

2º PLAN MUNICIPAL DE **IGUALDAD** Y PARA LA CIUDADANÍA



Ayuntamiento
Daya Nueva



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

WWW.DAYANUEVA.ES



Cód. Validación: SHEZGG5K74DSDEJATXWW69QZS | Verificación: <https://dayanueva.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 39



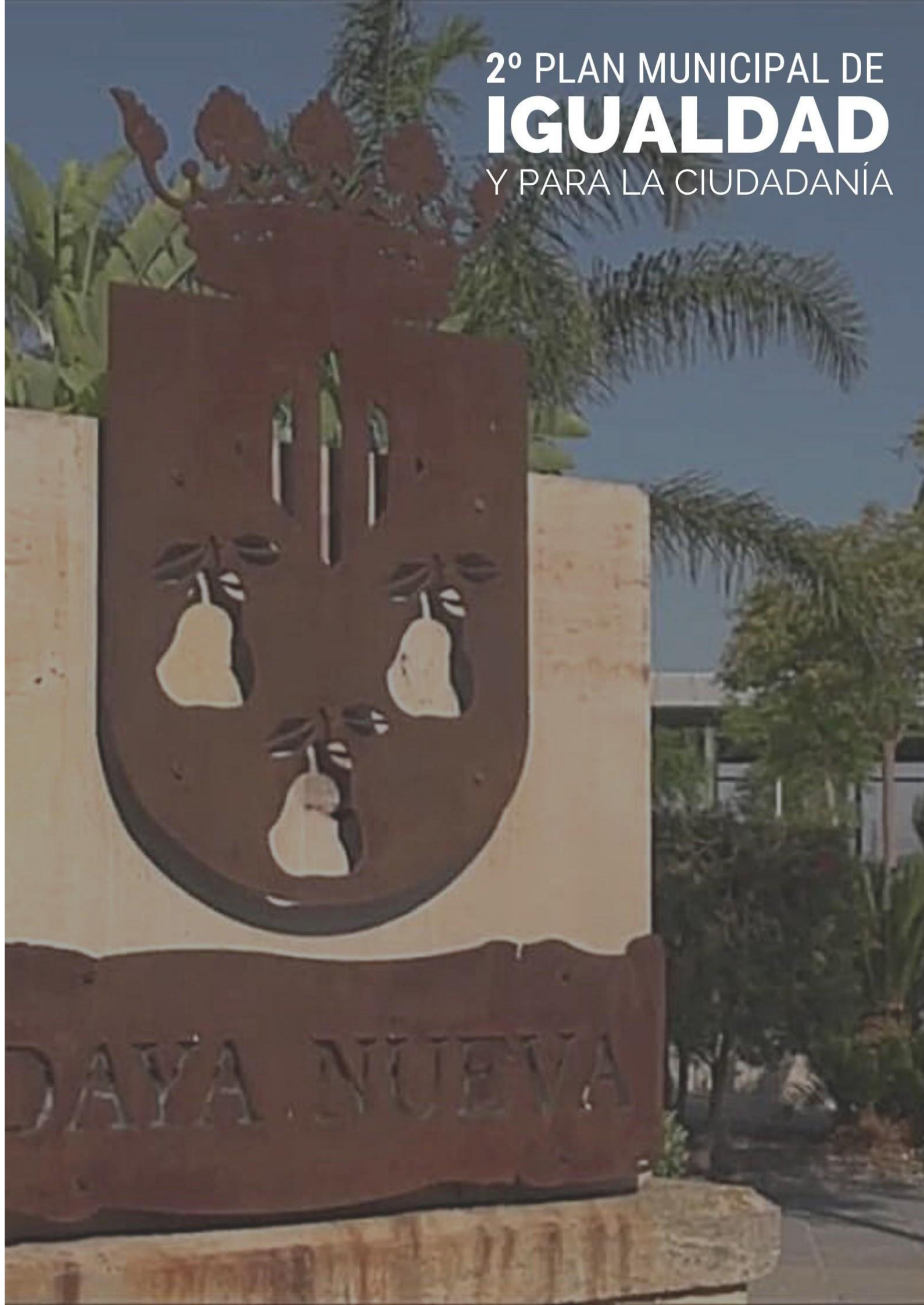
II Plan Municipal de Igualdad para la Ciudadanía de Daya Nueva (Alicante)
Vigencia.: 2020-2023.

******Proyecto subvencionado por la Diputación de Alicante (*Convocatoria Subvs. para proyectos de elaboración y evaluación de planes de igualdad de género. 2020*).

Realiza.: IdeaLab Strategic Consulting & Social Research (**Sept. 2020**).



2º PLAN MUNICIPAL DE **IGUALDAD** Y PARA LA CIUDADANÍA



Índice de Contenido

- Análisis situacional y justificativo	Pág. 6
- Marco Regulador.	Pág. 10
- Objetivos del 2º Plan de Igualdad	Pág. 17
- Ejes Estratégicas de Acción / Medidas	Pág. 19
- 1. Administración y recursos municipales.	Pág. 19
- 2. Bienestar Social y Prevención Ciudadana.	Pág. 20
- 3. Cultura, Turismo y Fiestas.	Pág. 21
- 4. Promoción de la participación social.	Pág. 22
- 5. Juventud y Nuevas Tecnologías.	Pág. 23
- 6. Formación, Orientación e Impulso laboral.	Pág. 24
- 7. Educación para la Salud Permanente.	Pág. 25
- Temporalización de las Medidas.	Pág. 26
- Evaluación de las Medidas.	Pág. 28
- Financiación de las Medidas.	Pág. 36



2º PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD Y PARA LA CIUDADANÍA



Ayuntamiento
Daya Nueva



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE





Análisis situacional y justificativo.

Desde el Ayuntamiento de Daya Nueva, venimos a reconocer ya 5 años la obligación legal y moral de nuestra administración, al igual que cualquier otra administración pública, de trabajar en favor de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, es necesario articular medidas y políticas que garanticen la implementación de este principio con carácter transversal tanto a nivel interno del Ayuntamiento como a nivel municipal.

Pese a la limitación presupuestaria como a la ausencia de personal técnico específico en materia de igualdad por ser una población de pequeñas dimensiones, ya iniciamos y pusimos en marcha un ambicioso proyecto con la creación del que fuera nuestro primer Plan de Igualdad de Oportunidades. No se trataba sólo de una primera intervención y que posteriormente se realizasen mejoras, sino que supuso un compromiso con la población local para no obstante contrarrestar la existencia de una desigualdad estructural entre hombres y mujeres palpable transversalmente en todos los ámbitos de la vida de las personas residente de Daya Nueva (social, cultural, económica, política, laboral, etc).

Incidimos nuestros esfuerzos sobre todo en hacer efectiva la erradicación de situaciones de discriminación, violencia y acoso. Otra línea destacable fueron las diversas actuaciones tendentes a la ruptura de roles y estereotipos de género tradicionales, fomentando el empoderamiento y la participación de las mujeres en la vida pública en condiciones de igualdad con respecto a los hombres. Pero queda mucho por hacer, y hemos detectado la necesidad de actuar desde la información y sensibilización sobre las desigualdades de género, incluyendo aquí aquellas actuaciones tendentes al fomento de las nuevas masculinidades, favorecer más si cabe la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras fuera del hogar, o incrementar los esfuerzos de la inclusión social de colectivos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad, como las pertenecientes a minorías étnicas o extranjeras, de familias monomarentales, de edad avanzada, etc.

Así, reconociendo que aún queda buena parte del trabajo para contrarrestar la desigualdad existente, a veces deliberada y otras difícil de detectar, este II Plan de Igualdad de Oportunidades Municipal de y para la ciudadanía se presenta como el motor de continuidad para que el trabajo inicial de 2015 de toma conciencia siga avanzando y trasladar la cultura de la igualdad, en la medida de lo posible, a la sociedad local y al funcionamiento del Ayuntamiento como institución pública, repercutiendo directamente también en la ciudadanía de forma positiva.



