

III PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

2022-2026

**SAGUNT,
MUNICIPI IGUALITARI**



AJUNTAMENT DE SAGUNT
REGIDORIA D'IGUALTAT



III Pla
d'Igualtat
de Gènere

Sagunt 2022-2026



SISTEMA PÚBLIC
VALENCIÀ DE
SERVEIS SOCIALS

 **Xarxa**
Valenciana
d'Igualtat

Elaborado por
Comisión Transversal de Género
Consell Municipal de la Dona

Coordinación del proceso y del trabajo participativo



Asistencia Técnica

Paula M. Rios Curbeira



El III Pla d'Igualtat de Gènere de Sagunt

01. PRESENTACIÓN

IGUALDAD DE GÉNERO, IMPRESCINDIBLE PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

02. SAGUNT, MUNICIPI IGUALITARI

2.1 ¿POR QUÉ ESTE III PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE?

2.2 ¿CÓMO HEMOS LLEGADO HASTA AQUÍ?

2.3 NORMATIVA Y POLÍTICAS DE REFERENCIA

03. TRAZAMOS LOS MAPAS PARA UN MUNICIPIO IGUALITARIO

3.1 ¿PARA QUÉ?

3.2 ¿CÓMO?

04. TRAVESÍAS HACIA LA IGUALDAD

4.1 PRINCIPIOS QUE NOS ORIENTAN

4.2 GARANTÍAS

05. HORIZONTES PARA UN MUNICIPIO IGUALITARIO

CONTENIDO DEL PLAN

5.1 MUNICIPIO CUIDADOR

5.2 MUNICIPIO INCLUSIVO E IGUALITARIO

5.3 MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS

06. TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS PARA LA IGUALDAD

07. AVANZAMOS, EVALUAMOS Y RECONSTRUIMOS

08. DIFUNDIMOS Y COMUNICAMOS

01. Presentación

En este documento se presenta la propuesta de actuación estratégica en política municipal de igualdad entre mujeres y hombres para el Ayuntamiento de Sagunt para el periodo de 2022 a 2026. El *III Pla d'Igualtat de Gènere* está diseñado con diferentes horizontes en perspectiva para continuar el camino hacia un municipio cuidador, inclusivo, igualitario y libre de violencias machistas. Estos son los pilares que sostienen el *III Pla d'Igualtat*, que ha sido elaborado de un modo participativo, teniendo en cuenta diferentes voces y miradas con un enfoque feminista.

Desde el Área de Igualdad, se ha liderado el proceso participativo con el objetivo de incluir las opiniones, necesidades y demandas del vecindario —especialmente de los colectivos feministas y de mujeres integrados en el Consell Municipal de la Dona y la Coordinadora Feminista del Camp de Morvedre—. Asimismo, también se han creado espacios de trabajo e interlocución con las diferentes áreas técnicas a través de la Comisión Transversal de Género, el personal político y agentes institucionales que operan en el municipio. De este modo, se ha establecido una estrategia para garantizar que este *III Pla d'Igualtat* esté contextualizado y obedezca a la realidad de Sagunt. Desde el Área de Igualdad y la asesoría técnica queremos agradecer la participación, el compromiso y el buen hacer de todas las personas que lo han hecho posible.

Se trata de un avance en la construcción de la agenda local de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, donde ponemos énfasis en reforzar, por una parte, la estrategia de gestión pública que tiene en cuenta la transversalidad de género; y por otra, un conjunto de medidas orientadas a reconocer y corregir las múltiples discriminaciones que surgen en el marco social patriarcal en que vivimos.

Para avanzar hacia estos horizontes, se necesita de la implicación de todas las áreas y departamentos municipales renovando el compromiso político y técnico con la transversalidad de la igualdad de mujeres y hombres. Porque tenemos el convencimiento de que es necesario trabajar en red para lograr que la igualdad no se limite a un área municipal, sino que atraviese todas las políticas que desarrollamos desde el municipio. Solo así será posible hacer realidad las metas que nos proponemos.

Igualdad de género, imprescindible para el desarrollo sostenible

La Agenda 2030 contempla un total de 17 objetivos de desarrollo sostenible en diferentes ámbitos (social, económico, laboral, político, etc.) que, de alcanzarse, contribuirán a la mejora de la vida en nuestro planeta. Dentro de estos 17 objetivos es sabido que la Agenda 2030 incluye un objetivo específico sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas (ODS 5) y metas específicas relativas a igualdad de género que abordan los derechos de las mujeres en varios objetivos. Pero lo más relevante es que, «con base en los compromisos y normas enunciados en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Agenda 2030 no deja lugar a dudas: **el desarrollo solo será sostenible si los beneficios favorecen por igual a mujeres y hombres**, y los derechos de las mujeres solo serán una realidad si forman parte de esfuerzos mayores por proteger el planeta y garantizar que todas las personas puedan vivir con dignidad y respeto»¹.

La Agenda 2030 coloca pues la igualdad entre mujeres y hombres como una prioridad para los países que pertenecen a la ONU y la vuelve a definir como un derecho fundamental, que además es clave «para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible».

Si bien se han producido avances a nivel mundial en relación a la igualdad de género, las mujeres y las niñas siguen sufriendo discriminación y violencia estructurales en todos los lugares del mundo (desigualdad salarial, discriminación laboral, menor acceso a los recursos, escasa representación en las esferas de toma de decisiones, prevalencia de estereotipos de género). Podríamos hablar de que una de cada cinco mujeres de entre 15 y 49 años ha sufrido violencia sexual o física a manos de su pareja en los últimos 12 meses² o de cómo la pandemia de Covid-19 nos ha hecho retroceder en los logros alcanzados.

Las mujeres y las niñas representan más de la mitad de la población mundial y, por consiguiente, atesoran la mitad del potencial y talento humano, que de ser excluido condenará a las sociedades al estancamiento del progreso social. Cuando se mejoran sus vidas, los beneficios repercuten en toda la sociedad.

¹ ONU Mujeres (Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer). Hacer las promesas realidad. La igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Resumen Ejecutivo. Febrero de 2018.

² Violencia contra las mujeres, estimaciones para 2018: estimaciones mundiales, regionales y nacionales de la prevalencia de la violencia de pareja contra las mujeres y estimaciones mundiales y regionales de la prevalencia de la violencia sexual fuera de la pareja contra las mujeres. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2021.

El acceso de las mujeres a un trabajo decente y a ingresos regulares, por ejemplo, contribuye a la reducción de la pobreza (ODS 1) y también ayuda a lograr mejores resultados en la educación, la salud y la nutrición de las mujeres, las niñas y quienes dependen de ellas (ODS 2, 3 y 4). Asimismo, la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas (Meta 5.2) resulta crucial para garantizar una vida saludable y el bienestar de las personas de todas las edades (ODS 3).

La igualdad de género es un derecho humano fundamental y la base necesaria para alcanzar un mundo pacífico, próspero y sostenible. La igualdad entre mujeres y hombres está intrínsecamente vinculada al desarrollo sostenible y es vital para el cumplimiento de los derechos humanos de todas y todos. Si se facilita a las mujeres y niñas el acceso a la salud, a un trabajo decente y a la participación en los procesos de toma de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto. A menos que se aceleren los avances en materia de igualdad de género, no solo no se logrará alcanzar el ODS 5, sino que también el conjunto de la humanidad se verá privada del efecto catalizador que la igualdad de mujeres y hombres puede tener para la consecución de la Agenda 2030 en su conjunto.

02. Sagunt, municipi igualitari

2.1 ¿Por qué este III Pla d'Igualtat de Gènere?

El *III Pla d'Igualtat de Gènere* nace con la intención de ser el instrumento orientador fundamental de la política municipal y constituye el marco de actuación sobre el que implementar políticas municipales de igualdad de género para los próximos años, un plan para construir un Sagunt en el que las mujeres tengan voz y capacidad de decisión, en la que la precariedad y la pobreza que actualmente afecta mayormente a las mujeres se vaya erradicando, un territorio en la que todas podamos disfrutar de una vida libre de violencias machistas, en la que la tarea de los cuidados y las tareas domésticas estén repartidas de manera equitativa y justa, en la que se reconozca la diversidad sexual, cultural y religiosa, en definitiva, un lugar donde las mujeres se sientan protagonistas e iguales en la vida económica, cultural social y política.

El *III Pla d'Igualtat de Gènere* constituye una herramienta imprescindible para la intervención del Ayuntamiento, marcando los objetivos, las estrategias, las acciones y su calendario, así como los recursos necesarios para hacer de Sagunt un municipio realmente igualitario. Porque el ámbito local es el idóneo en tanto cercanía para

revertir las desigualdades de género existentes y poder construir colectivamente un municipio en igualdad.

Un plan con capacidad de incidir en la definición de cómo queremos que sea el espacio público, las infraestructuras, las formas de movilidad, las viviendas, los servicios sociales, educativos... o el modelo cultural. En definitiva, un Sagunt inclusivo, y feminista.

Para cumplir la finalidad del *III Pla d'Igualtat de Gènere* se propone que tanto la estructuración como los contenidos sean facilitadores de la configuración, a medio plazo, de Sagunt como ayuntamiento igualitario en el que la participación ciudadana y la acción política y técnica sean motor de cambio.

2.2 ¿Cómo hemos llegado hasta aquí?

En los últimos años el Ayuntamiento de Sagunt ha venido desarrollando diferentes líneas de acción vinculadas con la igualdad, la diversidad y la prevención y atención de las violencias machistas. La trayectoria municipal pasa por dos planes de igualdad anteriores que, aún hoy en día, muestran la carrera de fondo por la igualdad de género del Ayuntamiento.

Con la aprobación del *I Pla d'Igualtat* (2006-2011) se definió el compromiso de toda la Corporación municipal con la propuesta de iniciar cambios orientados, a largo plazo, hacia la corresponsabilidad con la igualdad de género en el municipio, y muy específicamente con la estrategia de la transversalidad de género en la política del Ayuntamiento de Sagunto.

El *II Pla d'Igualtat de Gènere de Sagunt* (2012-2014) incorporaba un conjunto de actuaciones y recursos para reforzar y dar continuidad al trabajo iniciado con el desarrollo del anterior *Pla d'Igualtat de Gènere*.

Junto con la elaboración de estos dos planes de igualdad municipales, el compromiso de la corporación municipal con la igualdad se ha materializado también con la aprobación e implementación del Reglamento Interno Para la Transversalidad de Género (2015), del Plan Municipal de Actuación y Coordinación frente a la Violencia de Género (2018-2022), y del Plan de Igualdad Laboral (2021-2024).

Es de destacar también la publicación por parte del Ayuntamiento de diferentes guías (*Guía de actuación contra la violencia de género, Lenguaje + gestos hacia la igualdad, Guía por un lenguaje igualitario en medios de comunicación*) o el impulso del Pacto ciudadano contra la violencia de género.

El municipio de Sagunto consiguió el V Premio Construyendo Municipios Iguales en Oportunidades 2013 por el *II Pla d'Igualtat de Gènere 2012-2014* convirtiéndose en la primera localidad de la Comunitat Valenciana en hacer doblete en el galardón ya en la I Edición del premio (2009) había sido galardonada por su *I Pla d'Igualtat de Gènere*. Estos premios fueron el reconocimiento explícito y público del trabajo que se había estado desarrollando para la incorporación del Enfoque Integrado de Género en la política local.

Este III Pla d'Igualtat de Gènere dirige la atención a la transversalidad de género, de manera que el conjunto de la acción municipal considere las diferencias y posiciones sociales desiguales de mujeres y hombres y cómo asignar adecuadamente acciones y recursos orientándolos a la transformación de la desigualdad identificada, durante todo el proceso de ejecución de las respectivas actuaciones.

Se les dará continuidad a las acciones dirigidas a combatir la persistencia de estereotipos de género que condicionan innumerables dimensiones de la vida de mujeres y hombres; a fomentar la corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades domésticas y familiares; a mejorar las oportunidades de empleo para las mujeres; estimular su participación social etc., sin olvidar la articulación de mecanismos de prevención e intervención frente a la violencia de género, batalla que no da tregua y a la que el conjunto de la sociedad y los poderes públicos deben destinar los máximos esfuerzos.

La elaboración del III Pla d'Igualtat de Gènere del Ajuntament de Sagunt 2022-2026 se articuló a través de un proceso de trabajo planteado en 4 fases:

DIAGNÓSTICO PREVIO

Conocer la realidad sobre la que se pretende intervenir es un aspecto clave en la organización de una planificación. Por eso, se consideró esencial realizar con carácter previo a la elaboración del plan una diagnosis de la situación de las políticas de igualdad del ayuntamiento desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa.

Así, por un lado, se realizó una recopilación de información estadística relevante, descriptiva de las características del municipio, con especial atención a las tendencias demográficas, pero también con información disponible sobre el ámbito laboral.

Para completar la diagnosis, se hizo una aproximación al grado de cumplimiento de las medidas y objetivos marcados en el *III Pla d'Igualtat de Gènere* a través de las memorias y documentación proporcionadas.

Esta información cuantitativa fue completada con otra de tipo cualitativo obtenida a través de un proceso participativo, basado en mesas de trabajo con la Comisión transversal de Género y el tejido asociativo de mujeres del municipio representado en el Consell Municipal de la Dona y la Coordinadora Feminista del Camp de Morvedre y así identificar necesidades, problemas y compartir ideas sobre sus demandas en materia de igualdad para incluirlas en el *III Pla d'Igualtat*.

