

I PLA MUNICIPAL

D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DE TRACTE

ENTRE DONES I HOMES

DE **MARINES**

(2024- 2028)



TÍTOL: I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats i de Tracte entre Dones i Homes de Marines.

AGENT D'IGUALTAT: Magdalena Sancho Moreno

CRÈDITS: La informació per a la realització d'este Pla Municipal d'Igualtat ha sigut posada a disposició per l'Ajuntament de Marines. Elig Consultoria, consultora especialitzada en igualtat, ha acompanyat l'Ajuntament de Marines en l'elaboració de l'Informe Diagnòstic i del I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats i de Tracte entre Dones i Homes.

DATA D'ELABORACIÓ: maig de 2024

CONTINGUT

1.	INTRODUCCIÓ	4
2.	COMISSIÓ D'IGUALTAT	6
3.	MARC CONCEPTUAL I FONAMENTACIÓ	11
	3.1. Conceptes i principis rectors	11
	3.2. Marc normatiu	12
	3.3. Diagnòstic de situació	20
	3.4. Finalitat i eixos estratègics	34
	3.5. Àmbit d'actuació i població destinatària	35
4.	MAPA D'OBJETIUS	36
5.	MESURES	39
6.	VIGÈNCIA I HORITZÓ TEMPORAL	69
7.	SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	72
8.	ANNEXOS	74
	Fitxa de seguiment d'accions	74
	Conceptes bàsics /glossari.....	75

1. INTRODUCCIÓ

Amb l'elaboració d'este primer Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats i Tracte entre Dones i Homes (I PMIO), l'Ajuntament de Marines busca evidenciar i consolidar el seu ferm compromís amb la consecució d'una igualtat real i efectiva entre els dones i homes en el seu àmbit territorial.

Reconeixent la persistència de desigualtats entre homes i dones malgrat els avanços reeixits, este pla pretén complir amb els mandats legals en matèria d'igualtat, que aborden, entre altres qüestions, el deure dels poders públics de promoure l'apoderament de les dones, el canvi de valors, la superació de les traves que impedeixen o dificulten l'accés de dones i homes a determinades activitats, l'increment de la presència de dones en els àmbits de presa de decisions, la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques i, en general, remoure els obstacles que impedeixen la igualtat real i efectiva de dones i homes.

A més, en integrar i promoure activament el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la gestió i la política municipal, l'Ajuntament de Marines està fent un pas envant en el compliment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible establits en l'Agenda 2030. El compromís amb l'Agenda 2030 de les Nacions Unides representa una ferma declaració d'intencions respecte a un camp d'acció d'enorme rellevància i abast, caracteritzat per desafiaments sense precedents en l'àmbit del desenvolupament sostenible. Dins d'estos desafiaments, l'eliminació de les desigualtats de gènere emergeix com un dels reptes més significatius i urgents.

L'Agenda 2030 identifica 17 àrees o àmbits d'actuació essencials per a aconseguir el desenvolupament sostenible i un total de 169 objectius associats de manera integral i indivisible a aquells. Hi ha quatre ODS que mereixen una especial atenció a l'efecte d'este pla. Són els ODS 5, 8, 10 i 11.



L'ODS 5 aborda específicament l'objectiu d'aconseguir la igualtat de gènere, en el marc del respecte global als drets humans i com a elements integrats, inseparables i que marquen l'equilibri de les tres dimensions del desenvolupament sostenible: econòmic, social i mediambiental. En este ODS s'establixen una sèrie de metes que han sigut d'especial rellevància en l'elaboració d'este Pla d'Igualtat, entre les quals destaquem les següents:

- ▶ Eliminar totes les formes de discriminació contra les dones.
- ▶ Contribuir a l'eliminació de totes les formes de violència contra les dones en les esferes pública i privada.
- ▶ Reconèixer i valorar el treball domèstic i de cures, així com la promoció de la corresponsabilitat.
- ▶ Assegurar la completa i efectiva participació de la dona i iguals oportunitats per al lideratge en tots els nivells.
- ▶ Escometre reformes per a donar a les dones iguals drets sobre els recursos econòmics.
- ▶ Adoptar i enfortir polítiques eficaces i fer complir la normativa establida per a la promoció de la igualtat de gènere a tots els nivells.

Este pla també integra les metes de l'ODS 8 sobre desenvolupament econòmic sostingut, inclusiu i sostenible, ocupació plena i productiva i un treball decent per a totes les persones; així com les de l'ODS 10 sobre la reducció de les desigualtats garantint que ningú es quede arrere; i per descomptat, les de l'ODS 11 que busca aconseguir ciutats i comunitats inclusives, segures, resilents i sostenibles.

2. COMISSIÓ D'IGUALTAT

Amb l'objectiu de donar impuls polític al seu compromís amb la igualtat real i efectiva entre dones i homes, el 6 de febrer de 2024 va tindre lloc la constitució de la Comissió Negociadora del I Pla Municipal d'Igualtat de l'Ajuntament de Marines. Esta Comissió va quedar constituïda per:

- ▶ Manuela Castellano Cuevas (2a Tinenta d'Alcalde, Regidora de Servicis Socials, Igualtat, Sanitat, Educació i Cultura)
- ▶ Juan Romero Durbán (1r Tinent d'Alcalde)
- ▶ María Sanz Martínez (Tècnica d'Esports)

La Comissió va aprovar de manera unànime l'elecció de Manuela Castellano Cuevas com a presidenta de la Comissió i Juan Romero Durbán com a secretari de la Comissió.

Un dels factors d'èxit clau per a l'elaboració i implementació d'un pla municipal d'igualtat és la implicació i l'impuls polític. Sens dubte, el lideratge i la participació del personal polític responsable de la política d'igualtat de l'entitat en esta Comissió és una mostra del compromís real del municipi amb la igualtat, i un element molt positiu de cara a la viabilitat del present pla.



AYUNTAMIENTO DE MARINES

REGISTRO DE ENTIDADES LOCALES – P-46/16300 B
Plaza del Ayuntamiento nº 4 * CP 46163 * Tel. 96.164.80.17
*www.marines.sedelectronica.es

ACTA DE APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL (PMIO) AYUNTAMIENTO DE MARINES.




Reunidos, siendo las 19:00 del 04 de Julio de 2024, en el Ayuntamiento de Marines de forma presencial, la Comisión Negociadora de Igualdad mediante las personas abajo indicadas,

- Manuela Castellano Cuevas (2º Teniente de Alcalde, Concejal de Servicios Sociales, Igualdad, Sanidad, Educación y Cultura)
- Juan Romero Durbán (1º Teniente de Alcalde)
- José Ignacio García Sánchez (Concejal PP Marines)

ACUERDAN

- 1.- Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del I Plan de Igualdad Municipal del Ayuntamiento de Marines del cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.
- 2.- Igualmente acuerdan que la vigencia del plan sea desde la aprobación definitiva del mismo tras el acuerdo adoptado por el pleno en sesión de 18 de Julio de 2024 (fecha de su aprobación inicial).
- 2.- Las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad de igualdad competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.
- 3.- Se acuerda la difusión inmediata de la firma del presente acuerdo a toda la ciudadanía, así como al contenido íntegro del mismo en el momento que obtenga la resolución de inscripción de este. Dicha difusión deberá ser coordinada y contar con la participación de las personas que han participado en la Comisión Negociadora de Igualdad.

Y sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión, siendo las 13:40 horas del mismo día de su inicio y firmando las personas que en ella intervinieron.

 Manuela Castellano Cuevas	 Juan Romero Durbán	 José Ignacio García Sánchez
---	---	--





AYUNTAMIENTO DE MARINES

REGISTRO DE ENTIDADES LOCALES – P-46/16300 B
Plaza del Ayuntamiento nº 4 * CP 46163 * Tel. 96.164.80.17
*www.marines.sedelectronica.es

Dñ. M^a **DULCE CRESPO MARZAL**, Secretaria-Interventora del Ayuntamiento de Marines (Valencia).

CERTIFICO:

Que el Pleno del Ayuntamiento de Marines en sesión celebrada el día **18 DE JULIO DE 2024**, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

7º.- PROPUESTA DE LA ALCALDIA SOBRE APROBACION INICIAL DEL PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MARINES.

Por D^a Manuela Castellano Cuevas, Concejala de Igualdad, entre otros, del Grupo Político Municipal Socialista, se da cuenta al pleno de la propuesta de la Alcaldía relativa al asunto epigrafiado. La mencionada propuesta literalmente dice lo siguiente:

"Los Planes de Igualdad suponen la elaboración de una serie de documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

El Ayuntamiento de Marines, ha tenido la necesidad de disponer del mencionado Plan para poder optar a subvenciones encaminadas a lograr los objetivos propios en esta materia, estableciendo indicadores y diagnosticando la situación para proceder a su implantación, seguimiento y evaluación.

*Es por ello que encargó dicho servicio para la redacción del I Plan de Igualdad a la empresa especializada en la materia **ELIG CONSULTORIA POLITICA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD S.L. (CIF B09755877)**, formalizando el mismo como contrato menor y para el que se cuenta con la correspondiente consignación presupuestaria.*

MARIA DULCE CRESPO MARZAL (1 de 2)
Secretaria-Interventora
HASH: c81caad2b44ea71ee9e4d26d7db535d



Maria Dolores Celda Luerna (2 de 2)
Alcalde
HASH: 907580a951c650727386728678147



CERTIFICADO
Número: 2024-0659 Fecha: 31/07/2024

Cód. Validación: 5PA5ZRMKGCNYFTNG4JBNX35YL
Verificación: <https://marines.sedelectronica.es>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 3



Recibido el mencionado Plan del mismo se desprenden las actuaciones llevadas a cabo hasta el momento, de acuerdo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, comprensivas de las encuestas realizadas a pie de calle y la información facilitada a los vecinos sobre la materia, entre otras cosas.

*A la vista de las actuaciones realizadas por los miembros de la comisión negociadora, y del informe emitido por la Secretaria-Intervención sobre la legislación aplicable y el procedimiento a seguir para su aprobación, se estima que se han cumplido los parámetros establecidos en la norma, por lo que, en virtud de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se propone al Pleno la adopción del siguiente, **ACUERDO***

PRIMERO. *Aprobar inicialmente el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Marines.*

SEGUNDO. *Someter el presente acuerdo, así como el Plan, a información pública por plazo de **20 días**, mediante la publicación de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia; durante ese plazo las personas interesadas podrán examinar el expediente y presentar las alegaciones y reclamaciones que estimen pertinentes. De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobado definitivamente el Plan sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno.*

Asimismo, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de este Ayuntamiento www.marines.sedelectronica.es.

TERCERO. *Remitir las alegaciones presentadas, en su caso, a los Servicios Técnicos Municipales para su informe, y tras ello, a la Secretaría-Intervención para la emisión de Informe-Propuesta de Resolución.*

CUARTO. *Tramitar el acuerdo que se adopte y remitirlo al Ministerio de Igualdad, realizando los trámites encaminados a la inscripción de dicho Plan en el Registro correspondiente.*

QUINTO. *Facultar a la Alcaldía-Presidencia para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto."*

Abierto el turno de intervenciones, se produjeron las siguientes:

(...)

CERTIFICADO
Número: 2024-0659 Fecha: 31/07/2024

Cód. Validación: 5PA5ZRMK5CNYFTN64LNIX95YL
Verificación: <https://marines.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 3





AYUNTAMIENTO DE MARINES

REGISTRO DE ENTIDADES LOCALES – P-46/16300 B
Plaza del Ayuntamiento nº 4 * CP 46163 * Tel. 96.164.80.17
*www.marines.sedelectronica.es

Cerrado el turno de intervenciones, el Pleno de la Corporación por unanimidad de todos sus miembros acuerda:

Primero. - Asumir como propia la propuesta presentada por la Alcaldía y, en consecuencia:

- Aprobar inicialmente el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Marines.
- Someter el presente acuerdo, así como el Plan, a información pública por plazo de **20 días**, mediante la publicación de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que las personas interesadas podrán examinar el expediente y presentar las alegaciones y reclamaciones que estimen pertinentes, que en su caso deberán resolverse. Si no se presentaran se considerará aprobado definitivamente el Plan sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno. Así mismo estará a disposición en la sede electrónica de este Ayuntamiento www.marines.sedelectronica.es

Segundo. - Facultar a la Sra. Alcaldesa-Presidenta para la realización de cuantas gestiones sean precisas para la ejecución de este acuerdo.

Tercero. - Tramitar el acuerdo que se adopte y remitirlo al Ministerio de Igualdad, cuando proceda, realizando los trámites encaminados a la inscripción de dicho Plan en el Registro correspondiente, y a los efectos oportunos.

Y para que conste a los efectos legales oportunos expido la presente, en los términos del artículo 206 del ROF, de orden y con el visto bueno de la Sra. Alcaldesa, en Marines a la fecha indicada al margen.

Documento firmado electrónicamente

CERTIFICADO
Número: 2024-0659 Fecha: 31/07/2024

Cód. Validación: 5PA5ZRMK5CNYFTN64J9UX95YL
Verificación: <https://marines.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 3



3. MARC CONCEPTUAL I FONAMENTACIÓ

3.1. Conceptes i principis rectors

Este I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats i de Tracte entre Dones i Homes (PMIO) pretén ser una guia d'actuació, un instrument flexible i viu per a la consecució de la igualtat real i efectiva entre dones i homes en el municipi de Marines. La seua **principal finalitat** és fer transversal a totes les àrees de l'ajuntament el principi d'igualtat real i efectiva, de tracte i d'oportunitats, entre dones i homes, aconseguint la seua materialització en la vida de la ciutadania. Per a això, este PMIO es **fonamenta sobre una sèrie de conceptes** que detallem a continuació:

L'eix fonamental del present Pla d'Igualtat Municipal és l'aplicació de la **transversalitat o mainstreaming de gènere**, una estratègia dual que combina la integració d'una perspectiva de gènere en les polítiques generals relacionades amb totes les esferes de la societat, i l'aplicació de mesures positives encaminades a aconseguir la igualtat real i efectiva de les ciutadanes i els ciutadans. De forma sintetitzada, la transversalitat o mainstreaming de gènere:

- ▶ Té com a finalitat erradicar qualsevol forma de discriminació per raó de sexe i millorar els procediments i l'eficàcia de les polítiques públiques.
- ▶ Implica canvis en els criteris, en els processos i en els resultats de la gestió pública, en este cas municipal.
- ▶ Part de la noció que no existix cap política pública neutra al gènere, per la qual cosa s'ha de tindre en compte les diferents expectatives, condicions, situacions socials, econòmiques i polítiques de dones i homes.
- ▶ Estes diferències han de ser presents tant en el disseny com en la planificació, execució i avaluació de qualsevol política pública realitzada en el municipi.
- ▶ És una estratègia permanent en la pràctica quotidiana de la intervenció pública, no com les accions positives, que tenen un caràcter temporal.
- ▶ Persegueix corregir els mecanismes i mètodes de treball que dificulten la igualtat de resultats.
- ▶ Pretén impulsar tendències de canvi cap a models basats en la redistribució igualitària d'accés i control de recursos i en l'apoderament de les dones com a agents de canvi.

És a dir, la transversalitat o *mainstreaming* de gènere és tant un objectiu –la consecució de la igualtat real i efectiva entre dones i homes– com un instrument de millora en la presa de decisions. Des d'este enfocament, la perspectiva de gènere es convertix en un eix transversal i, sobretot, vertebrat, de totes les polítiques i accions.

A més, este Pla Municipal d'Igualtat incorpora per a abordar la diversitat una **perspectiva interseccional**, amb la finalitat d'integrar en l'anàlisi les diferents estructures de poder que creuen les vides de les dones en funció

de diferents paràmetres identitaris de procedència, ètnia, religió, edat, discapacitat, sexual o de gènere, grup econòmic al qual pertanyen, etc., i les desigualtats i discriminacions que eixos creus generen.

Per descomptat, partim del principi d'**Igualtat entre dones i homes** com la consagració del dret a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en absència de tota forma de discriminació cap a les dones (directa o indirecta), amb independència de les seues circumstàncies o condicions, en tots els àmbits de la vida, en particular, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural, i especialment a les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil. Este principi implica igual visibilitat, apoderament, responsabilitat i participació tant per a les dones com per als homes en qualsevol àmbit de la vida pública o privada, així com igualtat en l'accés i en la distribució dels recursos entre dones i homes.

Així, l'I PMIO de Marines constituïx un conjunt de mesures i accions que es regix pels següents **principis**:

1. Està dissenyat per a tota la ciutadania, no està dirigit exclusivament a les dones.
2. Adopta la transversalitat de gènere com un dels seus principis rectors i una estratègia per a fer efectiva la igualtat entre homes i dones.
3. Respecta la diversitat: part de la comprensió de les dones com una categoria plural i diversa, amb diferents necessitats, preocupacions i desitjos, articulant la perspectiva de gènere amb les perspectives intercultural, intergeneracional i socioeconòmica.
4. Té un esperit preventiu i corrector, ja que pretén erradicar discriminacions per raó de sexe tant actuals com futures.
5. És dinàmic, progressiu i flexible, i està obert a modificacions i a noves mesures en funció de les necessitats que es vagen detectant arran del seu seguiment.
6. Establix un compromís institucional que farà ús dels recursos humans i materials necessaris per a la seua implantació, seguiment i avaluació.
7. Estén el compromís amb la igualtat més enllà del personal municipal polític i tècnic: ha de ser la ciutadania en el seu conjunt qui es corresponsabilitze per a aconseguir un autèntic canvi social que no discrimine per qüestió de sexe.
8. Part de l'escolta, la participació i el diàleg de totes les parts implicades com a principi i ferramenta de treball.

3.2. Marc normatiu

El dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes té un ampli reconeixement en l'ordenament jurídic en tots els àmbits, internacional, comunitari, nacional, autonòmic i local. L'elaboració de l'I PMIO ha pres com a referència esta normativa per a justificar i afirmar la seua pertinència, així com per a sustentar i elaborar les futures propostes d'actuació per a la consecució de la igualtat d'oportunitats i tracte en les polítiques locals del Municipi.

3.2.1. Àmbit Internacional

En 1948 la Assemblea General de Nacions Unides va promulgar la **Declaració Universal de Drets Humans** per a erradicar les discriminacions garantint una igualtat formal.

En 1979 este mateix organisme va aprovar la **Convenció de les Nacions Unides sobre eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW)**, impulsant l'avanç per al desenrotllament de les polítiques públiques en matèria d'igualtat.¹ La CEDAW reconeix el "principi d'igualtat i no discriminació" i exigeix als Estats membres promoure mesures d'igualtat d'oportunitats per a impedir discriminacions per raó de gènere. A més, es posen els primers fonaments de la protecció del dret a la maternitat i s'insta els Estats membres a facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal. En el seu article 1, la CEDAW va definir la "discriminació contra la dona" com: "tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tinga per objecte o per resultat menyscabar o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per la dona, independentment del seu estat civil, sobre la base de la igualtat de l'home i la dona, dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera".