Indicamos que aún queda buena parte del trabajo ateniéndonos al informe de evaluación realizado previo a este documento, el cual reflejaba la existencia de objetivos cumplidos a un nivel medio o bajo, dando lugar a que hayan acciones pendientes. A modo de resumen podemos indicar entre otros:

- a) Profundizar en el conocimiento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las áreas municipales
- b) Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones y programas impulsados desde el Ayuntamiento.
- c) Incrementar la formación y la sensibilización de responsables de las corporaciones locales en políticas de igualdad de oportunidades.
- d) Fomentar el empresariado femenino como medida de transformación de la discriminación laboral existente contra las mujeres
- e) Orientar la práctica pedagógica municipal a la coeducación
- f) Promocionar la participación de las niñas y mujeres en la práctica deportiva
- g) Fomentar una imagen respetuosa y no discriminatoria de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad.
- h) Fomentar el uso de lenguaje no sexista en la comunicación
- i) Aumentar las actividades a favor de la salud dirigidas a la población en general y a adolescentes en los centro educativos.
- j) Favorecer el aumento de oportunidades para las mujeres en el ámbito rural.

No debemos de olvidar que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico, aunque debería ser un principio universal, el cual es reconocido en diversos escritos sobre los derechos humanos, de los que podemos destacar los que puede observar en el apartado Marco regulador.

Por tanto, la principal finalidad del presente documento estratégico es corregir las desigualdades que aún perduran a nivel municipal en que mujeres y hombres no disfrutan de los mismos derechos y oportunidades, orientando así la actividad técnica, política y ciudadana hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, más respetuosas y acordes con las necesidades actuales de igualdad de Daya Nueva.



El Plan posee un período de vigencia desde la anualidad 2020 a 2023, durante los cuales se realizará una evaluación parcial / formativa para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas, que deberá servir para la elaboración de la memoria final y/o un nuevo Plan que dé respuesta a los objetivos que no se hayan visto cumplidos, así como las nuevas necesidades detectadas.

Daya Nueva es un término municipal de baja población, con la suma que alcanza las 1737 personas, con una variación respecto a la anualidad anterior de 1,11%, en un ratio de 7,09 km², (852 hombres, 885 mujeres), según la revisión del padrón de 2019 fechada a 22/01/2020. De dicha cifra, roza el 25% la población nacida o procedente del extranjero y que han cursado movimientos migratorios, compuesta de **246 mujeres extranjeras** (126 de UK, 57 de Marruecos, 3 de Alemania, 3 de Francia, 3 de Italia, 3 de Colombia, 3 de Ucrania, 2 de Rusia, 1 de Argelia, 1 de Brasil, 1 de Polonia, 1 de Cuba, 1 China y 1 de Uruguay) y 221 hombres residentes internacionales.

La franja de población con mayor densidad del total de la ciudadanía se encuentra en los intervalos de 40 a 59 años, segregándose en 254 hombres y 263 mujeres. Otro dato destacable es que **a partir de los 85 años, se llega a triplicar la esperanza de vida por parte de las mujeres** (32) frente a los hombres (13).

Los indicadores de la actividad económica acentúan que el presupuesto medio por habitante para 2020 en Daya Nueva es de 1.124,19€ (**+176,37**) siendo superior al presupuesto medio por habitante para 2020 a nivel comarcal (967,20), provincial (947,82) e incluso de la comunidad valenciana (982,40).

Analizando más exhaustivamente desde una óptica sociolaboral, el paro registrado a fecha 31/08/2020 en el término municipal supone 154 personas, siendo de esa cifra el **53,90% de tasa de desempleo femenino** (se ha rebajado en un año un 4,24% de desempleo femenino, logrando la cota más baja desde el primer trimestre de 2016 según los registros del sistema SISPE) y un índice de rotación contractual de 0,06%. Al igual que Daya Nueva se posicionaba a la cabeza de presupuesto medio por habitante si lo comparáramos con otras demarcaciones supramunicipales, la tasa de afiliación de residentes en el municipio a la seguridad social (538 personas que supone un 50,75%) está por encima de los datos que arroja la Vega Baja y a nivel provincial pero por debajo de la comunidad valenciana (+2,25%). Eso en términos totales, centrándonos en la situación de vulnerabilidad económica y social de las mujeres de Daya Nueva, las **mujeres afiliadas a la seguridad social supone un 37,73% alcanzando su valor más bajo desde** la anualidad





2012 que son los datos que disponemos. Concretamente se han bajado -6,72% de afiliación femenina local a la seguridad social. Realizando una comparativa a nivel comarcal, Daya Nueva está por debajo 6,63 pts. y 7,58 pts. respecto a la provincia.

Respecto a equipamientos y recursos de tejido social en aras de participación ciudadana con perspectiva de género, este pequeño municipio **es rico en asociacionismo con alta tasa de membresía femenina**. Podemos encontrar entre otras asociaciones la Asociación de Mujeres Dos Aguas, la Asociación de Mujeres de Daya Nueva (entidad que intenta perpetuar la tradición de encaje de bolillos), Asociación Cultural Club Excelsior, Asociación Juvenil Titán, etc

A nivel intra-administración, comenzando por **el equipo de gobierno que impulsa este 2º Plan, el 67% de integrantes son mujeres** (4), en las cuales recae tanto la Alcaldía-Presidentencia del Excelentísimo Ayuntamiento de Daya Nueva como la 1ª Tenencia de Alcaldía (la otra tenencia recae sobre un hombre). Observando las 3 personas que conforman la oposición, duplica la presencia masculina (2) a la femenina (1). Por tanto, de las 9 plazas que conforman el pleno municipal, 5 son mujeres y 4 hombres.

El equipo de gobierno debería realizar inversiones reales que determine desde el Ayuntamiento con el objetivo de incrementar la calidad de vida y bienestar de las mujeres afectadas por menos oportunidades y trato discriminatorio ya sea por sesgo formativo, retributivo o de accesibilidad.



Marco Regulatorio.

El principio de Igualdad ocupa un lugar destacado en el ordenamiento jurídico europeo, estatal y autonómico al que debemos dar obligado cumplimiento y acogernos. Concretamente hablamos de:

Normativa Europea

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, cuyo Título III hace referencia expresa a la Igualdad en sus artículos 20, 21 y 23:

- art.20: “*Todas las personas son iguales ante la ley*”.
- art.21: “*Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual*”.
- art.23: “*La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado*”.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). “Tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación en lo que se refiere a: el acceso al empleo, incluida la promoción y la formación profesional; las condiciones de trabajo, incluida la retribución y los regímenes profesionales de seguridad social. Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados”.

Reglamento (CE) Nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de Igualdad de Género. “Los objetivos generales del Instituto serán contribuir a la promoción de la igualdad de género y reforzarla, incluida la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas



comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, luchar contra la discriminación por motivos de sexo y dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre los ciudadanos de la UE, prestando asistencia técnica a las instituciones comunitarias”.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Resolución WHA49.25 de prevención de la violencia: una prioridad de salud pública de la Asamblea Mundial de Salud (1996). “Declara que la violencia es un importante problema de salud pública en todo el mundo e insta a los Estados Miembros a que evalúen el problema de la violencia en sus territorios y comuniquen a la OMS la información de que dispongan sobre ese problema y su manera de afrontarlo.

