

# IGUALDAD

BENIEL 2021-2024

II PLAN MUNICIPAL  
DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
AYUNTAMIENTO DE BENIEL





---

Financia:



Colabora:



Elabora:



---

**Edita:** Ayuntamiento de Beniel  
Concejalía de Empleo y Formación, Mujer e igualdad.  
**968 60 01 61**  
info@beniel.es

---

**Elabora:** Hábitat Cultural S.L.  
**Agente de igualdad asignado:** Silvia Martínez García.

---

**Financia:** Ministerio de Igualdad.

---

**Colabora:** Consejería de Mujer, Igualdad, L.G.T.B.I., Familias y Política Social.

---

**Maquetación, ilustraciones y diseño:** minadie

---

Fecha enero 2021

---

**Este contenido está bajo la licencia Creative Commons**

No se permite el uso comercial de la obra y de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra

---

[www.beniel.es](http://www.beniel.es)

---

# ÍNDICE

- 
- 01**      **Introducción sobre el interés del municipio por la Igualdad entre mujeres y hombres.**
- 
- 02**      **Marco legislativo.**
- 
- 03**      **Objetivos y metodología.**
- 
- 04**      **La Comisión de Igualdad. Composición y funciones.**
- 
- 05**      **Diagnóstico.**
- 5.1      Características del territorio y de su organización municipal.
  - 5.2      Análisis cuantitativo de la población de Beniel.
  - 5.3      Análisis cualitativo.
  - 5.4      Resultados de la encuesta a la ciudadanía realizada a través de la web del Ayuntamiento.
  - 5.5      Perspectivas de Igualdad por parte de la población y principales conclusiones del diagnóstico.
-

---

## 06

### **Análisis cualitativo.**

#### **6.1 Plan de Acción.**

#### **6.1 Áreas y objetivos.**

Línea 1. Cambio de valores y transversalidad de género en las políticas municipales.

Línea 2. Violencia de género.

Línea 3. Empoderamiento para la participación sociopolítica de las mujeres.

Línea 4. Educación, cultura e igualdad.

Línea 5. Formación y empleo.

Línea 6. Conciliación y corresponsabilidad.

Línea 7. Juventud.

Línea 8. Deporte.

Línea 9. Bienestar Social.

Línea 10. Medio Ambiente.

#### **6.3 Acciones por objetivos e indicadores de evaluación.**

---

## 07

### **Recursos económicos y calendarización de las acciones.**

---

## 08

### **Seguimiento y evaluación.**

---

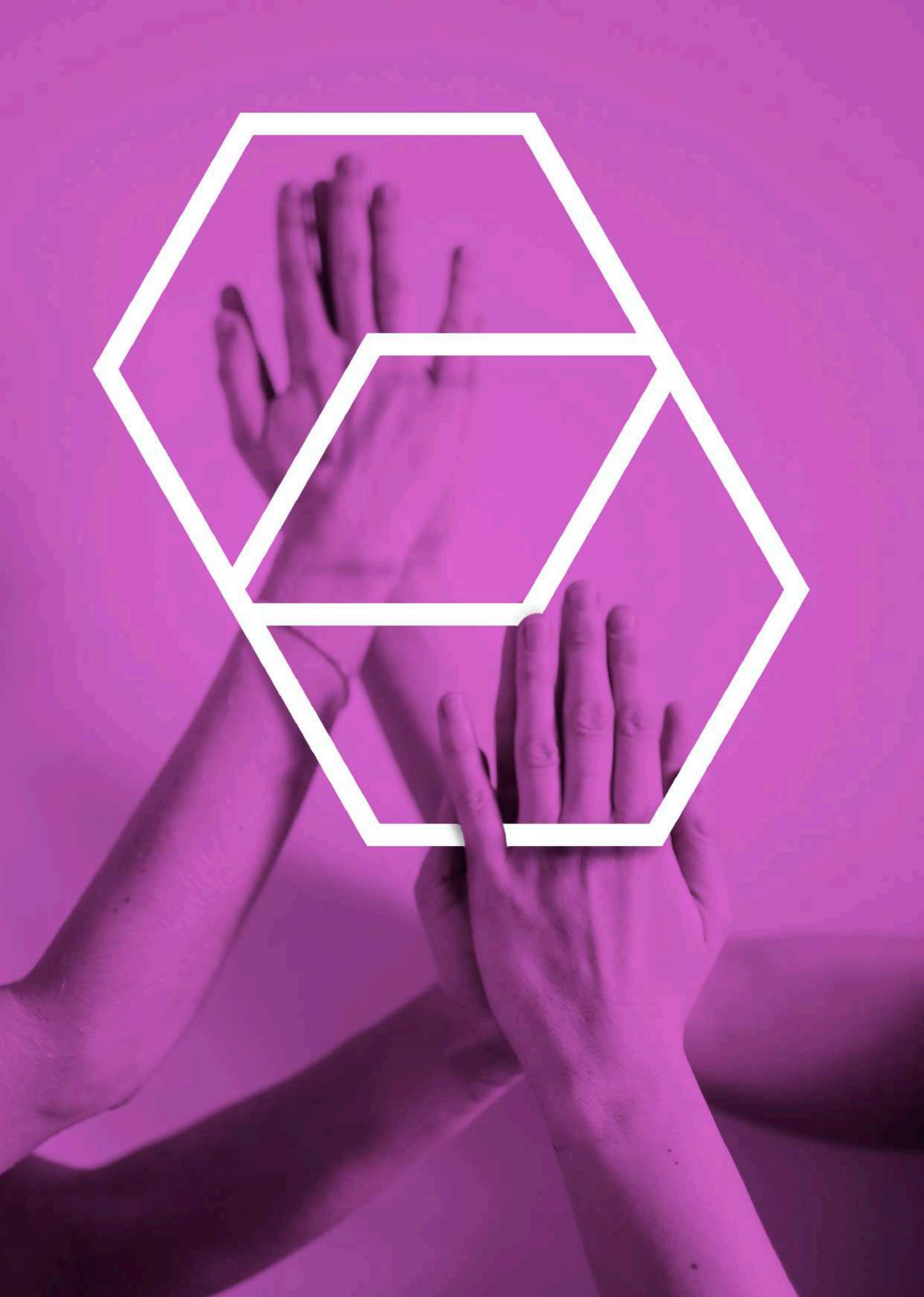
## 09

### **Anexos:**

Anexo I: Glosario de términos

Anexo II: Webs con recursos sobre igualdad, feminismo y nuevas masculinidades

---



**Saludo de la Excm. Alcaldesa de Beniel,  
Dña. Mari Carmen Morales Ferrando.**

Beniel es un municipio comprometido con la igualdad de género, con las políticas que pongan en marcha actuaciones que fortalezcan la Ley de Igualdad, que tan importante es para ser coherentes y éticos en la sociedad que estamos construyendo.

Como primera mujer alcaldesa de Beniel, me siento orgullosa de las iniciativas que siempre hemos llevado a cabo, publicando en 2008 el primer Plan de Mujer e Igualdad del Municipio, siendo concejala de Igualdad en ese momento.

Desde entonces la apuesta ha sido decidida y clara para poner en valor lo que debe ser un hecho y no una reivindicación eterna por la que las mujeres nos tengamos que justificar.

Beniel seguirá creciendo y aportando sus avances para el desarrollo de la Igualdad, y este nuevo plan es una muestra de ello.

**Saludo de la Excm. Concejala del Área de Empleo y Formación, Mujer e igualdad, Dña.  
Yolanda Pacheco Rodríguez.**

La igualdad de género es una meta que cada vez se encuentra más cerca de ser alcanzada, pero necesitamos objetivos claros que perseguir para seguir recorriendo juntos este camino.

Por ello, desde la concejalía de Mujer e Igualdad, de la que soy responsable, se toma en consideración cada una de las aportaciones de nuestros vecinos y vecinas, con el único objetivo de ser cada día más los que luchemos y defendamos un principio tan básico como es la igualdad entre géneros.

Con este plan pretendemos llegar a todos y cada uno de los vecinos y vecinas de Beniel, desde los más jóvenes a los más mayores, porque la igualdad no distingue de edades ni de sexos.

Para poder llevar a cabo este plan ha sido esencial la labor de la agente de igualdad, que ha sido la responsable de la elaboración del mismo. Desde aquí agradecerle su paciencia, su empatía y sobre todo su trabajo constante y decidido durante estos meses.

También, transmitir un reconocimiento especial a todos mis compañeros y compañeras miembros de la comisión de igualdad, que han participado de forma activa en cada una de las decisiones que hemos adoptado para desarrollar este documento, reafirmando una vez más el compromiso del Equipo de Gobierno con la igualdad como eje de transformación social y transversal a todas las áreas.

# 01

## Introducción sobre el interés del municipio por la Igualdad entre mujeres y hombres

El Ayuntamiento de Beniel a través de la elaboración y aprobación de este Plan Municipal de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PMIO), se compromete plenamente con los objetivos de empoderamiento, de igualdad de derechos y oportunidades entre géneros, así como a la eliminación de todo tipo de violencia ejercida contra las mujeres y las niñas marcados por la comunidad internacional, la Unión Europea, la ONU y el Estado Español.

—



Con este, se suma a los compromisos políticos adquiridos por el Estado Español con la Unión Europea, integrando como propias las recomendaciones sobre políticas de igualdad y atención a la violencia de género de la **CEDAW4** (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer).

# 02

## Marco legislativo de las Políticas de Igualdad en los Ayuntamientos

Diferentes normas jurídicas, desde el nivel internacional hasta el nivel regional, recogen el principio de igualdad de mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

—

A nivel europeo, podemos destacar los Tratados de Roma (1957), Maastricht (1992), Ámsterdam (1997), la Constitución europea (Consejo Europa 2004), los programas comunitarios de Acción Estratégica para la Igualdad de la Comisión Europea, el Convenio sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (Consejo Europa, 2014).

Este último, ratificado por 34 países -España lo hizo en 2014-, es el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer y violencia doméstica, y está considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, aprobada en 2006, invita a las Entidades Locales a ejercer sus competencias en favor de una mayor igualdad entre todas las personas. Elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, pretende impulsar los Planes

Municipales de Oportunidades entre Mujeres y Hombres como forma de garantizar la igualdad real en la vida cotidiana de la ciudadanía.

La ONU, a través de la Primera Conferencia Mundial de las Mujeres en 1975, estableció objetivos de igualdad, desarrollo y paz, marcando una hoja de ruta a la comunidad internacional sobre la que trabajar.

La Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer y la Asamblea General de Naciones Unidas de 2015 han constatado que siguen vigentes los objetivos de la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 (Beijing+20).

La Agenda 2030 de la ONU reconoce el valor transformador de las mujeres y las niñas al incorporar de forma transversal la igualdad de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) marcados para 2030, además de establecer la igualdad como un objetivo específico y prioritario.

El Estado Español ha aprobado legislación muy importante al respecto. En 2007, entró en vigor la Ley de Igualdad para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y, en 2019, el Real Decreto de Medidas Urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación.