El concepte de discriminació va ser també abordat en 1958 per l'Organització Internacional del Treball en el seu **C111 Conveni sobre la discriminació (ocupació i ocupació)**, on va establir que, a l'efecte d'este, "el terme discriminació comprén qualsevol distinció, exclusió o preferència basada en motius de raça, color, sexe, religió, opinió política, ascendència nacional o origen social que tinga per efecte anular o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en l'ocupació i l'ocupació". La igualtat entre dones i homes està consagrada en la constitució de la pròpia OIT i projectada en les normes internacionals del treball. A més de l'esmentat Conveni sobre la discriminació en l'ocupació i l'ocupació, cal esmentar el Conveni sobre igualtat de remuneració, el Conveni sobre els treballadors amb responsabilitats familiars i el Conveni sobre la protecció de la maternitat.

Una de les **Conferències mundials sobre la dona** més rellevants va ser la **de Pequín, celebrada en 1995**. En ella es va adoptar el *mainstreaming* de gènere com a ferrament per a "l'eliminació de tots aquells obstacles que dificulten la participació de les dones en la vida pública i privada". El Consell d'Europa va definir el *mainstreaming* de gènere com l'estratègia que permet traslladar la perspectiva de gènere a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, és a dir, transversalment.

3.2.2. Àmbit Europeu

La Unió Europea té la igualtat com un dels seus principis fonamentals.

En el **Tractat de Roma**, firmat en 1957, ja es va abordar la igualtat retributiva entre homes i dones. Des de l'entrada en vigor del Tractat **d'Amsterdam** fins a l'actual **Tractat de la Unió Europea** i el **Tractat de Funcionament de la Unió Europea**, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les discriminacions i desigualtats entre les unes i els altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió Europea i dels seus membres.

La normativa impulsada des de la Unió Europea ha versat entorn d'una sèrie d'àrees prioritàries d'actuació, entre les quals destaca la lluita per la independència econòmica de les dones, l'apoderament, l'erradicació de les violències masclistes i l'eliminació de prejudis i estereotips de gènere. Així, la Unió Europea ha desenrotllat un cos normatiu que avala les actuacions per a la consecució de la igualtat real de dones i homes. Este cos ha sigut el motor de desenrotllament de les polítiques públiques de gènere a Espanya, ja que obliga a transposar al dret nacional les Directives Comunitàries. Les Directives i recomanacions més rellevants en matèria d'igualtat d'oportunitats són:

¹ La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona va ser ratificada per Espanya en 1983.

- ▶ **Directiva (UE) 2019/1158** del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell.
- ▶ **Directiva 2012/29/UE** del Parlament Europeu i del Consell, de 25 d'octubre de 2012, per la qual s'establixen normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de delictes, i per la qual se substitueix la Decisió Marc 2001/220/JAI del Consell.
- ▶ **Directiva 2011/99/UE** del Parlament Europeu i del Consell, de 13 de desembre de 2011, sobre l'orde europea de protecció.
- ▶ **Directiva 2011/36/UE** del Parlament Europeu i del Consell, de 5 abril de 2011, relativa a la prevenció i lluita contra el tràfic d'éssers humans i a la protecció de les víctimes i per la qual se substitueix la Decisió Marc 2002/629/JAI del Consell.
- ▶ **Directiva 2010/41/UE** Del Parlament Europeu i del Consell de 7 de juliol de 2010 sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exercixen una activitat autònoma, i per la qual es deroga la Directiva 86/613/CEE del Consell.
- ▶ **Directiva 2010/18/UE** del Consell de 8 de març de 2010 per la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, i es deroga la Directiva 96/34/CE.
- ▶ **Directiva 2006/54/CE** del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació (refosa).
- ▶ **Directiva 2004/113/CE** del Consell de 13 de desembre de 2004 per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i servicis i el seu subministrament.
- ▶ **Directiva 2003/86/CE** del Consell de 22 de setembre de 2003 sobre el dret a la reagrupació familiar.
- ▶ **Directiva 2000/78/CE** del Consell de 27 de novembre de 2000 relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació.
- ▶ **Directiva 2000/43/CE** del Consell de 29 de juny de 2000 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic.
- ▶ **Directiva 92/85/CEE** Del Consell de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que haja donat a llum o en període de lactància (desena Directiva específica conformement a l'apartat 1 de l'article 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- ▶ **Directiva 79/7/CEE** del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.
- ▶ **Recomanació (UE) 2018/951** de la Comissió de 22 de juny de 2018 sobre normes relatives als organismes per a la igualtat.
- ▶ **Recomanació (UE) 2014/124** de la Comissió de 7 de març de 2014 sobre el reforç del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones a través de la transparència.

Finalment, ressenyem per la seua rellevància la **Carta Europea per a la Igualtat de dones i homes en la vida local**, on projecte desenrotllat pel Consell de Municipis i Regions d'Europa (CEMR), en el marc del 5é programa d'acció comunitària per a la igualtat de dones i homes 2005-2006. La Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local va destinada als governs locals i regionals d'Europa, convidant-los a firmar-la i a adoptar una postura pública sobre el principi d'igualtat de dones i homes, i a aplicar en el seu territori els compromisos definits en la Carta. Per a garantir l'aplicació d'estos compromisos, cada govern signatari ha de redactar un pla d'acció per

a la igualtat, que fixe les prioritats, les accions i els recursos necessaris per a la seua realització. A més, cada autoritat signatària es compromet a col·laborar amb totes les institucions i organitzacions del seu territori, a fi de promoure la instauració de manera real d'una veritable igualtat. La igualtat de dones i homes és un dret fonamental per a totes les persones i constituïx un valor capital per a la democràcia. A fi que es complisca plenament, este dret no solament ha de ser reconegut legalment, sinó que a més s'ha d'exercir efectivament i implicar tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals.

3.2.3. Àmbit Nacional

A nivell nacional, també s'ha elaborat un cos normatiu tant general com específic per a la conquesta de la igualtat d'oportunitats i tracte de dones i homes.

En el pla general, la **Constitució Espanyola de 1978**: inclou la igualtat en el seu capítol de Drets Fonamentals, i l'arreplega des d'una doble perspectiva. D'una banda, en el seu article 14 prohibix la discriminació directa per raó de sexe, és a dir, estableix la igualtat des d'una perspectiva formal: "Els espanyols són iguals davant la Llei, sense que pugua prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social". Per un altre, contempla la necessitat que esta igualtat formal es traduïska en una igualtat real i efectiva, i estableix en el seu article 9.2 que: "Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguen reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social".

En el pla específic, s'ha generat un cos legislatiu orientat a l'eliminació de les desigualtats de gènere i l'erradicació de la violència de gènere. Les normes més rellevants són:

- ▶ **Llei 39/1999**, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- ▶ **Llei orgànica 4/2000**, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seua integració social.
- ▶ **Reial decret legislatiu 5/2000**, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social.
- ▶ **Llei orgànica 11/2003**, de 29 de setembre, de mesures concretes en matèria de seguretat ciutadana, violència domèstica i integració social d'estrangers.
- ▶ **Llei 30/2003**, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració d'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el Govern.
- ▶ **Llei orgànica 1/2004**, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.
- ▶ **Llei 39/2006**, de 14 de desembre, de Promoció de l'Autonomia personal i Atenció a les persones en situació de dependència.
- ▶ **Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- ▶ **Llei orgànica 2/2010**, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva de la interrupció voluntària de l'embaràs.
- ▶ **Instrument de ratificació** del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, fet a **Istanbul** l'11 de maig de 2011.

- ▶ **Reial decret 557/2011**, de 20 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei orgànica 4/2000, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seua integració social, després de la seua reforma per Llei orgànica 2/2009.
- ▶ **Reial decret legislatiu 2/2015**, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- ▶ **Reial decret legislatiu 8/2015**, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.
- ▶ **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.
- ▶ **Reial decret 901/2020**, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- ▶ **Reial decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- ▶ **Llei 1/2021**, de 24 de març, de mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere.
- ▶ **Llei orgànica 8/2021**, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i adolescència enfront de la violència.
- ▶ **Llei orgànica 2/2022** de 21 de març, de millora de la protecció de les persones òrfenes víctimes de violència de gènere.
- ▶ **Llei orgànica 10/2022**, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- ▶ **Llei 15/2022**, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- ▶ **Resolució de 16 de març de 2023**, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les Administracions Públiques i els seus protocols enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració d'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el Govern suposa la modificació dels articles 22 i 24 de la Llei 50/1997, de 27 de novembre, del Govern. El primer article de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre de Mesures de protecció integral contra la violència de gènere la reconeix com "una manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones". Per part seua, la Llei orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere té com a objectiu protegir les dones víctimes de violència de gènere i previndre este tipus de violència. Esta llei estableix mesures de prevenció, protecció i assistència a les víctimes, com la creació d'òrgans especialitzats, l'agilitació dels procediments judicials i la promoció de programes de sensibilització i educació. A més, la llei reconeix el dret de les víctimes a rebre atenció integral i garanteix el seu accés a recursos i servicis especialitzats.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEMH) té com a finalitat avançar cap a la igualtat efectiva en tots els àmbits de la vida social, econòmica, cultural i política. Esta llei naix amb la vocació d'erigir-se en la llei-codi de la igualtat entre dones i homes. El realitzar una norma amb rang de llei afig obligatorietat en el compliment dels preceptes i adquirix un caràcter sancionador davant l'incompliment. El seu objectiu és "Fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, en particular, mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga quina fora la seua circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a, en el desenrotllament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària". La consecució d'este objectiu es duria a terme

mitjançant l'articulació d'estratègies preventives i del desenrotllament de polítiques actives tutelars i promocionals. Així, esta llei estableix mesures d'acció positiva per a fomentar la igualtat d'oportunitats, com la promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de presa de decisions i la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques. Així mateix, la Llei presta especial atenció a l'esfera de les relacions laborals i, amb una sèrie de mesures, es reconeix el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, fomentant una major corresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció de les responsabilitats familiars. Pel que fa a les administracions públiques, en el seu article 15, la LOIEMH estableix que "El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informará, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques ho integraran, de manera activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenrotllament del conjunt de totes les seues activitats".

Al març de 2019 l'esmentada Llei d'Igualtat és modificada en relació amb la igualtat d'oportunitats i de tracte de dones i homes en l'àmbit laboral, mitjançant el 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. Este Decret llei remarca el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i estableix expressament el dret de la persona treballadora a la remuneració corresponent al seu treball, de manera igualitària i no discriminatòria. Així mateix, equipara en els seus respectius àmbits d'aplicació, la duració dels permisos per naixement de fill o filla de tots dos progenitors, especificant en esta mesura al "progenitor diferent de la mare biològica" per a atendre la diversitat en la realitat familiar. Esta equiparació respon a l'existència d'una clara voluntat i demanda social fent un pas important en la consecució de la igualtat real i efectiva entre homes i dones, en la promoció de la conciliació de la vida personal i familiar, i en el principi de corresponsabilitat entre tots dos progenitors, elements tots dos essencials per al compliment del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits. A més, modifica i afeg diversos aspectes referits als continguts dels Plans d'Igualtat.

Per part seua, l'Observatori **de la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes** (Reial decret 1686/2000, de 6 d'octubre), té la finalitat de dur a terme un diagnòstic fiable i vàlid sobre els avanços en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i, consegüentment, avaluar les polítiques posades en marxa per a este fi.

Al desembre del 2017, els diferents Grups Parlamentaris, les Comunitats Autònomes i les Entitats Locals representades en la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, van ratificar el **Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere**. Este Pacte d'Estat suposa la unió d'un gran nombre d'institucions, organitzacions i persones expertes en la formulació de mesures per a l'erradicació de la violència sobre les dones. El Pacte implica incidir en tots els àmbits de la societat, i s'estructura en 10 eixos que aborden la sensibilització i prevenció; la millora de la resposta institucional; l'augment i millora de l'assistència, ajuda i protecció de menors d'edat; la formació dels i les agents; la implicació d'Entitats locals i altres institucions; la visualització i atenció d'altres formes de violència; el compromís econòmic amb les polítiques per a l'erradicar la violència contra les dones; i el seguiment estadístic i del Pacte d'Estat. La Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació prohibix qualsevol forma de discriminació per motius de sexe en tots els àmbits de la societat. Esta llei estableix que totes les persones tenen dret a la igualtat de tracte i oportunitats, sense distinció per raó de sexe. A més, la llei prohibix la discriminació directa i indirecta per raó de gènere en l'accés a béns i servicis, la contractació laboral, l'afiliació sindical i altres àmbits. Esta llei també estableix l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de tracte i previndre la discriminació.

Finalment, en la **Llei 07/2007 de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic i 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**, trobem la Disposició addicional sèptima que dicta que

1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
2. Sense perjudi del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenrotllar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes previstos en este.

3.2.4. Àmbit Autonòmic

El procés de descentralització suposa que siguen diversos els poders públics que han de projectar i desenrotllar polítiques de promoció de la igualtat d'oportunitats. Com a resultat, els poders públics de la Comunitat Valenciana estan vinculats al que s'establix en els tractats i en les normes constitucionals i estatutàries relacionades, tenint l'obligació d'adoptar les mesures necessàries per a promoure la igualtat de drets de les dones i dels homes.

Així, el article 11 de l'Estatut **d'Autonomia de la Comunitat Valenciana** determina que la Generalitat vetlarà, en tot cas, perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap mena i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A este efecte es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral.

Per part seua, el article 33.3 k) de la **Llei 8/2010, de 23 de juny, de la Generalitat, de Règim Local de la Comunitat Valenciana**, reconeix que els municipis valencians tenen competències pròpies en la promoció de polítiques que permeten avançar en la igualtat efectiva d'homes i dones.

Addicionalment, la Comunitat Valenciana ha donat pas a lleis específiques que aborden la igualtat de gènere i la no discriminació, així com també la lluita contra la violència de gènere i la implementació de plans d'igualtat.

La Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes té com a objectiu garantir la igualtat real i efectiva de dones i homes en tots els àmbits de la vida. Esta llei estableix mesures per a previndre i eliminar qualsevol forma de discriminació per raó de sexe, promovent la igualtat d'oportunitats i la participació equilibrada de dones i homes en la presa de decisions. Així mateix, esta llei busca fomentar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, així com l'erradicació d'estereotips i rols de gènere. En l'article 4.1., estableix concretament que "Els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat".

La Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana té com a objectiu previndre, sensibilitzar, protegir i atendre les dones que patixen violència de gènere. Esta llei estableix mesures per a garantir la protecció integral de les víctimes, així com la persecució i sanció dels agressors. A més, es promouen accions de prevenció, educació i sensi-

bilització en la societat per a erradicar la violència masclista. La llei estableix la coordinació dels diferents agents implicats i l'atenció integral a les víctimes, brindant els recursos i suports necessaris.

Llei 3/2019, de 18 de febrer, de la Generalitat, de Servicis Socials Inclusius de la Comunitat Valenciana configura el marc jurídic d'actuació dels poders públics valencians en l'àmbit dels servicis socials, s'ordenen i regulen els servicis socials en la Comunitat i es planifica i s'estructura el Sistema Públic Valencià de Servicis Socials. La norma reconeix el dret subjectiu de les persones dins de l'àmbit dels servicis socials i promou la universalitat del Sistema Públic Valencià de Servicis Socials garantint, en condicions d'igualtat, equitat i justícia.

Finalment, **El Pacte valencià contra la violència de gènere i masclista**, subscrit el 18 de setembre de 2018 per les institucions i les organitzacions socials de la Comunitat Valenciana situa en l'agenda pública valenciana la lluita col·lectiva contra les violències masclistes i per la igualtat de gènere. El Pacte valencià contra la Violència de Gènere i masclista s'estructura en cinc eixos, 21 objectius i 293 mesures concretes que tenen l'objectiu de transformar la societat i erradicar les violències contra les dones. Després de la seua revisió en l'any 2019, el Pacte consta d'un total de 297 mesures. El Pacte és un exemple de com ha d'abordar-se la problemàtica de la Violència de Gènere, des d'una perspectiva integral, des de diversos i diferents camps, per a aconseguir transformar les estructures i mecanismes que generen situacions de Violència de gènere i caminar cap a una societat basada en la cultura de la no violència, la igualtat d'oportunitats entre dones i homes on es respecte la diversitat i els Drets Humans. El document consta 5 línies estratègiques:

- ▶ Línia estratègica 1: garantir una societat segura i lliure de violència masclista. 6 objectius, 84 mesures
- ▶ Línia estratègica 2: feminitzar la societat. 5 objectius, 65 mesures.
- ▶ Línia estratègica 3: coordinar el treball en xarxa per a l'atenció a les dones víctimes de Violència de Gènere i masclista i els seus fills i filles. 6 objectius, 109 mesures.
- ▶ Línia estratègica 4: trencar els murs que invisibilitzen la Violència de Gènere i masclista, i socialitzar-ho com un conflicte polític i social. 3 objectius, 29 mesures.
- ▶ Línia estratègica 5: garantir la dotació pressupostària estable per a poder desenrotllar i implementar els objectius. 1 objectius, 6 mesures.

Dins de l'àmbit de les competències municipals, des de 2021 s'ha impulsat des de la Conselleria de Justícia de la Generalitat Valenciana un **Model d'ordenança municipal abolicionista de la prostitució i explotació sexual**, la finalitat de la qual és promoure, dins de l'àmbit de les competències municipals, l'erradicació de la prostitució i altres formes d'explotació sexual. Partint de la defensa dels drets humans i dels drets de les dones, considera víctimes a totes les dones en situació de prostitució, sanciona la demanda com a causa principal de l'existència de la prostitució i proposa mesures que van més enllà de l'àmbit sancionador, en incorporar un enfocament integral i inclusiu que garantisca la defensa i la protecció de totes les dones en situació de prostitució. Esta ordenança es fonamenta en disposicions regulades en el dret internacional, estatal i autonòmic. En l'àmbit internacional, se sustenta en els compromisos assumits per l'Estat espanyol a conseqüència de la ratificació del Conveni per a la repressió del tràfic de persones amb finalitats d'explotació sexual de 2 de desembre de 1949 (Conveni de Lake Success); i la Convenció de les Nacions Unides contra la Delinqüència Organitzada Transnacional de 15 de novembre de 2000, i Protocols que la desenrotllen, especialment el Protocol de Palerm, tots ells d'aplicació directa a Espanya.

