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

**FITXA D'ACCIÓ**  
**NÚM.**

EIX :

OBJECTIU:

MESURA:

ACCIONS IMPLANTADES:

ANY DE REALITZACIÓ:

ÀREES IMPLICADES:

RESULTATS OBTINGUTS	
DIFICULTATS TROBADES	
SOLUCIONS	
IMPACTE DE LA MESURA	



# 10- TEMPORITZACIÓ.

<b>TRANSVERSALITAT, ADMINISTRACIÓ LOCAL.</b>				
<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Formar a tot el personal de les diferents àrees de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere i no-violència.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1:</b> Formació en igualtat de gènere per a tot el personal de l'Ajuntament.	3r Trimestre	Anual	Anual	Anual
<b>Mesura 2:</b> Formació en no-violència i llenguatge no sexista per a tot el personal de l'Ajuntament.	3r Trimestre	Anual	Anual	Anual
<b>Mesura 3:</b> Integar la perspectiva de gènere en tots els documents interns i externs i en les xarxes socials de l'Ajuntament.	3r Trimestre	Anual	Anual	Anual
<b>Mesura 4:</b> Crear la Comissió d'Igualtat que supervise el I Pla Municipal d'Igualtat.	2n Trimestre			
<b>Mesura 5:</b> Crear un logotip que identifique les activitats que realitze l'Ajuntament vinculades a la igualtat.	2n Trimestre			
<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Elaborar el I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Benicolet.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1:</b> Dissenyar el I pla municipal i presentar-lo al municipi.	2n Trimestre			
<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Aconseguir un apoderament de la dona i una presència més igualitària en l'Ajuntament.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1:</b> Analitzar la composició del personal de l'Ajuntament per sexe i àrea per a aconseguir una presència igualitària.	3r Trimestre	Anual	Anual	Anual

<b>EDUCACIÓ</b>				
<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Formació per a tot el personal educatiu en igualtat i la no-violència</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1: Formació en igualtat i llenguatge inclusiu per a tot el personal educatiu i formatiu.</b>	Trimestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 2: Formació per al professorat sobre l'ús del llenguatge i imatges no sexistes.</b>	Trimestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 3: Revisar la documentació del centre educatiu per detectar i eliminar el llenguatge no sexista i incloure la perspectiva de gènere.</b>	Trimestral	Anual	Anual	Anual

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Formació per a tot l'alumnat en igualtat, no-violència i valors de respecte.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1: Formació amb valors d'igualtat i no-violència per a tot l'alumnat.</b>	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<b>Mesura 2: Donar a conèixer el llenguatge no sexista i els jocs no sexistes a l'alumnat.</b>	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<b>Mesura 3: Elaborar una guia sobre la violència de gènere</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 4: Donar a conèixer a l'alumnat la coeducació i corresponsabilitat.</b>	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<b>Mesura 5: Elaborar un protocol d'actuació davant una situació de violència de gènere tant per al professorat com per a l'alumnat.</b>	Anual	Anual	Anual	Anual
<b>Mesura 6: Crear una zona violeta en la biblioteca del centre educatiu on hi haja temari elaborat per dones i que siga visual per a tothom.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Donar a conèixer a tota la població en general la igualtat i la no-violència, com detectar-la i prevenir-la.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1: Donar Formació amb valors d'igualtat i no-violència per a tota la població.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 2: Elaborar una guia de prevenció de violència de gènere, com detectar-la i com prevenir-la.</b>	Anual	Anual	Anual	Anual

### OCUPACIÓ, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Formar i informar a les dones de com accedir al món laboral i l'autoocupació.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1: Donar formació sobre com accedir al mercat laboral i noves tecnologies a les dones del municipi.</b>	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<b>Mesura 2: Donar a conèixer l'autoocupació i com fomentar-la.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Informar a la població en general sobre correspondència i coeducació.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1: Informar a tota la població en general sobre conciliació laboral i personal.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 2: Donar a conèixer les corresponsabilitats familiars i la distribució de les tasques domèstiques.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 3: Informar dels drets laborals en matèria de conciliació personal i laboral.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 4: Sensibilitzar a tota la població sobre la tasca de la cura dels majors i la seua distribució.</b>	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

<b>BENESTAR SOCIAL I SALUT</b>				
<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Informar de les malalties que afecten les dones tant físiques com psíquiques i com millorar-les i prevenir-les.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1: Informar de les malalties psicològiques que pateixen les dones com la depressió, bulímia o anorèxia.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 2: Donar a conèixer les malalties físiques que poden patir les dones com el càncer de mama, fibromiàlgia.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 3: Fomentar l'autoestima en la dona per a millorar la seua vida personal.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 4: Informar a la població sobre addiccions i malalties de transmissió sexual.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 5: Millorar la salut de les persones que fan cures a majors i a persones dependents. «Síndrome del cuidador cremat».</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Informar sobre infeccions, malalties i abusos més comuns entre adolescents.</b>				
<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	
<b>Mesura 1: Informar a la població adolescent de les addiccions a l'alcohol i drogues entre els joves i les seues conseqüències.</b>	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<b>Mesura 2: Informar a la població adolescent sobre les infeccions i malalties de transmissió sexual.</b>	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<b>Mesura 3: Informar a la població adolescent sobre l'embaràs no desitjat i la seua prevenció.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 4: Formar i informar dels tipus d'abusos sexuals que existeixen a la població més jove.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 5: Informar sobre les diferents malalties que poden afectar els adolescents tant com psíquiques, així com els trastorns alimentaris.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

