



Ajuntament d'Ibi

# PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD 2020-2023

PLAN MUNICIPAL DE  
IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES DEL  
AYUNTAMIENTO DE IBI  
(2020-2023).

---

ÁREA DE IGUALDAD DEL  
AYUNTAMIENTO DE IBI

IBI, ENERO 2020

# ÍNDICE

<b>Saluda del Alcalde</b>	<b>3</b>
<b>Saluda de la 1ª Teniente de Alcalde</b>	<b>4</b>
<b>1. Marco legal</b>	<b>5</b>
<b>2. ¿Qué es un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres?</b>	<b>13</b>
<b>3. Estructura del PMIO entre Mujeres y Hombres de Ibi</b>	<b>14</b>
<b>4. Principios rectores del Plan</b>	<b>16</b>
<b>5. Elaboración del Plan</b>	<b>18</b>
<b>6. Diagnóstico por áreas. Resumen</b>	<b>23</b>
<b>7. Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades: objetivos, actuaciones, presupuesto e indicadores</b>	<b>48</b>
<b>Área 1. Gobernanza</b>	<b>48</b>
Línea 1: participación social y liderazgo	48
Línea 2: participación en la vida política	57
Línea 3: visibilización de las aportaciones de las mujeres al desarrollo social	59
Línea 4: gobernanza interna del ayuntamiento (PIO)	64
<b>Área 2. Calidad de vida: bienestar, salud y entorno</b>	<b>72</b>
Línea 1: infancia y juventud	72
Línea 2: servicios sociales y colectivos vulnerables	75
Línea 3: sanidad	79
Línea 4: educación	82
Línea 5: urbanismo, medioambiente y servicios públicos	86
Línea 6: deporte	89
Línea 7: cultura	93
Línea 8: seguridad ciudadana	96
<b>Área 3. Economía y empleo</b>	<b>99</b>
Línea 1: formación profesional	99
Línea 2: economía, emprendimiento y mercado laboral	101
Línea 3: conciliación de la vida familiar y laboral	105
<b>Área 4: Violencia de género y otras formas de violencia hacia las mujeres</b>	<b>108</b>
<b>7. Estructuras para el seguimiento del PMIO y del Plan Interno de Igualdad</b>	<b>117</b>
<b>8. Anexos</b>	<b>123</b>

# SALUDA ALCALDE

Mediante la aprobación del I Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Ibi, queda plasmado el compromiso de esta Corporación Municipal en el impulso de la igualdad como uno de los principios vertebradores de las políticas municipales.

Este documento surge con la intención de ser un instrumento de gestión que guiará las actuaciones a desarrollar desde las distintas áreas municipales con el fin de garantizar la participación equilibrada de hombres y mujeres en las distintas esferas de nuestra vida local. También pretende impulsar la transversalización del principio de igualdad en la estructura interna del Ayuntamiento.

Con su aprobación se concretan dos herramientas: tanto el Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, como el Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento.

Sólo desde el respeto a la igualdad de derechos y deberes reconocidos en nuestra Constitución, desde el reconocimiento de la individualidad y la diversidad personal, podemos llevar a cabo una política municipal orientada a dar respuesta a las necesidades de nuestra ciudadanía.

Así pues, el Ayuntamiento tiene previsto desarrollar actuaciones que remuevan los obstáculos existentes para que se dé dicha participación, así como diseñar actuaciones en las distintas áreas que incluyan el fomento de la igualdad de una manera generalizada e impulsar medidas de acción positiva que permitan corregir los posibles desequilibrios existentes. De esta forma, el plan se convierte en una hoja de ruta viva y flexible que impregnará la política municipal durante los próximos 4 años.

Quiero manifestar mi agradecimiento a todas aquellas personas que se han implicado en el proceso de elaboración del Plan, convencidas de que avanzar hacia la igualdad es fortalecer la cohesión social y velar por el cumplimiento de los Derechos Humanos en nuestra localidad.

# **SALUDA 1ª TENIENTE DE ALCALDE.**

El programa de hábitos de vida saludables y empoderamiento para mujeres; las campañas de prevención y sensibilización social sobre la violencia de género; las celebraciones de los Días 8 de Marzo y 25 de Noviembre; el Proyecto Mujeres de Ibi; el curso de verano de educación afectivo sexual; la Marxa y la participación en la Carrera de la Dona; la Mesa Local de Coordinación en materia de Violencia de Género y el impulso de la agenda 2030 en lo relativo a los objetivos de desarrollo sostenible nº4 (educación) y nº 5 (igualdad), son algunas de las actuaciones que el Ayuntamiento de Ibi ha venido llevando a cabo durante los últimos años y que muestran el compromiso firme de la Corporación Municipal para impulsar la participación de nuestras mujeres en la vida social, cultural, económica y política de nuestra localidad en condiciones de igualdad.

La elaboración de este I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres ha constituido una buena oportunidad para detectar, ordenar y estructurar todas aquellas actuaciones que desde cada una de las áreas de gestión municipal se estaban llevando a cabo y que redundaban en el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres; o que, por otra parte, a través de su desarrollo se ha trabajado hacia la eliminación de aquellos obstáculos que dificultaban que esta igualdad fuera efectiva.

Este proceso, además, nos ha ayudado a planificar nuevas actuaciones que nos permitan avanzar en la consolidación de los derechos de las mujeres en nuestra localidad y, por ende, hacia la igualdad. También ha sido una buena oportunidad para hacer una primera aproximación hacia la elaboración de un presupuesto municipal con perspectiva de género, mediante la identificación de las distintas áreas de gestión y actuaciones a llevar a cabo desde cada departamento con la voluntad de incorporar la perspectiva de género a todos los niveles del proceso presupuestario. De esta forma se ha pretendido identificar las implicaciones que para las mujeres y hombres tienen las políticas locales.

Para concluir, querría dar las gracias a la población, a las entidades sociales locales y al cuerpo técnico que han participado, de manera desinteresada, en el proceso de elaboración tanto del Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, como del Plan de Igualdad de Oportunidades interno del Ayuntamiento, puesto que sin todas estas personas no habría sido posible.

# 1. Marco Legal

La responsabilidad de los poderes públicos en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres queda recogida en numerosos documentos normativos en el ámbito internacional, estatal y autonómico. En este apartado mencionaremos los más relevantes, de obligado cumplimiento en el Estado Español para las Administraciones Públicas.

## INTERNACIONAL.

Son diversos los organismos multilaterales como Naciones Unidas, la Unión Europea o el Consejo de Europa que establecen el marco legal sobre el cual se inspiran no sólo las Leyes estatales, sino además las distintas áreas de actuación de los planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Todos aquellos Tratados y Convenios que han sido firmados y ratificados por nuestro país o a los cuales se ha adherido, son de obligado cumplimiento en el territorio español (art.96.1 Constitución Española).

### **ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS**

- La propia Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), recoge en su preámbulo la igualdad entre hombres y mujeres como valor inspirador de la misma.
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) da traslado al principio de igualdad de manera transversal a la totalidad de sus convenios y de manera específica promulga los siguientes:

Tabla núm.1 Principales Convenios de la OIT en materia de igualdad.

Nº CONVENIO	ÁMBITO
100	Sobre la igualdad de remuneración (1951).
111	Sobre la no discriminación en el empleo y en la educación (1958).
156	Sobre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (1981).
183	Sobre la protección de la maternidad (1951, revisado en el año 2000).

Fuente. Elaboración Propia.

- Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979), que se redactó sobre la base de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra las mujeres (1967) y que entró en vigor en España el 4 de febrero de 1984. La Convención viene a establecer en su artículo 1 que discriminación es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de

una mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales en las distintas esferas vitales: económica, social, cultural, política, civil o cualquier otra esfera. El goce de dichos derechos y libertades se debe de dar independientemente de su estado civil y sobre la base de igualdad entre hombres y mujeres. La Convención estipula la obligación del Estado y de los poderes públicos en la eliminación de la discriminación hacia las mujeres (art. 2), así como reconoce la creación de medidas especiales de carácter temporal para luchar contra la misma (art. 4). La Convención es el documento de referencia de obligado cumplimiento para España en materia del avance sobre los Derechos Humanos de las Mujeres. El Estado debe de reportar cuál es la situación de la misma cada 4 años.

Con posterioridad, Naciones Unidas en el marco de la IV Conferencia sobre la Mujer, promulgará la Declaración de Beijing y su Plataforma de acción (1995), reconociendo 12 áreas críticas u objetivos estratégicos de trabajo para el avance de los Derechos de las Mujeres y consolidación de la igualdad. Esta es una declaración de principios muy importante que ha guiado las políticas estatales hacia la igualdad entre hombres y mujeres desde su aprobación, se realizan seguimientos de su cumplimiento cada 4 años. También cabe hacer una breve mención a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015-2030), puesto que el ODS número 5 hace referencia específica a la igualdad, al empoderamiento de las mujeres y a la lucha contra las discriminaciones hacia las mujeres y niñas. Este es un documento de referencia en relación al desarrollo socioeconómico sostenible de las sociedades.

## **UNIÓN EUROPEA**

Seguidamente se detallarán los textos vinculantes en materia de igualdad en el ámbito de la Unión Europea (UE). Cabe decir que estos son: Tratados, Cartas de Derechos Fundamentales, Reglamentos, Directivas y Decisiones. La tendencia en la UE en el diseño de las políticas de igualdad consiste en combinar el impulso de la transversalidad del principio de igualdad en las políticas públicas, junto con la adopción de medidas de carácter especial que compensen situaciones de discriminación hacia las mujeres en las distintas esferas vitales.

Ya el Tratado de Roma, constitutivo de la antigua CEE (1957) en su artículo 119 establece el deber estatal de garantizar la misma retribución para hombres y mujeres por un mismo

trabajo realizado. También el Acta Única (1986) y la Carta Comunitaria de Derechos Sociales, introdujeron como principio la igualdad entre hombres y mujeres.

Con posterioridad lo hicieron:

- el Tratado de Maastricht (1992).
- El Tratado de Amsterdam (1997), puede que sea el más relevante de la UE en materia de igualdad. Establece la obligatoriedad del *mainstreaming* de género en las políticas públicas, así como supone un gran avance en la consolidación de la igualdad en el ámbito laboral y prevé medidas de acción y de discriminación positiva. El Tratado de Niza (2000) y el Tratado de Lisboa (2007) no aportan reformas específicas en materia de igualdad.

Destacar que la Constitución Europea (2004) reconocía la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación como un valor fundamental de la UE presente en todos sus Tratados de Derechos Humanos.

En relación a las numerosas Directivas de la Unión Europea de obligado cumplimiento para los estados miembro en favor de la igualdad, destacaremos la 2006/5/CE que refunde la mayor parte de Directivas existentes con anterioridad, relativas a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación; incluida la 97/80/CE, que reconoce la posibilidad de que la víctima de discriminación por razón de sexo se vea amparada por la prueba a la inversa en un proceso jurisdiccional. También destacamos la 2004/113/CE relativa a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

### **CONSEJO DE EUROPA**

Son numerosos los instrumentos jurídicos del Comité del Consejo de Ministros y de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa relativos a la Igualdad entre hombres y mujeres. Destacaremos los siguientes:

- El Convenio Europeo de Derechos Humanos es el tratado fundamental europeo en materia de derechos humanos. El principio de no discriminación por razón de sexo se consagra en el artículo 14 y en el Protocolo 12 al Convenio.

- La Carta Social Europea reconoce el disfrute de los derechos económicos y sociales sin discriminación, haciendo especial mención a la protección a la salud laboral de las mujeres embarazadas y a la maternidad.

- El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (el Convenio de Estambul) es el instrumento internacional más exhaustivo para atajar la violencia doméstica y la dirigida contra las mujeres en sus distintas formas, en vigor en España desde el 1 de agosto de 2014.

Además, el Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos pretende prevenir y luchar contra la trata de mujeres, hombres, niños y niñas con fines de explotación sexual, laboral o de otro tipo, y el Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños y las niñas contra la explotación y el abuso sexual (el Convenio de Lanzarote) es el primer tratado que tipifica todas las formas de delitos de carácter sexual contra los niños y las niñas. Todos ellos son vigentes en España.

Tanto el Comité del Consejo de Ministros como la Asamblea Parlamentaria han dictado numerosas Recomendaciones y Resoluciones en materia de igualdad. No haremos mención a ellas al no ser vinculantes, no obstante destacaremos la II Estrategia de Igualdad de género del Consejo de Europa que define los objetivos y las prioridades del Consejo de Europa en esta materia para los años 2018-2023, señalando los métodos de trabajo y los socios principales, así como las medidas necesarias para mejorar la visibilidad de los resultados. Esta estrategia reconoce la importancia de atajar las brechas de género que persisten en el empleo, las retribuciones, la pobreza, las pensiones y el desequilibrio en el reparto de las responsabilidades domésticas y del cuidado entre las mujeres y los hombres como factor fundamental para la independencia económica de la mujer.

Finalmente, aunque no es de carácter vinculante, haremos referencia a la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local, promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE). El CMRE es una organización creada en 1951 por alcaldes europeos que ha venido trabajando en favor de la democracia local y la contribución de ésta en la construcción europea. Entre los Principios de la Carta se reconoce el compromiso con la igualdad como competencia municipal, a través de la elaboración de planes de igualdad, con los medios y los recursos, tanto financieros como humanos, necesarios para su aplicación.

**MARCO ESTATAL**

- La Constitución Española de 1978 es nuestro marco legal por referencia y en su art. 1 reconoce la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico español. Por otro lado en su art. 9.2 establece la responsabilidad de los poderes públicos en la promoción de la libertad e igualdad de las personas individuales y grupos, eliminando los obstáculos que impidan su plenitud, así como facilitar la participación de las personas en las diferentes esferas vitales. Finalmente el art. 14 reconoce la igualdad de las y los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, establece en su artículo 25.2 letra o), que los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones públicas, y en particular la promoción de la mujer, pudiendo encuadrarse dentro de este tipo de medidas aquellas encaminadas a la protección, asistencia, atención a víctimas de violencia de género, y a la observación y estudio de este grave problema social.

- La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, desarrolla toda una serie de medidas de protección a la maternidad y de fomento de la participación equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral y en la vida familiar.

- La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género. en su Título Preliminar, que en su artículo 2 que recoge los Principios rectores de la Ley, apartados c), h) y k) habla de la necesaria coordinación entre las Administraciones Públicas para garantizar una respuesta transversal adaptada a las necesidades de las víctimas de violencia de género.

Asimismo se establece, en su Título III sobre la Tutela Institucional, artículo 31 relativo las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, puntos 2 y 3, en relación a la coordinación entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, las Policías Locales y los Órganos Judiciales para la protección de la violencia doméstica y de género. Y en especial en su artículo 32 íntegro

sobre la debida diligencia de los Poderes Públicos en la elaboración de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género.

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su Título II, sobre Políticas Públicas, Capítulo I, Principios generales, art. 15 señala la importancia de la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de aplicar políticas públicas. De esta forma las Administraciones públicas integrarán dicho principio, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y diseño presupuestario de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local. El artículo 27.3 establece como competencia delegable en los municipios la “Prestación de servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer”.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en su disposición adicional séptima, sobre Planes de Igualdad, reconocen la obligación que tienen las administraciones públicas de respetar la igualdad de trato y de elaborar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo.

- Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, por la que se transponen las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. En su Título II, Libro Segundo. De los contratos de las Administraciones Públicas; Capítulo I, Sección 2. De la adjudicación de los contratos de las Administraciones Públicas, artículo 201 establece que las Administraciones públicas garantizaran en sus contratos públicos el cumplimiento de las obligaciones en materia medioambiental, social o laboral dispuestas por la normativa europea.

- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, devuelve competencias en materia de igualdad y prevención de la violencia de género a los Municipios.

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que desarrolla medidas centradas en la equiparación a trabajadores y trabajadoras en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación, introduciendo mejoras a lo dispuesto por la LO 3/2007.

### **MARCO AUTONÓMICO**

- El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana prescribe en su artículo 11 que la Generalitat velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones.

- La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene como objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, estableciendo los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinando las acciones básicas que deben ser implementadas por los poderes públicos valencianos y establece la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana.

- La Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunidad Valenciana, en su Capítulo V, relativo a las competencias municipales, art.33 apartado k) concreta la promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

- La Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana en su Artículo 51 relativo a los principios de selección, reconoce la igualdad de oportunidades entre los sexos como principio de selección. Además en su disposición adicional 11, sobre Planes de igualdad, establece que las Administraciones Públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

- La Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana, dedica todo su Título II a hacer efectivo el principio de igualdad (arts. Del 20 al 28), con carácter transversal en todas sus políticas (Capítulo I), haciendo especial referencia al ámbito laboral en su Capítulo II y al ámbito educativo en el Capítulo III.

- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.

- Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunidad Valenciana, que en Título I sobre el Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, Capítulo III relativo a la estructura funcional del mismo, art. 18.1, apartado g) describe a las Unidades de igualdad como conformantes de los servicios de atención primaria. Estas garantizarán la incorporación de la perspectiva de género, promoviendo la participación, impulsando planes de igualdad y realizando actuaciones de prevención de la violencia de género y machista, entre otras, con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres de forma transversal en el conjunto de políticas públicas de ámbito local.

Finalmente haremos referencia a la Ley 9/2019, de 23 de diciembre, de la Generalitat, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat, en su Título II, sobre Medidas Administrativas, Capítulo II en relación a las Modificaciones legislativas en materias competencia de la Vicepresidencia y Consellería de igualdad y Políticas Inclusivas; sección séptima, modifica la Ley 7/2012 ampliando el concepto de violencia sobre la mujer e introduciendo nuevas manifestaciones de la misma como la violencia sexual.

## **2. ¿Qué es un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres?**

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (en adelante PMIO) es una herramienta orientado a la planificación, gestión y evaluación de políticas locales, que permite incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de gestión Municipal. Esto es, impregnar todos los ámbitos de actuación municipal de medidas y actuaciones que impulsen la consolidación de la igualdad entre hombres y mujeres, así como el avance de los derechos de las mujeres en aquellos ámbitos en los que se puedan ver vulnerados o menoscabados. En definitiva, se trata de un plan de acción que parte de un diagnóstico previo sobre la situación de hombres y mujeres, de todas las edades, en una localidad determinada y en un período de tiempo concreto. Dicho plan de acción surge del compromiso de la Corporación Local, de la voluntad política en trabajar para la consecución de la igualdad real en el Municipio.

Su objetivo principal es garantizar la participación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la vida local (social, económico, político, cultural, sanitario, educativo) y esferas vitales (pública y privada). De esta forma se pretende poner en el centro de la gestión municipal las necesidades diversas de hombres y mujeres con el fin de mejorar su calidad de vida en condiciones de igualdad. Para ello, una vez hecho el análisis del diagnóstico, el PMIO debe identificar cuáles son: las principales áreas sobre las que intervenir, los objetivos a alcanzar, las medidas o actuaciones a desarrollar para cumplir con dichos objetivos, el calendario previsto, así como los recursos que se destinarán y los indicadores que servirán para su evaluación. En este sentido un PMIO es dinámico y cambiante, en tanto está expuesto a revisiones y rediseños continuos con un ánimo transformador de la realidad existente.

Para concluir con este punto, distinguiremos entre el PMIO y el Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento. Si bien el primero ya hemos visto que está orientado hacia el exterior, hacia la ciudadanía, el Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento pretende alcanzar la igualdad en la gestión del personal empleado por la institución municipal. En nuestro caso, siguiendo iniciativas previas existentes en otros municipios del Estado Español, se ha incorporado el Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento en la estructura del PMIO, en concreto dentro del área de intervención número 1, relativa a la Gobernanza del Municipio.

### **3. Estructura del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Ibi.**

El PMIO de Ibi se estructura en 4 áreas de intervención básicas que incorporan de manera transversal la igualdad en la gestión municipal. Como apuntábamos en el apartado anterior, en el área número 1, relativa a la Gobernanza del Municipio, se recoge la información y medidas de actuación relativas al plan de igualdad del Ayuntamiento de Ibi en tanto empleador; esto es el Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento.

Cada una de las 4 áreas se concreta en distintas líneas de actuación, con sus correspondientes objetivos generales, específicos, actuaciones e indicadores de evaluación. En total el plan recoge: 4 áreas básicas, 37 objetivos generales (OG), 100 objetivos específicos (OE) y 194 actuaciones, para el cumplimiento de las cuales se destinará una cantidad anual de 715.347,94 €, esto es aproximadamente un **3,67% del presupuesto municipal anual**. Para el Plan Interno de Igualdad de Oportunidades del propio Ayuntamiento se destinarán 16.145 € anuales.

Cabe destacar que se ha hecho un primer intento de concretar las asignaciones presupuestarias realizadas por las principales áreas y departamentos implicados en relación a la consecución del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en general; así como en relación a la vida de las mujeres y niñas, en particular, poniéndolas en relación con la totalidad del presupuesto municipal, siguiendo el Modelo Australiano para el diseño de presupuestos con perspectiva de género.

En este sentido, además de implicar al cuerpo técnico de las distintas áreas de gestión municipal en el diseño del Plan, se les ha pedido que hagan una aproximación económica sobre los insumos en horas de trabajo profesional y presupuesto que destinarán a asumir el cumplimiento de cada una de las actuaciones en las que están involucradas y a las que la aprobación del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y del Plan de Igualdad interno les compromete, teniendo en cuenta la totalidad de las actuaciones municipales llevadas a cabo y del presupuesto municipal anual, sin tener en cuenta las

subvenciones. El presupuesto detallado por objetivos puede encontrarse en las siguientes tablas:

Tabla Núm. 2: Presupuesto desglosado por objetivos

<b>Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres</b>	<b>TOTAL (2020-2023)</b>	<b>ANUAL</b>
OBJETIVO GENERAL I.1.1	174.800,00 €	43.700,00 €
OBJETIVO GENERAL I.1.2	33.940,00 €	8.485,00 €
OBJETIVO GENERAL I.1.3	305.184,00 €	76.296,00 €
OBJETIVO GENERAL I.2	22.200,00 €	5.550,00 €
OBJETIVO GENERAL I.3.1	33.020,00 €	8.255,00 €
OBJETIVO GENERAL I.3.2	15.936,00 €	3.984,00 €
OBJETIVO GENERAL II.1.1	48.320,00 €	12.080,00 €
OBJETIVO GENERAL II.1.2	18.520,00 €	4.630,00 €
OBJETIVO GENERAL II.2.1	101.000,00 €	25.250,00 €
OBJETIVO GENERAL II.2.2	76.600,00 €	19.150,00 €
OBJETIVO GENERAL II.2.3	215.488,00 €	53.872,00 €
OBJETIVO GENERAL II.2.4	10.420,00 €	2.605,00 €
OBJETIVO GENERAL II.3	4.000,00 €	1.000,00 €
OBJETIVO GENERAL II.4	154.540,50 €	38.635,13 €
OBJETIVO GENERAL II.5	712.400,00 €	178.100,00 €
OBJETIVO GENERAL II.6	367.120,00 €	91.780,00 €
OBJETIVO GENERAL II.7	161.520,00 €	40.380,00 €
OBJETIVO GENERAL II.8	61.783,24 €	15.445,81 €
OBJETIVO GENERAL III.1	3.000,00 €	750,00 €
OBJETIVO GENERAL III.2.1	3.600,00 €	900,00 €
OBJETIVO GENERAL III.2.2	9.520,00 €	2.380,00 €
OBJETIVO GENERAL III.3.1	880,00 €	220,00 €
OBJETIVO GENERAL III.3.2	3.200,00 €	800,00 €
OBJETIVO GENERAL IV	324.400,00 €	81.100,00 €
Totales....	<b>2.861.391,74 €</b>	<b>715.347,94 €</b>

Fuente: Elaboración propia. Registros de presupuestos por área de gestión.

Tabla Núm.3: Presupuesto Plan de Igualdad Interno

<b>Plan de Igualdad de Oportunidades Interno</b>	<b>TOTAL (2020-2023)</b>	<b>ANUAL</b>
OBJETIVO GENERAL I.4	64.580,00 €	16.145,00 €

Fuente: Elaboración propia. Registros de presupuestos por área de gestión.

Finalmente diremos que algunas de las actuaciones o medidas propuestas pueden dar respuesta a, o complementar actuaciones de, distintos objetivos específicos siguiendo el principio de eficiencia y dándole coherencia interna al plan. De esta forma, la estructura queda resumida en la tabla siguiente:

Tabla núm. 4: Áreas del Plan de Igualdad.

<b>ÁREAS</b>	<b>I. GOBERNANZA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO. <ul style="list-style-type: none"> <li>• PARTICIPACIÓN SOCIAL.</li> <li>• PARTICIPACIÓN POLÍTICA.</li> <li>• VISIBILIZACIÓN APORTACIONES MUJERES/DIVERSIDAD SOCIAL.</li> <li>• PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD A TRAVÉS DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL.</li> </ul> </li> <li>- GOBERNANZA INTERNA DEL AYUNTAMIENTO.</li> </ul>	<b>OBJETIVOS GENERALES, ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES</b>	OG: 19 OE: 53 Act.:71
	<b>II. CALIDAD DE VIDA: BIENESTAR, SALUD Y ENTORNO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- INFANCIA, JUVENTUD Y PERSONAS MAYORES.</li> <li>- SERVICIOS SOCIALES.</li> <li>- SANIDAD.</li> <li>- EDUCACIÓN.</li> <li>- URBANISMO, MEDIOAMBIENTE Y SS PÚBLICOS.</li> <li>- DEPORTE.</li> <li>- CULTURA</li> <li>- SEGURIDAD CIUDADANA.</li> </ul>		OG: 12 OE: 32 Act. 80
	<b>III. ECONOMÍA Y EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- FORMACIÓN PROFESIONAL.</li> <li>- ECONOMÍA, EMPRENDIMIENTO Y MERCADO LABORAL.</li> <li>- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.</li> </ul>		OG: 5 OE: 9 Act.: 22
	<b>IV. VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SENSIBILIZACIÓN.</li> <li>- PREVENCIÓN.</li> <li>- COORDINACIÓN.</li> <li>- ATENCIÓN.</li> <li>- CONOCIMIENTO DE LA PROBLEMÁTICA EN EL MUNICIPIO.</li> </ul>		OG: 1 OE: 6 Act: 22

Fuente. Elaboración Propia.

## 4. Principios rectores del Plan.

En la línea con los principios y valores superiores de los distintos documentos normativos a los que hemos hecho referencia, el presente plan de igualdad se sustenta en los siguientes principios rectores:

Tabla núm. 5 Principios Rectores del Plan Municipal de Igualdad.

<b>PRINCIPIOS</b>	<b>IGUALDAD</b>	La igualdad de trato de hombres y mujeres en la gestión municipal, garantizando para ello el disfrute de la igualdad de oportunidades en el acceso a: bienes, servicios, equipamientos y prestaciones municipales; así como eliminando los obstáculos que existan para el mismo. Sólo de esta forma se consigue avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres en nuestra localidad.
-------------------	-----------------	--

<b>TRANSVERSALIDAD</b>	La incorporación de la perspectiva de género en el diseño, gestión y evaluación de las políticas municipales; en todas las áreas relevantes de la gestión municipal. Esto supone conocer cuál es la situación de partida, las condiciones en las que se encuentran hombres y mujeres para diseñar y planificar políticas, prever cómo dichas políticas pueden afectar a sus vidas y evaluar el impacto del desarrollo de las mismas.
<b>EMPODERAMIENTO</b>	Empoderamiento entendido como: visibilizar y valorar la aportación de las mujeres en todos los ámbitos (autovaloración y valoración social), así como fortalecer las capacidades de las mujeres para acceder a aquellos puestos de liderazgo que sean relevantes para la toma de decisiones.
<b>MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA/ DISCRIMINACIÓN POSITIVA</b>	El plan prevé la adopción de medidas de acción positiva de carácter especial que compensen situaciones de discriminación hacia las mujeres en las esferas pública y privada; en concreto en los ámbitos: personal, laboral, social, cultural, político y económico. Tendrán una duración determinada en el tiempo hasta que se compense la situación de desventaja que las origina.
<b>RECONOCIMIENTO A LA DIVERSIDAD/ INTERSECCIONALIDAD</b>	Partiendo del valor de la diversidad, cada persona es única y diversa; reivindicando la eliminación de cualquier expresión de discriminación por razón de sexo, género, edad, discapacidad, raza, etnia, religión u orientación sexual, el municipio incorporará la interseccionalidad de las variables de vulnerabilidad en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas municipales.
<b>CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y TRABAJO EN RED</b>	Si bien la Administración Local es la más cercana a las necesidades de la ciudadanía, cabe decir que éstas son múltiples y complejas, por lo que la respuesta a las mismas pasa por la necesaria cooperación de las y los distintos agentes sociales a nivel local, autonómico, estatal e internacional; tanto de los sectores público y privado, como de las organizaciones sociales. Todas las personas, sectores y administraciones presentes en la localidad tienen la responsabilidad de trabajar hacia la igualdad de mujeres y hombres.
<b>TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN Y EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS.</b>	El plan ofrece un modelo de gestión que busca la eficacia de sus intervenciones, lograr los objetivos que se plantea: hacerlo de forma transparente identificando las distintas áreas municipales responsables de las actuaciones, así como los recursos obtenidos y los resultados esperados. A través de su seguimiento y evaluación se rinde cuentas a la ciudadanía.
<b>DEBIDA DILIGENCIA</b>	El Ayuntamiento asume su responsabilidad pública en el cumplimiento del Plan adjudicándole los recursos necesarios.