Recomendación 1450 (2000) Violencia contra las mujeres en Europa. “Recomienda que el Comité de Ministros elabore un programa europeo para combatir la violencia contra las mujeres, elabore una carta europea del trabajo doméstico e invite a los Estados miembros a ratificar, si aún no lo han hecho, y aplicar la Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su protocolo; potenciar el papel del Observatorio de la violencia contra las mujeres de la Unión Europea; aplicar las medidas que propugna la Recomendación 1325 (1997) relativa a la trata de mujeres y a la prostitución forzada en los Estados miembros del Consejo de Europa, y proporcionar rápidamente una financiación sustancial a los programas de apoyo y asistencia a las víctimas de la trata de seres humanos; aumentar la cooperación internacional entre las instituciones estatales y las ONG con el fin de mejorar la protección de las víctimas de la trata de mujeres; establecer programas de formación para el personal de la policía y la justicia que se ocupe de las mujeres víctimas de la violencia; fomentar la contratación de mujeres policía; crear centros de acogida para las mujeres víctimas de la violencia; llevar a cabo campañas de información y sensibilización dirigidas a educar al público sobre el carácter inaceptable de la violencia contra las mujeres y poner en marcha iniciativas de prevención que promuevan unas relaciones basadas en la igualdad”.

Recomendación protección de las mujeres contra la violencia (2002). “Recomienda que los gobiernos de los Estados miembros revisen su legislación y sus políticas para, entre otras, garantizar a las mujeres el reconocimiento, disfrute, ejercicio y protección de sus derechos humanos y libertades fundamentales; tomar todas las medidas necesarias, donde corresponda, para asegurar que la mujer pueda ejercer libre y

eficazmente sus derechos económicos y sociales y garantizar que todas las medidas estén coordinadas a nivel nacional y se centren en las necesidades de las víctimas”.

Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. “Los objetivos del presente convenio son: proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, y prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica; contribuir a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, incluyendo el empoderamiento de las mujeres; concebir un marco global, políticas y medidas de protección y asistencia a todas las víctimas de violencia contra la mujer y la violencia doméstica; promover la cooperación internacional para eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica y apoyar y ayudar a las organizaciones y las fuerzas y cuerpos de seguridad para cooperar de manera eficaz para adoptar un enfoque integrado con vistas a eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica.

Normativa estatal

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Constitución Española. En su artículo 14 establece que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. En su artículo 9.2 establece que “*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*”.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. “Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los



Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo”.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de violencia doméstica. Por la cual “se crea y se regula, respaldada por el Ministerio de Justicia, un nuevo instrumento denominado orden de protección a las víctimas de violencia doméstica”.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. “Esta Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas. Igualmente se aborda con decisión la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula”.

Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. “Este real decreto tiene por objeto la aprobación de un Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, inscritas como demandantes de empleo, que incluye un conjunto de medidas de políticas activas de empleo dirigidas a este colectivo y la regulación de las mismas”.

Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito. Es una “ley constitutiva del estatuto jurídico de la víctima del delito para ofrecer, desde los poderes públicos, una respuesta lo más amplia posible, no sólo jurídica sino también social, a las víctimas, no sólo reparadora del daño en el marco de un proceso penal, sino también minimizadora de otros efectos traumáticos en lo moral que su condición puede generar, todo ello con independencia de su situación procesal”.

Normativa autonómica

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Ley 5/1997, de 25 de junio, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el Ámbito de la Comunitat Valenciana. “Tiene por objeto regular y estructurar el Sistema Público de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunidad Valenciana, garantizando a todos los ciudadanos y ciudadanas y grupos en que éstos se integran”. En este Sistema de Servicios sociales incluye los servicios de atención a la mujer (art 24), cuya gestión corresponde a las entidades municipales.

Orden de 25 de julio de 1997, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se crea el Consejo Valenciano de la Mujer. “Crea el Consejo Valenciano de la Mujer, como organismo colegiado de carácter consultivo de la Conselleria de Bienestar Social y dispone su composición, funciones y régimen de funcionamiento”.

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. “Pretende establecer una serie de medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres”.

Decreto 20/2004, de 13 de febrero, del Consell de la Generalitat por el cual se crea el Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana. “Se crea el Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana, de acuerdo con la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, como órgano de carácter consultivo, dependiente y adscrito a la Conselleria que tenga atribuidas las competencias en materia de asuntos sociales, cuya función principal será estudiar y hacer visibles las diferencias de género, mediante la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación de las mujeres respecto de los hombres, y el efecto de las políticas institucionales puestas en marcha para promover la participación de las mujeres en todos los ámbitos, en un plano de igualdad”.

Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. “Tiene por objeto el desarrollo de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Con este fin se regula el procedimiento, condiciones y requisitos para el

visado, por parte del centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer, de los Planes de Igualdad, presentados por empresas de la Comunitat Valenciana, que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral del personal a su servicio, según lo establecido en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat”.

Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats”. “Esta orden tiene por objeto regular el sello que podrán utilizar las empresas que obtengan el visado del Plan de Igualdad de acuerdo con lo establecido en el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana”.

Orden 5/2011, de 30 de septiembre, de la Conselleria de Justicia y Bienestar Social, por la que se modifica la Orden de 25 de julio de 1997, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se crea el Consejo Valenciano de la Mujer. “Se modifica el Artículo 1 sobre Creación del mismo, el apartado 3 del artículo 3, el párrafo segundo del apartado 2 del artículo 4 y la disposición final primera”.

Decreto 153/2011, de 14 de octubre, del Consell, por el que se modifica el Decreto 20/2004, de 13 de febrero, del Consell, por el que se creó el Observatorio de Género de la Comunitat Valenciana. Se modifican los artículos 1 (Creación), 3 (Composición) y 5.4 (Funcionamiento y Régimen Jurídico) del Decreto 20/2004, de 13 de febrero, del Consell, por el que se creó el Observatorio de Género de la Comunitat Valenciana.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Orden de 22 de diciembre de 2003, de la Conselleria de Bienestar Social, sobre Funcionamiento General de los Centros Especializados para Mujeres en Situación de Riesgo Social. “La finalidad es acoger a mujeres solas o acompañadas de sus hijas/os en situación de riesgo de exclusión social, así como a mujeres víctimas de violencia de género en la Comunidad Valenciana y define el funcionamiento de los mismos y las áreas de Intervención con las Usuaris de los Centros: personal y familiar, de menores, de salud, legal y documental, de convivencia, de organización, de formación e inserción laboral y de participación social”.



Orden de 28 de enero de 2005, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se modifica la Orden de 17 de febrero de 2003, de la Conselleria de Bienestar Social, sobre condiciones y requisitos para la autorización de los centros especializados para mujeres en situación de riesgo social, por la que se desarrolla el Decreto 91/2002, de 30 de mayo, del Gobierno Valenciano, sobre registro de los titulares de actividades de acción social, y de registro y autorización de funcionamiento de los servicios y centros de acción social, en la Comunidad Valenciana. “Con la presente orden se pretende mejorar las condiciones en la prestación del servicio de tales Centros, concretamente en lo que a capacidad de los Centros de Acogida se refiere, así como en cuanto al personal de las Viviendas Tuteladas y habitabilidad de estas últimas”.

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana. (Título III sobre la Red de la Generalitat de Asistencia Social Integral a las Víctimas de la Violencia sobre la Mujer, artículos del 59 al 69). “Es objeto de la presente ley la adopción de medidas integrales para la erradicación de la violencia sobre la mujer, en el ámbito competencial de la Generalitat, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la misma como a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, así como las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunitat Valenciana”.



Objetivos del 2º Plan de Igualdad

Objetivos generales:

- a) Trasladar la cultura de la igualdad, en la medida de lo posible, a la sociedad local y al funcionamiento del Ayuntamiento como institución pública, repercutiendo directamente en las políticas ciudadanas.
- b) Corregir las desigualdades que aún perduran a nivel municipal tanto en derechos como oportunidades, orientando así la actividad técnica, política y ciudadana hacia fórmulas de gestión acordes con las necesidades actuales de igualdad de Daya Nueva.