A nivel autonómico, la Región de Murcia aprobó la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra

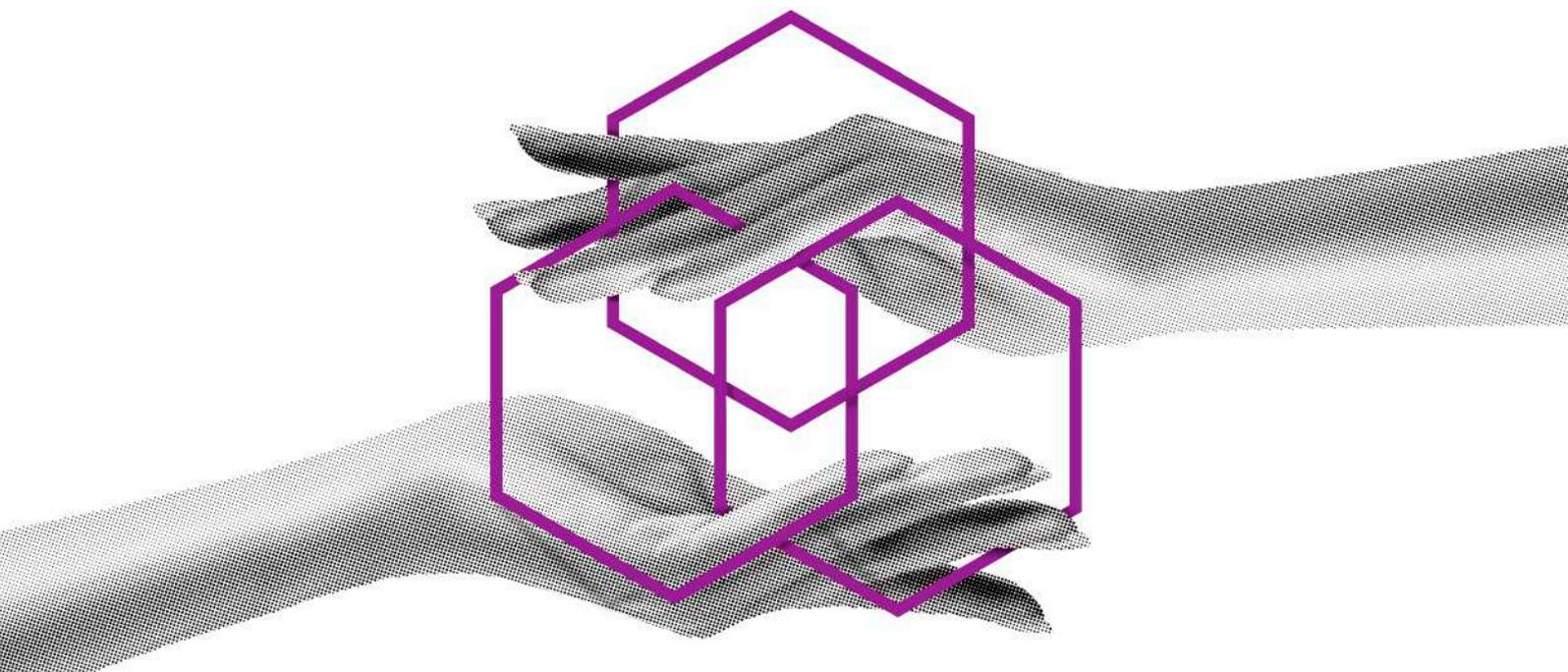
la Violencia de Género y, de acuerdo con el mandato legislativo establecido en el artículo 15, los Ayuntamientos de la Región adquieren potestad y compromiso con la elaboración de políticas de igualdad.

#### **Artículo 15.- Planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

1. Las administraciones locales determinarán como objetivo prioritario la elaboración y aprobación de sus respectivos planes municipales de Igualdad de Oportunidades, que tendrán un carácter integral, y fijarán de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos locales en materia de igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género.

2. Los planes contendrán cláusulas de evaluación y seguimiento sobre la ejecución de éstos, alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos.

En virtud de esta Ley, el Ayuntamiento de Ceutí pone en marcha su primer Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PMIO) con el objetivo de impulsar y garantizar la igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género en el municipio.



# 03

## Objetivos y metodología

---

El siguiente Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (PMIO) consta de un análisis mixto compuesto por un análisis cuantitativo y de un análisis cualitativo. Para elaborar el primero, se han consultado diversas fuentes estadísticas secundarias: Ayuntamiento de Beniel, Guardia civil y Policía Local - acogidas ambas al sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género, *VioGen*, de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior- , Instituto Nacional de Estadística, Centro Regional de estadística de la Región de Murcia y Servicio Regional de Empleo y Formación<sup>1</sup>.

- <sup>1</sup>Instituto nacional de estadística: [www.ines.es](http://www.ines.es)
- Centro Regional de estadística de la Región de Murcia: <https://econet.carm.es>
- Servicio Regional de Empleo y Formación: <https://www.sefcarm.es>

Por su parte, el análisis cualitativo de este PMIO se compone de diversas entrevistas a todas las áreas del Ayuntamiento, al tejido asociativo del municipio y a la población joven.

Es necesario destacar la implicación y compromiso de todos los servicios del Ayuntamiento y de su Comisión de Igualdad, constituida para este fin, con la cual se han mantenido diversas reuniones de trabajo. A través de esta se ha conseguido realizar una aproximación la situación de hombres y mujeres en el municipio, situación compleja que, sin duda por su importancia, reclama un análisis en más profundidad.

También se ha realizado una consulta on line a la ciudadanía, a través de la página web del Consistorio.

A esto hay que añadir que, en el marco de este Plan, el personal del Consistorio ha recibido dos módulos de formación, uno en Igualdad de Género y otro en Lenguaje Inclusivo. Además, los/as integrantes de la Comisión de igualdad han realizado un Taller de acción en el que han trabajado en las propuestas que contiene este PMIO, además de en mecanismos de seguimiento y evaluación para estas. Hay que destacar que todas las áreas, especialmente la Comisión de Igualdad, constituida para este fin, se han implicado de forma activa en la redacción.

Por último, se han facilitado herramientas al Ayuntamiento para educar en el uso del lenguaje inclusivo a los alumnos/as de centros escolares, a través de un vídeo educativo.

Los objetivos de este PMIO están relacionados con marcar líneas estratégicas de trabajo en los siguientes ámbitos principalmente:

- 
- 1. Cambio de valores y transversalidad de género en las políticas municipales**

---

  - 2. Violencia de género**

---

  - 3. Empoderamiento para la participación sociopolítica de las mujeres.**

---

  - 4. Educación, cultura e igualdad.**

---

  - 5. Empleo y Formación.**

---

  - 6. Conciliación.**

---

  - 7. Juventud.**

---

  - 8. Deporte.**

---

  - 9. Bienestar Social**

---

  - 10. Medioambiente.**

---

  - 11. Deporte.**

---

Las principales estrategias de este plan se centran en la transversalidad de la igualdad en todas sus políticas, actuaciones y áreas. Así como en la promoción de acciones positivas que posibiliten el empoderamiento, la igualdad de derechos y oportunidades entre géneros y la eliminación de todo tipo de violencia ejercida contra las mujeres y las niñas.

# 04

## La Comisión de Igualdad. Composición y funciones

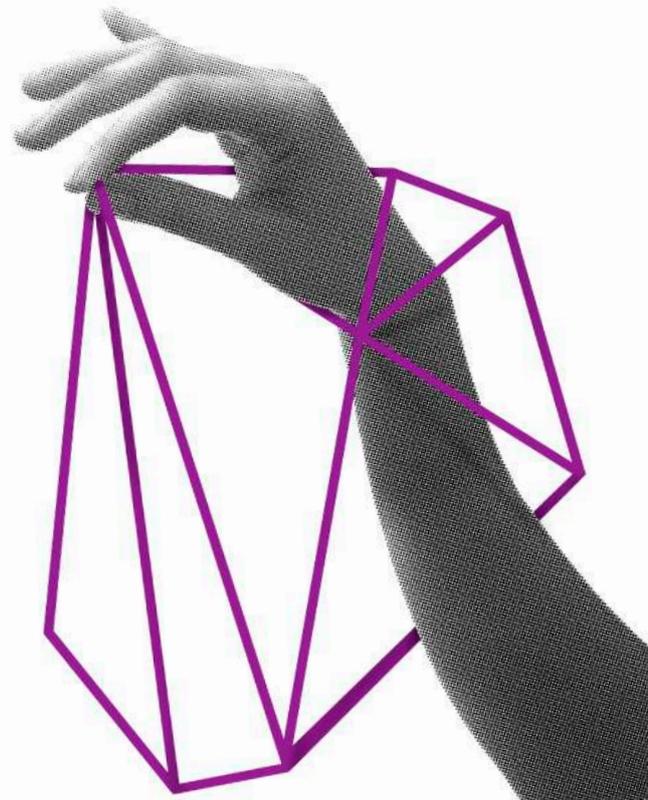
---

La Comisión de Igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Beniel se formó el 17 de octubre de 2020 y está compuesta por las siguientes personas:

- **Dña. Yolanda Pacheco Rodríguez.**  
Concejala del Área de Empleo y Formación, Mujer e igualdad.
- **Dña. Carolina Carrillo Villaescusa.**  
Concejala del Área de Juventud y Medioambiente.
- **D. Francisco Antonio Navarro Santaella.**  
Concejal del Área de Cultura, Festejos, Comercio, Industria y Turismo.
- **Dña. Susana Figueroa Hernández.**  
Concejala del Área de Servicios Sociales, Inmigración, Sanidad y Participación Ciudadana y Asociacionismo.
- **D. Juan Francisco García Valero.**  
Concejal del Área de Personal, Régimen Interior, Policía y Movilidad.
- **D. José Antonio García Navarro**  
Concejal de Deportes y Educación.
- **Dña. Mari Carmen Mellado Bernal.**  
Técnica del Área de Empleo.
- **Dña. Jesica Carrillo Herrero.**  
Técnica del Área de Asociacionismo y Participación Ciudadana.

Esta Comisión de Igualdad se rige por un reglamento de funcionamiento, estableciendo en este las siguientes funciones:

- Estar informada y realizar el seguimiento del PMIO.
- Proponer actuaciones que mejoren el desarrollo del PMIO.
- Participar en el diseño del PMIO y realizar la evaluación de este.
- Aprobar una memoria anual de sus sesiones.
- Realizar el seguimiento de las posibles situaciones de violencia de género, acoso sexual, acoso por razón de género, que puedan producirse en el Ayuntamiento.
- Cualquiera otra que redunde en beneficio de la promoción de la igualdad de oportunidades en el marco del PMIO.



# 05

## Diagnóstico

---

### 5.1. CARACTERÍSTICAS DEL TERRITORIO Y DE SU ORGANIZACIÓN MUNICIPAL

Beniel se encuentra a 15 km de Murcia y a 7 km de Orihuela, localizada en plena vega del Segura (río que bordea la población por el norte), a una altura de 28 metros sobre el nivel del mar. La extensión del municipio es de 10 km<sup>2</sup>. Su clima es el típico del sur del Mediterráneo, semiárido y con pocas precipitaciones (296 mm). Sus pedanías son La Basca, El Mojón y El Raiguero - La Villa.

Limita con las siguientes localidades: Al norte con El Raal (Murcia), al sur con Zeneta (Murcia), al Oeste con Alquerías (Murcia) y al Este con Los Desamparados y Las Norias (Orihuela).

Las principales carreteras son la CV-915 y la F7, que comunican con el municipio de Orihuela y la Comunidad Valenciana; la MU-330, carretera comarcal que une con la pedanía murciana de Alquerías, y la carretera autonómica MU-304, que une Zeneta con Santomera.

Beniel dispone de una estación de ferrocarril integrada en la red de Cercanías Murcia/Alicante de Renfe, concretamente la Línea C-1. Tiene servicios diarios a Murcia, con un primer servicio a las 6:56 y un último servicio a las 23:31.

La Línea C-1 también conecta Beniel con Orihuela, Callosa de Segura, Elche y Alicante. Los servicios de Media Distancia enlazan a su vez con las anteriores poblaciones, además de Valencia y Zaragoza.

Mediante la línea 31 de Latbus, Beniel se comunica con El Raal, Alquerías y Murcia capital, siendo el primer servicio a las 6:45 y el último a las 21:45. Mientras que el Grupo Costa Azul conecta este municipio con la provincia de Alicante.

El aeropuerto más cercano a la localidad, Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia, se encuentra a 40 km, seguido del Aeropuerto de Alicante, que está a 58,2 km.

Beniel pertenece Área de Salud 7 del Servicio Murciano de Salud, definida la zona de influencia de Beniel como la número 24. Su hospital de referencia es el Hospital General Universitario Reina Sofía de Murcia y se dispone de un Centro de Salud ubicado en la localidad.

El municipio es pionero en cuanto a las telecomunicaciones ya que cuenta con una red inalámbrica municipal llamada Benielnet. Esta red resulta muy útil en la ciudad ya que permite la interconexión de las sedes municipales.

Dispone de los siguientes equipamientos culturales: Centro social Villa de Beniel, Teatro Pujante (fundado como cine en 1944 por Antonio Pujante) y el Centro Cultural Infanta Cristina (fundado en 1992).

La economía del municipio históricamente ha estado capitaneada por la agricultura, que actualmente continúa teniendo un papel importante en la economía del territorio, aunque se basa también en una industria diversificada y un consistente sector servicios.