Las aportaciones realizadas en estas etapas se complementaron con la información proporcionada a través de los cuestionarios enviados al personal técnico y político de las diferentes áreas municipales para conocer su opinión sobre la gestión política con perspectiva de género y analizar las necesidades y problemáticas existentes desde un enfoque integrado de género.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE ACCIONES

Una vez realizada la diagnosis de situación, y las directrices y criterios definidos por el Área de igualdad, se procedió a la elaboración de la parte nuclear del plan: su programa de acciones, a partir de los ámbitos de actuación prioritaria definidos en las mesas de trabajo.

Este proceso partió del diseño inicial de una estructura base sustentada en áreas estratégicas que fue contrastada con los departamentos municipales representados en la Comisión Transversal de Género; tras lo cual se pasó a la definición de los objetivos y de las medidas necesarias para alcanzar sus cometidos respectivos desde cada una de las áreas, contando para ello con las aportaciones tanto de la CTG como del tejido asociativo de mujeres.

2.3 Normativa y políticas de referencia

Ámbito local

- Reglamento para la transversalidad de género del Ayuntamiento de Sagunto (2015).
- Plan de actuación y coordinación frente a la violencia de género del Ayuntamiento de Sagunto 2018-2022.
- I Plan de Igualdad para la plantilla del Ayuntamiento de Sagunto 2021 - 2024.

Ámbito autonómico

- Decreto 232/1997, de 2 de septiembre, del Gobierno Valenciano, por el cual se crea el Observatorio de Publicidad No Sexista de la Comunidad Valenciana, modificado por Decreto 177/2011, de 18 de noviembre.

- Decreto 143/2002, de 3 de septiembre, del Gobierno Valenciano, por el que se creó la Comisión Interdepartamental para Combatir la Violencia Doméstica en la Comunidad Valenciana, modificado por Decreto 202/2003, Decreto 208/2009 y Decreto 53/2012 del Consell, actualmente se denomina Comisión Interdepartamental para Combatir la Violencia de género en la Comunidad Valenciana.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Orden de 22 de diciembre de 2003, de la Consellería de Bienestar Social, Funcionamiento General de los Centros Especializados para Mujeres en Situación de Riesgo Social.
- Decreto 20/2004, de 13 de febrero, del Consell de la Generalitat, por el que se crea el Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana.
- Decreto 52/2004, de 2 de abril, del Consell de la Generalitat, por el que se crea el Foro de la Comunitat Valenciana contra la violencia de género y personas dependientes en el ámbito de la familia.
- Orden de 3 de mayo de 2007, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula la ayuda económica a favor de las víctimas de violencia de género, establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 7/2012 de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Decreto 63/2014, de 25 de abril, por el que se aprueba el reglamento para el reconocimiento de las indemnizaciones y las ayudas económicas a las víctimas de violencia sobre la mujer, modificado por Decreto 20/2018, de 9 de marzo, del Consell.
- Acuerdo Interinstitucional por el que se aprueba el Protocolo para la Coordinación de las Actuaciones en materia de Violencia de Género en la Comunitat Valenciana (21 de noviembre de 2014).
- Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana.
- Ley 6/2011, de 1 de abril, de la Generalitat, de Movilidad de la Comunitat Valenciana.
- Ley 1/2019, de 5 de febrero, de modificación de la Ley 5/2014, de 25 de julio, de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Paisaje de la Comunitat Valenciana.

Ámbito estatal

- Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978

- Ley 7/1985 Regulador de las bases de régimen local, que establece que los municipios puedan realizar actividades complementarias en el marco de las políticas de “promoción de las mujeres”.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2022-2025.
- Pacto de Estado contra la violencia de género aprobado en diciembre de 2017.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 1023/2020, de 17 de noviembre, por el que se actualizan las cuantías, los criterios y el procedimiento de distribución de las transferencias para el desarrollo de nuevas o ampliadas competencias reservadas a las entidades locales en el Pacto de Estado en materia de violencia de género.
- Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.
- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ámbito europeo

- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local (2006)
- Estrategia para la Igualdad de Género de la Comisión Europea para el período 2020-2025.
- Comisión 2010 – 2015 para la igualdad entre mujeres y hombres, que prioriza cinco áreas fundamentales de actuación: independencia económica para mujeres y hombres; igual salario por trabajo del mismo valor; igualdad en la toma de decisiones; dignidad, integridad y eliminación de la violencia basada en el género y promoción de la Igualdad de género más allá de la UE.

- Convenio de Estambul. Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica.

Ámbito internacional

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995). Beijing +20.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada en septiembre de 2015 por los 193 países miembros de las Naciones Unidas.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Resolución 17/19 sobre orientación sexual e identidad de género (2011).

03. Trazamos los mapas para un municipio igualitario

3.1 ¿Para qué?

El objetivo principal del III Pla d'Igualtat de Gènere es diseñar un marco de actuación y sus correspondientes medidas que permitan avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres y, al mismo tiempo, eliminar las discriminaciones por razón de sexo existentes. El carácter que marca este plan es el realismo y la efectividad. Se trata de una hoja de ruta contextualizada en la realidad municipal para lograr transformaciones reales en los próximos años.

Las desigualdades de género son estructurales y, por tanto, afectan a todos los ámbitos de nuestras vidas. Así, son imprescindibles herramientas de planificación como esta para garantizar que las políticas, los programas y los proyectos municipales no reproduzcan pautas desiguales en base al género. La solución pasa, por tanto, por reorganizar la política pública, esto es, revisar el proceso de elaboración de las políticas públicas municipales. Este *III Pla d'Igualtat de Gènere* renueva el énfasis ya establecido en los anteriores Planes de igualdad en esta cuestión, la de aplicar la perspectiva de género de una manera transversal.

3.2 ¿Cómo?

El *III Pla d'Igualtat de Gènere* es el resultado de un proceso de trabajo que se ha desarrollado durante el primer semestre de 2022, secuenciado a través de cuatro fases: 1) puesta en marcha del proceso y recopilación de información; 2) investigación

y análisis de los datos; 3) debate social y técnico y 4) deliberación, mejora y envío al pleno para su aprobación.

De esta forma se ha conformado un proceso participado en el que han interactuado tres niveles de agentes y ámbitos: político, técnico y ciudadano, desde la coordinación realizada por el el Área de Igualdad y la asistencia técnica contratada. A lo largo de dicho proceso han tenido cabida las aportaciones realizadas desde los departamentos municipales integrados en la CTG, las diferentes áreas y entidades municipales (tanto a nivel político como técnico), así como con los principales grupos de interés a través del Consell Municipal de la Dona y la Coordinadora Feminista del Camp de Morvedre.

04. Travesías hacia la igualdad

4.1 Principios que nos orientan

PARADIGMA FEMINISTA

El paradigma feminista, como forma de ser y estar en el mundo, como filosofía y como movimiento social y político, practica una mirada específica que hace posible desvelar realidades que han permanecido ocultas a la percepción social haciendo emerger de dicha invisibilidad las situaciones de subordinación y discriminación de las mujeres y los desequilibrios estructurales que representan.

El paradigma feminista desempeña en este plan una función estratégica al orientar los diferentes procesos de reflexión y posicionamiento que posibilitarán cuestionar, desmontar y transformar el orden social imperante para construir un escenario más diverso, inclusivo y justo para así hacer efectivos los derechos de ciudadanía de las mujeres y garantizar la construcción de una sociedad más sostenible y democrática.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Como principio que implica el compromiso de todo el Ayuntamiento y entidades públicas con la consecución de una igualdad de género real y efectiva, de manera que la eliminación de la discriminación no se aborde exclusivamente desde el Área de Igualdad, sino que sea un objetivo a cumplir en cada una de las áreas y programas competenciales que sean pertinentes, siempre que estas tengan incidencia en la vida de las personas.

Significa que la igualdad de mujeres y hombres como principio ético atraviesa la totalidad de la Administración local generando cambios en la institución que inciden en todas las áreas y procedimientos.

GOBERNANZA EFICIENTE Y PARITARIA

Implica una gobernanza orientada a conseguir un desarrollo social basado en la sostenibilidad y calidad de vida de toda la ciudadanía a través de una gestión política eficiente e integradora donde las necesidades, aspiraciones y posiciones de las mujeres y de los hombres del municipio son relevantes en el mismo grado.

Comprende también la puesta en marcha de un modelo de gestión pública comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres centrado en la coordinación con otras instituciones y en la creación de espacios de participación, comunicación y escucha del vecindario del municipio.

TRANSPARENCIA POLÍTICA

Facilita mecanismos que garanticen la rendición de cuentas con la ciudadanía y la transparencia pública en el proceso de desarrollo, ejecución y evaluación del *III Pla d'Igualdad de Gènere*.

NO DISCRIMINACIÓN

Supone la garantía de igualdad de trato y de oportunidades de todas las personas, mujeres y hombres haciendo posible el disfrute de derechos civiles y sociales en igualdad de condiciones.

INTERSECCIONALIDAD

Permite visibilizar que las mujeres no son un grupo de población homogéneo y, por tanto, el diseño de las políticas locales debe responder a la combinación de las desigualdades por razón de sexo con otras circunstancias que, en ocasiones, aumentan la vulnerabilidad de las mujeres.

Para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres, es necesario considerar no solo el impacto diferenciado de las políticas públicas sobre las mujeres y los hombres, sino también de qué forma estas tienen efectos en la construcción y el refuerzo de las desigualdades estructurales por razón de sexo: edad (ciclo de vida), discapacidad, situación económica (clase social), orientación sexual, etnia, nacionalidad (origen/migración) y religión (creencias), entre otras.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Facilita procesos para que las mujeres vivan con plena autonomía y libertad, eliminando las desigualdades basadas en el sistema sexo-género que enfrentan de manera individual y colectiva, desde un plano social y político.

CORRESPONSABILIDAD SOCIAL

Implica impulsar cambios en los valores de la ciudadanía que permitan construir una sociedad más justa y equitativa implicando a los agentes intervinientes en los ámbitos público y privado. Esto requiere desarrollar el concepto de corresponsabilidad más allá de la conciliación: se refiere a la necesidad de que hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones.

RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO

Compromete al Ayuntamiento con esta propuesta de acción para hacerla realidad y que sea el marco de actuación por los derechos de las mujeres, la igualdad de género y la prevención y eliminación de violencias machistas.

COORDINACIÓN

Implica el establecimiento de instrumentos que garanticen el trabajo coordinado por parte de todas las áreas municipales, así como de aquellos agentes institucionales que operan en el territorio municipal en materia de igualdad, prevención y atención de la violencia machista.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Garantiza que todo el personal del Ayuntamiento va a incorporar progresivamente la perspectiva de género en su día a día, orientando la acción municipal a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

GARANTÍA PRESUPUESTARIA Y DE RECURSOS

Permite hacer efectivo el compromiso y la voluntad política para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres. Sin existencia de presupuestos realistas y con perspectiva de género para cada uno de los años de vigencia del *III Pla d'Igualtat de Gènere*, así como de una asignación idónea de recursos para el cumplimiento eficaz de los diferentes objetivos, este plan de trabajo no tendrá la incidencia prevista.

4.2 Garantías

Resulta necesario caminar desde las políticas de reconocimiento de la desigualdad hacia las políticas de redistribución y de impacto positivo sobre la vida de las mujeres. Y este tránsito requiere obligatoriamente la implicación y el compromiso político; a pesar de los progresos, las políticas públicas de igualdad giran demasiado a menudo sobre prácticas voluntaristas y posiciones frágiles en la arquitectura institucional y, por ello, el liderazgo político es condición necesaria para poder progresar en la implementación de políticas de igualdad y, el impacto sobre la igualdad real.

El cumplimiento de los mandatos de la normativa vigente en materia de igualdad y, en consecuencia, de las actuaciones recogidas en este *III Pla d'Igualtat de Gènere* requieren pues de un liderazgo político activo, firme y claro que se concrete en:

- Adquirir el compromiso de cumplir los mandatos de la normativa en materia de igualdad y desarrollar las actuaciones derivadas de este *III Pla d'Igualtat*.
- Aprobar y desarrollar mandatos en materia de igualdad para el Ayuntamiento de Sagunt y sus Organismos autónomos y empresas municipales que impulsen la reducción de las brechas de género.
- Asignar partida presupuestaria suficiente para el desarrollo de las políticas sectoriales de igualdad.
- Incentivar e impulsar la alianza estratégica con el Área de igualdad y la Comisión Transversal de Género potenciando una comunicación fluida y colaboración.
- Impulsar cambios que logren su consolidación, para lograr realmente transformaciones organizacionales, relacionadas con la cultura, estructuras, procedimientos y procesos de la propia institución y, sociales, relacionados con el cambio de valores necesarios para la consecución de la igualdad.

05. Horizontes para un municipio igualitario

El *III Pla d'Igualtat de Gènere* comprende tres grandes horizontes para la igualdad de género que inspiran 9 líneas estratégicas para el futuro. Se definen 24 objetivos estratégicos que se desarrollan a través de 135 medidas de actuación. Algunas líneas estratégicas son ejes sobre los que el Ayuntamiento de Sagunt lleva tiempo trabajando, en estos casos lo que se propone son medidas de fortalecimiento o de mejora.

Horizontes para Sagunt:

- Municipio cuidador
 - Economía del cuidado
 - Modelo de gestión y de gobierno
- Municipio inclusivo e igualitario
 - Bienestar y salud
 - Participación sociopolítica
 - Acceso a la cultura y los deportes
 - Urbanismo, movilidad y medio ambiente
- Municipio libre de violencias machistas
 - Coeducación
 - Prevención y atención
 - Autonomía y poder propio

Contenido del Plan

Líneas estratégicas, Objetivos y Medidas

En primer lugar, para cada una de las líneas estratégicas establecemos el marco que justifica su incorporación. En segundo lugar, se desarrollan los objetivos y medidas. Por último, en cada medida se establecen los organismos o áreas responsables de su implementación, así como las estructuras de colaboración y los indicadores de seguimiento y evaluación diseñados acorde a la medida.

