

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

Qarxa
Valenciana
d'Igualtat

Elaborat per
Comissió Transversal de Gènere
Consell Municipal de la Dona

Coordinació del procés i del treball participatiu



Assistència Tècnica

Paula M. Rios Curbeira



III Pla d'Igualtat de Gènere de Sagunt

01. PRESENTACIÓ

IGUALTAT DE GÈNERE, IMPRESCINDIBLE PER AL DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE

02. SAGUNT, MUNICIPI IGUALITARI

2.1 PER QUÈ AQUEST III PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE?

2.2 COM HEM ARRIBAT FINS ACÍ?

2.3 NORMATIVA I POLÍTIQUES DE REFERÈNCIA

03. TRACEM ELS MAPES PER A UN MUNICIPI IGUALITARI

3.1 PER A QUÈ?

3.2 COM?

04. TRAVESSIES CAP A LA IGUALTAT

4.1 PRINCIPIS QUE ENS ORIENTEN

4.2 GARANTIES

05. HORIZONS PER A UN MUNICIPI IGUALITARI

CONTINGUT DEL PLA

5.1 MUNICIPI CUIDADOR

5.2 MUNICIPI INCLUSIU I IGUALITARI

5.3 MUNICIPI LLIURE DE VIOLÈNCIES MASCLISTES

06. TRANSPARÈNCIA I RENDICIÓ DE COMPTES PER A LA IGUALTAT

07. AVANCEM, AVALUEM I RECONSTRUÏM

08. DIFONEM I COMUNIQUEM

01. Presentació

En aquest document es presenta la proposta d'actuació estratègica en política municipal d'igualtat entre dones i homes per a l'Ajuntament de Sagunt per al període de 2022 a 2026. El *III Pla d'Igualtat de Gènere* està dissenyat amb diferents horitzons en perspectiva per a continuar el camí cap a un municipi cuidador, inclusiu, igualitari i lliure de violències masclistes. Aquests són els pilars que sostenen el *III Pla d'Igualtat*, que ha sigut elaborat d'una manera participativa, tenint en compte diferents veus i mirades amb un enfocament feminista.

Des de l'Àrea d'Igualtat, s'ha liderat el procés participatiu amb l'objectiu d'incloure les opinions, necessitats i demandes del veïnat —especialment dels col·lectius feministes i de dones integrats en el Consell Municipal de la Dona i la Coordinadora Feminista del Camp de Morvedre—. Així mateix, també s'han creat espais de treball i interlocució amb les diferents àrees tècniques per mitjà de la Comissió Transversal de Gènere, el personal polític i agents institucionals que operen al municipi. D'aquesta manera, s'ha establert una estratègia per a garantir que aquest *III Pla d'Igualtat* estiga contextualitzat i obeïsca a la realitat de Sagunt. Des de l'Àrea d'Igualtat i l'assessoria tècnica volem agrair la participació, el compromís i el bon fer de totes les persones que l'han fet possible.

Es tracta d'un avanç en la construcció de l'agenda local de les polítiques d'igualtat entre homes i dones, on posem èmfasi a reforçar, d'una banda, l'estratègia de gestió pública que té en compte la transversalitat de gènere; i, per una altra, un conjunt de mesures orientades a reconèixer i corregir les múltiples discriminacions que sorgeixen en el marc social patriarcal en què vivim.

Per a avançar cap a aquests horitzons, es necessita de la implicació de totes les àrees i departaments municipals renovant el compromís polític i tècnic amb la transversalitat de la igualtat de dones i homes. Perquè tenim el convenciment que és necessari treballar en xarxa per a aconseguir que la igualtat no es limite a una àrea municipal, sinó que travesse totes les polítiques que desenvolupem des del municipi. Només així serà possible fer realitat les metes que ens proposem.

Igualtat de gènere, imprescindible per al desenvolupament sostenible

L'Agenda 2030 contempla un total de 17 objectius de desenvolupament sostenible en diferents àmbits (social, econòmic, laboral, polític, etc.) que, en cas d'aconseguir-se, contribuiran a la millora de la vida al nostre planeta. Dins d'aquests 17 objectius és sabut que l'Agenda 2030 inclou un objectiu específic sobre igualtat de gènere i apoderament de les dones i les xiquetes (ODS 5) i metes específiques relatives a igualtat de gènere que aborden els drets de les dones en diversos objectius. Però el més rellevant és que, «amb base en els compromisos i normes enunciats en la Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín i la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), l'Agenda 2030 no deixa lloc a dubtes: **el desenvolupament només serà sostenible si els beneficis afavoreixen per igual dones i homes**, i els drets de les dones només seran una realitat si formen part d'esforços majors per protegir el planeta i garantir que totes les persones puguin viure amb dignitat i respecte»¹.

L'Agenda 2030 col·loca la igualtat entre dones i homes com una prioritat per als països que pertanyen a l'ONU i la torna a definir com un dret fonamental, que a més és clau «per a construir un món pacífic, pròsper i sostenible».

Si bé s'han produït avanços a nivell mundial en relació a la igualtat de gènere, les dones i les xiquetes continuen patint discriminació i violència estructurals en tots els llocs del món (desigualtat salarial, discriminació laboral, menor accés als recursos, escassa representació en les esferes de presa de decisions, prevalença d'estereotips de gènere). Podríem parlar que una de cada cinc dones d'entre 15 i 49 anys ha patit violència sexual o física a les mans de la seua parella en els últims 12 mesos² o de com la pandèmia de la Covid-19 ens ha fet retrocedir en els assoliments aconseguits.

Les dones i les xiquetes representen més de la meitat de la població mundial i, per consegüent, atresoren la meitat del potencial i talent humà, que en cas de ser exclòs condemnarà les societats a l'estancament del progrés social. Quan es milloren les seues vides, els beneficis repercuteixen en tota la societat.

¹ ONU Dones (Entitat de l'ONU per a la Igualtat de Gènere i l'Apoderament de la Dona). Fer les promeses realitat. La igualtat de gènere en l'agenda 2030 per al desenvolupament sostenible. Resum Executiu. Febrer de 2018.

² Violència contra les dones, estimacions per a 2018: estimacions mundials, regionals i nacionals de la prevalença de la violència de parella contra les dones i estimacions mundials i regionals de la prevalença de la violència sexual anara de la parella contra les dones. Ginebra: Organització Mundial de la Salut; 2021.

L'accés de les dones a un treball decent i a ingressos regulars, per exemple, contribueix a la reducció de la pobresa (ODS 1) i també ajuda a aconseguir millors resultats en l'educació, la salut i la nutrició de les dones, les xiquetes i els qui depenen d'elles (ODS 2, 3 i 4). Així mateix, l'eliminació de totes les formes de violència contra les dones i les xiquetes (Meta 5.2) resulta crucial per a garantir una vida saludable i el benestar de les persones de totes les edats (ODS 3).

La igualtat de gènere és un dret humà fonamental i la base necessària per a aconseguir un món pacífic, pròsper i sostenible. La igualtat entre dones i homes està intrínsecament vinculada al desenvolupament sostenible i és vital per al compliment dels drets humans de totes i tots. Si es facilita a les dones i xiquetes l'accés a la salut, a un treball decent i a la participació en els processos de presa de decisions polítiques i econòmiques, s'impulsaran les economies sostenibles i es beneficiarà les societats i la humanitat en el seu conjunt. Llevat que s'acceleren els avanços en matèria d'igualtat de gènere, no sols no s'aconseguirà aconseguir l'ODS 5, sinó que també el conjunt de la humanitat es veurà privada de l'efecte catalitzador que la igualtat de dones i homes pot tindre per a la consecució de l'Agenda 2030 en el seu conjunt.

02. Sagunt, municipi igualitari

2.1 Per què aquest III Pla d'Igualtat de Gènere?

El III *Pla d'Igualtat de Gènere* naix amb la intenció de ser l'instrument orientador fonamental de la política municipal i constitueix el marc d'actuació sobre el qual implementar polítiques municipals d'igualtat de gènere per als pròxims anys, un pla per a construir un Sagunt en el qual les dones tinguen veu i capacitat de decisió, en la qual la precarietat i la pobresa que actualment afecta majorment les dones es vaja erradicant, un territori en el qual totes puguem gaudir d'una vida lliure de violències masclistes, en la qual la tasca de les cures i les tasques domèstiques estiguen repartides de manera equitativa i justa, en la qual es reconega la diversitat sexual, cultural i religiosa, en definitiva, un lloc on les dones se senten protagonistes i iguals en la vida econòmica, cultural social i política.

El III *Pla d'Igualtat de Gènere* constitueix una eina imprescindible per a la intervenció de l'Ajuntament, marcant els objectius, les estratègies, les accions i el seu calendari, així com els recursos necessaris per a fer de Sagunt un municipi realment igualitari. Perquè l'àmbit local és l'idoni en tant proximitat per a revertir les desigualtats de gènere existents i poder construir col·lectivament un municipi en igualtat.

Un pla amb capacitat d'incidir en la definició de com volem que siga l'espai públic, les infraestructures, les formes de mobilitat, els habitatges, els serveis socials, educatius..., o el model cultural. En definitiva, un Sagunt inclusiu, i feminista.

Per a complir la finalitat del III *Pla d'Igualtat de Gènere* es proposa que tant l'estructuració com els continguts siguen facilitadors de la configuració, a mitjà termini, de Sagunt com a Ajuntament igualitari en el qual la participació ciutadana i l'acció política i tècnica siguen motor de canvi.

2.2 Com hem arribat fins ací?

En els últims anys l'Ajuntament de Sagunt ha estat desenvolupant diferents línies d'acció vinculades amb la igualtat, la diversitat i la prevenció i atenció de les violències masclistes. La trajectòria municipal passa per dos plans d'igualtat anteriors que, encara hui dia, mostren la carrera de fons per la igualtat de gènere de l'Ajuntament.

Amb l'aprovació del I *Pla d'Igualtat* (2006-2011) es va definir el compromís de tota la corporació municipal amb la proposta d'iniciar canvis orientats, a llarg termini, cap a la corresponsabilitat amb la igualtat de gènere al municipi, i molt específicament amb l'estratègia de la transversalitat de gènere en la política de l'Ajuntament de Sagunt.

El II *Pla d'Igualtat de Gènere de Sagunt* (2012-2014) incorporava un conjunt d'actuacions i recursos per a reforçar i donar continuïtat al treball iniciat amb el desenvolupament de l'anterior *Pla d'Igualtat de Gènere*.

Juntament amb l'elaboració d'aquests dos plans d'igualtat municipals, el compromís de la corporació municipal amb la igualtat s'ha materialitzat també amb l'aprovació i implementació del Reglament Intern per a la Transversalitat de Gènere (2015), del Pla Municipal d'Actuació i Coordinació enfront de la Violència de Gènere (2018-2022), i del Pla d'Igualtat Laboral (2021-2024).

Cal destacar també la publicació per part de l'Ajuntament de diferents guies (*Guia d'actuació contra la violència de gènere*, *Llenguatge + gestos cap a la igualtat*, *Guia per un llenguatge igualitari en mitjans de comunicació*) o l'impuls del Pacte ciutadà contra la violència de gènere.

El municipi de Sagunt va aconseguir el V Premi Construint Municipis Iguals en Oportunitats 2013 pel II *Pla d'Igualtat de Gènere 2012-2014* convertint-se en la primera localitat de la Comunitat Valenciana a fer doblat en el guardó ja en la I Edició del Premi (2009) havia sigut guardonada per la seua I *Pla d'Igualtat de Gènere*. Aquests premis

van ser el reconeixement explícit i públic del treball que s'havia estat desenvolupant per a la incorporació de l'Enfocament Integrat de Gènere en la política local.

Aquest III Pla d'Igualtat de Gènere dirigeix l'atenció a la transversalitat de gènere, de manera que el conjunt de l'acció municipal considere les diferències i posicions socials desiguals de dones i homes i com assignar adequadament accions i recursos orientant-los a la transformació de la desigualtat identificada, durant tot el procés d'execució de les respectives actuacions.

Se'ls donarà continuïtat a les accions dirigides a combatre la persistència d'estereotips de gènere que condicionen innumbrables dimensions de la vida de dones i homes; a fomentar la corresponsabilitat en l'assumpció de les responsabilitats domèstiques i familiars; a millorar les oportunitats d'ocupació per a les dones; estimular la seua participació social, etc., sense oblidar l'articulació de mecanismes de prevenció i intervenció enfront de la violència de gènere, batalla que no dona treva i a la qual el conjunt de la societat i els poders públics han de destinar els màxims esforços.

L'elaboració del III Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sagunt 2022-2026 es va articular per mitjà d'un procés de treball plantejat en 4 fases:

DIAGNÒSTIC PREVI

Conèixer la realitat sobre la qual es pretén intervenir és un aspecte clau en l'organització d'una planificació. Per això, es va considerar essencial realitzar amb caràcter previ a l'elaboració del pla una diagnosi de la situació de les polítiques d'igualtat de l'Ajuntament des d'una perspectiva quantitativa i qualitativa.

Així, d'una banda es va realitzar una recopilació d'informació estadística rellevant, descriptiva de les característiques del municipi, amb especial atenció a les tendències demogràfiques, però també amb informació disponible sobre l'àmbit laboral.

Per a completar la diagnosi, es va fer una aproximació al grau de compliment de les mesures i objectius marcats en el III *Pla d'Igualtat de Gènere* per mitjà de les memòries i documentació proporcionades.

Aquesta informació quantitativa va ser completada amb una altra de tipus qualitatiu obtinguda per mitjà d'un procés participatiu, basat en taules de treball amb la Comissió transversal de Gènere i el teixit associatiu de dones del municipi representat en el Consell Municipal de la Dona i la Coordinadora Feminista del Camp de Morvedre i així identificar necessitats, problemes i compartir idees sobre les seues demandes en matèria d'igualtat per a incloure-les en el III *Pla d'Igualtat*.

Les aportacions realitzades en aquestes etapes es van complementar amb la informació proporcionada per mitjà dels qüestionaris enviats al personal tècnic i polític de les diferents àrees municipals per a conèixer la seua opinió sobre la gestió política amb perspectiva de gènere i analitzar les necessitats i problemàtiques existents des d'un enfocament integrat de gènere.

ELABORACIÓ DEL PROGRAMA D'ACCIONS

Una vegada realitzada la diagnosi de situació, i les directrius i criteris definits per l'Àrea d'Igualtat, es va procedir a l'elaboració de la part nuclear del pla: el seu programa d'accions, a partir dels àmbits d'actuació prioritària definits en les taules de treball.