Objetivos específicos según ejes:

- Eje 1. Administración y recursos municipales

* Introducir el respeto por la igualdad de género de manera transversal, en todas las áreas de gestión municipal

* Poner en valor el compromiso de la entidad en materia de igualdad de oportunidades

- Eje 2. Bienestar Social y Prevención Ciudadana

* Analizar si se produce un impacto positivo de género en las atenciones que realiza diariamente el ESB.

* Dotar de más herramientas y mecanismos de las que el Ayto. utiliza actualmente frente a la Violencia de Género.

- Eje 3. Cultura, Turismo y Fiestas

* Generar una estrategia cultural y turística en torno a la igualdad como uno de los valores centrales del municipio.

* Prevenir y actuar ante situaciones de acoso por razón de sexo en actos festivos, culturales o de recepción turística

- Eje 4. Promoción de la participación social

* Fomentar mayor presencia, información y capacidad de decisión de la población femenina en las políticas locales



- * Garantizar la difusión de las convocatorias, bandos y ordenanzas municipales en un lenguaje inclusivo.

- Eje 5. Juventud y Nuevas Tecnologías

- * Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo en los medios de comunicación y difusión local a través de las TICs

- * Ofrecer un ocio educativo donde prime la imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.

- Eje 6. Formación, Orientación e Impulso laboral

- * Apostar por una cultura de actualización y desarrollo profesional como fórmula para la promoción de la autonomía

- * Promover mejoras en la oferta inicial, ocupacional como continua en materia de igualdad y empleo

- Eje 7. Educación para la Salud Permanente

- * Actualizar la actual promoción de la salud femenina como fórmula para la mejora de la calidad de vida de las mujeres

- * Orientar la práctica municipal físico-deportiva y sanitaria desde la coeducación y sorosidad.

Estos objetivos han sido diseñados a fin de que sean realistas, pudiéndose medir con indicadores que nos permitan evaluar las distintas acciones / medidas.



Ejes Estratégicas de Acción / Medidas

Eje 1. Administración y recursos municipales.

Desde el Ayuntamiento de Daya Nueva, garantizaremos el trabajo a nivel interno en la administración local y en todo recurso municipal bajo el paraguas de este Ayuntamiento.

Eje 1.1 Introducir el respeto por la igualdad de género de manera transversal, en todas las áreas de gestión municipal

Medida 1. Exigir una mayor utilización del lenguaje no sexista por parte del personal municipal en oficios, informes y otras comunicaciones

Medida 2 - Entregar ejemplar del Plan a cada responsable de área / concejalía y orientaciones sobre la integración de la perspectiva de género en su labor para que se responsabilice de alcanzar los objetivos.

Medida 3 - Elaboración de estudios, análisis e informes de la integración de la perspectiva de género en cada una de las áreas municipales, así como su impacto.

Eje 1.2 Poner en valor el compromiso de la entidad en materia de igualdad de oportunidades

Medida 4 - Dar a conocer la existencia del 2º Plan de Igualdad de Oportunidades para la Ciudadanía al personal municipal junto con las asociaciones locales mediante formación express

Medida 5 - Impulsar el grupo de trabajo municipal para impulsar iniciativas o sugerencias sobre cuestiones de igualdad (GTMiCI) con reunión trimestral.

Medida 6 - Adhesión como entidad de titularidad pública al Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista.



Eje 2. Bienestar Social y Prevención Ciudadana

El bienestar social está condicionado por el género. La pobreza y la exclusión social tienen un impacto diferencial en mujeres y en hombres. Las mujeres parten de un condicionante de mayor vulnerabilidad social que tiene que ver con la insuficiencia de sus recursos materiales (ingresos), simbólicos (estatus social) y relacionales (redes de apoyo).

Uno de los ejes centrales de trabajo realizado en materia de igualdad y políticas inclusivas de este Ayuntamiento de Daya Nueva, ha sido en aras de un mayor bienestar social y una mejora de las actuaciones en materia de prevención ciudadana.

Eje 2.1 Analizar si se produce un impacto positivo de género en las atenciones que realiza diariamente el ESB.

Medida 7 - Dotar de formación monográfica al personal de Servicios Sociales para introducir la perspectiva de género tanto en el asesoramiento, tratamiento como en los informes y expedientes.

Medida 8 - Trabajar con grupos de mujeres para fomentar las potencialidades a través de la sororidad y GAM (Grupo Ayuda Mutua).

Medida 9 - Integrar en la página web del Ayuntamiento de Daya Nueva un banner de denuncia / petición de información sin personarse en las dependencias municipales.

Eje 2.2 Dotar de más herramientas y mecanismos de las que el Ayto. utiliza actualmente frente a la Violencia de Género..

Medida 10 - Fomentar una programación anual desde acciones comunitarias positivas específicas para la promoción de la igualdad y erradicación de la violencia hacia la mujer, adolescente y niña/s.

Medida 11 - Impulsar programas servicios de asistencia específica a las personas víctimas de maltrato físico, psíquico o sexual.

Medida 12 - Facilitar la puesta en marcha de acciones concretas dirigidas a la conciliación, del tipo Programa de cuidado de niñas/os (Proyecto Casas Amigas, Programa Primeros Días, etc.).



Eje 3. Cultura, Turismo y Fiestas

La cultura es un transmisor de educación informal mediante procesos de enseñanza indirecta y aprendizaje a través de tradiciones y costumbres que se relevan generacionalmente. Por ello, la cultura puede suponer un obstáculo debido a estereotipos discriminatorios hacia la mujer que se siguen perpetuando o contribuir a cambiar la desigualdad presente que limita el acercamiento de las mujeres al arte y la cultura.

Eje 3.1 Generar una estrategia cultural y turística en torno a la igualdad como uno de los valores centrales del municipio.

Medida 13 - Prohibición y/o retirada de todo contenido sexista que puedan hallarse en materiales de difusión y publicidad local, especialmente aquélla en la que se reduzca la imagen de la mujer a objeto sexual.

Medida 14 - Desarrollar oferta artístico-cultural (psicodrama, arteterapia, danzaterapia, etc) que favorezcan a la transmisión de actitudes positivas y como fórmula de sensibilización social con respecto a la igualdad de oportunidades.

Medida 15 - Reducir la masculinización de cargos y figuras representativas en actos y nombramientos de relevancia municipal

Eje 3.2 Prevenir y actuar ante situaciones de acoso por razón de sexo en actos festivos, culturales o de recepción turística

Medida 16 – Impulsar espacios violetas protocolizados como recurso para la sensibilización y atención frente al acoso y violencia callejera

Medida 17 - Ofertar formación continua con carácter anual a Policía Local y otros agentes en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 18 – Programar campañas de concienciación en actos festivos o culturales de gran afluencia sobre el disfrute de un ocio libre de agresiones sexistas.

Eje 4. Promoción de la participación social.

La participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida pública es un derecho incuestionable, pero la realidad muestra otra cara. Se hace imprescindible en toda estrategia de igualdad, continuar superando este reto y potenciar el tejido social, el sector asociativo de mujeres convirtiéndolas en agentes proactivos.

El Ayuntamiento de Daya Nueva desde 2015 ha intensificado los contactos con el tejido asociativo de mujeres en la búsqueda de unión de sinergias, desde la cesión de espacios a las distintas asociaciones, como la colaboración en la organización de agenda municipal de actos encaminados a favorecer la participación activa y equitativa de la ciudadanía. Es importante que, desde las Administraciones públicas, se favorezca y apoye al movimiento asociativo, ya que, a través del mismo, se puede llegar a donde los poderes públicos no alcanzan.

Eje 4.1 Fomentar mayor presencia, información y capacidad de decisión de la población femenina en las políticas locales.

Medida 19 - Mantener reunión previa al diseño del borrador de presupuestos municipales con las asociaciones de mujeres para integrar sus propuestas siempre y cuando tengan viabilidad técnico-económica.