5.1 Municipio cuidador

Sagunt se piensa y se siente, en su imaginario, como un municipio cuidador, de sus habitantes, de sus entornos de convivencia, de sus espacios de encuentro y relación, planteando como protagonistas de su ciudad a las personas, a las mujeres y a los hombres.

La actual organización social sigue funcionando en base a la división sexual del trabajo, donde los roles productivos y reproductivos tienen un valor desigual y no son reconocidos socialmente ni económicamente de manera equilibrada. Sin embargo, los cuidados son fundamentales para sostener la vida y la base de nuestra sociedad que hace posible el día a día de todas las personas que habitan nuestro municipio.

Los cuidados son responsabilidad de todas las personas, hombres y mujeres, de todas las entidades empleadoras y de las administraciones públicas, de los gobiernos locales. El Ayuntamiento de Sagunt es la administración más cercana a la realidad de la ciudadanía, de sus intereses, de sus necesidades y de sus propuestas. Es quien planifica y decide lo que afecta a la cotidianidad de la vida de las personas, al bienestar,

a los buenos vivires y por ello formulamos políticas públicas para luchar contra los estereotipos, roles y discriminaciones por razón de sexo que se reproducen en el mercado laboral, en los trabajos que no forman parte del sistema oficial y regulado, en los índices de bienestar y de salud y en la organización y distribución de los tiempos. Se plantea repensar los usos de los tiempos, de los espacios, el urbanismo de la ciudad y así dar respuesta a las necesidades de la ciudadanía en todo su ciclo vital, atendiendo a las diversidades y a la interseccionalidad. Para poder cumplir esta realidad, la sostenibilidad de la vida tiene que impregnar la corriente principal de la política, teniendo en cuenta la interdependencia entre las personas y los recursos naturales.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA CAMINAR HACIA UN MUNICIPIO CUIDADOR

Línea estratégica 1: ECONOMÍA DEL CUIDADO

La división sexual del trabajo es una realidad aún presente en las sociedades contemporáneas y la continuidad de estereotipos y roles de género que condicionan el desarrollo profesional de mujeres y hombres. Para construir un municipio cuidador debemos poner el foco en los trabajos, tanto los remunerados - formales y no formales- como los no remunerados. En este sentido, y puesto que lo económico y lo social están interrelacionados, desde la economía feminista se propone situar a la vida y a las personas en el centro de las políticas y atender a las condiciones en las que se realizan las tareas que sostienen la vida.

La discriminación directa y/o indirecta en el mercado laboral por razón de sexo es objeto de esta línea de acción, así como la concienciación social de las diferencias que se derivan de la concepción del trabajo y del empleo partiendo de la idea de que uno de los mayores obstáculos que las mujeres enfrentan para el ejercicio de sus derechos es el desigual reparto de los trabajos de cuidados.

Esta línea estratégica se alinea con la Agenda 2030: ODS 1, ODS 5 y ODS 8.

Objetivos estratégicos:

OE.1 SEGUIR AVANZANDO HACIA EL RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS COMO DIMENSIÓN CENTRAL DE LA VIDA Y DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

OE.2 CORRESPONSABILIZAR AL AYUNTAMIENTO DE SAGUNT CON OTRO MODELO DE PROVISIÓN DE LOS CUIDADOS

OE.3 PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD DE LOS HOMBRES EN LAS TAREAS DE CUIDADOS Y TRABAJO DE HOGAR

OE.4 FOMENTO DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

OE.5 INCIDIR EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y ACADÉMICA NO SEXISTA PARA PALIAR LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL QUE IMPREGNA EL MERCADO LABORAL

OE.1 SEGUIR AVANZANDO HACIA EL RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS COMO UNA DIMENSIÓN CENTRAL DE LA VIDA Y DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	1.1.1 Elaboración de un informe de diagnóstico sobre la organización social de los cuidados en Sagunt que recoja las necesidades de cuidados existentes en la ciudad, las características de su provisión y cómo afecta a mujeres y hombres.	Responsable	Igualdad	Documento del informe de diagnóstico. El diagnóstico incorpora las necesidades de cuidados y las características de su provisión.
		Colabora	CTG	
		Año	2023	
		Recursos	Propios + Asistencia técnica	
	1.1.2 Definir, a partir de los resultados del diagnóstico, nuevas actuaciones para visibilizar la importancia de los cuidados y romper roles y estereotipos en torno a su provisión.	Responsable	Igualdad	Tipo de actuaciones identificadas. Tipo de actuaciones identificadas puestas en marcha.
		Colabora	CTG	
		Año	2023	
		Recursos	Propios	
	1.1.3 Apoyo y difusión de campañas sobre corresponsabilidad del trabajo reproductivo y conciliación.	Responsable	Promoción Económica	Nº de campañas. Nº de medios de difusión que se utilizan.
		Colabora	CTG	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	1.1.4 Campaña informativa sobre las políticas y recursos municipales de conciliación dirigida a asociaciones vecinales y centros sociales y culturales de los barrios.	Responsable	Participación ciudadana	Nº de asociaciones por tipología que forman parte de la campaña - recepción de materiales-
		Colabora	Igualdad	
		Año	2024/25	

		Recursos	Captación de fondos de otras Administraciones	
--	--	----------	---	--

OE.2 CORRESPONSABILIZAR AL AYUNTAMIENTO DE SAGUNT CON LA PROVISIÓN DE LOS CUIDADOS				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	1.2.1 Análisis de la respuesta municipal a las demandas de cuidados existentes en Sagunt y propuesta de acciones que permitan adecuar los recursos públicos con un modelo de cuidados más justo y sostenible.	Responsable	Servicios sociales	Documento del análisis. N.º y tipo de propuestas de acción.
		Colabora	Igualdad	
		Año	2023	
		Recursos	Propios	
	1.2.2 Aprobación de una directriz de apoyo a las personas cuidadoras en las familias y puesta en marcha de un paquete de medidas de respiro familiar.	Responsable	Servicios sociales	Elaboración de la estrategia (Sí/No).
		Colabora	Igualdad	
		Año	2023	
		Recursos	Propios	
	1.2.3 Continuidad en la participación del Plan Corresponsables del Ministerio de Igualdad.	Responsable	Alcaldía	Participación del Plan Corresponsables (Sí/No). Nº de personas beneficiarias de las acciones realizadas dentro del Plan Corresponsables por sexo. Nivel de satisfacción de las mismas.
		Colabora	Igualdad	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Captación de fondos de otras Administraciones	
	1.2.4 Aumento de las actividades de ocio infantil y juvenil en periodos vacacionales y horarios extra escolares.	Responsable	Infancia y juventud	Nº de actividades ofertadas. Nº de personas beneficiarias por sexo de las actividades.
		Colabora	Educación	
		Año	Todo el período	

		Recursos	Captación de fondos de otras Administraciones	Nº de menores que participan por sexo. Nivel de satisfacción de las mismas.
1.2.5 Compatibilización de los horarios de actividades deportivas infantiles con los de la oferta deportiva dirigida a personas adultas para que las madres o padres puedan simultanear actividades deportivas con sus hijos e hijas.	Responsable	Deportes		Nº de actividades revisadas y nº de horarios modificados.
	Colabora	CTG		Nº de personas beneficiarias por sexo de las actividades con horarios modificados.
	Año	2023		Nivel de satisfacción de las mismas.
	Recursos	Propios		
1.2.6 Identificación de las necesidades de las personas cuidadoras en el entorno familiar, a partir de las cuales se puedan diseñar programas y servicios orientados al asesoramiento, al apoyo a la cuidadora o cuidador, al respiro familiar en fines de semana y períodos de vacaciones, etc. y a la necesaria corresponsabilidad de hombres y mujeres.	Responsable	Servicios sociales		Nº de acciones y tipología de las mismas realizadas para identificar necesidades.
	Colabora	Administración autonómica		
	Año	Todo el período		
	Recursos	Propios + Captación de fondos de otras Administraciones		

OE.3 PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD DE LOS HOMBRES EN LAS TAREAS DE CUIDADOS Y TRABAJO DE HOGAR				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	1.3.1 Puesta en marcha de espacios de reflexión dirigidos a jóvenes y hombres adultos para el cuestionamiento del modelo de masculinidad patriarcal y el desarrollo de actitudes y comportamientos más igualitarios.	Responsable	Participación ciudadana	Nº de acciones realizadas.
		Colabora	Juventud, Igualdad	Nº de personas participantes por edad.
		Año	2023	Nivel de satisfacción de las mismas.
		Recursos	Propios	
	1.3.2 Impulso del Pacto Local por la corresponsabilidad: - Organización de un foro de participación ciudadana sobre el Pacto Local por la corresponsabilidad, y de un foro	Responsable	Igualdad	Realización de los foros (Sí/No).
		Colabora	Participación Ciudadana	Número de personas participantes según sexo.
		Año	2024/25	

	de trabajo para la puesta en marcha.	Recursos	Propios	
	1.3.3 Evaluación del uso de las medidas de conciliación vigentes en el Ayuntamiento por parte del personal.	Responsable	RRHH	Realización de la evaluación (Sí/No). Número de personas que hacen uso de las medidas de conciliación según sexo, área y puesto.
		Colabora	Igualdad	
		Año	2023	
		Recursos	Propios	

OE.4 FOMENTO DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	1.4.1 Fortalecimiento de la coordinación con otras entidades e instituciones públicas y sectoriales que trabajan para la inserción laboral de las mujeres.	Responsable	Promoción Económica	N.º y tipo de actuaciones realizadas. Entidades con las que se coordinan actuaciones. N.º de personas beneficiarias por sexo.
		Colabora	Asociaciones empresarias Cámara de Comercio Administración autonómica	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	1.4.2 Continuidad de las acciones de apoyo al emprendimiento y al autoempleo de las mujeres mediante el asesoramiento, la formación y acompañamiento a lo largo de todo el proceso.	Responsable	Promoción Económica	N.º y tipo de actuaciones realizadas. N.º de mujeres beneficiarias.
		Colabora	Asociaciones empresarias Cámara de Comercio Administración autonómica	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	1.4.3 Visibilizar y valorizar la presencia de mujeres en	Responsable	Promoción Económica y Comercio	N.º y tipo de actuaciones realizadas.

sectores empresariales por medio de encuentros, jornadas, premios etc.	Colabora	Asociaciones empresarias Cámara de Comercio Administración autonómica	N.º de personas participantes por sexo.
	Año	Todo el período	
	Recursos	Propios	
1.4.4 Analizar el impacto de género de los servicios y programas prestados desde el Departamento de Promoción Económica.	Responsable	Promoción Económica	Nº de servicios y programas que incorporan el análisis del impacto de género. % sobre el total de servicios y programas.
	Colabora	Igualdad, Comunicación	
	Año	2023, 2024, 2025, 2026	
	Recursos	Propios	
1.4.5 Elaboración de información desde el Observatorio Ocupacional que muestre la evolución de la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral difundida a través de la web municipal.	Responsable	Promoción Económica	Información elaborada (Sí/No). Nº de publicaciones en web institucional y RRSS.
	Colabora	Comunicación	
	Año	Anualmente durante todo el período	
	Recursos	Propios	
1.4.6 Consolidar una oferta de acciones formativas para la mejora de la empleabilidad, con el fin de que las mujeres adquieran las estrategias y habilidades necesarias para incorporarse al mercado de trabajo, especialmente de aquellas con mayores dificultades de inserción.	Responsable	Promoción Económica	N.º y tipo de actuaciones realizadas. N.º de personas participantes por sexo y acción formativa.
	Colabora	Campus abierto a la ciudadanía. (Cursos y talleres para la prevención e inserción social)	
	Año	Anualmente durante todo el período	
	Recursos	Propios	
1.4.7 Ampliación de la oferta formativa para el manejo de las	Responsable	Promoción Económica	N.º y tipo de actuaciones realizadas.

	tecnologías de la información y de la comunicación adaptada a las exigencias del mercado laboral y a las diferentes necesidades y niveles de conocimiento de las mujeres.	Colabora	Campus abierto a la ciudadanía. (Cursos y talleres para la prevención e inserción social)	N.º de personas participantes por sexo y acción formativa.
		Año	Anualmente durante todo el período	
		Recursos	Propios	
1.4.8 Adoptar progresivamente las medidas necesarias para que el personal de los servicios y programas de empleo disponga, teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad, de la formación necesaria en igualdad de mujeres y hombres que les permita incorporar la perspectiva de género en los procesos de inserción laboral.	Responsable	Promoción económica	N.º y tipo de actividades realizadas. N.º de personas con formación en igualdad por sexo y servicio/programa.	
	Colabora	Servicios Sociales, Igualdad		
	Año	Anualmente durante todo el período		
	Recursos	Propios		
1.4.9 Diagnóstico de la segregación horizontal y vertical en los programas de fomento del empleo y orientación estratégica para la igualdad efectiva en el empleo	Responsable	Promoción económica	Diagnóstico realizado.	
	Colabora	Asesoría externa		
	Año	2024/25		
	Recursos	Propios + Asesoría externa		

OE.5 INCIDIR EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y ACADÉMICA NO SEXISTA PARA PALIAR LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL QUE IMPREGNA EL MERCADO LABORAL.				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	1.5.1 Continuidad del programa <i>Decidim sense barreres</i> .	Responsable	Educación	Nº de talleres o charlas realizadas por centro educativo y curso. Nivel de satisfacción de alumnado y profesorado por sexo.
		Colabora	Igualdad	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios y Asistencia Técnica	

Línea estratégica 2: GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD

El *III Pla d'Igualtat de Gènere* parte de la consideración de la Igualdad entre mujeres y hombres como principio vertebrador de las políticas municipales, a sabiendas de que esto requiere avanzar hacia una transformación de la cultura y los modos de hacer actuales de la institución; y que estos han de pasar de un enfoque de prestación de servicios hacia un enfoque donde el Ayuntamiento de Sagunt reconoce y debe garantizar la ciudadanía plena desde el marco de los derechos humanos.