En cuanto a la participación social, cabe destacar que en Beniel hay registradas más de 60 asociaciones ciudadanas, de las cuales seis son exclusivamente de mujeres.

El Municipio cuenta con los siguientes Centros Educativos de titularidad pública: dos Colegios de Infantil y Primaria (CEIP) y un Instituto de enseñanza secundaria (IES).

Los recursos de conciliación puestos en marcha por el Ayuntamiento de Beniel son:

#### **El programa Estuche de colores:**

Iniciativa para 50 niños de entre 6 y 12 años del municipio, basado en la realización de actividades complementarias, ampliando el horario de

los centros escolares. El fin es la mejora del rendimiento escolar, fomentando el desarrollo personal y promover actividades que incrementen las habilidades sociales, la igualdad y la integración.

**La Ludoteca municipal:**

(interrumpida por la crisis sanitaria del COVID-19).

**El Centro de Atención a la Infancia:**

Escuela Infantil Municipal (CAI).

**Trabajadores/as del Ayuntamiento de Beniel por áreas:**

Área	Trabajadores	Trabajadoras
Punto de atención a la ciudadanía	1	2
Registro	1	2
Intervención y tesorería	2	1
Secretaría	1	2
Alcaldía	1	0
Catastro	1	0
Archivo	0	2
Informática	1	0
Oficina técnica	3	2
Centro Cultural	0	4
Centro Social	1	2
Instalaciones Deportivas	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>17</b>

El número de mujeres que trabajan en el Ayuntamiento de Beniel es de 17, frente a los 14 varones. Sin embargo, hay áreas en las que no hay ninguna mujer. Estas son: Alcaldía, Catastro, Informática e Instalaciones Deportivas. Estas áreas han estado tradicionalmente integradas por varones por considerarse profesiones masculinizadas.

A esto hay que añadir que en la plantilla de Policía Local solo hay dos mujeres, de un total de 20 personas, y que actualmente en la plantilla de Protección Civil solo hay varones, ninguna mujer.

Además, el Ayuntamiento de Beniel tiene algunos trabajadores/as compartidos con otros Ayuntamientos o con la Mancomunidad, a la que pertenece; es el caso de cinco mujeres y dos hombres que desempeñan funciones, principalmente, en el Área de Servicios Sociales, área de trabajo tradicionalmente desempeñada por mujeres.

También hay áreas donde solo hay mujeres, como es el caso del Centro Cultural, con cuatro, y el Archivo, con dos.

## 5.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA POBLACIÓN DE BENIEL

El siguiente análisis está compuesto por datos demográficos:

- Estructura de población.
- Pirámide de edades.
- Índices demográficos.
- Estado civil.
- Población española y extranjera.
- Composición de los hogares.

Por datos sobre el Mercado laboral:

- Empleo.
- Ocupación.
- Paro.
- Nivel de estudios de la población.

Y por datos aportados por Guardia Civil a través del Sistema de Seguimiento Integral para Víctimas de Violencia de Género, VioGén.

### 5.2.1. Demografía Estructura de la población

Según el INE, a día 1 de enero de 2019, la población de Beniel se cifraba en 11.318 habitantes, de los cuales 5.848 (51,67%) son hombres y 5.470 (48,33%) son mujeres.

El número de habitantes ha aumentado considerable y progresivamente desde 1999 hasta 2019, incrementándose en más de 3.000 personas. Esto supone un aumento del 42% para el periodo. Para las mujeres esta subida ha sido del 36,44%, mientras que para los hombres ha sido superior, del 47,50%, debido en gran medida al flujo migratorio creado por demanda de trabajo masculina en el municipio.

Beniel	1999	2004	2009	2014	2019
<b>Total</b>	<b>7.974</b>	<b>9.420</b>	<b>10.933</b>	<b>11.112</b>	<b>11.318</b>
<b>Hombres</b>	<b>3.965</b>	<b>4.875</b>	<b>5.662</b>	<b>5.713</b>	<b>5.848</b>
<b>Mujeres</b>	<b>4.009</b>	<b>4.545</b>	<b>5.271</b>	<b>5.399</b>	<b>5.470</b>

Fuente: INE, Padrón municipal Beniel 01/01/2019

La Pirámide de Población de Beniel (2019) nos muestra que los tramos de edad con más población son los de 25 a 54 años. En los tramos de edad desde los 0 a 39 años, Beniel está por encima de la población de la media nacional, lo que pone de manifiesto que es más joven que la del Estado.

Cabe destacar que, en los tramos de 15 a 55 años, hay más varones en el municipio que mujeres. El número de hombres respecto al de mujeres en proporción supera a la media nacional, especialmente en los tramos de edad 35 a 39 años -los representan el 4,7% frente al 3,7% de la población total- y de 40 a 44 -donde representan el 5,1% frente al 4,3% de la población total-.

Respecto a la población en los tramos de más edad de más de 55 años, Beniel está muy por debajo de la media nacional.

El hecho de que el municipio tenga una población más joven que la media nacional responde, en parte, a los fenómenos migratorios creados por la demanda laboral en los sectores de la Agricultura y la Industria.

## **Evolución de la Nupcialidad, natalidad, mortalidad y crecimiento vegetativo**

La tasa de nupcialidad se ha reducido levemente, pasando del 4,70‰ en 2003 al 3,95‰ en 2018. La tasa de natalidad ha crecido ligeramente pasando del 13,11‰ al 13,30‰ en el mismo periodo. En cuanto a la tasa de mortalidad, esta ha aumentado muy poco, siendo en el 2003 del 5,74‰ y en 2018 del 5,94‰.

La tasa de crecimiento vegetativo ha aumentado levemente para este periodo (2003-2018) en algo más de un punto, algo bastante inusual, puesto que el crecimiento vegetativo en la mayoría de los municipios de Murcia suele decrecer en el mismo periodo y suelen ser valores más bajos, incluso negativos (por ejemplo, para el municipio de Murcia la tasa de crecimiento vegetativo es del 2,64, para Santomera del 3,60 y para Campos del Río del -8,07).

Esto indica que la población de Beniel es una población joven que sigue creciendo, a diferencia de la tendencia en la mayoría de los municipios de la Región de Murcia, donde hay un mayor envejecimiento de la población.

	2003	2006	2009	2012	2015	2018
<b>Tasa de nupcialidad (por 1.000 habitantes)</b>	4,70	4,76	3,89	3,39	3,97	3,95
<b>Tasa de natalidad (por 1.000 habitantes)</b>	13,11	13,63	14,63	13,53	12,84	13,30
<b>Tasa de mortalidad (por 1.000 habitantes)</b>	5,74	4,91	5,12	5,58	6,89	5,94
<b>Tasa de crecimiento vegetativo</b>	6,17	8,73	9,51	7,95	5,95	7,36

Fuente: CREM. Padrón Municipal de Habitantes. Fecha de actualización: 20/01/2020.

## Estructura por edad, Índice de vejez, dependencia, fertilidad y masculinidad en la Región de Murcia y Beniel

Año 2019	Región de Murcia	Campos del Río
<b>ESTRUCTURA POR EDAD</b>		
Menores de 20 años	22,87	24,80
Entre 20 y 64 años	61,51	62,40
De 65 y más años	15,62	12,80
<b>ÍNDICE DE VEJEZ</b>		
De 65 y más años/menores de 20 años	68,32	51,70
<b>ÍNDICE DE DEPENDENCIA</b>		
<b>Juvenil</b>		
< de 20 años/Población entre 20 y 64 años	37,18	39,70
<b>Anciana</b>		
>= de 65 años/Población entre 20 y 64 años	25,40	20,60
<b>TOTAL</b>		
< de 20 años + >= de 65 años/ Población entre 20 y 64 años	62,59	60,30
<b>MUJERES EN EDAD FÉRTIL</b>		
Mujeres de 15 a 49 años/Total Mujeres	46,59	48,40
<b>RAZÓN DE MASCULINIDAD</b>		
Hombres/Mujeres	100,18	106,90
<i>Fuente: CREM. Indicadores demográficos. Fecha de actualización: 10/02/2020.</i>		

En relación con los datos de la Región de Murcia, en Beniel hay más población menor de 20 años y más población situada en el tramo de 20 a 64 años. Por otro lado, hay menos población que supera los 65 años. Estos datos conllevan a un índice de dependencia total en del 60,30%, más de 2 puntos por debajo del índice de dependencia de la Región de Murcia.

El índice de vejez en Beniel es del 51,70%, lo que muestra que el grado de juventud de la población es muy superior a la media de la Región (68,32%).

También hay más mujeres en edad fértil en Beniel (48,40%), casi 2 puntos por encima de la media regional y el índice de masculinidad también es casi un 7% superior a la media de la CCAA.

En definitiva, la población benielense es más joven y con mayor índice de fertilidad que la media de nuestra Región.

### **Población española y extranjera**

La población total de Beniel se ha incrementado en 2019 con respecto a la de 2010 en un 2,64%, en total.

La población española, en este periodo, ha aumentado en un 0,34%. En cuanto al incremento de la población extranjera, ha sido más alto, situándose en el 10,67%.

De esta manera, la población extranjera supone el 22,26% de la población total en 2010 y el 24% en 2019. Siendo la más numerosa la africana, seguida de la europea.

BENIEL	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>TOTAL</b>	<b>11.027</b>	<b>11.068</b>	<b>11.198</b>	<b>11.160</b>	<b>11.112</b>	<b>11.096</b>	<b>11.114</b>	<b>11.233</b>	<b>11.274</b>	<b>11.318</b>
ESPAÑOLA	8.572	8.638	8.682	8.686	8.661	8.661	8.661	8.702	8.722	8.601
EXTRANJERA	2.455	2.430	2.516	2.474	2.451	2.435	2.453	2.531	2.552	2.717
EUROPA	854	830	850	838	755	728	664	659	636	638
ÁFRICA	1.151	1.195	1.305	1.322	1.403	1.452	1.559	1.653	1.715	1.885
AMÉRICA	443	393	349	297	271	234	209	193	179	174
ASIA	7	12	12	17	22	21	21	26	22	20

Fuente: CREM. Padrón Municipal de Habitantes. Fecha de actualización: 03/02/2020.

## Estructura y tamaño de los hogares

Del total de hogares censados en Beniel en 2011 (3.720), un 27,5% está compuesto por familias de tres miembros (1.023), un 26% por familias de dos miembros (963), seguido de 19% compuestos por familias de cuatro miembros (693), un 15% son hogares unipersonales (541), muchos de ellos compuestos por personas divorciadas o viudas) y un 13% están compuestos por familias de 5 o más personas (500).

## Composición de los hogares

En la composición de los hogares del municipio de Beniel puede observarse que hay el doble de hogares compuestos por parejas con hijos (1.804) con respecto a los compuestos por parejas sin hijos (907). Los hogares monomarentales suponen un 13% de los totales (420), lo que pone

de manifiesto una realidad para muchas mujeres del municipio, estableciendo necesidades de recursos específicos relacionados con el empleo, la formación, la conciliación y prestaciones sociales.

### 5.2.2. Mercado laboral

#### Personas ocupadas

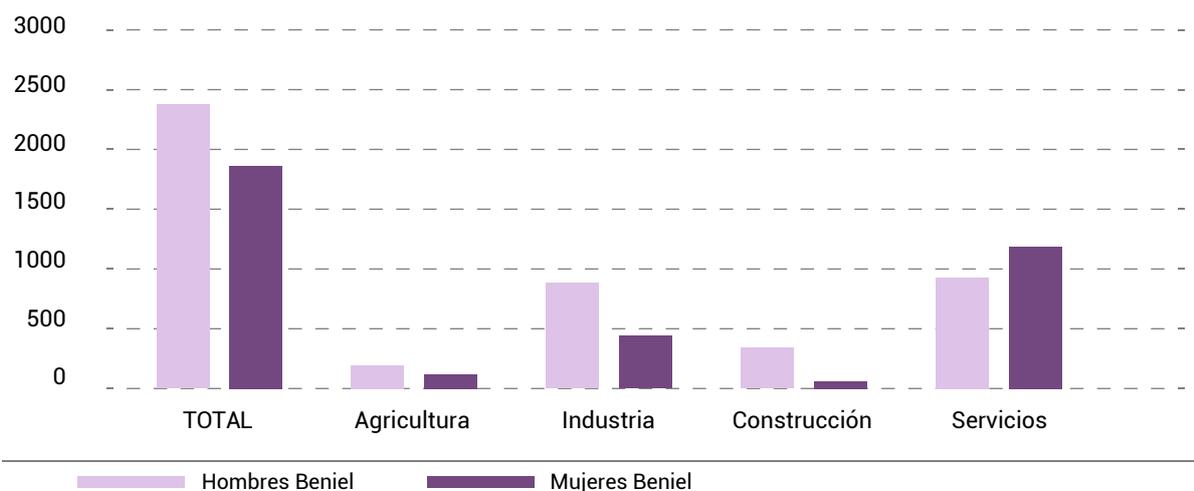
En cuanto a las personas ocupadas por sector de actividad, podemos observar que en Beniel el grueso de varones se dedica a los servicios en primer lugar, seguido, muy de cerca, de la Industria, la Construcción y la Agricultura.