<b>CULTURA, ESPORT I TEMPS LLIURE</b>				
<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 1: <i>Visibilitzar el paper de la dona en tots els àmbits culturals i d'esports.</i></b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1: Rescatar de la memòria històrica les dones més rellevants a la cultura.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 2: Donar a conèixer i visibilitzar les dones valencianes més rellevants.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 3: Crear un espai en la Biblioteca dedicat a les dones rellevants i els seus descobriments.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 4: Donar a conèixer el paper de la dona en l'esport.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 5: Realitzar activitats esportives des de gent menuda a gran per potenciar la participació de la dona en l'esport.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 6: Promoure concursos sobre les dones en el món cultural i esportiu i lliurar premis a les persones guanyadores.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 2: <i>Distribució del temps lliure des d'una perspectiva de gènere.</i></b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1: Sensibilitzar als més menuts de com gaudir del temps lliure amb joguets no sexistes.</b>	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<b>Mesura 2: Informar de les noves masculinitats i com afrontar-les.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

<b>PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE</b>				
<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Sensibilitzar a la població de Benicolet de la necessitat d'erradicar la violència de gènere.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1: Donar a conèixer la violència de gènere i els tipus de violències que existeixen.</b>	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<b>Mesura 2: Realitzar campanyes de prevenció i sensibilització per a com detectar-la i prevenir la violència de gènere.</b>	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<b>Mesura 3: Commemoració de 25 de Novembre i el 8 de Març i ampliar les activitats contra la violència masclista a tot l'any.</b>	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Augmentar els recursos humans i materials a les víctimes de violència de gènere.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1: Formació contínua per a les persones que estan en contacte directe amb les víctimes de violència de gènere.</b>	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<b>Mesura 2: Atenció especialitzada a familiars de víctimes de violència de gènere.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 3: Crear un espai en l'ajuntament on hi haja informació sobre violència de gènere, com prevenir-la i com actuar.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 4: Implantar un Protocol policial contra la violència de gènere.</b>	Anual	Anual	Anual	Anual
<b>Mesura 5: Incloure a Benicolet en la Xarxa de Municipis Protegits de la Diputació Valenciana.</b>	3r trimestre	Anual	Anual	Anual

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Aconseguir Benicolet siga un municipi lliure de violència de gènere a les seues festes i esdeveniments públics.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1: Crear un «Punt Violeta» i un «Arc de Sant Martí» en tots els esdeveniments públics i festius que es realitzen a Benicolet.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

### PARTICIPACIÓ, ASSOCIACIONISME I DIVERSITAT

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Augmentar la presència de les dones en la direcció de les associacions.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1: Formar a les dones de les associacions perquè puguen accedir a llocs de lideratge i direcció.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 2: Informar en major mesura de les activitats que realitzen les associacions a la ciutadania perquè puga participar de les activitats.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Sensibilitzar i informar a la població Benicolet de l'Orientació sexual i identitat de gènere i el col·lectiu LGBTI.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1: Sensibilitzar a la població de Benicolet de la diversitat sexual</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 2: Donar a conèixer els diferents dies commemoratius del col·lectiu LGTBI.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 3: Informar a les mares i pares de com donar suport als seus fills en matèria de diversitat sexual.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 4: Donar a conèixer la diversitat sexual als adolescents.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

<b>INCLUSIÓ SOCIAL</b>				
<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Millorar i donar a conèixer els recursos dels quals disposa l'Ajuntament per a les persones en risc d'exclusió social.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1: Donar formació per a les dones en risc d'exclusió social.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 2: Formació per a les persones que està en contacte directe amb les persones d'exclusió social.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Fomentar la participació i inclusió de les dones estrangeres en la societat.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1: Formació per a les persones estrangeres del municipi.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 2: Visibilitzar la cultura estrangera al municipi.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