3.3. Diagnòstic de situació

Dissenyar un Pla Estratègic d'Igualtat correctament implica respondre a les necessitats i demandes específiques de la població a la qual es dirigeix. Amb esta intenció, s'ha procedit a realitzar un diagnòstic de situació en matèria d'igualtat entre dones i homes. L'objectiu del informe diagnòstic ha sigut proporcionar una ferramenta analítica amb la informació necessària per a conèixer i comprendre l'estat del municipi respecte a la igualtat entre dones i homes i identificar els possibles problemes, bretxes, barreres i frens motivats per la construcció social del gènere que es donen o que puguen donar-se en la gestió i les polítiques municipals, que caldrà corregir i superar per a aconseguir la igualtat real entre dones i homes a Marines.

3.3.1. Metodologia

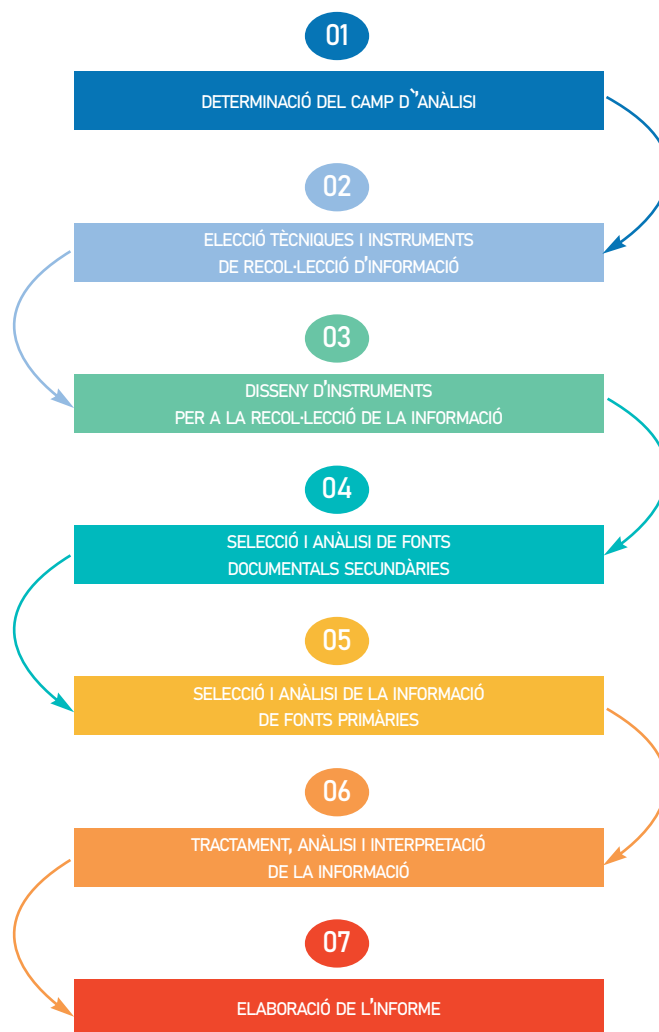
Per a l'elaboració d'este diagnòstic s'ha optat per un enfocament integrador i abraçador de la realitat de la ciutadania marinense. Per a això, s'ha procedit a la recollida d'informació, a la seua interpretació i anàlisi, i al debat intern, la qual cosa ha permés, finalment, formular les propostes de millora que s'inclouran en este I PMIO.

Este diagnòstic ha sigut realitzat d'acord amb els **CRITERIS** de:

- ▶ **Instrumentalitat:** amb la finalitat d'identificar àmbits específics d'actuació i orientat a la presa de decisions.
- ▶ **Flexibilitat:** el contingut, extensió i forma en què s'ha realitzat respon a les necessitats concretes del municipi identificades en la negociació.
- ▶ **Dinamisme:** ha sigut actualitzat i adaptat a les necessitats i característiques del municipi.
- ▶ **Especificitat:** la finalitat ha sigut detectar i reconèixer les característiques socioculturals concretes que definixen i vertebraren el municipi de Marines.

La seua elaboració ha sigut duta a terme aplicant la **perspectiva de gènere de manera transversal** a cada apartat objecte d'estudi, tant en la recollida de les dades com en la seua posterior anàlisi. És a dir, ens hem centrat en l'estudi de les diferències de condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenrotllament, control d'actius, poder de presa de decisions, etc., entre dones i homes degudes als rols que tradicionalment se'ls ha assignat. Això ha generat una informació que permet avaluar com la gestió i les polítiques municipals impacten de forma diferenciada en dones i homes, o produeixen, si és el cas, efectes discriminatoris o diferències en dones i homes, així com en quina mesura poden contribuir a aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

Per a la realització del diagnòstic s'han emprat tècniques pròpies de la **investigació sociològica**, que permeten detectar aquells aspectes o àmbits en els quals puguen estar produint-se bretxes de gènere, és a dir situacions de desigualtat o discriminació entre dones i homes i sobre els que haurà d'actuar el futur pla d'igualtat. La **lògica d'intervenció** ha sigut:



Gràfica 1. Lògica d'actuació en el procés de diagnòstic

Així, s'han utilitzat **FONTS D'INFORMACIÓ** tant **primàries** com **secundàries**, i les **DADES** recaptades han sigut tant **quantitatius** com **qualitatius**. Les fonts secundàries han sigut principalment la documentació i informació proporcionada per l'Ajuntament de Marines relativa a dades sociodemogràfiques, econòmics i del mercat laboral; a les polítiques, recursos, programes i activitats municipals en les àrees de cultura, esports, joventut, servicis socials, urbanisme, educació i sanitat; així com diversa informació i documentació disponible en la pàgina web municipal o en premsa. Esta consulta documental ha sigut complementada amb la recollida d'informació de caràcter primari, obtinguda a través de la realització d'enquestes a peu de carrer i via en línia, dirigides a les regidories, al moviment associatiu i a la ciutadania, així com d'un grup focal amb el teixit associatiu marinense.

L'anàlisi del municipi en matèria d'igualtat de dones i homes ha abastat, per tant, dos dimensions: una relativa a la ciutadania, i una altra relativa a la gestió municipal i les polítiques d'igualtat que realitza l'Ajuntament de Marines des de tots els seus vessants. Així, l'anàlisi ha sigut construït tenint en consideració els testimoniatges oferits per les fonts primàries i la recopilació i consulta en profunditat de les fonts secundàries, sempre a través d'un enfocament transversal de gènere.

Els **EIXOS TEMÀTICS** plantejats en el Diagnòstic previ han sigut los següents:

1. Context sociodemogràfic
2. Context econòmic i mercat laboral
3. Gestió municipal i transversalització de la perspectiva de gènere
4. Lideratge, apoderament i participació de les dones
5. Corresponsabilitat i usos del temps
6. Cultura, educació, joventut i temps lliure
7. Servicis socials, salut i benestar
8. Urbanisme, entorn públic i medi ambient
9. Prevenció i erradicació de la violència de gènere
10. Valors i actituds de la població sobre igualtat de gènere.
11. Necesidades, intereses y demandas de la población

3.3.2. Resum executiu del diagnòstic de situació

Arrepleguem a continuació les principals conclusions obtingudes en el diagnòstic, com a resultat de l'anàlisi de la transversalitat de gènere en la política local de l'Ajuntament de Marines. Les exposem en dos blocs diferenciats, un amb les conclusions de cada eix temàtic analitzat, un altre amb les recomanacions per a tindre en compte en el disseny de les mesures que es proposaran en l'I PMIO de Marines.

Conclusions per eixos temàtics

CONTEXT DEL MUNICIPI

Marines forma part de la Mancomunitat Camp de Túria al costat d'altres 16 municipis, a través de la qual es gestionen els següents servicis: servicis socials de base; salut mental; família, infància i adolescència; prevenció d'addiccions; igualtat; turisme; i, ocupació.

La **corporació municipal** de l'actual legislatura està format per 9 càrrecs, dels quals 4 són ocupats per dones i 5 per homes. Les posicions de major autoritat, exceptuant la primera tinença d'alcaldia, estan ocupades per dones. A més, la majoria de les regidories amb competències són liderades per dones, incloent-hi el càrrec de portaveu de l'oposició. Això reflectix un equip de govern que no sols complix amb els requisits de composició equilibrada segons la legislació vigent (40%-60%), sinó que també atorga una clara i específica representació i poder a les dones, la qual cosa es percep com molt positiu des d'una perspectiva de gènere.

La **estructura demogràfica** mostra una distribució equilibrada per edats entre homes i dones, amb excepció d'un major nombre d'homes entre 30 i 54 anys i més dones majors de 75 anys, indicant una feminització en la tercera edat. Els grups més nombrosos estan entre els 30 i 64 anys, mentre que hi ha una disminució notable d'homes entre 20 i 24 anys. El **moviment natural de la població** és bastant estable, amb un creixement vegetatiu positiu en 2019 i 2021 a causa de l'increment del nombre de naixements. El **saldo migratori** és positiu, i la majoria dels fluxos migratoris es produïxen en el si de la Comunitat Valenciana. La població amb **nacionalitat** diferent de l'espanyola es escassa i presenta equilibri entre homes i dones.

Els **indicadors demogràfics** del municipi mostren una alineació pròxima amb els provincials i autonòmics, amb variacions no alarmants. No obstant això, l'índex de renovació o reemplaçament de la població activa és notablement més baix, la qual cosa suggereix una possible pèrdua de població en edat de treballar a causa de l'emigració cap a altres àrees.

En definitiva, l'aspecte més crític en termes demogràfics des d'una perspectiva de gènere és la **feminització de la tercera edat**. Els indicadors apunten al fet que les dones viuen més anys, la qual cosa no necessàriament es tradueix en una millor qualitat de vida. A causa de les condicions socials, polítiques, econòmiques i sanitàries, històriques i actuals, la responsabilitat de mantindre i sostindre la vida recau desproporcionadament en les dones. A més, la major longevitat implica que les dones tenen més probabilitats de viure soles durant més anys, la qual cosa pot acabar generant **major risc de vulnerabilitat i exclusió social**, així com majors riscos de "soledat imposada" i aïllament social, que, al seu torn, poden desembocar en menors nivells de benestar psicològic i emocional. En altres paraules, estos factors poden portar a una pitjor qualitat de vida entre les dones, alguna cosa que definitivament ha de ser tingut en compte en el disseny de les mesures d'este pla d'igualtat.

Vivim en una **societat patriarcal** amb una arrelada **divisió sexual del treball**, on els homes històricament han ocupat l'espai públic i les dones l'espai privat. Encara que les dones estan accedint cada vegada més a espais públics, encara continuen sent les responsables principals de la cura de persones vulnerables, no per qüestions biològiques o d'idoneïtat, sinó pels rols tradicionals de gènere.

Per tot això, on punt clau sobre el qual incidir amb les accions proposades en este pla ha de ser la **transformació dels rols associats a cada gènere**, i la ruptura de la divisió sexual del treball. Aprofundirem en este aspecte al llarg d'estes conclusions, no obstant això, avancem ací que la clau, precisament, està en el foment de la responsabilitat, en la visibilització, reconeixement i atribució de valor dels treballs duts a terme per les dones, que al cap i a la fi, són la sustentació de la societat, malgrat que tradicionalment s'hagen associat al no econòmic i, per tant, no productiu.

CONTEXT ECONÒMIC I MERCAT LABORAL

En el **pla econòmic**, Marines està immers en un procés de transformació cap a una **societat postindustrial**, on el motor econòmic ha deixat de ser l'agricultura i ara recau en el sector serveis.

De 2019 a 2023, l'afiliació a la **Seguretat Social** masculina ha superat la femenina, encara que la bretxa s'ha reduït a la mitat. Encara que la pandèmia de COVID-19 va provocar una disminució en el nombre d'afiliats en 2020, el nombre de dones afiliades va continuar augmentant moderadament. En 2023, la bretxa en l'afiliació va aconseguir el seu nivell més baix en els últims anys. La situació quant a **atur registrat** segueix la mateixa línia: el nombre de dones desocupades ha sigut superior al d'homes en l'últim lustre. Després d'aconseguir una diferència del 33% en 2021, la bretxa s'ha reduït fins a situar-se en un 18% a tancament del 2023. És a dir, en el municipi marinense, **l'atur està feminitzat**.

El sector més afectat per l'atur és el **sector serveis**, un sector tradicionalment feminitzat. La desocupació també es veu afectat per l'edat. La desocupació en tots dos sexes es localitza principalment en la franja de majors de 45 anys, la qual cosa resulta alarmant, perquè esta és la franja de major **risc de desocupació de llarga duració**.

Quant a les **pensions**, hi ha més homes que reben pagaments de jubilació o altres prestacions, mentre que les dones són predominantment beneficiàries de pensions per viduïtat. Les pensions són el reflex i la conseqüència

de la desigualtat laboral: amb salaris més baixos, ocupacions més precàries, i períodes de cotització inferiors les dones patixen una **bretxa en les pensions**, i perceben de mitjana un 19% menys que els homes en les pensions per jubilació i un 45% menys en les prestacions per altres motius, excepte en la viduïtat. La bretxa en les pensions corrobora el reduït valor –en este cas econòmic– assignat als treballs reproductius.

Marines manca d'organismes, iniciatives o accions dirigides específicament cap a la capacitat de les dones o al foment de l'emprenedoria i l'ocupabilitat femenina, o la igualtat laboral.

GESTIÓ MUNICIPAL. ESTRATÈGIES I ACCIONS DE TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

El present és el I Pla d'igualtat del municipi. L'ajuntament va aprovar al novembre de 2020 un pla d'igualtat per a la plantilla del consistori.

En la **gestió municipal** no existix una estratègia de transversalització de gènere coordinada. Des de diferents àrees municipals s'han promogut accions a favor de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes, encara que la principal promotora i la més activa és l'àrea d'igualtat.

No s'ha pogut valorar l'aplicació de la **perspectiva de gènere en els pressupostos municipals** per manca d'informació, així i tot no hi ha referència sobre aquest tema ni cap al·lusió a informes d'impacte de gènere dels pressupostos en premsa o en la web municipal.

No existixen **comissions o consells sectorials** per a la governança de les polítiques municipals dirigides a les dones o al foment de la igualtat entre dones i homes més enllà de la comissió negociadora constituïda amb motiu del present pla.

L'ajuntament de Marines manca de **polítiques públiques per a la igualtat** entre dones i homes, així com d'un **protocol d'actuació contra la violència de gènere**. No obstant això, existix una regidoria d'igualtat, amb competències en esta matèria. Des d'abril de 2021 Marines pertany a la Xarxa de Municipis Protegits Contra la Violència de Gènere de la Diputació de València.

L'ajuntament realitza **campanyes i accions per a la sensibilització, l'educació i la transformació social**. Així mateix, ha fomentat la col·laboració i participació ciutadana a través de processos participatius per als plans amb major incidència en la ciutadania.

Les **campanyes i accions per a promoure la igualtat de gènere i erradicar la violència masclista** són les realitzades entorn de les jornades del 8 de març, Dia Internacional de la Dona, i el 25 de novembre, Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra les Dones. Així mateix s'han realitzat campanyes puntuals per a fomentar la igualtat a través d'activitats dirigides a la infància, la joventut, o la població masculina.

No ha sigut possible analitzar la **política d'ajudes i subvencions** concedides als col·lectius i associacions de Marines des d'una perspectiva de gènere per falta de dades.

L'ajuntament de Marines manca d'un protocol d'ús d'un **llenguatge inclusiu i no sexista**, i no s'ha realitzat formació sobre un ús no sexista i inclusiu del llenguatge i de la comunicació. En el contingut de la pàgina web i les xarxes socials del consistori s'aprecia un interès a fer un ús inclusiu i no sexista del llenguatge. No obstant això, s'aprecien usos del masculí genèric tant en la web municipal com en les xarxes socials, per la qual cosa s'ha d'incrementar els esforços en este sentit.

S'aprecia també un esforç per a fer un **ús inclusiu i no sexista de les imatges**. Per a això s'empren il·lustracions que no representen a persones, o imatges en les quals apareixen tant homes **com** dones amb tots dos sexes ocupant el mateix espai i amb la mateixa actitud. En cap moment s'observa reificació sexual o estereotips sexistes.

LIDERATGE, APODERAMENT I PARTICIPACIÓ DE LES DONES

El **teixit associatiu** marinense està compost per col·lectius de diverses temàtiques, sent les associacions esportives les més nombroses (50%). Existix una notable masculinització en la presidència d'estos col·lectius, amb nul·la representació femenina en els àmbits esportiu i cultural. Les dones lideren en els àmbits social, empresarial (comerciants), i educatiu, trobant només en l'àmbit social una representació equilibrada. Este patró de lideratge reflectix la segregació generada per la construcció social del gènere, on els homes predominen en posicions de poder (segregació vertical) i les dones lideren en àmbits tradicionalment femenins com el social i educatiu (segregació horitzontal).

No es disposa d'informació sobre la **participació de dones** en organismes municipals (patronats, fundacions, consells, comissions...), més enllà de la participació en la corporació municipal. Tampoc es tenen dades desagregades per sexe relatius a la presència de dones en el teixit empresarial i emprenedor en el municipi, ni en llocs de rellevància, notorietat i influència en el municipi.

Des de l'ajuntament s'han promogut **xarrades amb dones que han superat barreres** en treballs tradicionalment masculins, com a militars, policies i esportistes, la qual cosa resulta molt positiu des d'una perspectiva de gènere, ja que estes activitats reconeixen públicament els seus assoliments i oferixen referents femenins alternatius, allunyats dels estereotips de gènere tradicionals, per a dones i xiquetes.

CORRESPONSABILITAT I NOUS USOS DEL TEMPS

A més de les conegudes bretxes salarials, existixen també bretxes en els usos del temps, com la "**bretxa de cures**"² i la "**bretxa de temps propi**"³, que donen lloc a fenòmens com les dobles i triples jornades o el "sòl enganxós". Per a acabar amb les bretxes de gènere és necessari que les dones s'incorporen al treball productiu, però també que els homes se sumen al reproductiu, sense que això supose cap doble ni triple jornada per a ningú. A més, és necessari posar damunt de la taula el valor del treball reproductiu, traure'l del confí domèstic i estendre'l al conjunt de la societat, és a dir, impregnar el valor de les cures i la responsabilitat d'estos en la consciència social, per a aconseguir una veritable **corresponsabilitat social**.

Des de l'Ajuntament marinense s'han implementat una sèrie d'iniciatives subvencionades per a **fomentar la corresponsabilitat familiar i social**, com són las activitats i tallers extraescolars, les Escoles en períodes vacacionals per a l'alumnat d'infantil i primària, i l'Aula de Respir per a majors.