Las mujeres siguen la misma tendencia, sin embargo, siendo menos las ocupadas, en el sector servicios hay más mujeres empleadas que hombres (1.220 mujeres frente 915 hombres).

HOMBRES	TOTAL	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Región de Murcia	294.795	37.890	53.900	35.695	167.310
Beniel	2.390	195	865	410	915
MUJERES	TOTAL	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Región de Murcia	219.880	15.435	23.100	4.305	177.040
Campos del Río	1.825	100	480	30	1.220

Fecha de actualización: 23/06/2015. INE. Censo de Población y Viviendas 2011.

## Personas ocupadas por sector de actividad y sexo en Beniel



Fuente: INE Censo de Población y Viviendas 2011

### Personas ocupadas según situación profesional en Beniel

Las personas ocupadas en Beniel (4.220) son en su mayoría trabajadoras por cuenta ajena, 3.475, frente a 705 por cuenta propia. Se trata de 1.870 varones y 1.405 mujeres.

En el caso de las mujeres, el número de trabajadoras por cuenta propia disminuye considerablemente: 200 mujeres frente a 705 varones.

De las 390 personas censadas como empresarias que no emplean personal, 230 son hombres y 160 mujeres, mientras que de las 315 personas censadas como empresarias que emplean personal, 275 son hombres y solo 40 mujeres.

Hay computado el mismo número de mujeres que de varones como miembros de cooperativas, un total de 10 para cada caso.

### Personas ocupadas según situación profesional en Beniel

	TOTAL	Empresario/a, profesional o trabajador por cuenta propia que emplea personal	Empresario/a, profesional o trabajador por cuenta propia que no emplea personal	Trabajador/a por cuenta ajena fijo o indefinido	Trabajador/a por cuenta ajena eventual o temporal	Otra situación: ayuda familiar	Otra situación: miembro/a de cooperativas
Beniel	4.220	315	390	2.105	1.370	15	20
Hombres	2.390	275	230	1.065	805	5	10
Mujeres	1.830	40	160	1.040	365	10	10

Fecha de actualización: 23/06/2015. INE. Censo de Población y Viviendas 2011

## Evolución de los contratos de trabajo registrados

La evolución de los contratos realizados a hombres y mujeres, según la clasificación CNAE 2009, desde junio de 2010 a junio de 2020, nos muestra que desde el 2010 los contratos realizados a hombres han sido superiores a los contratos realizados a mujeres:

---

88 contratos a hombres frente a 49 a mujeres en 2020

---

145 a varones frente a 73 a mujeres en 2019

---

132 a varones frente a 64 a mujeres en 2018

---

270 a varones frente a 66 a mujeres en 2017

---

101 a varones frente a 89 a mujeres en 2016

---

200 a varones frente a 70 a mujeres en 2015

---

187 a varones frente a 44 mujeres en 2014

---

89 a varones frente a 22 mujeres en 2013

---

80 a varones frente a 31 mujeres en 2012

---

150 a varones frente a 35 mujeres en 2011

---

75 a varones frente a 23 mujeres en 2010

---

## Evolución de las afiliaciones a la seguridad social

Las afiliaciones a la Seguridad Social también han sido mayores en hombres que en mujeres entre 2012 y 2018, en Agricultura, Construcción e Industria, especialmente en los dos primeros sectores al comprender profesiones más masculinizadas.

En el sector servicios, para todos los años, las afiliaciones de las mujeres han sido superiores a las de los hombres: 1.393 mujeres frente a 1.297 hombres en 2018.

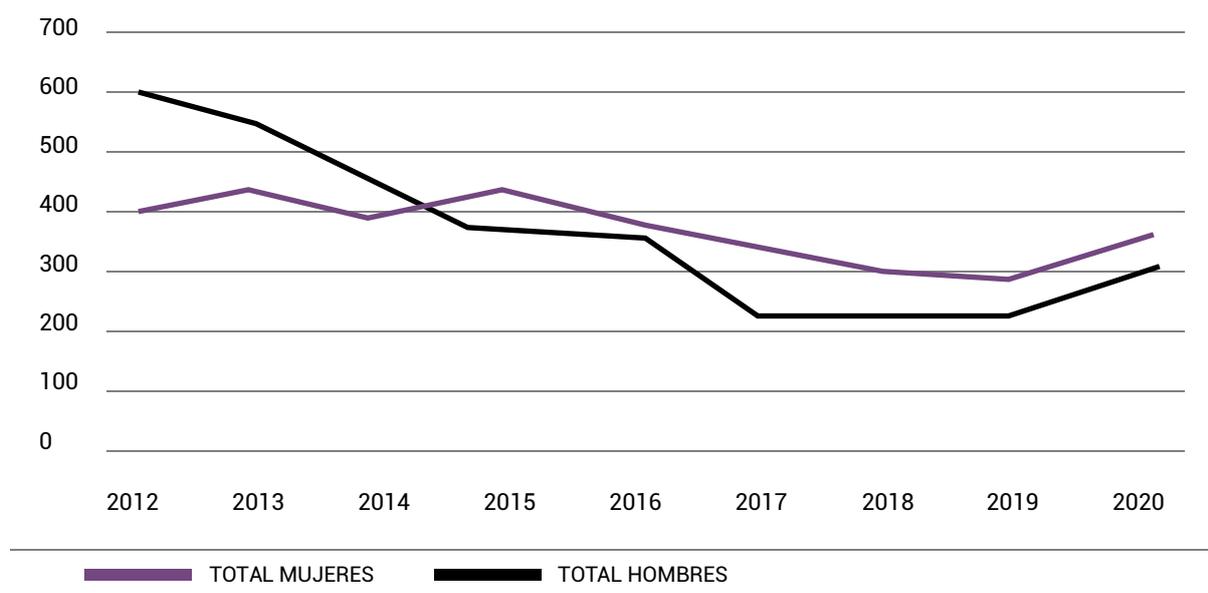
En cómputo total, las afiliaciones a la Seguridad Social en varones en 2018 representan el 57,68% (2.410), frente al 42,32% (1.768) en mujeres.

En cuanto a las afiliaciones según nacionalidad, en 2018 las afiliaciones para la población española se situaban en 3.044 frente a las 1.134 de la población extranjera. En la población extranjera, el 64,64% son de hombres (733) frente al 35,36% de mujeres (401).

## Paro registrado

En el periodo 2012-2020, la reducción del paro en Beniel ha sido más acentuada en los varones que en las mujeres.

De manera que en el 2012 había 600 hombres parados, pasando a 301 en 2020, lo que supone una reducción del paro en varones de casi el 50%. Sin embargo, en 2012 había 403 paradas y en 2020 hay 374, representando una reducción tan solo del 7,20%.



## Media de ganancia salarial para hombres y mujeres en la Región de Murcia

Según datos del INE, la media salarial anual para mujeres es casi 6.000€ inferior con respecto a la media de los hombres en la Región de Murcia.

### Media de Ganancia salarial anual en la Región de Murcia

Hombres	23.419,03
Mujeres	17.500,99
Diferencia salarial anual	5.918,04

Fuente: INE 2014

### Nivel de estudios de la población

Según los datos publicados en 2011 por el INE, casi el 40% de la población de Beniel, hombres y mujeres, tiene estudios de segundo grado.

La formación de las mujeres en Beniel es inferior a la de los hombres en casi todos los niveles. Hay más del doble de mujeres analfabetas que de hombres (80 varones y 185 mujeres) y 10 mujeres más sin estudios (605 varones y 615 mujeres).

En cuanto a los estudios de primer grado, hay 1.180 hombres frente a 905 mujeres. En los de segundo

grado comienza a reducirse la brecha. En este caso hay contabilizados 2.345 hombres frente a 2.005 mujeres. Mientras que en los de tercer grado se invierte la tendencia, existiendo un 49% más de mujeres que los ha cursado: 535 mujeres, frente a 360 hombres.

Estos últimos datos obedecen a la población joven. Actualmente las mujeres jóvenes de Beniel estudian más tiempo que los hombres, de manera que el porcentaje en universidades, másteres y doctorados es mayor en ellas y está en alza.

	TOTAL	Analfabetos	Sin estudios	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado	No es aplicable
Total Beniel	11.055	265	1.220	2.085	4.350	895	2.250
Hombres	5.715	80	605	1.180	2.345	360	1.145
Mujeres	5.340	185	615	905	2.005	535	1.105

Fuente: INE. Censo de Población y Viviendas 2011. Actualización 23/06/2015

### 5.2.3. Violencia de género

El pasado 27 de mayo de 2020, a través del acuerdo suscrito por la Alcaldía del municipio y el Ministerio del Interior, la Policía Local de Beniel se incorporó al Sistema VIOGÉN, para establecer los protocolos de coordinación con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado de su demarcación territorial (Guardia Civil) y para la protección y seguimiento de los casos de violencia de género en la localidad en los niveles de riesgo no apreciado y bajo.

Así, la Policía Local de Beniel proporciona asesoramiento y protección en el ámbito de sus competencias a las mujeres víctimas de violencia de género. Desde este cuerpo se instruyen las primeras diligencias policiales, prestando auxilio inmediato y protección a las víctimas cuando se produce el episodio de violencia. Estas actuaciones se complementan con la labor informativa a las víctimas de violencia de género con los recursos disponibles tanto a nivel local como comarcal (Servicios Sociales, CAVI, etc.) y del resto de recursos jurídicos o asistenciales de ámbito regional o estatal.

#### Objetivos:

---

Auxiliar y proteger a las víctimas una vez producido el episodio de violencia de género, asistiendo y acompañando a éstas en todos los traslados o trámites a realizar.

---

Instruir las primeras diligencias de prevención derivadas de las intervenciones policiales en materia de violencia doméstica y de género, así como la detención del agresor, si procede, y su traspaso a Guardia Civil.

---

Protección y seguimiento de las mujeres víctimas de violencia de género en el municipio a través del Sistema VIOGÉN.

---

Colaborar con el Juzgado de Violencia sobre la Mujer en la vigilancia y control de las órdenes de protección.

---

Según los datos sobre víctimas de violencia de género aportadas por Guardia Civil a través del Sistema VioGén, desde la puesta en marcha del servicio en mayo de 2020 hasta noviembre de 2020, se han registrado las siguientes actuaciones:

Actualmente hay 38 casos de violencia de género activos. La clasificación según la nacionalidad de la víctima es la siguiente:

Nacionalidad	Casos
Española	17
Marroquí	10
Rusa	2
Rumana	2
Otras (1 caso por nacionalidad)	7

Según el sistema de análisis y clasificación del sistema, los casos tienen distintas clasificaciones dependiendo del riesgo de reincidencia y gravedad. Estos 38 se clasifican en:

- Riesgo medio: 3 casos.
- Riesgo bajo: 18 casos.
- Riesgo no apreciado: 17 casos.

En cuanto a la gestión, 36 están siendo gestionados por la Policía Local y 6 por la Guardia Civil.

Estos datos no son concluyentes para conocer el número de víctimas de violencia de género totales en este periodo en Beniel, ya que, para ser contabilizadas, las mujeres víctimas de agresiones machistas deben haber avisado a la Policía Local o Guardia Civil.

No están contabilizadas las mujeres que acudieron directamente al Centro de Atención de Víctimas por Violencia de Género (CAVI) más cercano, Murcia o Santomera, interpusieran denuncia o no; las que

acudieron directamente al hospital por heridas derivadas de agresiones machistas, o las que han interpuesto denuncia contra su agresor.