A partir de su formulación, en la IV Conferencia Internacional de la Mujer (Beijing, 1995), la transversalidad del enfoque de género³ se ha considerado como la estrategia más adecuada para avanzar hacia el cambio mencionado ya que permite planificar intervenciones que produzcan efectos iguales o equivalentes que aseguren un beneficio igual de uso y control de los recursos públicos.

Estas intervenciones han de sostenerse, en primer lugar, en un compromiso político claro en la institución y en un Servicio de Igualdad consolidado y especializado. Únicamente así se pueden generar las condiciones para promover la igualdad en cada ámbito municipal. En segundo lugar, han de sostenerse en procesos de capacitación para enseñar y aprender a trabajar de un modo colaborativo, interdisciplinar, coordinado e integral que facilite la integración del enfoque de género en el trabajo de cada departamento, y dejar de concebirlo como algo paralelo. En consecuencia, resulta indispensable generar dinámicas de trabajo estable que permitan alinear las políticas y los objetivos a conseguir -en cada área o departamento- referidos a la igualdad entre mujeres y hombres. Para posibilitar esas dinámicas resultan imprescindibles estructuras interdepartamentales a nivel político y técnico que permita la interacción, el compromiso y la activación de los cambios a emprender.

Estas serían algunas de las condiciones mínimas que se quieren abordar desde esta línea estratégica para reforzar los cambios iniciados y la sostenibilidad de la política municipal en materia de igualdad. Por eso, se incorpora aquí todo el trabajo relacionado con la aplicación de la transversalidad de género en la gestión municipal:

³ Hay que señalar que el *I y II Pla d'Igualtat de Gènere* marcaron un hito en términos de aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Sagunt, ya que, por primera vez, además de la puesta en marcha de estructuras de coordinación interdepartamental (Comisión Transversal de Género), se comenzó a incorporar el enfoque de género en los procedimientos comunes de trabajo (Reglamento para la Transversalidad de Género) y fue el marco en el que se elaboró el *I Plan de Igualdad* para la plantilla del Ayuntamiento de Sagunto 2021 - 2024.

cultura organizacional, recursos humanos, procesos y procedimientos de trabajo, capacitación de personal, coordinación, colaboración y participación.

Esta línea estratégica se alinea con la Agenda 2030: ODS 1, ODS 3, ODS 4, ODS 5 y ODS 11

Objetivos estratégicos:

OE.1 APLICACIÓN Y APROBACIÓN DE NORMATIVA MUNICIPAL ESPECÍFICA EN MATERIA DE IGUALDAD

OE.2 HACER SOSTENIBLES LAS POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD, REFORZANDO SU CONSOLIDACIÓN E IMPACTO

OE.3 HACER VISIBLE EL COMPROMISO MUNICIPAL CON LA IGUALDAD

OE.4 INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES Y DE LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y EMPRESAS MUNICIPALES

OE.5 FORTALECER LA FORMACIÓN DE TODO EL PERSONAL EN MATERIA DE IGUALDAD

OE.1 APLICACIÓN Y APROBACIÓN DE NORMATIVA MUNICIPAL ESPECÍFICA EN MATERIA DE IGUALDAD				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	2.1.1 Evaluar el cumplimiento del Reglamento Interno para a Transversalidad de Género en todas las áreas y departamentos (datos desagregados por sexo, lenguaje inclusivo, formación interna en igualdad etc).	Responsable	CTG	Evaluación realizada (Sí/No).
		Colabora	Todas las áreas y departamentos	Informe de evaluación con propuestas de mejora realizado.
		Año	2023	Nº de áreas municipales que participaron en la elaboración del informe.
		Recursos	Propios	% sobre el total de áreas municipales.
	2.1.2 Cumplimiento de los mandatos expresos recogidos en el Reglamento Interno para la Transversalidad de Género en todas las Áreas y departamentos municipales.	Responsable	Alcaldía Y CTG	Nº de áreas y departamentos que cumplen los mandatos expresos recogidos en el Reglamento Interno para la Transversalidad de Género.
		Colabora	Todas las áreas y departamentos	
Año		Todo el período		

		Recursos	Propios	% sobre el total de áreas municipales.
2.1.3 Elaboración y aprobación de la Ordenanza municipal para la igualdad de mujeres y hombres.	Responsable	Alcaldía Y CTG		Plan de trabajo para la elaboración de la Ordenanza.
	Colabora	Igualdad		
	Año	2024		Acta del Pleno en la que se recoja la aprobación de la Ordenanza.
	Recursos	Propios + Asistencia técnica externa		

OE. 2 HACER SOSTENIBLES LAS POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD, REFORZANDO SU CONSOLIDACIÓN E IMPACTO				INDICADORES DE REALIZACIÓN	
M E D I D A S	2.2.1 Dotación al Área de Igualdad de los recursos económicos y humanos necesarios para liderar el proceso de implementación del III Pla d'Igualtat y hacer efectivos los compromisos recogidos en esta programación.	Responsable	Alcaldía	Existencia de partidas específicas y en cuantía suficiente para implementar el III Pla d'Igualtat en el presupuesto Municipal.	
		Colabora	RRHH		
		Año	Todo el período		
		Recursos	Propios		
	2.2.2 Elaboración y desarrollo del programa operativo anual del III Pla d'Igualtat de Gènere incluyendo la asignación de presupuesto necesario.	Responsable	Igualdad		Documento con la programación anual.
		Colabora	CTG + Asistencia técnica externa		
		Año	2023, 2024, 2025, 2026		Acta de la CTG en la que figura la validación de la programación anual.
		Recursos	Propios + Asistencia técnica externa		
	2.2.3 Seguimiento de la programación anual del III Pla d'Igualtat, incorporando áreas de mejora a la planificación prevista.	Responsable	Igualdad		Documento con la programación anual. Acta de la CTG en la que figura la validación de la programación anual.
		Colabora	CTG + Asistencia técnica externa		
		Año	Todo el período		

	Recursos	Propios + Asistencia técnica externa	
2.2.4 Refuerzo de las estructuras para el seguimiento de la transversalidad de género mediante la incorporación a la CTG de personal técnico de departamentos que no han participado hasta ahora.	Responsable	Equipo de gobierno y Jefaturas de área	Nº de reuniones anuales.
	Colabora	CTG	Nº de departamentos incorporados a la comisión.
	Año	Todo el periodo	Nº de personas designadas según sexo/cargo.
	Recursos	Propios	% de asistencia según Área. Nº de actuaciones/acciones tratadas.
2.2.5 Creación de la Comisión Política de Seguimiento del III Pla d'Igualtat de Gènere, responsable de su cumplimiento y desarrollo.	Responsable	Alcaldía	Comisión creada (Sí/No).
	Colabora	Equipo de gobierno	Nº de reuniones anuales.
	Año	2023	% de asistencia según Área.
	Recursos	Propios	Nº de actuaciones/acciones tratadas.
2.2.6 Aprobación del reglamento de funcionamiento de la CTG, incluyendo su plan de trabajo anual y calendario de reuniones.	Responsable	Igualdad	Plan de trabajo de la Comisión de Transversalidad elaborado.
	Colabora	CTG	
	Año	2023	Nº de reuniones a lo largo de la vigencia del Plan.
	Recursos	Propios	Reglamento de funcionamiento elaborado.
2.2.7 Consolidación y refuerzo del equipo técnico responsable del servicio de información y atención para mujeres víctimas de violencia de género.	Responsable	Alcaldía	Equipo consolidado.
	Colabora	RRHH	
	Año	2024	

		Recursos	Propios + Captación de fondos de otras Administraciones	
2.2.8 Ampliación del Servicio de Atención psicológica a mujeres víctimas de violencia de género, a sus hijas e hijos y familiares, dotando de una Psicóloga especializada en violencia, a jornada completa.	Responsable	Alcaldía		Servicio ampliado.
	Colabora	RRHH		
	Año	2024		
	Recursos	Propios + Captación de fondos de otras Administraciones		
2.2.9 Refuerzo el equipo técnico del ÁREA DE IGUALDAD, para la orientación y apoyo a través del programa de atención y acogida a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos y familiares en sus derechos a nivel jurídico, social, laboral, psicológico, acompañando en todo el proceso si es necesario.	Responsable	Alcaldía		Equipo técnico reforzado.
	Colabora	RRHH		
	Año	2024		
	Recursos	Propios + Captación de fondos de otras Administraciones		

OE.3 HACER VISIBLE EL COMPROMISO MUNICIPAL CON LA IGUALDAD			INDICADORES DE REALIZACIÓN	
M E D I D A S	2.3.1 Difusión del III Pla d'Igualtat de Gènere entre el conjunto de la ciudadanía, organizaciones y entidades del municipio y conjunto del personal municipal teniendo en cuenta el apartado 8.1 de este documento.	Responsable	CTG	Tipo y N.º de canales utilizados para la difusión del III Pla d'Igualtat de Gènere.
		Colabora	Todas las Áreas y departamentos	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	2.3.2 Creación y actualización permanente de un espacio web para la publicación de información en materia de	Responsable	Igualdad	Espacio web creado.
		Colabora	CTG	

igualdad de género (recursos, actualidad, actividades impulsadas dentro del III Pla d'Igualtat de Gènere, etc.).	Año	2023/24	Nº de actualizaciones realizadas durante la vigencia del plan.
	Recursos	Propios	
2.3.3 Creación de un espacio propio para mujeres, dotándolo de todos los medios y recursos necesarios: <i>La Casa de la Dona</i> .	Responsable	Alcaldía	Creación de La Casa de la Dona (Sí/No) Dotación de medios y recursos necesarios (Sí/No).
	Colabora	Igualdad	
	Año	2022	
	Recursos	Propios+ Captación fondos otras administraciones	
2.3.4 Continuar con la organización de campañas de sensibilización, en colaboración con el tejido asociativo del municipio, en fechas clave como el 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, y el 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, así como de otras fechas claves relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en colaboración.	Responsable	Igualdad	Nº de entidades con las que se ha colaborado. Nº campañas. Nº de personas participantes según sexo y edad. Valoración de las personas participantes.
	Colabora	CMD	
	Año	Todo el período	
	Recursos	Propios	
2.3.5 Dar difusión a todas las actuaciones y recursos del Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades.	Responsable	Comunicación	N.º y tipo de acciones de difusión impulsadas. N.º de servicios divulgados. N.º de personas alcanzadas. N.º de mujeres informadas.
	Colabora	CMD	
	Año	Todo el período	
	Recursos	Propios	
2.3.6 Realización de campañas bajo el lema 'Sagunt, municipi igualitari' que transmitan a la ciudadanía el compromiso del ayuntamiento con la igualdad. Se incluirán acciones que promuevan la igualdad entre los hombres de diferentes edades y	Responsable	Comunicación	N.º de campañas realizadas. N.º de personas alcanzadas.
	Colabora	CMD/Igualdad	
	Año	Todo el período	

	condición social, y orientados a distintas temáticas, por ejemplo, coeducación, corresponsabilidad, empleo, deportes, cultura, entre otros.	Recursos	Propios	Contenidos sobre igualdad difundidos.
	2.6.7 Publicación bianual del informe "La situación de las mujeres en Sagunt" en el que se analiza con detalle las características de mayor relevancia en materia laboral y social de las mujeres saguntinas.	Responsable	Comunicación	Publicación del informe.
		Colabora	CMD y CTG	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	

OE.4 INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES Y DE LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y EMPRESAS MUNICIPALES				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	2.4.1 Información, formación y asesoramiento a las áreas y departamentos para que se dote de formación en presupuestos con perspectiva de género al personal implicado en todo el ciclo de elaboración y gestión presupuestaria.	Responsable	RRHH	N.º de Áreas, empresas y organismos municipales que cuentan con personal formado.
		Colabora	Igualdad	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	2.4.2 Elaboración del Informe de Impacto de Género del presupuesto Municipal incorporando el mismo como anexo a la Memoria.	Responsable	Hacienda (Intervención, Tesorería, Gestión Tributaria y Recaudación)	Anexo a la memoria del Presupuesto Municipal, como informe del impacto de género incorporado.
		Colabora	Igualdad	
		Año	2023/24	
		Recursos	Propios	
	2.4.3 Aprobación del proceso para integrar el enfoque de género en el presupuesto municipal, estableciendo la hoja de ruta a seguir y el desarrollo de la misma a través de los Programas Operativos Anuales.	Responsable	Hacienda (Intervención, Tesorería, Gestión Tributaria y Recaudación)	Proceso para integrar el enfoque de género en el presupuesto municipal aprobado.
		Colabora	Igualdad	
		Año	2023/24	
		Recursos	Propios	

OE.4 INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES Y DE LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y EMPRESAS MUNICIPALES				INDICADORES DE REALIZACIÓN
	2.4.4 Incorporación paulatina de la elaboración de los presupuestos con enfoque de género a todas las Áreas municipales.	Responsable	Todas las Áreas y departamentos	Nº de departamentos municipales que han iniciado el proceso de implantación. % sobre el total de departamentos.
		Colabora	Oficina Presupuestaria	
		Año	2023	
		Recursos	Propios	
	2.4.5 Adaptación de las aplicaciones informáticas a las necesidades metodológicas para elaborar el Presupuesto Municipal con enfoque de género.	Responsable	Oficina Presupuestaria	Adaptación técnica implementada.
		Colabora	Igualdad y SMIG	
		Año	2023	
		Recursos	Propios + Asistencia Técnica	

OE.5 FORTALECER LA FORMACIÓN DE TODO EL PERSONAL EN MATERIA DE IGUALDAD				INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
M E D I D A S	2.5.1 Dar continuidad a la línea de sensibilización y formación dirigida al personal técnico municipal en materia de igualdad por medio del <i>Itinerario formativo para la Igualdad de Género</i> , a través del Plan de Formación anual del personal municipal.	Responsable	RRHH	Nº de especialidades formativas en materia de igualdad desarrolladas y personal participante por área, puesto y sexo. Nivel de satisfacción de las personas participantes.
		Colabora	Igualdad	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios y asistencia técnica externa	
	2.5.2 Formación especializada en igualdad de género y atención a la violencia machista en los distintos departamentos, y particularmente, para la Policía Local que lleva el sistema VIOGEN. Haciendo énfasis en la formación centrada en recursos y equipaciones para mujeres en situación de violencia.	Responsable	Igualdad	Nº de sesiones formativas desarrolladas y personal por puesto y sexo que participa Nivel de satisfacción de las personas participantes
		Colabora	Policía Local	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios y asistencia técnica externa	
	2.5.3 Identificación de las necesidades formativas específicas en las diferentes áreas y departamentos en	Responsable	RRHH	Realización de la evaluación de necesidades.
		Colabora	Todas las áreas y departamentos	

	materia de igualdad entre mujeres y hombres para reforzar el <i>Itinerario formativo para la Igualdad de Género</i> incorporando nuevas acciones de formación que contribuyan al mejor desempeño de funciones concretas.	Año	2023	
		Recursos	Propios	

5.2 Municipio inclusivo e igualitario

El modelo actual de organización de la vida sigue reproduciendo desigualdades de género.