² La bretxa de cures al·ludix a la diferència entre les hores dedicades als treballs de reproducció i sustentació de la vida, sent en este cas els homes deficitaris.

³ La bretxa de temps propi fa referència a la menor disponibilitat de temps lliure per al gaudi de l'autocura, la satisfacció de les pròpies necessitats i l'autorealització.

CULTURA, EDUCACIÓ, JOVENTUT I TEMPS LLIURE

La cultura és un motor per a la transformació social. Les principals **activitats culturals** del municipi marinense són la programació de teatre i música i exposicions, així com visites a museus, conta contes, i activitats relacionades amb la lectura, com a presentacions de llibres, o maratons de lectura. Els **recursos** habilitats per a això són el Centre Sociocultural, el Teatre Municipal Marines, l'Agència de Lectura i el Centre Juvenil. Encara que no es té en compte la perspectiva de gènere en la programació, s'aprecia un interès a reflectir la diversitat social i avançar cap a l'objectiu de la igualtat. No s'han proporcionat dades de participació en les activitats culturals.

En el **pla educatiu**, el municipi compta amb una Escola Infantil Municipal i un Centre Públic d'Educació Infantil (2n cicle) i Primària. La disponibilitat de centres educatius de règim públic garanteix l'accés de tot l'alumnat a l'educació en igualtat de condicions. Encara que no existisca un projecte coeducatiu, en tots dos centres es treballa la igualtat i la convivència de manera transversal a través de les diferents àrees i activitats.

El Centre Públic de **Formació de Persones Adultes** Municipal de Marines ofereix ensenyaments reglats i no reglats per a persones adultes amb la finalitat de preparar la seua integració plena en la societat i promoure la igualtat d'oportunitats, comptant amb subvencions de la Conselleria de Cultura, Educació i Esport i de la Diputació Provincial de València. No disposem de dades sobre l'alumnat ni sobre les polítiques d'igualtat vigents.

En el municipi existixen diverses **instal·lacions esportives** on es poden practicar diferents modalitats esportives. Anualment se celebren diversos esdeveniments, i durant el mes de juliol se celebra el mes esportiu, amb multitud d'activitats d'oci i esportives. No disposem de dades de participació en les diferents activitats esportives, ni en termes totals ni desagregats per sexe.

Marines compta amb un Centre Juvenil municipal que ofereix una àmplia gamma d'activitats per a **la infància i la joventut**, encara que no disposem de dades específiques sobre la participació en estes. En xarxes socials es publiquen activitats com a tallers, esdeveniments esportius, manualitats, contacontes, i clubs de lectura durant tot l'any. Destaquen la Setmana de la Joventut i el Mes Esportiu en juliol, amb activitats esportives, tornejos, espectacles, concursos i esdeveniments culturals. A més, se celebra anualment un ple infantil a l'ajuntament, evidenciant una incorporació transversal de la perspectiva de gènere i la integració dels principis i valors d'igualtat i respecte a la diversitat.

SERVICIS SOCIALS, SALUT I BENESTAR

L'àrea de servicis socials es gestiona a través de la Mancomunitat Camp de Túria, encara que el municipi també organitza activitats centrades, sobretot, en el **benestar de les persones majors**. El *Espai de Majors* és un centre específic on s'organitzen diverses activitats com a xarrades informatives, balls i jocs de taula. Un projecte de particular rellevància és l'Aula de Respir, dissenyat per a proporcionar un descans als qui cuiden de persones majors i promoure el desenrotllament de las i els majors amb activitats gratuïtes que abasten des d'exercicis físics fins a activitats cognitives. A més, el centre acull tallers de promoció de l'envelliment actiu, de memòria i eixides saludables planificades per la tècnica d'esports per a persones majors de 60 anys. Quant a la població en general, l'Ajuntament organitza activitats orientades al foment del benestar a través del Centre Públic de Formació de Persones Adultes Municipal de Marines. Encara que la falta d'informació detallada sobre participants i equips docents impedeix una avaluació exhaustiva, es percep una preocupació pel benestar i una certa integració de la perspectiva de gènere en les iniciatives.

Quant a **sanitat**, el municipi compta amb un Centre d'Atenció Primària. La resta de les necessitats assistencials estan cobertes pel Departament de Salut de València Arnau de Vilanova-Llíria, adscrit a la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública de la Comunitat Valenciana.

URBANISME, ENTORN PÚBLIC I MEDI AMBIENT

El consistori de Marines ha implementat diverses accions per a la conservació de l'entorn **públic i el medi ambient**, com la instal·lació d'aerotèrmia i plaques fotovoltaïques en edificis municipals, il·luminació LED solar en el polígon, i treballs de conservació i manteniment forestal com la plantació d'arbres i la recuperació de parcel·les tallafocs. A més, s'han millorat el cicle integral de l'aigua i se celebra el Dia de l'Arbre amb la participació de la comunitat, juntament amb eixides educatives per a conèixer i respectar l'entorn natural.

Tots els servicis essencials estan situats en el centre o dins del nucli poblacional. El municipi compta amb zones verdes i parcs, un d'ells compta amb un camp de futbol i bàsquet, i un altre inclou una àrea d'entrenament físic amb aparells bio-saludables. Marines disposa d'una línia d'autobús que connecta amb Llíria, amb tres autobusos diaris des del matí fins al migdia.

PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

L'ajuntament manca d'un **protocol municipal** per a la detecció, prevenció i actuació davant la violència de gènere.

En 2021, Marines es va integrar en la **Xarxa de Municipis Protegits Contra la Violència de Gènere**, creada per la Diputació de València per a la coordinació i el compromís en la lluita contra la Violència de Gènere, a més gestiona el Servei d'Atenció i Protecció per a Víctimes de la Violència de Gènere, ATENPRO

Anualment es realitzen **campanyes** en el marc de la commemoració de les jornades del 25N Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra les Dones i del 8M Dia Internacional de la Dona.

Manquem de més informació sobre recursos i mesures disponibles per a la lluita contra la violència de gènere.

VALORS, ACTITUDS I PERCEPCIONS SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE

Extractem a continuació les principals conclusions sobre les percepcions, valors i actituds de la població respecte de la igualtat de gènere, recaptada a través dels qüestionaris a la ciutadania –realitzats en línia i a peu de carrer–, el teixit associatiu i les regidories, i del grup focal realitzat amb el moviment associatiu marinense.

En l'àmbit de la **sensibilització i educació** s'observa una bretxa de coneixement sobre la igualtat de gènere entre homes i dones en el municipi. Encara que la majoria dels homes enquestats estan familiaritzats amb els plans d'igualtat i les iniciatives existents, les dones mostren un major desconeixement sobre aquest tema. Això pot atribuir-se en part a la grandària i context d'algunes de les enquestes, realitzades en un entorn amb aflluència d'homes que participaven en activitats municipals. No obstant això, tant homes com dones donen suport a la necessitat d'un pla d'igualtat en el municipi, i la majoria està disposada a participar en activitats relacionades amb la igualtat.

A més, es destaca la importància de proporcionar recursos i suport adequats per a garantir l'èxit d'estes iniciatives, així com la necessitat d'un enfocament integral que abaste la conscienciació, l'educació i la legislació.

La **percepció sobre la igualtat de gènere** a Marines està dividida. La majoria dels homes (67%) opina que hi ha igualtat, la majoria de les dones (55%) que no n'hi ha. No obstant això, hi ha una percepció positiva generalitzada sobre la representació de les dones en la presa de decisions. La desigualtat de gènere es percep principalment per tots dos sexes en l'àmbit laboral, però les opinions divergixen significativament en àrees com a educació, servicis socials i joventut, havent-hi opinions masculines que assenyalen que les dones tenen avantatges en totes les àrees. Malgrat estes diferències, un 45% de les dones i un 33% dels homes, considera que la igualtat de gènere és un problema important en el municipi. Els principals problemes que afecten les dones marinenses inclouen falta de corresponsabilitat, discriminació laboral, dependència econòmica, falta de valoració i violència de gènere. A més, es percep que tots els sectors de la població patixen desigualtat de gènere, amb un enfocament particular en els grups d'edat entre 41 i 65 anys, i mencions a la població immigrant o de grups ètnics diversos. Precisament la disparitat en la percepció sobre la igualtat entre dones i homes posa de manifest la necessitat d'estratègies específiques per a transformar les percepcions arrelades en la societat.

En relació amb la **conciliació i la família**, malgrat que la majoria de les persones enquestades amb responsabilitats de cura no necessiten fer ús dels recursos municipals, s'identifiquen opcions crucials com el Servei d'Assistència Social, el menjador escolar i les activitats extraescolars per a aquelles famílies que necessiten suport. En este sentit, en les opinions trasllueix la necessitat de la implementació de polítiques que promoguen la conciliació familiar i laboral, subratllant la necessitat d'equitat en la distribució de responsabilitats familiars, és a dir, la **corresponsabilitat**.

La **discriminació per raó de sexe** suposa una preocupació significativa, amb un percentatge considerable de dones i homes manifestant que han experimentat o presenciat situacions discriminatòries. S'assenyalen exemples específics de discriminació, com a comportaments masclistes, desigualtats laborals i salarials -com la Jornada laboral de treballadores municipals de la neteja enfront de la jornada laboral de treballadors de servicis múltiples-, i falta de corresponsabilitat en les responsabilitats de la llar. Estos problemes reflectixen el persistent masclisme arrelat en la societat, que afecta tant l'àmbit laboral com domèstic. S'emfatitza la necessitat de mesures específiques per a abordar estes problemàtiques, incloent-hi accions per a combatre la discriminació laboral, promoure la igualtat d'oportunitats i fomentar una cultura de corresponsabilitat. A més, es destaca la importància de programes educatius i de sensibilització per a desafiar les normes de gènere tradicionals i promoure el respecte i la igualtat en la comunitat.

A més, la percepció de **zones no segures o poc accessibles**, especialment a causa de la falta d'il·luminació, assenjala la importància de millorar la seguretat en llocs freqüentats per dones. S'esmenten zones concretes, molt relacionades amb el gaudi del temps lliure. Atés que les dones marinenses ocupen el seu oci majoritàriament en activitats a l'aire lliure, és crucial millorar la seguretat i accessibilitat d'estos espais per a promoure la seua participació. S'emfatitza la importància d'abordar la il·luminació inadequada com a prioritat i garantir la seguretat d'estes àrees perquè totes les persones puguen gaudir-les plenament.

La percepció generalitzada és que els **servicis i recursos municipals** s'utilitzen de manera equitativa per homes i dones. No obstant això, un xicotet percentatge de dones (9%) discrepa. S'esmenta la necessitat d'un pediatre a causa de l'alt nombre de menors en la zona. Això ressalta la importància de garantir servicis de salut infantil i recursos de cura adequats per a satisfer les necessitats de la comunitat a Marines.

L'anàlisi sobre la **violència de gènere** a Marines revela percepcions i coneixements variats en la comunitat.

Encara que la majoria de la població sembla saber com denunciar casos de violència de gènere, un alt percentatge no considera que siga un problema en el municipi. Esta discrepància subratlla la necessitat d'una major sensibilització per a reconèixer i abordar la violència de gènere com un problema real. A més, és notable que moltes dones no coneguen els recursos disponibles per a víctimes de violència de gènere, en contrast amb un major coneixement entre els homes. Este fenomen ressalta la importància de considerar estes disparitats en dissenyar polítiques en el municipi.

D'altra banda, hem de ressaltar que la **participació activa de les dones** en associacions i regidories és positiva, però s'identifiquen àrees de millora i se suggerixen mesures específiques. La informació recaptada del teixit **associatiu** revela un compromís generalitzat amb la igualtat de gènere, però també mostra disparitats en la percepció i l'acció. A nivell associatiu, encara que hi ha un bon nivell de coneixement sobre com abordar la violència de gènere, existix una falta de consciència sobre la seua magnitud com a problema local. A més, la majoria dels col·lectius assenyalen la falta d'iniciatives i recursos per a promoure la igualtat de gènere. Malgrat això, l'ambient sembla ser inclusiu, amb poques mencions específiques de discriminació. Les principals preocupacions inclouen desigualtats laborals, falta de participació femenina en algunes associacions i la negació de la violència de gènere, especialment entre les generacions més joves. Els suggeriments d'accions concretes inclouen la sensibilització, l'educació, l'equiparació laboral i la promoció d'activitats que fomenten la igualtat.

Quant a les 3 **regidories** que han participat en l'enquesta, s'observa una participació majoritàriament femenina, tant en el personal com en la presa de decisions, superant el 60%. No obstant això, s'identifiquen àrees crítiques en totes les àrees, com la falta d'ús consistent d'un llenguatge inclusiu, la manca de col·laboració amb associacions de dones, l'absència de sistemes de denúncia i suport per a casos de discriminació de gènere, així com deficiències en la formació en igualtat i la falta d'activitats per a promoure-la. A més, cap regidoria ha establert mecanismes per a promoure la igualtat d'oportunitats ni ha establert indicadors per a garantir el compliment d'estàndards d'igualtat i mesurar el progrés cap a la seua consecució. Una altra gran manca detectada és l'absència de col·laboració amb associacions de dones per a abordar qüestions d'igualtat d'oportunitats. En suma, hi ha significatives àrees de millora pel que fa a la col·laboració, formació i participació activa, ressaltant la necessitat d'enfortir les estructures internes.

NECESSITATS, INTERESSOS I DEMANDES DE LA POBLACIÓ

Recaptem a continuació les principals conclusions sobre les necessitats, interessos i demandes de la ciutadania expressades en els qüestionaris oberts a la població, les regidories i el moviment associatiu, així com en el grup focal desenrotllat amb les associacions marinenses.

En general s'observa una **percepció d'igualtat** entre dones i homes en la comunitat, si bé permea la persistència d'estereotips i rols de gènere arrelats, i en certa manera naturalitzats, ja que passen molt desapercibuts. Malgrat això, s'observa també una actitud **proactiva** de cara a la consecució d'una societat igualitària i justa per a totes les persones, encara que s'observen unes certes reticències en algunes respostes de les enquestes, indicant la necessitat d'enfocaments inclusius i adaptats.

Hem de ressaltar la importància que li atorga la població a la **formació, xarrades i tallers**, que afloren com una recomanació en diverses ocasions. A nivell del teixit associatiu, la principal preocupació té a veure amb el foment de la **participació activa i equilibrada** de la població en els col·lectius i en les seues activitats. Es destaca també la necessitat de fomentar la participació mixta en les activitats i espais de tota mena, sobretot de dones en activitats i espais tradicionalment masculins, però també la d'homes en les activitats i espais tradicionalment fe-

menins. En les diferents propostes se subratlla la necessitat de **trencar i transformar els rols i estereotips de gènere** a través de la sensibilització i l'educació, i la importància de tindre **espais i activitats d'oci i trobada** on fomentar esta sensibilització a través de la realització d'activitats mixtes.

En conjunt, l'enfocament en **la sensibilització, l'educació i l'acció concreta** en àrees crítiques, així com la **conscienciació** sobre la persistència dels **rols i estereotips de gènere** emergixen com a elements clau per a aconseguir una transformació real cap a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a Marines.

En resum, abordar estos desafiaments i aprofitar les oportunitats assegurarà estratègies efectives i sostenibles, construint una societat inclusiva a Marines. La connexió entre els diferents aspectes analitzats en este informe ressalta la necessitat d'un **enfocament integral** per a garantir una igualtat genuïna i duradora en el municipi.

Recomanacions

A continuació arrepleguem les recomanacions elaborades arran de l'anàlisi diagnòstica per a incorporar la transversalitat de gènere en la política municipal de Marines. Unes tenen un caràcter general i són aplicables a tot l'ajuntament, unes altres són específiques i sorgixen dels eixos temàtics analitzats.

RECOMANACIONS GENERALS

- ▶ **Integrar i projectar el compromís** de l'ajuntament amb la igualtat real i efectiva entre dones i homes.
- ▶ Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques municipals, dissenyant per a això una **estratègia de transversalització de gènere** coordinada.
- ▶ Impartir **formació en igualtat per al personal tècnic i polític municipal**.
- ▶ **Crear una Comissió Transversal de Gènere**. Esta comissió o consell exercirà com a **equip motor** per a la transversalització de la perspectiva de gènere en la gestió municipal. La seua agenda haurà de ser flexible i realista.
- ▶ Dissenyar un **sistema d'indicadors pràctic, realista i eficaç**, que permeta el **seguiment i l'avaluació contínua** de l'IMI i que facilite realitzar els ajustos necessaris per a la implementació de les mesures proposades.
- ▶ Sistematitzar la **recollida de dades desagregades per sexe**, tant qualitatives com quantitatives, en tots els departaments municipals, accions i programes.
- ▶ Dissenyar una estratègia a mitjà termini per a aconseguir un **model pressupostari amb perspectiva de gènere**, avaluant l'impacte en les persones beneficiàries, analitzant la incidència del Gasto i Ingressos Municipals segons sexes, i reservant una **partida pressupostària** per a la correcta implementació del Pla d'Igualtat Municipal i les mesures en ell contemplades.
- ▶ Incorporar **clàusules de gènere** en els plecs tècnics per a la contractació pública, així com en la Concessió de Subvencions, com a criteri objectiu de ponderació i adjudicació, amb la finalitat de donar suport a aquells projectes que promoguen la igualtat entre dones i homes i presenten informes d'impacte de gènere.
- ▶ Elaborar i difondre un **protocol de comunicació inclusiva i no sexista** d'aplicació tant a les comunicacions internes i externes com a la documentació de l'ajuntament eliminant aspectes sexistes del llenguatge.

- ▶ Garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en el **contingut de la pàgina web i xarxes socials**, així com la **documentació** de l'ajuntament.
- ▶ Formar en l'ús d'un llenguatge no sexista a les persones responsables de l'àrea de comunicació de l'ajuntament.
- ▶ Continuar fent un **ús inclusiu i no sexista de les imatges**.

RECOMANACIONS PER EIXOS TEMÀTICS

Context econòmic i mercat laboral

- ▶ Impulsar **polítiques municipals d'ocupació i desenrotllament local**, dirigides a dones, especialment a aquelles que troben majors dificultats en la seua inserció laboral a causa de la intersecció de diversos factors de discriminació i vulnerabilitat (majors, amb discapacitat, immigrants, sense recursos, monomarentales, LGTBI, racialitzades, etc.).
- ▶ **Combatre la discriminació per raó de sexe en l'àmbit laboral**: Informar les empreses sobre la normativa existent en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit empresarial, i informar sobre els recursos d'assessorament existents.
- ▶ Erradicar les desigualtats laborals i salarials en el si de la **plantilla municipal** -com la Jornada laboral de treballadores municipals de la neteja enfront de la jornada laboral de treballadors de servicis múltiples-. Esta recomanació obeeix a un comentari expressat en els qüestionaris.
- ▶ Acabar amb la **breixa tecnològica de gènere**: fomentar l'accés en igualtat de condicions a les tecnologies, no sols com a usuàries sinó com generadores i creadores d'estes.
- ▶ Fomentar l'emprenedoria femenina: Informar les dones de les **ajudes i recursos existents per a la posada en marxa d'iniciatives empresarials**.