<b>MEDI AMBIENT, URBANISME I ENTORN PÚBLIC</b>				
<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Fomentar la participació de les dones en les decisions urbanístiques.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1: Augmentar la participació de les dones en les decisions urbanístiques del municipi.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 2.: Millorar l'accessibilitat i l'accés dels edificis públics de tot el municipi.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 3: Visibilitzar l'aportació de la dona al llarg de la història en temes d'urbanisme.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 4.: Millorar la seguretat i la il·luminació en les zones més desprotegides del municipi amb perspectiva de gènere.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Fomentar la perspectiva de gènere i participació de les dones a les polítiques mediambientals.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Mesura 1: Augmentar la participació de les dones en les decisions i polítiques de medi ambient.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 2: Visibilitzar a les dones més rellevants al llarg de la història en matèria de medi ambient.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 3: Informar i fomentar entre la joventut l'educació i el respecte al medi ambient.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>Mesura 4: Commemorar els dies més representatius, com el Dia de l'Arbre i de la Natura.</b>	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral



# 11- CONCEPTES GENERALS

---

A continuació detallem els conceptes generals utilitzats en aquest pla municipal d'igualtat.

## A

---

### **ACCIÓ POSITIVA**

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

### **ANÀLISI PER GÈNERE**

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

### **ANDROCENTRISME**

Visió del món i de les coses, des del punt de vista teòric i del coneixement, en la qual els homes són el centre i la mesura de totes elles, ocultant i fent invisible tota la resta, entre elles les aportacions i contribucions de les dones a la societat.

Una visió androcèntrica pressuposa que l'experiència masculina seria "la universal", la principal, la referència o representació de la humanitat, obviant l'experiència femenina.

### **APODERAMENT**

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

### **ASSETJAMENT MORAL**

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

### **ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**

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

### **ASSETJAMENT SEXUAL**

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

## **B**

---

### **BARRERES INVISIBLES**

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

### **BONES PRÀCTIQUES**

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

### **BRETXA DE GÈNERE**

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

## C

---

### **COEDUCACIÓ**

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

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

### **COMPOSICIÓ EQUILIBRADA**

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

### **CONCILIACIÓ**

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

### **CONSEQÜÈNCIES JURÍDIQUES DE LES CONDUCTES DISCRIMINATÒRIES**

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

### **CORRESPONSABILITAT**

Concepte que va més enllà de la mera 'conciliació' i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents corresponsables posseeixen els mateixos deures i drets en la seua capacitat de respondre per les seues actuacions en les situacions o infraestructures que estan a càrrec seu.

---

## D

---

### **DESIGUALTAT**

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

#### **DISCRIMINACIÓ DIRECTA**

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

#### **DISCRIMINACIÓ INDIRECTA**

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

#### **DISCRIMINACIÓ SALARIAL**

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

#### **DIVERSIFICACIÓ PROFESSIONAL**

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

#### **DIVERSITAT**

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

## *E*

---

### **EQUITAT ENTRE HOMES I DONES**

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

#### **ESPAI DOMÈSTIC**

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

#### **ESPAI PRIVAT**

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

#### **ESPAI PÚBLIC**

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

#### **ESTEREOTIPS**

Construcció mental que reproduïx una concepció esquemàtica i simplificadora del món social i és un element determinant dels nostres pensaments, sentiments i accions. Els estereotips varien en funció de les èpoques i les cultures. Són idees, actituds i valors preconcebuts que es tenen respecte a una persona o grup de persones, en funció de l'edat, el sexe, l'ètnia o altres característiques.

---

## *F*

---

### **FORMACIÓ**

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

---

## *G*

---

### **GÈNERE**

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

---

## *I*

---

### **IGUALTAT**

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

## **IGUALTAT DE DRET**

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

## **IGUALTAT DE FET**

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

## **IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES**

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

## **LL**

---

### **LLENGUATGE NO SEXISTA**

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

## **M**

---

### **MAINSTREAMING**

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

## P

---

### **PATRIARCAT**

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

### **PLANS D'IGUALTAT**

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

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

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

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

### **PERSPECTIVA DE GÈNERE**

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

### **POLÍTIQUES D'IGUALTAT**

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

### **PRINCIPI D'IGUALTAT DE REMUNERACIÓ**

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

### **PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE**

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

### **PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

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

## **R**

---

### **ROLS DE GÈNERE**

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

## **S**

---

### **SEXE**

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

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

## **SEXISME**

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

## **SOSTRE DE VIDRE**

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

## **T**

---

## **TRANSVERSALITAT**

Suposa integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques, integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats de dones i homes amb vista a promoure la igualtat, tenint en compte, des de la fase de planificació de polítiques i mesures, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen. Amb freqüència es denomina *mainstreaming*.

## **U**

---

## **UNITATS D'IGUALTAT**

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

## V

---

### **VIOLÈNCIA DE GÈNERE**

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

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

### **VIOLÈNCIA DOMÈSTICA**

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

### **VISIBILITZAR/VISUALITZAR**

Fer visibles les dones i les seues aportacions a tots els àmbits socials.



# 12- BIBLIOGRAFIA I ENLLAÇOS D'INTERNET

---

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

**El I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Benicolet, s'ha realitzat per la consultora d'igualtat FEM-ACCIÓ.**