Desde la Administración es necesario atender a las desigualdades para evitar que se sigan reproduciendo. Así, formulamos medidas que fomenten la incorporación de la perspectiva de género en la actuación administrativa y en el diseño de políticas públicas que reconozcan a las mujeres de todas las edades y en toda su diversidad. Asimismo, diseñamos una actuación pública que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios, equipamientos y recursos públicos para todas las personas.

LÍNEAS DE ACCIÓN PARA CAMINAR HACIA UN MUNICIPIO IGUALITARIO E INCLUSIVO.

Línea estratégica 3: BIENESTAR, SALUD Y CALIDAD DE VIDA

La feminización de la pobreza sigue persistiendo en la sociedad actual. Se trata de un fenómeno social que tiene varios prismas: por una parte, la precariedad laboral femenina; y por otra, la sobrecarga de trabajos de cuidados de las mujeres. Además, ellas continúan siendo las perjudicadas a nivel de ingresos, tanto en la vida laboral como en las jubilaciones. Estos factores influyen para que la salud - física, sicológica y emocional- de las mujeres se vea afectada. Así, urge formular medidas que tengan en cuenta esta problemática desde un prisma integral.

Esta línea estratégica se alinea con la Agenda 2030: ODS 1, ODS 3 y ODS 5

Objetivos estratégicos:

OE.1 FOMENTAR ESTILOS DE VIDA SALUDABLES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO QUE CONTRIBUYAN AL BIENESTAR FÍSICO Y PSICOSOCIAL

OE.2 FACILITAR EL ACCESO A LOS RECURSOS SOCIALES EXISTENTES, EN PARTICULAR PARA AQUELLAS MUJERES QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

OE.1 FOMENTAR ESTILOS DE VIDA SALUDABLES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO QUE CONTRIBUYAN AL BIENESTAR FÍSICO Y PSICOSOCIAL				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	3.1.1 Desarrollo de actividades para promover hábitos saludables y de autocuidado adaptadas a las distintas etapas del ciclo vital y sobre diferentes temáticas o problemas de salud frecuentes en la población femenina (menopausia, osteoporosis, trastornos alimenticios etc.).	Responsable	Deportes	N.º y tipo de actuaciones realizadas. N.º de personas participantes por sexo. Nivel de satisfacción de las mismas.
		Colabora	Servicios Sociales, Igualdad, CMD	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios + Captación de fondos de otras Administraciones	
	3.1.2 Continuidad de las actividades de mejora de la salud física y mental y de aquellas que promueven un envejecimiento activo y saludable.	Responsable	Actividad física y salud	N.º y tipo de actividades realizadas. N.º de personas participantes por sexo y edad.
		Colabora	Campus abierto a la ciudadanía. (Cursos y talleres para la prevención e inserción social)	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	3.1.3 Desarrollo de acciones para la mejora de la autoestima y del bienestar físico y psicológico dirigidas a mujeres en situación de vulnerabilidad.	Responsable	Servicios sociales	N.º y tipo de actividades realizadas. N.º de mujeres participantes.
		Colabora	Igualdad, Campus abierto a la ciudadanía. (Cursos y talleres para la prevención e inserción social)	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	

	3.1.4 Realización de actividades de educación sexual desde un enfoque de corresponsabilidad en la salud sexual y reproductiva adaptadas a las distintas edades.	Responsable	Igualdad	N.º y tipo de actividades realizadas. N.º de personas participantes por sexo.
		Colabora	Juventud, Educación, Servicios Sociales y Mayores	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	3.1.5 Impulso de acciones de prevención y promoción de hábitos saludables con enfoque de género dirigidos a la población joven (alimentación, y todo tipo de adicciones: consumos de alcohol y drogas, uso inadecuado de las TIC, apuestas on line, etc.).	Responsable	Juventud	N.º y tipo de actividades realizadas. N.º de personas participantes por sexo.
		Colabora	Educación	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	3.1.6 Difusión y apoyo a la labor de las entidades de iniciativa social del municipio que trabajan en el ámbito de la salud: asociaciones de personas con discapacidad, asociaciones de familiares o personas con enfermedades etc.	Responsable	Participación ciudadana	N.º y tipo de actuaciones. Entidades participantes/colaboradoras. N.º de personas participantes por sexo.
		Colabora	Servicios Sociales	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	

OE.2 FACILITAR EL ACCESO A LOS RECURSOS SOCIALES EXISTENTES, EN PARTICULAR PARA AQUELLAS MUJERES QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	3.2.1 Mejora de la información sobre recursos y prestaciones dirigidas a las personas en situación de riesgo de exclusión social.	Responsable	Servicios Sociales	N.º y tipo de acciones realizadas Canales de información utilizados N.º de personas beneficiarias por sexo y nacionalidad
		Colabora	Igualdad	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	

3.2.2 Impulso de un convenio de colaboración entre el Ayuntamiento y las entidades sociales que operan en el ámbito de la inclusión social para la mejora de la atención a las personas en situación de exclusión social y emergencia.	Responsable	Alcaldía	N.º y tipo de actuaciones realizadas Firma del convenio. Entidades participantes. N.º de personas beneficiarias por sexo y nacionalidad.
	Colabora	Servicios Sociales	
	Año	2024	
	Recursos	Propios	
3.2.3 Continuación de los programas de atención a colectivos de especial vulnerabilidad: mujeres inmigrantes, con diversidad funcional, en riesgo de exclusión social, en situación de dependencia, en contextos de prostitución, etc.	Responsable	Servicios sociales	Nº de programas con apoyo municipal realizadas. Nº de personas beneficiarias de los programas realizados por sexo. Nivel de satisfacción de las mismas.
	Colabora	Igualdad y Administración autonómica	
	Año	Todo el período	
	Recursos	Propios + Captación de fondos de otras Administraciones	

Línea estratégica 4 PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA

Las desigualdades de género siguen reproduciéndose en el ámbito público. Las mujeres y colectivos feministas, como interlocutoras ante la Administración, han de poder contar con espacios seguros y propios desde los que desarrollar su capacidad de agencia para el cambio social. De este modo, apostamos por una actuación institucional que garantice estos espacios y formulamos medidas que inciden en la presencia de las mujeres en la vida social y comunitaria y que facilitan la incorporación de la perspectiva de género en las políticas participativas municipales.

Esta línea estratégica se alinea con la Agenda 2030: ODS 4, ODS 5 y ODS 11

Objetivos estratégicos:

OE.1 VISIBILIZAR Y FOMENTAR EL PAPEL DE LAS MUJERES EN EL ASOCIACIONISMO EN LA VIDA COMUNITARIA DEL MUNICIPIO

OE.2 MEJORAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS POLÍTICO, ECONÓMICO Y SOCIAL

OE.3 CONOCER LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO, SUS NECESIDADES Y DEMANDAS

OE.1 VISIBILIZAR Y FOMENTAR EL PAPEL DE LA MUJER EN EL ASOCIACIONISMO Y EN LA VIDA COMUNITARIA DEL MUNICIPIO			INDICADORES DE REALIZACIÓN	
M E D I D A S	4.1.1 Actualización del registro de asociaciones desagregando los datos por sexo tanto de la composición de los órganos de dirección como de las personas socias.	Responsable	Participación ciudadana	Registro actualizado.
		Colabora	Juventud, Igualdad	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	4.1.2 Organización de encuentros presenciales que visibilicen la labor que realizan las asociaciones de mujeres de Sagunto.	Responsable	Igualdad	N.º de encuentros celebrados. N.º de asociaciones de mujeres participantes. % de mujeres y de hombres asistentes.
		Colabora	CMD, Asociaciones de Mujeres y Colectivos feministas	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	4.1.3 Elaboración de una guía de asociaciones y colectivos feministas para visibilizar su contribución social.	Responsable	Igualdad	Elaboración de la guía. Nº entidades incluidas respecto al total existente. Nº de actualizaciones de la web.
		Colabora	Participación ciudadana, CMD, Asociaciones de Mujeres y Colectivos feministas	
		Año	2023/24	
		Recursos	Propios	
		Responsable	Igualdad	

4.1.4 Elaboración de una agenda que difunda las actividades de la ciudad realizadas por las asociaciones y colectivos feministas.	Colabora	CMD, Participación ciudadana, CMD, Asociaciones de Mujeres y Colectivos feministas	Elaboración de la agenda. Nº Entidades/movimientos incluidos respecto al total existente. Nº de actualizaciones de la web.
	Año	2023/24	
	Recursos	Propios	

OE.2 IMPULSAR LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y SU PARTICIPACIÓN EN LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	4.2.1 Impulsar campañas de sensibilización y activismo social para promover el asociacionismo de mujeres.	Responsable	Igualdad	N.º de campañas impulsadas. N.º de personas alcanzadas.
		Colabora	CTG, CMD	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	4.2.2 Mantener la línea de subvenciones y fortalecer los convenios para el desarrollo de actuaciones de promoción y empoderamiento de las mujeres en el ámbito de la cooperación al desarrollo.	Responsable	Cooperación al desarrollo	N.º de líneas de subvenciones convocadas. N.º de convenios formalizados. N.º de beneficiarias. Importe destinado.
		Colabora	Entidades Cooperación al desarrollo	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	4.2.3 Dar a conocer los proyectos de cooperación al desarrollo con enfoque de género financiados por el Ayuntamiento.	Responsable	Cooperación al desarrollo	N.º de acciones de difusión impulsadas. N.º de personas alcanzadas.
		Colabora	Entidades Cooperación al desarrollo	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	

	4.2.4 Promoción de la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los Consejos Municipales.	Responsable	Equipo de gobierno	N.º de acciones encaminadas a garantizar representación equilibrada realizadas. N.º de Consejos Municipales con representación equilibrada.
		Colabora	Todas las áreas y departamentos que tengan Consejo Municipal	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	4.2.5 Formación en igualdad a las asociaciones de Sagunto.	Responsable	Igualdad	N.º de formaciones celebradas. N.º de asociaciones participantes. % de mujeres y de hombres asistentes.
		Colabora	Todas las áreas	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios + Asistencia técnica	
	4.2.6 Desarrollar una campaña de difusión sobre la naturaleza, la historia y las competencias del Consell Municipal de la Dona como órgano asesor de la administración municipal.	Responsable	Igualdad	N.º de acciones de difusión impulsadas. N.º de personas alcanzadas.
		Colabora	CMD	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	

OE.3 CONOCER LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO, SUS NECESIDADES Y DEMANDAS				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	4.3.1 Establecimiento de convenios y otros instrumentos de colaboración con universidades públicas y otras entidades para la realización de estudios y diagnósticos de ámbito local sobre la situación de las mujeres en distintas áreas de interés.	Responsable	Alcaldía	N.º de convenios formalizados. N.º de universidades y entidades firmantes. N.º de estudios y diagnósticos realizados.
		Colabora	Igualdad	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
		Responsable	Igualdad	

4.3.2 Elaboración de una guía para la incorporación de la perspectiva de género y de la diversidad de las mujeres (diversidad funcional, por razón de origen étnico, diversidad afectivo-sexual, etc.) en los análisis socioeconómicos que se impulsen desde la administración municipal.	Colabora	CTG	N.º de guías elaboradas.
	Año	2024	
	Recursos	Propios	N.º de guías distribuidas.
	4.3.3 Planificación de actividades de carácter divulgativo (seminarios, jornadas, campañas) que redunden en un mejor conocimiento por parte de la ciudadanía de las situaciones de discriminación que afectan a las mujeres en diversos ámbitos (mercado laboral, ciencia, deporte, etc.).		
Responsable	Igualdad		
Colabora	CTG		
Año	Todo el período		
Recursos	Propios		

Línea estratégica 5 ACCESO A LA CULTURA Y A LOS DEPORTES

Las desigualdades de género se reproducen en las áreas de cultura y deporte, donde las mujeres siguen teniendo, en numerosas ocasiones, un papel secundario como creadoras y protagonistas. La menor disponibilidad de tiempo personal junto con perjuicios asociados a lo que es correcto y lo que no en base al sexo de las personas condiciona la expresión del tiempo de ocio de mujeres y hombres en nuestras sociedades desde edades tempranas.