Medida 20 - Incentivar la representación paritaria de mujeres y hombres en las directivas de las peñas y grupos locales

Medida 21 – Impulsar el voluntariado municipal desde la Asociación de Vecinos/as Internacionales (AVI).

Eje 4.2 Garantizar la difusión de las convocatorias, bandos y ordenanzas municipales en un lenguaje inclusivo

Medida 22 - Promover la publicación de cualquier comunicado destinado a la ciudadanía en las lenguas mayoritarias existentes.

Medida 23 - Garantizar la atención, información y asesoramiento bilingüe por personal técnico municipal para resolver dudas de forma inclusiva.

Medida 24 - Incentivar la creación y publicación semanal de información velando por la ley de transparencia

Eje 5. Juventud y Nuevas Tecnologías

La juventud es diversa y heterogénea, encontramos contextos de desigualdad ya sea por condiciones económicas, sociales, familiares, físicas o psicológicas. Uno de los aspectos más importantes en los que la juventud debe aprender es a introducir en su vocabulario, en su forma de vida el lenguaje inclusivo ya que el uso y la intencionalidad que se le dé, pueden modificar el significado de muchas acciones y por ende, resultados.

Este nuevo plan impulsa la generación de oportunidades para las personas jóvenes y el reconocimiento de sus derechos y aspiraciones, así como su pleno ejercicio como parte de la ciudadanía.

Eje 5.1 Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo en los medios de comunicación y difusión local a través de las TICs

Medida 25 – Denunciar públicamente y/o eliminar la discriminación simbólica de las mujeres en los medios de comunicación y RRSS.

Medida 26 - Iniciar campañas audiovisuales via washapp sobre lenguaje no sexista

Medida 27 - Desarrollar un programa de radio semanal desde Vega Baja Radio dando a conocer la realidad municipal de forma inclusiva.

Eje 5.2 Ofrecer un ocio educativo donde prime la imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.

Medida 28 - Contribuir al aumento de la presencia adolescente femenina y que esta sea más estable en las asociaciones juveniles de Daya Nueva.

Medida 29 - Fomentar junto con el AMPA y la Asociación Juvenil la realización de actividades extra-escolares que propicien la igualdad y la erradicación de la desigualdad en todas las actividades de ocio y tiempo libre.

Medida 30 - Co-organizar con la Cátedra Arzobispo Loaces un seminario sobre ocio coeducativo en el medio rural

Eje 6. Formación, Orientación e Impulso laboral

El bienestar social está condicionado por el género. La pobreza y la exclusión social tienen un impacto diferencial en mujeres y en hombres. Las mujeres parten de un condicionante de mayor vulnerabilidad social que tiene que ver con la insuficiencia de sus recursos materiales (ingresos), simbólicos (estatus social) y relacionales (redes de apoyo).

Eje 6.1 Apostar por una cultura de actualización y desarrollo profesional como fórmula para la promoción de la autonomía

Medida 31 - Colaborar mediante ayudas económicas municipales en el proceso de creación de empresas en Daya Nueva por parte de mujeres.

Medida 32 - Incentivar la organización empresarial de las mujeres en el medio rural

Medida 33 – Valorar la posibilidad junto con Diputación de Alicante de convocar el concurso de ideas para mejorar la visibilidad comercial y el e-commerce con perspectiva de género.

Eje 6.2 Promover mejoras en la oferta inicial, ocupacional como continua en materia de igualdad y empleo

Medida 34 - Ofertar procesos formativos semestrales a mujeres en situación de vulnerabilidad socio-económica para mejorar habilidades socio-laborales y de autonomía personal.

Medida 35 - Realización de webinar de libre acceso sobre liderazgo y talento femenino

Medida 36 - Fomentar la promoción de jornadas y encuentros junto con Convega u otros entes de la temática en relación al autoempleo, los sectores emergentes y la igualdad de oportunidades.

Eje 7. Educación para la Salud Permanente

Sabemos que la práctica deportiva está condicionada por los roles de género y la única forma de combatirla es a través de procesos de Coeducación para la Salud. Además está el estrés, la sobrecarga de roles y tareas, la doble jornada, el escaso reparto equilibrado de responsabilidades en algunas familias dentro del hogar, los prejuicios culturales entorno al cuerpo y la sexualidad, etc. que hacen que se resientan la salud y el bienestar integral de las personas

Pero, ¿qué entendemos por salud permanente en Daya Nueva? la salud no es ausencia de enfermedad, sino el bienestar físico, psíquico y social en cada una de las etapas de la vida.

Eje 7.1 Actualizar la actual promoción de la salud femenina como fórmula para la mejora de la calidad de vida de las mujeres

Medida 37 - Incentivar el logro de reconocimiento municipio saludable y adhesión al próximo Plan autonómico de salud.

Medida 38 - Potenciar la coordinación con los servicios sanitarios locales a partir del diseño de un protocolo conjunto de colaboración para la contención comunitaria

Medida 39 - Desarrollar un programa específico junto con el consultorio médico de salud sexual o planificación familiar para colectivos con mayores dificultades de acceso a estos servicios.

Eje 7.2 Orientar la práctica municipal físico-deportiva y sanitaria desde la coeducación y sororidad.

Medida 40 - Facilitar formación al personal responsable de los centros deportivos y socioculturales sobre la eliminación de los contenidos sexistas en la práctica deportiva.

Medida 41 - Realización de talleres y acciones de impacto directo a favor estilos de vida saludables que fomenten la actividad física, el no consumo de drogas ni alcohol, la nutrición y la autoestima.

Medida 42 - Sensibilizar mediante campañas locales y escuelas de madres, padres y profesorado sobre la elección no sexista de actividades deportivas.



Temporalización de las Medidas.

ACCIONES	2020	2021	2022	2023
Medida 1	x	x	x	
Medida 2	x			x
Medida 3		x		x
Medida 4	x			
Medida 5		x	x	
Medida 6	x			
Medida 7		x	x	
Medida 8	x	x	x	x
Medida 9	x	x	x	x
Medida 10	x	x	x	x
Medida 11	x	x	x	x
Medida 12				x
Medida 13	x	x	x	x
Medida 14	x	x	x	x
Medida 15		x	x	
Medida 16	x	x	x	x
Medida 17	x	x	x	x
Medida 18		x	x	x
Medida 19		x	x	
Medida 20			x	x
Medida 21	x	x		
Medida 22	x	x	x	x
Medida 23		x	x	
Medida 24	x	x	x	x
Medida 25		x	x	x
Medida 26	x	x		
Medida 27			x	x



Medida 28	x	x	x	x
Medida 29	x	x	x	x
Medida 30		x	x	x
Medida 31	x			x
Medida 32			x	
Medida 33				x
Medida 34	x	x	x	x
Medida 35		x	x	
Medida 36	x	x	x	
Medida 37	x	x		
Medida 38	x			
Medida 39		x	x	
Medida 40	x	x	x	x
Medida 41	x	x	x	x
Medida 42	x	x	x	x



Evaluación de las Medidas.

Para conseguir una mayor efectividad en la consecución de los objetivos propuestos, vamos a realizar una evaluación continua a lo largo de los cuatro años de duración del Plan, donde analizaremos los objetivos y las metas que vamos consiguiendo.

Deberemos realizar un ejercicio de reflexionar y hacer un análisis sobre esta segunda edición del Plan de Igualdad de Oportunidades de Daya Nueva, modificar las posibles desviaciones que puedan surgir y corregir aquellas planificaciones que no sean coherentes con la realidad ni con los objetivos marcados.