Aquest procés va partir del disseny inicial d'una estructura base sustentada en àrees estratègiques que va ser contrastada amb els departaments municipals representats en la Comissió Transversal de Gènere; després de la qual cosa es va passar a la definició dels objectius i de les mesures necessàries per a aconseguir les seues cometes respectives des de cadascuna de les àrees, comptant per a això amb les aportacions tant de la CTG com del teixit associatiu de dones.

2.3 Normativa i polítiques de referència

Àmbit local

- Reglament per a la transversalitat de gènere de l'Ajuntament de Sagunt (2015).
- Pla d'actuació i coordinació enfront de la violència de gènere de l'Ajuntament de Sagunt 2018-2022.
- I Pla d'Igualtat per a la plantilla de l'Ajuntament de Sagunt 2021 - 2024.

Àmbit autonòmic

- Decret 232/1997, de 2 de setembre, del Govern Valencià, pel qual es crea l'Observatori de Publicitat No Sexista de la Comunitat Valenciana, modificat per Decret 177/2011, de 18 de novembre.
- Decret 143/2002, de 3 de setembre, del Govern Valencià, pel qual es va crear la Comissió Interdepartamental per a Combatre la Violència Domèstica a la Comunitat Valenciana, modificat per Decret 202/2003, Decret 208/2009 i Decret 53/2012 del Consell, actualment es denomina Comissió Interdepartamental per a Combatre la Violència de gènere a la Comunitat Valenciana.
- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes.

- Ordre de 22 de desembre de 2003, de la Conselleria de Benestar Social, Funcionament General dels Centres Especialitzats per a Dones en Situació de Risc Social.
- Decret 20/2004, de 13 de febrer, del Consell de la Generalitat, pel qual es crea l'Observatori de Gènere de la Comunitat Valenciana.
- Decret 52/2004, de 2 d'abril, del Consell de la Generalitat, pel qual es crea el Fòrum de la Comunitat Valenciana contra la violència de gènere i persones dependents en l'àmbit de la família.
- Ordre de 3 de maig de 2007, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es regula l'ajuda econòmica a favor de les víctimes de violència de gènere, establida en l'article 27 de la Llei orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.
- Llei 7/2012 de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la Violència sobre la Dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.
- Decret 63/2014, de 25 d'abril, pel qual s'aprova el reglament per al reconeixement de les indemnitzacions i les ajudes econòmiques a les víctimes de violència sobre la dona, modificat per Decret 20/2018, de 9 de març, del Consell.
- Acord Interinstitucional pel qual s'aprova el Protocol per a la Coordinació de les Actuacions en matèria de Violència de Gènere en la Comunitat Valenciana (21 de novembre de 2014).
- Llei 3/2019, de 18 de febrer, de serveis socials inclusius de la Comunitat Valenciana.
- Llei 6/2011, d'1 d'abril, de la Generalitat, de Mobilitat de la Comunitat Valenciana.
- Llei 1/2019, de 5 de febrer, de modificació de la Llei 5/2014, de 25 de juliol, d'Ordenació del Territori, Urbanisme i Paisatge de la Comunitat Valenciana.

Àmbit estatal

- Articles 9.2 i 14 de la Constitució Espanyola de 1978.
- Llei 7/1985 Regulador de les bases de règim local, que estableix que els municipis puguen realitzar activitats complementàries en el marc de les polítiques de "promoció de les dones".
- Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el Govern.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats 2022-2025.
- Pacte d'Estat contra la violència de gènere aprovat al desembre de 2017.
- Reial decret llei 9/2018, de 3 d'agost, de mesures urgents per al desenvolupament del Pacte d'Estat contra la violència de gènere.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.
- Reial decret 1023/2020, de 17 de novembre, pel qual s'actualitzen les quanties, els criteris i el procediment de distribució de les transferències per al desenvolupament de noves o ampliadades competències reservades a les entitats locals en el Pacte d'Estat en matèria de violència de gènere.
- Llei 8/2021, de 2 de juny, per la qual es reforma la legislació civil i processal per al suport a les persones amb discapacitat en l'exercici de la seua capacitat jurídica.
- Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència enfront de la violència.

Àmbit europeu

- Carta Europea per a la Igualtat de Dones i Homes en la Vida Local (2006).
- Estratègia per a la Igualtat de Gènere de la Comissió Europea per al període 2020-2025.
- Comissió 2010 – 2015 per a la igualtat entre dones i homes, que prioritza cinc àrees fonamentals d'actuació: independència econòmica per a dones i homes; igual salari per treball del mateix valor; igualtat en la presa de decisions; dignitat, integritat i eliminació de la violència basada en el gènere i promoció de la igualtat de gènere més enllà de la UE.
- Conveni d'Istanbul. Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica.

Àmbit internacional

- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979).
- Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín (1995). Pequín +20.
- Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible, adoptada al setembre de 2015 pels 193 països membres de les Nacions Unides.
- Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat.
- Resolució 17/19 sobre orientació sexual i identitat de gènere (2011).

03. Tracem els mapes per a un municipi igualitari

3.1 Per a què?

L'objectiu principal del III Pla d'Igualtat de Gènere és dissenyar un marc d'actuació i les seues corresponents mesures que permeten avançar en la igualtat real entre dones i homes i, al mateix temps, eliminar les discriminacions per raó de sexe existents. El caràcter que marca aquest pla és el realisme i l'efectivitat. Es tracta d'un full de ruta contextualitzat en la realitat municipal per a aconseguir transformacions reals en els pròxims anys.

Les desigualtats de gènere són estructurals i, per tant, afecten tots els àmbits de les nostres vides. Així, són imprescindibles eines de planificació com aquesta per a garantir que les polítiques, els programes i els projectes municipals no reproduïsquen pautes desiguals sobre la base del gènere. La solució passa, per tant, per reorganitzar la política pública, això és, revisar el procés d'elaboració de les polítiques públiques municipals. Aquest *III Pla d'Igualtat de Gènere* renova l'èmfasi ja establert en els anteriors plans d'igualtat en aquesta qüestió, la d'aplicar la perspectiva de gènere d'una manera transversal.

3.2 Com?

El *III Pla d'Igualtat de Gènere* és el resultat d'un procés de treball que s'ha desenvolupat durant el primer semestre de 2022, seqüenciat per mitjà de quatre fases: 1) posada en marxa del procés i recopilació d'informació; 2) investigació i anàlisi de les dades; 3) debat social i tècnic i 4) deliberació, millora i enviament al Ple per a la seua aprovació.

D'aquesta manera s'ha conformat un procés participat en el qual han interactuat tres nivells d'agents i àmbits: polític, tècnic i ciutadà, des de la coordinació realitzada pel la Àrea d'Igualtat i l'assistència tècnica contractada. Al llarg d'aquest procés han tingut cabuda les aportacions realitzades des dels departaments municipals integrats en la CTG, les diferents àrees i entitats municipals (tant a nivell polític com tècnic), així com amb els principals grups d'interès per mitjà del Consell Municipal de la Dona i la Coordinadora Feminista del Camp de Morvedre.

04. Travessies cap a la igualtat

4.1 Principis que ens orienten

PARADIGMA FEMINISTA

El paradigma feminista, com a manera de ser i estar en el món, com a filosofia i com a moviment social i polític, practica una mirada específica que fa possible revelar realitats que han romàs ocultes a la percepció social fent emergir d'aquesta invisibilitat les situacions de subordinació i discriminació de les dones i els desequilibris estructurals que representen.

El paradigma feminista exerceix en aquest pla una funció estratègica en orientar els diferents processos de reflexió i posicionament que possibilitaran qüestionar, desmuntar i transformar l'ordre social imperant per a construir un escenari més divers, inclusiu i just per a així fer efectius els drets de ciutadania de les dones i garantir la construcció d'una societat més sostenible i democràtica.

TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

Com a principi que implica el compromís de tot l'Ajuntament i entitats públiques amb la consecució d'una igualtat de gènere real i efectiva, de manera que l'eliminació de la discriminació no s'aborde exclusivament des de l'Àrea d'Igualtat, sinó que siga un objectiu a complir en cadascuna de les àrees i programes competencials que siguen pertinents, sempre que aquestes tinguen incidència en la vida de les persones.

Significa que la igualtat de dones i homes com a principi ètic travessa la totalitat de l'Administració local generant canvis en la institució que incideixen en totes les àrees i procediments.

GOVERNANÇA EFICIENT I PARITÀRIA

Implica una governança orientada a aconseguir un desenvolupament social basat en la sostenibilitat i qualitat de vida de tota la ciutadania a través d'una gestió política eficient i integradora on les necessitats, aspiracions i posicions de les dones i dels homes del municipi són rellevants en el mateix grau.

Comprén també la posada en marxa d'un model de gestió pública compromesa amb la igualtat entre dones i homes centrat en la coordinació amb altres institucions i en la creació d'espais de participació, comunicació i escolta del veïnat del municipi.

TRANSPARÈNCIA POLÍTICA

Facilita mecanismes que garantisquen la rendició de comptes amb la ciutadania i la transparència pública en el procés de desenvolupament, execució i avaluació del III Pla d'Igualtat de Gènere.

NO DISCRIMINACIÓ

Suposa la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats de totes les persones, dones i homes fent possible el gaudi de drets civils i socials en igualtat de condicions.

INTERSECCIONALITAT

Permet visibilitzar que les dones no són un grup de població homogeni i, per tant, el disseny de les polítiques locals ha de respondre a la combinació de les desigualtats per raó de sexe amb altres circumstàncies que, a vegades, augmenten la vulnerabilitat de les dones.

Per a eliminar la desigualtat entre dones i homes, és necessari considerar no sols l'impacte diferenciat de les polítiques públiques sobre les dones i els homes, sinó també de quina manera aquestes tenen efectes en la construcció i el reforç de les desigualtats estructurals per raó de sexe: edat (cicle de vida), discapacitat, situació econòmica (classe social), orientació sexual, ètnia, nacionalitat (origen/migració) i religió (creences), entre altres.

APODERAMENT DE LES DONES

Facilita processos perquè les dones visquen amb plena autonomia i llibertat, eliminant les desigualtats basades en el sistema sexe-gènere que enfronten de manera individual i col·lectiva, des d'un pla social i polític.

CORRESPONSABILITAT SOCIAL

Implica impulsar canvis en els valors de la ciutadania que permeten construir una societat més justa i equitativa implicant els agents intervinents en els àmbits públic i privat. Això requereix desenvolupar el concepte de corresponsabilitat més enllà de la conciliació: es refereix a la necessitat que homes i dones, titulars dels mateixos drets, s'erigisquen, al mateix temps, en responsables de similars deures i obligacions en els escenaris públic i privat, en el mercat laboral, en les responsabilitats familiars i en la presa de decisions.

RESPONSABILITAT I COMPROMÍS

Compromet l'Ajuntament amb aquesta proposta d'acció per a fer-la realitat i que siga el marc d'actuació pels drets de les dones, la igualtat de gènere i la prevenció i eliminació de violències masclistes.

COORDINACIÓ

Implica l'establiment d'instruments que garantisquen el treball coordinat per part de totes les àrees municipals, així com d'aquells agents institucionals que operen al territori municipal en matèria d'igualtat, prevenció i atenció de la violència masclista.

FORMACIÓ I CAPACITACIÓ

Garanteix que tot el personal de l'Ajuntament incorporarà progressivament la perspectiva de gènere en el seu dia a dia, orientant l'acció municipal a la igualtat efectiva de dones i homes.

GARANTIA PRESSUPOSTÀRIA I DE RECURSOS

Permet fer efectiu el compromís i la voluntat política per a avançar cap a la igualtat de dones i homes. Sense existència de pressupostos realistes i amb perspectiva de gènere per a cadascun dels anys de vigència del III *Pla d'Igualtat de Gènere*, així com d'una assignació idònia de recursos per al compliment eficaç dels diferents objectius, aquest pla de treball no tindrà la incidència prevista.

4.2 Garanties

Resulta necessari caminar des de les polítiques de reconeixement de la desigualtat cap a les polítiques de redistribució i d'impacte positiu sobre la vida de les dones. I aquest trànsit requereix obligatòriament la implicació i el compromís polític; malgrat els progressos, les polítiques públiques d'igualtat giren massa sovint sobre pràctiques voluntaristes i posicions fràgils en l'arquitectura institucional i, per això, el lideratge polític és condició necessària per a poder progressar en la implementació de polítiques d'igualtat i l'impacte sobre la igualtat real.

El compliment dels mandats de la normativa vigent en matèria d'igualtat i, en conseqüència, de les actuacions recollides en aquest III *Pla d'Igualtat de Gènere* requereixen doncs d'un lideratge polític actiu, ferm i clar que es concrete en:

- Adquirir el compromís de complir els mandats de la normativa en matèria d'igualtat i desenvolupar les actuacions derivades d'aquest III *Pla d'Igualtat*.
- Aprovar i desenvolupar mandats en matèria d'igualtat per a l'Ajuntament de Sagunt i els seus organismes autònoms i empreses municipals que impulsen la reducció de les bretxes de gènere.
- Assignar partida pressupostària suficient per al desenvolupament de les polítiques sectorials d'igualtat.

- Incentivar i impulsar l'aliança estratègica amb l'Àrea d'Igualtat i la Comissió Transversal de Gènere potenciant una comunicació fluida i col·laboració.
- Impulsar canvis que aconseguisquen la seua consolidació, per a aconseguir realment transformacions organitzacionals, relacionades amb la cultura, estructures, procediments i processos de la pròpia institució i, socials, relacionats amb el canvi de valors necessaris per a la consecució de la igualtat.

05. Horitzons per a un municipi igualitari

El III *Pla d'Igualtat de Gènere* comprén tres grans horitzons per a la igualtat de gènere que inspiren 9 línies estratègiques per al futur. Es defineixen 24 objectius estratègics que es desenvolupen per mitjà de 135 mesures de actuació. Algunes línies estratègiques són eixos sobre els quals l'Ajuntament de Sagunt porta temps treballant, en aquests casos el que es proposa són mesures d'enfortiment o de millora.

Horitzons per a Sagunt:

- Municipi cuidador
 - Economia de la cura
 - Model de gestió i de govern
- Municipi inclusiu i igualitari
 - Benestar i salut
 - Participació sociopolítica
 - Accés a la cultura i els esports
 - Urbanisme, mobilitat i medi ambient
- Municipi lliure de violències masclistes
 - Coeducació
 - Prevenció i atenció
 - Autonomia i poder propi

Contingut del Pla

Línies estratègiques, objectius i mesures

En primer lloc, per a cadascuna de les línies estratègiques establim el marc que justifica la seua incorporació. En segon lloc, es desenvolupen els objectius i mesures. Finalment, en cada mesura s'estableixen els organismes o àrees responsables de la seua implementació així com les estructures de col·laboració i els indicadors de seguiment i avaluació dissenyats d'acord amb la mesura.