En el campo cultural, si bien los procesos de democratización cultural han permitido llegar al público en un sentido amplio, e incluso parece que las mujeres acuden mayoritariamente a las actividades culturales, no sucede lo mismo cuando ponemos el foco en los procesos de creación cultural. Y lo mismo sucede en el deporte, donde la práctica femenina se reduce de forma significativa a partir de la adolescencia.

Así, diseñamos medidas que apuestan por romper el marco normativo que perpetúa las desigualdades en el acceso al deporte y a la cultura, tanto en el aspecto profesional como en calidad de ciudadanas.

Esta línea estratégica se alinea con la Agenda 2030: ODS 4, ODS 5 y ODS 11

Objetivos estratégicos:

OE.1 CONSOLIDAR EL ENFOQUE DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE LA CULTURA

OE.2 CONSOLIDAR EL ENFOQUE DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DEL DEPORTE

OE.1 CONSOLIDAR EL ENFOQUE DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE LA CULTURA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	5.1.1 Organización de exposiciones y otras actividades que promocionen obras artísticas, científicas y culturales realizadas por mujeres.	Responsable	Cultura	N.º de exposiciones organizadas. N.º de mujeres cuyas obras son representadas. % de mujeres y de hombres asistentes a las actividades programadas.
		Colabora	Igualdad	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	5.1.2 Crear y apoyar redes de mujeres artistas locales, favoreciendo su acceso a espacios creativos compartidos.	Responsable	Cultura	N.º de medidas de fomento adoptadas. N.º de artistas beneficiarias.
		Colabora	Juventud, participación Ciudadana	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	5.1.3 Incrementar la bibliografía sobre mujeres, estudios de género y literatura escrita por mujeres en las bibliotecas municipales.	Responsable	Archivos y Bibliotecas	N.º de recursos bibliográficos adquiridos y distribuidos en las bibliotecas municipales.
		Colabora	Igualdad	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	5.1.4 Mantenimiento y refuerzo de actividades coeducativas con perspectiva de género organizadas desde la Biblioteca (animación a la lectura y cuentacuentos con temáticas de igualdad).	Responsable	Archivos y Bibliotecas	N.º de actividades organizadas. Nº de personas participantes según sexo y edad.
		Colabora	Igualdad	
		Año	Todo el período	

		Recursos	Propios	Valoración de las personas participantes.
5.1.5 Incluir la perspectiva de género en los recorridos guiados en museos municipales y espacios urbanos para acercar a la población una visión histórica más igualitaria y con perspectiva de género.	Responsable	Turismo		N.º de rutas turísticas y culturales programadas con perspectiva de género. % de mujeres y de hombres participantes.
	Colabora	Cultura, Educación, Urbanismo		
	Año	Todo el período		
	Recursos	Propios		
5.1.6 Poner en valor la aportación de las mujeres a lo largo de la historia en las acciones de promoción del municipio llevadas a cabo por el área de turismo (publicaciones, rutas turísticas, etc).	Responsable	Turismo		Nº de actuaciones en los que estos criterios se han tenido en cuenta de modo explícito. Nº de mujeres que se hayan destacado de manera especial.
	Colabora	Cultura, Turismo, Educación		
	Año	Todo el período		
	Recursos	Propios		
5.1.7 Realizar un estudio de horarios y gestión de públicos de la programación cultural desde un enfoque de género	Responsable	Cultura		Estudio realizado.
	Colabora	Turismo, Educación		
	Año	2023		
	Recursos	Propios		
5.1.8 Estudio de la presencia de las mujeres en el ámbito cultural para luego valorar la incorporación de medidas de acción positiva por razón de sexo en los pliegos de contratación en el área de cultura.	Responsable	Cultura		Estudio realizado. Medidas de acción positiva propuestas. Medidas adoptadas e incluidas en los pliegos de contratación.
	Colabora	Turismo, Educación		
	Año	2023		
	Recursos	Propios		

OE.2 CONSOLIDAR EL ENFOQUE DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DEL DEPORTE				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	5.2.1 Transmisión de mensajes igualitarios en el lema, contenido e imágenes (priorizar la presencia de imágenes de mujeres deportistas) en las campañas y eventos deportivos, en especial en las disciplinas deportivas con menos presencia femenina.	Responsable	Deportes	N.º de mensajes igualitarios transmitidos. N.º de disciplinas deportivas incluidas. Formatos y canales utilizados.
		Colabora	Comunicación	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	5.2.2 Desarrollo de campañas específicas en los centros escolares, contando con la participación de deportistas saguntinas, para la promoción de hábitos de vida saludables y el fomento de los beneficios de la actividad física y el deporte tanto en los deportes individuales como colectivos	Responsable	Deportes	Nº de campañas realizadas, especificando a las mujeres deportistas.
		Colabora	Educación	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	5.2.3 Realizar acciones de sensibilización en igualdad de género dirigidas a los órganos directivos de clubes y federaciones deportivas.	Responsable	Deportes	N.º de acciones de sensibilización realizadas. N.º de clubes y federaciones deportivas implicados. % de mujeres y de hombres participantes.
		Colabora	clubes y federaciones deportivas	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	5.2.4 Formación específica en igualdad y coeducación para clubes y personas que formen parte del programa escuelas deportivas.	Responsable	Deportes	N.º de acciones formativas realizadas. % de mujeres y de hombres asistentes y ocupación que desempeñan.
		Colabora	Igualdad	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	5.2.5 Diseñar la oferta deportiva y adquirir el equipamiento deportivo teniendo en consideración las características	Responsable	Deportes	% de ofertas deportivas y de equipamientos deportivos que incorporan la
		Colabora	CTG	

diferenciales de mujeres y hombres.	Año	Todo el período	perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres.
	Recursos	Propios	Análisis de la evolución del n.º de ofertas deportivas y de equipamientos deportivos que incorporan la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres.
5.2.6 Analizar el uso y ocupación del espacio por mujeres y hombres y por niñas y niños en las instalaciones deportivas municipales y promover las acciones correctoras que sean necesarias.	Responsable	Deportes	N.º de análisis realizados.
	Colabora	CTG	N.º de medidas adoptadas.
	Año	Todo el período	% de mujeres y de hombres que utilizan instalaciones deportivas municipales.
	Recursos	Propios	
5.2.7 Creación del espacio Web de deportes en el que se incluya un apartado denominado DORSAL 261 en homenaje a Kathrine Switzer desde el que difundir modelos de mujeres deportistas de todos los niveles de competición y disciplinas deportivas.	Responsable	Deportes	Espacio web con apartado Dorsal 261 creado.
	Colabora	CTG	
	Año	2023	Nº de actualizaciones del apartado.
	Recursos	Propios	
5.2.8 Programación de actividades deportivas dirigidas a la población adulta y en la misma franja horaria actividades deportivas para sus hijas y hijos conciliando la vida familiar con la práctica deportiva.	Responsable	Deportes	N.º de actividades que siguen este criterio.
	Colabora	CTG	% de mujeres y de hombres participantes.
	Año	2023	% de niñas y de niños participantes.
	Recursos	Propios	
5.2.9 Impulso de programas físico deportivos gratuitos enfocados al ciclo de vida de las mujeres (embarazo, posparto, menopausia...) y a las mujeres en riesgo de exclusión.	Responsable	Deportes	Nº de actividades programadas y nº de mujeres que asisten por edad.
	Colabora	Servicios Sociales	
	Año	Todo el período	Nivel de satisfacción de las mismas.

		Recursos	Propios	
--	--	----------	---------	--

Línea estratégica 6 URBANISMO, MOVILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Los modelos tradicionales de movilidad que acompañan al desarrollo urbano priorizan las tareas productivas y las actividades económicas, infravalorando en los análisis las tareas reproductivas y de cuidados que, en la mayoría de los casos, no se tienen en cuenta a la hora de tomar decisiones. Estas tareas las siguen realizando mayoritariamente las mujeres y por tanto son ellas las excluidas del modelo urbano que se reproduce.

Planificar los espacios públicos, los itinerarios peatonales y las redes de transporte, desde la perspectiva de género y los roles de género, hará posible compatibilizar las tareas cotidianas del cuidado y el trabajo remunerado en tiempos mínimos, en las franjas horarias requeridas, en condiciones de comodidad y seguridad, y con costes económicos asumibles. Es imprescindible que el espacio urbano sea planificado teniendo en cuenta la perspectiva de género; una visión que no solo se centra en las mujeres sino que tiene en cuenta las necesidades de la diversidad de la población que lo habita.

Esta línea estratégica se alinea con la Agenda 2030: ODS 5, ODS 9 y ODS 11

Objetivos estratégicos:

OE.1 MEJORAR LA CAPACITACIÓN TÉCNICA EN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO APLICADA AL URBANISMO Y LA ARQUITECTURA

OE.2 INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA URBANÍSTICA DEL MUNICIPIO

OE.3 INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS MUNICIPALES DE MOVILIDAD Y TRANSPORTE PÚBLICO

OE.1 MEJORAR LA CAPACITACIÓN TÉCNICA EN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO APLICADA AL URBANISMO Y LA ARQUITECTURA		INDICADORES DE REALIZACIÓN		
		Responsable	RRHH	

M E D I D A S	6.1.1 Realización de formación específica de urbanismo con perspectiva de género dirigida al personal de Urbanismo, Movilidad y Parques y Jardines dentro del <i>Itinerario formativo para la Igualdad de Género</i> .	Colabora	Igualdad, Urbanismo, Movilidad, Parques y jardines	Nº de cursos específicos. Nº de participantes por área/departamento y sexo.
		Año	2023	
		Recursos	Asistencia técnica	

OE.2 INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA URBANÍSTICA DEL MUNICIPIO				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	6.2.1 Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de urbanización y en los pliegos para la licitación de su redacción y ejecución.	Responsable	Urbanismo	Nº de proyectos que incorporan el enfoque de género. Nº de pliegos para contratar redacción de proyectos y ejecución de obras de urbanización que incorporan enfoque de género.
		Colabora	Movilidad urbana	
		Año	2023/24	
		Recursos	Propios	
	6.2.2 Elaboración de una herramienta para facilitar la planificación urbanística con perspectiva de género mediante modelo de informe de impacto de género en los instrumentos de planificación municipal.	Responsable	Urbanismo	Publicación modelo. Nº de servicios a los que se difunde.
		Colabora	Movilidad urbana, Igualdad	
		Año	2023/24	
		Recursos	Asistencia técnica	
	6.2.3 Realización de un diagnóstico y propuesta de mejora de la movilidad en los entornos escolares distinguiendo colegios e institutos, para ello se realizarán encuestas y cartografías.	Responsable	Movilidad	Realización del diagnóstico y propuesta (Sí/No)
		Colabora	Educación, Policía Local	
		Año	2024	
		Recursos	Asistencia técnica	
	6.2.4 Organización de talleres en los barrios que incluyan rutas a pie para diagnosticar necesidades reales y cotidianas	Responsable	Movilidad urbana	Nº de actividades realizadas.
		Colabora	Igualdad	% de mujeres y de

contando con la participación de las mujeres.	Año	Todo el período	hombres participantes.
	Recursos	Propios	% de propuestas presentadas por mujeres. Nivel de satisfacción de las personas participantes.
6.2.5 Identificación y detección de puntos críticos que inciden en la seguridad, especialmente de las mujeres, teniendo en cuenta su diversidad, y traslado al área correspondiente para su corrección.	Responsable	Policía Local	N.º de recomendaciones formuladas. N.º de puntos críticos para la seguridad de las mujeres que mejoran.
	Colabora	Movilidad, Igualdad, Mantenimiento, Urbanismo	
	Año	Todo el período	
	Recursos	Propios	
6.2.6 Obtener y analizar los datos de siniestralidad y seguridad en la ciudad desagregados por sexo.	Responsable	Policía Local	Datos recogidos y análisis de los mismos
	Colabora	Movilidad, Igualdad, Mantenimiento, Urbanismo	
	Año	Todo el período	
	Recursos	Propios	
6.2.7 Incorporar a la nomenclatura de calles, plazas, parques y edificios representativos nombres de mujeres relevantes, tanto por sus logros profesionales, como sociales o personales, especialmente mujeres destacadas del ámbito local. Tener en cuenta esta medida tanto en los espacios y edificios de nueva creación, como en aquéllos que cambian de nombre por diversos motivos.	Responsable	Cultura	Nº de calles, plazas, parques y edificios representativos que incorporan nombres de mujeres.
	Colabora	CTG, Consell Municipal Dona	
	Año	Todo el período	
	Recursos	Propios	
6.2.8 Fomentar espacios diseñados para permitir una	Responsable	Urbanismo y Movilidad	% de espacios que combinan de usos que

	combinación de usos que garantice la inclusión poblacional (personas de diferente sexo, edad, diversidad funcional, origen y cultura).	Colabora	CTG, Consell Municipal Dona, Tejido asociativo del municipio	garanticen la inclusión poblacional.
		Año	Todo el período	
		Recursos	Captación de fondos de otras administraciones	
	6.2.9 Garantizar la percepción de seguridad en los espacios urbanos mediante una adecuada iluminación y la máxima visibilidad en todo momento.	Responsable	Urbanismo y Movilidad	Encuesta sobre la iluminación urbanísticas a la ciudadanía.
		Colabora	Policía Local, CTG, Consell Municipal Dona, Tejido asociativo del municipio	
		Año	2023	
		Recursos	Propios	
	6.2.10 Incluir, en las licitaciones públicas, entre los criterios de valoración para la contratación de servicios de construcción, equipamientos urbanos, zonas verdes o cualquier otra intervención urbanística, que el diseño se realice con perspectiva de género.	Responsable	Urbanismo	Nº de licitaciones en los que se han incluido los criterios.
		Colabora	CTG	
		Año	2023	
		Recursos	Propios	