Cualquier proceso tendente a ser evaluado se divide en:

- Evaluación inicial o de necesidad, la cual nos permite conocer el punto de partida de nuestro plan. Suele venir integrada en un apartado específico en el Plan, al comienzo de este a modo de contextualización de la realidad local.
- Evaluación parcial-sumativa, nos permitirá anualmente comprobar si las medidas que se están llevando a cabo son las oportunas o por lo contrario, debemos de establecer otras medidas que corrijan mejor los desequilibrios detectados, por eso se realizara cada año.
- Evaluación final del plan que nos revelará si ciertamente las medidas adoptadas han dado los resultados esperados y se comprobará la satisfacción entre el personal de la entidad ante las actuaciones emprendidas, comprobando si se han servido para la incorporación efectiva de la igualdad de oportunidades de los hombres y mujeres.

Una vez finalizado el periodo del plan ejecutaremos una evaluación final donde analizaremos la relación entre los objetivos planeados y los conseguidos, y entre aquellos objetivos no planteados y conseguidos. De mismo modo nos vemos en la obligación de analizar el impacto del Plan en el término municipal de Daya Nueva, a través de cuestionarios, investigaciones, etc. en el entorno municipal. Las conclusiones servirán para la retroalimentación con respecto a futuros planes de igualdad de oportunidades.

Finalmente se elaborará un informe donde se recoja todas las conclusiones obtenidas en las que tendremos en cuenta indicadores cualitativos y cuantitativos.



Con la evaluación que realicemos, independientemente de si es parcial-sumativa o final, pretendemos conocer los siguientes aspectos:

1. Retos superados en el ámbito de la igualdad.
2. Adecuación e idoneidad de las actuaciones programadas y de los recursos previstos.
3. Identificación de los avances logrados, así como el grado de consecución de los objetivos establecidos respecto a la situación de partida, eficacia y eficiencia de las actuaciones llevadas a cabo.
4. Conocimiento de los recursos de utilizados.
5. Conocimiento de los logros en la incorporación de la mujer en los diferentes ejes contextualizados en base a las concejalías existentes.
6. Obstáculos encontrados en el desarrollo del 2º Plan.

En la evaluación final se llevará a cabo un análisis de cada área para ello se determinarán unos indicadores para evaluar los objetivos conseguidos, los no conseguidos, si se han conseguido de forma parcial, si por el contrario se han conseguido objetivos diferentes, etc.

El modelo de evaluación deberá incluir:

- a) Una primera evaluación interna llevada a cabo por los agentes que ejecutan el programa.
- b) Una segunda evaluación externa para tener en cuenta la opinión de las beneficiarias de cada programa, respecto al enfoque dado.

En la evaluación deberá verse reflejada en ella los resultados de todos los procesos y del cumplimiento de los objetivos, si existe posibilidad de mejora de algún área y si el grado de cumplimiento del plan es el adecuado.



ACCIONES	Indicadores
Medida 1	<ul style="list-style-type: none"> -Nº de comunicaciones no sexistas -Nº de sugerencias de mejora registrada -Nº de aplicaciones actualizadas para recoger la variable sexo -% más de documentación municipal con un uso de lenguaje no sexista con respecto a la totalidad de año anterior
Medida 2	<ul style="list-style-type: none"> -Nº de ejemplares publicados -Nº de ejemplares entregados -Nº de visitas realizadas vía e-banner -Nº de consultas atendidas y realizadas -Nº de sugerencias de mejora ofrecidas
Medida 3	<ul style="list-style-type: none"> -Nº de análisis / informes realizados -Nº de análisis / informes publicados -Nº de participaciones realizadas -Nº de sugerencias de mejora registrada -% de mejora por concejalía con un uso de lenguaje no sexista
Medida 4	<ul style="list-style-type: none"> -Nº de ejemplares publicados -Nº de ejemplares entregados -Nº de formaciones express realizadas -Nº de visitas realizadas vía e-banner -Nº de consultas atendidas y realizada -Nº de sugerencias de mejora recogidas -% de nivel de satisfacción respecto al total de participaciones
Medida 5	<ul style="list-style-type: none"> -Nº de convocatorias durante la vigencia -Nº de participaciones logradas -Nº de iniciativas / sugerenc. realizadas -Nº de sugerencias de mejora registrada -% de nivel de satisfacción respecto al total de participaciones
Medida 6	<ul style="list-style-type: none"> -Si / No formulación moción adhesión -Si / No aprobación adhesión -Nº de ruegos o peticiones -Nº de días tras tramitación consultas atendidas y realizadas
Medida 7	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de factores hallados que alertan de valores y condiciones de genero - Nº de acciones dirigidas al personal del área fomentando su participación - Nº de plantillas de gestión elaboradas desde perspectiva de género - Nº sugerencias de mejora realizadas



Medida 8	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de demandas recibidas - Nº de acciones dirigidas a difundir GAM - Nº de personas participantes GAM - Nº de sesiones de gestión de sororidad - Nº sugerencias de mejora realizadas - Nº sugerencias de mejora aplicadas - % de nivel de satisfacción respecto al total de participaciones
Medida 9	<ul style="list-style-type: none"> - Si / No creación e-banner contacta - Nº de factores de resistencia hallados - Nº de acciones dirigidas al personal del área a través del e-banner - Nº de acciones dirigidas a concejal/a - % de tiempo de respuesta / efectividad - % de nivel de satisfacción respecto al total de participaciones
Medida 10	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia / No de programación - Nº de programaciones durante el Plan - Nº de acciones totales contempladas - Nº de acciones realmente ejecutadas - Nº de acciones dirigidas a mujer adulta - Nº de acciones dirigidas a adolescencia - Nº de acciones dirigidas a niñez - Nº sugerencias de mejora registradas - % de nivel de satisfacción respecto al total de participaciones
Medida 11	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de progs. específicos atención VG - Nº de programas específicos Igualdad - Nº de atenciones psicológicas - Nº de atenciones socioeducativas - Nº de atenciones jurídico-criminolog. - Nº de servicios accesibles totalmente - % reducción problemática tras 1 mes - % de nivel de satisfacción respecto al total de participaciones
Medida 12	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de progs. específicos propuestos - Nº de progs. específicos implantados. - Nº de plazas ofertadas - Nº de demandas registradas - Nº de servicios accesibles totalmente - % de nivel de satisfacción respecto al total de participaciones
Medida 13	<ul style="list-style-type: none"> - Nº solicitudes denegadas al incumplir - Nº casos de public. sexista detectada - Nº casos de public. sexista retirada - % tiempo transcurrido detecc.-retirada - Nº medidas sensibilización efectuadas.



Medida 14	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia / No de programación - Nº de programaciones durante el Plan - Nº de acciones totales contempladas - Nº de acciones realmente ejecutadas - Nº de acciones dirigidas a mujer adulta - Nº de acciones dirigidas a adolescencia - Nº de acciones dirigidas a niñez - Nº sugerencias de mejora registradas - % de nivel de satisfacción respecto al total de participaciones
Medida 15	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia / No de protocolo no sexista - Nº de cargos femeninos frente mascul. - Nº de acciones totales sensibilización - Nº sugerencias de mejora registradas - % de nivel de satisfacción poblacional - % de impacto con cargos femeninos frente mascul.
Medida 16	<ul style="list-style-type: none"> - Nº espacios implantados anualmente - Nº espacios con protocolo implantados - Nº atenciones realizadas por espacio - % atenciones realizadas a hombres - Nº casos de acoso sexual recogidos - Nº sugerencias de mejora registradas - % de nivel de satisfacción poblacional
Medida 17	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de propuestas formativ. formuladas - Nº de propuestas formativ. realizadas - Nº de propuestas formativ. reeditadas - % alcance de la acción en la población - % de nivel de satisfacción docencia - % de nivel de satisfacción contenido
Medida 18	<ul style="list-style-type: none"> - Nº campañas implantadas anualmente - % campañas implantadas en fiestas - % campañas implantadas en cultura - Nº sugerencias de mejora registradas - % de nivel de satisfacción poblacional
Medida 19	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de convocatorias durante la vigencia - Nº de participaciones logradas - Nº de iniciativas / sugerenc. realizadas - Nº de sugerencias de mejora registrada - % de nivel de satisfacción respecto al total de participaciones
Medida 20	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de entidades de tejido social - N.º de reuniones mantenidas - % de cargos directivos femeninos - % de modificaciones durante el Plan - % de incremento femenino / acción.