Gestió municipal. Estratègies i accions de transversalització de la perspectiva de gènere

- ▶ Garantir una **presència** de dones i homes en la qual cap sexe tinga una presència inferior al 40% en la creació d'equips com a Consells sectorials, Comissions, Jurats, Grups de treball, Meses de contractació, etc.
- ▶ Mantindre i reforçar les **campanyes i accions per a la sensibilització, l'educació i la transformació social**, posant el focus en la prevenció i actuació enfront de la violència de gènere, la corresponsabilitat i les relacions sanes i igualitàries. Desestacionalitzar estes campanyes, realitzant accions, a més d'en les dates clau del 8M i 25N, en altres dates repartides al llarg de l'any. Incidir en la participació masculina en estes.
- ▶ Difondre entre la ciutadania les **polítiques i programes en matèria d'igualtat** vigents en el municipi.
- ▶ **Difondre la posada en marxa de l'PMIO** a través dels mitjans de comunicació i canals habituals per a la seua visibilització.
- ▶ **Publicar periòdicament el seguiment** de les diferents accions realitzades.

Lideratge, apoderament i participació de les dones

- ▶ **Continuar fomentant la participació ciutadana** per a incorporar les necessitats i demandes de la població en les polítiques municipals, habilitant canals de participació presencial i virtual per a facilitar l'accés a tota la ciutadania en igualtat de condicions.

- ▶ Crear una **comissió de participació ciutadana** a través de la qual enfortir les xarxes entre les associacions i potenciar la participació conjunta en accions per al canvi i la transformació social.
- ▶ Facilitar **espais de trobada** per als col·lectius i associacions, on fomentar la participació mixta i intergeneracional de la població marinense.
- ▶ Promoure la **participació de les associacions** que afavorisquen la igualtat en tots els àmbits de la vida pública.
- ▶ Fomentar la **incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats de totes les associacions** del municipi.
- ▶ Establir **mesures positives per a fomentar la participació femenina**, com per exemple, prevaldre la participació de dones en les directives i en les activitats a l'hora de concedir subvencions.
- ▶ Realitzar **tallers de lideratge femení**, que treballen, entre altres aspectes, la síndrome de la impositora.
- ▶ Realitzar **activitats per al reconeixement i la visibilització de figures de dones rellevants**, tant històriques com contemporànies en tots els àmbits.

Corresponsabilitat i nous usos del temps

- ▶ **Promoure la corresponsabilitat** de dones i homes en la cura a la infància, persones dependents i el treball domèstic.
- ▶ Realitzar **formació i sensibilització sobre corresponsabilitat** en els centres educatius i en la AFA del Municipi.
- ▶ Promoure actuacions de **sensibilització en matèria de corresponsabilitat** a tota la família, així com de la distribució equilibrada del temps de dones i homes i el dret de l'ús del temps d'oci per a les dones.
- ▶ Elaborar i difondre un **mapa amb els recursos disponibles** en matèria de conciliació, amb la finalitat de facilitar l'accés i el manteniment de les dones en l'ocupació i augmentar la corresponsabilitat d'homes en les cures.
- ▶ Procurar que les activitats formatives, reunions o activitats relacionades amb l'àmbit laboral es realitzin en **horaris compatibles** amb la realitat de les dones amb treball remunerat.
- ▶ Proporcionar **servici de ludoteca o espai de cures** durant la realització d'activitats per a facilitar l'assistència de les persones que cuiden.

Cultura, educació, joventut i temps lliure

- ▶ Promoure una participació igualitària en la cultura: Realitzar un **estudi sobre la bretxa de gènere en l'accés a la cultura, a l'esport i l'oci** en el municipi. Per a això serà necessari elaborar i mantindre un **registre de la participació** de dones i homes en les activitats culturals, esportives i de temps lliure que s'organitzen en el municipi.
- ▶ Integrar la **perspectiva de gènere en la planificació, realització i avaluació** de les activitats culturals, esportives i d'oci.
- ▶ Realitzar **avaluacions prèvies de l'impacte de gènere** en les activitats culturals, esportives i d'oci que es duguen a terme en el municipi.
- ▶ Impulsar i visibilitzar la **creació cultural i artística de les dones**, històrica i contemporània, així com aquella que promoga una visió no sexista i androcèntrica de la societat.

- ▶ Sensibilitzar i formar a la **comissió de festes** en matèria d'igualtat de gènere.
- ▶ Organitzar campanyes de prevenció de l'assetjament sexual i crear espais segurs –com a **punts violetes**– per a les dones en festes.
- ▶ Realitzar activitats dirigides a dones i mixtes perquè les dones participen en els **àmbits i espais culturals tradicionalment masculinitzats**.
- ▶ Difondre entre els centres escolars **criteris educatius** que integren la perspectiva de la coeducació en la realització d'activitats, adquisició de llibres, materials, etc.
- ▶ Realitzar tallers i activitats dirigides a la infància i joventut en la qual es qüestionen estereotips sexistes, desenrotllen competències socials i personals, i promoguen la **ruptura dels rols de gènere en els estudis**, promovent la participació femenina en les titulacions masculinitzades i viceversa.
- ▶ Facilitar **espais per a la trobada, la socialització i l'oci transformador** de les persones joves.
- ▶ Contribuir a la igualtat d'oportunitats en l'ús **del temps lliure des de la infància**, i realitzar campanyes de sensibilització de jocs i **joguines no sexistes i no violents**.
- ▶ Realitzar **activitats coeducatives i intergeneracionals**, escoltant i reconeixent les veus i sabers de les persones més majors, com a tallers de cuina tradicional, de punt i ganxet, clubs de lectura, conta contes, fomentant la participació mixta i intergeneracional.
- ▶ Fomentar la ruptura d'estereotips de gènere i la participació de dones en esports tradicionalment masculins, i d'homes en esports majoritàriament femenins a través de **campanyes de visualització de dones i homes destacats en estes disciplines esportives**.
- ▶ Planificar **estratègies per a fomentar l'activitat esportiva entre les xiquetes, xics i dones**.
- ▶ Fomentar la **pràctica esportiva mixta**.
- ▶ Incloure en les **bases per a les ajudes destinades al finançament d'associacions i activitats esportives** requisits que premien la participació femenina i la inclusió de programes que fomenten l'esport femení i l'eliminació d'estereotips sexistes.

Servicis socials, salut i benestar

- ▶ Sensibilitzar i promoure entre la ciutadania **hàbits de vida saludables** per a contribuir al seu benestar físic, emocional i psíquic des d'una perspectiva de gènere.
- ▶ Desenrotllar tallers dirigits a les famílies i facilitar ferramentes per a **fomentar hàbits de vida saludables en la infància i joventut**: trastorns alimentosos, prevenció sobre les addiccions, foment de l'autoestima, resolució pacífica de conflictes, adopció d'una actitud crítica respecte als ideals de bellesa socialment establits, etc.
- ▶ Desenrotllar campanyes informatives i programes d'educació **per a la salut** dirigits a les dones sobre l'autocura i el desenrotllament d'hàbits, activitats saludables i els aspectes relacionats amb la seua activitat reproductiva i les diverses etapes de la vida. Incloure en elles informació sobre **malalties i trastorns que incidixen majoritàriament en les dones** (prevenció de càncer de mama, càncer d'úter, trastorns de l'alimentació, etc.).
- ▶ Desenrotllar tallers d'educació **afectiu-sexual** per a tota la població, cobrint tot el rang d'edats.
- ▶ **Prioritzar l'accés de les dones soles i/o amb càrregues familiars no compartides i recursos socioeconòmics escassos** als recursos formatius i a les borses de treball municipals, amb l'objectiu d'impulsar la seua inserció soci professional i independència econòmica.
- ▶ Promoure **activitats que afavorisquen el benestar físic i mental** de les dones i la seua participació en la vida social i pública, prestant especial atenció als col·lectius més vulnerables, dones majors inclo-

- ▶ Implicar a tota la comunitat en la **millora de la qualitat de vida de les persones majors** a través d'activitats com a xarrades en centres educatius, activitats culturals i d'oci intergeneracionals, trobades per a transmetre sabers i competències, etc. per a impulsar el sentiment de vàlua i l'autoestima.

Urbanisme, entorn públic i medi ambient

- ▶ Formar al personal tècnic i polític en l'aplicació **de la perspectiva de gènere en les polítiques d'urbanisme, gestió dels espais públics i medi ambient.**
- ▶ Sensibilitzar i formar a les persones **responsables de la planificació, disseny i millores en medi ambient sobre la importància de la participació de les dones** en els processos que es desenrotllen.
- ▶ Donar a conèixer els **recursos facilitats per la Conselleria d'urbanisme** per a poder progressar sobre este eix.
- ▶ Realitzar un **estudi en clau de gènere de la mobilitat i seguretat urbana**, que tinga en compte les necessitats de les dones i les especials dificultats a les quals s'enfronten les famílies monoparentals femenines, dones majors i/o immigrants, persones sense llar, etc. Involucrar a la població, especialment la femenina, en este estudi. Esmenar les deficiències trobades.
- ▶ Realitzar un **estudi sobre la nomenclatura de totes les vies urbanes i parcs** del municipi per a observar si existix una representació equilibrada de figures femenines. Serà necessari crear una base de dades amb dones del municipi, comarca i província per a denominar els pròxims carrers, places o parcs de Marines.

Violència de gènere

- ▶ Elaborar un **protocol municipal per a la detecció, prevenció i actuació davant la violència de gènere.**
- ▶ Mantindre i reforçar les **campanyes i programes per a la prevenció i actuació enfront de la violència de gènere**, programant accions al llarg de tot l'any. Posar l'accent a contrarestar en elles els falsos mites i llegendes i conscienciar a les dones sobre la importància de denunciar les agressions. Involucrar a tota la ciutadania, especialment a la joventut.
- ▶ Crear un apartat en la Web municipal contra la violència de gènere on es faciliten instruccions sobre què fer en cas de violència de gènere i telèfons de contacte.

3.4. Finalitat i eixos estratègics

A partir de l'estudi diagnòstic de situació s'han anat detectant les fortaleses i àrees de millora, perfilant les recomanacions, configurant els eixos estratègics, ajustant els objectius operatius, dissenyant les mesures i accions de millora, i definint els mecanismes de gestió i seguiment del Pla. La intenció és que este pla siga, abans de res, un pla operatiu i integral, de manera que, sent este únic, permeta d'una banda, actuar des de diferents àrees de gestió, a diferents nivells i en diverses direccions, i per una altra, coordinar el seu desenrotllament de manera integrada, vetlar pel seu compliment i avaluar de manera sistemàtica i contínua les accions desenrotllades al llarg de l'horitzó temporal que marca la seua vigència.

Este I PMIO té com a objecte la promoció de la igualtat de dones i homes a través d'una sèrie d'eixos **estratègics per a la transformació**, els quals incorporen els següents continguts:

- ▶ Estratègies per a una **Governança en igualtat** en el municipi de Marines.
- ▶ Impuls de **l'economia, l'ocupació, l'emprenedoria i la capacició professional** de les dones marineses.
- ▶ Desenvolupament de **polítiques que fomenten la participació de les dones** en els espais de la vida pública, política i social, que reforcen el teixit associatiu igualitari del municipi, l'apoderament de les dones i les xiquetes, i la **sensibilització i formació** en igualtat de la ciutadania marinense.
- ▶ Foment de la **corresponsabilitat social i la conciliació** de la vida personal, familiar i professional de tota la població.
- ▶ **Coeducació en valors igualitaris** per a desenvolupar les potencialitats i capacitats de cada persona.
- ▶ Consecució d'una **cultura transformadora** per a una ciutadania més igualitària mitjançant la incorporació de la perspectiva de gènere en activitats culturals, esportives, d'oci i temps lliure, i de l'àmbit de la salut i el benestar.
- ▶ Desenvolupament de polítiques inclusives de **dones en situació de vulnerabilitat social**.
- ▶ Construcció de **municipi i un entorn en clau de gènere**, corresponsable i cuidador.
- ▶ **Prevenió i erradicació de les violències masclistes** que afecten les dones només pel fet de ser-ho.

3.5. Àmbit d'actuació i població destinatària

Àmbit territorial:

Este I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats i Tracte d'entre Dones i Homes és aplicable per a tota la ciutadania del territori de Marines.

Àmbit personal:

El pla s'aplica a la totalitat de la ciutadania. Serà el personal tècnic i polític de les diferents regidories de l'Ajuntament de Marines qui s'encarregarà de prendre les mesures necessàries i previstes per a aconseguir els objectius generals i específics marcats. No obstant això, el compromís no ha de ser adquirit exclusivament pel personal municipal polític i tècnic, sinó que ha de ser la ciutadania en el seu conjunt qui es corresponsabilitze per a portar a bon port este procés de transformació social que culmine en una igualtat real i efectiva entre dones i homes.

4. MAPA D'OBJETIUS

EIX 1: GOVERNANÇA EN IGUALTAT

Objectiu general: *Impulsar polítiques i estratègies per a una governança municipal en clau de gènere.*

Objectius específics:

1. **Integrar i projectar el compromís** de l'ajuntament amb la igualtat real i efectiva entre dones i homes.
2. **Reforçar i incrementar els recursos municipals** per a la consecució de la igualtat.
3. **Sensibilitzar i formar al personal polític i tècnic** en matèria d'igualtat i polítiques públiques per a la igualtat.
4. Incorporar de manera transversal la **perspectiva de gènere en totes les polítiques municipals**.
5. Recopilar **dades i indicadors per al seguiment i avaluació** de las mesures i iniciatives municipals des d'una perspectiva de gènere.
6. Garantir una **comunicació inclusiva i no sexista**.

EIX 2: ECONOMIA, OCUPACIÓ, EMPRENEDORIA I CAPACITACIÓ PROFESSIONAL

Objectiu general: *Fomentar l'autonomia econòmica, l'ocupació i la capacitació laboral de les dones marinenses, així com una cultura empresarial igualitària.*

Objectius específics:

1. Transversalitzar la perspectiva de gènere en el teixit empresarial i combatre **la discriminació per raó de sexe en l'àmbit laboral**.
2. **Potenciar les competències de les dones marinenses** per a l'accés i la permanència en l'àmbit professional i laboral.

EIX 3: LIDERATGE, APODERAMENT I PARTICIPACIÓ

Objectiu general: *Construir una ciutadania participativa, integradora, emprenedora i igualitària.*

Objectius específics:

1. Incorporar **les necessitats i demandes de la població** en les polítiques municipals.
2. Impulsar la **participació activa de les dones**, augmentant la seua presència en espais d'influència, representativitat i presa de decisions.

3. Promoure la participació ciutadana i l'associacionisme, transversalitzant la **perspectiva de gènere en el teixit associatiu marinense**.

EIX 4: CORRESPONSABILITAT SOCIAL

Objectiu general: *Impulsar una societat corresponsable i cuidadora*

Objectius específics:

1. Promoure la **corresponsabilitat social**: Enfortir els recursos per a la conciliació de la vida personal, familiar i professional.
2. Donar a conèixer a la ciutadania els **recursos per a una conciliació corresponsable** de la vida personal, familiar i laboral.
3. Promoure la **corresponsabilitat d'homes i dones** en els cuidats a la infància, persones dependents i en el treball domèstic.

EIX 5: COEDUCACIÓ TRANSFORMADORA

Objectiu general: *Transformar els rols i estereotips de gènere des de la coeducació, fomentant el ple desenvolupament de cada persona en totes les dimensions de la vida.*

Objectius específics:

1. Integrar la **perspectiva de gènere en els plans, programacions i recursos** dels centres educatius.
2. **Impulsar la coeducació i Promoure valors igualitaris** en la ciutadania a través d'activitats amb la Comunitat Educativa.
3. Qüestionar i **transformar els rols i estereotips de gènere** en els estudis i les professions.

EIX 6: CULTURA TRANSFORMADORA

Objectiu general: *Impulsar la igualtat i el canvi social en la societat marinense.*

Objectius específics:

1. Impulsar **campanyes i accions per a la sensibilització, l'educació i la transformació social**.
2. **Integrar la perspectiva de gènere** en la planificació, realització i avaluació de les activitats culturals, esportives i d'oci per a aconseguir una participació igualitària.
3. Potenciar i visibilitzar les **figures de dones referents** en els diferents àmbits del saber, de l'art i de la cultura.
4. Incorporar la **perspectiva de gènere en la cultura i les festes** de Marines.
5. Promoure **espais d'oci i gaudi del temps lliure** transformadors, igualitaris i inclusius.
6. Fomentar la **igualtat d'oportunitats en l'ús del temps lliure** des de la infància.
7. Fomentar una **pràctica esportiva de dones i homes** lliure d'estereotips i rols de gènere.

EIX 7: UNA SOCIETAT SALUDABLE I INCLUSIVA

Objectiu general: *Construir una societat saludable i inclusiva, treballant en el benestar i la integració social de les dones pertanyents als col·lectius més vulnerables.*

Objectius específics:

1. **Promoure la salut** de la ciutadania marinense **en clau de gènere**.
2. Dotar a les dones d'informació , **assessorament i recursos** que afavorisquen la seua autonomia personal, prestant especial atenció a les dones en circumstàncies diverses de vulnerabilitat social.
3. Promoure activitats que afavorisquen el **benestar físic i mental de les dones** i la seua **integració i participació** en la vida social i pública.

EIX 8: MUNICIPI I ENTORN EN CLAU DE GÈNERE

Objectiu general: *Construir un municipi en clau de gènere, corresponsable, cuidador i sostenible.*

Objectius específics:

1. Integrar la **perspectiva de gènere en les polítiques i projectes urbanístics, de gestió de la mobilitat urbana, dels espais públics i del medi ambient**.
2. Transformar progressivament l'espai **urbà** per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i incrementar la seguretat.
3. Equilibrar el **reconeixement social de dones i homes** que es realitza a través d'elements urbans.

EIX 9: VIOLÈNCIES MASCLISTES

Objectiu general: *Ampliar i reforçar les polítiques i actuacions dirigides a erradicar la violència de gènere.*

Objectius específics:

1. Reforçar els **recursos municipals** per a la detecció, prevenció i actuació davant la violència de gènere.
2. **Sensibilitzar a la ciutadania** marinense sobre la violència de gènere.