5.1 Municipi cuidador

Sagunt es pensa i se sent, en el seu imaginari, com un municipi cuidador dels seus habitants, dels seus entorns de convivència, dels seus espais de trobada i relació, plantejant com a protagonistes de la seua ciutat les persones, les dones i els homes.

L'actual organització social continua funcionant sobre la base de la divisió sexual del treball, on els rols productius i reproductius tenen un valor desigual i no són reconeguts socialment ni econòmicament de manera equilibrada. No obstant això, les cures són fonamentals per a sostindre la vida i la base de la nostra societat que fa possible el dia a dia de totes les persones que habiten el nostre municipi.

Les cures són responsabilitat de totes les persones, homes i dones, de totes les entitats ocupadores i de les administracions públiques, dels governs locals. L'Ajuntament de Sagunt és l'administració més pròxima a la realitat de la ciutadania, dels seus interessos, de les seues necessitats i de les seues propostes. És qui planifica i decideix el que afecta la quotidianitat de la vida de les persones, el benestar, els bons viures i per això formulem polítiques públiques per a lluitar contra els estereotips, rols i discriminacions per raó de sexe que es reproduïxen en el mercat laboral, en els treballs que no formen part del sistema oficial i regulat, en els índexs de benestar i de salut i en l'organització i distribució dels temps. Es planteja repensar els usos dels temps, dels espais, l'urbanisme de la ciutat i així donar resposta a les necessitats de la ciutadania en tot el seu cicle vital, ateses les diversitats i la interseccionalitat. Per a poder complir aquesta realitat, la sostenibilitat de la vida ha d'impregnar el corrent principal de la política, tenint en compte la interdependència entre les persones i els recursos naturals.

LÍNIES ESTRATÈGIQUES PER A CAMINAR CAP A UN MUNICIPI CUIDADOR

Línia estratègica 1: ECONOMIA DE LA CURA

La divisió sexual del treball és una realitat encara present en les societats contemporànies i la continuïtat d'estereotips i rols de gènere que condicionen el desenvolupament professional de dones i homes. Per a construir un municipi cuidador hem de posar el focus en els treballs, tant els remunerats -formals i no formals- com els no remunerats. En aquest sentit, i com que l'econòmic i el social estan interrelacionats, des de l'economia feminista es proposa situar la vida i les persones en el centre de les polítiques i atendre les condicions en les quals es fan les tasques que sostenen la vida.

La discriminació directa i/o indirecta al mercat laboral per raó de sexe és objecte d'aquesta línia d'acció, així com la conscienciació social de les diferències que es deriven de la concepció del treball i de l'ocupació partint de la idea que un dels majors obstacles que les dones enfronten per a l'exercici dels seus drets és el desigual repartiment dels treballs de cures.

Aquesta línia estratègica s'alinea amb l'Agenda 2030: ODS 1, ODS 5 i ODS 8.

Objectius estratègics:

OE.1 CONTINUAR AVANÇANT CAP AL RECONeixEMENT DE LES CURES COM A DIMENSIÓ CENTRAL DE LA VIDA I DE L'ORGANITZACIÓ SOCIAL

OE.2 CORRESPONSABILITZAR L'AJUNTAMENT DE SAGUNT AMB UN ALTRE MODEL DE PROVISIÓ DE LES CURES

OE.3 PROMOURE LA CORRESPONSABILITAT DELS HOMES EN LES TASQUES DE CURES I TREBALL DE LLAR

OE.4 FOMENT DE L'AUTONOMIA ECONÒMICA DE LES DONES

OE.5 INCIDIR EN L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL I ACADÈMICA NO SEXISTA PER A PAL·LIAR LA SEGREGACIÓ HORIZONTAL QUE IMPREGNA EL MERCAT LABORAL

OE.1 CONTINUAR AVANÇANT CAP AL RECONeixEMENT DE LES CURES COM A DIMENSIÓ CENTRAL DE LA VIDA I DE L'ORGANITZACIÓ SOCIAL				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	1.1.1 Elaboració d'un informe de diagnòstic sobre l'organització social de les cures a Sagunt que reculla les necessitats de cures existents a la ciutat, les característiques de la seua provisió i com afecta dones i homes.	Responsable	Igualtat	Document de l'informe de diagnòstic. El diagnòstic incorpora les necessitats de cures i les característiques de la seua provisió.
		Col·labora	CTG	
		Any	2023	
		Recursos	Propis Assistència tècnica +	
	1.1.2 Definir, a partir dels resultats del diagnòstic, noves actuacions per a visibilitzar la importància de les cures i trencar rols i estereotips entorn de la seua provisió.	Responsable	Igualtat	Tipus d'actuacions identificades.
		Col·labora	CTG	Tipus d'actuacions identificades posades en marxa.
Any		2023		

OE.1 CONTINUAR AVANÇANT CAP AL RECONeixEMENT DE LES CURES COM UNA DIMENSIó CENTRAL DE LA VIDA I DE L'ORGANITZACIó SOCIAL				INDICADORS DE REALITZACIó
	1.1.3 Suport i difusió de campanyes sobre corresponsabilitat del treball reproductiu i conciliació.	Recursos	Propis	Nombre de campanyes. Nombre de mitjans de difusió que s'utilitzen.
		Responsable	Promoció Econòmica	
		Col·labora	CTG	
		Any	Tot el període	
	1.1.4 Campanya informativa sobre les polítiques i els recursos municipals de conciliació dirigida l'associacions veïnals i centres socials i culturals dels barris.	Recursos	Propis	Nombre d'associacions per tipologia que formen part de la campanya -recepció de materials.
		Responsable	Participació ciutadana	
		Col·labora	Igualtat	
		Any	2024/25	
	Recursos	Captació de fons d'altres Administracions		

OE.2 CORRESPONSABILITZAR L'AJUNTAMENT DE SAGUNT AMB LA PROVISIó DE LES CURES				INDICADORS DE REALITZACIó
M E S U R E S	1.2.1 Anàlisi de la resposta municipal a les demandes de cures existents a Sagunt i proposta d'accions que permeten adequar els recursos públics amb un model de cures més just i sostenible.	Responsable	Serveis socials	Document de l'anàlisi. Nombre i tipus de propostes d'acció.
		Col·labora	Igualtat	
		Any	2023	
		Recursos	Propis	
	1.2.2 Aprovació d'una directriu de suport a les persones cuidadores en les famílies i posada en marxa d'un paquet de mesures de respir familiar.	Responsable	Serveis socials	Elaboració de l'estratègia (Sí/No).
		Col·labora	Igualtat	
		Any	2023	

		Recursos	Propis	
1.2.3 Continuïtat en la participació del Pla Corresponsables del Ministeri d'Igualtat.	Responsable	Alcaldia		Participació del Pla Corresponsables (Sí/No).
	Col·labora	Igualtat		Nombre de persones beneficiàries de les accions realitzades dins del Pla Corresponsables per sexe.
	Any	Tot el període		Nivell de satisfacció d'aquestes.
	Recursos	Captació de fons d'altres administracions		
1.2.4 Augment de les activitats d'oci infantil i juvenil en períodes vacacionals i horaris extraescolars.	Responsable	Infància i joventut		Nombre d'activitats oferides.
	Col·labora	Educació		Nombre de persones beneficiàries per sexe de les activitats.
	Any	Tot el període		Nombre de menors que participen per sexe.
	Recursos	Captació de fons d'altres Administracions		Nivell de satisfacció d'aquestes.
1.2.5 Compatibilització dels horaris d'activitats esportives infantils amb els de l'oferta esportiva dirigida a persones adultes perquè les mares o pares puguin simultanejar activitats esportives amb els seus fills i filles.	Responsable	Esports		Nombre d'activitats revisades i nombre d'horaris modificats.
	Col·labora	CTG		Nombre de persones beneficiàries per sexe de les activitats amb horaris modificats.
	Any	2023		Nivell de satisfacció d'aquestes.
	Recursos	Propis		
1.2.6 Identificació de les necessitats de les persones cuidadores en l'entorn familiar, a partir de les quals es puguin dissenyar programes i serveis orientats a l'assessorament, al suport a la cuidadora o cuidador, al respir familiar en caps de setmana i períodes de vacances, etc., i a la necessària corresponsabilitat d'homes i dones.	Responsable	Serveis socials		
	Col·labora	Administració autonòmica		
	Any	Tot el període		Nombre d'accions i tipologia d'aquestes realitzades per a identificar necessitats.
	Recursos	Propis + Captació de fons d'altres administracions		

OE.3 PROMOURE LA CORRESPONSABILITAT DELS HOMES EN LES TASQUES DE CURES I TREBALL DE LLAR				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	1.3.1 Posada en marxa d'espais de reflexió dirigits a joves i homes adults per al qüestionament del model de masculinitat patriarcal i el desenvolupament d'actituds i comportaments més igualitaris.	Responsable	Participació ciutadana	Nombre d'accions realitzades. Nombre de persones participants per edat. Nivell de satisfacció d'aquestes.
		Col·labora	Joventut, Igualtat	
		Any	2023	
		Recursos	Propis	
	1.3.2 Impuls del Pacte Local per la corresponsabilitat: - Organització d'un fòrum de participació ciutadana sobre el Pacte Local per la corresponsabilitat, i d'un fòrum de treball per a la posada en marxa.	Responsable	Igualtat	Realització dels fòrums (Sí/No). Nombre de persones participants segons sexe.
		Col·labora	Participació Ciutadana	
		Any	2024/25	
		Recursos	Propis	
	1.3.3 Avaluació de l'ús de les mesures de conciliació vigents a l'Ajuntament per part del personal.	Responsable	RH	Realització de l'avaluació (Sí/No). Nombre de persones que fan ús de les mesures de conciliació segons sexe, àrea i lloc.
		Col·labora	Igualtat	
		Any	2023	
		Recursos	Propis	

OE.4 FOMENT DE L'AUTONOMIA ECONÒMICA DE LES DONES				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	1.4.1 Enfortiment de la coordinació amb altres entitats i institucions públiques i sectorials que treballen per a la inserció laboral de les dones.	Responsable	Promoció Econòmica	Nombre i tipus d'actuacions realitzades. Entitats amb les quals es coordinen actuacions. Nombre de persones beneficiàries per sexe.
		Col·labora	Associacions empresàries Cambra de Comerç Administració autonòmica	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	

OE.4 FOMENT DE L'AUTONOMIA ECONÒMICA DE LES DONES				INDICADORS DE REALITZACIÓ
1.4.2 Continuïtat de les accions de suport a l'emprenedoria i a l'autoocupació de les dones mitjançant l'assessorament, la formació i acompanyament al llarg de tot el procés.	Responsable	Promoció Econòmica	Nombre i tipus d'actuacions realitzades. Nombre de dones beneficiàries.	
	Col·labora	Associacions empresàries Camba de Comerç Administració autonòmica		
	Any	Tot el període		
	Recursos	Propis		
1.4.3 Visibilitzar i valorar la presència de dones en sectors empresarials per mitjà de trobades, jornades, premis etc.	Responsable	Promoció Econòmica i Comerç	Nombre i tipus d'actuacions realitzades. Nombre de persones participants per sexe.	
	Col·labora	Associacions empresàries Camba de Comerç Administració autonòmica		
	Any	Tot el període		
	Recursos	Propis		
1.4.4 Analitzar l'impacte de gènere dels serveis i programes prestats des del Departament de Promoció Econòmica.	Responsable	Promoció Econòmica	Nombre de serveis i programes que incorporen l'anàlisi de l'impacte de gènere. % sobre el total de serveis i programes.	
	Col·labora	Igualtat, Comunicació		
	Any	2023, 2024, 2025, 2026		
	Recursos	Propis		
1.4.5 Elaboració d'informació des de l'Observatori Ocupacional que mostre l'evolució de la situació de dones i homes en el mercat laboral difosa a través de la web municipal.	Responsable	Promoció Econòmica	Informació elaborada (Sí/No). Nombre de publicacions en web institucional i RRSS.	
	Col·labora	Comunicació		
	Any	Anualment durant tot el període		

OE.4 FOMENT DE L'AUTONOMIA ECONÒMICA DE LES DONES				INDICADORS DE REALITZACIÓ
		Recursos	Propis	
1.4.6 Consolidar una oferta d'accions formatives per a la millora de l'ocupabilitat, amb la finalitat que les dones adquirisquen les estratègies i habilitats necessàries per a incorporar-se al mercat de treball, especialment d'aquelles amb majors dificultats d'inserció.	Responsable	Promoció Econòmica		Nombre i tipus d'actuacions realitzades. Nombre de persones participants per sexe i acció formativa.
	Col·labora	Campus obert a la ciutadania. (Cursos i tallers per a la prevenció i inserció social)		
	Any	Anualment durant tot el període		
	Recursos	Propis		
1.4.7 Ampliació de l'oferta formativa per al maneig de les tecnologies de la informació i de la comunicació adaptada a les exigències del mercat laboral i a les diferents necessitats i nivells de coneixement de les dones.	Responsable	Promoció Econòmica		Nombre i tipus d'actuacions realitzades. Nombre de persones participants per sexe i acció formativa.
	Col·labora	Campus obert a la ciutadania. (Cursos i tallers per a la prevenció i inserció social)		
	Any	Anualment durant tot el període		
	Recursos	Propis		
1.4.8 Adoptar progressivament les mesures necessàries perquè el personal dels serveis i programes d'ocupació dispose, tenint en compte el principi d'interseccionalitat, de la formació necessària en igualtat de dones i homes que els permeta incorporar la perspectiva de gènere en els processos d'inserció laboral.	Responsable	Promoció econòmica		Nombre i tipus d'activitats realitzades. Nombre de persones amb formació en igualtat per sexe i servei/programa.
	Col·labora	Serveis Socials, Igualtat		
	Any	Anualment durant tot el període		
	Recursos	Propis		
1.4.9 Diagnòstic de la segregació horitzontal i vertical en els programes de foment de l'ocupació i orientació	Responsable	Promoció econòmica		Diagnòstic realitzat.
	Col·labora	Assessoria externa		

OE.4 FOMENT DE L'AUTONOMIA ECONÒMICA DE LES DONES				INDICADORS DE REALITZACIÓ
	estratègica per a la igualtat efectiva en l'ocupació	Any	2024/25	
		Recursos	Propis Assessoria externa +	

OE.5 INCIDIR EN L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL I ACADÈMICA NO SEXISTA PER A PAL·LIAR LA SEGREGACIÓ HORIZONTAL QUE IMPREGNA EL MERCAT LABORAL				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	1.5.1 Continuitat del programa <i>Decidim sense barreres</i> .	Responsable	Educació	Nombre de tallers o xarrades realitzades per centre educatiu i curs.
		Col·labora	Igualtat	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis assistència tècnica i	Nivell de satisfacció d'alumnat i professorat per sexe.