Medida 21	<ul style="list-style-type: none"> - Nº campañas de voluntariado por año - % campañas implantadas por AVI - Nº medidas realizadas durante el Plan - Nº participación personas extranjeras - % participación mujeres extranjeras - Nº sugerencias de mejora registradas - % de nivel de satisfacción poblacional
Medida 22	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de comunicaciones inclusivas - % public. no sexistas respecto al total - Nº de sugerencias de mejora registrada - Nº medio de visitas / publicación - % tendencia (alza o baja) impacto
Medida 23	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de atenciones personas extranjeras - % atenciones p.extranj. respecto al total - Nº de sugerencias de mejora registrada - % nivel de satisfacción poblacional
Medida 24	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de publicaciones durante el Plan - Nº medio publicaciones por semana - Nº de publicaciones dirigidas a mujer - Nº visitas totales y media de visitas - % de nivel de satisfacción respecto al total de participaciones
Medida 25	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de comunicaciones detectadas - Nº de publicaciones denunciadas - % de denuncias que eliminan post. - Nº de sugerencias de mejora registrada - % tendencia (alza o baja) impacto
Medida 26	<ul style="list-style-type: none"> - Nº campañas impulsadas por año - Nº días de implantación por campaña - Nº medio de reenvío por persona - Nº sugerencias de mejora registradas - % de nivel de satisfacción poblacional
Medida 27	<ul style="list-style-type: none"> - Existe programa radio igualdad si / no - Nº emisiones impulsadas por año - Nº días de implantación por año - Nº medio de oyentes por emisión - Nº de participación poblacional in situ - % de nivel de satisfacción poblacional
Medida 28	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de entidades juveniles tejido social - N.º de población total juvenil femenina - % población femenina juvenil particip. - % de cargos directivos femeninos - % de modificaciones durante el Plan - % de incremento femenino / acción.



Medida 29	<ul style="list-style-type: none"> - Nº activs. extra-escolares coeducativas - % implantadas por la Asociación Juv. - % implantadas por el AMPA. - Nº medidas realizadas durante el Plan - Nº participación mujeres extranjeras - % participación niños - % de nivel de satisfacción poblacional
Medida 30	<ul style="list-style-type: none"> - Si / No organización seminario cátedra - Nº activs. Coeducativas cátedra / año - Nº medidas realizadas durante el Plan - Nº participación total y % local - % participación niñas/os por actividad - Nº de material editado - % de nivel de satisfacción participantes
Medida 31	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de ayudas económicas convocada - Nº de ayudas económicas solicitadas. - Nº de ayudas económicas otorgadas - Nº empresas de nueva creación - % presupuesto municipal dedicado
Medida 32	<ul style="list-style-type: none"> - Si / No creación Asoc. Emp. Mujeres - Nº participantes Asoc. Emp. Mujeres - Nº actividades de Asoc. Emp. Mujeres - % incremento integrantes vigencia Plan
Medida 33	<ul style="list-style-type: none"> - Si / No convoca concurso ideas - Nº convocatorias durante el Plan - Nº participaciones por concurso y total - Nº de material editado - % de nivel de satisfacción participantes
Medida 34	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de procesos formativos convocados - Nº de itinerarios sociolaboral atendidos - % variable por año (alza / baja) - Nº de peticiones de participación - % del total de casos atendidos en ESB - Nº de plazas ofrecidas y otorgadas - Nº de empresas colaboradoras - % de inserción / mejora sociolaboral
Medida 35	<ul style="list-style-type: none"> - Si / No realización webinar gratuito - Nº de webinars gratuitos realizados - Nº participaciones por webinar y total - % de impacto en redes sociales - % de nivel de satisfacción participantes
Medida 36	<ul style="list-style-type: none"> - Si / No realización encuentros formativ. - Nº de acciones de autoempleo - Nº participaciones por acción y total



	<ul style="list-style-type: none"> - % de impacto en redes sociales - % de nivel de satisfacción participantes
Medida 37	<ul style="list-style-type: none"> - Si / No adhesión Plan Salud GVA. - % tiempo transcurrido desde solicitud - Si / No reconocimiento Ayto. Saludable
Medida 38	<ul style="list-style-type: none"> - Si / No diseño protocolo conjunto - Si / No difusión protocolo conjunto - Si / No aplicación protocolo conjunto - Nº integrantes en la aplicación-difusión - Nº de acciones de contención ideadas
Medida 39	<ul style="list-style-type: none"> - Si / No desarrollo prog. Planif. familiar - Nº. atenciones del programa - % atenciones menores de 20 años - % satisfacción de la atención recibida - Nº material preventivo específico
Medida 40	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de formaciones no sexistas deporte - Nº técnicos municipales participantes - Nº personal deportivo externo particip. - % public. no sexistas respecto al total - Nº de sugerencias de mejora registrada - % tendencia (alza o baja) impacto
Medida 41	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de formaciones estilos saludables - Nº de acciones específicas adicciones - Nº de acciones conjuntas con asocs. - Nº personas participantes - % mujeres adultas participantes - % respecto al total de acción comunit. - Nº de sugerencias de mejora registrada
Medida 42	<ul style="list-style-type: none"> - Nº campañas locales carácter universal - Nº de escuelas de m/padres realizadas - Nº de escuelas de profesorado iniciada - Nº personas participantes - % de satisfacción de per. participantes - % respecto al total de acción comunit. - Nº de sugerencias de mejora registrada



Financiación de las Medidas.

Daya Nueva es un municipio pequeño, y a su vez con limitados recursos técnicos y/o económicos, con lo que se dificulta la inversión y disposición de fondos propios para la ejecución de las medidas y acciones recogidas en este **II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades para la ciudadanía de Daya Nueva.**

Aún a pesar esto, no cabe olvidar que los Ayuntamientos y las Entidades de Ámbito Territorial Inferior al Municipio pueden anualmente participar y formular solicitudes en las diferentes convocatorias de Diputación de Alicante en donde pedir subvención para actividades a través del procedimiento ordinario en régimen de concurrencia competitiva. Concretamente, las líneas de subvención que pueden contribuir total o parcialmente a la consecución del presente Plan, pudieran ser:

- Subvención para coadyuvar a los gastos derivados de los proyectos de elaboración y evaluación (intermedia o final) de planes de igualdad de género, tanto internos para el personal como para la ciudadanía, siempre que no se supere el límite de 2.000 euros establecido como importe máximo por ayuda.
- Subvención para la gestión, organización y realización de proyectos, programas y/o actividades en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y prevención y erradicación de la violencia de género, dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre, con un máximo de 2.500 euros
- Subvención para la realización de actividades de promoción social dirigidas a colectivos vulnerables y la adquisición de equipamiento, dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre para poblaciones de <20.000 habs., en la que podrán pedir subvención, por importe máximo de 12.000 euros.
- Subvención para coadyuvar a los gastos derivados de la gestión, organización y realización de propuestas en materia de prevención de conductas adictivas si es con perspectiva de género, limitado a un máximo posible de 2.500 euros.

Existen otras líneas de crédito disponibles también anualmente desde la concurrencia competitiva que pudieran destinarse a la consecución de las medidas del Plan desde los Departamentos de Cultura, Turismo y Deportes de la Diputación de Alicante.