OE.3 INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS MUNICIPALES DE MOVILIDAD Y TRANSPORTE PÚBLICO				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	6.3.1 Realizar estudios sobre movilidad y transporte público que tomen en consideración los patrones de uso de mujeres y hombres en los que se formulen propuestas técnicas que respondan a las necesidades detectadas.	Responsable	Movilidad Urbana y Contratación	N.º de estudios realizados. N.º de propuestas técnicas presentadas.
		Colabora	Igualdad, juventud, servicios sociales-mayores	
		Año	2023/24	

		Recursos	Propios + Asistencia técnica	Patrones de uso diferencial por sexo detectados.
6.3.2 Mejora y adecuación de la Red Ciclopetonal de Sagunt mejorando las condiciones de seguridad y habitabilidad (mobiliario urbano, elementos de sombra y alumbrado).	Responsable	Movilidad		Km de la Red modificados.
	Colabora	Mantenimiento y Urbanismo		
	Año	2022/2023		
	Recursos	Captación de fondos de otras administraciones		
6.3.3 Pacificación del entorno dando prioridad a las y los viandantes frente a los vehículos, adecuando su velocidad y el espacio ocupado por ellos. [implantación de pasos peatonales, aumento de las zonas peatonales, zonas con velocidad limitada...].	Responsable	Movilidad		Km de la Red pacificados.
	Colabora	Movilidad, Igualdad, Mantenimiento, Urbanismo		
	Año	2024/25		
	Recursos	Propios		
6.3.4 Mejorar horarios, frecuencia de paso, fiabilidad horaria y precios para adecuar el transporte público a una sociedad más inclusiva e igualitaria.	Responsable	Movilidad		% de líneas y servicios que se adecúan a este criterio.
	Colabora	Administración autonómica		
	Año	2024		
	Recursos	Propios		
6.3.5 Mejorar la accesibilidad en el transporte público pensando en facilitar la movilidad con sillas de ruedas, carros de bebés y carros de la compra.	Responsable	Movilidad		% de líneas y servicios que se adecúan a este criterio.
	Colabora	Administración autonómica		
	Año	2024		
	Recursos	Propios		
6.3.6 Implantación de una red de movilidad blanda en el municipio que complemente la existente y que sea alternativa	Responsable	Movilidad		Km de red de movilidad blanda de nueva implantación.
	Colabora	Contratación, Igualdad, Juventud		

	real al uso de vehículo privado motorizado.	Año	2022/2023	
		Recursos	Captación de fondos de otras administraciones	

5.3 Municipio libre de violencias machistas

La violencia machista sigue reproduciéndose y supone la máxima expresión de las desigualdades de género y del sexismo de nuestra sociedad que tiene como consecuencia la vulneración de los derechos humanos de las mujeres y las niñas. Sagunt establece un horizonte de municipio con un objetivo claro: garantizar el derecho a vivir en un entorno libre de violencias machistas.

Así, es imprescindible poner a disposición de la comunidad todos los recursos necesarios para conseguirlo. En este sentido, formulamos dos tipos de medidas. Por una parte, planeamos estrategias para sensibilizar sobre las violencias machistas que atraviesan las vidas de las mujeres, niñas y adolescentes; y, por otra parte, articulamos medidas que refuerzan los dispositivos y programas de prevención y atención a mujeres en situación de violencia machista.

LÍNEAS DE ACCIÓN PARA CAMINAR HACIA UN AYUNTAMIENTO LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS

Línea estratégica 7 COEDUCACIÓN

Priorizar una línea de acción centrada en la coeducación implica trabajar para eliminar los estereotipos o prejuicios de género que sustentan lógicas de poder y dominación y que suponen la raíz de la violencia machista. Precisamos poner el foco en esta línea de acción para así articular una estrategia de trabajo centrada en la educación, la sensibilización y la prevención de la violencia machista, comenzando por las más pequeñas y pequeños de nuestro municipio..

Esta línea estratégica se alinea con la Agenda 2030: ODS 4 y ODS 5

Objetivos estratégicos:

OE.1 TRABAJAR LA SENSIBILIZACIÓN Y COEDUCACIÓN DE FORMA INTEGRAL INVOLUCRANDO A TODOS LOS AGENTES IMPLICADOS

OE.1 TRABAJAR LA SENSIBILIZACIÓN Y COEDUCACIÓN DE FORMA INTEGRAL INVOLUCRANDO A TODOS LOS AGENTES IMPLICADOS				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	7.1.1 Continuación y consolidación durante todo el período lectivo, de la realización de talleres y actividades educativas en los centros escolares del ayuntamiento, tanto en los IES como en los CEIP.	Responsable	Igualdad	Nº de talleres realizados, por tipo de centro. Tasa de asistencia la cada taller: (Nº de asistentes/Nº de plazas ofertadas) *100. Nº de alumnos/las participantes. Nº de grupos que participaron en los talleres.
		Colabora	Educación	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	7.1.2 Desarrollo de acciones de sensibilización dirigidas al alumnado de Educación Secundaria y Bachillerato sobre diversidades sexuales, educación sexual responsable, diversidad cultural, diversidad funcional, etc.	Responsable	Igualdad	Nº de acciones realizadas, por tipo de centro. Tasa de asistencia la cada taller: (Nº de asistentes/Nº de plazas ofertadas) *100. Nº de alumnos/las participantes. Nº de grupos que participaron en los talleres.
		Colabora	Educación	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	7.1.3 Actualización del folleto con los recursos con los que cuentan las mujeres ante casos de violencia de género (preferentemente en varios idiomas y accesible) Impresión y distribución del folleto con los recursos ante violencia de género, en centros públicos: Policía Local, Protección Civil, Centro de Salud, Bibliotecas, IES, etc	Responsable	Igualdad	Folleto realizado/No realizado. Presentación realizada/no realizada. Nº de ejemplares editados. Formas de difusión utilizadas y audiencia en RRSS. Nº de folletos impresos. Nº de centros públicos por los que se ha repartido.
		Colabora	Servicios Sociales	
		Año	2023	
		Recursos	Propios	
		Responsable	Igualdad	Nº de acciones

	7.1.4 Continuar con las acciones y campañas dirigidas a la población en general (campaña del 25 de Noviembre, Día Internacional contra la violencia de género).	Colabora	Comunicación	realizadas.
		Año	Todo el período	Nº de entidades participantes.
		Recursos	Propios	Nº de personas asistentes por sexo.
	7.1.5 Continuar con los talleres de coeducación y de relaciones sexo-afectivas.	Responsable	Igualdad	Nº de talleres realizados, por tipo de centro.
		Colabora	Educación	Tasa de asistencia la cada taller: (Nº de asistentes/Nº de plazas ofertadas) *100.
		Año	Todo el período	Nº de alumnos/las participantes.
		Recursos	Propios	Nº de grupos que participaron en los talleres.
	7.1.6 Dar continuidad al Premio a la Falla más Igualitaria de Sagunto.	Responsable	Igualdad	Premio convocado.
		Colabora	Asociaciones falleras	Nº de Comisiones falleras participantes.
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	

Línea estratégica 8 PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

En esta línea de acción, articulamos un conjunto de medidas para fortalecer y mejorar los dispositivos y recursos de atención a mujeres en situación de violencia machista en nuestro municipio. Asimismo, trazamos objetivos y medidas que siguen poniendo el foco en la sensibilización y en la prevención para cambiar progresivamente los valores sociales que perpetúan las desigualdades de género.

Esta línea estratégica se alinea con la Agenda 2030: ODS 1, ODS 3 y ODS 5

Objetivos estratégicos:

OE.1 REFORZAR LA ATENCIÓN Y LA COORDINACIÓN DE LOS PROCESOS DE DETECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OE.2 CONSTRUIR UN MUNICIPIO SEGURO PARA LAS MUJERES Y NIÑAS

OE.1 REFORZAR LA ATENCIÓN Y LA COORDINACIÓN DE LOS PROCESOS DE DETECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS SUPERVIVIENTES DE VIOLENCIA DE GÉNERO				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	8.1.1 Mantener y ampliar el programa de asesoramiento y atención psicológica impulsando el estudio de las necesidades del servicio y la adecuación del mismo a la población para realizar los ajustes y reajustes necesarios para su mejora.	Responsable	Alcaldía	Nº de servicios de atención prestados. Estudio de las necesidades del servicio realizado.
		Colabora	Igualdad	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	8.1.2 Mantener y ampliar el programa de asesoramiento jurídico impulsando el estudio de las necesidades del servicio y la adecuación del mismo a la población para realizar los ajustes y reajustes necesarios para su mejora.	Responsable	Alcaldía	Nº de servicios de atención prestados. Estudio de las necesidades del servicio realizado.
		Colabora	Igualdad	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	8.1.3 Mantener y ampliar las medidas positivas de priorizar el acceso a diferentes servicios municipales a mujeres víctimas de violencia de género así como a sus hijos, hijas y/o mayores dependientes.	Responsable	Alcaldía	N.º de líneas de acción positiva implementadas. N.º de servicios con medidas de acción positiva formalizadas. N.º de beneficiarias. Importe destinado.
		Colabora	Todas la áreas y departamentos	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	8.1.4 Consolidación de acuerdos con entidades públicas o privadas que puedan colaborar o ya estén colaborando en la prevención y erradicación de la violencia de género así como en la recuperación de estas mujeres.	Responsable	Alcaldía	N.º de acuerdos consolidados.
		Colabora	Igualdad	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
		Responsable	Igualdad	

8.1.5 Continuidad de la labor del Área de Igualdad en la detección e información a las mujeres víctimas sobre recursos, servicios y programas específicos de atención coordinadamente con el resto de los organismos e instituciones implicadas.	Colabora	Servicios Sociales	Nº de servicios de atención prestados. N.º de beneficiarias.
	Año	Todo el período	
	Recursos	Propios	
8.1.6 Potenciar la coordinación de todos los servicios y profesionales implicados en la atención a la violencia de género (Gabinete de Coordinación, UFAM, Juzgado, Subdelegación...).	Responsable	Igualdad	Nº de espacios/reuniones habilitados para facilitar la coordinación.
	Colabora	Administraciones implicadas	
	Año	Todo el período	
	Recursos	Propios	
8.1.7 Realización de talleres de autoestima, empoderamiento (arteterapia, grupo de comunicación y apoyo mutuo, teatro terapéutico etc) para mujeres víctimas de violencia de género.	Responsable	Igualdad	Nº y tipo de talleres realizados. Tasa de asistencia la cada taller: (Nº de asistentes/Nº de plazas ofertadas) *100. Nº de alumnas participantes. Nivel de satisfacción de las participantes.
	Colabora	Servicios Sociales	
	Año	Todo el período	
	Recursos	Propios	
8.1.8 Establecer la gratuidad para el acceso a actividades culturales, lúdicas y educativas, campus abierto a la ciudadanía, actividades deportivas, <i>escola d'estiu</i> tanto para las mujeres víctimas de violencia de género como para sus hijas e hijos. En caso de no ser posible, algún tipo de bonificación o ayuda.	Responsable	Alcaldía	N.º de líneas de acción positiva implementadas. N.º de actividades con medidas de acción positiva formalizadas. N.º de beneficiarias. Importe destinado.
	Colabora	Áreas implicadas en los servicios	
	Año	2023	
	Recursos	Propios	
8.1.9 Dar prioridad a las mujeres víctimas de violencia de género y en situación de vulnerabilidad social en los planes de empleo, formación e inserción laboral.	Responsable	Promoción Económica	N.º de beneficiarias.
	Colabora	Servicios Sociales	
	Año	Todo el período	

		Recursos	Propios	
	8.1.10 Prestación de atención específica a hijas e hijos de mujeres en situación de violencia de género.	Responsable	Servicios Sociales	N.º de atenciones. N.º de beneficiarias/os.
		Colabora	Igualdad	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Captación de fondos de otras administraciones	

OE.2 CONSTRUIR UN MUNICIPIO SEGURO PARA LAS MUJERES Y NIÑAS				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	8.2.1 Mantenimiento de los PUNTOS VIOLETA de información, sensibilización y prevención de agresiones sexistas dirigidos a la población en general, así como de atención y ayuda a las posibles víctimas de cualquier tipo de agresión sexual durante las fiestas de Fallas, la fiesta de la noche de San Juan, Fiestas Patronales y de Fin de Año.	Responsable	Igualdad	Nº de puntos violeta instalados.
		Colabora	Policía Local, Turismo, Cultura, Fiestas	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	8.2.2 Impulsar el II Plan municipal de actuación y coordinación frente a la Violencia de género.	Responsable	Igualdad	Plan municipal de actuación y coordinación frente a la Violencia de género elaborado.
		Colabora	Todas las áreas y departamentos	
		Año	2025	
		Recursos	Propios	
	8.2.3 Revisión periódica del Plan municipal de actuación y coordinación frente a la Violencia de género.	Responsable	Igualdad	Nº de reuniones de coordinación para la revisión del Protocolo. Nº de participantes desagregada por departamento y sexo.
		Colabora	CTG	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	

8.2.4 Seguimiento anual de la aplicación del Protocolo de actuación frente a acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el Ayuntamiento.	Responsable	Comisión de Igualdad	Nº de informes emitidos.
	Colabora	RRHH	Nº asesoramientos.
	Año	Todo el período	Nº faltas graves.
	Recursos	Propios	Nº faltas muy graves.
8.2.5 Formación, y asesoramiento a comisiones falleras, peñas de las fiestas patronales, dotándolas de materiales, guías para que puedan gestionar ellas mismas los puntos de sensibilización e información para prevenir agresiones sexistas en fiestas y en espacios festivos.	Responsable	Igualdad	Nº de acciones realizadas.
	Colabora	Asociaciones falleras y de fiestas patronales, Departamento de Fiestas	Tasa de asistencia la cada taller: (Nº de asistentes/Nº de plazas ofertadas) *100.
	Año	Todo el período	Nº de alumnos/as participantes.
	Recursos	Propios	Nº de comisiones falleras que participaron en los talleres.