Por otro lado, cabe destacar que el Ayuntamiento de Beniel, a través de la Concejalía de Igualdad, ha puesto en marcha las gestiones necesarias para poder poner en marcha en el municipio un Centro de Atención para Víctimas de Violencia de Género (CAVI). Desde dicha concejalía se confía en que, en un futuro no muy lejano, esta realidad sea un hecho en el municipio al tratarse de un servicio muy necesario para la población.

De los datos proporcionados por el sistema VioGén podemos concluir que la incidencia de la violencia de género en el municipio es alta. Respecto a la nacionalidad, un 45% de total de casos activos son de nacionalidad española y un 55% de otras nacionalidades.

### **5.3. Análisis cualitativo**

La parte cualitativa del diagnóstico está conformada por entrevistas al tejido asociativo, AMPAs, funcionariado y personal laboral de todas las áreas del Ayuntamiento y por entrevistas a población joven, en particular a alumna del Instituto de Educación secundaria de la localidad.

#### **Entrevistas realizadas y tipo**

Las entrevistas se han personalizado en función de las cuestiones relevantes que se pretendía indagar, el perfil de las personas entrevistadas y el objeto de su actividad o función en su área de trabajo.

Entre las asociaciones escogidas están: Asociación Aires de Colombia, Asociación de Mujeres Progresistas, AMPA del IES Gil de Junterón y AMPA del CEIP Río Segura.

En estas entrevistas se ha indagado en el grado de percepción de igualdad que se tiene sobre el municipio, sobre las necesidades que detecta

el tejido asociativo en este ámbito, sobre las estrategias que podrían fomentar la colaboración entre estas y el Ayuntamiento para mejorar la igualdad y en las propuestas que el Ayuntamiento podría poner en marcha.

Se ha entrevistado a diecinueve miembros del funcionariado y personal laboral, incluyendo componentes de la Corporación. En estas entrevistas se ha indagado en la percepción de la igualdad por áreas de trabajo, en si existe recogida de datos segregados y elaboración de estudios con perspectiva de género y en las actuaciones que ha puesto en marcha el Ayuntamiento para fomentar la igualdad en sus distintos ámbitos: laboral, empleabilidad, formación, empoderamiento, educación, juventud, etc. A esto se ha añadido una recogida propuestas de mejora.

También se ha entrevistado a dos jóvenes del municipio, de 16 y 24 años, del IES Gil de Junterón. En estas entrevistas se ha indagado en la percepción de igualdad que tienen, la sensación de seguridad o inseguridad en el municipio, la creencia que tienen sobre lo que es feminismo y lo que es machismo y la recogida de propuestas para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y prevenir la violencia de género.

### **5.4. Resultados más relevantes de la encuesta a la ciudadanía realizada a través de la Web de Ayuntamiento**

La encuesta a la ciudadanía tiene un carácter mixto al combinar elementos cuantitativos y cualitativos.

En esta se recoge el perfil de las personas participantes: residencia en el municipio, sexo, edad, situación laboral, nivel de estudios, estado civil, número de hijos, en qué áreas consideran prioritario trabajar y a qué perfil de personas deben ir dirigidas las medidas.

Además, recoge propuestas concretas que la ciudadanía ha considerado importantes para ser incluidas en este PMIO.

Esta encuesta ha sido realizada online por 47 personas y tiene un carácter exploratorio, no concluyente. Sin duda sería muy interesante y conveniente ampliar en forma y tiempo esta encuesta como mecanismo de recogida continua de percepciones y propuestas ciudadanas.

### Perfil de las participantes en la encuesta:

El perfil de las participantes en la encuesta es el siguiente: un 96% es residente en Beniel, un 98% es de nacional española, un 60% son mujeres y el tramo de edad más numeroso de las personas que han contestado la encuesta está entre los 25 y 34 años (35%), seguido del tramo de edad de 15-24 años (31%), 35-44 años (21%), siendo mayores de 44 años el resto.

El 54% de las personas encuestadas tiene estudios universitarios, el 27% terminó el Bachillerato o tiene estudios de Formación profesional (FP), un 14% graduado escolar y ESO y, por último, un 6% que declara no tener estudios.

Un 37%, trabaja por cuenta ajena o propia, un 30% estudia, un 10% trabaja y estudia, un 8% se encuentra en situación de desempleo y el resto se encuentra en otras situaciones.

En cuanto al estado civil, un 63% son personas solteras, un 22% casadas y un 14% está en otra situación. El 67% de las personas encuestadas no tienen hijos/as frente a un 33% que los tienen.

Estos datos nos acercan a la idea de que son las mujeres, en especial las más jóvenes y formadas, las que consideran más importante y necesario promover la igualdad en el municipio.

### Percepciones sobre la igualdad en el municipio

La mayor parte de las personas encuestadas, un 37%, percibe que hay un grado de igualdad intermedio en el municipio, frente a un 33% que percibe que hay un grado de igualdad alto y un 29% que considera que es bajo.

El 90% considera que es necesario implantar medidas específicas y acciones positivas

para promover la igualdad en el municipio, principalmente destinadas a los profesionales, la población infantil y la juventud.

Las personas encuestadas consideran que los principales ámbitos, en orden de prioridad, que debe abordar el PMIO de Beniel son:

Ámbito	Porcentaje
Violencia de género	72,3 %
Educación	53,2 %
Empleo	48,9 %
Conciliación familiar	38,3 %
Perfiles en riesgo de exclusión social	34,0 %
Formación	31,9 %
Calidad de vida	25,5 %
Corresponsabilidad	23,4 %
Salud	8,5 %
Asociacionismo	6,4 %
Otras	6,4 %

De todas las personas que realizaron la encuesta, 23 de ellas realizaron propuestas concretas de actuación, siendo las más destacadas las que inciden en el trabajo para sensibilizar y combatir la violencia de género, la educación no sexista en las edades más tempranas, un plan municipal contra el acoso callejero, intensificar la formación en la población juvenil e invertir más recursos en educación en nuevas masculinidades y corresponsabilidad.

## 5.5. PERSPECTIVAS DE IGUALDAD POR PARTE DE LA POBLACIÓN Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

La organización social basada en un modelo jerarquizado de división de roles entre hombres y mujeres, mantenida durante siglos, ha permitido a los hombres disfrutar de más poder, reconocimiento social y recursos que las mujeres, quedando estas relegadas al ámbito de lo privado y doméstico, a la invisibilidad y la falta de proyección social. Afortunadamente, en las últimas décadas se han sucedido importantes cambios políticos, económicos, culturales y en la organización social

y familiar, que se han traducido en la presencia y participación de las mujeres, en situación de relativa igualdad, en todos los ámbitos de la vida social, económica y cultural.

Nos encontramos en un momento de transición social y cultural en el cual el modelo de organización tradicional de carácter patriarcal, basado en la superioridad de los hombres sobre las mujeres, convive con un modelo emergente de carácter igualitario. Sin embargo, aún siguen existiendo importantes desigualdades entre hombres y mujeres y muchos estereotipos sexistas que hay que abordar.

Beniel, como la mayoría de los municipios de la Región, no ha sido ajeno a esta realidad y se siguen reproduciendo, en el municipio, estereotipos de género heredados de este modelo social jerarquizado. Los roles de género masculinos y femeninos están muy diferenciados aún, aunque con bastantes avances generacionales. Beniel tiene una población joven muy importante y en nuestras manos está hacer llegar a ella, un claro mensaje de cambio de valores.

**De este diagnóstico podemos extraer las siguientes conclusiones:**

El municipio de Beniel ha sufrido grandes cambios en las últimas décadas, su población ha crecido de manera considerable y posee un gran valor: una población joven y revitalizada.

El tejido empresarial y económico ha sabido adaptarse a los cambios de las últimas décadas y ahora es el momento de seguir trabajando en el ámbito más social, en el de la igualdad de género y en de la diversidad cultural. Hoy en día la población migrante supone un 25% del total de la población de Beniel. Esta cuestión debe ser atendida como un valor enriquecedor, generando una sociedad más diversa y rica en tradiciones.

Los roles de género tradicionales en las profesiones de sector agrícola e industrial siguen estando muy presentes en el municipio y condicionan la igualdad cotidianamente. Las mujeres de Beniel, especialmente las más jóvenes, han sabido prepararse para el presente y futuro,

siendo muy conscientes de su situación desigual, creyendo que es necesario abordar con urgencia las problemáticas que les afectan, desarticulando los privilegios de género que tanto las condicionan. Están formadas, preparadas y poseen un gran espíritu y compromiso de trabajo. Por tanto, es necesario generar más canales de participación sociopolítica, más empleo femenino e incentivar el trabajo por cuenta propia de estas.

También es necesario fomentar el empoderamiento femenino, como herramienta para la lucha contra la violencia machista. La violencia de género es un tema que debe ser atajado con contundencia desde las edades más tempranas, a través de la educación y la cultura. Esta es una lacra que afecta a todas las nacionalidades, edades y clases sociales. Solo de forma conjunta y sumando esfuerzos lograremos ganar la batalla.

La Cultura es una herramienta de transformación social muy poderosa. Puesta a disposición de nuestra población más joven será el motor de cambio de valores de nuestro municipio. El trabajo creativo con jóvenes es un recurso al alcance del Ayuntamiento de Beniel que ha de ser puesto en valor. La población más joven está despierta y ávida de conocimientos y quiere que su municipio sea un lugar más seguro, integrador e igualitario en el que vivir.

Es necesario, a través de formación y actividades de ocio, la potenciación de nuevas masculinidades que no reproduzcan el machismo y la violencia de género, sino que cambien el centro del foco de la violencia hacia prácticas que pongan el cuidado de la vida en el centro. Es necesario sensibilizar en corresponsabilidad, para que todos y todas tengamos la oportunidad de vivir una vida plena, así como seguir apoyando y fomentando la conciliación familiar y laboral.

El Ayuntamiento de Beniel con este PMIO marca una hoja de ruta para los próximos cuatro años, llena de retos y trabajo que, sin duda, llevará al municipio a una realidad más justa donde todos y todas puedan sentirse más cómodos/as y satisfechos/as con el resultado y orgullosos/as del municipio donde viven.

# 06

## Plan de Acción

---

### 6.1 DURACIÓN DEL PMIO

El presente PMIO tendrá una duración de 4 años: 2021-2024.

La comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación de este plan, así como de aprobar el presupuesto anual para llevar a cabo las acciones previstas.

### 6.2 ÁREAS Y OBJETIVOS

#### Líneas estratégicas de este plan

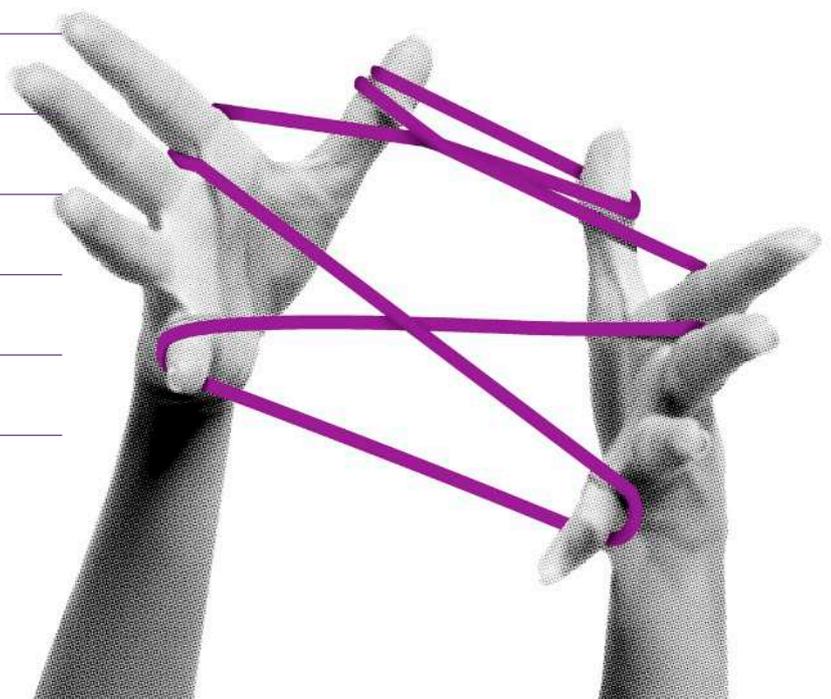
1. Cambio de valores y transversalidad de género en las políticas municipales
2. Violencia de género
3. Empoderamiento para la participación sociopolítica de las mujeres
4. Educación, cultura e igualdad.
5. Empleo y Formación
6. Conciliación
7. Juventud
8. Deporte
9. Bienestar Social
10. Medioambiente

### 6.3. ACCIONES POR OBJETIVOS E INDICADORES DE EVALUACIÓN

#### Línea 1. Cambio de valores y transversalidad de género en las políticas municipales

Todas las áreas e instancias municipales tienen la gran responsabilidad de trabajar favoreciendo la igualdad, para ello es necesario que todo el personal técnico y político adquiera progresivamente los conocimientos necesarios para identificar las principales brechas de género y aplicar las medidas de intervención acordadas.

Transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas requiere también tomar medidas que aumenten la transparencia y permitan medir de forma adecuada los avances realizados. En este sentido, sigue siendo decisivo todo el trabajo de recogida de datos desagregados por sexo, prestando especial atención a la interseccionalidad con otras variables como edad, nacionalidad/país de origen o diversidad funcional, muy relevantes a la hora de detectar situaciones de doble o triple discriminación.



Área o Eje estratégico	Cambio de valores y transversalidad de género en las políticas municipales
Objetivo general o línea de actuación	Integrar la perspectiva de género en los presupuestos anuales
Objetivo específico por lograr	Dotar de financiación el II PMIO de Beniel y darle difusión para que lo conozca la población del municipio

Acción 1	Servicio	Indicador de evaluación
----------	----------	-------------------------

Aprobación de presupuesto anual para desarrollar el II PMIO de Beniel, atribución del gasto de las acciones a los distintos Servicios y Concejalías

Equipo de gobierno

Realizado/ no realizado

Acción 2	Servicio	Indicador de evaluación
----------	----------	-------------------------

Difusión del PMIO para que lo conozca la población de Beniel

Equipo de gobierno e igualdad

Campaña de difusión realizada/no realizada.  
N.º de acciones y destinatarios/as para dar a conocer el PMIO

Área o Eje estratégico	Cambio de valores y transversalidad de género en las políticas municipales
Objetivo general o línea de actuación	Medir la transversalidad de género
Objetivo específico por lograr	Aumentar el grado de integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios sectoriales municipales

Acción 1	Servicio	Indicador de evaluación
----------	----------	-------------------------

Adecuación de los sistemas de recogida de información y datos del ámbito municipal para la recogida y el análisis de datos desagregados por sexo, edad y nacionalidad/origen

Todos

N.º de servicios y departamentos municipales que desagregan la información con las variables sexo, edad y nacionalidad/origen, en sus memorias anuales e informes de gestión.

Porcentaje de servicios municipales que desagregan la información con estas variables

Área o Eje estratégico	Cambio de valores y transversalidad de género en las políticas municipales
Objetivo general o línea de actuación	Creación de los mecanismos necesarios para implantar la perspectiva de igualdad en todas las áreas del Ayuntamiento
Objetivo específico por lograr	Formación del personal municipal (técnicos y políticos) para introducir la perspectiva de género en todas las áreas y actuaciones, así como formación sobre prevención de la violencia de género

Acción 1	Servicio	Indicador de evaluación
Realizar formación continua al personal municipal sobre igualdad de género y prevención de violencia de género	Igualdad	N.º de acciones formativas impulsadas por el Ayto.
		N.º de personas que participan en la formación

Área o Eje estratégico	Cambio de valores y transversalidad de género en las políticas municipales
Objetivo general o línea de actuación	Implantar la transversalidad de género y la igualdad de oportunidades en la gestión del Ayuntamiento
Objetivo específico por lograr	Uso de lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento

Acción 1	Servicio	Indicador de evaluación
Revisión y adaptación de los contenidos de la página web	Informática e Igualdad	Realizado/no realizado

Acción 2	Servicio	Indicador de evaluación
Revisión de todos los formularios facilitados a usuarios/as	Administración e Igualdad	Nº de formularios revisados que incluyen lenguaje no sexista

Acción 3	Servicio	Indicador de evaluación
Utilización de lenguaje no sexista en las comunicaciones internas del Ayuntamiento: trato personal, circulares, expedientes, etc.	Secretaría	% de comunicaciones y actuaciones internas que utilizan lenguaje no sexista

<b>Área o Eje estratégico</b>	Cambio de valores y transversalidad de género en las políticas municipales
<b>Objetivo general o línea de actuación</b>	Fomentar la igualdad de género en las empresas
<b>Objetivo específico por lograr</b>	Hacer partícipes a las empresas en el compromiso por la igualdad entre hombres y mujeres, creando los mecanismos necesarios para su motivación e implantación

<b>Acción 1</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
-----------------	-----------------	--------------------------------

Difundir las ayudas que tiene la CCAA para la creación de Planes de Igualdad de Empresas	Empleo y Formación	N.º de empresas informadas a través de redes sociales y correo electrónico
--	--------------------	--

<b>Acción 2</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
-----------------	-----------------	--------------------------------

Creación de los premios "Mejor empresa gestionando igualdad". Premio otorgado a la empresa que cumpla los indicadores establecidos en igualdad, en las bases creadas	Comercio, Industria e Igualdad	N.º empresas candidatas al premio
		Empresa ganadora y publicidad de las políticas que tiene en marcha para promover la igualdad
		Audiencia en RRSS y difusión en prensa

## Línea 2. Violencia de género

Es necesario contribuir al cambio de los valores que sustentan y perpetúan la violencia contra las mujeres, para ayudar a prevenir la violencia sexista. Se trata de impulsar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos desde edades tempranas, aumentando la percepción social sobre las diferentes formas de la violencia y su relación con la desigualdad.

En este sentido, se debe prestar especial atención a las formas más sutiles y menos visibles.

También es necesario impulsar una actuación coordinada y eficaz ante los casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales y garantizar una asistencia integral y de calidad a sus víctimas. La mejora de la atención también pasa por impulsar diferentes espacios de atención y empoderamiento desde el Ayuntamiento.

<b>Área o Eje estratégico</b>	Violencia de género	
<b>Objetivo general o línea de actuación</b>	Erradicar la violencia contra las mujeres	
<b>Objetivo específico por lograr</b>	Sensibilizar a la población en la lucha contra la violencia de género y fomentar la atención integral hacia las mujeres	
<b>Acción 1</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
Gestionar las solicitudes pertinentes para poner en marcha en el municipio, un Centro de Atención a Víctimas de Violencia de Género (CAVI), prioritariamente, o un Punto de Atención Especializado (PAE).	Formación	Aprobado/no aprobado
		Puesto en marcha/no puesto en marcha
<b>Acción 2</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
Realización de talleres para prevenir la violencia de género en los IES, cómo detectar y evitar los micromachismos, las relaciones tóxicas, el control y los celos	Igualdad	N.º de talleres impartidos
		N.º de chicos y chicas que han asistido a los talleres
<b>Acción 3</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
Creación y maquetación de un folleto con los recursos con los que cuentan las mujeres ante casos de violencia de género (preferentemente en varios idiomas).	Igualdad	Protocolo realizado/No realizado
		Presentación realizada/no realizada
		N.º de ejemplares editados Formas de difusión utilizadas y audiencia en RRSS.

Acción 4	Servicio	Indicador de evaluación
Impresión y distribución del folleto con los recursos ante violencia de género, en centros públicos: Policía Local, Protección Civil, Centro de Salud, Bibliotecas, IES, etc.	Igualdad	N.º de folletos impresos
		N.º de centros públicos por los que se ha repartido
Acción 5	Servicio	Indicador de evaluación
Crear una sección en la web del Ayuntamiento dedicado a la mujer y los recursos especializados en violencia de género	Comunicación	N.º de visitas a la web
		N.º de consultas a la web
Acción 6	Servicio	Indicador de evaluación
Instalación de un Punto Violeta durante las fiestas locales, carnavales, eventos, etc., donde se informe sobre el protocolo municipal ante agresiones machistas	Igualdad	N.º de eventos en los que se instala el punto violeta
		N.º de mujeres a las que se les informa del protocolo municipal

### Línea 3. Empoderamiento para la participación sociopolítica de las mujeres

Los mandatos de un sistema jerárquico y desigual, junto con la asignación tradicional del ámbito doméstico a las mujeres frente a la participación en lo público de los hombres, hace que todavía, y pese a los avances logrados, las mujeres se sitúen en una posición de desventaja en la mayoría de los ámbitos de reconocimiento y prestigio social o

político. Su participación en la actividad económica y el mercado laboral también se realiza a menudo desde una posición más precaria que los hombres y con presencia discontinua, lo que reduce su grado de autonomía económica en el presente y para el futuro. Esta realidad requiere la puesta en marcha o consolidación de diferentes procesos individuales y colectivos de empoderamiento y generación de espacios para la participación sociopolítica.

Área o Eje estratégico	Empoderamiento para la participación sociopolítica de las mujeres
Objetivo general o línea de actuación	Empoderamiento para la participación sociopolítica de las mujeres, generar espacios, herramientas y canales para ello
Escoger un objetivo específico por lograr	Crear las condiciones favorables para que las mujeres se empoderen. A través del asociacionismo generar un canal de participación sociopolítica, empoderamiento y sororidad

Acción 1	Servicio	Indicador de evaluación
Facilitar el uso y/o cesión de los espacios municipales a las asociaciones, favoreciendo una utilización adecuada y equitativa para todos y todas	Asociacionismo	N.º de asociaciones que usan las instalaciones
		N.º de mujeres y hombres beneficiarios/as que participan en las actividades de las asociaciones
		Grado de satisfacción de las y los participantes con respecto al uso de las instalaciones

Acción 2	Servicio	Indicador de evaluación
Dar asesoramiento a mujeres interesadas en crear una nueva entidad o en participar en alguna de las asociaciones ya existentes.	Asociacionismo y Participación Ciudadana	N.º y tipo de consultas de asociaciones atendidas
		N.º de nuevas socias

Acción 3	Servicio	Indicador de evaluación
Proporcionar asesoramiento a mujeres en la puesta en marcha de sus negocios, compartir experiencias y recursos. Crear un canal de participación sociopolítico para poder presentar carencias y demandas al Ayuntamiento.	Empleo	N.º de Socias
		N.º de mujeres informadas y asesoradas
		N.º de demandas recogidas
Acción 4	Servicio	Indicador de evaluación
Creación de la Casa de la Mujer: espacio para uso de las asociaciones de mujeres de Beniel	Asociacionismo y Participación Ciudadana e Igualdad.	N.º de asociaciones de mujeres que utilizan el espacio
		N.º de usuarias que utilizan el espacio
		N.º de actividades que se desarrollan en el espacio
Acción 5	Servicio	Indicador de evaluación
Elaboración de una guía con procedimientos a seguir, con el objetivo de ayudar a mujeres con dificultades en el idioma y/o carencia en habilidades sociales, para realizar trámites administrativos (solicitar citas, organismos a los que dirigirse, documentación necesaria, etc.)	Servicios sociales e Inmigración	Elaborada/no elaborada N.º de recursos o procedimientos que contiene la guía
		N.º de guías distribuidas y formatos
		N.º de idiomas de la guía (mínimo árabe y castellano)
Acción 6	Servicio	Indicador de evaluación
Fomentar el empoderamiento femenino a través del crecimiento personal	Igualdad	N.º de acciones realizadas

#### Línea 4. Educación, cultura e igualdad

Dar importancia a una educación en igualdad, en la infancia y juventud, es la base para la prevención y erradicación de estereotipos sexistas y de violencia de género; desde la infancia y a lo largo de todas las etapas formativas, la educación es un instrumento imprescindible para conseguir una igualdad real y efectiva.

Asimismo, la cultura es una potente herramienta de transformación social. Es necesario visibilizar y dar valor a las actividades artísticas y culturales creadas por mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones artísticas, así como promover la cultura que fomente valores sobre igualdad de género y condene cualquier tipo de violencia machista.