De igual forma que se permite a los Ayuntamientos y las Entidades de Ámbito Territorial Inferior al Municipio participar en convocatorias de subvención, la Diputación de Alicante abre la misma vía para el tejido social sin ánimo de lucro (asociaciones, fundaciones, etc). Estas pueden anualmente formular solicitudes al área de Igualdad en las diferentes convocatorias también a través del procedimiento ordinario en régimen de concurrencia competitiva. Concretamente, el sector asociativo podría contribuir al Plan municipal mediante:

- Subvención a entidades sin ánimo de lucro para la organización y realización de proyectos, programas y/o actividades en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, con un máximo solicitable hasta 2.500 euros.
- Subvención para AMPAs destinadas a la realización de actividades de promoción de proyectos, programas y/o actividades de coeducación, con un límite de 1.500 euros.
- Subvención destinada a programas y actividades en materia de voluntariado, hasta un máximo por solicitud de 2.500 euros.
- Subvención para la realización de actividades ordinarias, funcionamiento y adquisición de material de clubes deportivos de la provincia de Alicante hasta un máximo de 2.500 euros.
- Subvención destinada a programas y actividades formativas, terapéuticas, de rehabilitación y/o sensibilización, siempre que no supere los 3.000 euros por solicitud que establecen las bases.

Otro recurso no económico pero sí humano disponible al que debemos atendernos para cumplir al menos el 15% de las medidas a coste cero es el personal de orientación socio-laboral del Consorcio Económico de la Vega Baja (CONVEGA) con el que Daya Nueva tiene convenio de colaboración. Muchas de las medidas refieren a procesos de información, asesoramiento, orientación y mediación ciudadana, las cuales esta figura profesional podría dar respuesta si se atendiera semanal/quincenalmente.

Por otro lado no cabe olvidar que también se puede optar a líneas de financiación autonómica que anualmente se convocan para administraciones locales en régimen de concurrencia competitiva como las destinadas a la promoción de la igualdad de oportunidades a nivel municipal, las específicas de participación ciudadana, responsabilidad social corporativa, etc... que suelen tener una posibilidad de crédito individual de un máximo de 5.000 euros.



Por último, dentro de la posibilidad presupuestaria o de los remanentes de tesorería, anualmente se podrían incluir en el capítulo 6 del presupuesto municipal una cuantía con destino a inversiones financieramente sostenibles que pudiesen colaborar en la consecución de medidas aquí expuestas.

Realizando una estimación del total posible que cada anualidad se pudiera disponer por parte de la corporación local para la ejecución de medidas a coste cero para el Ayuntamiento de Daya Nueva, uniendo sinergias entre las líneas de subvención para entidades sin ánimo de lucro y las destinadas a Ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes, tanto de la Diputación de Alicante como de la Generalitat Valenciana, podemos llegar a hablar de un crédito posible de cerca de 36.000€ por cada anualidad, siempre que se tramitasen todas las líneas de subvención posibles. En términos totales, hablamos de más de 130.000€ durante la vigencia del Plan invertidos en aplicar la igualdad de oportunidades desde la transversalidad de todas y cada una de las concejalías existentes en el Ayuntamiento de Daya Nueva, sin llegar a mermar las arcas municipales.

EQUIPO DE REDACCIÓN

ABRHAM FDEZ. MURCIA

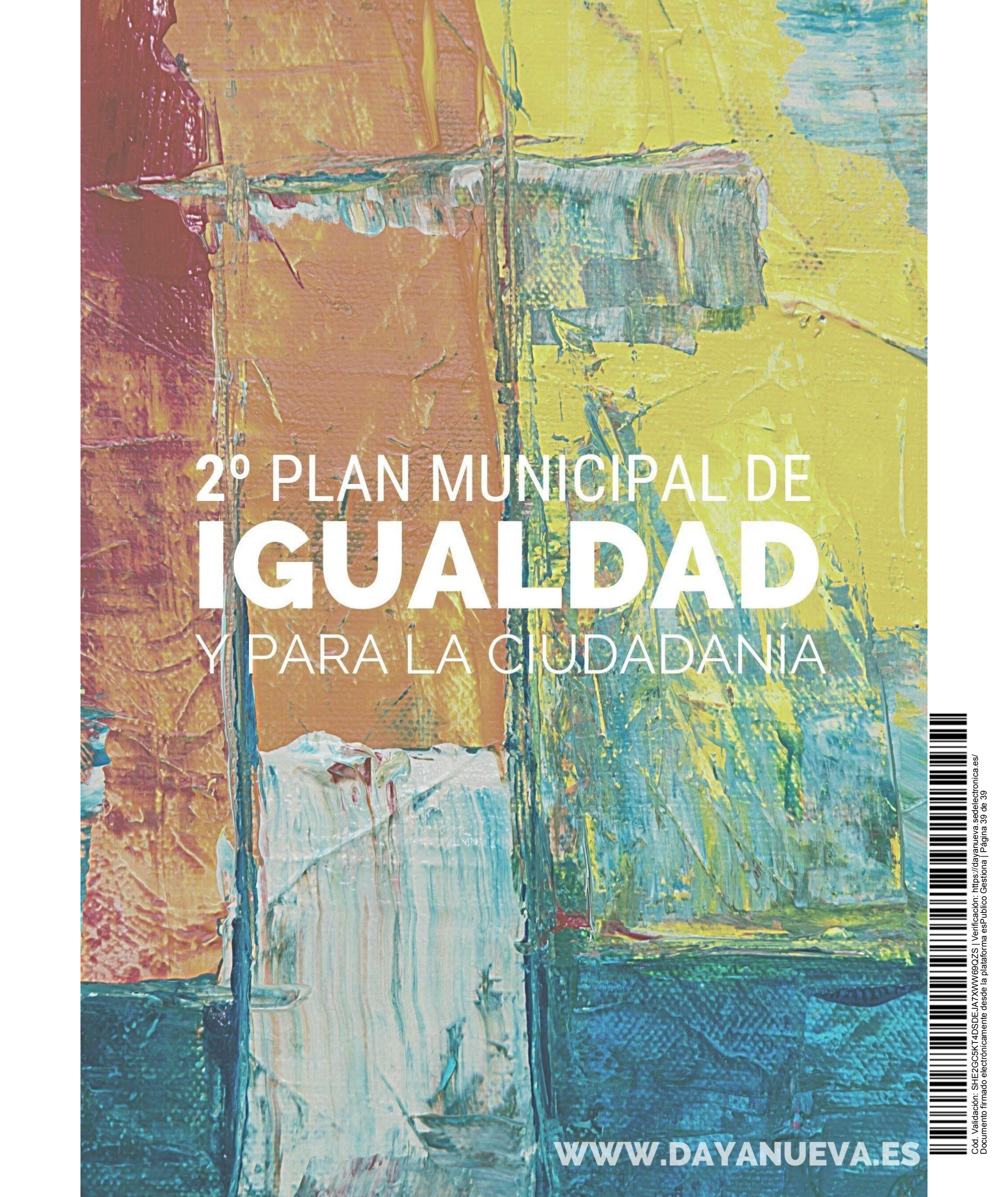
Educador Social y Agente de Igualdad de G.
IDEA.LAB STRATEGIC CONSULTING & SOCIAL
RESEARCH



LETICIA PÉREZ SORIANO

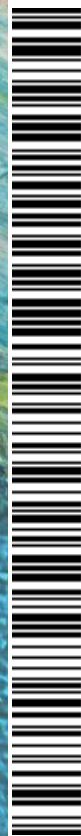
Técnico Superior en Promoción de Igualdad
IDEA.LAB STRATEGIC CONSULTING & SOCIAL
RESEARCH





2º PLAN MUNICIPAL DE
IGUALDAD
Y PARA LA CIUDADANÍA

WWW.DAYANUEVA.ES



Cód. Validación: SHEZGG5KT4DSDEJATXWV69QZS | Verificación: <https://dayanueva.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 39 de 39