5. MESURES

Eix estratègic 1	Governança en igualtat															
Objectiu general	Impulsar polítiques i estratègies per a una governança municipal en clau de gènere															
Objectiu específic	Integrar i projectar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat real i efectiva entre dones i homes															
Mesura 1	Aprovación del I PMIO pel ple															
Descripció	Convocar el ple i facilitar a totes i als membres l'accés a l'Informe Diagnòstic i el Pla d'Igualtat perquè puguin aprovar el I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats i de Tracte entre Dones i Homes de Marines en el ple															
Públic objectiu	Membres del ple de l'ajuntament Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Alcaldia Àrea d'Igualtat															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Convocatòria del ple															
Indicadors de resultats	Acta del ple en la qual s'incorpore l'aprovació del I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats i de Tracte entre Dones i Homes de Marines Enviament de la mateixa acta juntament amb el I PMIO a tots els departaments															
Indicadors d'impactes	Grau de coneixement del Pla d'Igualtat per part del personal polític Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															
Mesura 2	Difusió del I PMIO															
Descripció	Després de la seua aprovació, donar a conèixer i difondre el I PMIO entre el personal polític i tècnic municipal, moviment associatiu, agents clau i la ciutadania en el seu conjunt Difondre en mitjans de comunicació, pàgina web i xarxes socials de l'ajuntament															
Públic objectiu	Personal polític i tècnic Teixit associatiu del municipi Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Alcaldia Comunicació Àrea d'Igualtat															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre d'accions previstes Recursos posats a la disposició de la mesura															

Indicadors de resultats	Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Grau de compliment d'objectius de la mesura Grau d'adequació de la difusió															
Indicadors d'impactes	Grau de coneixement del Pla d'Igualtat per part del personal polític i tècnic municipal, per sexe Grau de coneixement del Pla d'Igualtat pel teixit associatiu municipal Grau de coneixement del Pla d'Igualtat per part de la ciutadania, per sexe Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															
Objectiu específic	Reforçar i incrementar els recursos municipals per a la consecució de la igualtat															
Mesura 3	Comissió Transversal de Gènere															
Descripció	<p>Crear la Comissió Transversal de Gènere de l'Ajuntament de Marines com a estructura clau per a l'aplicació de la perspectiva de gènere en totes les àrees de gestió municipal. Definir com a mínim:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Composició i estructura de la Comissió - Definició de les funcions de la Comissió - Formació per a la millora de les competències de les persones integrants de la Comissió - Programació de reunions trimestrals durant la vigència del Pla - Planificació de l'execució de les mesures de cadascuna de les línies estratègiques del Pla - Seguiment de la implementació de les mesures reflectides en les línies estratègiques del Pla - Metodologia conjunta de treball que permeti coordinar a totes aquelles persones involucrades en la consecució de les accions previstes <p>Es visibilitzarà i difondrà el treball de la Comissió Transversal de Gènere a través dels canals de difusió propis de l'Ajuntament</p>															
Públic objectiu	Comissió Transversal de Gènere															
Responsables d'implantació	Àrea d'Igualtat Totes les àrees de l'Ajuntament															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre de reunions previstes de la Comissió, per any Nombre previst de documents elaborats per a la implementació de les mesures															
Indicadors de resultats	Nombre de reunions previstes, per any / Nombre de reunions realitzades, per any Nombre previst de documents elaborats / Nombre final de documents elaborats Nombre de notícies publicades sobre el treball de la Comissió Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Grau d'activitat de la Comissió Transversal de Gènere Grau de difusió del treball de la Comissió Transversal de Gènere Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Mesura 4	Partida pressupostària per a implementar el I PMIO															
Descripció	Realitzar una dotació pressupostària per a destinar recursos econòmics de les diferents àrees municipals per a poder implantar les accions reflectides en este															
Responsables d'implantació	Alcaldia Comissió Transversal de Gènere Totes les àrees de l'Ajuntament															

Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos																
Indicadors de resultats																
Indicadors d'impactes																
Objectiu específic	Sensibilitzar i formar al personal polític i tècnic en matèria d'igualtat i polítiques públiques per a la igualtat															
Mesura 5	Formació bàsica en igualtat d'oportunitats															
Descripció	Realitzar formació dirigida al personal polític i tècnic municipal sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes i polítiques públiques d'igualtat Homologar la formació per a fer-la més atractiva a tot el personal															
Públic objectiu	Personal polític i tècnic															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos																
Indicadors de resultats																
Indicadors d'impactes																
Objectiu específic	Incorporar de manera transversal la perspectiva de gènere en totes les polítiques municipals															
Mesura 6	Formació en transversalització de les polítiques d'igualtat															
Descripció	Realitzar formació dirigida a l'Equip de Govern Municipal sobre com transversalitzar la igualtat de gènere en l'Administració Local Homologar la formació per a fer-la més atractiva a tot el personal															

Públic objectiu	Tota la corporació municipal																
Responsables d'implantació	Alcaldia Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat																
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028		
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
Indicadors de processos	Nombre de docents, per sexe Nombre de persones convocades, per sexe Recursos posats a la disposició de la mesura																
Indicadors de resultats	Nombre final de persones assistents a la formació, per sexe Grau d'adequació de la publicitat Grau de satisfacció de les persones assistents, per sexe																
Indicadors d'impactes	Grau de sensibilització i formació aconseguit, per sexe Comparativa del nombre de sol·licituds en successives accions formatives, per sexe Altres impactes directes / indirectes no previstos																
Mesura 7	Formació en pressupostos amb perspectiva de gènere																
Descripció	Realitzar formació dirigida a l'Equip de Govern Municipal i al personal tècnic amb responsabilitat pressupostària sobre la realització de pressupostos amb perspectiva de gènere i informes d'impacte de gènere Homologar la formació per a fer-la més atractiva a tot el personal																
Públic objectiu	Equip de Govern, personal tècnic, corporació municipal																
Responsables d'implantació	Alcaldia Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat																
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028		
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
Indicadors de processos	Nombre de docents, per sexe Nombre de persones convocades, per sexe Recursos posats a la disposició de la mesura																
Indicadors de resultats	Nombre final de persones assistents a la formació, per sexe Grau d'adequació de la publicitat Grau de satisfacció de les persones assistents, per sexe																
Indicadors d'impactes	Grau de sensibilització i formació aconseguit, per sexe Comparativa del nombre de sol·licituds en successives accions formatives, per sexe Altres impactes directes / indirectes no previstos																
Mesura 8	Clàusules d'igualtat en plecs de contractació i en convocatòries de subvencions																
Descripció	Incorporar clàusules de gènere en els plecs tècnics per a la contractació pública, i en la regulació de la concessió de subvencions, com a criteri objectiu de ponderació i adjudicació per a la contractació o la concessió de subvencions, amb la finalitat de donar suport a aquells projectes que promoguen la igualtat entre dones i homes i presenten informes d'impacte de gènere																
Públic objectiu	Entitats que es presenten a concursos de contractació i a convocatòries de subvencions																

Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Totes les àrees de l'Ajuntament															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'accions necessàries per a la implementació de la mesura Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'accions necessàries per a la implementació de la mesura / Nombre final d'accions necessàries per a la implementació de la mesura Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Comparativa de les clàusules d'igualtat en els plecs de contractació econòmic / administratius i tècnics, cada any de vigència del I Pla Municipal d'Igualtat Comparativa de les clàusules d'igualtat en les convocatòries de subvencions, cada any de vigència del I Pla Municipal d'Igualtat Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Objectiu específic	Recopilar dades i indicadors per al seguiment i avaluació de les mesures i iniciatives municipals des d'una perspectiva de gènere															
Mesura 9	Indicadors per al seguiment i avaluació de les mesures i iniciatives municipals															
Descripció	Dissenyar i implementar un sistema d'indicadors pràctic, realista i eficaç, que permeti el seguiment i l'avaluació per a garantir que les iniciatives i mesures impulsades per l'ajuntament complisquen amb uns estàndards d'igualtat Estos indicadors serviran així mateix per a realitzar el seguiment i l'avaluació contínua del I Pla Municipal d'Igualtat, i per a facilitar la realització dels ajustos necessaris per a la implementació de les mesures proposades															
Públic objectiu	Totes les àrees de l'Ajuntament															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Totes les àrees de l'Ajuntament															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'accions necessàries per a la implementació de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'accions necessàries per a la implementació de la mesura / Nombre final d'accions necessàries per a la implementació de la mesura Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Grau de millora del coneixement de la situació de les dones i homes Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Mesura 10	Recollida de dades desagregades per sexe															
Descripció	Sistematitzar la recollida de dades desagregades per sexe, tant qualitatives com quantitatives, en tots els departaments municipals, accions i programes															

Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Responsables de les àrees funcionals de l'Ajuntament															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'accions necessàries per a la implementació de la mesura Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'accions necessàries per a la implementació de la mesura / Nombre final d'accions necessàries per a la implementació de la mesura Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Grau de millora del coneixement de la situació de les dones i homes Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Objectiu específic	Garantir una comunicació inclusiva i no sexista															
Mesura 11	Protocol de comunicació inclusiva i no sexista															
Descripció	Elaborar i difondre un protocol de comunicació inclusiva i no sexista d'aplicació tant a les comunicacions internes i externes com a la documentació de l'Ajuntament eliminant aspectes sexistes del llenguatge Revisar el contingut de la pàgina web i corregir-lo sobre la base d'este protocol															
Públic objectiu	Totes les àrees de l'Ajuntament															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Comunicació															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Grau d'utilització d'una comunicació no sexista i inclusiva Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Mesura 12	Formació en comunicació no sexista i inclusiva															
Descripció	Formar en l'ús d'un llenguatge i de les imatges inclusiu i no sexista a les noves incorporacions al personal municipal, especialment a les persones responsables de la pàgina web i de la documentació de l'ajuntament Homologar la formació per a fer-la més atractiva al personal															
Públic objectiu	Personal responsable de la web i de la documentació municipal Tot el personal municipal que desitge participar															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Comunicació															

Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos																
Indicadors de resultats	Nombre de docents, per sexe Nombre de persones convocades, per sexe Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors d'impactes	Nombre final de persones assistents a la formació, per sexe Grau d'adequació de la publicitat Grau de satisfacció de les persones assistents, per sexe															
Indicadors d'impactes	Grau de sensibilització i formació aconseguit, per sexe Comparativa del nombre de sol·licituds en successives accions formatives, per sexe Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Eix estratègic 2	Economia, ocupació, empenedoria i capacitació professional															
Objectiu general	Fomentar l'autonomia econòmica, l'ocupació i la capacitació laboral de les dones marineses, així com una cultura empresarial igualitària															
Objectiu específic	Combatre la discriminació per raó de sexe en l'àmbit laboral i transversalitzar la perspectiva de gènere en el teixit empresarial															
Mesura 13	Informar sobre la normativa laboral i els recursos existents en matèria d'igualtat															
Descripció	Informar les empreses sobre la normativa existent en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit empresarial, i sobre els recursos d'assessorament existents. Informar sobre la normativa relativa als Registres Retributius i els Plans d'Igualtat en les empreses i fomentar la seua implementació															
Públic objectiu	Teixit empresarial del municipi															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Servicis Municipals de Formació i Ocupació															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos																
Indicadors de resultats	Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Grau de compliment d'objectius de la mesura Grau d'adequació de la difusió															
Indicadors d'impactes	Grau de coneixement de la normativa i els recursos existents, per sexe Nombre de consultes ateses, per sexe Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															
Mesura 14	Erradicar la discriminació per raó de sexe en l'àmbit de la plantilla municipal															
Descripció	Al venciment de l'actual Pla d'Igualtat de Recursos Humans de l'Ajuntament, realitzar un nou pla incorporant una Valoració de Llocs de treball i una Auditoria Salarial, tal com queda establert en la legislació vigent. Prestar especial atenció a la igualtat de condicions en els llocs de treball d'igual valor															
Públic objectiu	Plantilla municipal															

Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Recursos Humans de l'Ajuntament															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre d'accions previstes Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Grau de compliment d'objectius de la mesura Grau d'adequació de la difusió															
Indicadors d'impactes	Grau de coneixement de la normativa i els recursos existents, per sexe Nombre de consultes ateses, per sexe Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															
Objectiu específic	Potenciar les competències de les dones marinenses per a l'accés i la permanència en l'àmbit professional i laboral															
Mesura 15	Promoció de l'emprenedoria femenina															
Descripció	Informar les dones de les ajudes i recursos existents per a la posada en marxa d'iniciatives empresarials															
Públic objectiu	Població activa femenina de Marines															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Servicis Municipals de Formació i Ocupació															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre de consultes ateses per any Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Nombre de noves emprenedores després de la implementació de la mesura Nombre d'emprenedores consolidades després de la implementació de la mesura Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															
Mesura 16	Erradicació de la bretxa tecnològica de gènere															
Descripció	Fomentar l'accés en igualtat de condicions a les tecnologies, no sols com a usuàries sinó com a generadores i creadores d'estes Realitzar cursos/programes de formació per a dones en les TIC Promoure mitjançant campanyes de sensibilització la importància de la capacitat de dones en les TIC															
Públic objectiu	Dones de Marines															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Servicis Municipals de Formació i Ocupació															

Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre de docents, per sexe Nombre de persones convocades, per sexe Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre final de persones assistents a la formació, per sexe Grau d'adequació de la publicitat Grau de satisfacció de les persones assistents, per sexe															
Indicadors d'impactes	Grau de sensibilització i formació aconseguit, per sexe Comparativa del nombre de sol·licituds en successives accions formatives, per sexe Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Eix estratègic 3	Lideratge, apoderament i participació															
Objectiu general	Construir una ciutadania participativa, integradora, emprenedora i igualitària															
Objectiu específic	Incorporar les necessitats i demandes de la població en les polítiques municipals															
Mesura 17	Canals de participació virtual i presencial															
Descripció	Fomentar les consultes i la participació ciutadana per a incorporar les necessitats i demandes de la població en la gestió i polítiques municipals, des d'una perspectiva de gènere. Habilitar canals de participació presencial i virtual per a facilitar l'accés a tota la ciutadania en igualtat de condicions															
Públic objectiu	Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea de Participació Ciutadana															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Canals de participació virtual i presencial establits Grau d'adequació de la difusió Nombre i naturalesa d'inputs rebuts, per sexe Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Grau d'incorporació dels inputs rebuts en la gestió municipal, per sexe Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															
Objectiu específic	Impulsar la participació activa de les dones, augmentant la seua presència en espais d'influència, representativitat i presa de decisions															
Mesura 18	Taller de lideratge i apoderament per a dones															
Descripció	Realitzar tallers de lideratge per a dones, en el qual entre altres aspectes es treballen l'apoderament, l'autocura i la síndrome de la impostora															

Públic objectiu	Dones de Marines															
Responsables d'implantació	Àrea de Servicis Socials Comissió Transversal de Gènere															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre de docents, per sexe Nombre de persones convocades, per sexe Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre final de persones assistents a la formació, per sexe Grau d'adequació de la publicitat Grau de satisfacció de les persones assistents, per sexe															
Indicadors d'impactes	Nombre de dones beneficiàries Grau d'acceptació del taller Comparativa del nombre de sol·licituds en successives accions formatives Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															
Mesura 19	Presència equilibrada entre dones i homes															
Descripció	Elaborar i difondre un Compromís de l'Ajuntament per a aconseguir una presència equilibrada (40%-60%-40%) de dones i homes en la creació d'equips com a Consells sectorials, Comissions, Jurats, Grups de treball, Meses de contractació, etc.															
Públic objectiu	Totes les àrees de l'Ajuntament															
Responsables d'implantació	Alcaldia Comissió Transversal de Gènere															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Redacció del document de compromís Grau d'adequació de la difusió Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Nombre de dones incorporades en els equips municipals Nombre i naturalesa d'equips liderats per dones / equips liderats per homes Evolució de la composició dels diferents equips Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															
Objectiu específic	Promoure la participació ciutadana i l'associacionisme, transversalitzant la perspectiva de gènere en el teixit associatiu marinense															
Mesura 20	Comissió i espais de participació ciutadana															
Descripció	Crear una comissió de participació ciutadana, per a dinamitzar i potenciar el teixit associatiu i la realització conjunta d'activitats Crear i facilitar espais de trobada per als col·lectius i associacions, on fomentar la participació mixta i intergeneracional Procurar incorporar la perspectiva de gènere en totes les activitats que es realitzen															

Públic objectiu	Teixit associatiu del municipi Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea de Participació Ciutadana															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst d'entitats en l'execució de la mesura, per naturalesa i sexe de lideratge Nombre de trobades programades Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst d'entitats en l'execució de la mesura, per naturalesa i sexe de lideratge / Nombre final d'entitats en l'execució de la mesura, per naturalesa i sexe de lideratge Nombre de trobades programades/Nombre de trobades realitzades Comissió creada Espai(s) generat(s) Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Nombre i tipologia de projectes/activitats desenrotllades que incorporen la perspectiva de gènere Grau d'acceptació de la mesura, per naturalesa de l'associació Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															
Mesura 21	Activitats per a la incorporació de la perspectiva de gènere en el teixit associatiu															
Descripció	Organitzar tallers i activitats amb les associacions marinenses en els quals treballar la manera d'incorporar la perspectiva de gènere en les seues activitats Organitzar trobades per a fomentar que les associacions treballen conjuntament per al foment i la consecució de la igualtat entre dones i homes															
Públic objectiu	Teixit associatiu del municipi															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea de Participació Ciutadana															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst d'entitats en l'execució de la Mesura, per naturalesa i sexe de lideratge Nombre de trobades programades Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst d'entitats en l'execució de la mesura, per naturalesa i sexe de lideratge / Nombre final d'entitats en l'execució de la mesura, per naturalesa i sexe de lideratge Nombre de trobades programades/Nombre de trobades realitzades Grau d'adequació de la difusió Nombre i naturalesa d'inputs rebuts, per sexe Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Millora del clima i la interacció del teixit associatiu Grau d'acceptació de la mesura, per sexe Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															