Línia estratègica 2: GOVERNANÇA PER A LA IGUALTAT

El III *Pla d'Igualtat de Gènere* parteix de la consideració de la Igualtat entre dones i homes com a principi vertebrador de les polítiques municipals, sabent que això requereix avançar cap a una transformació de la cultura i les maneres de fer actuals de la institució; i que aquests han de passar d'un enfocament de prestació de serveis cap a un enfocament on l'Ajuntament de Sagunt reconeix i ha de garantir la ciutadania plena des del marc dels drets humans.

A partir de la seua formulació, en la IV Conferència Internacional de la Dona (Pequín, 1995), la transversalitat de l'enfocament de gènere³ s'ha considerat com l'estratègia més adequada per a avançar cap al canvi esmentat ja que permet planificar intervencions que produïsquen efectes iguals o equivalents que assegurin un benefici igual d'ús i control dels recursos públics.

³ Cal assenyalar que els I i II *Pla d'Igualtat de Gènere* van marcar una fita en termes d'aplicació de la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Sagunt, ja que, per primera vegada, a més de la posada en marxa d'estructures de coordinació interdepartamental (Comissió Transversal de Gènere), es va començar a incorporar l'enfocament de gènere en els procediments comuns de treball (Reglament per a la Transversalitat de Gènere) i va ser el marc en el qual es va elaborar el I *Pla d'Igualtat per a la plantilla de l'Ajuntament de Sagunt 2021 - 2024*.

Aquestes intervencions han de sostindre's, en primer lloc, en un compromís polític clar en la institució i en un Servei d'Igualtat consolidat i especialitzat. Únicament així es poden generar les condicions per a promoure la igualtat en cada àmbit municipal. En segon lloc, han de sostindre's en processos de capacitatció per a ensenyar i aprendre a treballar d'una manera col·laborativa, interdisciplinària, coordinat i integral que facilite la integració de l'enfocament de gènere en el treball de cada departament, i deixar de concebre'l com una cosa paral·lela. En conseqüència, resulta indispensable generar dinàmiques de treball estable que permeten alinear les polítiques i els objectius a aconseguir -en cada àrea o departament- referits a la igualtat entre dones i homes. Per a possibilitar aqueixes dinàmiques resulten imprescindibles estructures interdepartamentals a nivell polític i tècnic que permeta la interacció, el compromís i l'activació dels canvis a emprendre.

Aquestes serien algunes de les condicions mínimes que es volen abordar des d'aquesta línia estratègica per a reforçar els canvis iniciats i la sostenibilitat de la política municipal en matèria d'igualtat. Per això, s'incorpora ací tot el treball relacionat amb l'aplicació de la transversalitat de gènere en la gestió municipal: cultura organitzacional, recursos humans, processos i procediments de treball, capacitatció de personal, coordinació, col·laboració i participació.

Aquesta línia estratègica s'alinea amb l'Agenda 2030: ODS 1, ODS 3, ODS 4, ODS 5 i ODS 11

Objectius estratègics:

OE.1 APLICACIÓ I APROVACIÓ DE NORMATIVA MUNICIPAL ESPECÍFICA EN MATÈRIA D'IGUALTAT

OE.2 FER SOSTENIBLES LES POLÍTIQUES LOCALS D'IGUALTAT, REFORÇANT LA SEUA CONSOLIDACIÓ I IMPACTE

OE.3 FER VISIBLE EL COMPROMÍS MUNICIPAL AMB LA IGUALTAT

OE.4 INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PRESSUPOSTOS MUNICIPALS I DELS ORGANISMES AUTÒNOMS I EMPRESES MUNICIPALS

OE.5 ENFORTIR LA FORMACIÓ DE TOT EL PERSONAL EN MATÈRIA D'IGUALTAT

OE.1 APLICACIÓ I APROVACIÓ DE NORMATIVA MUNICIPAL ESPECÍFICA EN MATÈRIA D'IGUALTAT				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	2.1.1 Avaluar el compliment del Reglament Intern per a Transversalitat de Gènere en totes les àrees i departaments (dades desagregades per sexe, llenguatge inclusiu, formació interna en igualtat etc.).	Responsable	CTG	Avaluació realitzada (Sí/No). Informe d'avaluació amb propostes de millora realitzat. Nombre d'àrees municipals que van participar en l'elaboració de l'informe. % sobre el total d'àrees municipals.
		Col·labora	Totes les àrees i departaments	
		Any	2023	
		Recursos	Propis	
	2.1.2 Compliment dels mandats expressos recollits en el Reglament Intern per a la Transversalitat de Gènere en totes les Àrees i departaments municipals.	Responsable	Alcaldia CTG	Nombre d'àrees i departaments que compleixen els mandats expressos recollits en el Reglament Intern per a la Transversalitat de Gènere. % sobre el total d'àrees municipals.
		Col·labora	Totes les àrees i departaments	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	2.1.3 Elaboració i aprovació de l'Ordenança municipal per a la igualtat de dones i homes.	Responsable	Alcaldia CTG	Pla de treball per a l'elaboració de l'Ordenança. Acta del Ple en la qual es reculla l'aprovació de l'Ordenança.
		Col·labora	Igualtat	
		Any	2024	
		Recursos	Propis Assistència tècnica externa +	

OE. 2 FER SOSTENIBLES LES POLÍTIQUES LOCALS D'IGUALTAT, REFORÇANT LA SEUA CONSOLIDACIÓ I IMPACTE				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	2.2.1 Dotació a l'Àrea d'Igualtat dels recursos econòmics i humans necessaris per a liderar el procés d'implementació del III Pla d'Igualtat i fer efectius els compromisos recollits en aquesta programació.	Responsable	Alcaldia	Existència de partides específiques i en quantia suficient per a implementar el III <i>Pla d'Igualtat</i> en el pressupost Municipal.
		Col·labora	RH	
		Any	Tot el període	

S		Recursos	Propis	
	2.2.2 Elaboració i desenvolupament del programa operatiu anual del III Pla d'Igualtat de Gènere incloent l'assignació de pressupost necessari.	Responsable	Igualtat	Document amb la programació anual. Acta de la CTG en la qual figura la validació de la programació anual.
		Col·labora	CTG + Assistència tècnica externa	
		Any	2023, 2024, 2025, 2026	
		Recursos	Propis + Assistència tècnica externa	
	2.2.3 Seguiment de la programació anual del III Pla d'Igualtat, incorporant àrees de millora a la planificació prevista.	Responsable	Igualtat	Document amb la programació anual. Acta de la CTG en la qual figura la validació de la programació anual.
		Col·labora	CTG + Assistència tècnica externa	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis + Assistència tècnica externa	
	2.2.4 Reforç de les estructures per al seguiment de la transversalitat de gènere mitjançant la incorporació a la CTG de personal tècnic de departaments que no han participat fins ara.	Responsable	Equip de govern i Prefectures d'àrea	Nombre de reunions anuals. Nombre de departaments incorporats a la comissió. Nombre de persones designades segons sexe/carregue. % d'assistència segons Àrea. Nombre d'actuacions/accions tractades.
		Col·labora	CTG	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	2.2.5 Creació de la Comissió Política de Seguiment del III Pla d'Igualtat de Gènere, responsable del seu compliment i desenvolupament.	Responsable	Alcaldia	Comissió creada (Sí/No). Nombre de reunions anuals.
		Col·labora	Equip de govern	
Any		2023		

		Recursos	Propis	% d'assistència segons Àrea. Nombre d'actuacions/accions tractades.
2.2.6 Aprovació del reglament de funcionament de la CTG, incloent el seu pla de treball anual i calendari de reunions.	Responsable	Igualtat		Pla de treball de la Comissió de Transversalitat elaborat.
	Col·labora	CTG		
	Any	2023		Nombre de reunions al llarg de la vigència del Pla.
	Recursos	Propis		Reglament de funcionament de elaborat.
2.2.7 Consolidació i reforç de l'equip tècnic responsable del servei d'informació i atenció per a dones víctimes de violència de gènere.	Responsable	Alcaldia		Equip consolidat.
	Col·labora	RH		
	Any	2024		
	Recursos	Propis + Captació de fons d'altres Administracions		
2.2.8 Ampliació del Servei d'Atenció psicològica a dones víctimes de violència de gènere, a les seues filles i fills i familiars, dotant d'una Psicòloga especialitzada en violència, a jornada completa.	Responsable	Alcaldia		Servei ampliat.
	Col·labora	RH		
	Any	2024		
	Recursos	Propis + Captació de fons d'altres Administracions		
2.2.9 Reforç l'equip tècnic de l'ÀREA D'IGUALTAT, per a l'orientació i suport per mitjà del programa d'atenció i acolliment a les dones víctimes de violència de gènere i a les seues filles i fills i familiars en els seus drets a nivell jurídic, social, laboral, psicològic, acompanyant en tot el procés si és necessari.	Responsable	Alcaldia		Equip tècnic reforçat.
	Col·labora	RH		
	Any	2024		
	Recursos	Propis + Captació de fons d'altres Administracions		

OE.3 FER VISIBLE EL COMPROMÍS MUNICIPAL AMB LA IGUALTAT				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	2.3.1 Difusió del III Pla d'Igualtat de Gènere entre el conjunt de la ciutadania, organitzacions i entitats del municipi i conjunt del personal municipal tenint en compte l'apartat 8.1 d'aquest document.	Responsable	CTG	Tipus i nombre de canals utilitzats per a la difusió del III Pla d'Igualtat de Gènere.
		Col·labora	Totes les Àrees i departaments	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	2.3.2 Creació i actualització permanent d'un espai web per a la publicació d'informació en matèria d'igualtat de gènere (recursos, actualitat, activitats impulsades dins del III Pla d'Igualtat de Gènere, etc.).	Responsable	Igualtat	Espai web creat. Nombre d'actualitzacions realitzades durant la vigència del pla.
		Col·labora	CTG	
		Any	2023/24	
		Recursos	Propis	
	2.3.3 Creació d'un espai propi per a dones, dotant-lo de tots els mitjans i recursos necessaris: <i>La Casa de la Dona</i> .	Responsable	Alcaldia	Creació de la Casa de la Dona (Sí/No) Dotació de mitjans i recursos necessaris (Sí/No).
		Col·labora	Igualtat	
		Any	2022	
		Recursos	Propis + Captació fons altres administracions	
	2.3.4 Continuar amb l'organització de campanyes de sensibilització, en col·laboració amb el teixit associatiu del municipi, en dates clau com el 8 de Març, Dia Internacional de les Dones, i el 25 de Novembre, Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra la Dona, així com d'altres dates claus relacionades amb la igualtat de dones i homes en col·laboració.	Responsable	Igualtat	Nombre d'entitats amb les quals s'ha col·laborat. Nombre de campanyes. Nombre de persones participants segons sexe i edat. Valoració de les persones participants.
		Col·labora	CMD	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	Responsable	Comunicació		

	2.3.5 Donar difusió a totes les actuacions i recursos de l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats.	Col·labora	CMD	Nombre i tipus d'accions de difusió impulsades. Nombre de serveis divulgats. Nombre de persones aconseguides. Nombre de dones informades.
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	2.3.6 Realització de campanyes sota el lema "Sagunt, municipi igualitari", que transmeten a la ciutadania el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat. S'inclouran accions que promociónen la igualtat entre els homes de diferents edats i condició social, i orientats a diferents temàtiques, per exemple, coeducació, corresponsabilitat, ocupació, esports, cultura, entre altres.	Responsable	Comunicació	Nombre de campanyes realitzades. Nombre de persones aconseguides. Continguts sobre igualtat difosos.
		Col·labora	CMD/Igualtat	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	2.6.7 Publicació bianual de l'informe "La situació de les dones a Sagunt" en el qual s'analitza amb detall les característiques de major rellevància en matèria laboral i social de les dones saguntines.	Responsable	Comunicació	Publicació de l'informe.
		Col·labora	CMD i CTG	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	

OE.4 INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PRESSUPOSTOS MUNICIPALS I DELS ORGANISMES AUTÒNOMS I EMPRESES MUNICIPALS				INDICADORS DE REALITZACIÓ
	2.4.1 Informació, formació i assessorament a les àrees i departaments perquè es dote de formació en pressupostos amb perspectiva de gènere al personal implicat en tot el cicle d'elaboració i gestió pressupostària.	Responsable	RH	Nombre d'àrees, empreses i organismes municipals que compten amb personal format.
		Col·labora	Igualtat	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	

OE.4 INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PRESSUPOSTOS MUNICIPALS I DELS ORGANISMES AUTÒNOMS I EMPRESES MUNICIPALS				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	2.4.2 Elaboració de l'Informe d'Impacte de Gènere del pressupost Municipal incorporant el mateix com a annex a la Memòria.	Responsable	Hisenda (Intervenció, Tresoreria, Gestió Tributària i Recaptació)	Annex a la memòria del Pressupost Municipal, com a informe de l'impacte de gènere incorporat.
		Col·labora	Igualtat	
		Any	2023/24	
		Recursos	Propis	
	2.4.3 Aprovació del procés per a integrar l'enfocament de gènere en el pressupost municipal, establint el full de ruta a seguir i el desenvolupament de la mateixa a través dels Programes Operatius Anuals.	Responsable	Hisenda (Intervenció, Tresoreria, Gestió Tributària i Recaptació)	Procés per a integrar l'enfocament de gènere en el pressupost municipal aprovat.
		Col·labora	Igualtat	
		Any	2023/24	
		Recursos	Propis	
	2.4.4 Incorporació gradual de l'elaboració dels pressupostos amb enfocament de gènere a totes les àrees municipals.	Responsable	Totes les àrees i departaments	Nombre de departaments municipals que han iniciat el procés d'implantació. % sobre el total de departaments.
		Col·labora	Oficina Pressupostària	
		Any	2023	
		Recursos	Propis	
2.4.5 Adaptació de les aplicacions informàtiques a les necessitats metodològiques per a elaborar el Pressupost Municipal amb enfocament de gènere.	Responsable	Oficina Pressupostària	Adaptació tècnica implementada.	
	Col·labora	Igualtat i SMIG		
	Any	2023		
	Recursos	Propis Assistència Tècnica +		

OE.5 ENFORTIR LA FORMACIÓ DE TOT EL PERSONAL EN MATÈRIA D'IGUALTAT				INDICADORS D'AVUACIÓ I SEGUIMENT
		Responsable	RH	

M E S U R E S	2.5.1 Donar continuïtat a la línia de sensibilització i formació dirigida al personal tècnic municipal en matèria d'igualtat per mitjà de l'itinerari <i>formatiu per a la Igualtat de Gènere</i> , perm mitjà del Pla de Formació anual del personal municipal.	Col·labora	Igualtat	Nombre d'especialitats formatives en matèria d'igualtat desenvolupades i personal participant per àrea, lloc i sexe. Nivell de satisfacció de les persones participants.
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis i assistència tècnica externa	
	2.5.2 Formació especialitzada en igualtat de gènere i atenció a la violència masclista en els diferents departaments, i particularment, per a la Policia Local que porta el sistema VIOGEN. Fent èmfasi en la formació centrada en recursos i equipaments per a dones en situació de violència.	Responsable	Igualtat	Nombre de sessions formatives desenvolupades i personal per lloc i sexe que participa
		Col·labora	Policia Local	
		Any	Tot el període	Nivell de satisfacció de les persones participants
		Recursos	Propis i assistència tècnica externa	
	2.5.3 Identificació de les necessitats formatives específiques en les diferents àrees i departaments en matèria d'igualtat entre dones i homes per a reforçar l'itinerari <i>formatiu per a la Igualtat de Gènere</i> incorporant noves accions de formació que contribuïsquen al millor acompliment de funcions concretes.	Responsable	RH	Realització de l'avaluació de necessitats.
		Col·labora	Totes les àrees i departaments	
		Any	2023	
		Recursos	Propis	

5.2 Municipi inclusiu i igualitari

El model actual d'organització de la vida continua reproduint desigualtats de gènere.