Línea estratégica 9 AUTONOMÍA Y PODER PROPIO

Ya desde finales del siglo XX, en el marco de la Plataforma de Acción de Beijing, se establece el empoderamiento como uno de los objetivos estratégicos de la lucha feminista. El empoderamiento comprende un proceso que se establece en una doble dimensión, individual y colectiva, y que supone la superación de las lógicas de dominación y desigualdad a que se enfrentan las mujeres en el día a día.

El Ayuntamiento de Sagunt sigue insistiendo en este ámbito de trabajo, formulando una serie de medidas con la intención de lograr transformaciones en las vidas y en la comunidad femenina fomentando redes de sororidad y de ayuda mutua.

Esta línea estratégica se alinea con la Agenda 2030: ODS 1, ODS 3 y ODS 5

OE.1 FAVORECER EL EMPODERAMIENTO Y LA INDEPENDENCIA DE LAS MUJERES

OE.1 FAVORECER EL EMPODERAMIENTO Y LA INDEPENDENCIA DE LAS MUJERES				INDICADORES DE REALIZACIÓN
M E D I D A S	9.1.1 Dinamizar anualmente un curso de empoderamiento femenino.	Responsable	Igualdad	Nº y tipo de programas impulsados. Nº de entidades participantes. Nº de personas asistentes por sexo.
		Colabora	CTG y CMD	
		Año	2024, 2025, 2026	
		Recursos	Captación de fondos de otras Administraciones	
	9.1.2 Crear un programa de acompañamiento y apoyo económico para familias monomarentales con menores a su cargo en situación de especial vulnerabilidad por su entorno social y familiar.	Responsable	Alcaldía	Programa creado. Nº de familias beneficiarias.
		Colabora	Igualdad	
		Año	2024/25	
		Recursos	Captación de fondos de otras Administraciones	
	9.1.3 Incrementar la dotación económica para la línea de subvenciones de concurrencia competitiva en materia de fomento de la igualdad y prevención de la violencia.	Responsable	Igualdad	Nº de campañas y actividades realizadas.
		Colabora	Alcaldía	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	9.1.4 Atención a las demandas en temas de género de las diversas asociaciones de la ciudad (recogiendo la diversidad de culturas y etnias, jóvenes, adultas y mayores...), así como colectivos de mujeres con problemas de inclusión social.	Responsable	Igualdad	Nº de demandas resueltas. Nº de demandas atendidas.
		Colabora	Servicios sociales	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	9.1.5 Realización de acciones que visibilicen a las mujeres con diversidad funcional.	Responsable	Igualdad	Nº de actividades.
		Colabora	Entidades discapacidad	Nº de participantes.

		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	9.1.6 Realización de acciones que visibilicen a mujeres de otras etnias, culturas...	Responsable	Igualdad	Nº de actuaciones. Nº de entidades participantes.
		Colabora	Entidades sociales	
		Año	Todo el período	
		Recursos	Propios	
	9.1.7 Desarrollar acciones formativas dirigidas de forma específica a mujeres inmigrantes para facilitar su empoderamiento.	Responsable	Cooperación internacional	N.º de acciones realizadas. N.º de asociaciones que participan. N.º de mujeres que participan.
		Colabora	Igualdad, Entidades sociales	
		Año	2024	
		Recursos	Propios	
	9.1.8 Creación de una escuela de empoderamiento para mujeres.	Responsable	Igualdad	Escuela creada.
		Colabora	CTG y CMD	
		Año	2025/26	
		Recursos	Captación de fondos de otras Administraciones	

06. Transparencia y rendición de cuentas para la Igualdad

PROGRAMACIONES ANUALES

Cada año, durante la vigencia del plan, se elaborarán los planes o las programaciones de actuación anuales que permitirán definir los objetivos, medidas y acciones que se han de tener en cuenta. Estas programaciones se consensuarán entre el Àrea

d'Igualtat y la CTG y se publicarán en la intranet del personal y en la web municipal del Ayuntamiento.

SEGUIMIENTO

Será diseñado un instrumento informático de fácil manejo para el seguimiento del *III Pla d'Igualtat de Gènere* que se ajustará a su estructura y contenidos.

El Àrea d'Igualtat, la CTG y la Comisión Política de Seguimiento del *III Pla d'Igualtat de Gènere* constituirán la herramienta de seguimiento durante el desarrollo y la ejecución de las medidas recogidas en este plan.

El Àrea d'Igualtat, coordinará el seguimiento de la implantación del *III Pla d'Igualtat de Gènere* y, para ello, empleará los siguientes recursos: herramienta de seguimiento, sesiones de trabajo semestrales para la evaluación y el impulso de la implantación del plan, reuniones semestrales con las dos estructuras definidas para la coordinación entre las diferentes áreas, es decir, con la CTG y la Comisión Política de Seguimiento, y reuniones cuatrimestrales con el Consell Municipal de la Dona.

Anualmente, se elaborará un informe de seguimiento, en el que se analizará la información recabada a través de la herramienta de seguimiento, así como la información cualitativa recopilada en las reuniones mantenidas y se publicarán en la intranet del personal y en la web municipal del Ayuntamiento.

EVALUACIÓN

Al finalizar el período de vigencia del Plan se realizará la evaluación. Para ello, se tendrán en cuenta los informes anuales de seguimiento, los indicadores de impacto recogidos en la herramienta, así como la información cualitativa recogida en las estructuras de gestión y coordinación del plan y se realizará un acto público para presentar los resultados de la evaluación y se publicará el informe final en la intranet del personal y en la web municipal del Ayuntamiento.

07. Avanzamos, evaluamos y reconstruimos

El *III Pla d'Igualtat de Gènere* es la herramienta estratégica que tiene como horizonte la mejora de la situación de la que se parte en el momento de su elaboración, mediante el cumplimiento de los objetivos que se contemplan en el mismo y a través de la ejecución de las medidas en las que se vertebra por eso es necesario el seguimiento y evaluación de la ejecución de las medidas incluidas en el programa

operativo anual. Se pretende con ello una mejora continua y lograr la mayor eficacia en las actuaciones previstas, utilizando los indicadores descritos en cada una de las medidas propuestas.

En la evaluación se utilizarán técnicas cuantitativas y cualitativas, y en todo caso se medirá: el grado de ejecución (qué se ha hecho), el grado de transversalidad (quién lo ha hecho), el proceso de ejecución y la gestión municipal (cómo se ha hecho) y qué se ha logrado (grado de incidencia).

7.1 Objetivos de la evaluación

Conocer el grado de desarrollo de todas las medidas.

- Recopilar información estadística sobre el grado de desarrollo de las medidas.
- Elaborar informes anuales de seguimiento.
- Elaborar el informe final de evaluación.
- Valorar el nivel de impacto de las medidas.

7.2 Tipos de evaluación

- Seguimiento anual del nivel de ejecución de las medidas del Plan a través de la elaboración de un informe anual.
- Evaluación intermedia del Plan de Igualdad en el segundo año desde su entrada en vigor.
- Evaluación final del Plan de Igualdad a través de la elaboración de un informe de evaluación.

7.3 Indicadores de evaluación

Cada una de las acciones contempla diferentes indicadores para facilitar la evaluación y medición de varias cuestiones:

- Los indicadores de realización facilitan la valoración del nivel de desarrollo y resultado de las acciones.
- Los indicadores de proceso facilitan una aproximación a la transversalidad y sinergias creadas en el desarrollo del *III Pla d'Igualtat de Gènere*.
- Los indicadores de impacto hacen posible que valoremos los cambios cuantitativos y cualitativos conseguidos.

7.4 Responsabilidades

En el marco de la construcción del *III Pla d'Igualtat de Gènere* se constituirá un Grupo de Trabajo (CTG + Comisión Política de Seguimiento) para el seguimiento y evaluación del mismo.

Los compromisos acordados por las personas que conforman este grupo giran alrededor de dos ámbitos: por una parte el seguimiento y evaluación, y por otra la comunicación y difusión.

En relación con el seguimiento y evaluación:

- Las personas que forman parte adquieren el compromiso de tener al menos una junta anual para realizar seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos y de ejecución de las medidas. Para hacerlo echarán mano de los indicadores de seguimiento que se exponen en cada una de las medidas formuladas. Para dar cuenta del seguimiento, se trasladarán los informes de seguimiento al Consell Municipal de la Dona.
- Las personas que forman parte velarán por el proceso de evaluación externa a partir del apoyo de una asistencia técnica que echará mano de los indicadores de impacto que se muestran en el apartado 7.5 de este documento.

En relación con la comunicación y difusión:

- El Grupo de trabajo ejerce el rol de comunicador del *III Pla d'Igualtat de Gènere*.
- Las personas que forman parte adquieren el compromiso de impulsar una estrategia de comunicación inicial dirigida a la Administración municipal echando mano del Departamento de Recursos Humanos. Asimismo, el *III Pla d'Igualtat de Gènere* será presentado a la comunidad a través de un acto público.
- Las personas que forman parte adquieren el compromiso de garantizar que todo el material producido alrededor del *III Pla d'Igualtat de Gènere* estará incorporado en la web municipal durante el período completo de vigencia.

7.5 Evaluación del impacto

Al finalizar el Plan de Igualdad se realizará una evaluación donde se contemplará el estudio del impacto de género, habida cuenta, por lo menos, los siguientes aspectos:

MUNICIPIO CUIDADOR

- Variación de los indicadores de desigualdad de género existentes en los siguientes ámbitos:
 - Actividad, ocupación y paro.
 - Segregación horizontal en el mercado laboral.
 - Condiciones laborales (temporalidad y parcialidad de jornadas).
 - Presencia femenina en los poderes económicos del municipio.
 - Situación del emprendimiento femenino y de las condiciones laborales de las mujeres cuidadoras o trabajadoras del hogar.
 - Niveles de acoso sexual o por razón de sexo en el tejido empresarial local.
 - Esperanza de vida e indicadores de dependencia.
 - Brecha de género en las prestaciones económicas, de dependencia y de discapacidades.
 - Recursos, equipamientos y dispositivos municipales destinados a facilitar la conciliación.

MUNICIPIO INCLUSIVO E IGUALITARIO

- Creación y funcionamiento de estructuras para la Igualdad de Género:
 - Unidades municipales y de coordinación para desarrollar las políticas municipales de igualdad.
- Creación y desarrollo de instrumentos facilitadores de la Transversalidad de Género:
 - Herramientas sensibles a la transversalidad de género puestos en marcha (registro de información, coordinación y participación).
 - Nivel de formación y sensibilización del personal municipal en cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres.
 - Personal profesional especializado que coordina las políticas de igualdad municipales.
- Variación en indicadores de presencia y representación de mujeres que contribuyan a diluir la violencia simbólica y cultural que les afecta particularmente en:
 - Situación de las mujeres profesionales del arte, de la cultura y del deporte federado.
 - Nivel de participación de colectivos, entidades o grupos feministas y de mujeres en los espacios de toma de decisiones de la ciudad.
 - Espacios propios de participación impulsados por el Ayuntamiento para entidades feministas y de mujeres.

MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS

- Variación y tendencia en los indicadores:
 - Nivel de coordinación con la comunidad educativa en materia de igualdad y prevención de las violencias machistas.
 - Nivel de coordinación interinstitucional en materia de prevención y atención en casos de violencia machista.
 - Nivel de recursos municipales especializados destinados a la prevención y atención de violencia machista.
 - Percepción de miedo e inseguridad de las mujeres en el espacio público.

08. Difundimos y comunicamos

8.1 Medidas para divulgar el Pla d'Igualtat de Gènere

COMUNICACIÓN INICIAL

Tras su aprobación, el III Pla d'Igualtat de Gènere se difundirá, tanto a nivel interno como externo, a los siguientes colectivos:

Personal municipal:

- Se enviará una nota informativa a través de mecanismos internos de comunicación a los trabajadores y trabajadoras para explicarles brevemente las principales características del plan. En dicha nota se insertará el enlace para acceder al documento completo.
- Reunión informativa en todos los ámbitos municipales.

Ciudadanía:

Se presentará a la ciudadanía a través de un acto y se publicará en un espacio web específico. Posteriormente se realizará una campaña de comunicación.

Grupos feministas y asociaciones de mujeres:

- Para la presentación del Plan, se convocará a los siguientes agentes a una reunión: Consell Municipal de la Dona, movimiento feminista y todas las asociaciones de mujeres del municipio.

COMUNICACIÓN DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

A nivel interno:

- Con una periodicidad que establecerá la CTG se enviará una nota a todo el personal municipal como recordatorio de la necesidad de emisión de informes de seguimiento intermedios y de las reuniones de la CTG.
- Los documentos resultantes de los informes de seguimiento intermedios se le trasladan al personal y se publican en el espacio web específico.
- Cada año se seleccionarán tres buenas prácticas desarrolladas desde las áreas o departamentos municipales en el marco del Plan y se informará de ello a todo el personal.

A nivel externo:

- El espacio web del Àrea d'Igualtat se actualizará permanentemente.
- En las reuniones del Consell Municipal de la Dona se proporcionará información sobre el seguimiento del III Pla d'Igualtat de Gènere.
- Cada año se publicará y se enviará a los medios de comunicación una nota con información sobre las medidas del Plan desarrolladas a lo largo del año.

COMUNICACIÓN FINAL

Al finalizar la implantación del III Pla d'Igualtat de Gènere se informa a nivel interno y externo de los resultados de evaluación alcanzados.