Mesura 22	Fomentar l'associacionisme de dones															
Descripció	Facilitar espais on les dones puguin trobar-se, compartir inquietuds i necessitats sobre la base dels seus interessos Proporcionar informació sobre els requisits necessaris per a constituir-se com a associació, on trobar fonts de finançament, etc.															
Públic objectiu	Dones de Marines Teixit associatiu del municipi															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea de Participació Ciutadana															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre de trobades programades Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre de trobades programades/Nombre de trobades realitzades Grau d'adequació de la difusió Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Nombre de persones incorporades en associacions, per sexe Nombre de projectes de noves associacions Grau d'acceptació de la mesura, per sexe Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															
Mesura 23	Fomentar la presència de dones en les associacions i en els seus llocs de lideratge i presa de decisions															
Descripció	Establir mesures positives per a fomentar la participació femenina en les associacions, com a sòcies, i en els espais de presa de decisions i lideratge Per exemple, en la concessió de subvencions, prevaldre aquells col·lectius que tinguen una distribució equilibrada (40%-60%) entre els seus socis i sòcies, i aquells que tinguen una participació equilibrada en els espais de presa de decisions i lideratge (ajunta directiva i presidència)															
Públic objectiu	Dones de Marines Teixit associatiu del municipi															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea de Participació Ciutadana															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'accions necessàries per a la implementació de la mesura Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst d'accions necessàries per a la implementació de la mesura / Nombre final d'accions necessàries per a la implementació de la mesura Grau d'implementació de la mesura															

Indicadors d'impactes	Evolució de la participació femenina en les associacions a tots els nivells Grau d'acceptació de la mesura, per sexe Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															
Eix estratègic 4	Corresponsabilitat social															
Objectiu general	Impulsar una societat corresponsable i cuidadora															
Objectiu específic	Promoure la corresponsabilitat social: Enfortir els recursos per a la conciliació de la vida personal, familiar i professional															
Mesura 24	Recursos i espais per a la conciliació corresponsable															
Descripció	Enfortir els serveis i recursos per a l'atenció a la infància i a les persones majors i dependents Crear i facilitar espais amables per a la criança: llocs on estar amb les i els bebés, instal·lació de canviadors (en banys de tots dos sexes o espais accessibles per tots dos sexes) i espais de lactància en edificis públics															
Públic objectiu	Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea de Servicis Socials															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Nombre de persones beneficiàries, per sexe Nombre de famílies beneficiàries Grau d'acceptació de les accions, per sexe Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															
Mesura 25	Facilitar la participació de totes les persones en les activitats impulsades per l'ajuntament															
Descripció	Procurar que les activitats formatives, reunions o activitats es realitzin en horaris compatibles amb la realitat de les dones Proporcionar servei de ludoteca o espais de cures durant la realització d'activitats per a facilitar l'assistència de les persones que cuiden															
Públic objectiu	Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea de Servicis Socials															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes Recursos posats a la disposició de la mesura															

Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Nombre de persones beneficiàries, per sexe Nombre de famílies beneficiàries Evolució del nombre de persones participants en les activitats, per sexe Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															
Objectiu específic	Donar a conèixer a la ciutadania els recursos per a una conciliació corresponsable de la vida personal, familiar i laboral															
Mesura 26	Mapa de recursos per a la conciliació corresponsable															
Descripció	Elaborar i difondre un mapa amb els recursos disponibles en matèria de conciliació, amb la finalitat de facilitar l'accés i el manteniment de les dones en l'ocupació i augmentar la corresponsabilitat d'homes en les cures Promoure actuacions de sensibilització en matèria de corresponsabilitat a tota la família, així com de la distribució equilibrada del temps de dones i homes i el dret de l'ús del temps d'oci per a les dones															
Públic objectiu	Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea de Servicis Socials															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Grau de difusió del Mapa de recursos Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Grau de coneixement del Mapa de recursos per la ciutadania, per sexe Grau de participació ciutadana, per sexe Grau d'acceptació de les accions, per sexe Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															
Objectiu específic	Promoure la corresponsabilitat d'homes i dones en la cura a la infància, persones dependents i treball domèstic															
Mesura 27	Sensibilització per a la corresponsabilitat															
Descripció	Realitzar jornades, tallers i accions de sensibilització que fomenten el debat públic sobre la necessitat de distribuir equilibradament el temps de dones i homes i promoure la corresponsabilitat a nivell familiar i social Concretament: - En els centres educatius (escola infantil i CEIP) - Amb l'Associació de Famílies de l'alumnat CEIP Castillo del Real - Estudiar la manera d'incorporar en les accions a les famílies amb persones majors dependents - Realitzar algunes de les activitats en família															
Públic objectiu	Tota la ciutadania															

Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea de Servicis Socials															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Nombre de persones beneficiàries, per sexe Nombre de famílies beneficiàries Grau d'acceptació de les accions, per sexe Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															
Eix estratègic 5	Coeducació transformadora															
Objectiu general	Transformar els rols i estereotips de gènere des de la coeducació, fomentant el ple desenrotllament de cada persona en totes les dimensions de la vida															
Objectiu específic	Integrar la perspectiva de gènere en els plans, programacions i recursos dels centres educatius															
Mesura 28	Criteris educatius en clau de gènere															
Descripció	Difondre entre els centres escolars criteris educatius per a incloure la perspectiva de gènere en els plans i programacions anuals Difondre criteris i ferramentes per a integrar la perspectiva de la coeducació en la realització d'activitats, adquisició de llibres, materials, etc.															
Públic objectiu	Personal Àrea d'Educació Personal Docent															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Educació															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Grau d'adequació de la difusió Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Grau d'acceptació de la mesura, per sexe Incorporació de la perspectiva de gènere i la coeducació en les successives activitats, adquisicions de llibres i materials, etc. Altres impactes directes / indirectes no previstos															

Objectiu específic	Impulsar la coeducació i promoure valors igualitaris en la ciutadania a través d'activitats amb la Comunitat Educativa															
Mesura 29	Coeducació en acció															
Descripció	Dur a terme activitats coeducatives (adaptades a cada etapa) en els Centres Educatius, involucrant a l'alumnat però també al personal docent, l'AMPA i les famílies, buscant el major impacte possible en la ciutadania marinense Exemples: Contes, jocs cooperatius, vídeos musicals, curts audiovisuals, recursos digitals, etc.															
Públic objectiu	Comunitat Educativa Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Educació															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Nombre de persones participants, per sexe Grau d'acceptació de les accions, per sexe Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															
Objectiu específic	Qüestionar i transformar els rols i estereotips de gènere en els estudis i les professions															
Mesura 30	Tallers i activitats per al qüestionament i ruptura d'estereotips en l'àmbit dels estudis															
Descripció	Realitzar tallers i activitats dirigides a la infància i joventut en la qual es qüestionen estereotips sexistes, desenvolupen competències socials i personals, i promouen la ruptura dels rols de gènere en els estudis, promovent la participació femenina en les titulacions masculinitzades i viceversa															
Públic objectiu	Personal Àrea d'Educació Personal Docent															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Educació															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'accions necessàries per a la implementació de la mesura Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Nombre de persones participants, per sexe Grau d'implementació de la mesura															

Indicadors d'impactes	Grau d'acceptació de la mesura, per sexe Grau d'acceptació de les accions, per sexe Evolució en les eleccions d'estudis per part de xics i xiques Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Eix estratègic 6	Cultura transformadora															
Objectiu general	Impulsar la igualtat i el canvi social en la societat marinense															
Objectiu específic	Impulsar campanyes i accions per a la sensibilització, l'educació i la transformació social															
Mesura 31	Campanyes i accions per a la transformació social															
Descripció	Mantindre i reforçar les campanyes i accions per a la sensibilització, l'educació i la transformació social Posar el focus en la prevenció i actuació enfront de la violència de gènere, la corresponsabilitat i les relacions sanes i igualitàries Desestacionalitzar estes campanyes, realitzant accions, a més d'en les dates clau del 8M i 25N, en altres dates repartides al llarg de l'any Incidir en la participació masculina en estes															
Públic objectiu	Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Àrea de Participació Ciutadana															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'accions necessàries per a la implementació de la mesura Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Nombre de persones participants, per sexe Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Grau d'acceptació de la mesura, per sexe Grau d'acceptació de les accions, per sexe Grau de sensibilització entre la ciutadania, per sexe Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Objectiu específic	Integrar la perspectiva de gènere en la planificació, realització i avaluació de les activitats culturals, esportives i d'oci per a aconseguir una participació igualitària															
Mesura 32	Bretxes de gènere en la cultura, l'esport i l'oci															
Descripció	Realitzar un estudi sobre la bretxa de gènere en l'accés a la cultura, a l'esport i l'oci en el municipi Per a això serà necessari elaborar i mantindre un registre de la participació de xiquetes, xiquets, joves de tots dos sexes, dones i homes en les activitats culturals, esportives i de temps lliure que s'organitzen en el municipi															
Públic objectiu	Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat															

Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'àrees implicades en la implementació de la mesura Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'àrees implicades en la implementació de la mesura / Nombre final d'àrees implicades en la implementació de la mesura Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Evolució de la bretxa en les diferents àrees al llarg del temps Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Mesura 33	Avaluacions prèvies d'impacte de gènere															
Descripció	Realitzar avaluacions prèvies de l'impacte de gènere en les propostes d'activitats culturals, esportives i d'oci que es duguen a terme en el municipi i afavorir aquelles que fomenten la participació igualitària															
Públic objectiu	Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Resta d'àrees implicades en l'organització d'activitats															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'àrees implicades en la implementació de la mesura Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'àrees implicades en la implementació de la mesura / Nombre final d'àrees implicades en la implementació de la mesura Ràtio de participació en les diferents activitats per sexe Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Evolució del tipus i quantitat d'activitats amb perspectiva de gènere organitzades Evolució de la participació en les diferents activitats per sexe Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Objectiu específic	Potenciar i visibilitzar les figures de dones referents en els diferents àmbits del saber, de l'art i de la cultura															
Mesura 34	Figures referents en el saber, l'art i la cultura															
Descripció	Realitzar accions per a impulsar i visibilitzar la creació científica, cultural i artística de les dones, històrica i contemporània, així com aquella que promoga una visió no sexista i androcèntrica de la societat															
Públic objectiu	Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Àrea de Cultura Àrea d'Educació															

Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'àrees implicades en la implementació de la mesura Nombre d'accions previstes Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'àrees implicades en la implementació de la mesura / Nombre final d'àrees implicades en la implementació de la mesura Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Nombre de persones participants, per sexe Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Grau de sensibilització entre la ciutadania, per sexe Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Objectiu específic	Incorporar la perspectiva de gènere en la cultura i les festes de Marines															
Mesura 35	Festes amb perspectiva de gènere															
Descripció	Afavorir que els programes i activitats festives garantisquen la igualtat i la no discriminació per raó de sexe Per a això es proposa: <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilitzar i formar a la comissió de festes en matèria d'igualtat de gènere - Facilitar la inclusió de les dones en aquells àmbits de les festes tradicionalment masculinitzats - No programar continguts culturals o musicals que puguin llançar missatges sexistes o denigrants cap a les dones - Qüestionar pràctiques culturals tradicionals promotores de valors masculistes 															
Públic objectiu	Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Àrea de Cultura Àrea de Festes Àrea de Joventut Resta d'àrees que programen activitats culturals i musicals															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'àrees implicades en la implementació de la mesura Nombre d'accions previstes Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'àrees implicades en la implementació de la mesura / Nombre final d'àrees implicades en la implementació de la mesura Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Nombre de persones participants en els àmbits tradicionalment masculinitzats, per sexe Proporció d'artistes i professionals de la cultura, per sexe, en les programacions culturals i musicals, per any Grau d'implementació de la mesura															

Indicadors d'impactes	Grau d'adequació al principi d'igualtat dels continguts programats Grau de sensibilització entre la ciutadania, per sexe Evolució de la participació femenina en els àmbits masculinitzats Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Objectiu específic	Promoure espais d'oci i gaudi del temps lliure transformadors, igualitaris i inclusius															
Mesura 36	Espais per a la trobada i l'oci transformador															
Descripció	Facilitar espais per a la trobada, la socialització i l'oci transformador de les persones joves Dotar de contingut i programar activitats involucrant a la joventut marinense amb tal fi Procurar que les activitats projectades incorporin la perspectiva de gènere															
Públic objectiu	Tota la ciutadania, especialment la joventut															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Àrea de Cultura Àrea de Joventut Resta d'àrees que programen activitats culturals i musicals															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'àrees implicades en la implementació de la mesura Espai previst Nombre d'accions previstes Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'àrees implicades en la implementació de la mesura / Nombre final d'àrees implicades en la implementació de la mesura Espai creat Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Nombre de consultes ateses, per sexe, per any															
Indicadors d'impactes	Evolució del tipus i quantitat d'activitats amb perspectiva de gènere organitzades Evolució de la participació en les diferents activitats per sexe Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Mesura 37	Punts violetes en festes i espais d'oci															
Descripció	Facilitar espais segurs al qual poden acudir les dones si es veuen en situació de violència sexual, on se'ls informaran i acompanyaran El Punt comptarà amb material divulgatiu i recursos, i estarà atès per agents d'igualtat, amb formació per a l'atenció a víctimes de violència de gènere Els Punts violetes seran instal·lats en dates concretes, com ara les festes patronals															
Públic objectiu	Dones de Marines, especialment joves en contextos de festa i oci Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Àrea de Cultura Àrea de Festes Àrea de Joventut Resta d'àrees que programen activitats culturals i musicals															

Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos																
Indicadors de resultats																
Indicadors d'impactes																
Objectiu específic	Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'ús del temps lliure des de la infància															
Mesura 38	Campanya del joc i el joguet no sexista, no violente															
Descripció	Contribuir a la igualtat d'oportunitats en l'ús del temps lliure des de la infància, desenrotllant una campanya de sensibilització sobre jocs i joguets no sexistes i no violents per a conscienciar a la ciutadania sobre la importància de l'ús del temps lliure i el joc per a transmetre valors d'igualtat															
Públic objectiu	Població infantil i els seus familiars Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Comunicació Àrea d'infància i Joventut															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos																
Indicadors de resultats																
Indicadors d'impactes																

Objectiu específic	Fomentar una pràctica esportiva de dones i homes lliure d'estereotips i rols de gènere															
Mesura 39	Esport sense estereotips de gènere															
Descripció	Fomentar la ruptura d'estereotips de gènere i la participació de dones en esports tradicionalment masculins, i d'homes en esports majoritàriament femenins a través de campanyes de visualització de dones i homes destacats en estes disciplines esportives															
Públic objectiu	Esportistes de tots dos sexes Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Comunicació Àrea d'Esports Àrea d'infància i Joventut															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'àrees implicades en la implementació de la mesura Nombre d'accions previstes Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'àrees implicades en la implementació de la mesura / Nombre final d'àrees implicades en la implementació de la mesura Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Grau d'adequació de la difusió Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Grau de difusió de la campanya en mitjans Grau d'impacte en xarxes socials de la campanya Grau de participació femenina en esports tradicionalment masculins i viceversa Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Mesura 40	Foment de la pràctica esportiva en xiquetes i dones															
Descripció	Planificar, juntament amb el teixit esportiu municipal estratègies per a fomentar l'activitat esportiva entre les xiquetes, xiquets i dones, incloses les majors															
Públic objectiu	Esportistes del Marines, especialment dones i xiquetes que practiquen esport															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Àrea d'Esports Àrea d'infància i Joventut															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'àrees implicades en la implementació de la mesura Nombre d'accions previstes Recursos posats a la disposició de la mesura															

Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'àrees implicades en la implementació de la mesura / Nombre final d'àrees implicades en la implementació de la mesura Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Grau d'adequació de la difusió Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Grau de difusió entre les dones, joves i xiquetes marinenses Grau de participació en les activitats esportives de dones, joves i xiquetes Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Mesura 41	Activitats esportives mixtes															
Descripció	Potenciar la pràctica esportiva i les competicions mixtes en diferents disciplines esportives, i en totes les categories/edats, per a fomentar la coeducació i l'erradicació d'estereotips sexistes en l'esport															
Públic objectiu	Esportistes de tots dos sexes															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Àrea d'Esports															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'esportistes participants, per sexe Nombre d'accions previstes Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre previst d'esportistes participants, per sexe / Nombre final d'esportistes participants, per sexe Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Nombre de competicions mixtes creades en cada categoria Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Grau de participació en les activitats esportives mixtes, per sexe Grau d'impacte en la ciutadania, per sexe Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Eix estratègic 7	Una societat saludable i inclusiva															
Objectiu general	Construir una societat saludable i inclusiva, treballant en el benestar i la integració social de les dones pertanyents als col·lectius més vulnerables															
Objectiu específic	Promoure la salut de la ciutadania marinense en clau de gènere															
Mesura 42	Escola / Tallers d'hàbits de vida saludables															
Descripció	Desenvolupar tallers dirigits a la població infantil i juvenil i a les seues famílies i facilitar ferramentes per a fomentar hàbits de vida saludables en la infància i joventut, on s'aborden temes com: <ul style="list-style-type: none"> - trastorns alimentosos - prevenció de les addiccions - foment de l'autoestima - resolució pacífica de conflictes, adopció d'una actitud crítica respecte als ideals de bellesa socialment establits - salut digital, etc. 															

Públic objectiu	Població infantil i juvenil i els seus familiars															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Àrea de Salut															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes Nombre previst de participants Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Nombre previst de participants / Nombre final de participants Grau de satisfacció de les persones participants Grau d'adequació de la publicitat Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Grau d'informació obtingut per les persones participants Comparativa del nombre de sol·licituds en successives accions formatives, per sexe Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Mesura 43	Escola de salut															
Descripció	Desenrotllar un programa de sensibilització i educació en salut amb perspectiva de gènere dirigit a les dones marinenses que incloga contingut com: - patologies associades al gènere - autocures - desenrotlle d'hàbits i activitats saludables - addiccions - drets sexuals i reproductius - salut reproductiva - climateri i menopausa - envelliment saludable Fomentar la participació de les dones pertanyents a col·lectius vulnerables Es pot fer coincidir amb el 28 de maig, Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones															
Públic objectiu	Dones de Marines															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Àrea de Salut															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes Nombre previst de participants Recursos posats a la disposició de la mesura															

Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Nombre previst de participants / Nombre final de participants Grau de satisfacció de les participants Grau d'adequació de la publicitat Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Grau d'informació obtingut per les participants Comparativa del nombre de sol·licituds en successives accions formatives, per sexe Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Mesura 44	Tallers d'educació afectiu-sexual per a totes les edats															
Descripció	Desenrotllar tallers d'educació afectiu-sexual per a tota la població, cobrint tot el rang d'edats															
Públic objectiu	Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes Nombre previst de participants Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Nombre previst de participants / Nombre final de participants Grau de satisfacció de les persones participants Grau d'adequació de la publicitat Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Grau d'informació obtingut per les persones participants Comparativa del nombre de sol·licituds en successives accions formatives, per sexe Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Objectiu específic	Dotar a les dones d'informació, assessorament i recursos que afavorisquen la seua autonomia personal, prestant especial atenció a les dones en circumstàncies diverses de vulnerabilitat social															
Mesura 45	Inserció laboral de dones pertanyents a col·lectius vulnerables															
Descripció	Prioritzar l'accés de les dones pertanyents a col·lectius vulnerables als recursos formatius i a les borses de treball municipals, amb l'objectiu d'impulsar la seua inserció soci professional i independència econòmica Per a això, s'assignarà una puntuació de cara a la baremació en els casos de dones: <ul style="list-style-type: none"> - Al capdavant de famílies monoparentals femenines o amb càrregues familiars no compartides - Amb càrregues per familiars dependents - Amb recursos socioeconòmics escassos - En situació de desocupació de llarga duració - Víctimes de violència de gènere - Amb falta d'experiència laboral demostrable 															

Públic objectiu	Dones de Marines pertanyents a col·lectius vulnerables															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Servicis Municipals de Formació i Ocupació Àrea de Servicis Socials Àrea d'Igualtat															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre de dones de col·lectius vulnerables beneficiàries dels recursos formatius municipals Nombre de dones de col·lectius vulnerables beneficiàries incorporada en les borses d'ocupació municipals Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Grau d'inserció laboral de les dones en situació de vulnerabilitat, per any Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Objectiu específic	Promoure activitats que afavorisquen el benestar físic i mental de les dones i la seua integració i participació en la vida social i pública															
Mesura 46	Activitats intergeneracionals per al benestar personal i relacional															
Descripció	Fomentar espais de participació conjunta, mixta i intergeneracional, reconeixent i valorant les veus, sabers i experiències de les persones majors, especialment les dones. Propostes d'activitats concretes: tallers de cuina tradicional, punt i ganxet, jocs tradicionals, club de lectura, conta contes...															
Públic objectiu	Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea de Servicis Socials Àrea d'Educació Àrea d'Igualtat															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes Nombre previst de participants Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Nombre previst de participants / Nombre final de participants Grau de satisfacció de les participants Grau d'adequació de la publicitat Grau d'implementació de la mesura															

Indicadors d'impactes	Millora del benestar físic i mental de les persones participants Millora de les relacions socials de les persones participants Sol·licitud de noves accions per les participants Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Eix estratègic 8	Municipi i entorn en clau de gènere															
Objectiu general	Construir un municipi en clau de gènere, corresponsable, cuidador i sostenible															
Objectiu específic	Integrar la perspectiva de gènere en les polítiques i projectes urbanístics, de gestió de la mobilitat urbana, dels espais públics i del medi ambient															
Mesura 47	Formació i sensibilització en urbanisme, entorn públic i medi ambient des d'una perspectiva de gènere															
Descripció	Formar al personal tècnic i polític en l'aplicació de la perspectiva de gènere en les polítiques d'urbanisme, gestió dels espais públics i medi ambient Sensibilitzar sobre els diferents usos de l'espai per part de les dones i sobre la importància de la participació de dones i d'organitzacions de dones en els processos que es desenrotllen Donar a conèixer els recursos facilitats per la Conselleria en esta línia															
Públic objectiu	Personal tècnic i polític d'urbanisme, entorn públic i medi ambient															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Àrea d'Urbanisme Àrea de Medi Ambient															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre de docents, per sexe Nombre de persones convocades, per sexe Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre final de persones assistents a la formació, per sexe Grau d'adequació de la publicitat Grau de satisfacció de les persones assistents, per sexe															
Indicadors d'impactes	Grau de sensibilització i formació aconseguit, per sexe Evolució dels projectes i activitats amb perspectiva de gènere per any Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Objectiu específic	Transformar progressivament l'espai urbà per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i incrementar la seguretat															
Mesura 48	Estudi local de necessitats urbanístiques															
Descripció	Realitzar un estudi en clau de gènere de la mobilitat i seguretat urbana, que tinga en compte les necessitats de les dones i les especials dificultats a les quals s'enfronten les dones pertanyents a col·lectius vulnerables. Per a això es recomana involucrar a la ciutadania, especialment a les dones—de diferents edats i contextos socials— i realitzar una passejada pel municipi per a identificar aquells punts que suposen barreres de gènere en la mobilitat, transport públic, seguretat, usos del temps, il·luminació, acerat, entre altres. Una vegada realitzat l'estudi, esmenar les deficiències detectades															
Públic objectiu	Tota la ciutadania															

Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Àrea d'Urbanisme Àrea de Medi Ambient															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes Nombre previst de participants Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Nombre previst de participants / Nombre final de participants Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Nombre de millores implementades en el municipi, per any Grau de millora en la seguretat en els espais públics percebut, per sexe Altres impactes directes / indirectes no previstos															
Objectiu específic	Equilibrar el reconeixement social de dones i homes que es realitza a través d'elements urbans															
Mesura 49	Registre de la llista de carrers municipal															
Descripció	Elaborar un registre de la llista de carrers municipal amb enfocament de gènere, per a observar la representació de tots dos sexes En cas d'estar les dones infrarepresentades, dedicar les noves vies urbanes i/o parcs a dones notables															
Públic objectiu	Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Àrea d'Urbanisme															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes Nombre previst de participants Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Nombre previst de participants / Nombre final de participants Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Evolució de la representació de tots dos sexes en la llista de carrers municipal Altres impactes directes / indirectes no previstos															

Eix estratègic 9	Violències masclistes															
Objectiu general	Ampliar i reforçar les polítiques i actuacions dirigides a erradicar la violència de gènere															
Objectiu específic	Reforçar els recursos municipals per a la detecció, prevenció i actuació davant la violència de gènere															
Mesura 50	Protocol contra la violència de gènere															
Descripció	Elaborar un protocol municipal per a la detecció, prevenció i actuació davant la violència de gènere Difondre el protocol entre personal municipal, moviment associatiu, agents clau i ciutadania en el seu conjunt															
Públic objectiu	Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre d'accions previstes Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Grau de compliment d'objectius de la mesura Grau d'adequació de la difusió															
Indicadors d'impactes	Grau de coneixement del Protocol per part del personal polític i tècnic de l'Ajuntament, per sexe Grau de coneixement del Protocol pel teixit associatiu municipal Grau de coneixement del Protocol per part de la ciutadania, per sexe Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															
Mesura 51	Apartat en la pàgina web per a casos de violència de gènere															
Descripció	Crear un apartat en la web municipal on es faciliten instruccions sobre què fer davant un cas de violència de gènere, informació sobre els recursos existents i telèfons de contacte															
Públic objectiu	Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Grau d'implementació de la mesura Grau d'adequació de la difusió															
Indicadors d'impactes	Grau de coneixement de l'existència de l'apartat, per sexe Nombre de denúncies per violència de gènere, per any Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															

Objectiu específic	Sensibilitzar a la ciutadania marinense sobre la violència de gènere															
Mesura 52	Campanyes prevenció i actuació front les violències masclistes															
Descripció	Mantindre i reforçar les campanyes i programes per a la prevenció i actuació enfront de la violència de gènere, programant accions a més del 25N, al llarg de tot l'any. Posar l'accent a contrarestar en elles els falsos mites i llegendes i conscienciar a les dones sobre la importància de denunciar les agressions. Involucrar a tota la ciutadania, especialment a la joventut															
Públic objectiu	Tota la ciutadania															
Responsables d'implantació	Comissió Transversal de Gènere Àrea d'Igualtat Àrea de Servicis Socials															
Calendarització	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Indicadors de processos	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes Recursos posats a la disposició de la mesura															
Indicadors de resultats	Nombre previst de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe / Nombre final de persones implicades en l'execució de la mesura, per sexe Nombre d'accions previstes / Nombre final d'accions Grau d'implementació de la mesura															
Indicadors d'impactes	Nombre de persones beneficiàries, per sexe Grau de sensibilització aconseguit, per sexe Grau d'acceptació de les accions, per sexe Evolució de les denúncies per violència de gènere, per any Altres impactes directes i / o indirectes no previstos															

6. VIGÈNCIA I HORITZÓ TEMPORAL

El Pla Municipal d'Igualtat tindrà una vigència de 4 anys, a partir del moment d'aprovació. En l'últim any es realitzaran les memòries i avaluacions globals, tant de cadascun dels eixos estratègics com del Pla en el seu conjunt.

El cronograma d'actuació previst és el següent:

EIX	MESURA	2024		2025		2026		2027		2028								
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T					
1	1	Aprovació de l'PMIO pel ple	■															
	2	Difusió de l'PMIO	■															
	3	Comissió Transversal de Gènere	■															
	4	Partida pressupostària per a implementar l'PMIO		■	■		■	■		■	■			■	■			
	5	Formació bàsica en igualtat d'oportunitats				■												
	6	Formació en transversalització de les polítiques d'igualtat					■											
	7	Formació en pressupostos amb perspectiva de gènere					■											
	8	Clàusules d'igualtat en plecs de contractació i en convocatòries de subvencions			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	9	Indicadors per al seguiment i avaluació de les mesures i iniciatives municipals			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	10	Recollida de dades desagregades per sexe			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	11	Protocol de comunicació inclusiva i no sexista			■													
	12	Formació en comunicació no sexista i inclusiva			■													
2	13	Informar sobre la normativa laboral i els recursos existents en matèria d'igualtat					■									■		
	14	Erradicar la discriminació per raó de sexe en l'àmbit de la plantilla municipal		■														
	15	Promoció emprenedoria femení			■					■								
3	16	Erradicació de la bretxa tecnològica de gènere					■	■		■	■				■	■		
	17	Canals de participació virtual i presencial			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	18	Taller de lideratge i apoderament per a dones					■											
	19	Presència equilibrada entre dones i homes	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

EIX	MESURA	3T		4T		1T		2T		3T		4T		1T		2T	
3	20																
	21																
	22																
	23																
4	24																
	25																
	26																
	27																
5	28																
	29																
	30																
6	31																
	32																
	33																
	34																
	35																
	36																
	37																
	38																
7	39																
	40																
	41																
	42																
	43																

I PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES DE MARINES

EIX	MESURA		2024		2025				2026				2027				2028	
			3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
7	44	Tallers d'educació afectiu-sexual per a totes les edats																
	45	Inserció laboral de dones pertanyents a col·lectius vulnerables																
	46	Activitats intergeneracionals per al benestar personal i relacional																
8	47	Formació i sensibilització en urbanisme, entorn públic i medi ambient des d'una perspectiva de gènere																
	48	Estudi local de necessitats urbanístiques																
	49	Registre de la llista de carrers municipal																
9	50	Protocol contra la violència de gènere																
	51	Apartat en la pàgina web per a casos de violència de gènere																
	52	Campanyes prevenció i actuació front les violències masclistes																
Seguiment del pla	Seguiment del pla																	
Avaluació del pla	Avaluació anual																	
	Avaluació final																	

7. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i l'avaluació són fases essencials en el disseny i implementació d'un PMIO. De manera didàctica i organitzativa, estes etapes es registren en últim lloc en el document i en el cronograma, però en realitat han de ser **continues**.

El **principal objectiu** del sistema de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat és **afavorir la transparència, la rendició de comptes i el bon govern**.

La **finalitat** del sistema de seguiment i avaluació és **proporcionar informació** que permeta identificar tant el grau d'execució de les mesures del Pla, com a las fortaleses i debilitats trobades en el desenrotllament de les accions i l'eficàcia del model de gestió. Addicionalment ha de servir d'instrument d'informació als diferents agents implicats en el seu desenrotllament i facilitar l'avaluació final.

El seguiment és **clau** per a la consecució dels objectius perseguits amb el pla ja que disposar d'informació actualitzada relativa al seu desenrotllament suposa poder:

- ▶ Adaptar el Pla a les necessitats que van sorgint
- ▶ Identificar aspectes de millora al llarg del procés
- ▶ Conèixer el grau de compliment dels objectius marcats per a cada mesura
- ▶ Definir noves necessitats i propostes de millora.

A este efecte s'ha dissenyat un **sistema específic d'indicadors de gènere**, per a recaptar informació sobre els **processos** previstos, **resultats** obtinguts i **impactes** generats en la ciutadania de cadascuna de les mesures proposades en el Pla.

El disseny metodològic proposat ha pres com a referència tant les recomanacions de l'Institut de la Dona per a l'avaluació de plans d'igualtat, com les de la Direcció General de les Dones de la Generalitat Valenciana. Este model d'avaluació es concreta en tres dimensions que recorren tres nivells d'anàlisi, des dels aspectes micro (accions) fins als aspectes macro (eixos), passant per un nivell intermedi que correspon als objectius. Les dimensions són les següents:

- ▶ **Avaluació de procés:** identifica el nivell de desenrotllament de les accions empreses per mitjà de les activitats planificades i el tipus de dificultats trobades.
- ▶ **Avaluació de resultats:** identifica la consecució dels objectius específics establits en el pla a través del grau de compliment i adequació de les accions.
- ▶ **Avaluació d'impacte:** identifica el grau de consecució de l'objectiu general.

El seguiment de les accions ha de ser realitzat pels departaments o àrees responsables d'implantació assignats en cada mesura, els qui comptaran amb la fitxa de seguiment annexa a este Pla.

Anualment es realitzarà una avaluació de procés i resultat, en la qual es determinarà el grau d'implementació de les accions previstes per a l'exercici , i s'arreplegaran els assoliments i les dificultats durant l'execució d'este.

En acabar el període de vigència del Pla es realitzarà una avaluació final, a partir d'informes sobre cadascun dels objectius fixats en el Pla d'Igualtat.

La Comissió Transversal de Gènere s'encarregarà d'impulsar el seguiment de les accions i de recaptar els informes d'avaluació anual, amb la condició de fer un seguiment a la implementació del Pla Estratègic.

8. ANNEXOS

Fitxa de seguiment d'accions

FITXA DE SEGUIMENT D'ACCIONS			
Acció	<i>(indicar acció)</i>		
Descripció			
Responsables d'implantació			
Data d'implantació			
Data de seguimento			
Fitxa emplenada per			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<i>(Traslladar tots els indicadors inclosos en la fitxa de la mesura)</i>			
Indicadors de resultat			
Nivell d'execució	Pendent	En execució	Finalitzada
Motiu pel qual l'acció no s'ha iniciat o executat totalment	Falta de recursos materials		
	Falta de temps		
	Falta de participació		
	Descoordinació amb altres departaments		
	Desoneixement del desenvolupament		
	Altres motius (especificar)		
Indicadors de procés			
Adequació dels recursos assignats			
Dificultats i barreres trobades per a la implantació			
Solucions adoptades (si és el cas)			
Indicadors d'impacte			
Reducció de desigualtats			
Millores produïdes			
Propostes de futur			
Documentació acreditativa de l'execució de la mesura			

Conceptes bàsics /glossari

Per a assegurar el correcte enteniment i una interpretació comuna, es traslladen ací les definicions contingudes en la Llei orgànica 3/2007 i el Reial decret llei 6/2019, d'aquelles expressions que puguen ser contingudes en este document.

Qualsevol altra definició inclosa en la Llei i no reproduïda en este document serà també d'aplicació, així com les que apareguen en la resta de legislació sobre la matèria.

Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

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

Igualtat d'accés a l'ocupació, promoció, retribució, comunicació i prevenció de l'assetjament.

El principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, es garantirà, en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització en la qual les persones que la componguen exercisquen una professió concreta, incloses les prestacions concedides per estes.

Discriminació directa i indirecta.

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en la qual es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra que es trobe en una en situació comparable.

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en la qual una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posen a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que esta disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir esta finalitat siguen necessaris i adequats. En qualsevol cas, es considera discriminatòria tota orde de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

Accions positives.

Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables mentres subsistisquen estes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas. També les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar este tipus de mesures en els termes establits en la Llei.

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra de dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es considera en tot cas discriminatori l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Discriminació per embaràs o maternitat.

Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Indemnitat enfront de represàlies.

També es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produísca en una persona a conseqüència de la presentació per la seua part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries.

Els actes i les 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 siguen reals, efectives i proporcionades al perjudici patit, així com, si és el cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previnga la realització de conductes discriminatòries.

Tutela judicial efectiva.

Qualsevol persona podrà recaptar dels tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que s'estableix en l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot després de la terminació de la relació en la qual suposadament s'ha produït la discriminació.

La capacitat i legitimitació per a intervindre en els processos civils, socials i contenciós-administratius que versen sobre la defensa d'este dret corresponen a les persones físiques i jurídiques amb interès legítim, determinades en les Lleis reguladores d'estos processos. La persona assetjada serà l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixen als treballadors i les treballadores en forma que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

Igualtat de remuneració per treballs d'igual valor.

L'empresa està obligada 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'esta, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Afegim, a més, una sèrie de conceptes que considerem útils a l'hora d'abordar la igualtat entre dones i homes:

Anàlisi amb perspectiva de gènere.

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

Auditoria de gènere.

Anàlisi i avaluació de polítiques, programes i institucions quant a com apliquen criteris relacionats amb el gènere.

Bretxa salarial.

Es referix a les diferències salarials entre dones i homes, tant en l'exercici de treballs iguals com la produïda en els treballs "feminitzats", és a dir, treballs on la majoria de les persones que ocupen els llocs són dones.

Corresponsabilitat.

Compromís social d'homes, dones, administracions públiques, empreses i sindicats per a cuidar i fer-se càrrec en igual mesura i valor del reproductiu i el productiu, el domèstic i el públic, de la cura i del manteniment.

Diagnòstic de situació.

Segons el Ministeri de Sanitat, Servicis Socials i Igualtat, consistix en un estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que proporciona informació sobre l'estructura organitzativa de l'entitat i de la situació de les persones que allí treballen. La seua participació en tots els processos i les seues necessitats detecta les possibles desigualtats o discriminacions per raó de sexe i sustenta la realització del Pla d'Igualtat.

Doble jornada.

És aquella que comprén, tant la jornada laboral, com les hores de treball domèstic no remunerat. Això implica que la dona, fins i tot havent-se incorporat al mercat de treball, continua assumint, en exclusiva o almenys en gran manera, la responsabilitat relacionada amb les tasques domèstiques.

Indicadors de gènere.

Són variables d'anàlisi que descriuen la situació de les dones i els homes en la societat.

Llenguatge sexista.

És aquell ús que es fa del llenguatge, on s'oculta, se subordina, s'infravalora i s'exclou a la dona.

Segregació horitzontal del treball.

Implica un accés diferencial entre homes i dones a ocupacions i llocs de treball, branques i categories ocupacionals, d'acord amb estereotips i rols de gènere.

Segregació vertical del treball.

Implica un accés diferencial entre homes i dones a les diferents jerarquies dins d'una organització, i que habitualment situa a les dones en els escalons inferiors.

Sostre de cristall.

Són una sèrie de factors socials que impediexen a les dones accedir als escalons més elevats de les jerarquies de poder, dels quals el més important és la maternitat i les cures.

Sòl enganxós.

Es el fenomen que experimenten les dones en veure que, per la falta de polítiques efectives de corresponsabilitat i conciliació, els resulta extremadament costós acceptar càrrecs de responsabilitat, i renunciem a estes possibilitats de promoció.

elig
CONSULTORIA
IGUALDAD Y DIVERSIDAD