Fuente. Elaboración Propia

## 5. Elaboración del Plan.

### PROCESO

El proceso se inicia en julio de 2016 y se alarga durante un periodo de tiempo extenso, que abasta 3 años. Las principales dificultades encontradas para su elaboración han sido:

- la falta de disponibilidad de datos desagregados por sexo a nivel municipal, autonómico y estatal. Esto ha conllevado que parte de las medidas y acciones propuestas pasen por la elaboración de herramientas para la recogida de la información, como medida a corto plazo.
- Expectativas mutuas desajustadas con respecto a la consultoría contratada para la elaboración del Plan.
- Estructura insuficiente del Área encargada del seguimiento del proceso de elaboración del PMIO.
- La implicación del resto de Departamentos Municipales también supone una sobrecarga añadida a su trabajo diario.
- El hecho de que el proceso se haya alargado tanto ha comportado que los datos disponibles sean de distintos años, principalmente 2017, 2018 y 2019 (este último dato en lo relativo al personal del Ayuntamiento). El periodo de recogida de los datos quedará especificado en los apartados correspondientes.

### FASES

Tabla Núm.4 Fases Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades

	FASES	ACTUACIONES	PARTICIPANTES
06/2016-07/2017	FASE I	Solicitud de subvención a Diputación Aprobación por pleno Constitución de los grupos de trabajo: estratégico y ejecutivo Constitución de la Comisión de Seguimiento Presentación pública	Servicios Sociales INFINITA Grupo Estratégico Grupo de trabajo Ejecutivo Grupo de trabajo de Seguimiento.
	FASE II	Formación y Sensibilización Profesional Inicio de recogida de información: cuestionarios y entrevistas informantes clave. Interrupción de la recogida de información	INFINITA Grupo Estratégico Grupo de trabajo Ejecutivo Grupo de trabajo de Seguimiento.

07-11/2017	FASE III	III.1 Reactivación proceso de recogida de información Redefinición indicadores de género y calendario Recepción Diagnóstico	INFINITA Grupo Estratégico. Grupo de trabajo Ejecutivo. Grupo de trabajo de Seguimiento. Agente de Igualdad Municipal.
		III.2 Reelaboración Diagnóstico Paralización del proceso de elaboración del plan. Revisión Documental	Agente de Igualdad Municipal.
03-12/2019	FASE IV	Redefinición de las principales áreas del plan Devolución de la información a los grupos de trabajo Priorización objetivos y propuestas de actuación: trabajo grupal transversal áreas municipales. Redacción Borrador. Jornada Participativa Agentes Sociales y Población: incorporación aportaciones al documento. Redacción del Plan.	Grupo Estratégico. Grupo de trabajo Ejecutivo. Grupo de trabajo de Seguimiento. Técnica ACTAIO Agente de igualdad Municipal.
01/2020	FASE V	Aprobación por pleno. Difusión y puesta en marcha	Grupo Estratégico Grupo de trabajo Ejecutivo Grupo de trabajo de Seguimiento Agente de Igualdad Municipal.

Fuente. Elaboración Propia.

### **FUENTES PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN**

Las Fuentes consultadas han sido:

- Secretaría de Estado de Seguridad Nacional. Gabinete de Coordinación y Estudios. Distribución por sexo de detenciones e investigados (2016), Distribución por sexo de victimizaciones (2016) y Casos existentes en el sistema VioGén en la localidad de Ibi (2007-2016).
- Subdelegación del Gobierno en Alicante. Jefatura de la Unidad contra la Violencia sobre la mujer. Casos activos en VioGén en la localidad de Ibi (2019)
- Secretaría de Estado de Seguridad Social. Secretaría General. Datos estadísticos de personas pensionistas de la Seguridad Social desagregados por sexo (julio, 2017).
- IMSERSO. Área de prestaciones económicas. Datos de personas titulares de pensiones no contributivas del IMSERSO correspondientes al municipio de Ibi, desagregados por sexo (agosto, 2017).
- Departamento de Salud Pública de Alcoi. Indicadores de causas de mortalidad y morbilidad desagregados por sexo en Ibi (2012-2015).
- Consellería de Educación e Investigación. Datos desagregados por sexo de:
  - alumnado por niveles y ramas de conocimiento (2016-2017);
  - resultados académicos por niveles y ramas de conocimiento (2015-2016);

- SERVEF.

- Contratos por tipo de contrato y sexo (2017).
- Demandantes parados por edad y sexo (2017).
- Demandantes parados por nivel formativo y sexo (2017).

- ACTAIO

- Estudio Pacto Territorial de empleo (2018).
- Alumnado matriculado en Formación Profesional desagregado por niveles, ramas y sexo (2018-2019).

- IVE. Datos Demográficos Municipales (2017).

- INE:

- ENSE, 2017
- Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2015).
- Encuesta sobre discapacidad de la población (2008).
- Datos junta electoral para elecciones locales y nacionales (28 de abril 2019).

- Registros administrativos locales (2017 y 2018):

- Datos Corporación Municipal y Titularidad de Delegaciones desagregados por sexo (junio 2019)
- Servicios Sociales
- PROMOCIÓN ECONÓMICA
- Juventud
- Estadística Municipal
- Urbanismo
- Medioambiente
- Servicios Públicos
- Educación
- Comunicación
- Recursos Humanos. Cuestionario sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la gestión interna de los Recursos Humanos del Ayuntamiento. Área de Recursos Humanos (2017 y 2019).

- Grupos políticos municipales.

- Cuatro cuestionarios de recogida de información, elaborados por Infinita Consultora de Género y Diversidad y uno elaborado por el área de igualdad. Se detallan seguidamente:

Tabla núm. 5 Cuestionarios para la recogida de información.

Núm	POBLACIÓN DIANA	CONTENIDOS
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ciudadanía ibense</li> <li>• Personal político y técnico Ayto.</li> <li>• Dirección, profesorado y coordinadores/as de igualdad de centros educativos.</li> </ul>	<p>Items relativos a datos biográficos y vitales, salud, sexismo (cuestionario de sexismo ambivalente de Glyck y cols, 2000.), usos del tiempo, conciliación, corresponsabilidad, deportes practicados, conocimiento de los tipos de violencia, violencia sufrida, perfil de personas agresoras, zonas consideradas inseguras.</p> <p>Cuestionario online.</p> <p>Limitaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Extensión excesiva. Rediseñado en julio de 2017 seleccionando preguntas determinantes.</li> <li>• Respondido principalmente por mujeres: 189, suficientes para muestra representativa de la población femenina.</li> <li>• Al ser online una parte de la población queda excluida de las respuestas.</li> </ul> <p>Observaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es necesario desarrollar campañas de sensibilización sobre la igualdad como asunto que concierne a hombres y a mujeres en Ibi; no sólo a mujeres</li> </ul>
2 y 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Junta directiva de las asociaciones.</li> <li>• Partidos políticos.</li> <li>• Sindicatos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación Ciudadana.</li> <li>- 2º Cuestionario dirigido a las entidades sociales tras la jornada participativa.</li> </ul> <p>Limitaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ninguna respuesta inicial por parte de las Asociaciones. Se replantea realizar una jornada participativa para entidades.</li> <li>• Cuatro Partidos Políticos</li> </ul> <p>Observaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es necesaria la generación de una herramienta de recogida de información sistemática y actualización de la misma con carácter obligatorio, sobre la estructura organizativa de las asociaciones desagregada por sexo y cargo, en el registro municipal de asociaciones, dependiente de Secretaría.</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Servicios Sociales</li> <li>• Igualdad</li> </ul>	<p>Cuestionario Autodiagnóstico transversalización de género en las Políticas Municipales (adaptación Diputación de Valencia).</p>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Áreas de Gestión Municipal</li> </ul>	<p>Cuestionario para que cada Concejalía valore la aplicación del principio de igualdad y transversalidad de género en las políticas de cada área. Han contestado las siguientes áreas: Archivo Municipal, Cultura, Educación, Estadística, Juventud, Medioambiente, Promoción Económica, Recursos Humanos, Servicios Sociales, Comunicación, Urbanismo y Servicios Públicos.</p> <p>Limitaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si bien han respondido bastantes áreas de gestión, no han contestado todas.</li> </ul> <p>Observaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las respuestas a estos cuestionarios se introducen en el apartado de Gobernanza interna del Ayuntamiento.</li> </ul>

Fuente. Elaboración propia

En marzo del 2019 se retoma el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, realizando dos sesiones de trabajo grupal con el Grupo Estratégico y con el Grupo Ejecutivo, más una sesión de propuestas de actuaciones a corto, medio y largo plazo por áreas con el Grupo Ejecutivo, cuyo resultado fue el documento borrador que se presenta en la jornada participativa a las/los

agentes sociales y a la ciudadanía para su reflexión, discusión y mejora, el día 10 de diciembre del 2019. Durante todo el proceso de elaboración han participado pues:

Grupo Estratégico (ver personas componentes en el anexo 1).

Grupo Ejecutivo (ver personas componentes en el anexo 2).

Agentes Sociales (ver entidades participantes en el anexo 3).

Población (a través de 2 cuestionarios y de la jornada participativa).

# 6. DIAGNÓSTICO POR ÁREAS. RESUMEN

**ÁREA I. GOBERNANZA.** Hace referencia la transversalización del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas municipales, así como en la gestión interna de la propia institución, reforzando el compromiso social del Ayuntamiento con el avance y consolidación la igualdad en Ibi.

<b>ÁREA I. GOBERNANZA</b>	<b>LINEA 1. LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO</b>	
	El liderazgo y empoderamiento hace referencia a dotar a las mujeres tanto a nivel individual como colectivo de herramientas para participar en la gestión de la cotidianidad, así como en la toma de decisiones. Es un proceso que se da tanto a nivel personal, a nivel colectivo, comunitario, así como en la vida política. Tiene que ver con la toma de conciencia de tener derechos propios, confiando en la capacidad propia para hacerlos efectivos, a través de la toma de decisiones estratégicas en todas las esferas vitales	
	<b>1.1. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y LIDERAZGO</b>	
	<p><b>Descripción</b> La participación social y el liderazgo miden no sólo la participación de hombres y mujeres en la vida local, sino también, su implicación en ésta en tanto ciudadanía activa, así como en la toma de decisiones. (arts. 7.c y 13.c CEDAW).</p> <p><b>Información solicitada/Indicador</b> -Estructura y composición de entidades asociativas desagregadas por sexo y cargo ocupado.          → 1ª solicitud INFINITA, cuestionario 2.          → 2ª solicitud 03/04/2019, registro asociaciones.          → Jornada participativa 10/12/2019.</p>	<p><b>Datos Disponibles</b> En 2017 existen 130 asociaciones dadas de alta en el Registro de Asociaciones local. En relación a la participación social y ciudadana de la población ibense no se ha podido acceder a información detallada sobre la composición y estructura de las entidades desagregada por sexo.</p> <p>En la jornada participativa llevada a cabo el 10 de diciembre participan 15 representantes de 10 entidades locales: fundaciones, asociaciones vecinales, AMPA, asociaciones de personas con discapacidad y sus familiares, asociaciones de mujeres y asociaciones de carácter social. Estas entidades han realizado sus aportaciones durante el proceso de elaboración del Plan. El 100% de las entidades participantes consideran necesaria la existencia de un Plan Municipal de Igualdad. Las principales áreas que consideran que deben ser impulsadas por el Plan de Igualdad son: participación social; participación política y liderazgo; impulso de la igualdad en la gestión interna del Ayuntamiento; la atención a las personas haciendo énfasis en las áreas en las que existen mayores desigualdades, en especial a las personas en situación de dependencia y personas solas de cualquier edad; así como en el ámbito cultural. Las medidas propuestas han sido incorporadas en el Plan.</p> <p><b>Puntos Fuertes.</b> Existencia de Registro Municipal de Asociaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de Consejos Municipales que aglutinan a parte de las entidades.</li> <li>• Convocatorias de subvenciones a entidades asociativas sin ánimo de lucro a nivel Municipal.</li> </ul> <p><b>Principales Retos.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematizar la recogida de información sobre estructura y composición de entidades asociativas desagregada por sexo y cargo.</li> </ul>

**1.2. PARTICIPACIÓN POLÍTICA**

**Descripción.**

La participación política, es la participación de hombres y mujeres en la vida política local en relación al acceso y disfrute del voto; a su elegibilidad, a la participación en la formulación de las políticas municipales, así como el ejercicio de la función pública (relacionado con art. 7 CEDAW, así como el art.10 de la Ley 9/2003).

**Información solicitada/Indicador.**

- Composición y estructura de partidos políticos desagregados por sexo (2019).
- Participación electoral desagregada por sexo en el Municipio de Ibi (28 abril 2019).
- Distribución de la Corporación Municipal desagregada por sexo (junio 2019).
- Análisis de la titularidad de las Delegaciones Municipales desagregada por sexo y ámbitos de actuación (junio 2019).

No ha sido posible obtener los datos sobre la composición y estructura de los partidos políticos. Sólo 4 partidos han dado respuesta.

1ª solicitud INFINITA, cuestionario 2; 2ª solicitud 27/10/2017 y 3ª solicitud 15/01/2018

No ha sido posible obtener datos de participación electoral desagregada por sexo en el Municipio de Ibi. Se ha hecho consulta al INE y a la plataforma de bases de datos abiertas: datos.gob.es.

**Datos Disponibles**

-Composición partidos políticos (afiliación)

Si bien, la mayoría de partidos no tienen una composición paritaria, la distribución media viene a ser: el 61,58 % de sus componentes son hombres, mientras que el 38,42% son mujeres, esto resulta cercano a la paridad.

-Estructura partidos políticos. De las respuestas parciales obtenidas sobre la distribución de las estructuras de partidos políticos desagregada por sexo, se extrae que en 3 partidos la presidencia está ostentada por una mujer; la vicepresidencia y la tesorería por mujeres y hombres indistintamente; Las secretarías son ostentadas por mujeres en 3 de los 4 casos.

-Participación ciudadana en elecciones (voto).

La participación en las elecciones generales de 2019 fue cercana al 80%, mientras que para las municipales fue de un 68%.

-Corporación Municipal. La Corporación Municipal en 2019 sigue una estructura paritaria. La Primera Teniente de Alcalde y Las Delegaciones de Régimen Interior y de Servicios Públicos son ostentadas por mujeres.

**Puntos Fuertes**

-Composición partidos políticos (afiliación). A destacar que en 2 de las 4 respuestas sí encontramos una composición paritaria (57%-43%).

-Estructura partidos políticos. En 3 de las 4 respuestas la presidencia está ostentada por mujeres.

-Participación ciudadana en elecciones (voto). En general, se trata de una población participativa en términos de voto.

-Corporación Municipal. La Corporación Municipal tiene una estructura paritaria y Delegaciones cuya titularidad tradicionalmente es ostentada por hombres, son de titularidad femenina.

**Principales Retos**

- Sensibilización partidos políticos municipales para la recogida sistematizada de información desagregada por sexo.
- Acceso a las series temporales para analizar cuál ha sido la evolución de la afiliación de hombres y mujeres a partidos políticos.
- Realizar petición por escrito a la junta electoral de Alcoy o a la Junta Electoral Central sobre participación desagregada por sexo.
- Registro sistematizado de la composición de las Comisiones Informativas Municipales distribuidas por sexo.

**1.3 VISIBILIZACIÓN DE LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES AL DESARROLLO SOCIAL Y EL CAMBIO DE VALORES.**

**Descripción.**

La visibilización de las aportaciones de las mujeres al desarrollo social y el cambio de valores, consiste en poner en valor la contribución de las mujeres al crecimiento socio económico, cultural y político de Ibi; así como las tareas del sostenimiento de la vida tan necesarias para el crecimiento local. A su vez, modificar patrones socioculturales para la ruptura de prejuicios sociales sobre el papel de hombres y mujeres en la sociedad (relacionado con art. 5 CEDAW).

**Información solicitada/Indicadores**

- Existencia de políticas municipales centradas en la visibilización de la contribución de las mujeres al desarrollo social y análisis de las mismas.
- Existencia de campañas de sensibilización municipales centradas en la lucha contra la persistencia de estereotipos de género tradicionales y análisis de las mismas.
- Existencia de políticas municipales centradas en el reconocimiento de la diversidad social y sexual y análisis de las mismas.

**Puntos Fuertes.**

- Existencia de proyectos que ponen en valor la contribución de las mujeres al desarrollo socioeconómico, cultural y político de la localidad, así como a mujeres que transgredieron roles y estereotipos tradicionales.
- Las mujeres trabajadoras ligadas al origen industrial de Ibi. Persistencia de incorporación de obra de mano femenina con carácter masivo en las fábricas en sus inicios.
- Alianzas con los centros educativos de la localidad para visibilizar referentes de hombres y mujeres que han roto estereotipos, así como para reforzar la coeducación y educación en valores, diversidad e igualdad en las diferentes etapas escolares como forma de prevenir el acoso entre iguales.
- Las campañas del Ayuntamiento y conmemoración de días internacionales incorporan a hombres y mujeres (de distintas edades) en las imágenes gráficas.
- Desarrollo de las Jornadas sobre Igualdad y Diversidad en Ibi.

**Principales Retos**

- Visibilización de las mujeres en tanto referentes de las distintas esferas de la vida comunitaria.
- Desarrollo de campañas centradas en eliminar la persistencia de estereotipos de tradicionales de género y su fuerte impacto en la vida laboral de las mujeres ibenses.
- Diversidad sexual sigue siendo un tabú para la sociedad ibense (poca visibilidad, ausencia de referentes y de recursos de información/orientación especializados).

#### 1.4. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES A TRAVÉS DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL.

##### **Descripción**

La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de la cooperación internacional, remarca el compromiso del Ayuntamiento en la promoción de los derechos de las mujeres a través de la política de cooperación internacional, está directamente relacionado con los ODS.

##### **Solicitud de Información/Indicadores**

- Existencia de políticas municipales dirigidas a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres a través de la cooperación internacional y análisis.

##### **Puntos Fuertes**

Las bases de la convocatoria de ayudas de cooperación a países en vía de desarrollo ya prevén como factor de baremación “que los programas y acciones apoyados tomen en cuenta la situación particular de las mujeres y fomenten su participación en todos los aspectos de la vida comunitaria, su formación e incidan en la educación en valores, igualdad y diversidad”.

##### **Principales Retos.**

Difusión y comunicación de información clara a la población de la localidad sobre los proyectos subvencionados, los objetivos de los mismos, los resultados y el impacto que su desarrollo tiene en la consecución de la igualdad.

**LÍNEA 2. GOBERNANZA INTERNA DEL AYUNTAMIENTO.** Hace referencia a la gestión interna de la propia institución siguiendo el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Contiene la informativa relativa a un plan de igualdad del Ayuntamiento en tanto organización empleadora.

**Solicitud de Información/Indicadores.**

- Distribución de la plantilla desagregada por sexo (2019).
- Incorporaciones último año desagregadas por sexo (2017).
- Distribución de la plantilla por puestos de trabajo desagregada por sexo (2019).
- Distribución de la plantilla según tipología de contratos desagregada por sexo (2019).
- Distribución salarial: salario base, complemento de destino, complemento específico , complemento de productividad y gratificaciones por servicios extraordinarios desagregado por sexo (estos dos últimos datos no disponible).
- Distribución de la plantilla con cargas familiares desagregada por sexo (2019).
- Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral desagregadas por sexo (2019):
  - Conocidas
  - Usadas
- Distribución de horas de formación desagregada por sexo (2019).
- Promoción de la plantilla desagregada por sexo (2019).
- Existencia de políticas municipales de detección y respuesta a situaciones de acoso sexual laboral y por razón de sexo.

**Respuestas al cuestionario sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la gestión interna de los Recursos Humanos del Ayuntamiento. Área de Recursos Humanos (2017 y 2019).**

**Respuestas al cuestionario para que cada Concejalía valore la aplicación del principio de igualdad y transversalidad de género en las políticas de cada área (2019).**

**LÍNEA 2. GOBERNANZA INTERNA DEL AYUNTAMIENTO.** Hace referencia a la gestión interna de la propia institución siguiendo el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Contiene la informativa relativa a un plan de igualdad del Ayuntamiento en tanto organización empleadora.

**Composición de la plantilla, clasificación profesional y tipo de contrato.** El Ayuntamiento tiene un total de 196 personas en plantilla. El 65,30% son hombres, mientras que el 34,34% son mujeres. Existe una plantilla claramente masculinizada (el análisis se realiza sobre 187 personas profesionales).

Tabla núm.6 Distribución de plantilla por grupos profesionales y sexo (2019). Porcentajes sobre el total.

Fuente. Elaboración Propia. Registro Administrativo del Área de Recursos Humanos

Grupo	M	%	H	%
AP	10	5,3	46	25
C2	12	6,4	33	18
C1	14	7,5	30	16
B				
A2	18	9,6	10	5,3
A1	9	4,8	5	2,7
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>34</b>	<b>124</b>	<b>66</b>

Tabla núm.7 Distribución de plantilla por grupos profesionales y sexo (2019). Concentración horizontal.

Fuente. Elaboración Propia. Registro Administrativo del Área de Recursos Humanos

Grupo	M	%	H	%
AP	10	18	46	82
C2	12	27	33	73
C1	14	32	30	68
B				
A2	18	64	10	36
A1	9	64	5	36
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>34</b>	<b>124</b>	<b>66</b>

Tabla núm.8 Distribución de plantilla por grupos profesionales y sexo. Concentración vertical (2019).

Fuente. Elaboración Propia. Registro Administrativo del Área de Recursos Humanos

Grupo	M	%	H	%
AP	10	16	46	37
C2	12	19	33	27
C1	14	22	30	24
B				
A2	18	29	10	8
A1	9	14	5	4
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>100</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

**Acceso.** El 61% de las nuevas incorporaciones fueron hombres, frente al 39%. Esto puede que tenga que ver con la cobertura de bajas en especial puesto que el 57,77% de las bajas en el mismo periodo fueron causadas por hombres.

El 64,3 de personas tituladas con diplomatura o licenciatura universitaria son mujeres, frente al 35,7 de hombres. Esto se ve reflejado en la clasificación de grupos profesionales, siendo el 64,3% de los A2 mujeres, frente al 35,7% de hombres. En el grupo de agrupaciones profesionales (AP) sólo el 18% mujeres son mujeres, frente al 82% de hombres. Esto tiene una clara lectura de género, se puede ver segregación horizontal en esta categoría. Tal y como se puede ver en la tabla siguiente:

Tabla núm. 9 Distribución de la plantilla por grupos profesionales, complemento de destino y sexo (2019).

Fuente. Elaboración propia. Registro Administrativo del Área de Recursos Humanos

Grupo	10		13		14		15		16		18		19		20		21		22		26		27		28		29		30	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
AP	2		4	10	4	31		5																						
C2						1	12	27		2		3																		
C1							3				10	25				1	4		1											
B																														
A2															14	4			4	5	1	1								
A1																			5			2			3	2	0	0		1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>15</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

**Retribuciones: salario base, complemento de destino y complementos específicos.** Las diferencias de género en los salarios de las Administraciones públicas no tiene que ver tanto con la discriminación directa, prácticamente inexistente, sino con cómo se gradúan los distintos complementos específicos en los diferentes puestos de trabajo en función de si son profesiones claramente feminizadas o masculinizadas y de la atribución que se haga a dichos puestos en función de su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad (segregación horizontal).

Tabla Núm. 10 Distribución de retribuciones por categoría profesional y sexo (2019).

Fuente. Elaboración propia, registro del Área de Recursos Humanos.

Grupo	MUJERES				HOMBRES			
	SB	CD	CE	TOTAL	SB	CD	CE	TOTAL
AP	5.835,40 €	2.958,58 €	3.881,48 €	12.675,46 €	26.842,84 €	14.808,89 €	23.895,35 €	65.547,08 €
C2	7.650,84 €	4.180,68 €	6.769,53 €	18.601,05 €	21.039,81 €	11.735,86 €	20.170,88 €	52.946,55 €
C1	10.724,84 €	5.749,30 €	7.466,92 €	23.941,06 €	22.981,80 €	13.058,22 €	30.014,24 €	66.054,26 €
A2	18.365,04 €	8.719,42 €	10.480,26 €	37.564,72 €	10.202,80 €	5.326,43 €	7.413,19 €	22.942,42 €
A1	10.619,64 €	6.112,00 €	9.355,40 €	26.087,04 €	5.899,80 €	4.287,67 €	8.284,27 €	18.471,74 €
TOTAL	53.105,76 €	27.710,08 €	37.053,50 €	118.869,33 €	86.067,05 €	40.217,07 €	+ 9.777,93 €	225.062,05 €

Tabla Núm. 11 Distribución de retribuciones promediadas por categoría profesional y sexo (2019).

Fuente. Elaboración propia, registro del Área de Recursos Humanos.

Grupo	MUJERES				HOMBRES			
	SB	CD	CE	TOTAL	SB	CD	CE	TOTAL
AP	583,54 €	295,86 €	388,15 €	1.267,55 €	583,54 €	321,93 €	519,46 €	1.424,94 €
C2	637,57 €	348,39 €	564,13 €	1.550,09 €	637,57 €	355,63 €	611,24 €	1.604,44 €
C1	766,06 €	410,66 €	533,35 €	1.710,08 €	766,06 €	435,27 €	1.000,47 €	2.201,81 €
A2	1.020,28 €	484,41 €	582,24 €	2.086,93 €	1.020,28 €	532,64 €	741,32 €	2.294,24 €
A1	1.179,96 €	679,11 €	1.039,49 €	2.898,56 €	1.179,96 €	857,53 €	1.656,85 €	3.694,35 €

**Tipos de contrato.** El 62,76% de la plantilla es personal laboral. Esto es el 58, 82% de las mujeres y el 64,84% de los hombres.

**Formación.** El 16,58% de la plantilla ha recibido formación en el último año. El 50% son mujeres y el 50% son hombres. Proporcionalmente se forman más mujeres que hombres, prácticamente 1 de cada 2 mujeres ha participado en alguna formación, mientras que sólo 1 de cada 4 hombres lo hacen. El 56, 45% de las formaciones son presenciales, esto puede ser debido a que se lleven a cabo dentro del horario laboral. **Formación en igualdad.** Durante el último año se han formado 6 personas de la plantilla en igualdad.

**Conciliación.** El 80% de las personas que trabajan en el Ayuntamiento está en edad de tener posibles cargas familiares, bien por existencia de hijos/as menores, bien por atender a personas mayores. Los días de baja por maternidad disfrutados por mujeres son prácticamente el doble a los disfrutados por hombres, a pesar de existir legislación que facilite el disfrute por parte de estos últimos. El 100% de las reducciones por jornada por hijo/a menor a cargo son disfrutadas por mujeres.

**Salud Laboral.** No existe protocolo de detección y atención del acoso sexual laboral y por razón de sexo. La Prevención de Riesgos Laborales no diferencia entre problemas de salud de hombres y mujeres.

**Lenguaje inclusivo y comunicación.** La cartelería y publicaciones en las redes sociales municipales introducen imágenes masculinas y femeninas, en sus mensajes; combinan el lenguaje inclusivo con el genérico. El lenguaje administrativo, así como el utilizado en los documentos administrativos es mayoritariamente neutro.

**LÍNEA 2. GOBERNANZA INTERNA DEL AYUNTAMIENTO**

**Puntos Fuertes**

**Sobre la transversalidad** (resultados cuestionario Número 4).

- El 80% de las respuestas del personal del Ayuntamiento considera que existe interés en aplicar el enfoque de género en sus prácticas laborales. ¿Cómo? Aplicando el enfoque de género en todos sus ámbitos, poniendo en valor la historia de las mujeres; a través de la educación y mediante la sensibilización Social en igualdad.
- 1 de cada 3 respuestas considera que su Departamento aplica el principio de transversalidad.
- Piensan que mejora considerablemente el bienestar de la plantilla.

**En relación a las condiciones laborales de la plantilla.** Implicación del equipo del Área de Recursos Humanos en la elaboración del PMIO.

**Sobre el acceso a puestos de trabajo** (resultado cuestionario a Recursos Humanos)

- Uso relativamente frecuente del lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo público.
- Se introduce la formación en igualdad como temario para las pruebas.
- Se barema la formación en igualdad como méritos.
- Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Existen medidas de carácter temporal para el acceso de mujeres a puestos en los que están infrarrepresentadas (en especial para el caso de Policía Local).
- En las entrevistas personales se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que puedan entenderse discriminatorias y las pruebas selectivas se centran en las especificaciones del puesto de trabajo, teniendo en cuenta las cualificaciones requeridas para el mismo.

**Sobre la igualdad salarial** (resultado cuestionario a Recursos Humanos)

- Condiciones objetivas en la definición de niveles y de complementos salariales; están detalladas en la legislación/convenios aplicables.

**Sobre la formación y la promoción** (resultado cuestionario a Recursos Humanos y cuestionario Número 4).

- El 75% de las Áreas que ha contestado el cuestionario posee personal con formación no reglada en materia de igualdad (resultado cuestionario Número 4).
- El equipo del Área de Recursos Humanos tiene formación en igualdad.
- Se facilita información sobre los procesos formativos del plan anual de formación a personal reincorporado tras bajas maternales, excedencias familiares.

**Sobre la Conciliación de la vida familiar y laboral** (resultado cuestionario a Recursos Humanos y cuestionario Número 4).

- El Ayuntamiento contrata la sustitución del personal de la plantilla en situación de excedencia tanto para maternidad como para paternidad.
- Se mejora la normativa aplicable por Ley/Convenio en aspectos de conciliación: se fomenta el horario flexible de entrada a las 9 h y salida a las 14 h, pudiendo recuperar las horas la persona empleada a su conveniencia. Se autoriza la acumulación de lactancia en jornadas completas. En caso de urgencia familiar se permite la ausencia de la persona empleada pudiendo recuperar las horas según le convenga. Las vacaciones se pueden disfrutar durante el año, no se acumulan en julio y agosto, siempre atendiendo a las necesidades del servicio.
- El 67% de las personas que han contestado el cuestionario son conocedoras de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Las más valoradas son: horarios flexibles, permiso para acompañamientos a personas dependientes, así como permisos, horarios y excedencias.
- El 81,8% de las Áreas que han contestado el cuestionario incorpora cláusulas que promueven la igualdad o políticas en género, diversidad o igualdad siempre o en algunas licitaciones; mientras que el 54,6% lo hace en las subvenciones públicas.

**Área de Salud Laboral.** Existe sensibilidad sobre la necesidad de diseñar Protocolo de detección y atención a situaciones de acoso sexual laboral y por razón de sexo.

**Sobre lenguaje inclusivo y comunicación.**

- Implicación de la Gerencia de Comunicación en el proceso de elaboración del PMIO.
- Guía de lenguaje inclusivo administrativo para la Administración Local en proceso de elaboración.
- Existencia plataforma multimedia mujeresdeibi, página Facebook y canal youtube.

LÍNEA 2. GOBERNANZA INTERNA DEL AYUNTAMIENTO

**Principales Retos**

**El acceso al empleo:**

- Garantía de acceso equilibrado, promoviendo la presencia del sexo infrarrepresentado para los distintos puestos de trabajo en condiciones de igualdad.
- Uso de lenguaje inclusivo en todas las ofertas públicas de empleo, incluyendo la descripción de funciones.
- Inclusión de temario relativo a igualdad en la convocatoria (temario general y específico).
- Inclusión del criterio “nº de horas de formación en igualdad” en la valoración de méritos.

**Formación y promoción:**

- Impulso de formación para promoción interna al personal, sin tener en cuenta bajas por cuidado a terceras personas.
- Definición de criterios objetivos de promoción, movilidad interna del personal del Ayuntamiento.
- Formación RRHH y mesa de negociación en igualdad en el ámbito laboral de la administración pública.
- Mantenimiento de la posibilidad de llevar a cabo formación en horario laboral, así como combinada con la teleformación y la semipresencial.

**Conciliación de la vida personal y laboral.**

- Formalización en el convenio de aquellas medidas de conciliación que van más allá de lo dispuesto actualmente y que ya se aplican (pej flexibilidad horaria en la entrada).
- Difusión de las medidas de conciliación existentes y que amplían lo dispuesto en el convenio.
- Difusión de las medidas de conciliación y ayudas familiares existentes en el convenio.
- Desarrollo de campañas de corresponsabilidad familiar.

**Retribuciones.**

- Revisión de las descripciones detalladas de puestos de trabajo.
- Descripción detallada de los complementos de destino valorando de manera global la dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad de los distintos puestos de trabajo.
- Concreción de las circunstancias necesarias para la asignación de complementos de productividad y gratificaciones de situaciones extraordinarias, evitando usar la presencia en el puesto de trabajo como criterio excluyente. Difusión de las mismas.

**Salud Laboral.**

- Elaboración de un Protocolo Acoso Sexual Laboral y por Razón de Sexo.
- Adecuación de las revisiones médicas periódicas a detección problemas de salud en hombres y mujeres.
- Política de PRL adecuada a las distintas problemáticas de salud de hombres y mujeres.
- Desarrollo de medidas específicas de protección al embarazo y maternidad.

**Lenguaje inclusivo y comunicación externa**

- Finalización de la Guía de Lenguaje Inclusivo para la Administración Local y difusión entre el personal.
- Formación del personal responsable de la elaboración de plantillas, documentos administrativos, comunicación interna y externa en el uso del lenguaje inclusivo en la Administración Local.
- Revisión toda la documentación y publicaciones ayuntamiento y adecuación de las mismas.

**ÁREA II. CALIDAD DE VIDA: BIENESTAR, SALUD Y ENTORNO.** Esta área tiene que ver con el acceso a bienes, equipamientos y servicios municipales en condiciones de igualdad para hombres y mujeres. Esto quiere decir tener en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres, de las distintas edades y grupos sociales, a la hora de diseñar, planificar, ejecutar o implementar los recursos municipales cualquiera que sea su contenido.

<b>2.1. DATOS DEMOGRÁFICOS.</b>	
<p>Para conocer las necesidades actuales de servicios que tiene la localidad, así como aquellas que se presentarán a corto, medio y largo plazo, necesitamos saber cómo es la población que vive en ella.</p>	
<b>ÁREA II. CALIDAD DE VIDA: BIENESTAR, SALUD Y ENTORNO</b>	<p><b>Descripción</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A fecha 1 de enero 2017 Ibi tiene una población de 23.423 habitantes, siendo el 50,2% hombres y el 49,8% mujeres.</li> <li>- La población de Ibi es una población que va envejeciendo. Posee una tasa de envejecimiento del 140% para mujeres y del 100% para hombres. Las tasas de dependencia han incrementado hasta más de 4 puntos porcentuales en los últimos 25 años para mujeres y hombres, situándose en el 52% para ellas y el 46% para ellos, esto es fruto de la mayor esperanza de vida al nacer.</li> <li>- La tasa de maternidad es del 19,2 %</li> <li>- El índice de tendencia es 84,5%. Al situarse el valor por debajo de 100 refleja descenso de la natalidad, menor crecimiento demográfico y envejecimiento de la población.</li> <li>- El índice de renovación de población activa es de 86,6%. Esto mide la capacidad de una población para sustituir a las personas que se van jubilando, al situarse por debajo del valor 100 significa que la sustitución de la población en edad laboral no está garantizada en nuestro municipio.</li> </ul>
	<p><b>Principales Retos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Repensar el municipio para hacer la vida fácil a las personas mayores (accesibilidad/información).</li> <li>- Diseñar programas de envejecimiento activo.</li> <li>- Reforzar servicios y prestaciones de atención a personas mayores.</li> <li>- Reforzar servicios y prestaciones de atención a la dependencia.</li> <li>- Reforzar servicios para personas cuidadoras .</li> <li>- Fomentar la corresponsabilidad familiar.</li> <li>- Sensibilizar sobre la importancia de conciliar la vida familiar y laboral.</li> <li>- Reforzar servicios y prestaciones de atención a pequeña infancia y familia.</li> <li>- Reforzar servicios y prestaciones dirigidos a la población juvenil (vinculación/adherencia a Ibi y empoderamiento) para retener a la población joven.</li> <li>- Promover programas de empleo juvenil.</li> <li>- Fomentar alianzas entre centros formativos y programas de empleo.</li> <li>- Garantizar la recogida de datos demográficos desagregados por sexo de manera sistemática.</li> </ul>

2.2. SERVICIOS SOCIALES

**Descripción**  
 Los servicios sociales de atención primaria son la puerta de acceso al sistema de servicios sociales. Detectan las necesidades básicas de la población y trabajan con la misma para dar respuesta a los problemas que conlleva su falta de satisfacción. Se concretan en prestaciones técnicas, prestaciones económicas, servicios de atención a las personas, acceso a bienes, equipamientos y recursos básicos, entre otros contenidos. Tienen como objetivo garantizar la inclusión social de la población.

Garantizar el acceso de las mujeres en condición de igualdad está previsto en la CEDAW, art. 13 a, mientras que la Ley 9/2003 en sus artículos 25 a 26 habla de la atención a personas dependientes, el desarrollo de medidas para contrarrestar la feminización de la pobreza, así como el impulso de la corresponsabilidad familiar.

**Información Solicitada/Indicadores**

- Distribución de personas atendidas en primera información según sexo de la persona y edad.
- Distribución de atenciones profesionales según sexo, edad de la persona atendida y demanda realizada.

No existen datos sobre:

- edad de las personas atendidas.
- Tipología de hogares y por tanto sobre hogares monomarentales.
- Mujeres víctimas de violencia de género atendidas.

**Datos Disponibles**

- Existen datos de atención en servicios sociales desagregados por sexo. Durante el 2018 las profesionales de servicios sociales han:
  - atendido a 4.985 personas en primera información (77% mujeres y 33% hombres).
  - Realizado 2.963 intervenciones profesionales (69% mujeres y 31% hombres).
- Existen datos desagregados por sexo sobre la distribución de prestaciones económicas y servicios aprobados, durante el 2018:
  - El 69% de las ayudas de emergencia social aprobadas han sido solicitadas por mujeres, mientras que el 31% por hombres. Las ayudas de gasto energético aprobadas siguen la misma distribución.
  - Por lo que respecta a la prestación de servicios de apoyo a las actividades básicas de vida cotidiana tenemos:
    - ➔ El 66% de personas usuarias del programa ‘menjar a casa’ son hombres, mientras que el 34% son mujeres.
    - ➔ El 53% de personas usuarias del programa ‘major a casa’ son hombres y el 47% son mujeres.
    - ➔ En relación al SAD el 55% de las personas usuarias son mujeres y el 45% son hombres (en relación al aumento de la esperanza de vida, encontramos más mujeres de mayor edad que empiezan a necesitar ayuda para las actividades de atención personal o tareas domésticas, esto se deja entrever más en las valoraciones sobre el grado de dependencia).
  - El 73% de las demandas de intervención en materia de infancia y familia son realizadas por mujeres.

**Puntos Fuertes**

- Desde el año 2017 se cogen datos de atención desagregados por el sexo de la persona demandante.
- El 77% del presupuesto destinado a subvenciones a entidades sin ánimo de lucro que llevan a cabo su prestación de servicios en Ibi está destinado a entidades que trabajan con personas con discapacidad y/o en situación de dependencia.
- Durante el año 2017 se incorporaron al Departamento las figuras profesionales de: agente de igualdad y educación social; así como se reforzó con 2 nuevos puestos de trabajo social.

**ÁREA II. CALIDAD DE VIDA: BIENESTAR,  
SALUD Y ENTORNO**

(le aplica el contenido de la celda anterior)

**(SERVICIOS SOCIALES)**

**Principales Retos**

- Las mujeres siguen siendo las que acuden al sistema de servicios sociales a solicitar ayuda, por lo que cuidan dentro y fuera de casa. El desarrollo de campañas de sensibilización sobre: la eliminación de roles tradicionales de género, el autocuidado, el cuidado de la vida y la corresponsabilidad familiar resulta importante en este sentido.
- Los hombres adultos mayores son los principales perceptores de servicios de apoyo a las actividades de la vida cotidiana. El desarrollo de campañas de sensibilización sobre: la eliminación de roles tradicionales de género, el autocuidado, el cuidado de la vida y la corresponsabilidad familiar resulta importante en este sentido.
- Las mujeres adultas mayores se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad por la adquisición de situaciones de dependencia debido al descenso de la mortalidad global y al incremento de su esperanza de vida.
- Los hombres son los principales usuarios de las atenciones de la UPCCA. Las campañas de prevención y sensibilización de conductas adictivas tendrían que estar diseñadas con perspectiva de género, en este sentido.
- Desarrollar herramientas de recogida de la información que incluyan la edad de las personas solicitantes de ayuda, así como la tipología de unidad convivencial.
- Recoger información sobre las mujeres víctimas de violencia de género con las que el Departamento trabaja.
- Refuerzo de la prestación del servicio de primera información sobre el sistema de servicios sociales: prestaciones, acceso a recursos, servicios, equipamientos.
- Refuerzo profesional progresivo de la prestación de servicios sociales según lo establecido por la legislación aplicable Ley 3/2019 del 18 de Febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana.
- Refuerzo de servicios y prestaciones para personas mayores y personas en situación de dependencia.

**2.3. SANIDAD.**

**Descripción**

Hace referencia al acceso al sistema sanitario en condiciones de igualdad, así como a la planificación familiar, previsto en el art. 12 CEDAW, así como en el artículo 27 de la LO 3/2007, relativo a la integración del principio de igualdad en la política de salud.

La Ley 10/2014, de 29 de diciembre, de la Generalitat, de Salud de la Comunidad Valenciana en su Título III, artículo 6, punto 2h, reconoce como competencia municipal: la participación, en colaboración con los equipos de atención primaria y de salud pública, encaminada a potenciar ciudades saludables a través de la creación de mesas intersectoriales. En su punto 3 reconoce para los municipios mayores de 20.000 habitantes la competencia en la aprobación y ejecución de un plan municipal sobre trastornos adictivos; la coordinación de los programas municipales de prevención en materia de trastornos adictivos desarrollados exclusivamente en la localidad; el fomento de la participación social y entidades sin ánimo de lucro que desarrollen en la localidad actuaciones previstas en el plan municipal; así como la constitución de unidades destinadas a la prevención comunitaria de conductas adictivas.

En general, las mujeres suelen tener peor percepción de su estado de salud que los hombres, situación que se da manifiestamente una vez estas adquieren responsabilidades familiares. La

**Datos Disponibles**

- Existen datos de atención en la Unidad de Prevención Comunitaria de Conductas Adictivas (UPCCA) desagregados por sexo del año 2016, según los cuales el 80% de personas atendidas fueron hombres, frente al 20% que fueron mujeres.
- Información disponible del área de Salud Pública, del Departamento de Salud de Alcoi, sobre:
  - tasas de mortalidad estandarizada (2000-2015). Superiores en Ibi a la Comunidad Valenciana y España para las mujeres.
  - Tasas de mortalidad de personas menores de 65 años (2000-2015). Superiores en Ibi al Departamento de Salud de Alcoi, para hombres y superiores en Ibi a la Comunidad Valenciana y España para las mujeres.
- Información de la Encuesta Nacional de Salud , 2017:
  - Peor estado de salud percibida y niveles mayores de ansiedad y depresión para las mujeres adultas, porcentaje próximo al 50%.
  - 2 de cada 10 personas mayores necesita apoyo para las actividades de la vida diaria, el 57% considera que necesita más ayuda.
  - Incrementa el consumo intensivo de Alcohol los fines de semana en hombres de 25 a 34 años.
- A nivel estatal (datos ENSE, 2017):
  - Las diferencias de problemas crónicos entre hombres y mujeres son sustanciales, generalmente ellas con peor salud (trastornos musculoesqueléticos, del estado de ánimo, asma...) y mayor uso de servicios, aunque en lo referente a estilos de vida presentan mejores indicadores (tabaco, alcohol, sobrepeso...).
  - Los hombres valoran su salud favorablemente (78%) con mayor frecuencia que las mujeres (70%), y esta diferencia por sexo se mantiene. La brecha se ensancha según se desciende en la escala social.
  - El sedentarismo en tiempo de ocio es mayor en mujeres (41,9%) que en hombres (33,5%). 2 de cada 5 mujeres no alcanza el nivel de actividad física recomendado por la OMS.
  - Un promedio 6,7% de las personas adultas refiere padecer ansiedad crónica; esto es el 4,3% de los hombres y el 9,1% de las mujeres. Los datos para la depresión muestran la misma proporción (6,7%) que la ansiedad. La depresión es más del doble en mujeres (9,2%) que en hombres (4%).
- Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015:
  - Las mujeres dedican 63,3 horas semanales a trabajo (remunerado +no remunerado+ desplazamientos) mientras que los hombres dedican 56,7 horas semanales (esto es 1 hora menos al día). Los hombres dedican el mismo tiempo al trabajo no remunerado (14 horas semanales)

<p>ansiedad y la depresión es más del doble en mujeres que en hombres. La sobrecarga que conlleva la combinación del trabajo remunerado y no remunerado, tiene un claro impacto en la salud de las mujeres.</p> <p><b>Información Solicitada/Indicadores</b></p> <p>-Indicadores de causas de mortalidad y morbilidad desagregados por sexo en Ibi (2012-2015). Área de Salud Pública, del Departamento de Salud de Alcoi.</p> <p>-Datos de uso de servicios sanitarios de atención primaria y especializada en la localidad desagregados por sexo (no se han conseguido)</p> <p>- Resultados Encuesta Nacional de Salud de España, 2017</p> <p>- Resultados de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, INE (2015).</p> <p>- Time spent in paid and unpaid work by sex, OCDE (2017)</p>	<p>independientemente de que trabajen a tiempo parcial o jornada completa, mientras que las mujeres que tienen tiempo parcial lo incrementan (30 horas a la semana).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- OCDE, 2017</li> <li>• Según la OCDE las mujeres dedican el 56% de tiempo a las tareas domésticas y de cuidados familiares mientras que los hombres solo dedican, de media, un 30%.</li> </ul> <p><b>Puntos Fuertes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ibi tiene un Plan Municipal sobre trastornos adictivos, 2016-2019. Su evaluación y reelaboración está prevista para el próximo año.</li> <li>- La Localidad dispone de una Unidad de Prevención Comunitaria de Conductas Adictivas.</li> <li>- Se desarrollan campañas de prevención de trastornos adictivos en coordinación con los centros de salud de atención primaria, el Departamento de Educación y otras UPCCAS de la zona.</li> </ul> <p><b>Principales Retos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporar la perspectiva de género en el próximo Plan Municipal sobre trastornos adictivos.</li> <li>- Fomentar políticas que den respuesta al envejecimiento de la población.</li> <li>- Reforzar campañas de prevención de conductas adictivas diferenciales para hombres y mujeres.</li> <li>- Desarrollar actuaciones orientadas hacia el bienestar emocional de las mujeres.</li> <li>- Fomentar campañas de sensibilización sobre: autocuidado, cuidado de la vida y corresponsabilidad</li> </ul>
---	---

**2.4. EDUCACIÓN.**

**Descripción**

Hace referencia a la igualdad de derechos en la esfera de la educación: acceso, orientación académica no estereotipada, obtención de becas, acceso a programas de educación permanente y alfabetización funcional de adultos; así como la reducción de la tasa de abandono femenino (art.10 CEDAW, arts 20, 23 y 24 LO 3/2007 y arts. 5 y 49.3 de la Ley 9/2003).

Ibi posee, 7 CEIP, 5 IES, 1 Centro de Educación infantil de 1er ciclo, 1 CEE, así como 1 Centro de Formación de Personas Adultas.

**Información Solicitada/Indicadores**

-Datos relativos al nivel de formación alcanzado por la población de Ibi, desagregados por sexo (2016). Padrón Municipal

-Se ha solicitado a la Secretaria Autonómica de Educación e Investigación, para el curso 2016-2017 los siguientes datos:

- Alumnado matriculado en la población de Ibi, en los diferentes niveles educativos (incluido el universitario) desagregados por sexo.
- Alumnado de Bachillerato y FP matriculado en la población de Ibi, según ramas de estudio y desagregados por sexo.
- Datos de fracaso escolar en el alumnado de Ibi, desagregados por sexo, en los distintos niveles educativos;
- Datos sobre la composición de los equipos docentes de los centros educativos, según cargo orgánico y materia docente,

**Datos Disponibles**

- El 15% de los hombres adultos de la localidad son analfabetos, mientras que el 42% tiene estudios inferiores o similares al graduado escolar. Estos porcentajes en el caso de las mujeres son del 13% y el 43% respectivamente.
- El 8% de los hombres y el 10 % de las mujeres posee titulación universitaria o superior.
- La distribución de alumnado desagregada por sexo sigue la distribución de población en edad escolar para los niveles de educación obligatoria, no obstante, los porcentajes se invierten en el caso de la postobligatoria: el 55, 60% del alumnado matriculado en bachillerato son mujeres, frente al 44, 50% de hombres.
- Por lo que respecta al tipo de estudios en las ramas científicas la distribución de alumnado matriculado según sexo, es del 50% para chicas y chicos; pero existe infrarrepresentación de los chicos en las ramas artísticas, ciencias sociales y humanísticas, siendo el 35, 73% del alumnado total matriculado en estas ramas (poco más de 1 de cada 3).
- Con respecto a la finalización de estudios por nivel de educación, si bien el 100% de alumnado de educación primaria supera sus estudios, este dato cae en 20 puntos porcentuales para los chicos matriculados en bachillerato, mientras que sólo 8 para las chicas y 74 puntos porcentuales para los chicos matriculados en FP de grado superior, 40% en las chicas. Esto es, el 100% de chicos supera primaria, 4 de cada 5 supera bachillerato y en el caso de la FP superior poco más de 1 de cada 4. Esto puede ser debido a la oferta laboral en la industria local. La superación de los ciclos educativos es superior para el caso de las chicas.
- El 60% de alumnado matriculado en la formación de personas adultas son mujeres.
- El 52% y el 48% del alumnado matriculado en el centro de educación especial son hombres y mujeres, respectivamente.
- La serie de datos relativa al absentismo escolar, desde el curso 2012-2013 al curso 2016-2017, muestra que los alumnos absentistas duplican a las alumnas, excepto para el curso 2011-2014, en el que la proporción se invierte.
- **Puntos Fuertes.**
- A pesar de la persistencia de estereotipos en la elección de estudios, especialmente en lo relativo a la Formación Profesional, así como al acceso de chicos a las ramas humanísticas y sociales; la mitad del alumnado matriculado en la rama ciencias son chicas.
- Existen iniciativas municipales centradas en el impulso de la prevención de la violencia de baja intensidad en las aulas, lideradas por los equipos de cada centro educativo (programa TEI).

- desagregados por sexo, para los distintos centros educativos (no disponibles).
- Datos relativos a la composición de los Consejos Escolares según los cargos ocupados, desagregados por sexo (no disponibles).

-Distribución de alumnado absentista desagregado por sexo, cursos 2012-13, 2013-14, 2014-15, 2015-16, 2016-17. Departamento Municipal de Educación.

-Análisis de la información relativa a las actividades municipales llevadas a cabo en colaboración con los centros educativos: resolución pacífica de conflictos, coeducación, prevención de la violencia entre iguales y de género (2016).

#### **(EDUCACIÓN)**

- Existen iniciativas municipales de impulso de la coeducación, educación afectivo sexual y prevención de la violencia de género en las aulas que tienen buena acogida en los centros educativos.
- Los propios centros educativos diseñan y ejecutan programas de actividades relativos a la igualdad, la coeducación, la prevención de la violencia de género entre la comunidad educativa.

#### **Principales Retos.**

- Fomento de actuación de empoderamiento de la población (información-formación).
- Desarrollo de acciones de sensibilización para la elección no estereotipada de estudios. Persistencia de elección de estudios estereotipada. Existe infrarrepresentación de los chicos en las ramas artísticas, ciencias sociales y humanísticas.
- Impulsar actuaciones que fomenten la permanencia de alumnos chicos en el Bachillerato, así como de las alumnas a las ramas industriales de la FP (se desarrolla en el apartado empleo).
- Apoyo a la consolidación del modelo de coeducación en los centros educativos (Planes de igualdad y convivencia).
- Apoyo el desarrollo de actuaciones de prevención, detección y atención del fracaso académico y del absentismo escolar en los centros, teniendo en cuenta las características de ambos colectivos (sexo, edad, clase social).
- Impulso la realización de estudios de posgrado en la población escolar ibense.
- Sensibilización sobre la falta de accesibilidad a los datos relativos a la estructura organizativa de los centros, así como la de los Consejos Escolares.

## 2.5. URBANISMO, MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PÚBLICOS

### Descripción

Toda persona tiene derecho a vivir en un entorno urbano seguro, así como en un medio ambiente adecuado. Dicho derecho se considera como una precondition para la realización de otros derechos humanos, como: el derecho a la vida, la alimentación, la salud y un nivel de vida adecuado. Son diversas las disposiciones internacionales, Convenios y Pactos, en los que se reconoce este derecho. Algunos de ellos son: la Convención sobre los Derechos del Niño, vigente en España desde el 5 de enero del 1990 o el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Protocolo Facultativo; la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (objetivos 11 y 13 sobre ciudades sostenibles y cuidado del medio ambiente; pero también el 3 y el 5, relacionados con garantizar una vida saludable y la igualdad de género). La LO 3/2007 establece la obligatoriedad de transversalizar el género en las políticas urbanísticas en su artículo 31. Por otra parte, es necesario desarrollar políticas públicas municipales que permitan transformar los entornos de vida de las mujeres para que tanto los espacios públicos como privados sean seguros para las mujeres y reconozcan su cotidianidad.

### Información Solicitada/Indicadores

- Revisión nomenclátor/ % de calles con nombre de mujer sobre el total.
- Revisión Memoria de Actividades de las Áreas de Urbanismo, Medio Ambiente y Servicios Públicos (2016 y 2017).
- Percepción social sobre zonas inseguras. En las mujeres de Ibi (2017). Cuestionario núm 1. Infinita, preguntas relativas a Urbanismo y movilidad.

### Datos Disponibles

- 3 de cada 100 nombres de calle llevan nombres de mujer, mayoritariamente de Vírgenes o Santas.
- 1 de cada 3 mujeres encuestadas, considera que Ibi no es una ciudad segura.
- 1 de cada 4 considera que el Casco Antiguo es una **zona insegura\***.
- El 65% de las mujeres sale a correr y/o a caminar por el casco urbano, como actividad de ocio.

### Puntos Fuertes

- Desarrollo del Proyecto Europeo Creative Spirits con perspectiva de género.
- Inclusión en la Planificación Urbanística de los itinerarios seguros para población escolar.
- Revisión y mejora de la iluminación urbana.
- Inclusión en los pliegos de contratación de servicios públicos, de cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Actividades en familia del Museo de la Biodiversidad.
- Trabajo del esparto: grupo informal de mujeres.
- Itinerarios turísticos adaptados.

### Principales Retos

- Conocimiento sobre cuál es la percepción de inseguridad urbana teniendo en cuenta variables como: sexo, edad, clase social. Mapeo zonas inseguras.
- Conocimiento sobre el uso del transporte público urbano y su impacto sobre los horarios de la población.
- Revisión de la iluminación de las zonas consideradas inseguras, en las zonas de acceso a lugares de ocio, así como de las transitadas por mujeres.
- Adecuación de las aceras y zonas peatonales para garantizar accesibilidad y tránsito peatonal.
- Introducción de cláusulas en las licencias de obra nueva orientada al incremento de la seguridad en las zonas de entrada y zonas intermedias (iluminación/uso de cristal en las entradas).
- Fomento del uso de vías seguras durante las entradas y salidas escolares.
- Mejora de la accesibilidad del entorno urbano.
- Mejora de la accesibilidad de espacios turísticos medioambientales.
- Fomento de la corresponsabilidad en el desarrollo de actuaciones del Museo de la Biodiversidad.
- Visibilización de la contribución de las mujeres a la protección del medioambiente.
- Puesta en valor de los saberes tradicionales de las mujeres, relacionado con la actividad del Museo de la Biodiversidad
- Visibilización de las mujeres en el entorno urbano.

**\*Se considera zonas inseguras → zonas sin iluminación, zonas intermedias, descampados, áreas sin transporte.**

**2.6. DEPORTE**

**Descripción**  
Hace referencia a la incorporación del principio de igualdad en el diseño y ejecución de programas públicos del desarrollo del deporte, así como el fomento del deporte femenino y la participación de mujeres en deportes tradicionalmente considerados masculinos. Esto está dispuesto en los artículos 10.C y 13.C de la CEDAW, así como en el artículo 29 de la LO 3/2007.

**Información Solicitada/Indicadores**

- Revisión Registros Administrativos Área de Deportes (2016).
- Revisión Memoria de actividades del Área de Igualdad (2017, 2018).
- Cuestionario núm 1. Infinita (2017), preguntas relativas a usos del tiempo.

**Datos Disponibles**

- El 68% de las personas usuarias del polideportivo son hombres, casi la mitad de los cuales son hombres de 26 a 45 años. El grupo de edad de mujeres en esa misma edad es el que menos usa dichas instalaciones municipales.
- El 43% de personas matriculadas en gimnasia correctiva son mujeres.
- El 65% de las mujeres sale a correr y/o a caminar por el casco urbano, como actividad de ocio.

**Puntos Fuertes**

- Gran oferta de actividades deportivas populares.
- Participación de mujeres en actividades deportivas organizadas desde el Área de Igualdad, en el marco del programa de hábitos de vida saludable y empoderamiento de mujeres, en colaboración con el Área de Deporte.
- Algunos centros educativos locales llevan a cabo actuaciones para el disfrute de actividades deportivas no dominantes en niños y niñas.

**Principales Retos**

- Acceso a datos desagregados por sexo de personas federadas en aquellas federaciones deportivas de Ibi subvencionadas desde el Ayuntamiento.
- Acceso a datos desagregados por sexo de personas asociadas en distintos clubes/asociaciones deportivas según disciplina subvencionadas desde el Ayuntamiento.
- Visibilización de los logros del deporte femenino.
- Visibilización de referentes alternativos en la práctica deportiva.
- Fomento del deporte en todas las edades.
- Fomento del uso de las instalaciones municipales deportivas por parte de las mujeres.
- Desarrollo de actividades deportivas populares
- Programación de actividades deportivas dentro del programa de fomento de hábitos saludables y empoderamiento de mujeres.
- Securización de las zonas por las que las mujeres practican deporte al aire libre.

**2.7. CULTURA**

**Descripción**

Tiene que ver con el acceso a la cultura en condiciones de igualdad para hombres y mujeres, así como con la visibilización de la contribución de las mujeres a la cultura. La igualdad de participación, en el acceso y en la aportación a la vida cultural de las mujeres y los hombres es un derecho humano, además de un derecho cultura. Para la UNESCO tiene que ver también con la diversidad cultural, el patrimonio y la creatividad.

Queda pendiente la revisión del papel en las fiestas tradicionales. Esto está relacionado con el artículo 5 de la CEDAW y la eliminación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres basadas en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

**Información Solicitada/Indicadores**

Se revisan elementos relacionados con la actividad de: Biblioteca Municipal, Archivo Histórico y Centro Cultural de la Villa.

- Revisión Registros Administrativos Biblioteca Municipal (2016).
- Revisión publicación en redes Archivo Municipal de Ibi (2017, 2018).
- Revisión Memoria de actividades del Área de Igualdad, actos conmemorativos día 8 de marzo y 25 de noviembre.

**Datos Disponibles**

- El 50% de las personas usuarias de la Biblioteca Municipal son mujeres, esta cifra aumenta al 53% si hablamos de niñas.

**Puntos Fuertes**

- Existencia de selección bibliográfica en todas las secciones de libros por y para la igualdad.
- Uso del lenguaje inclusivo
- Existencia de exposiciones, charlas y conferencias protagonizadas por mujeres organizadas por el Archivo Histórico y la Biblioteca Municipal.
- Participación en el proyecto “Mujeres de Ibi”.
- Programación tematizada para la conmemoración del día 8 de Marzo y 25 de Noviembre.

**Principales Retos**

- Registro sistemático de datos desagregados por sexo de personas usuarias de servicios, programas, infraestructuras culturales.
- Creación espacio específico de derechos de las mujeres en la biblioteca
- Visibilización de las mujeres en la vida local.
- Fomento de exposiciones, charlas relacionados con la historia de las mujeres y de aspectos cotidianos que afectan a la vida de las mujeres.
- Diseño de una programación cultural con presencia equilibrada de hombres y mujeres.
- Revisión del papel de hombres y mujeres en fiestas tradicionales con el objeto de eliminar cualquier obstáculo.

**2.8. SEGURIDAD CIUDADANA**

**Descripción**

La seguridad ciudadana se mide a través de dos dimensiones inseparables (Murrià y González, 2011): la dimensión objetiva (indicadores sobre delincuencia real) y la dimensión subjetiva (percepción que tienen las personas sobre la seguridad de la ciudadanía). Ambas dimensiones tienen una lectura de género puesto que hombres y mujeres protagonizan de manera distinta la vivencia de delitos, así como tienen una percepción diferente sobre los mismos.

**Información Solicitada/Indicadores**

- Datos sobre detenciones e investigados en Ibi desagregados por sexo (2016)
- Datos sobre victimizaciones en Ibi desagregados por sexo (2016)

**Datos Disponibles**

- El 85% de las personas detenidas e investigadas en Ibi son hombres. Un 10% de estas detenciones tienen que ver con el tráfico de drogas.
- El 15% de las personas detenidas e investigadas son mujeres, 1 de cada 3 lo fue por hurtos.
- 1 de cada 3 mujeres encuestadas, considera que Ibi no es una ciudad segura.

**Puntos Fuertes**

- Policía Local accesible e implicada en la vida comunitaria.

**Principales Retos**

- Registro sistemático de datos desagregados por sexo y tipo de delito
- Impulso del papel de la Junta Local de Seguridad
- Reforzar la prestación de servicios de seguridad ciudadana
- Promover programas de prevención comunitaria (Violencia de Género, Absentismo Escolar, Conductas Abusivas, Violencia Familiar)
- Revisión de los elementos de diseño urbano que provocan sensación de inseguridad en las mujeres.

**ÁREA III. ECONOMÍA Y EMPLEO.** Hace referencia a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.

<b>3.1. FORMACIÓN PROFESIONAL (FP)</b>	
<p><b>Descripción</b></p> <p>Hace referencia al derecho de las mujeres a elegir libremente el acceso a la formación profesional libre de condicionantes estereotipados, así como el fomento del acceso de mujeres a profesiones en las que estén infrarrepresentadas. La CEDAW reconoce este derecho en su artículo 11, punto 1, apartado c. La LO 3/2007 en su Título I, artículo 5 y Ley 9/2003 en su Título II, capítulo III, artículo 15 sobre medidas de fomento al empleo.</p> <p><b>Información Solicitada/Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Datos sobre alumnado de Ibi matriculado en FP por nivel formativo y sexo desagregados por sexo (2016/2017)</li> <li>- Datos sobre alumnado de FP por nivel formativo, tipo de estudios y sexo matriculado en Ibi desagregados por sexo (2016/2017)</li> </ul>	<p><b>Datos Disponibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La Formación profesional lleva cara de chico. El 75, 81% del alumnado matriculado en FP básica; el 75% del matriculado en FP grado medio y el 64, 38% del matriculado en grado superior son hombres respectivamente.</li> <li>- Existe una elección sesgada de ramas de estudio, si bien los chicos son predominantes en los estudios de todos los niveles en FP, las chicas matriculadas son mayoría para el grado medio de gestión administrativa (60%), así como en el módulo de Administración y Gestión de FP superior (68, 75%). En las ramas de Fabricación mecánica, Agraria e Informática, las mujeres sólo suponen de media el 10,5% del alumnado matriculado. En Fabricación mecánica no llegan al 10%.</li> </ul> <p><b>Puntos Fuertes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los centros educativos poseen conciencia sobre el sesgo en la elección estereotipada de estudios, han desarrollado actuaciones al respecto.</li> <li>- Existencia de un grupo de trabajo con las coordinaciones de igualdad y convivencia.</li> <li>- Actuaciones llevadas a cabo en el marco de ACTAIO.</li> </ul> <p><b>Principales Retos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Equilibrar la presencia de alumnado chicos y chicas matriculado en FP.</li> <li>- Contrarrestar la elección estereotipada de estudios en la formación profesional.</li> <li>- Implicar al tejido empresarial en el proceso.</li> <li>- Implicar a los centros educativos de primaria y primeros ciclos de secundaria en el desarrollo de actividades de sensibilización.</li> </ul>

**3.1. EMPLEO (CONDICIONES LABORALES ESTRUCTURALES )**

<p><b>Descripción</b>                  La igualdad en el acceso al empleo, condiciones laborales, formación y promoción; así como la posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar. La CEDAW reconoce este derecho en su artículo 11. La LO 3/2007 en su Título I, artículos 5, 7, 8; en su Título IV, Capítulos II sobre igualdad y conciliación art. 44, Capítulo III art. 45 al 50; así como la Ley 9/2003 en su Título II, capítulo III, artículos del 15 al 24.</p> <p><b>Información Solicitada/Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución de personas empleadas en Ibi por sexo (3er trimestre 2018).</li> <li>- Distribución de contratos por tipo de contrato y sexo en Ibi (3er trimestre 2018).</li> <li>- Distribución de jornada por sexo en Ibi (3er trimestre 2018).</li> <li>- Distribución de personas demandantes de empleo paradas por edad y sexo en Ibi (Diciembre 2018).</li> <li>- Distribución de personas demandantes de empleo paradas por tipo de prestación y sexo en Ibi (Diciembre 2018).</li> <li>- Distribución de personas demandantes de empleo paradas por formación y sexo en Ibi.</li> <li>- Distribución de personas titulares de pensiones de contributivas del sistema de seguridad social por sexo en Ibi (Julio 2017)</li> </ul>	<p><b>Datos Disponibles</b></p> <p><b>Empleo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En Ibi hay un total de 9.678 personas empleadas, el 63, 64% son hombres. Casi por cada mujer empleada en Ibi hay dos hombres. Existe segregación horizontal, apenas hay mujeres contratadas en la construcción, por otra parte en el sector servicios la presencia de mujeres está más equilibrada.</li> <li>- El total de número de contratos es superior en mujeres que en hombres (4.672 frente a 4.621); en especial el tipo de contrato de duración determinada lo que apunta a mayor acumulación de contratos temporales y menor duración del contrato en mujeres.</li> <li>- Prácticamente la totalidad de hombres tienen contrato a jornada completa (el 90% frente al 72% de las mujeres). En relación a los contratos a jornada completa 7 de cada 10 contratos a tiempo completo son para hombres. Por todo esto, se puede decir que existe peor calidad en el empleo para las mujeres.</li> <li>- Por cada hombre demandante de empleo en Ibi hay dos mujeres. El 63% de todas las personas demandantes de empleo en la localidad son mujeres mayores de 25 años y el 41% mujeres mayores de 44 años. La mayoría de estas mujeres son mujeres con títulos primarios y primera etapa de la ESO concluida, esta condición afecta proporcionalmente menos a los hombres, por cada hombre demandante de empleo con estudios primarios, hay 3 mujeres.</li> <li>- En relación a las personas demandantes de empleo con estudios de FP, hay 3 mujeres por cada hombre, por lo que estudiar módulos de FP de Mecánica y de Química tiene mayor salida profesional en Ibi que el módulo de FP de Administración.</li> <li>- 3 empresas ibenses han visado plan de igualdad.</li> <li>- 25 personas han participado en la formación sobre diseño, implementación y evaluación de planes de igualdad de oportunidades para empresas.</li> </ul> <p><b>Pensiones Contributivas de la Seguridad Social</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe 2461 hombres titulares de pensiones con una pensión media de 1.077,23 € y 2.302 mujeres, cuya pensión media es 302,48€.</li> </ul> <p><b>Pensiones No Contributivas (PNC)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El número total de personas beneficiarias de PNC es 168, siendo 79,76% mujeres, mayoritariamente son de jubilación, con una cuantía aproximada de 392 €.</li> </ul>
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pensión media por sexo de la persona titular.</li> <li>- Distribución de personas beneficiarias de Pensiones no contributivas por sexo.</li> <li>- Pensión media por sexo de la persona beneficiaria.</li> <li>- Registros Administrativos memoria de la Oficina de Promoción Económica (PROMOCIÓN ECONÓMICA, 2016 y 2017).</li> <li>- Registros Administrativos memoria de actuaciones de la Agente de Igualdad (2018)</li> </ul>	<p><b>Puntos Fuertes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe en el Ayuntamiento medidas de acción positiva destinadas a incentivar la contratación de mujeres mayores de 45 años en situación de desempleo, incremento de la ayuda en 500 € (PROMOCIÓN ECONÓMICA)</li> <li>- Servicios de orientación sociolaboral y fomento de la empleabilidad a través de IBIEMPLEA'T. Llevan a cabo actuaciones centradas en mejora competencias personales y laborales en mujeres. El 68% de las personas usuarias del programa de orientación laboral fueron mujeres y el 18% de estas lograron un trabajo (2016). Con respecto a los talleres llevados a cabo por (PROMOCIÓN ECONÓMICA) el 61% de participantes fueron mujeres (2017).</li> <li>- Existencia de la Agencia para el Fomento de la innovación Comercial de Ibi.</li> <li>- Revisión del lenguaje en las ofertas de empleo, mayoritariamente inclusivo.</li> <li>- Plataforma para el comercio: El portal del comerciante (reto lenguaje inclusivo)</li> <li>- Los niveles de desempleo de hombres y mujeres menores de 25 son similares, tomando un valor alrededor del 5% sobre el total de personas demandantes de empleo.</li> <li>- Existe interés por parte de las empresas en la implementación de planes de igualdad (adecuación al RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).</li> </ul> <p><b>Principales Retos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilización social sobre corresponsabilidad en el cuidado de la vida.</li> <li>- Recogida de datos con perspectiva de género, incorporando la variable sexo y otras variables de diversidad de las personas demandantes de empleo.</li> <li>- Elaboración de un estudio sobre la situación del empleo en Ibi incorporando la perspectiva de género en el análisis de las condiciones laborales estructurales y no estructurales.</li> <li>- Realización un registro sobre empresas ibenses que tienen plan de igualdad de oportunidades.</li> </ul>
--	---	--

## ÁREA IV. VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA

**LAS MUJERES.** Hace referencia al derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Existen manifestaciones de la violencia que afectan de manera desproporcionada a las mujeres como son: la violencia en su relación de pareja o ex pareja, la violencia sexual, la mutilación genital femenina, la explotación sexual y el tráfico de personas con finalidad de explotación sexual, los matrimonios forzados.

4. VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES.	
<b>ÁREA IV. VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES</b>	<p><b>Descripción</b> El comité de la CEDAW en su recomendaciones 19 y 35 sobre violencia hacia las mujeres reconoce este tipo de violencia como una forma de discriminación y una violación de los Derechos Humanos de las mujeres. El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, en vigor en España desde el 1 de agosto del 2014, exhorta a los poderes públicos a prevenir, ofrecer respuesta integral y reparar a las víctimas, así como a perseguir los delitos de violencia hacia las mujeres. La LO 1/2004 se centra en la respuesta integral a las situaciones de violencia de género, abarcando sólo las relaciones de pareja o expareja, mientras que la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat, ofrece una óptica amplia de la violencia hacia las mujeres.</p> <p><b>Información Solicitada/Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estadísticas por violencia de género en Partido Judicial Ibi durante el 2018, del Consejo General del Poder Judicial.</li> <li>- Casos activos en el sistema de seguimiento integral a víctimas de</li> </ul> <p><b>Datos Disponibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En 2018 hubo 71 denuncias por violencia e género en el partido judicial de Ibi, siendo incoadas 15 órdenes de protección, de las cuales se otorgaron 6 (un 60%, esto es una diferencia porcentual media del 22% con respecto a la provincia y a la comunidad autónoma).</li> <li>- Sólo un 12, 7% de las denuncias conllevan la adopción de orden de protección en 2018. Esto es 1 de cada 8.</li> <li>- Durante el primer trimestre del 2019 existen 26 casos activos en el sistema VIOGEN con riesgo bajo o no apreciado y 8 mujeres con ATENPRO activo.</li> <li>- 1.116 alumnos y alumnas han participado en actividades de prevención de violencia de género durante 2018.</li> <li>- 47 personas han participado en la formación: “intervención de violencia de género para cuerpos y fuerzas de seguridad” en 2018</li> <li>- 58 maestras y maestros han participado en la actividades de sensibilización sobre coeducación y educación afectivo sexual en 2018.</li> <li>- 245 personas han participado en la campaña de sensibilización comunitaria: “educación, respeto, igualdad. STOP a la violencia de género” en 2018.</li> <li>- 109 personas han participado en otras actividades de sensibilización comunitaria en materia de violencia de género en 2018.</li> </ul> <p><b>Puntos Fuertes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de la Mesa de coordinación local en materia de violencia de género, que aglutina a las distintas instituciones responsables de la respuesta integral a víctimas.</li> <li>- Consolidación del Grupo de Trabajo de Coordinaciones de igualdad y convivencia y TEI de los centros educativos de Ibi.</li> <li>- Aceptación social de las campañas de sensibilización comunitaria y hacia la comunidad educativa.</li> </ul>

	<p>violencia de género. Secretaría de Estado de Seguridad (primer trimestre 2019)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro Administrativo Servicios Sociales (2018, 2019).</li> <li>- Registro Administrativo memoria de actividades de la Agente de Igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sinergia existente entre área de igualdad, servicios sociales, juventud, educación , policía local y centros de salud en el desarrollo de actividades de carácter preventivo, así como en la respuesta a situaciones de violencia de género.</li> </ul> <p><b>Principales Retos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Invisibilidad de la violencia hacia las mujeres como una problemática de la localidad.</li> <li>- Elaboración de Protocolos de actuación unificada en casos de violencia de género.</li> <li>- Elaboración de Protocolo de detección y actuación ante el acoso sexual laboral y el acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento.</li> <li>- Integración de la Policía Local en el sistema VIOGEN.</li> <li>- Especialización de la respuesta inmediata.</li> <li>- Discursos tendentes a neutralizar las manifestaciones de la violencia hacia las mujeres como formas generales de violencia.</li> <li>- Conocimiento de la problemática de la violencia hacia las mujeres y de su percepción social en el municipio.</li> </ul>
--	--	---

## **7. PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: OBJETIVOS, ACTUACIONES, PRESUPUESTO E INDICADORES**

### **ÁREA I. GOBERNANZA. LÍNEA1: PARTICIPACIÓN SOCIAL Y LIDERAZGO.**

#### **OBJETIVO GENERAL**

**OG I.1.1.** Fomentar la participación social de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la vida local, en condiciones de igualdad.

**OG I.1.2.** Contribuir al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres de Ibi.

**OG I.1.3.** Promover la solidaridad con mujeres de otros países para favorecer la igualdad de oportunidades.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**OE I.1.1.1.** Facilitar el ejercicio de los derechos de hombres y mujeres en condiciones de igualdad de oportunidades.

**OE I.1.1.2.** Generar espacios de reflexión y debate sobre el papel social de las mujeres en Ibi, apoyando el asociacionismo y la participación en la vida pública de las mujeres de Ibi.

**OE I.1.1.3.** Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres como herramienta para la gestión de entidades sociales sin ánimo de lucro.

**OE I.1.2.1.** Sensibilizar a la población sobre los derechos de las mujeres, así como sobre la necesidad de eliminar los obstáculos existentes para su participación activa en la vida de Ibi.

**OE I.1.2.2** Impulsar el emprendimiento femenino.

**OE I.1.2.3.** Impulsar la presencia equilibrada de mujeres en espacios de toma de decisión.

**OE I.1.3.1.** Impulsar la gobernabilidad y el avance de los derechos de las mujeres a través de las políticas municipales de cooperación internacional

## ACTUACIONES PROPUESTAS

OBJETIVO	ACTUACIONES E INDICADORES DE EVALUACIÓN A CORTO PLAZO (enero 2020-mayo 2021)	RESPONSABLE -Principal (P) -Colaboración (C)	2020	2021	2022	2023
OE I.1.1.1 (OE II.5.3)	<p>Desarrollo de servicios de información para que hombres y mujeres del Municipio conozcan los diferentes servicios, recursos y prestaciones municipales y supramunicipales, garantizando su accesibilidad, en especial, a aquellas personas con dificultades para leer y escribir.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Materiales y/o contenidos informativos accesibles creados (proceso).</li> <li>- N° de Departamentos implicados y reuniones de coordinación en relación a las acciones informativas (proceso).</li> <li>- N° de Actuaciones informativas sobre servicios, recursos y prestaciones municipales y supramunicipales llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- % de Consultas que llegan a los servicios municipales cuya fuente de origen son las acciones informativas, desagregadas por sexo (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso)</li> </ul>	Secretaría (P) OMIC (P) Servicios Sociales/Igualdad (P) Juventud (P) Comunicación (C)				
OE I.1.1.1 (OE II.5.3)	<p>Mejora de la accesibilidad de los edificios públicos, en especial para aquellos colectivos a los que no les resulta accesible cognitivamente el uso de las instalaciones municipales teniendo en cuenta sus propuestas de mejora.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Materiales y/o contenidos informativos accesibles creados (proceso).</li> <li>- % del total de Edificios Públicos Municipales accesibles cognitivamente (resultado).</li> <li>- % de personas con discapacidad cognitiva que acceden a los edificios Municipales (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso)</li> </ul>	Todos aquellos Departamentos Municipales con responsabilidad en la gestión de edificios públicos (P)				
OE I.1.1.2	<p>Apoyo a proyectos sociales organizados con perspectiva de género, especialmente dirigidos al colectivo de personas jóvenes</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de Proyectos con perspectiva de género apoyados (proceso).</li> <li>- N° de Proyectos para la población juvenil con perspectiva de género apoyados (proceso)</li> <li>- El 40% o más de los proyectos apoyados tienen perspectiva de género (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Todos aquellos Departamentos que convoquen subvención (P) Secretaría (C)				

<p>OE I.1.1.3</p>	<p>Colaboración permanente y estable entre los museos locales y el área de igualdad para el diseño y realización de acciones específicas.</p> <p><b>Indicadores de evaluación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de llamadas de teléfono y coordinaciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de documentos elaborados a tal efecto (proceso).</li> <li>- N° de noticias, cartelería, publicaciones elaboradas (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones y noticias difundidas (proceso).</li> <li>- N° de acciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes en las acciones (resultado).</li> <li>- Distintas temáticas abordadas en las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Tourist Info (C) Museos (P)</p>				
<p>OE I.1.2.1 (OE I.13.1) (OE II.7.3) (OE IV.1)</p>	<p>Organización de campañas de sensibilización. Conmemoración de días Internacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Día internacional de Tolerancia 0 con la MGF, 6 de febrero</li> <li>- Día internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, día 11 de febrero</li> <li>- Día internacional de las mujeres, 8 de marzo</li> <li>- Día internacional contra la homofobia y la transfobia, 17 de mayo</li> <li>- Día internacional de acción por la salud de las mujeres, 28 de mayo</li> <li>- Día Mundial de toma de conciencia sobre el abuso y el maltrato en la Vejez, 15 de junio</li> <li>- Día Mundial contra la Trata de personas, 30 de julio</li> <li>- Día internacional contra la explotación sexual y el tráfico de mujeres, niñas y niños, 23 de septiembre</li> <li>- Día internacional contra la violencia hacia las mujeres, 25 de noviembre</li> </ul> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de Días internacionales celebrados (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes (resultado).</li> <li>- Materiales, actuaciones llevadas a cabo para la celebración (proceso).</li> <li>- % de la Población conocedora de distintas formas de violencia (impacto, relacionado con encuesta percepción de la violencia sobre las mujeres en la población local OE IV.5).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Coordinación con el resto de Departamentos</p>				

OE I.1.3.1	<p>Establecimiento de la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género como requisitos de valoración en los programas municipales de ayuda a la cooperación.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Elaboración de la convocatoria y bases con baremos específicos (proceso).</li> <li>- Difusión de la convocatoria a entidades sin ánimo de lucro (proceso).</li> <li>- N° de convocatorias que integran la perspectiva de género o el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en sus proyectos (proceso).</li> <li>- % del Presupuesto ejecutado destinado a entidades que fomentan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus proyectos (proceso).</li> <li>- Personas beneficiarias de los proyectos desarrollados que han fomentado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (resultado).</li> <li>- Grado de percepción sobre la aplicación de igualdad en el desarrollo del proyecto de la población beneficiaria (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES E INDICADORES DE EVALUACIÓN A MEDIO PLAZO (Junio 2021- Diciembre 2022)</b>	<b>RESPONSABLE</b> <b>-Principal</b> <b>-Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE I.1.1.3	<p>Crear dentro del Consejo de Bienestar Social una subcomisión de Igualdad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones y contactos de coordinación llevadas a cabo para la constitución de la Subcomisión (proceso).</li> <li>- Reglamento de funcionamiento de la Subcomisión creado (proceso).</li> <li>- N° de entidades implicadas en la subcomisión de Igualdad (proceso).</li> <li>- Subcomisión de igualdad creada (resultado).</li> <li>- N° y tipo de propuestas hechas desde a cabo por la Subcomisión proceso).</li> <li>- Conocimiento del trabajo de la Subcomisión por parte de la población (impacto).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Secretaría (C)				
E I.1.1.3	<p>Difusión de la información sobre las convocatorias existentes para el impulso al desarrollo de actuaciones en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de convocatorias identificadas a nivel local, autonómico, nacional e internacional (proceso).</li> <li>- N° de noticias sobre convocatorias difundidas (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas por las noticias (resultado).</li> <li>- N° de llamadas de información recibidas y de convocatorias presentadas (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) PROMOCIÓN ECONÓMICA (P) Juventud (P)				

<p>OE I.1.1.3 (OE I.1.12)</p>	<p>Apoyo técnico y económico destinado a las organizaciones sin ánimo de lucro que desarrollen actividades a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito local.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Elaboración de la convocatoria y bases con baremos específicos (proceso).</li> <li>- Difusión de la convocatoria a entidades sin ánimo de lucro (proceso).</li> <li>- N° de convocatorias que integran la perspectiva de género o el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en sus proyectos (proceso).</li> <li>- % del Presupuesto ejecutado destinado a entidades que fomentan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus proyectos (proceso).</li> <li>- Personas beneficiarias de los proyectos desarrollados que han fomentado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (resultado).</li> <li>- Grado de percepción sobre la aplicación de igualdad en el desarrollo del proyecto de la población beneficiaria (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P)</p>					
<p>OE I.1.1.3</p>	<p>Apoyo técnico a las asociaciones en el diseño de planes de igualdad</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y consultas recibidas (proceso).</li> <li>- N° de empresas que realizan sus planes de igualdad (resultado).</li> <li>- N° de empresas que visan su plan de igualdad (impacto).</li> <li>- Grado de satisfacción de las empresas atendidas (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P)</p>					
<p>OE I.1.1.3 (OEII 6.1)</p>	<p>Programación de una amplia oferta de actividades lúdicas, culturales y deportivas para las mujeres de todas las edades que responda a sus intereses.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas realizadas para el diseño y programación de actividades (proceso)</li> <li>- N° de propuestas recibidas para el desarrollo de actividades (proceso).</li> <li>- N° de actividades propuestas en la programación (proceso).</li> <li>- Cartelería y publicaciones para la difusión realizadas (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas por la difusión de la información (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes en las actividades (resultado).</li> <li>- N° de propuestas para la realización de nuevas actividades recibidas (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción alcanzado para las personas participantes (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Deportes (C) Cultura (C) Fiestas Tradicionales (C)</p>					

<p>OE I.1.2.2 (OE III.2.2.2)</p>	<p>Difusión y promoción de las empresas lideradas por mujeres tanto para reforzar su consolidación como para el apoyo al establecimiento de relaciones de colaboración entre mujeres empresarias.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas realizadas para la promoción de empresas lideradas por mujeres (proceso).</li> <li>- N° de actividades de Difusión y promoción llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas por las publicaciones y difusión de la información (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes en las actividades (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción alcanzado para las personas participantes (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>PROMOCIÓN ECONÓMICA (P) Servicios Sociales/Igualdad (C)</p>				
<p>OE I.1.2.2 (OE III.2.2.1)</p>	<p>Abordaje de los aspectos relacionados con el empoderamiento en los programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas realizadas para el diseño de contenidos (proceso).</li> <li>- N° de programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión llevados a cabo (proceso).</li> <li>- N° de mujeres en situación de pobreza económica y de riesgo de exclusión participantes en el programa (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción alcanzado para las personas participantes (resultado)</li> <li>- % de mujeres que han participado en los programas que han mejorado su situación a los 6 meses (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>PROMOCIÓN ECONÓMICA (P) Servicios Sociales/Igualdad (C)</p>				
<p>OE I.1.2.3</p>	<p>Valoración en las solicitudes de subvenciones, en el establecimiento de convenios de colaboración y/o en la contratación pública, de la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal directivo de las entidades solicitantes.</p> <p><b>Indicadores de evaluación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Elaboración de la convocatoria y pliegos con baremos/cláusulas específicas (proceso).</li> <li>- N° de ofertas que integran la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal directivo (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> <li>- Presupuesto invertido en proyectos con perspectiva de género/total presupuesto disponible (proceso).</li> </ul>	<p>Departamentos que convoquen subvenciones, concursos o convenien (P) Secretaría (C)</p>				

OE I.1.3.1	<p>Acciones de sensibilización y solidaridad con las mujeres de otros países que vive situaciones de desigualdad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de llamadas de teléfono y coordinaciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de documentos elaborados a tal efecto (proceso).</li> <li>- N° de noticias, cartelería, publicaciones elaboradas (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones y noticias difundidas (proceso).</li> <li>- N° de acciones de sensibilización llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- N° de personas participantes en las acciones (resultado).</li> <li>- Distintas temáticas abordadas en las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A LARGO PLAZO (Enero 2023- Diciembre 2023)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE I.1.1.1	<p>Desarrollo de Campañas de sensibilización dirigidas a la población general sobre la necesidad de una participación social equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida comunitaria.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de llamadas de teléfono y coordinaciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de documentos y contenidos elaborados (proceso)</li> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de campañas llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- N° de personas alcanzadas por las publicaciones, cartelería (resultado).</li> <li>- Mayor presencia/visibilidad de mujeres en los distintos ámbitos de la vida comunitaria: a través de medios de comunicación local, comarcal, provincial (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P)				
OE I.1.1.1	<p>Incorporación en todos los procesos y estructuras de participación promovidos por el Ayuntamiento de la perspectiva de género, fomentando la participación equilibrada de las mujeres.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas realizadas (proceso).</li> <li>- N° de documentos y contenidos elaborados (proceso).</li> <li>- Evolución progresiva de la presencia equilibrada de mujeres en los distintos procesos y estructuras de participación existentes (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Departamentos que convoquen los procesos participativos (P)				

OE I.1.1.2	<p>Fomento de la participación de las mujeres en el tejido asociativo, generando espacios de encuentro, reflexión e intercambio (Foro Municipal/Jornadas).</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas y entidades contactadas (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones (proceso).</li> <li>- Jornadas llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes (resultado).</li> <li>- Propuestas y conclusiones extraídas de las jornadas (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso)</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Departamentos que trabajen con agentes sociales/asociaciones (C)					
OE I.1.1.3	<p>Fomento del asociacionismo social de las mujeres jóvenes de Ibi y organización de encuentros donde se debata sobre la igualdad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas y entidades contactadas (proceso).</li> <li>- N° de encuentros llevados a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes (resultado).</li> <li>- Propuestas y conclusiones extraídas de los encuentros (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso)</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (C) Juventud (P)					
OE I.1.1.3	<p>Desarrollo de acciones junto con las asociaciones vecinales dirigidas a la implantación y promoción de la formación en igualdad para hacerla extensiva a todos los vecinos y vecinas.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas y mujeres contactadas (proceso).</li> <li>- N° de formaciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso)</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Participación ciudadana (C) Asociaciones Vecinales (C)					

<p>OE I.1.2.2. (OE III.2.2.2)</p>	<p>Apertura de espacios y foros que faciliten el intercambio de experiencias entre mujeres emprendedoras y empresarias.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas y mujeres contactadas (proceso).</li> <li>- N° de foros llevados a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes (resultado).</li> <li>- Propuestas y conclusiones extraídas de los foros (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso)</li> </ul>	<p>PROMOCIÓN ECONÓMICA (P) Servicios Sociales/Igualdad (C)</p>					
<p>OE I.1.3.1. (OE I.1.2.1) (OE II.7.3) (OE IV.1)</p>	<p>Celebración del Día Internacional de la Paz como promoción de valores de solidaridad, la no violencia, la paz y la igualdad, recordando la contribución de las mujeres a la paz internacional (Res. ONU 1325/2242).</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de propuestas, coordinaciones y llamadas llevadas a cabo para la preparación del actuación conmemorativa (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso)</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Educación (C)</p>					

## ÁREA I. GOBERNANZA. LÍNEA 2: PARTICIPACIÓN EN LA VIDA POLÍTICA

### OBJETIVO GENERAL

**OG I.2.** Impulsar la participación equilibrada de hombres y mujeres en la vida política local.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

**OE I.2.1** Fortalecer la posición de las mujeres en la vida política local.

**OE I.2.2** Sensibilizar a la población sobre la importancia de la participación activa de las mujeres en la vida pública como indicador del fortalecimiento democrático de la vida local.

**OE I.2.3** Promover espacios de participación que fortalezcan la política municipal orientada a la igualdad entre hombres y mujeres.

### ACTUACIONES PROPUESTAS

OBJETIVO	ACTUACIONES A CORTO PLAZO (enero 2020-mayo 2021)	RESPONSABLE -Principal (P) -Colaboración (C)				
			2020	2021	2022	2023
OE I.2.2	Impulso de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible en las actuaciones municipales. <b>Indicadores de evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de actuaciones llevadas a cabo relacionadas con la agenda 2030 (resultado).</li> <li>- N° de departamentos implicados (proceso).</li> <li>- Inclusión de la perspectiva de género en el diseño de las actuaciones (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes en las actuaciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso)</li> </ul>	Departamentos Municipales (P) Secretaría (C) Educación (C) Servicios Sociales/Igualdad (C)				
OBJETIVO	ACTUACIONES A MEDIO PLAZO (Junio 2021- Diciembre 2022)	RESPONSABLE -Principal -Colaboración	2020	2021	2022	2023

OE I.2.1.	<p>Análisis de la presencia de las mujeres en los diferentes ámbitos de participación municipal (estructuras de decisión y órganos consultivos) a través de la recogida sistematizada de datos desagregada por sexo: mesas, comisiones, juntas locales, consejos. Elaboración de un censo con datos desagregados por sexo.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Censo elaborado (resultado).</li> <li>- Distribución de las estructuras según su composición desagregada por sexo (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Todos los Departamentos con estructuras de toma de decisión y/o (P) Secretaría (C)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A LARGO PLAZO (Enero 2023- Diciembre 2023)</b>	<b>RESPONSABLE</b> <b>-Principal</b> <b>-Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE I.2.3.	<p>Sensibilización, apoyo y asesoramiento técnico dirigido a los diferentes agentes políticos, sindicales y asociativos de carácter mixto sobre la necesidad de incrementar la participación de las mujeres e incorporarlas en órganos de decisión.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de coordinaciones y consultas recibidas (proceso).</li> <li>- Nº de consultas recibidas (proceso).</li> <li>- Evolución de la participación de las mujeres en órganos de decisión (impacto).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso)</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P)				

## ÁREA I. GOBERNANZA. LÍNEA 3. VISIBILIZACIÓN DE LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES AL DESARROLLO SOCIAL

### OBJETIVO GENERAL

**OG I.3.1** Poner en valor el papel de las mujeres en el desarrollo socio- económico, cultural y político de la localidad.

**OG I.3.2** Contribuir al reconocimiento social de la diversidad afectivo-sexual.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**OE I.3.1.1** Impulsar la eliminación de roles y estereotipos de género, que perpetúan prejuicios sociales sobre el papel tradicional de hombres y mujeres en la sociedad, en función del sexo.

**OE I.3.1.2/3.2.1** Ofrecer referentes masculinos y femeninos alternativos a las imágenes sociales tradicionales de hombres y mujeres, destacando su contribución a la sociedad.

**OE I.3.2.2** Generar espacios de información, orientación y atención a la diversidad.

### ACTUACIONES PROPUESTAS

OBJETIVO	ACTUACIONES A CORTO PLAZO (enero 2020-mayo 2021)	RESPONSABLE -Principal (P) -Colaboración (C)	2020	2021	2022	2023
OE I.3.1.2	<p>Sensibilización social sobre la importancia de visibilizar los logros de las mujeres locales a través de: la web, redes sociales municipales, mujeresdeibi.com, rutas turísticas municipales y periódico comarcal.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de coordinaciones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Nº de contenidos elaborados: posts, noticias, biografías (proceso).</li> <li>- Nº de publicaciones difundidas (proceso).</li> <li>- Nº de personas alcanzadas a través de las publicaciones (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Tourist Info (C) Archivo Histórico (C) Comunicación (C)</p>				

OE I.3.1.2	<p>Implicación de la comunidad local en la visibilización de la contribución de las mujeres al desarrollo local.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones, reuniones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- N° de propuestas recibidas (resultado).</li> <li>- N° de personas alcanzadas (resultado).</li> <li>- N° de autocandidaturas recibidas (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Tourist Into (C) Archivo Histórico (C) Comunicación (C)				
OE I.3.1.2	<p>Fomento de la utilización de espacios públicos municipales para la promoción de las aportaciones y experiencias artísticas, culturales y deportivas de las mujeres.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones, reuniones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- N° de propuestas recibidas (proceso).</li> <li>- N° de horas y presupuesto invertido (resultado).</li> <li>- % de edificios e instalaciones públicas nombrados por mujeres (impacto).</li> </ul>	Departamentos encargados gestión espacios, Patrimonio Municipal (P) Secretaría (C)				
OE I.3.1.2 (OE II 7.2)	<p>Apoyo a proyectos que aborden la visibilización de la contribución de las mujeres al desarrollo local, así como al reconocimiento de la existencia de modelos alternativos de masculinidad y feminidad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones, reuniones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Elaboración de la convocatoria de apoyo (proceso).</li> <li>- N° de acciones de difusión de la convocatoria (proceso)</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las acciones de difusión (proceso)</li> <li>- N° de propuestas recibidas (proceso).</li> <li>- N° de propuestas apoyadas (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P)				
OE I.3.1.1 (OE II.4.1)	<p>Realización de actividades para eliminar roles sociales y estereotipos en función del sexo en el ámbito educativo, en las diferentes etapas educativas.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones, reuniones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- N° de actividades llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- N° de alumnos y alumnas participantes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción del alumnado participante (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Educación (C) Juventud (C)				

OE I.3.2.2	<p>Impulso de campañas de educación afectivo sexual para la población en general y para la comunidad educativa en particular.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones, reuniones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Propuesta de contenidos de las campañas elaborados (proceso).</li> <li>- N° de campañas llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- N° de publicaciones de difusión de las campañas (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones (proceso).</li> <li>- N° de alumnos y alumnas participantes (resultado).</li> <li>- N° de profesorado participante (resultado).</li> <li>- N° de AMPAS participantes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción del alumnado participante (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Educación (C) Juventud (C)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A MEDIO PLAZO (Junio 2021- Diciembre 2022)</b>	<b>RESPONSABLE</b> <b>-Principal</b> <b>-Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE I.3.1.2	<p>Difusión de los logros de las mujeres locales en las distintas esferas vitales.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- N° de contenidos elaborados: posts, noticias, biografías (proceso).</li> <li>- N° de mujeres y sus logros identificados (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones difundidas (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas a través de las publicaciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Archivo Histórico (C) Comunicación (C)				
OE I.3.1.2	<p>Organización de jornadas y talleres literarios sobre la literatura escrita por mujeres.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- N° de contenidos elaborados: posts, noticias, biografías (proceso).</li> <li>- Jornadas y talleres celebrados (resultado).</li> <li>- N° de publicaciones difundidas (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas a través de las publicaciones (proceso).</li> <li>- N° de personas asistentes a los talleres (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (c) Archivo Histórico (P) Biblioteca Municip (P)				

OE I.3.1.2	<p>Difusión de las aportaciones realizadas por las mujeres a la sociedad en la ciencia, la filosofía, la historia, el deporte, el arte, la política, la economía.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- N° de contenidos elaborados: posts, noticias, biografías (proceso).</li> <li>- N° de acciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones difundidas (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas a través de las publicaciones (resultado).</li> <li>- N° de personas asistentes a las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Archivo Histórico (C) Comunicación (C)					
OE I.3.1.1	<p>Visibilizar a hombres y a mujeres en las distintas campañas de sensibilización llevadas a cabo por el Ayuntamiento.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- El 100% de las campañas tienen una presencia equilibrada de hombres y mujeres (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Comunicación (C)					
OE I.3.1.2	<p>Desarrollo de campañas de sensibilización social sobre la diversidad sexual.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- N° de contenidos elaborados: posts, noticias, biografías (proceso).</li> <li>- N° de campañas de sensibilización llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- N° de publicaciones difundidas (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas a través de las publicaciones (resultado).</li> <li>- Percepción social de la diversidad sexual en Ibi (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P)					
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A LARGO PLAZO (Enero 2023- Diciembre 2023)</b>	<b>RESPONSABLE</b> <b>-Principal</b> <b>-Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	

OE I.3.1.2	<p>Promoción de la participación paritaria de mujeres y hombres en certámenes y en los jurados de concesión de premios.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- % de mujeres y % de hombres componentes de jurados (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Departamentos que constituyan jurados en concursos (P) Secretaría (C)					
OE I.3.1.2	<p>Incremento progresivo de la presencia de mujeres artistas en las programaciones musicales y teatrales del municipio hasta conseguir la paridad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- % de mujeres y % de hombres presentes en las programaciones musicales y teatrales del municipio (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Centro Cultural de la Villa/Teatro Río/Cultura (P) Fiestas Tradicionales (P) Servicios Sociales/Igualdad (C)					
OE I.3.1.1	<p>Realización de campañas de sensibilización social dirigidas a los hombres de Ibi en materia de igualdad, prevención de violencia contra las mujeres y corresponsabilidad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- N° de contenidos elaborados: posts, noticias, biografías (proceso).</li> <li>- N° de campañas de sensibilización llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- N° de publicaciones difundidas (resultado).</li> <li>- N° de personas alcanzadas a través de las publicaciones (resultado).</li> <li>- Variación en la distribución de los usos del tiempo entre hombre y mujeres en Ibi (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Comunicación (C)					
OE I.3.2.2 (OE IV.4)	<p>Impulso de servicios de atención a la diversidad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Elaboración de bases y convocatoria para el impulso de servicios de atención a la diversidad (proceso).</li> <li>- Publicación y difusión de bases y convocatoria (proceso).</li> <li>- N° de propuestas recibidas y valoradas (proceso).</li> <li>- Acuerdo de colaboración/subvención/contrato para el servicio de atención a la diversidad resuelto (resultado).</li> <li>- Servicio en funcionamiento (resultado).</li> <li>- N° de personas atendidas (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P)					

## ÁREA I. GOBERNANZA. LÍNEA 4: GOBERNANZA INTERNA DEL AYUNTAMIENTO

### OBJETIVO GENERAL

**OG I.4** Implantar igualdad entre hombres y mujeres como principio básico para la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento, a través de la implementación de un plan de igualdad de oportunidades interno.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**OE I.4.1** Promover una distribución de la plantilla paritaria, detectando posibles situaciones de segregación horizontal y vertical, eliminándolas.

**OE I.4.2** Impulsar el acceso equilibrado de hombres y mujeres a puestos de trabajo.

**OE I.4.3** Desarrollar una política formativa que garantice el acceso por igual de hombres y mujeres a formación y capacitación profesional a lo largo de su vida laboral orientada, en especial, hacia su promoción.

**OE I.4.4** Impulsar medidas de conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla más allá de lo establecido en la legislación y en el convenio, de carácter efectivo.

**OE I.4.5** Garantizar la igualdad salarial de hombres y mujeres, eliminando los posibles obstáculos para su consecución.

**OE I.4.6** Integrar la dimensión de igualdad entre mujeres y hombres en la evaluación de riesgos laborales, las medidas preventivas y los mecanismos de corrección, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de mujeres y hombres en lo que respecta a la salud y seguridad en el trabajo, haciendo especial hincapié en la detección y abordaje de situaciones de acoso sexual laboral y acoso por razones de sexo.

**OE I.4.7** Promocionar el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento, tanto en la comunicación escrita como en las imágenes gráficas producidas y distribuidas por el mismo.

**OE I.4.8** Incorporar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como mecanismo efectivo de funcionamiento de la Administración Local.

### ACTUACIONES PROPUESTAS.

OBJETIVO	ACTUACIONES A CORTO PLAZO (enero 2020-mayo 2021)	RESPONSABLE -Principal (P) -Colaboración (C)	2020	2021	2022	2023
OE I.4.1 (OE I.4.8)	Elaboración de un informe anual sobre la plantilla municipal y la representación de hombres y mujeres en el Ayuntamiento y en los organismos autónomos, en los diferentes servicios y puestos de trabajo. <b>Indicadores de evaluación:</b> - Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso). - Informe elaborado (resultado).	Comisión de seguimiento (P) Servicios Sociales/Igualdad (C)				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un resumen del contenido para su difusión (proceso).</li> <li>- Difusión y publicación del resumen (proceso).</li> <li>- Nº de personas alcanzadas por la difusión de la información (proceso).</li> <li>- Variación anual de los indicadores de género recogidos en el plan de igualdad interno (impacto).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>					
OE I.4.1 (OE I.4.8)	<p>Desarrollo de acciones formativas al personal de Recursos Humanos y a la mesa de negociación sobre el fomento del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de la función pública y del empleo público.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Nº de acciones formativas llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- Nº de profesionales formados/as (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las y los profesionales participantes (proceso).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Recursos Humanos (P) Mesa de negociación (P) Servicios Sociales/Igualdad (C)				
OE I.4.2 (OE I.4.7)	<p>Uso del lenguaje inclusivo en todas las ofertas de procesos selectivos, incluyendo la descripción de funciones.</p> <p><b>Indicadores de evaluación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- El 100% de las ofertas están redactadas usando lenguaje inclusivo (resultado).</li> <li>- Candidaturas recibidas del sexo infrarrepresentado en los distintos puestos de trabajo (impacto).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Recursos Humanos (P) Servicios Sociales/Igualdad (C)				
(OE I.4.8)	<p>Inclusión del criterio de valoración: “número de horas de formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, en la fase de concurso de los procesos selectivos.</p> <p><b>Indicadores de evaluación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- El 100% de las ofertas incluyen el criterio de valoración (resultado).</li> <li>- El 100% de las personas seleccionadas poseen formación en igualdad (impacto).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Recursos Humanos (P)				
OE I.4.3	<p>Introducción de acciones formativas específicas en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres al personal del Ayuntamiento, incluidos cargos políticos.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Nº de acciones formativas llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- Nº de profesionales formados/as (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las y los profesionales participantes (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Recursos Humanos (P) Servicios Sociales/Igualdad (C)				

OE I.4.3	<p>Consolidación de la posibilidad de participar en acciones formativas durante el horario laboral, así como combinando horario laboral con teleformación y semipresencial.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- % de acciones formativas llevadas a cabo en horario laboral (proceso).</li> <li>- Variación de la distribución de profesionales formados/as según sexo (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las y los profesionales participantes (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Recursos Humanos (P)				
OE I.4.4	<p>Formalización en el convenio de aquellas medidas de conciliación que van más allá de lo dispuesto por Ley en la actualidad y que ya se aplican.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Medidas de conciliación formalizadas en el convenio (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Comisión de Seguimiento (P) Servicios Sociales/ Igualdad (C)				
OE I.4.4	<p>Realización y difusión de un documento síntesis de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, así como ayudas familiares existentes, incluyendo aquellas que son de carácter informal.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Documento síntesis realizado y difundido (resultado).</li> <li>- Elaboración de publicación en las redes sociales y web municipales (proceso).</li> <li>- El 100% de la plantilla ha accedido al documento (resultado).</li> <li>- Variación en las medidas de conciliación disfrutadas (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Recursos Humanos (P) Servicios Sociales/Igualdad (C) Comunicación (C)				
OE I.4.5	<p>Revisión de las descripciones detalladas de puestos de trabajo y sus funciones correspondientes.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- El 100% de las descripciones revisadas (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Comisión de seguimiento (P) Recursos Humanos (P) Servicios Sociales/Igualdad (C) Departamentos Municipales (C) Secretaría (C)				
OE I.4.6	<p>Formación sobre acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo para la plantilla del Ayuntamiento, especialmente para las personas componentes de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- N° de acciones formativas llevadas a cabo (proceso).</li> </ul>	Comisión de seguimiento (P) Recursos Humanos (C) Servicios Sociales/Igualdad (C)				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de profesionales formados/as (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las y los profesionales participantes (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>					
OE I.4.6	<p>Realización de un protocolo de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo para la plantilla del Ayuntamiento.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Protocolo aprobado (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Comisión de seguimiento (P)</p> <p>Servicios Sociales/Igualdad (C)</p> <p>Secretaría (C)</p>				
OE I.4.7	<p>Formación sobre lenguaje administrativo inclusivo para la plantilla, en especial para el personal responsable de la elaboración de plantillas, documentos administrativos, comunicación interna y externa del Ayuntamiento.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Nº de acciones formativas llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- Nº de profesionales formados/as (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las y los profesionales participantes (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Recursos Humanos (P)</p> <p>Servicios Sociales/Igualdad (C)</p> <p>Comunicación (C)</p> <p>Secretaría (C)</p> <p>Informática (C)</p>				
OE I.4.7	<p>Elaboración y difusión de una Guía de lenguaje inclusivo para la Administración Local.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Guía elaborada y difundida (resultado).</li> <li>- Elaboración de publicaciones sobre la guía en las redes sociales y web municipales (proceso).</li> <li>- Nº de personas alcanzadas con las publicaciones de la guía (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P)</p> <p>Comunicación (C)</p>				
OE I.4.8	<p>Creación de estructuras de coordinación y colaboración intramunicipal, intermunicipal e institucional que faciliten el seguimiento del cumplimiento del Plan Municipal de Igualdad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Nº de estructuras creadas (resultado).</li> <li>- Nº de departamentos implicados (proceso).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P)</p> <p>Departamentos Municipales (C)</p> <p>Otras instituciones implicadas (C)</p>				
OE I.4.8	<p>Incorporación de temas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en el temario de las pruebas de selección del Ayuntamiento, incluyendo el Plan Municipal de Igualdad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p>	<p>Recursos Humanos (P)</p> <p>Servicios Sociales/Igualdad (C)</p>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- El 100% de las ofertas incluyen temas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Secretaría (C)				
OE I.4.8	<p>Incorporación de la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como criterio de valoración o baremo en las bases de convocatorias de subvenciones municipales.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- El 100% de las subvenciones municipales incluyen la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como criterio de valoración (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Departamentos Municipales (P) Secretaría (C) Servicios Sociales/Igualdad (C)				
OE I.4.8	<p>Formación en la incorporación del principio de igualdad a las subvenciones y a la contratación pública.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Nº de acciones formativas llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- Nº de profesionales formados/as (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las y los profesionales participantes (proceso).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Departamentos Municipales (P) Secretaría (C) Recursos Humanos (C) Servicios Sociales/Igualdad (C)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A MEDIO PLAZO (Junio 2021- Diciembre 2022)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE I.4.3	<p>Impulso de formación para la promoción interna, a través de la propuesta de candidaturas que incluyan a las personas que hayan estado de baja temporal por cuidado a personas dependientes.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Nº de candidaturas de profesionales provenientes de bajas por cuidado a personas dependientes propuestas para formación (proceso).</li> <li>- Nº de acciones formativas llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- Nº de profesionales formados/as provenientes de bajas por cuidado a personas dependientes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las y los profesionales participantes (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Recursos Humanos (P)				
OE I.4.4	Análisis de las orientaciones y buenas prácticas desarrolladas por otras instituciones y en particular, otros Ayuntamientos, en materia de conciliación y corresponsabilidad, con el objeto de identificar aquellas que sean	Comisión de Seguimiento (P)				

	<p>transferibles y viables en el Ayuntamiento de Ibi.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº búsquedas realizadas y casos detectados (proceso).</li> <li>- Informe sobre buenas prácticas en materia de conciliación y corresponsabilidades detectadas realizado (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Recursos Humanos (C) Servicios Sociales/Igualdad (C)</p>			
OE I.4.4	<p>Desarrollo de campañas de corresponsabilidad entre la plantilla del Ayuntamiento y análisis de su impacto.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Nº de documentos y contenidos elaborados (proceso)</li> <li>- Nº de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- Nº de campañas llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- El 100% de la plantilla alcanzada por las publicaciones, cartelería (resultado).</li> <li>- Variación en las solicitudes de permisos por cuidado a personas dependientes (impacto).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Comunicación (C) Recursos Humanos (C)</p>			
OE I.4.6	<p>Difusión del Protocolo de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo entre la plantilla.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de coordinaciones y llamadas realizadas para la promoción de empresas lideradas por mujeres (proceso).</li> <li>- Nº de actividades de Difusión y promoción llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- El 100% de la plantilla alcanzada por las publicaciones y difusión de la información (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Comisión de Seguimiento (P) Servicios Sociales/Igualdad (C)</p>			
OE I.4.6	<p>Desarrollo de medidas específicas de protección al embarazo y a la maternidad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de coordinaciones y llamadas realizadas para la promoción de empresas lideradas por mujeres (proceso).</li> <li>- Nº de medidas desarrolladas (proceso).</li> <li>- Nº de trabajadoras embarazadas beneficiadas (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Comisión de Seguimiento (P) Recursos Humanos (C) Servicios Sociales/Igualdad (C)</p>			
OE I.4.7	<p>Revisión de toda la documentación y publicaciones del Ayuntamiento adecuándolas al lenguaje administrativo inclusivo.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- El 100% de los documentos revisados (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Departamentos Municipales (P) Servicios Sociales/Igualdad (C) Comunicación (C) Secretaría (C) Informática (C)</p>			

OE I.4.8	<p>Introducción de la variable sexo en los procesos de recogida de información y en todas las bases de datos y estadísticas municipales.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- El 100% de las bases de datos y estadísticas municipales recogen la variable (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Departamentos Municipales (P) Secretaría (C) Informática (C) Servicios Sociales/Igualdad (C)</p>				
OE I.4.8	<p>Incorporación paulatina de la perspectiva de género en todos los planes de acción municipal.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- El 100% de las bases de los planes de acción municipal incorporan la perspectiva de género (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Departamentos responsables planes de acción (P) Servicios Sociales/Igualdad (C)</p>				
OE I.4.8	<p>Acciones de reciclaje formativo en materia de igualdad dirigidas al personal técnico de los servicios de atención específica a mujeres.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- N° de acciones formativas llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de profesionales formados/as (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las y los profesionales participantes (proceso).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Recursos Humanos (P)</p>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A LARGO PLAZO (Enero 2023- Diciembre 2023)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE I.4.6	<p>Revisión del Plan de prevención de riesgos laborales de la Plantilla adecuada a las distintas problemáticas de salud de hombres y mujeres en el desempeño de sus puestos de trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Plan de prevención de riesgos laborales revisado (resultado).</li> <li>- N° de medidas con perspectiva de género incorporadas (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Recursos Humanos (P) Secretaría (C) Servicios Sociales/Igualdad (C)</p>				
OE I.4.7	<p>Implantación de sistemas de información bidireccional sobre los avances del plan de igualdad de oportunidades con las diferentes áreas, e informar al conjunto del personal municipal y de la ciudadanía sobre los avances obtenidos así como las principales dificultades existentes.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p>	<p>Departamentos Municipales (P) Comunicación (C) Servicios Sociales/Igualdad (C)</p>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Nº de sistemas información propuestos (proceso).</li> <li>- Difusión de la información recogida (proceso).</li> <li>- Nº de iniciativas recogidas a través de los sistemas de información bidireccional integradas en los seguimientos del plan de igualdad (impacto).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Secretaría (C)				
OE I.4.8	<p>Realización de manera sistemática de informes de impacto de género previo a la aprobación de las ordenanzas y planes municipales (obligatorio por Ley)</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- % de normativa local aprobada previa emisión de informe de impacto de género sobre el total (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Departamentos Municipales (P) Secretaria (C) Servicios Sociales/Igualdad (C)				
OE I.4.8	<p>Incorporación de la perspectiva de género en el diseño de los presupuestos municipales.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Análisis de los presupuestos puestas municipales desde la perspectiva de género (proceso).</li> <li>- Elaboración de un informe de resultados sobre la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de los presupuestos municipales (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Departamentos Municipales (P) Secretaria (C) Servicios Sociales/Igualdad (C)				

## ÁREA II. CALIDAD DE VIDA: BIENESTAR, SALUD Y ENTORNO. LÍNEA 1: INFANCIA Y JUVENTUD\*

### OBJETIVOS GENERALES

**OG II.1.1** Generar conciencia sobre la necesaria igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las y los jóvenes, en tanto agentes de cambio.

**OG II.1.2** Fomentar la igualdad como principio rector de las políticas municipales en materia de infancia.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

**OE II.1.1.1** Transversalizar la igualdad en los proyectos llevados a cabo desde el Área de Infancia y Juventud.

**OE II.1.1.2** Reforzar los programas específicos en materia de género llevados a cabo desde el Área de Infancia y Juventud.

**OE II.1.1.3** Conocer cuál es la percepción social sobre la igualdad entre mujeres y hombres, estereotipos de género y discriminación por razón de género de las y los jóvenes de Ibi.

**OE II.1.2.1** Transversalizar la igualdad en el proyecto de Ibi Ciudad Educadora.

**OE II.1.2.2** Fomentar la corresponsabilidad familiar en la población ibense.

\*Personas mayores se incluye en Servicios Sociales.

### ACTUACIONES PROPUESTAS

OBJETIVO	ACTUACIONES A CORTO PLAZO (enero 2020-mayo 2021)	RESPONSABLE -Principal (P) -Colaboración (C)	2020	2021	2022	2023
OE II.1.1.1	<p>Refuerzo de los programas y servicios dirigidos al empoderamiento juvenil con perspectiva de género.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Revisión del contenido de los programas y servicios dirigidos al empoderamiento juvenil complementándolos con contenidos específicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (proceso).</li> <li>- % de programas y servicios dirigidos al empoderamiento juvenil que incorpora la perspectiva de género sobre el total de programas y servicios ofrecidos desde Juventud (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Juventud (P) Servicios Sociales/Igualdad(C)				

OE II.1.1.	Continuación con el programa de prevención de la violencia de género: “Con lentes de género”. <b>Indicadores de evaluación:</b> - N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso). - N° de sesiones de sensibilización llevadas a cabo (proceso). - Distribución de chicos y chicas participantes en las sesiones desagregada por sexo (resultado). - Grado de satisfacción de chicas y chicos participantes en las sesiones (resultado). - N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).	Juventud (P) Servicios Sociales/Igualdad(C)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A MEDIO PLAZO (Junio 2021- Diciembre 2022)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE II.1.1.1 (OE II.5.4) (OE II.6.1) (OE II.8.2)	Desarrollo de campañas de sensibilización sobre espacios de ocio seguro para población juvenil:”De camino a casa”. <b>Indicadores de evaluación:</b> - N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso). - N° de sesiones de sensibilización llevadas a cabo (proceso). - Distribución de chicos y chicas participantes en las sesiones desagregada por sexo (resultado). - Iniciativas recogidas de las sesiones de sensibilización (resultado) - Grado de satisfacción de chicas y chicos participantes en las sesiones (resultado). - Iniciativas recogidas puestas en marcha en el marco del programa: “De camino a casa” (impacto). - N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).	Juventud (P) Servicios Sociales/Igualdad (C) Comercio (C) Turismo (C) Servicios Públicos (C)				
OE II.1.2.2. (OE II.2.2.1) (OE II.3.4) (OE II.5.3) (OE III.2.1)	Concienciación social de la población sobre la corresponsabilidad familiar. <b>Indicadores de evaluación:</b> - N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso). - N° de documentos y contenidos elaborados (proceso) - N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso). - N° de campañas llevadas a cabo (proceso). - N° de personas alcanzadas por las publicaciones, cartelería (resultado). - N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).	Servicios Sociales/Igualdad (P) Comunicación (C)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A LARGO PLAZO (Enero 2023- Diciembre 2023)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>

OE II.1.2.1	<p>Desarrollo de actuaciones de sensibilización dirigidas a la población infantil de la localidad, en el marco del proyecto de ciudades educadoras: Consejo de la infancia.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Consejo creado (resultado).</li> <li>- Composición paritaria del Consejo (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Educación (P) Servicios Sociales/Igualdad(C) Juventud (P)				
OE II.1.1.3	<p>Desarrollo de un estudio sobre la percepción social de la igualdad entre hombres y mujeres en la población joven ibense.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Contacto con entidad realizadora de estudio y contratación (proceso).</li> <li>- Estudio realizado (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Juventud (C)				
OE II.1.1.2	<p>Desarrollo Proyecto de “Nuevas masculinidades”.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Proyecto diseñado (proceso)</li> <li>- Nº de beneficiarios del proyecto (resultado)</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Juventud (P) Servicios Sociales/Igualdad (C)				
OE II.1.2.2	<p>Detección sobre las necesidades de servicios de atención y cuidado a pequeña infancia en la localidad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Contacto y contratación entidad para la elaboración del diagnóstico (proceso)</li> <li>- Diagnóstico realizado (resultado)</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P)				

## ÁREA II. CALIDAD DE VIDA: BIENESTAR, SALUD Y ENTORNO. LÍNEA 2: SERVICIOS SOCIALES Y COLECTIVOS VULNERABLES

### OBJETIVOS GENERALES

**OG II.2.1** Garantizar el acceso a los servicios sociales de manera equilibrada a hombres y a mujeres.

**OG II.2.2** Contribuir al desarrollo de un modelo de provisión y recepción de cuidados corresponsable y sostenible.

**OG II.2.3** Desarrollar medidas de acción positiva dirigidas a mujeres en situación de vulnerabilidad social (madres monomarentales, mujeres mayores, mujeres desempleadas de larga duración).

**OG II.2.4** Concienciar a la población local sobre la existencia de problemáticas sociales en Ibi.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**OE II.2.1.1** Conocer cuál son las principales necesidades sociales de hombres y mujeres en la localidad.

**OE II.2.2.1** Fomentar la corresponsabilidad como herramienta para el cuidado de la vida propia y de las personas cercanas.

**OE II.2.2.2** Reforzar los servicios de atención a colectivos dependientes (infancia, personas con discapacidad, personas mayores con limitaciones en el desarrollo de actividades cotidianas, personas dependientes).

**OE II.2.3.1** Potenciar la participación de mujeres con discapacidad en el programa de empoderamiento para mujeres.

**OE II.2.3.2** Facilitar el acceso de las mujeres en situación de discriminación múltiple a los recursos sociales municipales.

**OE II.2.4.1** Sensibilizar sobre las distintas problemáticas sociales, informando sobre los recursos existentes.

### ACTUACIONES PROPUESTAS

OBJETIVO	ACTUACIONES A CORTO PLAZO (enero 2020-mayo 2021)	RESPONSABLE -Principal (P) -Colaboración (C)	2020	2021	2022	2023
OE II.2.1.1	<p>Creación de un grupo de trabajo para analizar el impacto de género de los servicios y recursos sociales más significativos en la lucha contra la desigualdad en Ibi (prestaciones sociales, prestaciones económicas, ayudas técnicas) en el marco del Consejo de Bienestar Social.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Grupo de trabajo creado (resultado)</li> <li>- Outputs del grupo de trabajo (resultado)</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P)				

	- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).					
OE II.2.2.1 (OE II.1.2.2) (OE II.3.4) (OE II.5.3) (OE III.2.1)	Desarrollo de campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad familiar, centrada en la implicación de los niños, niñas, jóvenes y hombres en las tareas de cuidado; en especial haciendo énfasis en el cuidado de colectivos de personas con discapacidad y dependencia. <b>Indicadores de evaluación:</b> - N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso). - N° de documentos y contenidos elaborados (proceso) - N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso). - N° de campañas llevadas a cabo (resultado). - N° de personas alcanzadas por las publicaciones, cartelería (resultado). - N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).	Servicios Sociales/Igualdad (P) Entidades sociales sin ánimo de lucro (C)				
OE II.2.2.2	Desarrollo de actuaciones de prevención del abuso sexual infantil en los niveles de educación infantil y primaria. <b>Indicadores de evaluación:</b> - N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso). - N° de acciones llevadas a cabo (resultado). - N° de niños y niñas participantes (resultado). - N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).	Servicios Sociales/Igualdad (P) Educación (C) Centros Educativos (C)				
OE II.2.3.1 (OE II.3.3) (OE IV.2)	Diseño de talleres accesibles a mujeres con discapacidad en el marco del programa de empoderamiento dirigidos para mujeres en general. <b>Indicadores de evaluación:</b> - N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso). - N° de talleres llevados a cabo (resultado). - N° de mujeres participantes (resultado). - Grado de satisfacción de las mujeres participantes en los talleres (impacto). - N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).	Servicios Sociales/Igualdad (P)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A MEDIO PLAZO (Junio 2021- Diciembre 2022)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE II.2.1.1	Realización de un censo sobre personas mayores de 50 años que viven solas en Ibi. <b>Indicadores de evaluación:</b> - N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso). - Contacto con entidad realizadora del censo y contratación (proceso). - Censo realizado (resultado).	Oficina del Padrón Municipal de Ibi (P) Servicios Sociales/Igualdad (C)				

	- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).					
OE II.2.2.1	Elaboración de un estudio sobre la provisión de cuidados en Ibi. <b>Indicadores de evaluación:</b> - N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso). - Contacto con entidad realizadora de estudio y contratación (proceso). - Estudio realizado (resultado). - N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).	Servicios Sociales/Igualdad(P)				
OE II.2.2.2	Refuerzo de los equipos profesionales, servicios y prestaciones dirigidos a colectivos dependientes (servicios públicos, concertados o subvencionados). <b>Indicadores de evaluación:</b> - N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso). - N° de acciones llevadas a cabo para el refuerzo (proceso). - N° de personas beneficiarias de las acciones (resultado). - N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).	Servicios Sociales/Igualdad (P)				
OE II.2.2.2	Refuerzo de servicios para personas cuidadoras (servicios públicos, concertados o subvencionados). <b>Indicadores de evaluación:</b> - N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso). - N° de acciones llevadas a cabo para el refuerzo (proceso). - N° de personas beneficiarias de las acciones (resultado). - N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).	Servicios Sociales/Igualdad (P)				
OE II.2.3.2	Impulso de la Renta Valenciana de Inclusión como una herramienta para la erradicación de la pobreza femenina. <b>Indicadores de evaluación:</b> - N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso). - N° de mujeres beneficiarias de la Renta Valenciana de Inclusión (resultado). - N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).	Servicios Sociales/Igualdad (P)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A LARGO PLAZO (Enero 2023- Diciembre 2023)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE II.2.1.1	Desarrollo de actividades de convivencia, de ocio y acompañamiento para las personas mayores de 60 años que viven solas. <b>Indicadores de evaluación:</b>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Entidades sociales sin ánimo de lucro (C)				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Nº de acciones de apoyo llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- Nº de personas beneficiadas de las acciones (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Asociaciones vecinales (C)				
OE II.2.3.2	<p>Inclusión de la participación en el programa para el empoderamiento de mujeres de las mujeres beneficiarias de la Renta Valenciana de Inclusión.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Nº de mujeres beneficiarias de la Renta Valenciana de Inclusión participantes en los talleres (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las mujeres usuarias de la RVI participantes en los talleres (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad(P) Otras instituciones(C)				
OE II.2.3.2	<p>Apoyo a mujeres en situación de riesgo de exclusión social, en especial, a los núcleos monomarentales en el cuidado de sus hijos e hijas.</p> <p><b>Indicadores de evaluación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Nº de acciones de apoyo llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- Nº de personas beneficiadas de las acciones (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P)				
OE II.2.4.1	<p>Desarrollo de campañas de sensibilización social sobre las distintas problemáticas sociales existentes en el municipio, así como sobre los recursos disponibles para dar respuesta a las mismas, incluyendo la perspectiva de género en su diseño.</p> <p><b>Indicadores de evaluación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de llamadas de teléfono y coordinaciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- Nº de documentos elaborados a tal efecto (proceso).</li> <li>- Nº de noticias, cartelería, publicaciones elaboradas (proceso).</li> <li>- Nº de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- Nº de personas alcanzadas con las publicaciones y noticias difundidas (resultado).</li> <li>- Nº de acciones de sensibilización llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- Nº de personas participantes en las acciones (resultado).</li> <li>- Distintas temáticas abordadas en las acciones (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Comunicación (C)				

## ÁREA II. CALIDAD DE VIDA: BIENESTAR, SALUD Y ENTORNO. LÍNEA 3: SANIDAD

### OBJETIVOS GENERALES

**OG II.3** Fomentar hábitos de vida saludable en hombres y mujeres de Ibi.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**OE II.3.1** Incorporar la perspectiva de género en el próximo Plan Municipal sobre trastornos adictivos.

**OE II.3.2** Fomentar la investigación sobre temas de drogas y género.

**OE II.3.3** Desarrollar actuaciones orientadas de información y sensibilización hacia el concepto salud integral, bienestar emocional y empoderamiento de las mujeres a lo largo del ciclo vital.

**OE II.3.4** Fomentar campañas de sensibilización sobre: autocuidado, cuidado de la vida y corresponsabilidad.

### ACTUACIONES PROPUESTAS

OBJETIVO	ACTUACIONES A CORTO PLAZO (enero 2020-mayo 2021)	RESPONSABLE -Principal (P) -Colaboración (C)	2020	2021	2022	2023
OE II.3.1	Realización de un estudio sobre la población usuaria de la UPCCA con perspectiva de género. Identificando cómo afecta a los hombres y a las mujeres que acuden a la UPCCA y a otros recursos de la red en sus procesos de consumo: motivación, mantenimiento o abandono del mismo, desarrollo de adicciones y procesos de recaídas, así como qué tipo de sustancias eligen. <b>Indicadores de evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Contacto con entidad realizadora de estudio y contratación (proceso).</li> <li>- Estudio realizado (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	UPCCA (P) Servicios Sociales/Igualdad(C)				
OE II.3.1	Diseño de programas y actuaciones dirigidas a prevenir el consumo de alcohol, tabaco u otras drogas que tengan en cuenta la perspectiva de género, en especial las dirigidas a la población juvenil.	UPCCA (P) Servicios Sociales/Igualdad(C) Juventud (C)				

	<p><b>Indicadores de evaluación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de llamadas de teléfono y coordinaciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de documentos elaborados a tal efecto (proceso).</li> <li>- N° de noticias, cartelería, publicaciones elaboradas (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones y noticias difundidas (resultado).</li> <li>- N° de acciones de prevención llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes en las acciones (resultado).</li> <li>- Distintas temáticas abordadas en las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Agente Tutor/a Otras instituciones implicadas (C)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A MEDIO PLAZO (Junio 2021- Diciembre 2022)</b>	<b>RESPONSABLE</b> <b>-Principal</b> <b>-Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE II.3.1	<p>Fortalecimiento de las líneas de información sobre salud para jóvenes a través de: los servicios de información y asesoramiento municipales, la realización de talleres, el uso de nuevas tecnologías de información y canales de comunicación del Ayuntamiento.</p> <p><b>Indicadores de evaluación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de llamadas de teléfono y coordinaciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de documentos elaborados a tal efecto (proceso).</li> <li>- N° de noticias, cartelería, publicaciones elaboradas (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones y noticias difundidas (resultado).</li> <li>- N° de talleres llevados a cabo (resultado).</li> <li>- N° de personas participantes en los talleres (resultado).</li> <li>- Distintas temáticas abordadas en los talleres (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes en los talleres (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Juventud (P) UPCCA (C) Servicios Sociales/Igualdad(C) Otras instituciones implicadas (C)				
OE II.3.3 (OE IV.2)	<p>Realización de talleres terapéuticos sobre aspectos sanitarios y psicosociales de las mujeres, con especial atención a las situaciones de salud específicas de las mujeres y teniendo en cuenta a colectivos vulnerables (mujeres con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres en riesgo de exclusión social).</p> <p><b>Indicadores de evaluación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de llamadas de teléfono y coordinaciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de documentos elaborados a tal efecto (proceso).</li> <li>- N° de noticias, cartelería, publicaciones elaboradas (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) UPCCA (C) Otras instituciones implicadas (C)				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones y noticias difundidas (proceso).</li> <li>- N° de talleres llevados a cabo (resultado).</li> <li>- N° de personas participantes en los talleres (resultado).</li> <li>- Distintas temáticas abordadas en los talleres (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes en los talleres (proceso).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>					
OE II.3.3	<p>Desarrollo de acciones de sensibilización sobre el disfrute de tiempo propio para las mujeres y la práctica deportiva.</p> <p><b>Indicadores de evaluación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de llamadas de teléfono y coordinaciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de documentos elaborados a tal efecto (proceso).</li> <li>- N° de noticias, cartelería, publicaciones elaboradas (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones y noticias difundidas (resultado).</li> <li>- N° de acciones llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- N° de personas participantes en las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Comunicación(C)				
OE II.3.4 (OE II.1.2.2) (OE II.2.2.1) (OE II.5.3) (OE III.2.1)	<p>Desarrollo campañas corresponsabilidad y talleres sobre el cuidado de la vida cotidiana.</p> <p><b>Indicadores de evaluación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de llamadas de teléfono y coordinaciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de documentos elaborados a tal efecto (proceso).</li> <li>- N° de noticias, cartelería, publicaciones elaboradas (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones y noticias difundidas (proceso).</li> <li>- N° de acciones de sensibilización llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- N° de personas participantes en las acciones (resultado).</li> <li>- Distintas temáticas abordadas en las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Educación(C) Otras instituciones implicadas (C)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A LARGO PLAZO (Enero 2023- Diciembre 2023)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE II.3.1	Inclusión en el Plan Municipal sobre Drogodependencias de la perspectiva de género como una de las estrategias transversales de toda la intervención, al concurrir en las mujeres un serie de características	UPCCA (P) Servicios Sociales/Igualdad(C)				

	<p>diferenciadoras tanto en los factores de riesgo como en las consecuencias del consumo de tóxicos.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- II Plan Municipal sobre Drogodependencias aprobado (resultado).</li> <li>- N° de medidas del Plan Municipal sobre Drogodependencias con perspectiva de género incluidas (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>					
OE II.3.1	<p>Desarrollo de una investigación para la identificación y reconocimiento de la relación entre el uso de sustancias y las situaciones de violencia de género como expresión o respuesta al sufrimiento por este tipo de situaciones.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Contacto con entidad realizadora de la investigación y contratación (proceso).</li> <li>- Investigación realizada (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	UPCCA (P) Servicios Sociales/Igualdad (C)				

## ÁREA II. CALIDAD DE VIDA: BIENESTAR, SALUD Y ENTORNO. LÍNEA 4: EDUCACIÓN

### OBJETIVO GENERAL

**OG II.4.** Cooperar con la Administración Autonómica, con los Centros Educativos de Ibi y el Consejo Escolar Municipal para la integración activa del principio de coeducación y de igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro de las aulas en los objetivos y en actuaciones educativas.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**OE II.4.1** Impulsar el trabajo en red y la creación de mecanismos de coordinación con la comunidad educativa para la consolidación de los principios de convivencia pacífica e igualdad en las aulas.

**OE II.4.2** Reforzar la sensibilización en materia de convivencia pacífica, igualdad, diversidad, educación afectivo sexual y prevención de la violencia de género en la comunidad educativa.

**OE II.4.3** Promover respuestas a las problemáticas del abandono y del fracaso escolar adecuadas a las necesidades específicas de alumnos y alumnas.

## ACTUACIONES PROPUESTAS

OBJETIVO	ACTUACIONES A CORTO PLAZO (enero 2020-mayo 2021)	RESPONSABLE -Principal (P) -Colaboración (C)	2020	2021	2022	2023
OE II.4.1	<p>Impulso de un grupo de trabajo específico sobre la aplicación del principio de igualdad en las políticas educativas municipales dentro del Consejo Escolar Municipal.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes (resultado).</li> <li>- N° de instituciones participantes (resultado).</li> <li>- N° propuestas recibidas (proceso).</li> <li>- N° acciones realizadas (resultado)</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Educación(P) Servicios Sociales/Igualdad (C) Direcciones centros (C) Profesorado (C) Familias (C) Alumnado (C) Representantes sindicales (C) Representantes Asociaciones Vecinales (C) Inspección educativa (C)				
OE II.4.2	<p>Apoyo de la consolidación de los programas de convivencia escolar y coeducación en los centros educativos.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de solicitudes de acciones recibidas (resultado)</li> <li>- N° de acciones de apoyo llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas beneficiadas de las acciones (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes en las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Educación(P) Servicios Sociales/Igualdad(C) Juventud(C) Centros Educativos(C) Otras instituciones implicadas(C)				
OE II.4.1 (OE II.4.2)	<p>Creación de un grupo de trabajo de carácter permanente con las coordinaciones de igualdad y convivencia y TEI de los centros educativos de la localidad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de sesiones de trabajo llevadas a cabo (proceso)</li> <li>- N° de centros educativos participantes (resultado).</li> <li>- N° de acuerdos/iniciativas impulsadas en el marco del grupo de trabajo (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes en las sesiones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Educación(P) Servicios Sociales/Igualdad(P) Juventud(C) Centros Educativos(C) Otras instituciones implicadas(C)				

OE II.4.2 (OE I.3.1.2) (OE II.4.2)	<p>Visibilización de la contribución de las mujeres en el desarrollo local en las aulas.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de actuaciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de alumnos/as beneficiadas de las acciones (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes en las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad(P) Archivo Histórico(C) Centros Educativos (C)				
OE II.4.3	<p>Desarrollo de actuaciones de prevención y atención del absentismo escolar con perspectiva de género, centradas en el colectivo diana.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de actuaciones llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- N° de alumnos/as beneficiadas de las acciones (resultado).</li> <li>- Variación en los porcentajes de alumnado absentista según sexo (impacto).</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes en las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Educación (P) Centros Educativos(C) Agente Tutor/a(C)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A MEDIO PLAZO (Junio 2021- Diciembre 2022)</b>	<b>RESPONSABLE</b> <b>-Principal</b> <b>-Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE II.4.1 (OE II.4.2) (OE IV.2)	<p>Desarrollo de talleres sobre convivencia pacífica, mediación entre iguales, coeducación, educación afectivo sexual y prevención de la violencia de género adaptados a todos los niveles educativos</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de talleres llevados a cabo (resultado).</li> <li>- N° de alumnos y alumnas participantes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción del alumnado participante en los talleres (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad(P) Juventud (P) Educación (P) Centros Educativos (C)				
OE II.4.1 (OE II.4.2)	<p>Impulso de acciones formativas en materia de convivencia escolar, coeducación, educación afectivo sexual y prevención de la violencia de género orientadas a la comunidad educativa (Seminario Convivencia, Igualdad, TEI; CONVIBIMOS).</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de sesiones formativas llevadas a cabo (proceso)</li> <li>- N° de personas participantes en las acciones formativas (resultado).</li> </ul>	Educación (P) Servicios Sociales/Igualdad (P) Juventud (P) Centros Educativos(C)				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes en las acciones formativas (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>					
OE II.4.2 (OE II.4.1)	Desarrollo de acciones de sensibilización en la elección no estereotipada de estudios en todos los niveles educativos. <b>Indicadores de evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de acciones llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- N° de alumnos y alumnas participantes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción del alumnado participante en las acciones (impacto).</li> <li>- Evolución de la distribución de alumnado matriculado en los distintos niveles formativos y ramas según sexo (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) PROMOCIÓN ECONÓMICA(C) Centros Educativos(C)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A LARGO PLAZO (Enero 2023- Diciembre 2023)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE II.4.3	Desarrollo de actuaciones de prevención del fracaso académico con enfoque de género. <b>Indicadores de evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de actuaciones llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- N° de alumnos/as beneficiadas de las acciones (resultado).</li> <li>- Variación en los porcentajes de alumnado con fracaso escolar, según sexo (impacto).</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes en las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Educación (P) Centros Educativos(C)				

## ÁREA II. CALIDAD DE VIDA: BIENESTAR, SALUD Y ENTORNO. LÍNEA 5: URBANISMO, MEDIOAMBIENTE Y SERVICIOS PÚBLICOS

### OBJETIVO GENERAL.

**OG II.5** Adaptar el espacio público ibense con perspectiva de género, teniendo en cuenta la diversidad social y las distintas necesidades de hombres y mujeres en las distintas etapas del ciclo vital, de tal forma que facilite la convivencia ciudadana.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**OE II.5.1** Conocer cuáles son las necesidades específicas de hombres y mujeres en las distintas etapas del ciclo vital, en relación al diseño y construcción del entorno urbano.

**OE II.5.2** Visibilizar a las mujeres en el entorno local (urbano y no urbano).

**OE II.5.3** Facilitar la apropiación del entorno urbano por parte de hombres y mujeres en las distintas etapas del ciclo vital.

**OE II.5.4** Identificar los factores de inseguridad de los espacios públicos locales en aras a su eliminación.

### ACTUACIONES PROPUESTAS

OBJETIVO	ACTUACIONES A CORTO PLAZO (enero 2020-mayo 2021)	RESPONSABLE -Principal (P) -Colaboración (C)	2020	2021	2022	2023
OE II.5.1 (OE II.5.4)	Realización de un estudio para incorporar la perspectiva de género a la planificación urbanística: equipamientos; transporte; calles, plazas y zonas de paso; accesibilidad y seguridad ciudadana. <b>Indicadores de evaluación:</b> - N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso). - Contacto y contratación entidad para la elaboración del diagnóstico (proceso) - Estudio realizado (resultado) - N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).	Urbanismo(P) SS. Públicos (P) Servicios Sociales/Igualdad(C)				
OE II.5.2	Reconocimiento social de mujeres destacadas a nivel internacional, nacional y local, utilizando sus nombres en espacios públicos de la localidad: equipamientos, calles y plazas; priorizando su nombramiento hacia la presencia equilibrada. <b>Indicadores de evaluación:</b> - N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).	Urbanismo (C) Oficina de Padrón Municipal (P) Secretaría (C) Servicios Sociales/Igualdad(C)				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modificación Ordenanza Municipal para el nombramiento de calles y equipamientos públicos (proceso).</li> <li>- Variación en el % calles y equipamientos nombrados con nombres de mujer (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>					
OE II.5.3 (OE I.1.1.1)	<p>Señalización del entorno urbano garantizando la accesibilidad de la población a: los servicios, recursos y equipamientos locales teniendo en cuenta la diversidad social.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Materiales y/o contenidos informativos accesibles creados (proceso).</li> <li>- % del total de espacios públicos accesibles cognitiva y físicamente (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso)</li> </ul>	SS. Públicos (P) Servicios Sociales/Igualdad(C) Urbanismo (C) Educación (C)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A MEDIO PLAZO (Junio 2021- Diciembre 2022)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE II.5.3	<p>Fomento del uso de vías seguras durante las entradas y salidas escolares</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Nº de acciones llevadas a cabo para el fomento del uso de vías seguras (proceso).</li> <li>- Nº de personas beneficiarias de las acciones para el fomento de uso de vías seguras (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	SS. Públicos (P) Urbanismo (P) Servicios Sociales/Igualdad(C)				
OE II.5.3 (OE I.1.1.1)	<p>Revisión de la accesibilidad del entorno urbano ibense.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Nº de acciones llevadas a cabo para garantizar la accesibilidad del entorno urbano (proceso).</li> <li>- Entorno urbano completamente accesible (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Urbanismo (P) SS. Públicos (P)				
OE II.5.4 (OE II.1.1.1) (OE II.6.1) (OE II.8.2)	<p>Mejora progresiva del alumbrado público, en especial en: plazas, zonas de paso, zonas intermedias, lugares cercanos a zonas de ocio y sus accesos.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Nº de acciones llevadas a cabo para mejorar el alumbrado público (proceso).</li> <li>- Alumbrado público mejorado (resultado).</li> </ul>	Urbanismo (P) SS. Públicos (P) Servicios Sociales/Igualdad (C) Juventud (C)				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variación en la percepción de seguridad en la población ibense (impacto).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>					
OE II.5.2	<p>Desarrollo de actuaciones que visibilicen la contribución de las mujeres a la protección del medioambiente.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Nº de contenidos y publicaciones elaborados (proceso).</li> <li>- Nº de noticias publicadas en redes sociales y web municipales (proceso)</li> <li>- Nº de personas alcanzadas por las publicaciones y difusión de la información (resultado).</li> <li>- Nº de actuaciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- Nº de personas participantes en las actuaciones (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes en las actuaciones (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Medioambiente (P)				
OE II.5.3 (OE II.1.2.2) (OE II.2.2.1) (OE II.3.4) (OE III.2.1)	<p>Fomento de la corresponsabilidad familiar en las actividades del Museo de la Biodiversidad</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Nº de acciones de fomento de corresponsabilidad llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- Nº de personas participantes desagregadas por sexo (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Medioambiente (P)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A LARGO PLAZO (Enero 2023- Diciembre 2023)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE II.5.3	<p>Revisión de la accesibilidad del entorno medioambiental ibense.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Nº de acciones llevadas a cabo para garantizar la accesibilidad del entorno medioambiental (proceso).</li> <li>- Entorno medioambiental completamente accesible (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Medioambiente (P) Urbanismo (C)				
OE II.5.3	<p>Eliminación progresiva de pavimentos deslizantes y recogida de hojas caídas en días de lluvia.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Nº de acciones llevadas a cabo para eliminar los pavimentos deslizantes (proceso).</li> <li>- Pavimentos deslizantes eliminados (resultado).</li> </ul>	Urbanismo (P) SS. Públicos (P)				

	- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).					
OE II.5.4 (OE II.1.1.1) (OE II.6.1)	Mejora progresiva del alumbrado público, en especial en: plazas, zonas de paso, zonas intermedias, lugares cercanos a zonas de ocio y sus accesos, así como lugares para la práctica deportiva al aire libre. <b>Indicadores de evaluación:</b> - N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso). - N° de acciones llevadas a cabo para mejorar el alumbrado público (proceso). - Alumbrado público mejorado (resultado). - Variación en la percepción de seguridad en la población ibense (impacto). - N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).	Urbanismo (P) SS. Públicos (P) Servicios Sociales/Igualdad (C) Juventud (C)				

## ÁREA II. CALIDAD DE VIDA: BIENESTAR, SALUD Y ENTORNO. LÍNEA 6: DEPORTE

### OBJETIVO GENERAL.

**OG II.6.** Garantizar la práctica del deporte en condiciones de igualdad, detectando y eliminando los obstáculos que la puedan dificultar.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

**OE II.6.1** Fomentar la práctica del deporte de hombres y mujeres en todas las edades.

**OE II.6.2** Visibilizar los logros deportivos de las mujeres.

**OE II.6.3** Luchar contra los estereotipos de género en la práctica del deporte.

### ACTUACIONES PROPUESTAS

OBJETIVO	ACTUACIONES A CORTO PLAZO (enero 2020-mayo 2021)	RESPONSABLE -Principal (P) -Colaboración (C)	2020	2021	2022	2023
OE II. 6.1	Inclusión de marchas colectivas en el programa de hábitos de vida saludable y empoderamiento de mujeres (mínimo 1 al trimestre). <b>Indicadores de evaluación:</b> - N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso). - N° de marchas llevadas a cabo (proceso).	Servicios Sociales/Igualdad (C) Deportes (P)				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de personas participantes (resultado).</li> <li>- % de mujeres sobre el total de participantes (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>					
OE II .6.1	<p>Apoyo a las prácticas deportivas de las mujeres de todas las edades como hábito de vida saludable.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de actividades de apoyo llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de mujeres beneficiarias (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (C) Deportes (P)				
OE II.6.2	<p>Reconocimiento público de referentes femeninos en el deporte, a través de la promoción de aquellas mujeres que hayan destacado en diferentes disciplinas (nombramiento de equipamientos/infraestructuras deportivas o zonas de estas con sus nombres).</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de mujeres reconocidas (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Deportes(P) Urbanismo(C) Patrimonio Municipal (C)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A MEDIO PLAZO (Junio 2021- Diciembre 2022)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE II.6.1 (OE II.1.1.1) (OE II. 6.1)	<p>Desarrollo de actividades de sensibilización en la población escolar para el acceso equilibrado de chicos y chicas a las ayudas a deportistas de élite.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de actividades de sensibilización llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- % de chicos y chicas que acceden a las ayudas a deportistas de élite (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (C) Deportes (P) Educación (C) Centros Educativos (C)				
OE II.6.1 (OE II.1.1.1) (OE II.5.4) (OE II.6.1) (OE II.8.2)	<p>Securización de las principales zonas de los recorridos para la práctica del deporte individual de mujeres (correr, caminar, etc)</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de acciones llevadas a cabo para securizar el recorrido (proceso).</li> <li>- Variación en la percepción de seguridad en las mujeres (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Públicos (P) Urbanismo (C) Deportes (C) Servicios Sociales/Igualdad (C)				

OE II.6.3	<p>Visibilización de referentes locales destacados en la práctica de deportes no dominantes.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Nº de contenidos y publicaciones elaborados (proceso).</li> <li>- Nº de noticias publicadas en redes sociales y web municipales (proceso)</li> <li>- Nº de personas alcanzadas por las publicaciones y difusión de la información (resultado).</li> <li>- Nº de referentes reconocidos (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (C) Deportes (P) Comunicación (C)					
OE II.6.1	<p>Previsión de categorías infantiles y espacios de cuidado infantil en las actividades deportivas populares.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- % de actividades deportivas populares que prevén categorías infantiles y espacios de cuidado infantil sobre el total (proceso).</li> <li>- Nº de personas beneficiarias de las actividades para categorías infantiles y de los espacios de cuidado (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Deportes (P) Servicios Sociales/Igualdad (C)					
OE II.6	<p>Eliminación de imágenes sexistas asociadas al desarrollo de actos deportivos populares (en caso de contratación pública, esta circunstancia debe quedar prevista en los pliegos de cláusulas).</p> <p><b>Indicadores de evaluación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Elaboración de la convocatoria y pliegos con cláusulas específicas (proceso).</li> <li>- Nº de ofertas que integran la cláusula específica (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Deportes (P) Secretaría (C)					
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A LARGO PLAZO (Enero 2023- Diciembre 2023)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	
OE II.6.1	<p>Desarrollo de un estudio con perspectiva de género sobre la práctica del deporte en Ibi.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Contacto con entidad realizadora de estudio y contratación (proceso).</li> <li>- Estudio realizado (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Deportes (P) Secretaría (C)					
OE II.6.1	<p>Recogida de datos desagregados por sexo de personas federadas en aquellas federaciones deportivas de Ibi subvencionadas desde el Ayuntamiento (datos requeridos por las bases de las subvenciones).</p>	Deportes (P) Secretaría (C)					

	<p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- El 100% de las federaciones subvencionadas recogen estadísticas desagregadas por sexo (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Federaciones Deportivas (C)				
OE II.6.1	<p>Recogida de datos desagregados por sexo de personas asociadas a clubes/asociaciones en aquellas asociaciones/clubes deportivos de Ibi subvencionadas desde el Ayuntamiento (datos requeridos por las bases de las subvenciones).</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- El 100% de las asociaciones subvencionadas recogen estadísticas desagregadas por sexo (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Deportes (P) Secretaría (C)				
OE II.6.1	<p>Recogida de datos desagregados por sexo de personas inscritas en actividades deportivas populares: carreras, marchas, etc (en caso de contratación pública, esta circunstancia debe quedar prevista en los pliegos de cláusulas).</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- El 100% de las actividades deportivas populares recogen estadísticas desagregadas por sexo (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Deportes (P) Secretaría (C)				

## ÁREA II. CALIDAD DE VIDA: BIENESTAR, SALUD Y ENTORNO. LÍNEA 7: CULTURA

### OBJETIVO GENERAL.

**OG II.7.** Garantizar el acceso de mujeres y hombres a la cultura en condiciones de igualdad, detectando y eliminando los obstáculos que la puedan dificultar.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

**OE II.7.1** Promover el cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos tradicionales por razón de sexo que puedan limitar el acceso de las mujeres a la cultura, en especial a su participación en las fiestas locales tradicionales.

**OE II.7.2** Impulsar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la autoría y el contenido de las actividades culturales locales (obras de teatro; conciertos musicales; charlas, conferencias y seminarios; obras literarias)

**OE II.7.3** Visibilizar la aportación de las mujeres a la vida cultural.

### ACTUACIONES PROPUESTAS

OBJETIVO	ACTUACIONES A CORTO PLAZO (enero 2020-mayo 2021)	RESPONSABLE -Principal (P) -Colaboración (C)	2020	2021	2022	2023
OE II.7.1	Registro sistemático de datos desagregados por sexo de personas usuarias de servicios, programas e infraestructuras culturales. <b>Indicadores de evaluación:</b> - N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso). - Estadísticas desagregadas por sexo recogidas en las memorias de actividad (resultado). - N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).	Cultura (P) Centro Cultural y Teatro Río Biblioteca Municipal Archivo Histórico Ermita San Vicente Museos Turismo (P)				
OE II.7.1 (OE II.7.2)	Creación de un espacio específico en la Biblioteca relacionado con cuentos coeducativos, obras relacionadas con la historia de las mujeres y los derechos de las mujeres. <b>Indicadores de evaluación:</b> - N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso). - Estadísticas desagregadas por sexo recogidas en las memorias de actividad (resultado). - N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).	Cultura (P) Biblioteca Municipal				

OE II.7.2 OE I.3.1.2 (OE II.4.2)	<p>Visibilización de la contribución de las mujeres en la historia local.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- N° de actividades llevadas a cabo para la visibilización de la contribución de las mujeres en la historia local (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Cultura (P)          Archivo Histórico          Servicios Sociales/Igualdad (C)          Museos (P)          Turismo (C)</p>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A MEDIO PLAZO (Junio 2021- Diciembre 2022)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE II .7.1.	<p>Revisión del papel de hombres y mujeres en fiestas tradicionales con el objeto de eliminar cualquier obstáculo en la participación, relacionado con el mismo en colaboración con las asociaciones responsables de las distintas celebraciones.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Registro estadístico desagregado por sexo recogido en las memorias de actividad (proceso).</li> <li>- N° de mujeres que ostentan papeles/cargos tradicionalmente masculinos en las fiestas locales (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Fiestas Tradicionales (P)          Servicios Sociales/Igualdad (C)          Archivo Histórico (C)</p>				
OE II.7.2	<p>Desarrollo de exposiciones, charlas y conferencias relacionadas con la vida de las mujeres.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- N° de actividades desarrolladas relacionadas con la vida de las mujeres (resultado).</li> <li>- N° de personas participantes (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Cultura (P)          Centro Cultural          Biblioteca Municipal          Archivo Histórico          Ermita San Vicente          Museos (P)</p>				
OE II .7.3 (OE I.1.2.1) (OE IV.1)	<p>Conmemoración del día de la mujer escritora (lunes más cercano al 15 de octubre).</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de documentos elaborados a tal efecto (proceso).</li> <li>- N° de noticias, cartelería, publicaciones elaboradas (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones y noticias difundidas (proceso).</li> <li>- Contacto con entidades dinamizadoras y contratación (proceso)</li> <li>- N° de acciones llevadas a cabo para la celebración (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes (resultado).</li> </ul>	<p>Cultura (P)          Biblioteca Municipal          Servicios Sociales/Igualdad (C)</p>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de satisfacción personas participantes (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>					
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A LARGO PLAZO (Enero 2023- Diciembre 2023)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE II.7.1	<p>Impulso de medidas de acción positiva en las asociaciones responsables de las fiestas tradicionales de Ibi subvencionadas desde el Ayuntamiento (criterio de baremación previsto en las bases de las subvenciones).</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Registro estadístico desagregado por sexo recogido en las memorias de actividad (proceso).</li> <li>- Nº de medidas propuestas para eliminar obstáculos en la participación de mujeres en las fiestas locales (proceso)</li> <li>- Nº de medidas propuestas tomadas para eliminar obstáculos en la participación de mujeres en las fiestas locales (resultado)</li> <li>- Variación en el número de mujeres participantes (impacto).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Fiestas Tradicionales (P) Archivo Histórico (P) Servicios Sociales/Igualdad (C) Secretaría (C)				
OE II.7.2	<p>Previsión de la presencia de mujeres en la programación cultural local (presencia equilibrada de obras escritas/dirigidas por mujeres, grupos musicales).</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Nº de eventos culturales con presencia de mujeres previstos en la programación cultural. (resultado)</li> <li>- Distribución paritaria de eventos culturales previstos en la programación cultural anual (impacto).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Cultura (P) Centro Cultural Teatro Río Museos (P)				

## ÁREA II. CALIDAD DE VIDA: BIENESTAR, SALUD Y ENTORNO. LÍNEA 8: SEGURIDAD CIUDADANA

### OBJETIVO GENERAL.

**OG II.8.** Incorporar la perspectiva de género en la prevención del crimen y de la violencia en la localidad; así como en la promoción de la seguridad ciudadana.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

**OG II.8.1** Conocer el protagonismo de hombres y mujeres en el fenómeno delictivo de Ibi: víctimas y victimarios.

**OG II.8.2** Prevenir la comisión de actos delictivos en la localidad.

**OG II.8.3** Reforzar mecanismos formales de coordinación en materia de seguridad ciudadana en general y en particular en el ámbito de la violencia de género.

**OG II.8.4** Garantizar la presencia equilibrada de mujeres en la plantilla de la Policía Local.

### ACTUACIONES PROPUESTAS

OBJETIVO	ACTUACIONES A CORTO PLAZO (enero 2020-mayo 2021)	RESPONSABLE -Principal (P) -Colaboración (C)	2020	2021	2022	2023
OE II.8.2	<p>Refuerzo de la prestación de servicios de seguridad ciudadana.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de acciones llevadas a cabo para el refuerzo (proceso).</li> <li>- N° de personas beneficiarias de las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	RRHH (P) Policía Local (P) Secretaría (C)				
OE II.8.2	<p>Promoción de la figura de Agente Tutor.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Figura del/la Agente Tutor/a creada (resultado).</li> <li>- N° de intervenciones llevadas a cabo por el/la Agente Tutor/a en un año (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Policía Local (P) Servicios Sociales/Igualdad (C) Juventud (C)				

OE II.8.3	<p>Impulso y dinamización de la Junta Local de Seguridad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de sesiones de la Junta Local de Seguridad (proceso).</li> <li>- N° de acuerdos tomados por la Junta Local de Seguridad (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Alcaldía (P) Policía Local (P) Servicios Sociales/Igualdad (C) Otras instituciones implicadas (C)</p>				
OE II.8.3 (OE IV.6)	<p>Desarrollo de acciones formativas a los efectivos de la Policía Local en materia de violencia de género.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- N° de acciones formativas llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de profesionales formados/as (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las y los profesionales participantes (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Policía Local (P) Servicios Sociales/Igualdad (C) Otras instituciones implicadas (C)</p>				
OE II.8.3 (OE IV.6)	<p>Incorporación de la Policía Local de Ibi al sistema VioGén</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Convenio VioGén firmado (proceso).</li> <li>- N° de profesionales formados/as en el sistema VioGén (proceso).</li> <li>- Sistema VioGén instalado y funcionando (proceso).</li> <li>- N° de mujeres en seguimiento por la Policía Local a través del sistema VioGén (resultado)</li> <li>- N° de seguimientos realizados en un año (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Alcaldía (P) Policía Local (P) Servicios Sociales/Igualdad (C) Otras instituciones implicadas (C)</p>				
OE II.8.4	<p>Desarrollo de medidas de acción positiva que garanticen el acceso equilibrado de mujeres en puestos de Policía Local.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Registro estadístico desagregado por sexo sobre el número de efectivos de la policía local (proceso).</li> <li>- N° de medidas propuestas para eliminar obstáculos en el acceso a la Policía Local por parte de mujeres (proceso).</li> <li>- N° de medidas propuestas tomadas para eliminar obstáculos en el acceso a la Policía Local por parte de mujeres (resultado).</li> <li>- Variación en el número de mujeres Policías Locales (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>RRHH (P) Policía Local (P) Secretaría (C)</p>				

OBJETIVO	ACTUACIONES A MEDIO PLAZO (Junio 2021- Diciembre 2022)	RESPONSABLE -Principal -Colaboración	2020	2021	2022	2023
OE II.8.1	<p>Desarrollo de una investigación sobre seguridad ciudadana en Ibi.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Contacto con entidad realizadora de la investigación y contratación (proceso).</li> <li>- Investigación realizada (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Policía Local (P)</p> <p>Servicios Sociales/Igualdad (C)</p> <p>Otras instituciones implicadas (C)</p>				
OE II.8.2 (OE IV.6)	<p>Formación de la Policía Local en el desarrollo de programas de prevención comunitaria (convivencia pacífica, violencia de género, violencia intrafamiliar, absentismo escolar, conductas abusivas, acoso a través de las nuevas tecnologías, acoso escolar)</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Nº de acciones formativas llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- Nº de profesionales formados/as (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las y los profesionales participantes (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Policía Local (P)</p> <p>Servicios Sociales/Igualdad (C)</p> <p>Juventud (C)</p> <p>Educación (C)</p> <p>UPCCA (C)</p> <p>Centros Educativos (C)</p>				
OBJETIVO	ACTUACIONES A LARGO PLAZO (Enero 2023- Diciembre 2023)	RESPONSABLE -Principal -Colaboración	2020	2021	2022	2023
OE II. 8.2 (OE II.1.1.1) (OE II.5.4) (OE II.6.1)	<p>Revisión de los elementos de diseño urbano que provocan sensación de inseguridad en las mujeres poniendo en marcha medidas correctoras.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Nº de medidas llevadas a cabo para mejorar la sensación de seguridad en las mujeres (proceso).</li> <li>- Variación en la percepción de seguridad en la población ibense (impacto).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Policía Local (P)</p> <p>Urbanismo (C)</p> <p>Servicios Públicos (C)</p> <p>Juventud (C)</p> <p>Servicios Sociales/Igualdad (C)</p>				
OE II.8.2	<p>Diseño y desarrollo de programas de prevención comunitaria (violencia intrafamiliar, absentismo escolar, conductas abusivas, acoso a través de las nuevas tecnologías, acoso escolar).</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Nº de acciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- Nº de alumnos y alumnas participantes (resultado).</li> </ul>	<p>Policía Local (P)</p> <p>Servicios Sociales/Igualdad (C)</p> <p>Juventud (C)</p> <p>Educación (C)</p> <p>UPCCA(C)</p>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de satisfacción del alumnado participante en las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Otras instituciones implicadas (C)				
--	--	------------------------------------	--	--	--	--

## ÁREA III. ECONOMÍA Y EMPLEO. LÍNEA 1: FORMACIÓN PROFESIONAL

### OBJETIVOS GENERALES

**OG III.1** Impulsar la presencia equilibrada de chicos y chicas en los estudios de formación profesional, en sus distintas ramas.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**OE III.1.1** Luchar contra la persistencia de estereotipos en la elección de estudios de formación profesional.

**OE III.1.2** Implicar al tejido empresarial en las actividades de sensibilización a la comunidad educativa en la elección no estereotipada de estudios.

### ACTUACIONES PROPUESTAS

OBJETIVO	ACTUACIONES A CORTO PLAZO (enero 2020-mayo 2021)	RESPONSABLE -Principal (P) -Colaboración (C)				
			2020	2021	2022	2023
OE III.1.2	Diseño de espacios para la puesta en contacto (jornadas, visitas) entre los últimos ciclos de primaria y secundaria y las empresas de Ibi, en aras a acercar las distintas profesiones a chicos y a chicas. <b>Indicadores de evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de acciones llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- N° de alumnos y alumnas participantes (resultado).</li> <li>- N° de empresas participantes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción del alumnado participante en las acciones (resultado).</li> <li>- Evolución de la distribución de alumnado matriculado en los distintos niveles formativos y ramas según sexo (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	PROMOCIÓN ECONÓMICA (P) Servicios Sociales/Igualdad (C) Educación (C) Centros Educativos (C)				

OBJETIVO	ACTUACIONES A MEDIO PLAZO (Junio 2021- Diciembre 2022)	RESPONSABLE -Principal -Colaboración	2020	2021	2022	2023
OE III.1.1 (OE II.4.2)	<p>Desarrollo de acciones de sensibilización hacia la elección no estereotipada de estudios en colaboración con los centros educativos de primaria.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Nº de acciones llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- Nº de alumnos y alumnas participantes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción del alumnado participante en las acciones (resultado).</li> <li>- Evolución de la distribución de alumnado matriculado en los distintos niveles formativos y ramas según sexo (impacto).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	PROMOCIÓN ECONÓMICA (C) Servicios Sociales/Igualdad (P) Educación (C) Centros Educativos (C) Otras instituciones implicadas (C)				
OBJETIVO	ACTUACIONES A LARGO PLAZO (Enero 2023- Diciembre 2023)	RESPONSABLE -Principal -Colaboración	2020	2021	2022	2023
OE III.1.2 (OE II.4.3)	<p>Fomento de alianzas entre centros formativos y programas de empleo en aras a facilitar la permanencia de la población juvenil en la FP y garantizar su inserción laboral en condiciones óptimas.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Nº de acciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- Nº de alumnos y alumnas participantes (resultado).</li> <li>- Nº de empresas participantes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción del alumnado participante en las acciones (resultado).</li> <li>- Evolución de la distribución de alumnado matriculado en los distintos grados de FP según ramas, niveles y sexo (impacto).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	PROMOCIÓN ECONÓMICA (P) Servicios Sociales/Igualdad (C) Educación (C) Centros Educativos (C)				

## ÁREA III. ECONOMÍA Y EMPLEO. LÍNEA 2: ECONOMÍA, EMPRENDIMIENTO Y MERCADO LABORAL

### OBJETIVOS GENERALES

**OG III.2.1** Fomentar la implementación del principio de igualdad en la cultura organizativa de las empresas locales.

**OG III.2.2** Impulsar la igualdad en el acceso al empleo de mujeres y hombres ibenses.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**OE III.2.1.1** Facilitar herramientas a las empresas para aplicar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en sus procesos de gestión.

**OE III.2.2.1** Facilitar el acceso a un empleo remunerado de mujeres en situación de vulnerabilidad.

**OE III.2.2.2** Promocionar el emprendimiento de las mujeres de Ibi.

### ACTUACIONES PROPUESTAS

OBJETIVO	ACTUACIONES A CORTO PLAZO (enero 2020-mayo 2021)	RESPONSABLE -Principal (P) -Colaboración (C)				
			2020	2021	2022	2023
OE III.2.1.1	<p>Asesoramiento a empresas para el diseño, implementación y seguimiento de planes de igualdad entre mujeres y hombres en empresa, cumpliendo con la legislación vigente.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de asesoramientos llevados a cabo (proceso).</li> <li>- N° de empresas participantes (resultado).</li> <li>- N° de planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en empresa aprobados (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) PROMOCIÓN ECONÓMICA (C)				
OE III.2.1.1	<p>Acciones formativas de iniciación al diseño, implementación y seguimiento de planes de igualdad entre mujeres y hombres en empresa para responsables de recursos humanos de empresas locales.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- N° de acciones formativas llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de profesionales formados/as (resultado).</li> <li>- N° de empresas participantes (resultado).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) PROMOCIÓN ECONÓMICA (C) Educación (C) Otras instituciones implicadas (C)				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de satisfacción de las y los profesionales participantes (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>					
OE III.2.2.1 (OE I.1.2.2)	<p>Acciones formativas de mejora de competencias para mujeres en el marco de itinerarios personalizados de inserción sociolaboral, en especial en lo relativo a la alfabetización digital.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- N° de mujeres informadas (proceso).</li> <li>- N° de acciones formativas llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de mujeres formadas (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las mujeres participantes (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	PROMOCIÓN ECONÓMICA (P) Servicios Sociales/Igualdad (C) Otras instituciones implicadas (C)				
OE III.2.2.1 (OE I.1.2.2)	<p>Desarrollo de medidas de acción positiva para el impulso de la contratación de mujeres paradas mayores de 45 años.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- N° de mujeres informadas (proceso).</li> <li>- N° de medidas propuestas para impulsar la contratación de mujeres paradas mayores de 45 años (proceso)</li> <li>- N° de medidas tomadas para impulsar la contratación de mujeres paradas mayores de 45 años (resultado)</li> <li>- N° de mujeres paradas mayores de 45 años contratadas (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	PROMOCIÓN ECONÓMICA (P) Otras instituciones implicadas (C)				
OE III.2.2.2 (OE I.3.1.2/ OE I.3.2.1)	<p>Llevar a cabo acciones de visibilización del emprendimiento femenino a lo largo de la historia local</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones, reuniones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones y difusión de la información (proceso).</li> <li>- N° de acciones de visibilización llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las acciones de difusión (proceso).</li> <li>- N° de mujeres emprendedoras visibilizadas (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) PROMOCIÓN ECONÓMICA (C) Archivo Histórico (C) Otras instituciones (C)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A MEDIO PLAZO (Junio 2021- Diciembre 2022)</b>	<b>RESPONSABLE</b> <b>-Principal</b> <b>-Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>

OE III.2.1.1	<p>Diseño y creación de un premio de empresa socialmente responsable con carácter anual, que distinga a aquellas empresas que mejor contribuyen a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de coordinaciones, reuniones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Elaboración de la convocatoria de premio (proceso).</li> <li>- Nº de acciones de difusión de la convocatoria (proceso).</li> <li>- Nº de personas alcanzadas con las acciones de difusión (proceso).</li> <li>- Nº de propuestas recibidas (proceso).</li> <li>- Certamen anual de entrega de premio creado y celebrado (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>PROMOCIÓN ECONÓMICA (P) Servicios Sociales/Igualdad (C) Otras instituciones implicadas (C)</p>				
OE III.2.2.1 (OE I.1.2.2) (OE II.2.3.2)	<p>Puesta en marcha de itinerarios integrados de inserción laboral dirigidos a mujeres desempleadas, adaptados a las dificultades de larga duración, aprovechando el contenido del programa Renta Valenciana de Inclusión.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Nº de mujeres informadas (proceso).</li> <li>- Nº de medidas propuestas para impulsar la contratación de mujeres usuarias de Renta Valenciana de Inclusión (proceso)</li> <li>- Nº de seguimientos de inserción sociolaboral llevados a cabo con mujeres usuarias de Renta Valenciana de Inclusión (proceso)</li> <li>- Nº de mujeres usuarias de Renta Valenciana de Inclusión que mejoran su empleabilidad (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las mujeres participantes en el programa (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) PROMOCIÓN ECONÓMICA (C) Otras instituciones implicadas (C)</p>				
OE III.2.2.1	<p>Mantenimiento de una línea de estudios permanente sobre la evolución de la situación sociolaboral de la población ibense en general y de las mujeres de Ibi en particular, en el marco del Acuerdo Territorial para la Ocupación y el Desarrollo Local (Alcoi-Ibi-Ontinyent)</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Elaboración de un informe anual sobre la situación sociolaboral de la población ibense en general y de las mujeres de Ibi en particular (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>PROMOCIÓN ECONÓMICA (P) Otras instituciones implicadas (C)</p>				
OE III.2.2.2 (OE I.1.2.2)	<p>Puesta en marcha de foros/debate sobre el emprendimiento femenino en Ibi.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación, llamadas y mujeres contactadas (proceso).</li> </ul>	<p>PROMOCIÓN ECONÓMICA (P) Servicios</p>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de foros llevados a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes (resultado).</li> <li>- Propuestas y conclusiones extraídas de los foros (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso)</li> </ul>	Sociales/Igualdad (C) Otras instituciones implicadas (C)				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A LARGO PLAZO (Enero 2023- Diciembre 2023)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE III.2.2.1	<p>Elaboración de un protocolo de coordinación entre los diferentes servicios municipales que desarrollan acciones relacionadas con la inserción laboral de las mujeres.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Protocolo aprobado (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) PROMOCIÓN ECONÓMICA (P) Otras instituciones implicadas (C)				
OE III.2.2.2 (OE I.1.2.2)	<p>Creación de un premio de reconocimiento al emprendimiento femenino.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones, reuniones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Elaboración de la convocatoria de premio (proceso).</li> <li>- N° de acciones de difusión de la convocatoria (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las acciones de difusión (proceso).</li> <li>- N° de propuestas recibidas (proceso).</li> <li>- Certamen anual de entrega de premio creado (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	PROMOCIÓN ECONÓMICA (P) Servicios Sociales/Igualdad (C) Otras instituciones implicadas (C)				

## ÁREA III. ECONOMÍA Y EMPLEO. LÍNEA 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

### OBJETIVOS GENERALES

**OG III.3.1** Fomentar una cultura local que favorezca la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras.

**OG III.3.2** Impulsar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico-reproductivo.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**OE III.3.1.1** Informar sobre posibles estrategias de conciliación de la vida familiar, laboral y personal adecuadas a la realidad del tejido empresarial ibense.

**OE III.3.1.2** Detectar iniciativas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal entre las empresas del municipio.

**OE III.3.1.3** Detectar necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la población del municipio.

**OE III.3.2.1** Sensibilizar a la población sobre la importancia de la corresponsabilidad en el cuidado de la vida propia y de otras personas cercanas.

### ACTUACIONES PROPUESTAS

OBJETIVO	ACTUACIONES A CORTO PLAZO (enero 2020-mayo 2021)	RESPONSABLE -Principal (P) -Colaboración (C)				
			2020	2021	2022	2023
OE III.3.1.1	<p>Desarrollo de acciones formativas a las personas responsables de la gestión de recursos humanos de las empresas sobre medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones de coordinación y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Nº de acciones formativas llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- Nº de profesionales formados/as (resultado).</li> <li>- Nº de empresas participantes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las y los profesionales participantes (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) PROMOCIÓN ECONÓMICA (C) Otras instituciones colaboradoras implicadas (C) Tejido Empresarial (C)				
OE III.3.2.1 (OE II.1.2.2) (OE II.2.2.1)	Realización de campañas de sensibilización a la población ibense sobre la necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico reproductivo y responsabilidades familiares, así como de la importancia de una participación equilibrada en la toma de decisiones, tanto en la vida pública como en la	Servicios Sociales/Igualdad (P) Comunicación (C)				

(OE II.3.4) (OE II.5.3)	privada. <b>Indicadores de evaluación.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de llamadas de teléfono y coordinaciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de documentos elaborados a tal efecto (proceso).</li> <li>- N° de noticias, cartelería, publicaciones elaboradas (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones y noticias difundidas (proceso).</li> <li>- N° de acciones de sensibilización llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- N° de personas participantes en las acciones (resultado).</li> <li>- Distintas temáticas abordadas en las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>					
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A MEDIO PLAZO (Junio 2021- Diciembre 2022)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE III.3.1.1	Jornadas de reflexión sobre estrategias para la conciliación de la vida familiar y laboral y culturas organizativas centradas en el cuidado de las personas. <b>Indicadores de evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas y entidades contactadas (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones (proceso).</li> <li>- Jornadas llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes (resultado).</li> <li>- Propuestas y conclusiones extraídas de las jornadas (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso)</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) PROMOCIÓN ECONÓMICA (C) Otras instituciones colaboradoras implicadas (C) Tejido Empresarial (C)				
OE III.3.1.2	Visibilización de ejemplos positivos de conciliación responsable en el municipio. <b>Indicadores de evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de contenidos y publicaciones elaborados (proceso).</li> <li>- N° de noticias publicadas en redes sociales y web municipales (proceso)</li> <li>- N° de personas alcanzadas por las publicaciones y difusión de la información (resultado).</li> <li>- N° de ejemplos visibilizados (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) PROMOCIÓN ECONÓMICA (C) Otras instituciones colaboradoras implicadas (C) Tejido Empresarial (C)				

OE III.3.1.3	<p>Realización de un estudio sobre aprovechamiento de recursos públicos (diversificación funcional) que faciliten el cuidado a la infancia o personas dependientes.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Contacto con entidad realizadora de estudio y contratación (proceso).</li> <li>- Estudio realizado (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P)					
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A LARGO PLAZO (Enero 2023- Diciembre 2023)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	
OE III.3.1.3	<p>Diseño de nuevos recursos municipales que faciliten la conciliación con especial atención a las personas con necesidades específicas (familias monomarentales, en riesgo de exclusión, personas con diversidad funcional).</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de acciones llevadas a cabo para el refuerzo (proceso).</li> <li>- N° de servicios y/o recursos creados (proceso).</li> <li>- N° de personas beneficiarias de las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Departamentos municipales implicados (C)					
OE III.3.2	<p>Promoción en el municipio de la participación de hombres de Ibi en los programas de sensibilización hacia nuevos modelos de masculinidad, principalmente hacia nuevos modelos de paternidad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de llamadas de teléfono y coordinaciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de documentos elaborados a tal efecto (proceso).</li> <li>- N° de noticias, cartelera, publicaciones elaboradas (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones y noticias difundidas (proceso).</li> <li>- N° de acciones de sensibilización llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes en las acciones (resultado).</li> <li>- Distintas temáticas abordadas en las acciones (resultado).</li> </ul> <p>N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</p>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Comunicación (C)					

## ÁREA IV. VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

### OBJETIVO GENERAL

**OG IV.** Ofrecer un abordaje integral de la violencia de género en la localidad.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

**OE IV.1** Sensibilizar a la población local en general y a colectivos profesionales en particular sobre la violencia hacia las mujeres, sus manifestaciones y consecuencias.

**OE IV.2** Promover la prevención primaria, secundaria y terciaria en materia de violencia hacia las mujeres, evitando su aparición y perpetuación.

**OE IV.3** Garantizar una respuesta coordinada a las víctimas de violencia de género.

**OE IV.4** Impulsar la atención especializada a las víctimas de violencia de género.

**OE IV.5** Conocer el alcance y dimensión de la problemática en el Municipio.

**OE IV.6** Perseguir el delito de violencia de género de manera diligente (desarrollado en seguridad ciudadana).

OBJETIVO	ACTUACIONES A CORTO PLAZO (enero 2020-mayo 2021)	RESPONSABLE -Principal (P) -Colaboración (C)	2020	2021	2022	2023
OE IV.1	Desarrollo de campañas de información y sensibilización sobre la violencia de género en Ibi. <b>Indicadores de evaluación.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de llamadas de teléfono y coordinaciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de documentos elaborados a tal efecto (proceso).</li> <li>- N° de noticias, cartelería, publicaciones elaboradas (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones y noticias difundidas (proceso).</li> <li>- N° de acciones de sensibilización llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes en las acciones (resultado).</li> <li>- Distintas temáticas abordadas en las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Juventud (C) Comunicación (C)				
OE IV.1 (OE II.1.1.1)	Instalación y dinamización de Puntos Violetas en las Fiestas Locales y desarrollo de la Campaña por unas fiestas libres de abuso en colaboración con la UPCCA y Juventud. <b>Indicadores de evaluación.</b>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Juventud (C)				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de llamadas de teléfono y coordinaciones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de documentos elaborados a tal efecto (proceso).</li> <li>- N° de noticias, cartelería, publicaciones elaboradas (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones y noticias difundidas (proceso).</li> <li>- Contacto con entidad dinamizadora Punto Violeta y contratación (proceso).</li> <li>- N° de días en los que se instala la carpa (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes en las acciones de sensibilización (resultado).</li> <li>- N° de demandas detectadas y atendidas en relación con la violencia sexual (impacto)</li> <li>- Distintas temáticas abordadas en las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Otras entidades (C)				
OE IV.1 (OE I.1.3.1) (OE I.1.2.1) (OE II.7.3)	<p>Commemoración del Día 25 de noviembre</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de documentos elaborados a tal efecto (proceso).</li> <li>- N° de noticias, cartelería, publicaciones elaboradas (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones y noticias difundidas (proceso).</li> <li>- Contacto con entidades dinamizadoras y contratación (proceso)</li> <li>- N° de acciones llevadas a cabo para la celebración (proceso).</li> <li>- N° de personas participantes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción personas participantes (resultado)</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Educación (C) Juventud (C) Cultura (C) Comunicación (C) Otras instituciones implicadas (C)				
OE IV.1	<p>Elaboración y difusión de una guía sobre violencia de género y mujer con discapacidad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de documentos elaborados a tal efecto (proceso).</li> <li>- Guía elaborada (resultado).</li> <li>- N° de noticias, cartelería, publicaciones elaboradas (proceso).</li> <li>- N° de publicaciones y difusiones llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones y noticias difundidas (proceso).</li> <li>- N° de acciones de difusión llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de mujeres con discapacidad participantes en las acciones de difusión (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción personas participantes (resultado)</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (C) Entidades Sociales (P)				

<p>OE IV.2 (OE II.4.1) (OE II.4.2)</p>	<p>Talleres de prevención primaria ofrecidos a la comunidad educativa, incluida la educación especial: coeducación, educación afectivo sexual, nuevas masculinidades, violencia de género en la pareja joven, violencia de género a través de las redes.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de talleres llevados a cabo (resultado).</li> <li>- N° de alumnos y alumnas participantes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción del alumnado participante en los talleres (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Educación (C) Juventud (C)</p>				
<p>OE IV.2 (OE II.2.3.1) (OE II.3.3)</p>	<p>Talleres de prevención secundaria ofrecidos a mujeres víctimas de violencia de género en relaciones de larga duración en el marco del programa de empoderamiento de mujeres.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de talleres llevados a cabo (resultado).</li> <li>- N° de mujeres participantes (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de las mujeres participantes en los talleres (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P)</p>				
<p>OE IV.3</p>	<p>Impulso y dinamización de la Mesa Local de Coordinación en Materia de Violencia de Género.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de sesiones de trabajo llevadas a cabo (proceso)</li> <li>- N° de instituciones participantes (resultado).</li> <li>- N° de acuerdos/iniciativas impulsadas en el marco de la Mesa Local de Coordinación en Materia de Violencia de Género (resultado).</li> <li>- Variación en la demanda de servicios especializados en violencia de género (impacto).</li> <li>- Variación en las denuncias interpuestas (impacto).</li> <li>- Variación en el ratio: órdenes de protección incoadas/denuncias interpuestas; órdenes de protección aprobadas/incoadas (impacto).</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes en las sesiones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Policía Local (C) Educación (C) Juventud (C) Alcaldía (C) Otras instituciones implicadas (C)</p>				
<p>OE IV.3</p>	<p>Elaboración y difusión de un Protocolo Municipal de actuación coordinada en casos de violencia de género.</p>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Policía Local (C)</p>				

	<p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Contacto con entidad realizadora del Protocolo y contratación (proceso).</li> <li>- Protocolo realizado (proceso).</li> <li>- Documentos elaborados para su aprobación en el Pleno Municipal (proceso).</li> <li>- Protocolo aprobado (resultado).</li> <li>- Modificaciones del protocolo realizadas tras seguimientos (resultado).</li> <li>- Variación en la demanda de servicios especializados en violencia de género (impacto).</li> <li>- Variación en las denuncias interpuestas (impacto).</li> <li>- Variación en el ratio: órdenes de protección incoadas/denuncias interpuestas; órdenes de protección aprobadas/incoadas (impacto).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Educación (C) Juventud (C) Comunicación (C) Secretaría (C) Otras instituciones implicadas (C)</p>				
OE IV.4	<p>Apoyo a las iniciativas sociales en la lucha contra la violencia hacia las mujeres.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de acciones de apoyo llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas beneficiadas de las acciones (resultado).</li> <li>- N° de personas participantes en las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Entidades Sociales (P) Asociaciones de Mujeres (P)</p>				
OE IV.4	<p>Asesoramiento psicosocial especializado a mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Servicio de asesoramiento en funcionamiento (resultado).</li> <li>- N° de mujeres atendidas (resultado).</li> <li>- N° de derivaciones realizadas (proceso).</li> <li>- Grado de satisfacción de las mujeres atendidas (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Otras instituciones implicadas (C)</p>				
OE IV.4	<p>Asesoramiento jurídico especializado a mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Servicio de asesoramiento en funcionamiento (resultado).</li> <li>- N° de mujeres atendidas (resultado).</li> <li>- N° de derivaciones realizadas (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Otras instituciones implicadas (C)</p>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de satisfacción de las mujeres atendidas (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>					
OE IV.4	<p>Atención social y acceso a prestaciones económicas de urgencia a mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Servicio de atención social en funcionamiento (proceso).</li> <li>- N° de solicitudes de PEI realizadas por mujeres víctimas de violencia de género (proceso).</li> <li>- N° de PEI aprobadas a mujeres víctimas de violencia de género (proceso).</li> <li>- N° de solicitudes de ATENPRO realizadas (proceso).</li> <li>- N° de ATENPRO aprobados (resultado).</li> <li>- N° de seguimiento de ATENPRO realizados (proceso).</li> <li>- N° de mujeres atendidas (resultado).</li> <li>- N° de derivaciones realizadas (proceso).</li> <li>- Grado de satisfacción de las mujeres atendidas (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Otras instituciones implicadas (C)</p>				
OE IV.4	<p>Atención psicológica a mujeres, niños y niñas víctimas de violencia de género.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Servicio de atención psicológica en funcionamiento (proceso).</li> <li>- N° de mujeres atendidas (resultado).</li> <li>- N° de niñas y niños atendidos (resultado).</li> <li>- N° de derivaciones realizadas (proceso).</li> <li>- Grado de satisfacción de las mujeres, niños y niñas atendidas (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Otras instituciones implicadas (C)</p>				
OE IV.4	<p>Acceso a alojamiento de urgencia a mujeres víctimas de violencia de género, cuando los recursos autonómicos no estén disponibles o no sean accesibles.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Proyecto sobre alojamiento de urgencia diseñado (proceso).</li> <li>- Documentación sobre régimen de funcionamiento del recurso realizada (proceso).</li> <li>- Protocolo de coordinación con Policía Local en relación al acceso de alojamiento de urgencia</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Policía Local (C) Otras instituciones implicadas (C)</p>				

	<p>realizado (proceso).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratos con entidades prestadoras de servicios para el alojamiento de urgencia realizados (proceso).</li> <li>- Alojamiento de urgencia en funcionamiento (proceso).</li> <li>- N° de mujeres atendidas (resultado).</li> <li>- N° de niños y niñas atendidos (resultado).</li> <li>- Grado de satisfacción de mujeres, niños y niñas atendidas (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>					
OE IV.5	<p>Realización de un diagnóstico sobre la incidencia de la violencia de género y otras formas de violencia hacia las mujeres en Ibi.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Contacto con entidad realizadora de diagnóstico y contratación (proceso).</li> <li>- Diagnóstico realizado (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Otras instituciones implicadas (C)</p>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTUACIONES A MEDIO PLAZO (Junio 2021- Diciembre 2022)</b>	<b>RESPONSABLE -Principal -Colaboración</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
OE IV.1	<p>Diseño y puesta en marcha de un programa que incluya la prevención, sensibilización social y profesional en materia de violencia hacia las mujeres.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones, reuniones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Propuesta de contenidos del programa elaborados (proceso).</li> <li>- N° de campañas llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- N° de publicaciones de difusión de las campañas (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones (proceso).</li> <li>- N° de profesionales participantes (resultado).</li> <li>- N° de personas participantes (resultado).</li> <li>- Variación en la demanda de servicios especializados en violencia de género (impacto).</li> <li>- Variación en las denuncias interpuestas (impacto).</li> <li>- Variación en el ratio: órdenes de protección incoadas/denuncias interpuestas; órdenes de protección aprobadas/incoadas (impacto).</li> <li>- Grado de satisfacción del alumnado participante (resultado).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Otras instituciones implicadas (C)</p>				

	- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).				
OE IV.1	<p>Diseño de campañas de información específicas sobre violencia de género para colectivos vulnerables, en especial a mujeres con discapacidad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones, reuniones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Propuesta de contenidos del programa elaborados (proceso).</li> <li>- N° de campañas llevadas a cabo (resultado).</li> <li>- N° de publicaciones de difusión de las campañas (proceso).</li> <li>- N° de personas alcanzadas con las publicaciones (proceso).</li> <li>- N° de mujeres en situación de vulnerabilidad participantes (resultado).</li> <li>- Variación en la demanda de servicios especializados en violencia de género de mujeres en situación de vulnerabilidad (impacto).</li> <li>- Variación en las denuncias interpuestas de mujeres en situación de vulnerabilidad (impacto).</li> <li>- Variación en el ratio: órdenes de protección incoadas/denuncias interpuestas; órdenes de protección aprobadas/incoadas para mujeres en situación de vulnerabilidad (impacto).</li> <li>- Grado de satisfacción del alumnado participante (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Comunicación (C) Entidades Sociales (C) Otras instituciones implicadas (C)			
OE IV.2	<p>Acciones encaminadas a la visibilización de nuevos modelos de masculinidad.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de contenidos y publicaciones elaborados (proceso).</li> <li>- N° de noticias publicadas en redes sociales y web municipales (proceso)</li> <li>- N° de personas alcanzadas por las publicaciones y difusión de la información (resultado).</li> <li>- N° de ejemplos visibilizados (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Juventud (C) Otras instituciones implicadas (C)			
OE IV.2	<p>Promoción y/o apoyo a iniciativas dirigidas a que los hombres se posicionen y rechacen de forma activa el ejercicio de violencia hacia las mujeres.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de acciones de apoyo llevadas a cabo (proceso).</li> <li>- N° de personas beneficiadas de las acciones (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	Servicios Sociales/Igualdad (P) Juventud (C) Otras instituciones implicadas (C)			

OBJETIVO	ACTUACIONES A LARGO PLAZO (Enero 2023- Diciembre 2023)	RESPONSABLE -Principal -Colaboración	2020	2021	2022	2023
OE IV.2	<p>Diseño e implementación de un programa de trabajo con hombres para promocionar el establecimiento de relaciones no violentas.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- N° de contenidos y publicaciones elaborados (proceso).</li> <li>- N° de noticias publicadas en redes sociales y web municipales (proceso)</li> <li>- Programa diseñado (resultado)</li> <li>- N° de personas alcanzadas por las publicaciones y difusión de la información (resultado).</li> <li>- N° de consultas previstas y realizadas por hombres (resultado).</li> <li>- N° de consultas previstas y realizadas por profesionales (resultado).</li> <li>- N° de profesionales implicados (proceso).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Juventud (C) Otras instituciones implicadas (C)</p>				
OE IV.3	<p>Elaboración de un protocolo de actuación coordinada ante situaciones de violencia sexual hacia las mujeres.</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones de coordinación, llamadas telefónicas, correos electrónicos realizados (proceso).</li> <li>- Contacto con entidad realizadora del Protocolo y contratación (proceso).</li> <li>- Protocolo realizado (resultado).</li> <li>- Documentos elaborados para su aprobación en el Pleno Municipal (proceso).</li> <li>- Protocolo aprobado (resultado).</li> <li>- N° de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Policía Local (C) Educación (C) Juventud (C) Comunicación (C) Secretaría (C) Otras instituciones implicadas (C)</p>				
OE IV.4 (OE I.3.2.2)	<p>Desarrollo de convenios de colaboración para la respuesta institucional ante situaciones de acoso por razón de sexo (LGTBI).</p> <p><b>Indicadores de evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de coordinaciones y llamadas de teléfono realizadas (proceso).</li> <li>- Elaboración de bases y convocatoria para el impulso de servicios de respuesta institucional ante situaciones de acoso por razón de sexo (proceso).</li> <li>- Publicación y difusión de bases y convocatoria (proceso).</li> <li>- N° de propuestas recibidas y valoradas (proceso).</li> </ul>	<p>Servicios Sociales/Igualdad (P) Otras instituciones implicados (C)</p>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acuerdo de colaboración/subvención/contrato para el servicio de de respuesta institucional ante situaciones de acoso por razón de sexo (resultado).</li> <li>- Servicio en funcionamiento (resultado).</li> <li>- Nº de personas atendidas (resultado).</li> <li>- Nº de horas profesionales y presupuesto invertido (proceso).</li> </ul>					
--	---	--	--	--	--	--

# **8. Estructuras para el seguimiento del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y el seguimiento del Plan Interno de Igualdad (PMIOMH).**

## **1- COMISIÓN TÉCNICA DE SEGUIMIENTO DEL PMIOMH.**

La Comisión de seguimiento del PMIO se define como una estructura estable que velará por el cumplimiento de las actuaciones previstas en el mismo. La primera medida prevista para el desarrollo del mismo, será la formación en materia de igualdad de la plantilla municipal en su totalidad, con carácter obligatorio.

**MISIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE SEGUIMIENTO.** Garantizar el cumplimiento del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

### **FUNCIONES.**

- Propuesta y aprobación del plan de trabajo anual, siguiendo lo previsto por el PMIO.
- Dotación y gestión de los recursos necesarios para la implementación del Plan.
- Coordinación de las distintas actuaciones a llevar a cabo desde las áreas de gestión municipal siguiendo los principios de eficiencia y transparencia en la gestión de recursos públicos.
- Realización del seguimiento de las actuaciones implementadas.
- Evaluación del plan de trabajo anual.
- Aprobación del informe de evaluación/seguimiento anual, a propuesta del/de la agente de igualdad con la información facilitada desde las distintas áreas de gestión a tal efecto.
- Presentación del informe de evaluación/seguimiento anual a la Comisión Estratégica del PMIO, compuesta por el Pleno.

### **COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO.**

La estructura u órgano responsable del seguimiento de la implementación del PMIO, así como de su evaluación estará compuesta, al menos, por un representante de cada área de gestión implicada en el diseño y ejecución del plan. Teniendo en cuenta el proceso de elaboración del PMIO se propone como componentes de la misma a personal de coordinación y/o jefaturas de las principales áreas de gestión municipal:

- 1 persona representante de Urbanismo.

- 1 persona responsable de Servicios Públicos.
- 1 persona responsable de la Oficina Técnica.
- 1 persona responsable de Medioambiente.
- 1 persona responsable de Secretaría.
- 1 persona responsable de Contratación Pública.
- 1 persona responsable de Infancia, Adolescencia y Juventud.
- 1 persona responsable de Educación.
- 1 persona responsable de la Oficina de Padrón Municipal.
- 1 persona responsable de Turismo.
- 1 persona responsable de Museo de la Biodiversidad.
- 1 persona responsable de Museo Valenciano del Juguete.
- 1 persona responsable de Servicios Sociales.
- Agente de Igualdad.
- 1 persona responsable de Cultura.
- 1 persona responsable del Archivo Histórico.
- 1 persona responsable de la Biblioteca.
- 1 persona responsable de Deportes.
- 1 persona responsable de Participación Ciudadana.
- 1 persona responsable de Fiestas Tradicionales.
- 1 persona responsable de Seguridad Ciudadana.
- 1 persona responsable de la UPCCA.
- 1 persona responsable de la Oficina de Promoción Económica.
- 1 persona responsable de Comercio.
- 1 persona responsable de Comunicación.

La coordinación de este órgano corresponderá al concejal o concejala con competencias en materia de igualdad, siendo la secretaría técnica el/la agente de igualdad municipal.

Podrán ser invitadas con carácter consultivo a las sesiones anuales de evaluación personas representantes de asociaciones y entidades locales sin ánimo de lucro que trabajen por la igualdad de hombres y mujeres en la localidad. Las reuniones de la comisión de seguimiento tendrán carácter semestral. Los y las profesionales participantes tendrán como cometido impulsar, realizar el seguimiento y evaluar el desarrollo de las actuaciones previstas dentro del Plan Municipal.

## **CONVOCATORIAS**

### **Sesión Ordinaria**

Convocatoria:

- 15 días de antelación por escrito (postal/mail)
- Fecha, lugar y hora
- Orden del día y documentación necesaria (anexada)
- Acta sesión anterior.

### **Sesión extraordinaria**

- Convocatoria:
- 2 días antes,
  - Fecha, lugar y hora
  - Motivo que la origina

**Orden del día**

Abierto: los miembros de la Comisión podrán incorporar puntos en el orden del día inicialmente propuesto por la Presidencia.

**SEGUIMIENTO**

El seguimiento del plan de trabajo anual del Plan de Igualdad se realizará a través de la información recogida en unas fichas de seguimiento que se crearán a tal efecto, cuya estructura y contenido mínimo será el siguiente:

**FICHA DE SEGUIMIENTO DE LAS ACTUACIONES**

<b>ÁREA:</b>
<b>Eje:</b> <b>Línea de actuación:</b>
<b>Objetivo:</b>
<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN</b>
<b>Actuación</b>
<b>Descripción (fases, herramientas necesarias, recursos invertidos...)</b>
<b>Área Responsable</b>
<b>Calendario</b>

<b>Indicadores de Evaluación</b>
<b>Grado de Consecución</b> - Realizada - Parcialmente Realizada - No realizada
<b>Observaciones:</b> <b>Resultados obtenidos y no esperados</b> <b>Principales dificultades</b>

Para facilitar la recogida sistemática de información se realizarán reuniones de coordinación (intra e interdepartamentales), así como sesiones de trabajo con las comisiones de seguimiento. Estas reuniones serán dinamizadas por el/la agente de igualdad.

## **2- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PLAN INTERNO DE IGUALDAD.**

Es la estructura u órgano responsable del seguimiento de la implementación del Plan Interno de Igualdad, así como de su evaluación.

**MISIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.** Garantizar el cumplimiento del Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento.

### **FUNCIONES.**

- Propuesta y aprobación del plan de trabajo anual, siguiendo lo previsto por el Plan de Igualdad interno.
- Dotación y gestión de los recursos necesarios para la implementación del Plan.
- Coordinación de las distintas actuaciones a llevar a cabo siguiendo los principios de eficiencia y transparencia en la gestión de recursos públicos.
- Realización del seguimiento de las actuaciones implementadas.
- Evaluación del plan de trabajo anual.
- Aprobación del informe de evaluación/seguimiento anual, a propuesta del/de la agente de igualdad con la información facilitada desde las personas componentes.
- Presentación del informe de evaluación/seguimiento anual a la Comisión Estratégica, compuesta por el Pleno.

### **COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO.**

La Comisión de seguimiento y evaluación del Plan Interno de Igualdad estará compuesta, al menos, por: el/la Concejala de Recursos Humanos, la Jefatura de Recursos Humanos, 1

técnico/a de Recursos Humanos, las/los representantes legales de la plantilla (1 profesional representante de cada sindicato con presencia mayoritaria en el sector público nacional), el/la Secretario/a, el/la agente de igualdad, siendo presidida por el Alcalde o Alcaldesa.

La coordinación de este órgano corresponderá al concejal o concejala con competencias en materia de igualdad, siendo la secretaria técnica el/la agente de igualdad municipal. Las reuniones de la comisión de seguimiento tendrán carácter semestral. Los y las profesionales participantes tendrán como cometido impulsar, realizar el seguimiento y evaluar el desarrollo de las actuaciones previstas dentro del plan interno.

## **CONVOCATORIAS**

### **Sesión Ordinaria**

Convocatoria:

- 15 días de antelación por escrito (postal/mail)
- Fecha, lugar y hora
- Orden del día y documentación necesaria (anexada)
- Acta sesión anterior.

### **Sesión extraordinaria**

Convocatoria:

- 2 días antes,
- Fecha, lugar y hora
- Motivo que la origina

### **Orden del día**

Abierto: los miembros de la Comisión podrán incorporar puntos en el orden del día inicialmente propuesto por la Presidencia.

## **SEGUIMIENTO**

El seguimiento del plan de trabajo anual del Plan de Igualdad se realizará a través de la información recogida en unas fichas de seguimiento que se crearán a tal efecto, cuya estructura y contenido mínimo será el siguiente:

### **FICHA DE SEGUIMIENTO DE LAS ACTUACIONES**

<b>ÁREA:</b>
<b>Eje:</b> <b>Línea de actuación:</b>
<b>Objetivo:</b>

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN
<b>Actuación</b>
<b>Descripción (fases, herramientas necesarias, recursos invertidos...)</b>
<b>Área Responsable</b>
<b>Calendario</b>
<b>Indicadores de Evaluación</b>
<b>Grado de Consecución</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizada</li> <li>- Parcialmente Realizada</li> <li>- No realizada</li> </ul>
<b>Observaciones:</b> <b>Resultados obtenidos y no esperados</b> <b>Principales dificultades</b>

Para facilitar la recogida sistemática de información se realizarán reuniones de coordinación (intra e interdepartamentales), así como sesiones de trabajo con las comisiones de seguimiento. Estas reuniones serán dinamizadas por el/la agente de igualdad.

### **3- COMISIÓN ESTRATÉGICA DE SEGUIMIENTO DEL PMIOMH.**

Estructura creada para velar por el desarrollo del PMIO, su implantación y su seguimiento, ofreciendo respuestas para aquellas situaciones que dificulten el cumplimiento de los planes de trabajo anuales. Los informes de seguimiento /evaluación del PMIO y del Plan de Igualdad se presentarán a la Comisión estratégica de seguimiento del PMIO. La Comisión estará compuesta, al menos, por una persona representante de cada Grupo Municipal con presencia en la Corporación Municipal. Esta Comisión estará presidida por el/la Alcalde/sa y será la persona titular de la Concejalía, o persona en la que ésta delegue, ostentará la secretaría técnica. La Convocatoria se llevará a cabo a través de Alcaldía. La Comisión estratégica se reunirá con carácter anual para hacer una valoración de los avances del PMIO, así como de las principales dificultades detectadas para su cumplimiento, sobre la base de la información recogida en los informes de seguimiento.

# ANEXOS

## CORPORACIÓN MUNICIPAL QUE APRUEBA EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES (PMIOMH):

Nº	NOMBRE Y APELLIDOS	GRUPO
1	Rafael Serralta Vilaplana	PP
2	Ma José Herrero Alpañés	PP
3	Sanitago Cózar Valls	PP
4	Rubén Barea Martínez	PP
5	Miriam Laurí Pina	PP
6	José Palau Mira	PP
7	Ma Pilar Herraiz Alcázar	PP
8	Luis Vicente Martí Poveda	PP
9	Nuria Guillem Torres	PP
10	Ma Doleres de la Asunción Beneyto	PP
11	Antonio Rico Díaz	PP
12	Sergio Carrasco Martínez	PSOE
13	Nuria Pina Huertas	PSOE
14	Miguel Ángel Gómez Resina	PSOE
15	Montserrat Agulló Ferrándiz	PSOE
16	David Rojas Martínez	PSOE
17	Blanca Navarro Barrachina	PSOE
18	Jesús Muñoz Rubio	PSOE
19	Nicolas Martínez Ruiz	CIUDADANOS
20	Jorge Peleteiro Rubio	CIUDADANOS
21	Aitana Gandía Vidal	SOM IBI

SECRETARIA DEL AYUNTAMIENTO DE IBI.

Noemí Briones Vilar.

PERSONAS PARTICIPANTES EN EL GRUPO ESTRATÉGICO DEL PMIOMH<sup>1</sup>:

Nº	NOMBRE Y APELLIDOS	ÁREA DE GESTIÓN MUNICIPAL
1	Rafael Serralta Vilaplana	Alcalde
2	Ma Amparo Pina Alberó (baja)	Teniente de Alcalde
3	Ma José Herrero Alpañés	1ª Teniente de Alcalde. Área de Educación, Servicios Sociales, Infancia, Adolescencia, Juventud y Sanidad.
4	Santiago Cózar Valls	2º Teniente de Alcalde. Área de Urbanismo, Obras, Cementerio y Medio Ambiente.
5	Ana Belén Tello Salvador	3ª Teniente de Alcalde. Área Servicios Públicos, Participación ciudadana y Tenencia de animales.
6	Sara Díaz Reche	4ª Teniente de Alcalde. Área de Hacienda, Recursos Humanos y Régimen Administrativo.
7	Antonio Rico Díaz	5º Teniente de Alcalde. Área de Cultura, Deportes, Fiestas y Tradiciones.
8	Nicolás Martínez Ruiz (baja)	6º Teniente de Alcalde. Área de Industria, Empleo, Patrimonio y Contratación.
9	Rubén Barea Martínez	Concejales del área de Turismo y Seguridad Ciudadana.
10	Ma Dolores García Torrente	Concejala. Representante de ADII.
11	Noemí García Torregrosa	Concejala. Representante EUPV.
12	Susana Hidalgo Vidal (baja)	Concejala. Representante PSOE.
13	Gemma Escudero Aznar (baja)	Concejala. Representante PSOE.
14	Félix Moreno Arranz	Concejales. Representante Compromís.
15	Ma Teresa Sanjuan Juan	Concejala. Representante Compromís.
16	Nuria Pina Huertas	Concejala. Representante PSOE.
17	Sergio Carrasco Martínez	Concejales. Representante PSOE.
18	Miriam Laurí Pina	4ª Teniente de Alcalde Delegada del área de Servicios Públicos y Gobierno Abierto.
19	Pilar Herráiz Alcázar	5ª Teniente de Alcalde Delegada del Área de Comercio y Sostenibilidad.
20	José Palau Mira	Sexto Teniente de Alcalde Delegado del Área de Deportes, Cultura, Fiestas y Tradiciones.
21	Luis Vicente Martí Poveda	Delegado Especial del Área de Fiestas y Tradiciones.
22	Nuria Guillem Torres	Delegado Especial del Área de

<sup>1</sup> La Composición de la Corporación Municipal cambió debido a las elecciones municipales del 26 de mayo de 2019.

		Educación, Juventud, Infancia y Adolescencia.
23	Ma Dolores de la Asunción Beneyto	Delegada Especial del Área de Cultura, Tenencia de Animales y Cementerio.
24	Maite Sarrió Catalá (hasta noviembre 2017)	Directora Infinita CGD.
25	Maite López Baeza (marzo 2019)	Tca. ACTAIO. Promoción Económica
26	Marta Monllor Jiménez (desde julio 2017)	Agente de Igualdad.

PERSONAS PARTICIPANTES EN LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PMIOMH:

Nº	NOMBRE Y APELLIDOS	ÁREA DE GESTIÓN MUNICIPAL
1	Inmaculada Torregrosa	Ingeniería
2	Antonio José Jiménez	Ingeniero Técnico Obras Públicas
3	Elisabeth Seco	Coordinadora Urbanismo y Medioambiente
4	Diego Treviño	Jefe de Policía Local
5	Pilar Giménez	Coordinadora Educación
6	Elisa Cremades	Psicóloga Educación
7	Rafa Garrido	Coordinador Juventud
8	Nieves Cantó	Coordinadora Servicios Sociales
9	Raquel Martínez	Psicóloga Servicios Sociales
10	Rosana Vilaplana	Psicóloga Servicios Sociales
11	Juan Pedro Martínez	Jefe Brigada
12	Vicente Llinares	Jefe de Recursos Humanos
13	Susana Venteo	Técnica de Recursos Humanos
14	Ximo García	Administrativo de Recursos Hum.
15	Maite Climent	Auxiliar de Recursos Humanos
16	Jordi Francés	Secretario
17	Delia García	Técnica de Secretaría
18	Juanma Vilaplana	Informático
19	Ma José Martínez	Archivera
20	Isa Pérez	Responsable Biblioteca Municipal
21	Miriam Vila	Museo de la Biodiversidad
22	Julio Pascual	Coordinador de Deportes
23	Vicente Serrano	Deportes
24	Joan Josep Sarrió	Deportes
25	Pepe Arroyo	Coordinador Casa Cultura
26	Pablo Vicens	Técnico Casa Cultura.
27	Dani López	Técnico Casa Cultura.
28	Paco Gil	Técnico Casa Cultura.
29	Jordi Ripoll	Electricista.
30	Jordi Bernabeu	Jardinero.
31	Javi Rodenas	Comunicación.
32	Trini Martí	Comunicación.
33	Angelita Cáceres	Administrativa.
34	Bene Ripoll	Administrativo Padrón Municipal.
35	Eduardo Gisbert	Economista.
36	Pedro García	Interventor.
37	Lorena Pastor	Tourist Info.
38	Maribel Villar	Oficina Técnica.
39	Vicente Tortosa	Trabajador Social Servicios Sociales.
40	Maite Sarrió Catalá (hasta noviembre 2017)	Directora Infinita CGD
41	Maite López Baeza (marzo 2019)	Tca. ACTAIO. Promoción Económica
42	Marta Monllor Jiménez (desde julio 2017)	Agente de Igualdad

PERSONAS PARTICIPANTES EN EL GRUPO DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PMIOMH:

Nº	NOMBRE Y APELLIDOS	ÁREA DE GESTIÓN MUNICIPAL
1	Ma José Herrero Alpañés	1ª Teniente de Alcalde.
2	Nieves Cantó	Coordinadora Servicios Sociales
3	Raquel Martínez	Psicóloga Servicios Sociales
4	Rosana Vilaplana	Psicóloga Servicios Sociales
5	Maite Sarrió Catalá (hasta noviembre 2017)	Directora Infinita CGD
6	Maite López Baeza (marzo 2019)	Tca. ACTAIO. Promoción Económica
7	Marta Monllor Jiménez (desde julio 2017)	Agente de Igualdad

## ENTIDADES ASISTENTES A LA JORNADA PARTICIPATIVA DEL DÍA 10 DE DICIEMBRE DE 2019:

- Fundación del Museo Valenciano del Juguete.
- Federación de Asociaciones de Vecinos de Ibi.
- Asociación de Vecinos de la Dulzura.
- Asociación de Mujeres Mariana Pineda.
- Cruz Roja Ibi.
- Caritas Santiago Apóstol.
- AMPA CEIP Cervantes.
- AMPA CEIP Pla y Beltrán.
- Asociación BABILON.
- Associació SOMRIU d'Ibi.