Des de l'Administració és necessari atendre les desigualtats per a evitar que es continuen reproduint. Així, formulem mesures que fomenten la incorporació de la perspectiva de gènere en l'actuació administrativa i en el disseny de polítiques públiques que reconeguen a les dones de totes les edats i en tota la seua diversitat. Així mateix, dissenyem una actuació pública que garantisca la igualtat d'oportunitats en l'accés als serveis, equipaments i recursos públics per a totes les persones.

LÍNIES D'ACCIÓ PER A CAMINAR CAP A UN MUNICIPI IGUALITARI I INCLUSIU

Línia estratègica 3: BENESTAR, SALUT I QUALITAT DE VIDA

La feminització de la pobresa continua persistint en la societat actual. Es tracta d'un fenomen social amb diversos prismes: d'una banda, la precarietat laboral femenina; i, per una altra, la sobrecàrrega de treballs de cures de les dones. A més, elles continuen sent les perjudicades a nivell d'ingressos, tant en la vida laboral com en les jubilacions. Aquests factors influeixen perquè la salut -física, psicològica i emocional- de les dones es veja afectada. Així, urgeix formular mesures que tinguin en compte aquesta problemàtica des d'un prisma integral.

Aquesta línia estratègica s'alinea amb l'Agenda 2030: ODS 1, ODS 3 i ODS 5

Objectius estratègics:

OE.1 FOMENTAR ESTILS DE VIDA SALUDABLES DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE QUE CONTRIBUÏSQUEN AL BENESTAR FÍSIC I PSICOSOCIAL

OE.2 FACILITAR L'ACCÉS ALS RECURSOS SOCIALS EXISTENTS, EN PARTICULAR PER A AQUELLES DONES QUE ES TROBEN EN SITUACIÓ DE VULNERABILITAT

OE.1 FOMENTAR ESTILS DE VIDA SALUDABLES DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE QUE CONTRIBUÏSQUEN AL BENESTAR FÍSIC I PSICOSOCIAL				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	3.1.1 Desenvolupament d'activitats per a promoure hàbits saludables i d'autocura adaptades a les diferents etapes del cicle vital i sobre diferents temàtiques o problemes de salut freqüents en la població femenina (menopausa, osteoporosi, trastorns alimentosos etc.).	Responsable	Esports	Nombre i tipus d'actuacions realitzades.
		Col·labora	Serveis Socials, Igualtat, CMD	
		Any	Tot el període	Nombre de persones participants per sexe.
		Recursos	Propis + Captació de fons d'altres Administracions	Nivell de satisfacció d'aquestes.
	3.1.2 Continuitat de les activitats de millora de la salut física i mental i d'aquelles que promouen un envelliment actiu i saludable.	Responsable	Activitat física i salut	Nombre i tipus d'activitats realitzades.
		Col·labora	Campus obert a la ciutadania. (Cursos i tallers per a la prevenció i inserció social)	
Any		Tot el període	Nombre de persones participants per sexe i edat.	

		Recursos	Propis	
3.1.3 Desenvolupament d'accions per a la millora de l'autoestima i del benestar físic i psicològic dirigides a dones en situació de vulnerabilitat.		Responsable	Serveis socials	Nombre i tipus d'activitats realitzades. Nombre de dones participants.
		Col·labora	Igualtat, Campus obert a la ciutadania. (Cursos i tallers per a la prevenció i inserció social)	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
3.1.4 Realització d'activitats d'educació sexual des d'un enfocament de corresponsabilitat en la salut sexual i reproductiva adaptades a les diferents edats.		Responsable	Igualtat	Nombre i tipus d'activitats realitzades. Nombre de persones participants per sexe.
		Col·labora	Joventut, Educació, Serveis Socials i Majors	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
3.1.5 Impuls d'accions de prevenció i promoció d'hàbits saludables amb enfocament de gènere dirigits a la població jove (alimentació, i tot tipus d'addiccions: consums d'alcohol i drogues, ús inadequat de les TIC, apostes en línia, etc.).		Responsable	Joventut	Nombre i tipus d'activitats realitzades. Nombre de persones participants per sexe.
		Col·labora	Educació	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
3.1.6 Difusió i suport a la labor de les entitats d'iniciativa social del municipi que treballen en l'àmbit de la salut: associacions de persones amb discapacitat, associacions de familiars o persones amb malalties, etc.		Responsable	Participació ciutadana	Nombre i tipus d'actuacions. Entitats participants/col·laboradores. Nombre de persones participants per sexe.
		Col·labora	Serveis Socials	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	

OE.2 FACILITAR L'ACCÉS ALS RECURSOS SOCIALS EXISTENTS, EN PARTICULAR PER A AQUELLES DONES QUE ES TROBEN EN SITUACIÓ DE VULNERABILITAT				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	3.2.1 Millora de la informació sobre recursos i prestacions dirigides la persones en situació de risc d'exclusió social.	Responsable	Serveis Socials	Nombre i tipus d'accions realitzades Canales d'informació utilitzats Nombre de persones beneficiàries per sexe i nacionalitat
		Col·labora	Igualtat	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	3.2.2 Impuls d'un conveni de col·laboració entre l'Ajuntament i les entitats socials que operen en l'àmbit de la inclusió social per a la millora de l'atenció a les persones en situació d'exclusió social i emergència.	Responsable	Alcaldia	Nombre i tipus d'actuacions realitzades. Signatura del conveni. Entitats participants. Nombre de persones beneficiàries per sexe i nacionalitat.
		Col·labora	Serveis Socials	
		Any	2024	
		Recursos	Propis	
	3.2.3 Continuació dels programes d'atenció a col·lectius d'especial vulnerabilitat: dones immigrants, amb diversitat funcional, en risc d'exclusió social, en situació de dependència, en contextos de prostitució, etc.	Responsable	Serveis socials	Nombre de programes amb suport municipal realitzades. Nombre de persones beneficiàries dels programes realitzats per sexe. Nivell de satisfacció d'aquestes.
		Col·labora	Igualtat i Administració autonòmica	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis + Captació de fons d'altres Administracions	

Línia estratègica 4 PARTICIPACIÓ SOCIOPOLÍTICA

Les desigualtats de gènere continuen reproduint-se en l'àmbit públic. Les dones i els col·lectius feministes, com a interlocutores davant de l'Administració, han de poder comptar amb espais segurs i propis des dels quals desenvolupar la seua capacitat d'agència per al canvi social. D'aquesta manera, apostem per una actuació institucional que garantisca aquests espais i formulem mesures que incideixen en la presència de les dones en la vida social i comunitària i que faciliten la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques participatives municipals.

Aquesta línia estratègica s'alinea amb l'Agenda 2030: ODS 4, ODS 5 i ODS 11

Objectius estratègics:

OE.1 VISIBILITZAR I FOMENTAR EL PAPER DE LES DONES EN L'ASSOCIACIONISME EN LA VIDA COMUNITÀRIA DEL MUNICIPI

OE.2 MILLORAR LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN ELS ÀMBITS POLÍTIC, ECONÒMIC I SOCIAL

OE.3 CONÉIXER LA SITUACIÓ DE LES DONES AL MUNICIPI, LES SEUES NECESSITATS I DEMANDES

OE.1 VISIBILITZAR I FOMENTAR EL PAPER DE LA DONA EN L'ASSOCIACIONISME I EN LA VIDA COMUNITÀRIA DEL MUNICIPI				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	4.1.1 Actualització del registre d'associacions desagregant les dades per sexe tant de la composició dels òrgans de direcció com de les persones sòcies.	Responsable	Participació ciutadana	Registre actualitzat.
		Col·labora	Joventut, Igualtat	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	4.1.2 Organització de trobades presencials que visibilitzen la labor que realitzen les associacions de dones de Sagunt.	Responsable	Igualtat	Nombre de trobades celebrades. Nombre d'associacions de dones participants. % de dones i d'homes assistents.
		Col·labora	CMD, associacions de dones i col·lectius feministes	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	4.1.3 Elaboració d'una guia d'associacions i col·lectius feministes per a visibilitzar la seua contribució social.	Responsable	Igualtat	Elaboració de la guia. Nombre d'entitats incloses respecte al total existent.
		Col·labora	Participació ciutadana, CMD, associacions de dones i col·lectius feministes	

		Any	2023/24	Nombre d'actualitzacions de la web.
		Recursos	Propis	
	4.1.4 Elaboració d'una agenda que difonga les activitats de la ciutat realitzades per les associacions i col·lectius feministes.	Responsable	Igualtat	Elaboració de l'agenda. Nombre d'entitats/moviments inclosos respecte al total existent. Nombre d'actualitzacions de la web.
		Col·labora	CMD, Participació ciutadana, CMD, associacions de dones i col·lectius feministes	
		Any	2023/24	
		Recursos	Propis	

OE.2 IMPULSAR LA PRESÈNCIA DE LES DONES EN L'ÀMBIT PÚBLIC I LA SEUA PARTICIPACIÓ EN ELS PROCESSOS DE PRESA DE DECISIONS				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	4.2.1 Impulsar campanyes de sensibilització i activisme social per a promoure l'associacionisme de dones.	Responsable	Igualtat	Nombre de campanyes impulsades. Nombre de persones aconseguides.
		Col·labora	CTG, CMD	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	4.2.2 Mantindre la línia de subvencions i enfortir els convenis per al desenvolupament d'actuacions de promoció i apoderament de les dones en l'àmbit de la cooperació al desenvolupament.	Responsable	Cooperació al desenvolupament	Nombre de línies de subvencions convocades. Nombre de convenis formalitzats. Nombre de beneficiàries. Import destinat.
		Col·labora	Entitats de cooperació al desenvolupament	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	4.2.3 Donar a conèixer els projectes de cooperació al desenvolupament amb	Responsable	Cooperació al desenvolupament	Nombre d'accions de difusió impulsades.

OE.2 IMPULSAR LA PRESENCIA DE LES DONES EN L'ÀMBIT PÚBLIC I LA SEUA PARTICIPACIÓ EN ELS PROCESSOS DE PRESA DE DECISIONS				INDICADORS DE REALITZACIÓ
	enfocament de gènere finançats per l'Ajuntament.	Col·labora	Entitats de cooperació al desenvolupament	Nombre de persones aconseguides.
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	4.2.4 Promoció de la participació i representació equilibrada de dones i homes en la composició dels Consells Municipals.	Responsable	Equip de govern	<p>Nombre d'accions encaminades a garantir representació equilibrada realitzades.</p> <p>Nombre de Consells Municipals amb representació equilibrada.</p>
		Col·labora	Totes les àrees i departaments que tinguen Consell Municipal	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	4.2.5 Formació en igualtat a les associacions de Sagunt.	Responsable	Igualtat	<p>Nombre de formacions celebrades.</p> <p>Nombre d'associacions participants.</p> <p>% de dones i d'homes assistents.</p>
		Col·labora	Totes les àrees	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis Assistència tècnica +	
	4.2.6 Desenvolupar una campanya de difusió sobre la naturalesa, la història i les competències del Consell Municipal de la Dona com a òrgan assessor de l'administració municipal.	Responsable	Igualtat	<p>Nombre d'accions de difusió impulsades.</p> <p>Nombre de persones aconseguides.</p>
Col·labora		CMD		
Any		Tot el període		
Recursos		Propis		

OE.3 CONÉIXER LA SITUACIÓ DE LES DONES AL MUNICIPI, LES SEUES NECESSITATS I DEMANDES				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	4.3.1 Establiment de convenis i altres instruments de col·laboració amb universitats públiques i altres entitats per a la realització d'estudis i diagnòstics d'àmbit local sobre la situació de les dones en diferents àrees d'interés.	Responsable	Alcaldia	Nombre de convenis formalitzats. Nombre d'universitats i entitats signants. Nombre d'estudis i diagnòstics realitzats.
		Col·labora	Igualtat	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	4.3.2 Elaboració d'una guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere i de la diversitat de les dones (diversitat funcional, per raó d'origen ètnic, diversitat afectiu-sexual, etc.) en les anàlisis socioeconòmiques que s'impulsen des de l'administració municipal.	Responsable	Igualtat	Nombre de guies elaborades. Nombre de guies distribuïdes.
		Col·labora	CTG	
		Any	2024	
		Recursos	Propis	
	4.3.3 Planificació d'activitats de caràcter divulgatiu (seminaris, jornades, campanyes) que redunden en un millor coneixement per part de la ciutadania de les situacions de discriminació que afecten les dones en diversos àmbits (mercat laboral, ciència, esport, etc.).	Responsable	Igualtat	Nombre d'activitats programades. % de dones i d'homes assistents. % de dones i d'homes ponents.
		Col·labora	CTG	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	

Línia estratègica 5 ACCÉS A LA CULTURA I ALS ESPORTS

Les desigualtats de gènere es reproduïxen en les àrees de cultura i esport, on les dones continuen tenint, en nombroses ocasions, un paper secundari com a creadores i protagonistes. La menor disponibilitat de temps personal juntament amb perjudicis associats al que és correcte i el que no sobre la base del sexe de les persones condiciona l'expressió del temps d'oci de dones i homes en les nostres societats des d'edats primerenques.

En el camp cultural, si bé els processos de democratització cultural han permés arribar al públic en un sentit ampli, i fins i tot sembla que les dones acudeixen majoritàriament a les activitats culturals, no succeeix el mateix quan posem el focus

en els processos de creació cultural. I el mateix succeeix en l'esport, on la pràctica femenina es redueix de manera significativa a partir de l'adolescència.

Així, dissenyem mesures que aposten per trencar el marc normatiu que perpetua les desigualtats en l'accés a l'esport i a la cultura, tant en l'aspecte professional com en qualitat de ciutadanes.

Aquesta línia estratègica s'alinea amb l'Agenda 2030: ODS 4, ODS 5 i ODS 11

Objectius estratègics:

OE.1 CONSOLIDAR L'ENFOCAMENT DE LA IGUALTAT DE DONES I HOMES EN L'ÀMBIT DE LA CULTURA

OE.2 CONSOLIDAR L'ENFOCAMENT DE LA IGUALTAT DE DONES I HOMES EN L'ÀMBIT DE L'ESPORT

OE.1 CONSOLIDAR L'ENFOCAMENT DE LA IGUALTAT DE DONES I HOMES EN L'ÀMBIT DE LA CULTURA				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	5.1.1 Organització d'exposicions i altres activitats que promocionen obres artístiques, científiques i culturals realitzades per dones.	Responsable	Cultura	Nombre d'exposicions organitzades.
		Col·labora	Igualtat	Nombre de dones les obres de les quals són representades.
		Any	Tot el període	% de dones i d'homes assistents a les activitats programades.
		Recursos	Propis	
	5.1.2 Crear i donar suport a xarxes de dones artistes locals, afavorint el seu accés a espais creatius compartits.	Responsable	Cultura	Nombre de mesures de foment adoptades.
		Col·labora	Joventut, participació Ciutadana	
		Any	Tot el període	Nombre d'artistes beneficiàries.
		Recursos	Propis	
	5.1.3 Incrementar la bibliografia sobre dones, estudis de gènere i literatura escrita per dones a les biblioteques municipals.	Responsable	Arxius i Biblioteques	Nombre de recursos bibliogràfics adquirits i distribuïts a les biblioteques
		Col·labora	Igualtat	

		Any	Tot el període	municipals.
		Recursos	Propis	
5.1.4 Manteniment i reforç d'activitats coeducatives amb perspectiva de gènere organitzades des de la Biblioteca (animació a la lectura i contacontes amb temàtiques d'igualtat).	Responsable	Arxius i Biblioteques		Nombre d'activitats organitzades.
	Col·labora	Igualtat		Nombre de persones participants segons sexe i edat.
	Any	Tot el període		Valoració de les persones participants.
	Recursos	Propis		
5.1.5 Incloure la perspectiva de gènere en els recorreguts guiats en museus municipals i espais urbans per acostar a la població una visió històrica més igualitària i amb perspectiva de gènere.	Responsable	Turisme		Nombre de rutes turístiques i culturals programades amb perspectiva de gènere.
	Col·labora	Cultura, Educació, Urbanisme		% de dones i d'homes participants.
	Any	Tot el període		
	Recursos	Propis		
5.1.6 Posar en valor l'aportació de les dones al llarg de la història en les accions de promoció del municipi dutes a terme per l'àrea de turisme (publicacions, rutes turístiques, etc).	Responsable	Turisme		Nombre d'actuacions en les quals aquests criteris s'han tingut en compte de manera explícita.
	Col·labora	(Cultura, Turisme, Educació)		Nombre de dones que s'hagen destacat de manera especial.
	Any	Tot el període		
	Recursos	Propis		
5.1.7 Realitzar un estudi d'horaris i gestió de públics de la programació cultural des d'un enfocament de gènere.	Responsable	Cultura		Estudi realitzat.
	Col·labora	(Turisme, Educació)		
	Any	2023		
	Recursos	Propis		
	Responsable	Cultura		Estudi realitzat.

	5.1.8 Estudi de la presència de les dones en l'àmbit cultural per a després valorar la incorporació de mesures d'acció positiva per raó de sexe en els plec de contractació en l'àrea de cultura.	Col·labora	(Turisme, Educació)	Mesures d'acció positiva proposades. Mesures adoptades i incloses en els plec de contractació.
		Any	2023	
		Recursos	Propis	

OE.2 CONSOLIDAR L'ENFOCAMENT DE LA IGUALTAT DE DONES I HOMES EN L'ÀMBIT DE L'ESPORT				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	5.2.1 Transmissió de missatges igualitaris en el lema, contingut i imatges (prioritzar la presència d'imatges de dones esportistes) en les campanyes i esdeveniments esportius, especialment en les disciplines esportives amb menys presència femenina.	Responsable	Esports	Nombre de missatges igualitaris transmesos. Nombre de disciplines esportives incloses. Formats i canals utilitzats.
		Col·labora	Comunicació	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	5.2.2 Desenvolupament de campanyes específiques en els centres escolars, comptant amb la participació d'esportistes saguntines, per a la promoció d'hàbits de vida saludables i el foment dels beneficis de l'activitat física i l'esport tant en els esports individuals com col·lectius	Responsable	Esports	Nombre de campanyes realitzades, especificant a les dones esportistes.
		Col·labora	Educació	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	5.2.3 Realitzar accions de sensibilització en igualtat de gènere dirigides als òrgans directius de clubs i federacions esportives.	Responsable	Esports	Nombre d'accions de sensibilització realitzades. Nombre de clubs i federacions esportives implicats. % de dones i d'homes participants.
		Col·labora	clubs i federacions esportives	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	5.2.4 Formació específica en igualtat i coeducació per a clubs i persones que formen part del programa escoles esportives.	Responsable	Esports	Nombre d'accions formatives realitzades. % de dones i d'homes
		Col·labora	Igualtat	

		Any	Tot el període	assistents i ocupació que exerceixen.
		Recursos	Propis	
5.2.5 Dissenyar l'oferta esportiva i adquirir l'equipament esportiu tenint en consideració les característiques diferencials de dones i homes.		Responsable	Esports	% d'ofertes esportives i d'equipaments esportius que incorporen la perspectiva de la igualtat entre dones i homes.
		Col·labora	CTG	
		Any	Tot el període	Anàlisi de l'evolució del nombre d'ofertes esportives i d'equipaments esportius que incorporen la perspectiva de la igualtat entre dones i homes.
		Recursos	Propis	
5.2.6 Analitzar l'ús i ocupació de l'espai per dones i homes i per xiquetes i xiquets en les instal·lacions esportives municipals i promoure les accions correctores que siguem necessàries.		Responsable	Esports	Nombre d'anàlisis realitzades.
		Col·labora	CTG	Nombre de mesures adoptades.
		Any	Tot el període	% de dones i d'homes que utilitzen instal·lacions esportives municipals.
		Recursos	Propis	
5.2.7 Creació de l'espai Web d'esports en el qual s'incloua un apartat denominat DORSAL 261 en homenatge a Kathrine Switzer des del qual difondre models de dones esportistes de tots els nivells de competició i disciplines esportives.		Responsable	Esports	Espai web amb apartat Dorsal 261 creat.
		Col·labora	CTG	
		Any	2023	Nombre d'actualitzacions de l'apartat.
		Recursos	Propis	
5.2.8 Programació d'activitats esportives dirigides a la població adulta i en la mateixa franja horària activitats esportives per a les seues filles i fills conciliant la vida familiar amb la pràctica esportiva.		Responsable	Esports	Nombre d'activitats que segueixen aquest criteri.
		Col·labora	CTG	% de dones i d'homes participants.
		Any	2023	
		Recursos	Propis	% de xiquetes i de xiquets participants.

5.2.9 Impuls de programes físic esportius gratuïts enfocats al cicle de vida de les dones (embaràs, postpart, menopausa...) i a les dones en risc d'exclusió.	Responsable	Esports	Nombre d'activitats programades i nombre de dones que hi assisteixen per edat. Nivell de satisfacció d'aquestes.
	Col·labora	Serveis Socials	
	Any	Tot el període	
	Recursos	Propis	

Línia estratègica 6 URBANISME, MOBILITAT I MEDI AMBIENT

Els models tradicionals de mobilitat que acompanyen el desenvolupament urbà prioritzen les tasques productives i les activitats econòmiques, infravalorant en les anàlisis les tasques reproductives i de cures que, en la majoria dels casos, no es tenen en compte a l'hora de prendre decisions. Aquestes tasques les continuen realitzant majoritàriament les dones i per tant són elles les excloses del model urbà que es reproduceix.

Planificar els espais públics, els itineraris per als vianants i les xarxes de transport, des de la perspectiva de gènere i els rols de gènere, farà possible compatibilitzar les tasques quotidianes de la cura i el treball remunerat en temps mínims, en les franges horàries requerides, en condicions de comoditat i seguretat, i amb costos econòmics assumibles. És imprescindible que l'espai urbà siga planificat tenint en compte la perspectiva de gènere; una visió que no sols se centra en les dones sinó que té en compte les necessitats de la diversitat de la població que l'habita.

Aquesta línia estratègica s'alinea amb l'Agenda 2030: ODS 5, ODS 9 i ODS 11

Objectius estratègics:

OE.1 MILLORAR LA CAPACITACIÓ TÈCNICA EN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE APLICADA A L'URBANISME I L'ARQUITECTURA

OE.2 INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA POLÍTICA URBANÍSTICA DEL MUNICIPI

OE.3 INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES MUNICIPALS DE MOBILITAT I TRANSPORT PÚBLIC

OE.1 MILLORAR LA CAPACITACIÓ TÈCNICA EN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE APLICADA A L'URBANISME I L'ARQUITECTURA				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	6.1.1 Realització de formació específica d'urbanisme amb perspectiva de gènere dirigida al personal d'Urbanisme, Mobilitat i Parcs i Jardins dins de l' <i>Itinerari formatiu per a la Igualtat de Gènere</i> .	Responsable	RH	Nombre de cursos específics. Nombre de participants per àrea/departament i sexe.
		Col·labora	Igualtat, Urbanisme, Mobilitat, Parcs i jardins	
		Any	2023	
		Recursos	Assistència tècnica	

OE.2 INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA POLÍTICA URBANÍSTICA DEL MUNICIPI				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	6.2.1 Incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes d'urbanització i en els plecs per a la licitació de la seua redacció i execució.	Responsable	Urbanisme	Nombre de projectes que incorporen l'enfocament de gènere.
		Col·labora	Mobilitat urbana	
		Any	2023/24	Nombre de plecs per a contractar redacció de projectes i execució d'obres d'urbanització que incorporen enfocament de gènere.
		Recursos	Propis	
	6.2.2 Elaboració d'una eina per a facilitar la planificació urbanística amb perspectiva de gènere mitjançant model d'informe d'impacte de gènere en els instruments de planificació municipal.	Responsable	Urbanisme	Publicació model. Nombre de serveis als quals es difon.
		Col·labora	Mobilitat urbana, Igualtat	
		Any	2023/24	
		Recursos	Assistència tècnica	
	6.2.3 Realització d'un diagnòstic i proposta de millora de la mobilitat en els entorns escolars distingint col·legis i instituts, per a això es realitzaran enquestes i cartografies.	Responsable	Mobilitat	Realització del diagnòstic i proposta (Sí/No)
		Col·labora	Educació, Policia Local	
		Any	2024	
		Recursos	Assistència tècnica	

6.2.4 Organització de tallers en els barris que incloguen rutes a peu per a diagnosticar necessitats reals i quotidianes comptant amb la participació de les dones.	Responsable	Mobilitat urbana	Nombre d'activitats realitzades.
	Col·labora	Igualtat	% de dones i d'homes participants.
	Any	Tot el període	% de propostes presentades per dones.
	Recursos	Propis	Nivell de satisfacció de les persones participants.
6.2.5 Identificació i detecció de punts crítics que incideixen en la seguretat, especialment de les dones, tenint en compte la seua diversitat, i trasllat a l'àrea corresponent per a la seua correcció.	Responsable	Policia Local	Nombre de recomanacions formulades. Nombre de punts crítics per a la seguretat de les dones que milloren.
	Col·labora	Mobilitat, Igualtat, Manteniment, Urbanisme	
	Any	Tot el període	
	Recursos	Propis	
6.2.6 Obtindre i analitzar les dades de sinistralitat i seguretat a la ciutat desagregats per sexe.	Responsable	Policia Local	Dades recollides i anàlisis d'aquests
	Col·labora	Mobilitat, Igualtat, Manteniment, Urbanisme	
	Any	Tot el període	
	Recursos	Propis	
6.2.7 Incorporar a la nomenclatura de carrers, places, parcs i edificis representatius noms de dones rellevants, tant pels seus assoliments professionals, com a socials o personals, especialment dones destacades de l'àmbit local. Tindre en compte aquesta mesura tant en els espais i edificis de nova creació, com en aquells que canvien de nom per diversos motius.	Responsable	Cultura	Nombre de carrers, places, parcs i edificis representatius que incorporen noms de dones.
	Col·labora	CTG, Consell Municipal Dona	
	Any	Tot el període	
	Recursos	Propis	
6.2.8 Fomentar espais dissenyats per a permetre una	Responsable	Urbanisme i Mobilitat	% d'espais que combinen d'usos que

	combinació d'usos que garantisca la inclusió poblacional (persones de diferent sexe, edat, diversitat funcional, origen i cultura).	Col·labora	CTG, Consell Municipal Dona, Teixit associatiu del municipi	garantisquen la inclusió poblacional.
		Any	Tot el període	
		Recursos	Captació de fons d'altres administracions	
	6.2.9 Garantir la percepció de seguretat en els espais urbans mitjançant una adequada il·luminació i la màxima visibilitat en tot moment.	Responsable	Urbanisme i Mobilitat	Enquesta sobre la il·luminació urbanístiques a la ciutadania.
		Col·labora	Polícia Local, CTG, Consell Municipal Dona, Teixit associatiu del municipi	
		Any	2023	
		Recursos	Propis	
	6.2.10 Incloure, en les licitacions públiques, entre els criteris de valoració per a la contractació de serveis de construcció, equipaments urbans, zones verdes o qualsevol altra intervenció urbanística, que el disseny es realitzi amb perspectiva de gènere.	Responsable	Urbanisme	Nombre de licitacions en els quals s'han inclòs els criteris.
		Col·labora	CTG	
		Any	2023	
		Recursos	Propis	

OE.3 INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES MUNICIPALS DE MOBILITAT I TRANSPORT PÚBLIC				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	6.3.1 Realitzar estudis sobre mobilitat i transport públic que prenguen en consideració els patrons d'ús de dones i homes en els quals es formulen propostes tècniques que responguen a les necessitats detectades.	Responsable	Mobilitat Urbana i Contractació	Nombre d'estudis realitzats. Nombre de propostes tècniques presentades. Patrons d'ús diferencial per sexe detectats.
		Col·labora	Igualtat, joventut, serveis socials-majors	
		Any	2023/24	
		Recursos	Propis Assistència tècnica +	

6.3.2 Millora i adequació de la Xarxa Ciclopeatonal de Sagunt millorant les condicions de seguretat i habitabilitat (mobiliari urbà, elements d'ombra i enllumenat).	Responsable	Mobilitat	km de la Xarxa modificats.
	Col·labora	Manteniment i Urbanisme	
	Any	2022/2023	
	Recursos	Captació de fons d'altres administracions	
6.3.3 Pacificació de l'entorn donant prioritat a les i els vianants enfront dels vehicles, adequant la seua velocitat i l'espai ocupat per ells. [implantació de passos per als vianants, augment de les zones per als vianants, zones amb velocitat limitada...].	Responsable	Mobilitat	Km de la Xarxa pacificats.
	Col·labora	Mobilitat, Igualtat, Manteniment, Urbanisme	
	Any	2024/25	
	Recursos	Propis	
6.3.4 Millorar horaris, freqüència de pas, fiabilitat horària i preus per a adequar el transport públic a una societat més inclusiva i igualitària.	Responsable	Mobilitat	% de línies i serveis que s'adeqüen a aquest criteri.
	Col·labora	Administració autonòmica	
	Any	2024	
	Recursos	Propis	
6.3.5 Millorar l'accessibilitat en el transport públic pensant a facilitar la mobilitat amb cadires de rodes, carros de bebés i carros de la compra.	Responsable	Mobilitat	% de línies i serveis que s'adeqüen a aquest criteri.
	Col·labora	Administració autonòmica	
	Any	2024	
	Recursos	Propis	
6.3.6 Implantació d'una xarxa de mobilitat blana al municipi que complemente l'existent i que siga alternativa real a l'ús de vehicle privat motoritzat.	Responsable	Mobilitat	Km de xarxa de mobilitat blana de nova implantació.
	Col·labora	Contractació, Igualtat, Joventut	
	Any	2022/2023	
	Recursos	Captació de fons d'altres administracions	

5.3 Municipi lliure de violències masclistes

La violència masclista continua reproduint-se i suposa la màxima expressió de les desigualtats de gènere i del sexisme de la nostra societat que té com a conseqüència la vulneració dels drets humans de les dones i les xiquetes. Sagunt estableix un horitzó de municipi amb un objectiu clar: garantir el dret a viure en un entorn lliure de violències masclistes.

Així, és imprescindible posar a la disposició de la comunitat tots els recursos necessaris per a aconseguir-ho. En aquest sentit, formulem dos tipus de mesures. D'una banda, planegem estratègies per a sensibilitzar sobre les violències masclistes que travessen les vides de les dones, xiquetes i adolescents; i, d'altra banda, articulem mesures que reforcen els dispositius i programes de prevenció i atenció a dones en situació de violència masclista.

LÍNIES D'ACCIÓ PER A CAMINAR CAP A UN AJUNTAMENT LLIURE DE VIOLÈNCIES MASCLISTES

Línia estratègica 7 COEDUCACIÓ

Prioritzar una línia d'acció centrada en la coeducació implica treballar per a eliminar els estereotips o prejudicis de gènere que sustenten lògiques de poder i dominació i que suposen l'arrel de la violència masclista. Requerim posar el focus en aquesta línia d'acció per a així articular una estratègia de treball centrada en l'educació, la sensibilització i la prevenció de la violència masclista, començant per les més xicotetes i xicotets del nostre municipi.

Aquesta línia estratègica s'alinea amb l'Agenda 2030: ODS 4 i ODS 5

Objectius estratègics:

OE.1 TREBALLAR LA SENSIBILITZACIÓ I COEDUCACIÓ DE MANERA INTEGRAL INVOLUCRANT TOTS ELS AGENTS IMPLICATS

OE.1 TREBALLAR LA SENSIBILITZACIÓ I COEDUCACIÓ DE MANERA INTEGRAL INVOLUCRANT TOTS ELS AGENTS IMPLICATS				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S	7.1.1 Continuació i consolidació durant tot el període lectiu, de la realització de tallers i activitats educatives en els centres	Responsable	Igualtat	Nombre de tallers realitzats, per tipus de centre.
		Col·labora	Educació	

U R E S	escolars de l'Ajuntament, tant als IES com als CEIP.	Any	Tot el període	Taxa d'assistència la cada taller: (nombre d'assistents/ nombre de places oferides) *100.
		Recursos	Propis	Nombre d'alumnes participants. Nombre de grups que van participar en els tallers.
	7.1.2 Desenvolupament d'accions de sensibilització dirigides a l'alumnat d'Educació Secundària i Batxillerat sobre diversitats sexuals, educació sexual responsable, diversitat cultural, diversitat funcional, etc.	Responsable	Igualtat	Nombre d'accions realitzats, per tipus de centre.
		Col·labora	Educació	Taxa d'assistència a cada taller: (nombre d'assistents/ nombre de places oferides) *100.
		Any	Tot el període	Nombre d'alumnes participants.
		Recursos	Propis	Nombre de grups que van participar en els tallers.
	7.1.3 Actualització del fullet amb els recursos amb els quals compten les dones davant casos de violència de gènere (preferentment en diversos idiomes i accessible) Impressió i distribució del fullet amb els recursos davant violència de gènere, en centres públics: Policia Local, Protecció Civil, Centre de Salut, Biblioteques, IES, etc	Responsable	Igualtat	Fullet realitzat/No realitzat.
		Col·labora	Serveis Socials	Presentació realitzada/no realitzada.
		Any	2023	Nombre d'exemplars editats.
		Recursos	Propis	Formes de difusió utilitzades i audiència en RRSS. Nombre de fullets impresos. Nombre de centres públics pels quals s'ha repartit.
	7.1.4 Continuar amb l'accions i campanyes dirigides a la població en general (campanya del 25 de Novembre, Dia	Responsable	Igualtat	Nombre d'accions realitzades.
		Col·labora	Comunicació	

	Internacional contra la violència de gènere).	Any	Tot el període	Nombre d'entitats participants.
		Recursos	Propis	Nombre de persones assistents per sexe.
	7.1.5 Continuar amb els tallers de coeducació i de relacions sexe-afectives.	Responsable	Igualtat	Nombre de tallers realitzats, per tipus de centre.
		Col·labora	Educació	Taxa d'assistència a cada taller: (nombre assistents/nombre de places oferides) *100.
		Any	Tot el període	Nombre d'alumnes participants.
		Recursos	Propis	Nombre de grups que van participar en els tallers.
	7.1.6 Donar continuïtat al Premi a la Falla més Igualitària de Sagunt.	Responsable	Igualtat	Premi convocat.
		Col·labora	Associacions falleres	Nombre de Comissions falleres participants.
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	

Línia estratègica 8 PREVENCIÓ I ATENCIÓ

En aquesta línia d'acció, articulem un conjunt de mesures per a enfortir i millorar els dispositius i recursos d'atenció a dones en situació de violència masclista al nostre municipi. Així mateix, tracem objectius i mesures que continuen posant el focus en la sensibilització i en la prevenció per a canviar progressivament els valors socials que perpetuen les desigualtats de gènere.

Aquesta línia estratègica s'alinea amb l'Agenda 2030: ODS 1, ODS 3 i ODS 5

Objectius estratègics:

OE.1 REFORÇAR L'ATENCIÓ I LA COORDINACIÓ DELS PROCESSOS DE DETECCIÓ I ATENCIÓ A LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

OE.2 CONSTRUIR UN MUNICIPI SEGUR PER A LES DONES I XIQUETES

OE.1 REFORÇAR L'ATENCIÓ I LA COORDINACIÓ DELS PROCESSOS DE DETECCIÓ I ATENCIÓ A LES SUPERVIVENTS DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE				INDICADORS DE REALITZACIÓ	
M E S U R E S	8.1.1 Mantindre i ampliar el programa d'assessorament i atenció psicològica impulsant l'estudi de les necessitats del servei i l'adequació d'aquest a la població per a realitzar els ajustos i reajustaments necessaris per a la seua millora.	Responsable	Alcaldia	Nombre de serveis d'atenció prestats. Estudi de les necessitats del servei realitzat.	
		Col·labora	Igualtat		
		Any	Tot el període		
		Recursos	Propis		
	8.1.2 Mantindre i ampliar el programa d'assessorament jurídic impulsant l'estudi de les necessitats del servei i l'adequació d'aquest a la població per a realitzar els ajustos i reajustaments necessaris per a la seua millora.	Responsable	Alcaldia	Nombre de serveis d'atenció prestats. Estudi de les necessitats del servei realitzat.	
		Col·labora	Igualtat		
		Any	Tot el període		
		Recursos	Propis		
	8.1.3 Mantindre i ampliar les mesures positives de prioritzar l'accés a diferents serveis municipals a dones víctimes de violència de gènere així com als seus fills, filles i/o majors dependents.	Responsable	Alcaldia	Nombre de línies d'acció positiva implementades. Nombre de serveis amb mesures d'acció positiva formalitzades. Nombre de beneficiàries. Import destinat.	
		Col·labora	Totes l'àrees i departaments		
		Any	Tot el període		
		Recursos	Propis		
	8.1.4 Consolidació d'acords amb entitats públiques o privades que puguen col·laborar o ja estiguen col·laborant en la prevenció i erradicació de la violència de gènere així com en la recuperació d'aquestes dones.	Responsable	Alcaldia	Nombre d'acords consolidats.	
		Col·labora	Igualtat		
		Any	Tot el període		
		Recursos	Propis		
			Responsable	Igualtat	

8.1.5 Continuitat de la labor de l'Àrea d'Igualtat en la detecció i informació a les dones víctimes sobre recursos, serveis i programes específics d'atenció coordinadament amb la resta dels organismes i institucions implicades.	Col·labora	Serveis Socials	Nombre de serveis d'atenció prestats. Nombre de beneficiàries.
	Any	Tot el període	
	Recursos	Propis	
8.1.6 Potenciar la coordinació de tots els serveis i professionals implicats en l'atenció a la violència de gènere (Gabinet de Coordinació, UFAM, Jutjat, Subdelegació...).	Responsable	Igualtat	Nombre d'espais/reunions habilitats per a facilitar la coordinació.
	Col·labora	Administracions implicades	
	Any	Tot el període	
	Recursos	Propis	
8.1.7 Realització de tallers d'autoestima, apoderament (artteràpia, grup de comunicació i suport mutu, teatre terapèutic etc) per a dones víctimes de violència de gènere.	Responsable	Igualtat	Nombre i tipus de tallers realitzats. Taxa d'assistència la cada taller: (nombre d'assistents/nombre de places oferides) *100. Nombre d'alumnes participants. Nivell de satisfacció de les participants.
	Col·labora	Serveis Socials	
	Any	Tot el període	
	Recursos	Propis	
8.1.8 Establir la gratuïtat per a l'accés a activitats culturals, lúdiques i educatives, campus obert a la ciutadania (cursos i tallers per a la prevenció i inserció social), activitats esportives, escola d'estiu tant per a les dones víctimes de violència de gènere com per a les seues filles i fills. En cas de no ser possible, algun tipus de bonificació o ajuda.	Responsable	Alcaldia	Nombre de línies d'acció positiva implementades. Nombre d'activitats amb mesures d'acció positiva formalitzades. Nombre de beneficiàries. Import destinat.
	Col·labora	Àrees implicades en els serveis	
	Any	2023	
	Recursos	Propis	
8.1.9 Donar prioritat a les dones víctimes de violència de gènere i en situació de vulnerabilitat social en els plans d'ocupació, formació i inserció laboral.	Responsable	Promoció Econòmica	Nombre de beneficiàries.
	Col·labora	Serveis Socials	
	Any	Tot el període	

		Recursos	Propis	
	8.1.10 Prestació d'atenció específica a filles i fills de dones en situació de violència de gènere.	Responsable	Serveis Socials	Nombre d'atencions. Nombre de beneficiàries/aris.
		Col·labora	Igualtat	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Captació de fons d'altres administracions	

OE.2 CONSTRUIR UN MUNICIPI SEGUR PER A LES DONES I XIQUETES				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	8.2.1 Manteniment dels PUNTS VIOLETA d'informació, sensibilització i prevenció d'agressions sexistes dirigits a la població en general, així com d'atenció i ajuda a les possibles víctimes de qualsevol mena d'agressió sexual durant les festes de Falles, la festa de la nit de Sant Joan, Festes Patronals i de Cap d'any.	Responsable	Igualtat	Nombre de punts violeta instal·lats.
		Col·labora	Policia Local, Turisme, Cultura, Festes	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	8.2.2 Impulsar el II Pla municipal d'actuació i coordinació enfront de la Violència de gènere.	Responsable	Igualtat	Pla municipal d'actuació i coordinació enfront de la violència de gènere elaborat.
		Col·labora	Totes les àrees i departaments	
		Any	2025	
		Recursos	Propis	
	8.2.3 Revisió periòdica del Pla municipal d'actuació i coordinació enfront de la Violència de gènere.	Responsable	Igualtat	Nombre de reunions de coordinació per a la revisió del Protocol.
		Col·labora	CTG	
		Any	Tot el període	Nombre de participants desagregada per departament i sexe.
		Recursos	Propis	

	8.2.4 Seguiment anual de l'aplicació del Protocol d'actuació enfront d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, a l'Ajuntament.	Responsable	Comissió d'Igualtat	Nombre d'informes emesos.
		Col·labora	RH	Nombre assessoraments.
		Any	Tot el període	Nombre faltes greus.
		Recursos	Propis	Nombre faltes molt greus.
	8.2.5 Formació, i assessorament a comissions falleres, penyes de les festes patronals, dotant-les de materials, guies perquè puguin gestionar elles mateixes els punts de sensibilització i informació per a previndre agressions sexistes en festes i en espais festius.	Responsable	Igualtat	Nombre d'accions realitzades.
		Col·labora	Associacions falleres i de festes patronals, Departament de Festes	Taxa d'assistència a cada taller: (nombre d'assistents/nombre de places oferides) * 100.
		Any	Tot el període	Nombre d'alumnes participants.
		Recursos	Propis	Nombre de comissions falleres que van participar en els tallers.

Línia estratègica 9 AUTONOMIA I PODER PROPI

Ja des de finals del segle XX, en el marc de la Plataforma d'Acció de Pequín, s'estableix l'empoderament com un dels objectius estratègics de la lluita feminista. L'empoderament comprén un procés que s'estableix en una doble dimensió, individual i col·lectiva, i que suposa la superació de les lògiques de dominació i desigualtat al fet que s'enfronten les dones en el dia a dia.

L'Ajuntament de Sagunt continua insistint en aquest àmbit de treball, formulant una sèrie de mesures amb la intenció d'aconseguir transformacions en les vides i en la comunitat femenina fomentant xarxes de sororitat i d'ajuda mútua.

Aquesta línia estratègica s'alinea amb l'Agenda 2030: ODS 1, ODS 3 i ODS 5

OE.1 AFAVORIR L'APODERAMENT I LA INDEPENDÈNCIA DE LES DONES

OE.1 AFAVORIR L'APODERAMENT I LA INDEPENDÈNCIA DE LES DONES				INDICADORS DE REALITZACIÓ
M E S U R E S	9.1.1 Dinamitzar anualment un curs d'empoderament femení.	Responsable	Igualtat	Nombre i tipus de programes impulsats. Nombre d'entitats participants. Nombre de persones assistents per sexe.
		Col·labora	CTG i CMD	
		Any	2024, 2025, 2026	
		Recursos	Captació de fons d'altres administracions	
	9.1.2 Crear un programa d'acompanyament i suport econòmic per a famílies monoparentals femenines amb menors al seu càrrec en situació d'especial vulnerabilitat pel seu entorn social i familiar.	Responsable	Alcaldia	Programa creat. Nombre de famílies beneficiàries.
		Col·labora	Igualtat	
		Any	2024/25	
		Recursos	Captació de fons d'altres Administracions	
	9.1.3 Incrementar la dotació econòmica per a la línia de subvencions de concurrència competitiva en matèria de foment de la igualtat i prevenció de la violència.	Responsable	Igualtat	Nombre de campanyes i activitats realitzades.
		Col·labora	Alcaldia	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	9.1.4 Atenció a les demandes en temes de gènere de les diverses associacions de la ciutat (recollint la diversitat de cultures i ètnies, joves, adultes i majors...), així com col·lectius de dones amb problemes d'inclusió social.	Responsable	Igualtat	Nombre de demandes resoltes. Nombre de demandes ateses.
		Col·labora	Serveis socials	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	9.1.5 Realització d'accions que visibilitzen les dones amb diversitat funcional.	Responsable	Igualtat	Nombre d'activitats. Nombre de participants.
		Col·labora	Entitats discapacitat	

		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	9.1.6 Realització d'accions que visibilitzen dones d'altres ètnies, cultures...	Responsable	Igualtat	Nombre d'actuacions. Nombre d'entitats participants.
		Col·labora	Entitats socials	
		Any	Tot el període	
		Recursos	Propis	
	9.1.7 Desenvolupar accions formatives dirigides de manera específica a dones immigrants per a facilitar el seu apoderament.	Responsable	Cooperació internacional	Nombre d'accions realitzades. Nombre d'associacions que hi participen. Nombre de dones que hi participen.
		Col·labora	Igualtat, entitats socials	
		Any	2024	
		Recursos	Propis	
	9.1.8 Creació d'una escola d'apoderament per a dones.	Responsable	Igualtat	Escola creada.
		Col·labora	CTG i CMD	
		Any	2025/26	
		Recursos	Captació de fons d'altres administracions	

06. Transparència i rendició de comptes per a la Igualtat

PROGRAMACIONS ANUALS

Cada any, durant la vigència del Pla, s'elaboraran els plans o les programacions d'actuació anuals que permetran definir els objectius, mesures i accions que s'han de tindre en compte. Aquestes programacions es consensuaran entre l'Àrea d'Igualtat i la CTG i es publicaran en la intranet del personal i en la web municipal de l'Ajuntament.

SEGUIMENT

Serà dissenyat un instrument informàtic de fàcil maneig per al seguiment del III *Pla d'Igualtat de Gènere* que s'ajustarà a la seua estructura i continguts.

L'Àrea d'Igualtat, la CTG i la Comissió Política de Seguiment del III *Pla d'Igualtat de Gènere* constituïran l'eina de seguiment durant el desenvolupament i l'execució de les mesures recollides en aquest Pla.

L'Àrea d'Igualtat coordinarà el seguiment de la implantació del III *Pla d'Igualtat de Gènere* i, per a això, emprarà els següents recursos: eina de seguiment, sessions de treball trimestrals per a l'avaluació i l'impuls de la implantació del pla, reunions trimestrals amb les dues estructures definides per a la coordinació entre les diferents àrees, és a dir, amb la CTG i la Comissió Política de Seguiment, i reunions quadrimestrals amb el Consell Municipal de la Dona.

Anualment, s'elaborarà un informe de seguiment, en el qual s'analitzarà la informació recollida per mitjà de l'eina de seguiment, així com la informació qualitativa recopilada en les reunions mantingudes i es publicaran en la intranet del personal i en la web municipal de l'Ajuntament.

AVALUACIÓ

En finalitzar el període de vigència del Pla es realitzarà l'avaluació. Per a això, es tindran en compte els informes anuals de seguiment, els indicadors d'impacte recollits en l'eina, així com la informació qualitativa recollida en les estructures de gestió i coordinació del pla i es realitzarà un acte públic per a presentar els resultats de l'avaluació i es publicarà l'informe final en la intranet del personal i en la web municipal de l'Ajuntament.

07. Avancem, avaluem i reconstruïm

El III *Pla d'Igualtat de Gènere* és l'eina estratègica que té com a horitzó la millora de la situació de la qual es parteix en el moment de la seua elaboració, mitjançant el compliment dels objectius que s'hi contemplen i per mitjà de l'execució de les mesures en les quals es vertebrava, per això és necessari el seguiment i avaluació de l'execució de les mesures incloses en el programa operatiu anual. Es pretén amb això una millora contínua i aconseguir la major eficàcia en les actuacions previstes, utilitzant els indicadors descrits en cadascuna de les mesures proposades.

En l'avaluació s'utilitzaran tècniques quantitatives i qualitatives, i en tot cas es mesurarà: el grau d'execució (què s'ha fet), el grau de transversalitat (qui ho ha fet), el procés d'execució i la gestió municipal (com s'ha fet) i què s'ha aconseguit (grau d'incidència).

7.1 Objectius de l'avaluació

Conèixer el grau de desenvolupament de totes les mesures.

- Recopilar informació estadística sobre el grau de desenvolupament de les mesures.
- Elaborar informes anuals de seguiment.
- Elaborar l'informe final d'avaluació.
- Valorar el nivell d'impacte de les mesures.

7.2 Tipus d'avaluació

- Seguiment anual del nivell d'execució de les mesures del Pla a través de l'elaboració d'un informe anual.
- Avaluació intermèdia del Pla d'Igualtat en el segon any des de la seua entrada en vigor.
- Avaluació final del Pla d'Igualtat per mitjà de l'elaboració d'un informe d'avaluació.

7.3 Indicadors d'avaluació

Cadascuna de les accions contempla diferents indicadors per a facilitar l'avaluació i mesurament de diverses qüestions:

- L'ús d'indicadors de realització faciliten la valoració del nivell de desenvolupament i resultat de les accions.
- Els indicadors de procés faciliten una aproximació a la transversalitat i sinergies creades en el desenvolupament del III *Pla d'Igualtat de Gènere*.
- L'ús d'indicadors d'impacte fan possible que valorem els canvis quantitius i qualitius aconseguits.

7.4 Responsabilitats

En el marc de la construcció del III *Pla d'Igualtat de Gènere* es constituirà un Grup de Treball (CTG + Comissió Política de Seguiment) per al seguiment i avaluació d'aquest.

Els compromisos acordats per les persones que conformen aquest grup giren al voltant de dos àmbits: d'una banda el seguiment i avaluació, i per una altra comunicació i difusió.

En relació amb el seguiment i avaluació:

- Les persones que en formen part adquireixen el compromís de tindre almenys una junta anual per a realitzar seguiment del grau de compliment dels objectius estratègics i d'execució de les mesures. Per a fer-ho tiraran mà dels indicadors de seguiment que s'exposen en cadascuna de les mesures formulades. Per a donar compte del seguiment, es traslladaran els informes de seguiment al Consell Municipal de la Dona.
- Les persones que en formen part vetlaran pel procés d'avaluació externa a partir del suport d'una assistència tècnica que tirarà mà dels indicadors d'impacte que es mostren en l'apartat 7.5 d'aquest document.

En relació amb la comunicació i difusió:

- El grup de treball exerceix el rol de comunicador del III Pla d'Igualtat de Gènere.
- Les persones que en formen part adquireixen el compromís d'impulsar una estratègia de comunicació inicial dirigida a l'Administració municipal tirant mà del Departament de Recursos Humans. Així mateix, el III Pla d'Igualtat de Gènere serà presentat a la comunitat per mitjà d'un acte públic.
- Les persones que en formen part adquireixen el compromís de garantir que tot el material produït al voltant del III Pla d'Igualtat de Gènere estarà incorporat en la web municipal durant el període complet de vigència.

7.5 Avaluació de l'impacte

En finalitzar el Pla d'Igualtat es realitzarà una avaluació on es contemplarà l'estudi de l'impacte de gènere, tenint en compte, almenys, els següents aspectes:

MUNICIPI CUIDADOR

- Variació dels indicadors de desigualdad de gènere existents en els següents àmbits:
 - Activitat, ocupació i atur.
 - Segregació horitzontal en el mercat laboral.
 - Condicions laborals (temporalitat i parcialitat de jornades).
 - Presència femenina en els poders econòmics del municipi.

- Situació de l'emprenedoria femenina i de les condicions laborals de les dones cuidadores o treballadores de la llar.
- Nivells d'assetjament sexual o per raó de sexe en el teixit empresarial local.
- Esperança de vida i indicadors de dependència.
- Bretxa de gènere en les prestacions econòmiques, de dependència i de discapacitats.
- Recursos, equipaments i dispositius municipals destinats a facilitar la conciliació.

MUNICIPI INCLUSIU I IGUALITARI

- Creació i funcionament d'estructures per a la Igualtat de Gènere:
 - Unitats municipals i de coordinació per a desenvolupar les polítiques municipals d'igualtat.
- Creació i desenvolupament d'instruments facilitadors de la Transversalitat de Gènere:
 - Eines sensibles a la transversalitat de gènere posats en marxa (registre d'informació, coordinació i participació).
 - Nivell de formació i sensibilització del personal municipal en qüestions d'igualtat entre dones i homes.
 - Personal professional especialitzat que coordina les polítiques d'igualtat municipals.
- Variació en indicadors de presència i representació de dones que contribuïsquen a diluir la violència simbòlica i cultural que els afecta particularment en:
 - Situació de les dones professionals de l'art, de la cultura i de l'esport federat.
 - Nivell de participació de col·lectius, entitats o grups feministes i de dones en els espais de presa de decisions de la ciutat.
 - Espais propis de participació impulsats per l'Ajuntament per a entitats feministes i de dones.

MUNICIPI LLIURE DE VIOLÈNCIES MASCLISTES

- Variació i tendència en els indicadors:
 - Nivell de coordinació amb la comunitat educativa en matèria d'igualtat i prevenció de les violències masclistes.
 - Nivell de coordinació interinstitucional en matèria de prevenció i atenció en casos de violència masclista.

- Nivell de recursos municipals especialitzats destinats a la prevenció i atenció de violència masclista.
- Percepció de por i inseguretat de les dones en l'espai públic.

08. Difonem i comuniquem

8.1 Mesures per a divulgar el Pla d'Igualtat de Gènere

COMUNICACIÓ INICIAL

Després de la seua aprovació, el III Pla d'Igualtat de Gènere es difondrà, tant a nivell intern com extern, als següents col·lectius:

Personal municipal:

- S'enviarà una nota informativa per mitjà de mecanismes interns de comunicació als treballadors i treballadores per a explicar-los breument les principals característiques del pla. En aquesta nota s'inserirà l'enllaç per a accedir al document complet.
- Reunió informativa en tots els àmbits municipals.

Ciutadania:

Es presentarà a la ciutadania per mitjà d'un acte i es publicarà en un espai web específic. Posteriorment es realitzarà una campanya de comunicació.

Grups feministes i associacions de dones:

- Per a la presentació del Pla, es convocarà els següents agents a una reunió: Consell Municipal de la Dona, moviment feminista i totes les associacions de dones del municipi.

COMUNICACIÓ DURANT LA VIGÈNCIA DEL PLA

A nivell intern:

- Amb una periodicitat que establirà la CTG s'enviarà una nota a tot el personal municipal com a recordatori de la necessitat d'emissió d'informes de seguiment intermedis i de les reunions de la CTG.
- Els documents resultants dels informes de seguiment intermedis se li traslladen al personal i es publiquen en l'espai web específic.

- Cada any se seleccionaran tres bones pràctiques desenvolupades des de les àrees o departaments municipals en el marc del Pla i s'informarà d'això tot el personal.

A nivell extern:

- L'espai web de l'Àrea d'Igualtat s'actualitzarà permanentment.
- En les reunions del Consell Municipal de la Dona es proporcionarà informació sobre el seguiment del III Pla d'Igualtat de Gènere.
- Cada any es publicarà i s'enviarà als mitjans de comunicació una nota amb informació sobre les mesures del Pla desenvolupades al llarg de l'any.

COMUNICACIÓ FINAL

En finalitzar la implantació del III Pla d'Igualtat de Gènere s'informarà a nivell intern i extern dels resultats d'avaluació aconseguits.