<b>Área o Eje estratégico</b>	Educación en Igualdad	
<b>Objetivo general o línea de actuación</b>	Educar en igualdad a los alumnos/as de Infantil, Primaria y Secundaria	
<b>Escoger un objetivo específico a lograr</b>	Educar en igualdad, diversidad y corresponsabilidad a los alumnos/as de Infantil, Primaria y Secundaria, adaptando las herramientas y recursos a utilizar	
<b>Acción 1</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
Realizar campaña escolar teatral anual (Primaria) con espectáculos que aborden la perspectiva de igualdad y la diversidad cultural. Trabajo con una guía didáctica previamente al espectáculo	Educación, Cultura e Igualdad	Realizada campaña escolar teatral/No realizada
		Cursos a los que se ha dirigido la campaña
		N.º de veces que se ha representado el espectáculo y curso
		N.º de niños/as han visto el espectáculo de cada curso
<b>Acción 2</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
Poner en marcha talleres de teatro y talleres de lectura con perspectiva de género y diversidad cultural	Educación, Cultura e Igualdad	N.º de talleres de teatro realizados
		N.º de talleres de lectura realizados
<b>Acción 3</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
Poner en marcha un programa de charlas/talleres sobre educación afectivo-sexual, nuevas masculinidades y buen trato para alumnos/as de Secundaria	Educación, Juventud e Igualdad	N.º de centros escolares que participan en el programa de educación afectivo-sexual
<b>Acción 4</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
Dotar a la Biblioteca Municipal de libros que aborden la igualdad de género	Cultura e Igualdad	N.º de nuevos títulos con estas temáticas incorporados a la biblioteca municipal

## Línea 5. Formación y empleo

En los últimos años se ha producido una importante incorporación de la mujer al ámbito laboral, pero la tasa de desempleo es mayor en mujeres que en hombres, así como el trabajo a tiempo parcial, de manera que estas tienen mayor precariedad en el empleo, menor acceso al trabajo remunerado, a los cargos directivos y a la propiedad de las empresas.

El mercado laboral está estructurado sobre una división sexual del trabajo, es decir un reparto en las funciones de mujeres y hombres que perpetúa los roles de género y ello se ve reflejado en el tipo de actividad que desarrollan hombres y mujeres.

Las políticas públicas encaminadas al desarrollo socioeconómico deben incluir un enfoque de género como herramienta para la mejora de la calidad de vida de ambos sexos.

<b>Área o Eje estratégico</b>	Formación y empleo	
<b>Objetivo general o línea de actuación</b>	Favorecer la igualdad de oportunidades en la formación, el empleo y emprendimiento	
<b>Escoger un objetivo específico a lograr</b>	Potenciar la igualdad de género en el acceso a la formación impartida a la ciudadanía para el desarrollo personal y profesional. Incrementar la empleabilidad de las mujeres con mayores dificultades por edad, procedencia, etnia, violencia género y/o riesgo de exclusión	
<b>Acción 1</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
Todos los cursos de formación tendrán el mismo número de plazas para mujeres y para hombres	Formación y Empleo	N.º de cursos ofertados N.º de plazas para mujeres y hombres en cursos y ofertas de empleo
<b>Acción 2</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
Requerir a las entidades competentes que deriven candidatos/as, que el número de mujeres y hombres por oferta sea el mismo	Formación y Empleo	N.º ofertas y tipo N.º de candidatos y candidatas para cada oferta
<b>Acción 3</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
Todas las formaciones ofertadas por el Ayuntamiento a la ciudadanía incluirán un módulo de igualdad de género y corresponsabilidad	Formación e Igualdad	N.º de formaciones que se han impartido N.º de veces que se ha impartido el módulo de igualdad N.º de hombres y mujeres que han recibido el módulo
<b>Acción 4</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
Contratación por parte del Ayto. de mujeres en áreas u ocupaciones donde no haya representación de ellas. Así mismo, incluir en los contratos que se firmen con subcontratas el mismo requisito, estableciendo un porcentaje de mujeres para prestar el servicio	Empleo y Régimen Interior	N.º de mujeres contratadas en profesiones infrarrepresentados Porcentaje de mujeres establecido para subcontratas del Ayuntamiento

## Línea 6. Conciliación y corresponsabilidad

Uno de los pilares de la organización social actual lo conforman los cuidados en el entorno familiar. La mayoría de las personas cuidadoras son mujeres y los trabajos de cuidados siguen siendo una labor poco visible e infravalorada social y económicamente.

Es decir, siguen siendo principalmente las mujeres quienes adecúan, como pueden,

su situación laboral y sus aspiraciones vitales a las necesidades familiares. Es imprescindible la educación en igualdad y corresponsabilidad para fomentar un mayor grado de responsabilidad compartida, tanto entre los servicios públicos y la familia, como en el seno de las propias familias, así como seguir apoyando y aumentando las medidas de conciliación que permita a las personas cuidadoras, sobre todo a las mujeres, tener mayor grado de autonomía.

<b>Área o Eje estratégico</b>	Conciliación y corresponsabilidad
<b>Objetivo general o línea de actuación</b>	Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de las mujeres y el fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres
<b>Escoger un objetivo específico a lograr</b>	Mejorar y ampliar los recursos y servicios de conciliación municipales. Formar y sensibilizar sobre corresponsabilidad

Acción 1	Servicio	Indicador de evaluación
Mantener el servicio municipal "Estuche de colores" y colaborar con los centros educativos para poder establecer el servicio en sus aulas	Igualdad	N.º de participantes en el servicio N.º de meses de funcionamiento anual

Acción 2	Servicio	Indicador de evaluación
Llevar a cabo campañas de concienciación a través de las redes sociales que incidan y sensibilicen sobre la corresponsabilidad para hombres, que rompan con los roles de género tradicionales y promuevan la corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados y/o de las tareas domésticas	Educación e Igualdad	N.º de acciones y tipos de acciones a través de redes sociales

Acción 3	Servicio	Indicador de evaluación
Dar difusión a las medidas de conciliación existentes entre la plantilla municipal y la ciudadanía	Igualdad	N.º de actuaciones y tipo para la difusión de las medidas existentes

## Línea 7. Juventud

La preadolescencia, adolescencia y juventud son etapas cruciales de desarrollo psicoafectivo y de personalidad, en las que se forja la manera de percibir la imagen del mundo, de entender las relaciones de género y la forma de interactuar en sociedad.

Los estereotipos de género se perpetúan en la población juvenil, aflorando un machismo que en los

últimos años se encontraba bastante aletargado. En este sentido las redes sociales y las nuevas tecnologías juegan un papel importante por su carácter influyente en la conducta y comportamiento de nuestros jóvenes.

Es necesario elaborar programas de formación y ocio, contando con la creatividad y complicidad de la juventud para así poder motivarla y movilizarla.

Área o Eje estratégico	Juventud	
Objetivo general o línea de actuación	Promocionar los valores igualdad de género entre la población juvenil	
Objetivo específico por lograr	Generar cultura con valores de igualdad de género para la juventud y proporcionar formación y recursos para las mujeres jóvenes del municipio	
Acción 1	Servicio	Indicador de evaluación
Creación del programa juvenil anual "Jóvenes que alzan la voz por la igualdad", que incluye: Formación y talleres en igualdad de género y prevención de violencia machista. Puesta en marcha de un club de lectura con elecciones bimensuales de libros que abordan estos temas. Presentaciones literarias de estos libros por parte de sus autores/as.	Juventud, Igualdad y Cultura	N.º de formaciones realizadas y temática y asistentes
		N.º de talleres realizados y asistentes
		N.º de libros leídos en el club de lectura y asistentes
		N.º de presentaciones literarias realizadas y asistentes

Acción 2	Servicio	Indicador de evaluación
Talleres de defensa personal para mujeres jóvenes. El taller incluirá un módulo teórico sobre feminismos	Juventud e Igualdad	Realizado/No realizado.
		N.º de mujeres que han realizado el taller
Acción 3	Servicio	Indicador de evaluación
Taller juvenil <b>"Laboratorio de creación":</b> Difusión de una campaña a través de redes sociales para identificar y prevenir la violencia de género en edades tempranas y en todas sus facetas.	Juventud e Igualdad	Realizado/No realizado
		Campaña generada y lanzada
		Difusión y audiencia en RRSS
Acción 4	Servicio	Indicador de evaluación
Convocatoria del concurso anual "Yo cuido la igualdad" sobre cortos o vídeos, grabados con móvil, que aborden situaciones de:	Juventud, Igualdad y Cultura	N.º de grupos participantes
Micromachismos		N.º de mujeres y hombres inscritos
Relaciones de pareja tóxicas donde se reflejen situaciones de celos y control		
La importancia de la corresponsabilidad en los cuidados y labores del hogar		N.º de cortos o vídeos presentados
Nuevas masculinidades, hombres que cuidan y no se avergüenzan		
Cualquier otro tema que visibilice la perspectiva de igualdad de género y la condena de la violencia machista		Grado de adecuación del mensaje presentado
Realización del visionado de los cortos/vídeos seleccionados en una gala en el Teatro Pujante y comunicación de los premiados		

## Línea 8. Deporte

El deporte mejora la autoestima y la seguridad, enseña perseverancia, promueve la salud y el bienestar, aporta herramientas para romper estereotipos de género y facilita el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres.

Los roles de género también se manifiestan en el deporte, especialmente en los considerados como tradicionalmente masculinos, por ellos es necesario fomentar la creación, participación y promoción de equipos federados femeninos.

<b>Área o Eje estratégico</b>	Deporte	
<b>Objetivo general o línea de actuación</b>	Fomentar la presencia y participación de las mujeres en el deporte	
<b>Escoger un objetivo específico por lograr</b>	Incrementar el número de equipos femeninos en competiciones federadas y la presencia de mujeres en deportes en los que están infravaloradas	
<b>Acción 1</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
Adecuación de los sistemas para la recogida de datos segregados por sexo, en coordinación con los clubs, para conocer número hombres y mujeres inscritos/as en cada club/asociación deportiva del municipio	Deportes	N.º de hombres y mujeres inscritos en cada club/asociación deportiva
		N.º de equipos federados masculinos por asociación
		N.º equipos federados femeninos por asociación
<b>Acción 2</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
Adecuación de los sistemas de recogida de datos e información y coordinación con los centros educativos para conocer y evaluar el estado de igualdad relacionado con la práctica y actividades del Programa de Deporte Escolar Municipal.	Deportes y Educación	N.º de niños y niñas en cada área del Programa de Deporte Escolar Municipal

Acción 3	Servicio	Indicador de evaluación
Promoción y potenciación para la creación de equipos federados femeninos.	Deportes	N.º de acciones y tipo realizadas
		N.º de equipos femeninos federados
Acción 4	Servicio	Indicador de evaluación
Realización de una jornada anual de deporte y mujer que contenga talleres, torneos deportivos femeninos y actividades de difusión y visibilización del deporte femenino.	Deportes, Juventud e Igualdad	Realizada/no realizada.
		N.º de equipos y participantes inscritos (segregados por sexo) en jornadas deportivas
Acción 5	Servicio	Indicador de evaluación
Promover la oferta deportiva en aquellos deportes en los que la mujer está menos representada	Deportes	Oferta deportiva
		N.º solicitantes mujeres por deportes

## Línea 9. Bienestar Social

Contribuir a un cambio de valores también implica mejorar la calidad de vida de las mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad, a través de campañas de sensibilización que nos acerquen

a sus realidades, así como de intervenciones asistenciales. Es importante adquirir un compromiso para no dejar a nadie a la deriva y potenciar la empatía, sororidad y sinergia de todas las personas y agentes sociales implicadas en su atención.

<b>Área o Eje estratégico</b>	Bienestar social	
<b>Objetivo general o línea de actuación</b>	Mejorar la calidad de vida de las mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad por atender a diversas causas: situaciones de vulnerabilidad especial, diversidad funcional, problemas de salud mental, etc.	
<b>Escoger un objetivo específico a lograr</b>	Fomento de actuaciones de intervención psico-social y prevención, dirigidos a mujeres en especiales dificultades	
<b>Acción 1</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
Promoción de acciones sociales para ayudar a mujeres con diversidad funcional y con problemas de salud mental	Servicios Sociales	N.º de mujeres atendidas Tipo de acciones que se ha llevado a cabo para cada caso
<b>Acción 2</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
Información y sensibilización sobre igualdad, empoderamiento de la mujer y corresponsabilidad para mujeres en situación de especial vulnerabilidad y riesgo de exclusión social	Servicios sociales e Igualdad	N.º de mujeres en situación de vulnerabilidad atendidas Tipo de recurso proporcionado a cada mujer
<b>Acción 3</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
Potenciar la coordinación de Servicios Sociales con agentes sociales y otros organismos implicados en el bienestar de la mujer	Servicios Sociales e Igualdad	N.º de servicios que se ponen en coordinación N.º de mujeres atendidas y tipo de recurso proporcionado a cada mujer
<b>Acción 4</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicador de evaluación</b>
Promocionar la salud a través de iniciativas que comprendan talleres y campañas en días conmemorativos	Salud	N.º de acciones y tipo realizadas

### Línea 3. Medio Ambiente

El cuidado del Medio Ambiente también contribuye al cambio de valores que queremos alcanzar. Necesitamos valores que pongan el cuidado en el

centro de la vida, sin duda cuidar el Medio Ambiente es más necesario que nunca y las mujeres llevan haciéndolo siglos. Debemos seguir en este camino y potenciar todas sus posibilidades, extendiéndolo a toda la población.

Área o Eje estratégico	Medio Ambiente	
Objetivo general o línea de actuación	Destacar la figura de la mujer en el cuidado del medio ambiente	
Escoger un objetivo específico por lograr	Visibilizar a las mujeres como gestoras del cambio medioambiental	
Acción 1	Servicio	Indicador de evaluación
Visibilizar la figura de mujeres ecologistas y realizar una exposición u actuación	Medio Ambiente e Igualdad	Realizado/no realizado
		N.º de mujeres que han hecho contribuciones al ecologismo
Acción 2	Servicio	Indicador de evaluación
Campaña para la concienciación contra los artículos de un solo uso relacionados con la higiene femenina, por su impacto negativo contra el Medioambiente	Medio Ambiente e Igualdad	Realizada/no realizada
		Difusión y audiencia en RRSS.

# 07

## Recursos económicos y calendarización de las acciones

---

La gestión de este plan contará con recursos económicos específicos que provendrán de las siguientes fuentes:

- a. Presupuestos de la Concejalía de Igualdad.
  - b. Partidas presupuestarias específicas para promoción de la igualdad incorporados en otras Concejalías.
  - c. Subvenciones para la promoción de igualdad del Pacto de Estado contra la Violencia de género y/o subvenciones de la CCAA.
- 

La asignación y aprobación de recursos económicos y la calendarización para desarrollar las distintas acciones de este PMIO serán determinados y aprobados por la Comisión de Igualdad cada año.

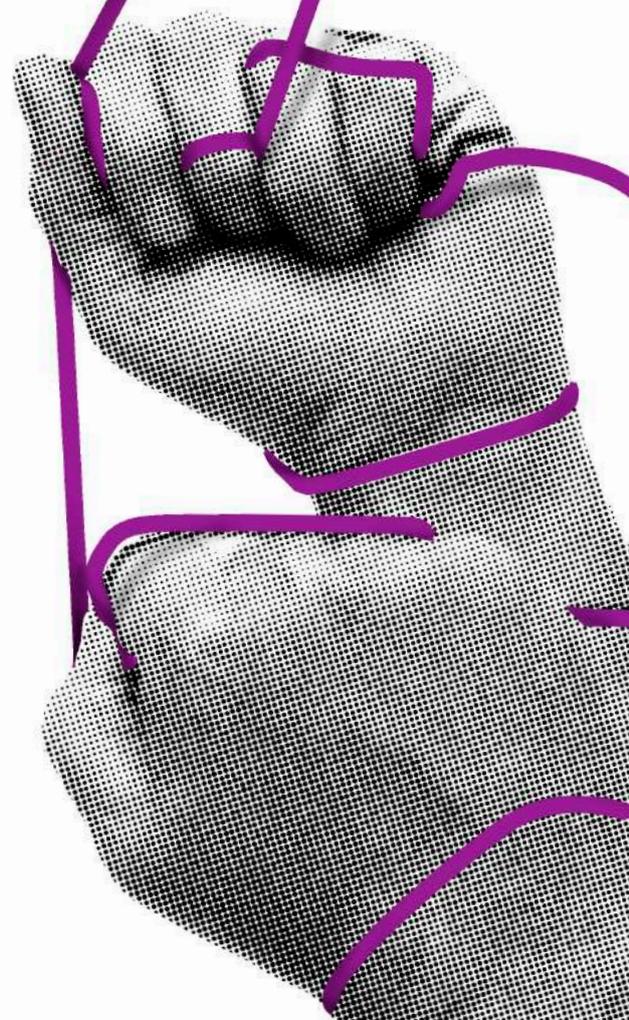
El presupuesto del Ayuntamiento podrá variar anualmente en función de la disponibilidad presupuestaria y de las modificaciones que puedan sufrir las acciones previstas.

# 08

## Seguimiento y evaluación

---

El Seguimiento y evaluación de este PMIO será llevado a cabo por la Comisión de Igualdad y utilizará para tal fin el siguiente documento:



## Ficha de seguimiento y evaluación

Eje de actuación

Objetivo

Acción

Presupuesto

Personas destinatarias

Acciones realizadas

Fecha

Área responsable

Persona responsable

Áreas colaboradoras

Personas colaboradoras

Periodo de ejecución

Fecha inicio

Fecha fin

Conclusiones

Indicadores

Resultados esperados

Resultados obtenidos

Modificaciones

Gasto ejecutado y conclusiones

# 09

## Anexos

---

### Anexo I:

Glosario de términos y webs con recursos sobre igualdad:

---

#### **¿Qué es un Plan de Igualdad?**

Es un instrumento o manual de trabajo que se elabora tras la realización de un diagnóstico de género del municipio, donde se reflejan necesidades y carencias, se determinan unas áreas o ejes de actuación para trabajar, se fijan unos objetivos a cumplir en cada área o eje y se establecen las actuaciones a llevar a cabo para lograr dichos objetivos.

A través de estas actuaciones se pretende caminar hacia un futuro donde el sexo de una persona no predetermine su consideración y función social.

---

#### **¿Qué son acciones positivas?**

Las acciones positivas son medidas temporales cuya finalidad es eliminar o prevenir discriminaciones que suponen una desventaja añadida para las mujeres y que resultan de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

---

#### **¿Qué es el principio de igualdad de oportunidades?**

Es garantizar que mujeres y hombres puedan participar en las diferentes esferas (económica, política, de participación social, de toma de decisiones, etc.), y actividades (educación, formación, empleo, deporte, cultura, etc.), sobre bases de igualdad de oportunidades.

---

#### **¿Qué es la perspectiva de género?**

Supone ver el mundo con unas "gafas de género" nuevas y limpias de prejuicios y estereotipos sexistas que nos permitan tener siempre en cuenta las necesidades e intereses de mujeres y hombres a la hora de planificar proyectos, programas, planes y actuaciones.

---

#### **¿Qué es la transversalidad de género?**

Principio de actuación rector e informador que tiene presente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas y cada una de las actuaciones llevadas a cabo por las diversas concejalías, áreas y servicios municipales que vertebran la organización municipal en el Ayuntamiento.

---

#### **¿Qué es el proceso de socialización?**

Proceso por el cual aprendemos a pensar, sentir y comportarnos como hombres o como mujeres según las normas, creencias y valores que cada cultura asigna a unas y a otros.

---

#### **¿Qué son los roles de género?**

Son el producto de esa socialización. Se forman con el conjunto de normas, prescripciones y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento esperable para un sexo determinado.

---

---

### ¿Qué es la brecha de género?

Es un término que se refiere a la disparidad que existe entre la condición o situación de los hombres y las mujeres en la sociedad. La expresión se usa con frecuencia aplicada a la diferencia entre los ingresos de los hombres y las mujeres, lo que se denomina 'brecha salarial de género'.

---

### ¿Qué es patriarcado?

La palabra "patriarcado" de origen griego significa gobierno de los padres. A lo largo de la historia, el término ha sido utilizado para designar un tipo de organización social en el que la autoridad es ejercida por los varones siendo a su vez los dueños del patrimonio y los jefes de familia.

---

### ¿Qué es androcentrismo?

Visión que sitúa al hombre en el centro del mundo y a los valores asociados a la masculinidad como medida de todas las cosas. Esta visión influye en las relaciones sociales: perpetúa los estereotipos de género y refuerza los roles que hombres y mujeres deben cumplir en diversos ámbitos de la vida pública y privada.

---

### ¿Qué es machismo?

Creencia de que el hombre es superior a la mujer.

---

### ¿Qué son los micromachismos?

Los micromachismos son los machismos cotidianos, comportamientos sexistas y discriminatorios hacia las mujeres y las niñas que pasan frecuentemente desapercibidos, por estar muchos de ellos socialmente aceptados. De naturaleza sutil, esconden una ideología de género basada en la violencia y la dominación. Por eso se dice que son una manifestación invisible del machismo y de la persistencia del patriarcado. Ejemplo de micromachismo es que, en un bar, estando una pareja chica/chico pida ella la cuenta y se la entreguen a él.

---

---

### ¿Qué es hembrismo?

Creencia de que la mujer es superior al hombre.

---

### ¿Qué es feminismo?

Doctrina social y política que aboga por el reconocimiento de derechos y capacidades de las mujeres en igualdad a los hombres.

El feminismo es un movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera.

---

### ¿Qué es el empoderamiento femenino?

Es un proceso por el cual las mujeres, en un contexto en el que están en desventaja por las barreras estructurales de género, adquieren o refuerzan sus capacidades, estrategias y protagonismo, tanto en el plano individual como colectivo, para alcanzar una vida autónoma en la que puedan participar, en términos de igualdad, en el acceso a los recursos, al reconocimiento y a la toma de decisiones en toda la esfera de la vida personal y social.

---

### ¿Qué es la corresponsabilidad en los cuidados?

Los cuidados en el entorno familiar son uno de los pilares de la organización social actual.

La mayoría de las personas cuidadoras son mujeres y los trabajos de cuidados siguen siendo una labor poco visible e infravalorada social y económicamente. >>

---

---

Siguen siendo principalmente las mujeres quienes adecuan, como pueden, su situación laboral y sus aspiraciones vitales a las necesidades familiares de cuidado. Para que esta situación desigual cambie, es necesario fomentar un mayor grado de responsabilidad compartida entre hombres y mujeres. Implica que hombres y mujeres (y, en su medida, niños y niñas) deben responsabilizarse por igual de las tareas propias del cuidado del hogar y de la familia, asignadas tradicionalmente a mujeres por formar parte de su rol reproductivo y desarrollarse en el ámbito privado o doméstico (por el contrario, los hombres han ejercido históricamente un rol productivo, llevado a cabo en el espacio público).

---

### **¿Qué son las nuevas masculinidades?**

Las nuevas masculinidades proponen replantear la idea de masculinidad y desaprender los roles de género adquiridos durante toda la vida y perpetuados a lo largo de siglos. Desde la antigüedad se ha construido una idea de masculinidad hegemónica: ese hombre que todo lo puede, el hombre fuerte, protector y proveedor. Pero esa masculinidad tradicional tiene varios problemas: no se ajusta a la realidad, conduce a identidades insanas y frena el desarrollo de la igualdad.

---

### **¿Qué es la Sororidad?**

Palabra utilizada por el feminismo que alienta a las mujeres a crear alianzas entre sí a partir del establecimiento de vínculos de confianza y reconocimiento mutuo.

---

## **Anexo II:**

Páginas web con recursos sobre igualdad, feminismo y nuevas masculinidades:

---

1. <http://www.igualdad.gob.es/>

---

2. <https://www.escuelavirtualigualdad.es>

---

3. <http://www.educandoenigualdad.com/>

---

4. <http://www.mujaresenred.net>

---

5. <http://www.nodaigual.org>

---

6. <https://ahige.org/>

---

7. <https://www.pikaramagazine.com/>

---

”

“Nuestra sociedad es masculina,  
y hasta que no entre en ella la mujer  
no será humana”.

Henrik Johan Ibsen,  
dramaturgo noruego



[www.beniel.es](http://www.beniel.es)

Financia:



Colabora:



Elabora:

