

II PLAN MUNICIPAL
DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
DE MUJERES Y HOMBRES



PIO II PLAN MUNICIPAL
DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
DE MUJERES Y HOMBRES

AYUNTAMIENTO DE CASTELLÓN DE LA PLANA





PIO II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

AYUNTAMIENTO DE CASTELLÓN DE LA PLANA



Excmo. Sr. Alfonso Bataller Vicent
Alcalde de Castellón de la Plana

PRESENTACIÓN

El Ayuntamiento de Castellón de la Plana, en sesión ordinaria de fecha 30 de mayo de 2013, aprobó el II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Este documento es el resultado, de un trabajo de investigación y acción que se inició ya con el I Plan Municipal de Igualdad, dirigido a constatar, que la distribución social de papeles y ámbitos de actuación entre mujeres y hombres – con la que hemos convivido históricamente- es la causante de que en la actualidad mujeres y hombres tengan desiguales oportunidades de participar plenamente en la sociedad. La presencia histórica de las desigualdades, nos lleva a la necesidad de buscar nuevos métodos y estrategias para trabajar las desigualdades a nivel de toda la estructura municipal, implicándose cada año nuevos agentes sociales en la consecución de este objetivo,

El II Plan Municipal de Igualdad que hoy presento, se ha hecho posible merced de la coordinación de 27 departamentos municipales y 26 entidades ciudadanas que conjuntamente harán posible que la aplicación de la perspectiva de género a los principios, estrategias y prácticas del día a día de la Administración Municipal sea una realidad. Supone, así mismo, una estrategia a largo plazo, que nos compromete a tener en cuenta la realidad diferenciada de la vida cotidiana de mujeres y hombres de Castellón a la hora de elaborar actuaciones y políticas locales, de los próximos cuatro años de vigencia del Plan.

También forma parte de la preocupación existente en los países occidentales de mejorar la calidad de las administraciones, profundizando en la idea de democracia incrementando la participación de mujeres y hombres, de modo equitativo en la sociedad.

En este contexto presentamos un II Plan Municipal de Igualdad, que se interpreta como una propuesta de trabajo que nos compromete a políticos, técnicos y ciudadanía, para hacer realidad una intervención sistemática, programada, e intencionada para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en la ciudad.



Sra. Carmen Querol Blanco
Concejala Delegada de Promoción de la Igualdad

PRESENTACIÓN

El II Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres constituye un nuevo paso decidido y firme hacia la igualdad real y efectiva que la ciudadanía nos propone. Para continuar avanzando hacia una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres, ya no es suficiente manifestar que se está de acuerdo con el valor democrático de la igualdad, sino que hace falta pasar a la acción de una manera decidida, tanto de forma individual como colectivamente.

La igualdad de oportunidades ha evolucionado desde un concepto originario que hablaba de “trato igualitario”, mediante la puesta en marcha de acciones positivas, hacia un nuevo concepto de “mainstreaming” o inclusión de la perspectiva de género en las políticas o las diferentes áreas de la vida social y ciudadana. La evidencia demuestra que tratar a mujeres y hombres de forma igualitaria produce avances lentos en la posición de desventaja social que viven las mujeres. Por ello, el equipo de Gobierno, del que formo parte, apostó por una línea de trabajo que nos conducirá a profundizar en el conocimiento de las desigualdades existentes en todos los ámbitos de la vida ciudadana, para desde este conocimiento, corregir aquellas actuaciones que favorezcan las condiciones de desventaja social con que se pueden encontrar las mujeres.

Para alcanzar nuestros objetivos hemos puesto en funcionamiento un procedimiento de consultas ciudadanas que nos ofrece un punto de partida, sobre el que ponernos a trabajar durante los próximos cuatro años. El II Plan Municipal de Igualdad constituye pues, un camino a recorrer conjuntamente con todos los ámbitos y colectivos que han participado en su elaboración y que con toda seguridad nos conducirá a una mejor situación que aquella de la que partimos.

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES



ÍNDICE

1	/// INTRODUCCIÓN	9
2	/// MARCO NORMATIVO	11
3	/// ÁREAS DE TRABAJO	15
////	ÁREA 1 INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	17
////	ÁREA 2 INCLUSIÓN SOCIAL, PARTICIPACIÓN Y CIUDADANÍA	27
////	ÁREA 3 EDUCACIÓN EN IGUALDAD, CULTURA Y OCIO	37
////	ÁREA 4 ORDENACIÓN URBANA Y TRANSPORTE	43
////	ÁREA 5 SALUD INTEGRAL Y DEPORTE	49
////	ÁREA 6 PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO	55

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES



INTRODUCCIÓN

La igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor de importancia central para la democracia. A fin de que se cumpla plenamente este derecho, no basta con que se reconozca legalmente, sino que además se ha de ejercer efectivamente e implicar todos los ámbitos de la vida: político, económico, social, cultural, etc.

A pesar de los numerosos ejemplos de reglamentación jurídica de estos derechos y de los progresos alcanzados, la igualdad de mujeres y hombres en la vida cotidiana, aún no es una realidad. En la práctica mujeres y hombres no disfrutamos de los mismos derechos, persisten desigualdades políticas, económicas y culturales. Estos son el resultado de estructuras socioculturales históricamente arraigadas que se fundamentan en numerosos estereotipos presentes en la familia, educación, cultura, medios de comunicación, mundo laboral y estrategias de organización social. En todos estos campos es posible actuar para promover cambios estructurales que traerán consigo cambios perceptibles en la vida cotidiana de las ciudades y de las personas que las habitan.

El gobierno local es la esfera de gobierno más próxima a la población y gestión de su vida cotidiana, y por ello ostenta el nivel de intervención más adecuado para incidir en los estereotipos sociales y combatir la reproducción de las desigualdades en cualquiera de los campos enunciados anteriormente.

La Administración Local en su amplio ámbito de competencias y colaborando con el conjunto de actores locales, sensibilizados con la igualdad, pueden y deben promover una sociedad verdaderamente igualitaria, amparados legalmente por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como haciendo efectivo el artículo 4.1 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

En esta dirección, el Ayuntamiento de Castellón apostó de forma decidida por contribuir al desarrollo de la equidad de mujeres y hombres en Castellón, con la elaboración del I Plan de Igualdad. Finalizado el I Plan de Igualdad, su evaluación nos permite afirmar, sin temor a equivocación, que la apuesta municipal por el debate participativo sobre equidad de géneros con la ciudadanía, constituye uno de los pilares que garantiza su implementación.

Así mismo, la elección de la transversalidad como metodología para la gestión de políticas públicas de igualdad y de sensibilización ciudadana produce sinergias, con un amplio potencial de futuro, pues contribuye a generar cambios en las estructuras sociales, que conducirán a medio plazo a un cambio cultural a favor de la equidad.

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES





MARCO NORMATIVO

Las sociedades democráticas, amparadas en el marco del Derecho Internacional y Europeo, vienen adoptando políticas de promoción de la igualdad real de oportunidades de mujeres y hombres ante la evidencia de que el reconocimiento formal del derecho de igualdad no es garantía de su efectivo cumplimiento.

La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979, a la que se adhirió España en 1983, impone a los Estados la responsabilidad de garantizar la protección del derecho de igualdad, estableciendo medidas legislativas con la finalidad de alcanzar la participación de la mujer en condiciones de igualdad para el completo desarrollo de un país.

En este contexto, se celebraron varias Conferencias Mundiales sobre las Mujeres, planteándose, en la IV Conferencia, celebrada en Pekín en 1995, la necesidad de integrar la perspectiva de género en todas las políticas nacionales, desde la planificación hasta la ejecución de las mismas, y en todos los ámbitos de actuación. Es la denominada “transversalidad de género”.

En el ámbito europeo, en el Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam el 17 de junio de 1997 y ratificado por España en 1998, se consolida la política iniciada en los años setenta acerca de la igualdad entre mujeres y hombres, insistiendo en la no discriminación por razón de sexo y proclamando la igualdad entre mujeres y hombres como una de las misiones de la Comunidad.

En consecuencia, la Unión Europea fija como objetivo la eliminación de las desigualdades, promoviendo la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas y acciones, tanto de la Unión, como de los Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución Española reconoce la igualdad de hombres y mujeres mediante la incorporación a nuestro ordenamiento jurídico de los Tratados Internacionales ratificados por España y proclamando la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico español.

El artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En este marco normativo, en los últimos años en nuestro país se han aprobado leyes que han supuesto un gran impulso a las políticas de igualdad de mujeres y hombres a nivel estatal, como la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aborda la igualdad de género desde una perspectiva integral y en este sentido modifica otras leyes y normativas referentes a distintas áreas sociales. Esta norma legitima expresamente la acción positiva en su artículo 11, que faculta la adopción de medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Siguiendo la estrategia dual recomendada para las políticas de igualdad, el artículo 15 de esta norma impone la incorporación de la perspectiva de género, al establecer que el principio de igualdad de género informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos, y que las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

También a nivel autonómico la normativa exige a los Poderes Públicos la planificación de políticas de igualdad. El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en su artículo 8.2 establece que los poderes públicos valencianos están vinculados por los derechos reconocidos por la Constitución Española, el Ordenamiento de la Unión Europea y los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, individuales y colectivos, y velarán por su protección y respeto.

Por otra parte, el artículo 4.1 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, establece como principio rector de la acción administrativa la adopción de medidas para modificar los patrones socio-culturales de conducta, asignados en función de género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

Y la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana, en su artículo 31 implica expresamente a las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana, para que, en el ámbito de sus competencias, lleven a cabo estrategias de sensibilización social para la prevención y eliminación de la violencia sobre la mujer.

En el ámbito de la Administración Local, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local establece, en su artículo 25, la competencia municipal para promover para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal, y más específicamente, el artículo 28 de este mismo texto legal, prevé la competencia municipal en materia de promoción de la mujer.

Este marco normativo legitima a los municipios para la planificación e implementación de medidas tendentes a conseguir la igualdad real de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias.

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES





ÁREAS DE TRABAJO

//// **ÁREA 1 INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA ADMINISTRACIÓN
MUNICIPAL**

//// **ÁREA 2 INCLUSIÓN SOCIAL, PARTICIPACIÓN Y CIUDADANÍA**

//// **ÁREA 3 EDUCACIÓN EN IGUALDAD, CULTURA Y OCIO**

//// **ÁREA 4 ORDENACIÓN URBANA Y TRANSPORTE**

//// **ÁREA 5 SALUD INTEGRAL Y DEPORTE**

//// **ÁREA 6 PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA
DE GÉNERO**

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES



Área 1

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

Continuando la línea de trabajo iniciada con el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, y atendiendo a las recomendaciones, tanto doctrinales como normativas, en materia de políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en la elaboración del II Plan Municipal de Igualdad se ha aplicado una estrategia dual que implica combinar la planificación de acciones positivas (entendidas como medidas específicas en favor de un sexo para corregir situaciones patentes de desigualdad con respecto al otro sexo) con la integración del principio de transversalidad de género.

La transversalidad de género, denominada también “mainstreaming”, es la incorporación del principio de igualdad de género en todas las políticas y en todos los programas, a todos los niveles, desde la planificación y presupuestación hasta la ejecución y la evaluación de la acción pública.

3 /// ÁREAS DE TRABAJO

ÁREA 1 /// INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

Por tanto, en base a este principio, las políticas de igualdad progresivamente van evolucionando para implicar a todas las áreas, tanto a nivel político como técnico, y no exclusivamente a los organismos específicamente responsables de promover la igualdad de género. En conclusión, todos los departamentos municipales resultan ser copartícipes de las políticas de igualdad, pues deben diseñar sus acciones incorporando la perspectiva de género a lo largo de todo el proceso, debidamente asesorados en materia de igualdad.

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas municipales requiere una nueva forma de trabajar y el establecimiento de nuevas formas y procedimientos de coordinación entre los diversos departamentos municipales. Para ello, resulta necesario arbitrar determinadas herramientas que faciliten esta transversalidad de género, como son la capacitación técnica en perspectiva de género del personal técnico municipal, la implementación progresiva de sistemas para la obtención y el análisis de datos desagregados por sexo o la mejora e incremento de la comunicación interna y externa en torno a políticas de igualdad de género, para otorgarles la visibilidad que les corresponde por ley.

El Ayuntamiento de Castellón, con la aprobación de este II Plan, pretende contribuir a la consecución de la igualdad real de oportunidades de las mujeres y los hombres en nuestra ciudad, constituyéndose en un referente local en la adopción de medidas que contribuyan a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. A tal efecto, se incluye entre los objetivos del II Plan de Igualdad el fomento de la utilización de imágenes y lenguaje no sexistas y la introducción de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos de contratación o de concesión de subvenciones.

Todo ello dirigido al objetivo final de conseguir que se haga efectivo el principio de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, pues esta igualdad es requisito imprescindible para el desarrollo social y democrático y para la mejora de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas.

OBJETIVO 1

OFRECER HERRAMIENTAS AL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO PARA FACILITAR LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN LA GESTIÓN MUNICIPAL

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
1.1 Formar en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y prevención de violencia a empleados/as municipales que se incorporen al Ayuntamiento.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
1.2 Formar en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, al personal municipal, para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
1.3 Informar a centros municipales de servicios sociales sobre problemáticas jurídica y psicológicas específicas que se atienden en el Servicio de Igualdad.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
1.4 Promover la elaboración de los presupuestos municipales con perspectiva de género.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017

OBJETIVO 2

ESTABLECER MECANISMOS PARA GARANTIZAR LA COORDINACIÓN ENTRE LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS MUNICIPALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
2.1 Crear un instrumento técnico de seguimiento de la implementación del II Plan de Igualdad.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
2.2 Establecer instrumentos técnicos de información, coordinación y derivación sistemática entre el SIO y los centros municipales de Servicios Sociales.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
2.3 Establecer instrumentos técnicos de derivación a recursos sociales de la ciudad desde el Servicio Municipal de Igualdad.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
2.4 Establecer instrumentos técnicos de coordinación y/o derivación sistemática de mujeres inmigrantes entre Amics y el Servicio de Igualdad.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017

OBJETIVO 3

INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS DATOS Y DE LA INFORMACIÓN MUNICIPAL

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
3.1 Estudiar la viabilidad de incluir la variable sexo en las aplicaciones informáticas municipales.	<i>Sección de Innovación y Desarrollo Tecnológico</i>	2013-2017
3.2 Emitir una instrucción de Alcaldía para instar a los diferentes departamentos municipales sobre la necesidad de incorporar la variable sexo en el desarrollo de nuevas aplicaciones informáticas.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
3.3 Desagregar, siempre que sea pertinente, los datos en función de la variable sexo en estadísticas, formularios, guías, documentos y todo tipo de instrumentos que se realicen desde los distintos departamentos con la finalidad de definir indicadores que permitan medir el impacto diferenciado por sexos, evaluar y hacer seguimiento de las actividades que se estén desarrollando.	<i>Todos los departamentos municipales</i>	2013-2017
3.4 Analizar la composición de los órganos colegiados municipales desde una perspectiva de género.	<i>Secretaría General</i>	2013-2017
3.5 Recopilar y analizar los datos estadísticos desagregados por sexo que se recogen anualmente en la Red d'Espais Públics de Lectura.	<i>Negociado de Archivos y Bibliotecas</i>	2013-2017
3.6 Analizar con perspectiva de género los datos desagregados por sexos recogidos desde el Negociado de Emergencia Social.	<i>Negociado de Emergencia Social</i>	2013-2017
3.7 Analizar el uso de préstamos del Servicio de BICICAS desagregando los datos por sexo para estudiar las necesidades de futuros puntos de préstamo.	<i>Negociado de Movilidad</i>	2013-2017
3.8 Incluir en los convenios que suscribe el Ayuntamiento de Castellón con entidades prestadoras de servicios sociales la obligatoriedad de desagregar datos por sexo en los servicios que prestan en el marco de los respectivos convenios nominativos. Analizar los datos anualmente con perspectiva de género.	<i>Negociado de Coordinación de Programas</i>	2013-2017
3.9 Estudiar la evolución del absentismo escolar de menores gitanas en los diferentes cursos académicos.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
3.10 Elaborar y actualizar anualmente el diagnóstico de situación de la plantilla del Ayuntamiento de Castellón desde la perspectiva de género.	<i>Sección de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos</i>	2013-2017

OBJETIVO 4

MEJORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DEL AYUNTAMIENTO DE CASTELLÓN EN TORNO A LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
4.1 Crear un Observatorio de Género para velar por un uso no sexista del lenguaje y de la imagen entre otros.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
4.2 Crear una web dedicada a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, así como una página en facebook que ofrezca información relevante en materia de igualdad y que permita acceder a un público más joven.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
4.3 Crear una estrategia para la difusión del II Plan de Igualdad Oportunidades de Mujeres y Hombres a la ciudadanía.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y Gabinete de Comunicación</i>	2013-2017
4.4 Difundir las fortalezas y limitaciones del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
4.5 Distribuir a todos los departamentos municipales el II Plan de Igualdad, con un extracto de aquellas medidas que son de su responsabilidad.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017

OBJETIVO 5

FOMENTAR EL TRATO IGUALITARIO EN LA COMUNICACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DIFUNDIENDO VALORES QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
5.1 Utilizar en todos los departamentos municipales y en los documentos internos y externos, un lenguaje inclusivo que visibilice a las mujeres y las represente junto a los hombres en un plano de igualdad.	<i>Todos los departamentos municipales</i>	2013-2017
5.2 Redactar una instrucción desde Alcaldía que recuerde a todos los departamentos municipales la necesidad de utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo.	<i>Todos los departamentos municipales</i>	2013-2017
5.3 Sensibilizar a los/as representantes políticos municipales sobre la importancia del uso no sexista del lenguaje en la vida pública.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
5.4 Revisar y corregir el lenguaje sexista en la documentación oficial del Ayuntamiento de Castellón .	<i>Negociado de Normalización Lingüística</i>	2013-2017
5.5 Revisar la documentación que emite la Secretaría General incorporando y revisando la utilización del lenguaje no sexista.	<i>Secretaría General</i>	2013-2017

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
5.6 Adquirir un programa informático accesible que favorezca, a través de la revisión automática de textos, un uso no sexista del lenguaje, por parte del funcionariado municipal.	<i>Sección de Innovación y Desarrollo Tecnológico y Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
5.7 Facilitar la corrección on-line de textos municipales que no se ajusten al lenguaje inclusivo a través de una aplicación informática.	<i>Negociado de Normalització Lingüística, Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y Sección de Innovación y Desarrollo Tecnológico</i>	2013-2017
5.8 Elaborar fichas sobre el lenguaje no sexista a partir de las deficiencias observadas en la documentación administrativa.	<i>Negociado de Normalització Lingüística</i>	2013-2017
5.9 Utilizar un lenguaje no sexista en la relación de puestos de trabajo, así como en la documentación del área municipal de Recursos Humanos.	<i>Sección de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos</i>	2013-2017
5.10 Crear un sello de distinción del Ayuntamiento de Castellón para los textos revisados en materia de lenguaje inclusivo.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
5.11 Publicar en los medios de comunicación municipales informaciones sobre temas relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
5.12 Editar y divulgar una publicación local que regularmente informe, forme y difunda cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los distintos ámbitos.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y Hombres</i>	2013-2017
5.13 Incorporar la perspectiva de género en el tratamiento de la información de la revista Gente Mayor.	<i>Negociado de Gente Mayor</i>	2013-2017
5.14 Velar por el uso de una imagen igualitaria de hombres y mujeres en las publicaciones municipales, dípticos, web municipal, web de los diferentes departamentos...	<i>Todos los departamentos municipales</i>	2013-2017

OBJETIVO 6

IMPULSAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES A TRAVÉS DE LAS CONVOCATORIAS DEL EMPLEO PÚBLICO

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
6.1 Publicitar las convocatorias de acceso a empleo público al Ayuntamiento de Castellón utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista.	<i>Sección de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos</i>	2013-2017
6.2 Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración del Ayuntamiento de Castellón.	<i>Sección de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos</i>	2013-2017
6.3 Elaborar e incorporar en el temario de oposiciones y en los procesos de provisión de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Castellón materias sobre legislación relativa a igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	<i>Sección de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos</i>	2013-2017

OBJETIVO 7

INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PLIEGOS DE CONTRATACIÓN DEL AYUNTAMIENTO O EN LOS CONVENIOS SUSCRITOS CON CRITERIOS DE IGUALDAD

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
7.1 Promover la aplicación de criterios sociales en la contratación pública del Ayuntamiento de Castellón, que favorezcan la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	<i>Departamentos de contratación</i>	<i>2013-2017</i>
7.2 Incluir en los convenios nominativos que suscribe el Ayuntamiento de Castellón con entidades prestadoras de servicios sociales la obligatoriedad de recibir formación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y violencia de género.	<i>Negociado de Coordinación de Programas</i>	<i>2013-2017</i>

OBJETIVO 8

INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES MUNICIPALES

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
8.1 Promocionar proyectos en materia de igualdad en asociaciones y entidades que trabajan por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de modo directo o indirecto.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	<i>2013-2017</i>
8.2 Incorporar como criterio valorativo para la concesión de subvenciones en proyectos culturales la perspectiva de género.	<i>Negociado de Cultura</i>	<i>2013-2017</i>
8.3 Incorporar como criterio valorativo para la concesión de subvenciones a proyectos y actividades juveniles la perspectiva de género.	<i>Negociado de Juventud</i>	<i>2013-2017</i>
8.4 Incorporar la perspectiva de género en la concesión de subvenciones destinadas a proyectos que realicen las entidades prestadoras de servicios sociales .	<i>Negociado de Cooperación Social</i>	<i>2013-2017</i>
8.5 Incorporar como criterio valorativo para la concesión de subvenciones a entidades sociales para proyectos de reinserción de personas con adicciones, la perspectiva de género.	<i>Gabinete de Prevención de Trastornos Adictivos</i>	<i>2013-2017</i>



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES



Área 2

INCLUSIÓN SOCIAL, PARTICIPACIÓN Y CIUDADANÍA

Desde el ámbito social se constata que, a pesar de los esfuerzos realizados desde las instituciones públicas para garantizar a mujeres y hombres el acceso a recursos económicos y sociales del municipio en igualdad de condiciones, las diferencias entre los sexos siguen siendo evidentes. Existe una desigualdad estructural entre mujeres y hombres, sustentada en factores socioculturales, que sitúa a las mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad sobre la que debemos actuar.

El trabajo previo a la redacción de las actuaciones que se proponen en este bloque parte del reconocimiento del papel de las mujeres como vertebradoras de la vida familiar. Las mujeres, atendiendo a los datos que evidencian diferentes estudios, siguen ocupándose mayoritariamente de las necesidades de cuidado de las personas de su entorno más cercano. En los casos de ruptura de la relación entre los cónyuges el sostenimiento cotidiano de la familia

continúa recayendo de modo muy predominante sobre las mujeres, esta afirmación se evidencia con las estadísticas sobre familias constituidas por un solo progenitor con hijos/as a cargo, que en 2011 representaba el 88% de las familias monoparentales, estaban constituidas por una mujer como principal cuidadora. (Fuente del Ministerio de Igualdad. EPA/INE).

Este trabajo, no remunerado y en muchas ocasiones no valorado socialmente por resultar invisible, genera cargas emocionales, económicas y sociales para quienes las llevan a cabo, encontrándose en la base de situaciones de sobrecarga y estrés.

Pero también son las mujeres las que mayoritariamente se acercan a los servicios sociales para solicitar las ayudas o prestaciones para la unidad familiar y de convivencia. Además, existe una mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social de las mujeres: La monomarentalidad sobrevenida, una vejez solitaria, mujeres migradas sin recursos, etc. Sin olvidar aspectos como: la doble jornada, la discriminación en el empleo, la precariedad laboral, la falta de corresponsabilidad en el hogar, etc. Todos ellos son aspectos que dificultan a las mujeres el disfrute de derechos sociales básicos.

Las medidas englobadas en este área reflejan la voluntad del Ayuntamiento de Castellón de contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y su derivada en exclusión social en las mujeres y personas a su cargo, dentro de las posibilidades del ámbito competencial del municipio.

Por una parte, mediante la incorporación de la perspectiva de género en los programas sectoriales que conforman el área de Servicios Sociales municipales con el objetivo de repensar las líneas de trabajo existentes y atender a las especificidades de las mujeres. Por otro lado, a través del impulso de medidas específicas que pretenden dar cabida a distintos colectivos de mujeres, especialmente aquellos que sufren discriminación múltiple.

Las medidas recogidas desde el grupo de trabajo de Inclusión Social, Participación y Ciudadanía suponen el espaldarazo definitivo a la incorporación del mainstreaming en este ámbito competencial, un hecho decisivo para incorporar la perspectiva de género en la atención a las mujeres desde los Servicios Sociales del Ayuntamiento.

Por todo lo expuesto anteriormente, el II Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres se ha marcado como objetivos la incorporación de la perspectiva de género en la formación de profesionales del ámbito social, la planificación, la financiación y la prestación de ayudas y servicios sociales, de modo que las profesionales implicadas en la prestación de estos servicios reconozcan y visibilicen las diferentes experiencias vitales que tienen mujeres y hombres por las que solicitan estos servicios.

Asimismo contemplan la aplicación de la perspectiva de género a la educación de los/as menores reconociendo y visibilizando mediante estudios, campañas educativas, etc que se trata de una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres; enfrentando los estereotipos de género, según los cuales, la guarda de los niños y niñas y cuidado de mayores y personas dependientes se considera una responsabilidad principal de las mujeres.

La sociedad se ha configurado históricamente al margen de la opinión de las mujeres, relegadas al ámbito privado, excluidas de numerosos ámbitos de decisión y participación. Por ello, resulta vital reforzar el movimiento asociativo de mujeres como agente de cambio de costumbres y valores y, por otro lado, desarrollar estrategias que contribuyen a aumentar la presencia de mujeres en todas las entidades y órganos de participación social, política y económica de lo que generalmente ha estado excluida. En esta dirección, el Ayuntamiento se compromete a constituir el Consejo Municipal de Igualdad como órgano capaz de impulsar esta participación de las mujeres en la vida local.

Contribuir a favorecer la autonomía de las mujeres y a visibilizar tanto sus capacidades como las situaciones de discriminación por género y sus causas para poder revertirlas, constituye el eje vertebrador de esta área del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 1

OFRECER FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
1.1 Crear l'Escola d'Igualtat, como un espacio abierto a la ciudadanía para formación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y violencia de género.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
1.2 Formar a los medios de comunicación locales en la utilización no sexista del lenguaje y de la imagen e integración de la perspectiva de género en el tratamiento de las informaciones.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
1.3 Sensibilizar para educación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en el ámbito de la educación Primaria.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
1.4 Formar en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y prevención de violencia de género a los/as profesionales y entidades que promuevan la integración social gitana desde el movimiento asociativo en Castellón.	<i>AMICS y Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
1.5 Formar en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y prevención de violencia de género al personal usuario y profesionales de las Aulas de formación familiar La Llar.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y Negociado de Familia de Infancia</i>	2013-2017
1.6 Remitir a los centros de salud un dossier con información básica sobre actuaciones profesionales en la atención a personas sordas.	<i>Intérprete de lengua de signos</i>	2013-2017
1.7 Difundir en ámbitos institucionales relacionados con la atención a mujeres pautas básicas de lenguaje de signos para favorecer la comunicación con personas sordas.	<i>Intérprete de lengua de signos</i>	2013-2017
1.8 Utilizar una webcam en el registro municipal para poder contactar con la Intérprete de Lengua de Signos si lo solicita una persona sorda.	<i>Intérprete de lengua de signos</i>	2013-2017
1.9 Formar en coeducación y perspectiva de género al monitorado y/o alumnado del Espacio Intercultural de Menores.	<i>Amics y Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017

OBJETIVO 2

FAVORECER LA PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
2.1 Formalizar el Consejo Municipal de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
2.2 Crear un servicio de información a través del teléfono, correo electrónico y primera atención a personas, entidades y asociaciones que acuden al Servicio de Igualdad.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
2.3 Impulsar acciones para la efectiva participación de las mujeres en los órganos de representación de las asociaciones de mayores de Castellón.	<i>Negociado de Gente Mayor</i>	2013-2017
2.4 Potenciar la alfabetización digital de las mujeres.	<i>Negociado de Juventud</i>	2013-2017
2.5 Dinamizar e impulsar actividades en asociaciones y entidades que trabajan en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
2.6 Apoyar, promover y dinamizar desde la perspectiva de género la asociación de mujeres de San Lorenzo.	<i>Negociado de Dinamización Comunitaria</i>	2013-2017
2.7 Promover la aplicación de la perspectiva de género en las actividades desarrolladas por el Centro Polifuncional Urban, con especial incidencia en la celebración del 8 de marzo y el 25 de noviembre.	<i>Negociado de Dinamización Comunitaria</i>	2013-2017

OBJETIVO 3

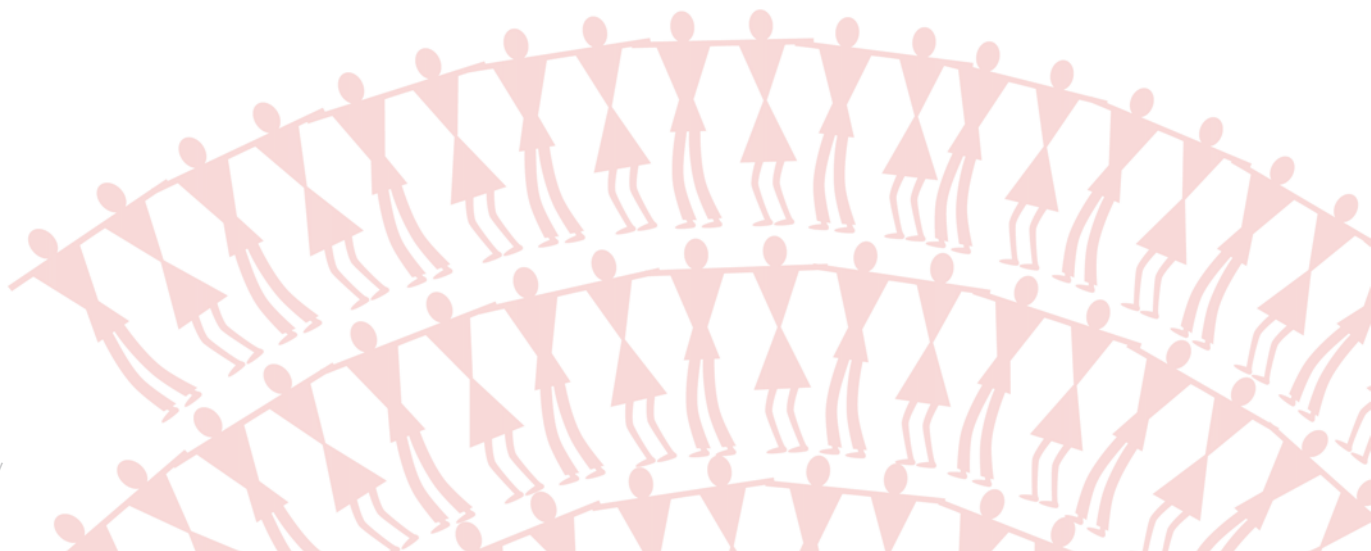
DIVULGAR Y SENSIBILIZAR A LA POBLACIÓN EN GENERAL SOBRE LOS RECURSOS MUNICIPALES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL QUE OFRECE EL AYUNTAMIENTO

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
3.1 Promover el funcionamiento de recursos que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
3.2 Incorporar la perspectiva de género en la campaña de animación del verano que ofrece el Ayuntamiento: mediante la redacción de proyectos, el acceso al recurso, los materiales didácticos que se utilicen, la sensibilización del profesorado, la utilización de un lenguaje inclusivo y la composición equilibrada del personal de la empresa adjudicataria.	<i>Negociado de Familia e Infancia</i>	2013-2017
3.3 Incorporar la perspectiva de género en las Escuelas Infantiles Municipales: mediante la redacción de los proyectos, el acceso al recurso, los materiales que se utilicen, la sensibilización del profesorado, la utilización de un lenguaje inclusivo y la composición equilibrada del personal de la empresa.	<i>Negociado de Familia e Infancia</i>	2013-2017
3.4 Informar desde AMICS a las mujeres migradas sobre las medidas de conciliación que ofrece el Ayuntamiento de Castellón.	<i>Amics</i>	2013-2017

OBJETIVO 4

MEJORAR LA POSICIÓN DE MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN O EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
4.1 Ofrecer ayudas económicas dirigidas a mujeres en situación de vulnerabilidad en el marco del II Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.	<i>Negociado de Emergencia Social</i>	2013-2017
4.2 Facilitar el acceso a los recursos municipales de conciliación de la vida laboral, personal y familiar a mujeres con determinadas dificultades.	<i>Negociado de Familia e Infancia y Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
4.3 Desarrollar el programa "Chaví" de intervención educativa dirigido a prevenir el abandono temprano de la educación formal por parte de las jóvenes adolescentes gitanas.	<i>Negociado de Familia e Infancia, Amics y Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
4.4 Fomentar una línea de trabajo que incorpore la perspectiva de género en los proyectos dirigidos a mujeres y jóvenes en coordinación con las asociaciones y recursos sociales de la zona Barris al Sud.	<i>Negociado de Dinamización Comunitaria</i>	2013-2017
4.5 Promover la incorporación de la perspectiva de género en el programa de voluntariado universitario Pisos Solidaris.	<i>Negociado de Dinamización Comunitaria</i>	2013-2017
4.6 Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, estudios y análisis que se desarrollan en la mesa de coordinación de San Lorenzo.	<i>Negociado de Dinamización Comunitaria</i>	2013-2017
4.7 Gestionar las tarjetas gratuitas de transporte público para mujeres víctimas de violencia de género de los recursos de acogida temporal.	<i>Movilidad y Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
4.8 Prohibir los anuncios y publicidad de prostitución en la vía pública en el ámbito competencial del Ayuntamiento.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y Gabinete Comunicación/ Movilidad/ Urbanismo</i>	2013-2017



OBJETIVO 5

FACILITAR A LAS MUJERES EL ACCESO AL EMPLEO

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
5.1 Fomentar una mayor participación de las mujeres en la Escuela Taller, en aquellos módulos de oficios en los que están subrepresentadas.	Agencia de Desarrollo Local	2013-2017
5.2 Fomentar una mayor participación de las mujeres en el Taller de Empleo "Ciudad de la Solidaridad" en módulos de oficios en los que están subrepresentadas.	Agencia de Desarrollo Local	2013-2015
5.3 Divulgar una imagen no estereotipada de los empleos, fomentando la igualdad de oportunidades en el mundo laboral y de la formación y trabajando contra la segregación laboral y la precarización de los sectores laborales más feminizados.	Agencia de Desarrollo Local	2013-2017
5.4 Difundir entre el empresariado local los beneficios de la aplicación de prácticas de responsabilidad social y conciliación de vida laboral y familiar.	Agencia de Desarrollo Local	2013-2017
5.5 Ofrecer formación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres a las personas que realizan los Programas de Empleo y Formación/ Empleo, EMCORP, SALARIO JOVEN, TALLER DE EMPLEO, ESCUELA TALLER y cualquier otro programa que se realice.	Agencia de Desarrollo Local y Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres	2013-2017
5.6 Impulsar acciones positivas hacia las mujeres en la planificación de cursos y programas de inserción laboral.	Agencia de Desarrollo Local	2013-2017
5.7 Impulsar medidas de acción positiva para mujeres con algún tipo de discapacidad que resulte en situación de desventaja y/o desprotección respecto al resto.	Agencia de Desarrollo Local	2013-2017
5.8 Acordar mediante una reunión entre personal técnico del ADL y del Servef criterios de selección con perspectiva de género en la remisión de personas candidatas a las ofertas de empleo.	Agencia de Desarrollo Local	2013-2017
5.9 Crear planes específicos para la inserción laboral de mujeres que quieran reincorporarse al mercado laboral tras un período dedicado a la atención de la familia.	Agencia de Desarrollo Local	2013-2017
5.10 Crear y promover una red web y presencial de apoyo entre mujeres empresarias del municipio y mujeres en situación de búsqueda de empleo, inscritas en una bolsa de trabajo.	Agencia de Desarrollo Local	2013-2017
5.11 Crear itinerarios de orientación y acompañamiento a la inserción laboral específico para mujeres atendiendo especialmente a aquellas mujeres con mayores dificultades para el acceso al mercado laboral.	Agencia de Desarrollo Local	2013-2017
5.12 Ofrecer asesoramiento en materia de empleo y emprendimiento a mujeres a través de la Agencia de Desarrollo Local.	Agencia de Desarrollo Local	2013-2017
5.13 Analizar estadísticamente la participación de mujeres y hombres en la Escuela Taller de Castellón desde su creación.	Agencia de Desarrollo Local	2013-2017
5.14 Analizar estadísticamente la participación de mujeres y hombres en el Taller de Empleo desde su creación.	Agencia de Desarrollo Local	2013-2017

OBJETIVO 6

FACILITAR LA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES MIGRADAS

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
6.1 Crear un grupo de Dones Solidàries para el intercambio de apoyo entre mujeres que favorezca la conciliación entre la vida familiar y el acceso al Plan de Acogida para personas migradas que ofrece el Ayuntamiento de Castellón.	<i>Amics</i>	<i>2013-2017</i>

OBJETIVO 7

IMPULSAR MEDIDAS QUE AYUDEN A PREVENIR SITUACIONES DE ACOSO A MUJERES QUE PRESTAN SERVICIOS MUNICIPALES DE ATENCIÓN DOMICILIARIA

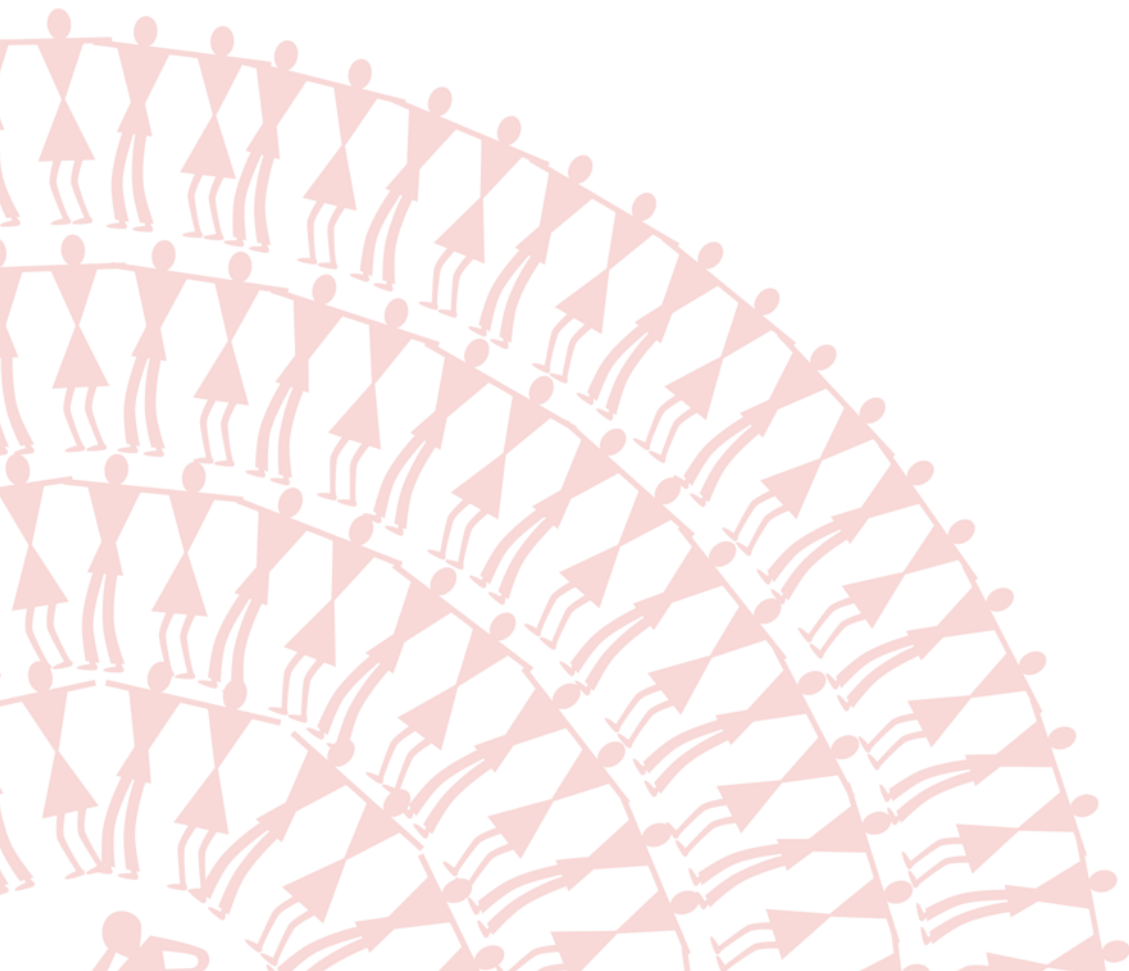
MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
7.1 Ofrecer apoyo a trabajadoras de servicios municipales de ayuda a domicilio que han sufrido o pueden sufrir, acoso sexual por parte de las personas usuarias.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y Negociado de Atención a la Dependencia</i>	<i>2013-2017</i>



OBJETIVO 8

REALIZAR UNA COOPERACIÓN SOCIAL SENSIBLE AL GÉNERO QUE FACILITE LAS CONDICIONES PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
8.1 Ofrecer formación básica en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres a entidades prestadoras de servicios sociales.	<i>Negociado de Cooperación Social y Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	<i>2013-2017</i>
8.2 Ofrecer a la ciudadanía formación básica sobre cooperación al desarrollo con perspectiva de género y trayectoria de la cooperación internacional para el desarrollo del Ayuntamiento de Castellón de la Plana, así como de las acciones de sensibilización social para la solidaridad.	<i>Negociado de Cooperación Social</i>	<i>2013-2017</i>
8.3 Elaborar indicadores para sistematizar la valoración de la incorporación de la perspectiva de género y su impacto en los proyectos subvencionados en la convocatoria de asociaciones y entidades prestadoras de servicios sociales.	<i>Negociado de Cooperación Social y Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	<i>2013-2017</i>
8.4 Visibilizar el fenómeno de feminización de la pobreza a través del análisis y divulgación de los datos desagregados por sexo de los proyectos dirigidos a la lucha contra la exclusión social que lleven a cabo las asociaciones y entidades prestadoras de servicios sociales.	<i>Negociado de Cooperación Social</i>	<i>2013-2017</i>



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES



Área 3

EDUCACIÓN EN IGUALDAD, CULTURA Y OCIO

Las mujeres han sido durante años excluidas del ámbito público y, por tanto, de la producción cultural y artística. Favorecer la creación artística de las mujeres resulta estratégico para impulsar el empoderamiento de las mujeres.

Los conocimientos, la creación y las manifestaciones artísticas... que constituyen lo que entendemos por cultura en sentido amplio, contribuyen a reforzar el conjunto de valores y creencias sobre las que se sustentan las divisiones tradicionales entre sexos, también pueden contribuir al necesario cambio de mentalidades que posibilite la construcción de una nueva cultura de igualdad no condicionada por estereotipos de género.

Las medidas propuestas por este grupo de trabajo tienen como objetivo visibilizar la capacidad creadora de las mujeres y destacar su aportación a la sociedad, reconociendo socialmente el valor propio de sus obras, contribuyendo de este modo a la construcción de esta nueva cultura.

La promoción de la cultura es un instrumento clave para la transmisión de modelos, pautas, valores, actitudes y comportamientos, así como un medio para el desarrollo de la faceta creativa y personal de la ciudadanía generadora de nuevos modos de hacer o de estar en el mundo de mujeres y hombres.

Es necesario reparar la invisibilidad cultural a la que históricamente se ha sometido a las aportaciones de mujeres, promoviendo su presencia en la programación cultural de la ciudad y otorgándoles, de este modo, el lugar y el papel que por derecho propio, equidad y justicia social les corresponde.

Planteamos en este II Plan de Igualdad una serie de acciones dirigidas, por una parte, a conseguir que las mujeres accedan y participen en las distintas manifestaciones de la cultura y por otra a que los medios de comunicación social propicien y ejerzan su influencia en esa dirección. Esta participación activa de las mujeres requiere que las actividades que se planifiquen contribuyan no solo a ocupar el tiempo de ocio de las mujeres sino también a favorecer su empoderamiento, es decir, que las mujeres reconozcan sus propias capacidades y habilidades para ejercer influencia, poder y liderazgo, lo que les proporcionara diversos niveles de autoestima y de autonomía en la toma de decisiones necesarias para alcanzar otro status colectivo para las mujeres.

Pero también forman parte de este bloque actuaciones que guardan relación expresamente con la educación en igualdad y actividades destinadas a la infancia y juventud como garante del cambio cultural de la generación que representan.

La combinación de la educación formal y la informal, junto al cambio de roles en la familia y la complicidad de los medios de comunicación, desempeñan estrategias fundamentales para deconstruir la atribución de roles en función del sexo biológico. El Plan incorpora actuaciones dirigidas a cada una de las instancias de socialización, para potenciar la libre elección de roles y valores entre niñas y niños en función de su propia naturaleza y/o personalidad.

Por este motivo, desde el II Plan de Igualdad se incide en la prevención de la desigualdad entre mujeres y hombres a través de actividades que fomenten la coeducación y en las que la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres sea un valor central sostenido a lo largo de toda la vigencia del Plan, en los proyectos culturales del Ayuntamiento de Castellón.

OBJETIVO 1

REALIZAR UNA OFERTA DE EDUCACIÓN Y OCIO QUE INCLUYA VALORES DE FOMENTO DE LA IGUALDAD

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
1.1 Desarrollar talleres para el asesoramiento sobre afectividad y relaciones personales dirigido a jóvenes que constituyan una estrategia más de prevención de la desigualdad entre sexos.	Negociado de Juventud	2013-2017
1.2 Conceder un premio de igualdad de oportunidades en el concurso de cortometrajes para jóvenes realizadores/as Ciudad de Castellón.	Negociado de Juventud	2013-2017
1.3 Realizar actividades educativas y lúdicas dirigidas al público infantil programadas para sensibilizar en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y contra la violencia de género.	Negociado de Juventud	2013-2017

OBJETIVO 2

VISIBILIZAR A LAS MUJERES COMO CREADORAS E IMPULSAR LA PRESENCIA Y LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO CULTURAL

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
2.1 Ampliar anualmente el "Fondo en Femení" de la Biblioteca Municipal con la incorporación de nuevos ejemplares y difusión del mismo.	Negociado de Archivos y Bibliotecas	2013-2017
2.2 Elaborar y difundir una guía de lectura anual con temática específica de género.	Negociado de Archivos y Bibliotecas	2013-2017
2.3 Elaborar y difundir una unidad didáctica para educar en valores desde la perspectiva de género.	Negociado de Normalització Lingüística	2013-2017
2.4 Dinamizar el fondo bibliográfico y audiovisual del Servicio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.	Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres	2013-2017
2.5 Organizar concursos de creación artística de las mujeres para incentivar y difundir su creatividad.	Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres	2013-2017
2.6 Mantener la convocatoria anual del premio de investigación histórica de las mujeres en Castellón.	Negociado de Cultura	2013-2017
2.7 Organizar una exposición anual de artistas migradas que realicen su obra en Castellón.	Negociado de Cultura	2013-2017
2.8 Introducir la perspectiva de género en las Jornadas Municipales de Cultura Popular.	Negociado de Cultura	2013-2017
2.9 Difundir y/o colaborar en la difusión de obras de mujeres de Castellón en el ámbito de la producción cultural y artística.	Negociado de Cultura	2013-2017

OBJETIVO 3

SENSIBILIZAR A LA CIUDADANÍA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
3.1 Conmemorar el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	<i>2013-2017</i>
3.2 Organizar ciclos de debate sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, a través de diferentes actividades artísticas.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	<i>2013-2017</i>
3.3 Sensibilizar a la ciudadanía a favor de juegos y juguetes no sexistas.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	<i>2013-2017</i>
3.4 Organizar campañas de sensibilización ciudadana para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	<i>2013-2017</i>



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES



Área 4

ORDENACIÓN

URBANA Y

TRANSPORTE

El espacio es un área física que soporta actividades y que está ocupado por gente y otros elementos, por lo que es susceptible de contener toda una gama de simbologías, siendo en este conjunto diverso y variado donde se produce la experiencia particular (Durán, 1998).

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, suscrito por el Excelentísimo Ayuntamiento de Castellón, reconoce en su artículo 25 y siguientes la importancia del desarrollo del espacio, transportes, economía a pequeña escala, así como los planes locales de utilización de los suelos, a fin de crear las condiciones en las que pueda llegar a ser más fácil el derecho a la igualdad de mujeres y hombres.

Así mismo, reconoce también que mujeres y hombres tienen en la práctica hábitos y necesidades diferentes en cuestiones tales como el uso de la vida pública, equipamientos, transportes, basados en factores como fuente de provisión de ingresos, responsabilidades en el cuidado de hijos e hijas y otras personas a su cargo, horarios cotidianos que configuran estilos de vida diferentes en las mujeres y hombres.

Reconoce, asimismo, la necesaria protección de la calidad del medio ambiente en el territorio, incluyendo en sus políticas de barrio medidas relativas a los desechos, el ruido, la seguridad y la higiene vial.

La necesidad de analizar el espacio tal como es percibido y vivido es lo que da sentido a la propuesta de este grupo, que ha sido nombrada como “*San Lorenzo, barrio amable*”. Se eligió este espacio urbano, debido a la existencia de una red municipal de recursos que pueden facilitar el trabajo en red entre los niveles técnicos no solo municipales, sino también, adscrito a entidades sociales y la ciudadanía. Todo ello, se considera básico para el desarrollo del proyecto.

Para planificar el proyecto “*San Lorenzo, barrio amable*” esta red de trabajo en equipo se tiene en cuenta la forma en la que las mujeres viven la ciudad. Así, se sienten atraídas por la luz y los espacios abiertos, pues se sienten más seguras. La presencia de entornos no seguros afecta a las mujeres primordialmente, y supone un elemento más de discriminación en tanto que restringe la libertad de las mujeres, limitando las posibilidades de uso y disfrute de los servicios urbanos, por lo que hay que evitar que los espacios que se usan a diario no sean una barrera o impedimento para disfrutar y realizar sus actividades diarias en igualdad de condiciones con respecto a los hombres.

Así según el Libro Blanco “Las Mujeres y La Ciudad” los tres principios básicos que contribuyen a crear espacios seguros son la visibilidad, que permite ver y ser vista; la Ruta Clara que facilita una lectura clara y rápida del camino; y un entorno multifuncional que promueve y facilita el control social y por ello, la seguridad durante el día y la noche.

Pero para recabar necesidades concretas y no tutelar una vez más a las mujeres –asumiendo sin preguntar cuáles son sus necesidades sentidas reales- se han diseñado cuestionarios que pretenden recoger de forma fiel sus percepciones y necesidades, estableciendo prioridades. Una vez efectuada la consulta ciudadana el grupo técnico municipal estudiará las acciones viables que puedan contribuir a una mayor equidad en el barrio.

El objetivo final será lograr un barrio más amable para las personas que viven en él. Un espacio urbano que sea más fácil para ellas y para ellos. Así, el II Plan propone acciones que se concretan en experiencias para hacer accesible la ciudad (o el barrio en su dimensión más humana) a las mujeres, experiencias que bien pueden servir como ejemplos para otros barrios de la ciudad.

El proyecto recoge pues una necesidad de repensar la arquitectura y el diseño urbano para ajustarlos a las necesidades emergentes de una sociedad en que las mujeres reclaman un puesto diferente al que históricamente han desempeñado (Durán 1995 y 1998).

OBJETIVO 1

FAVORECER LA MEJORA DEL ENTORNO Y MEJORAR EL ESPACIO DE CONVIVENCIA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
1.1 Impulsar el proyecto de integración social y desarrollo urbanístico “San Lorenzo, barrio amable”	<i>Negociado de Ordenación Urbana, Negociado Administrativo de Actividades, Negociado de Conservación, Negociado de Dinamización Comunitaria y Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	<i>2013-2017</i>

OBJETIVO 2

GARANTIZAR LA ADAPTACIÓN DEL TRANSPORTE PÚBLICO MUNICIPAL

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
2.1 Adaptación de los vehículos de Transporte Público Urbano para el transporte seguro de personas con movilidad reducida, así como garantizar el uso y correcto funcionamiento de las plataformas de accesibilidad.	<i>Negociado de Movilidad</i>	<i>2013-2017</i>



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRRES



Área 5

SALUD INTEGRAL Y DEPORTE

"Todo síntoma es, en lo esencial, un precipitado de significaciones referidas a diferentes dimensiones de la vida humana [...]: historia infantil, sufrimiento psíquico, conflictos intersubjetivos (pareja o familia), fracaso social, situaciones de desamparo, rupturas con la realidad consensual, y se presentan como las manifestaciones de un malestar que no se puede reducir a un determinismo absoluto, ya sea biológico, psíquico o socio-cultural. Los estudios epidemiológicos revelan un exceso de morbilidad -general y mental- femenina en la edad adulta [...], lo que pone de manifiesto la necesidad de reflexionar sobre esta situación." (Tubert, 2001).

La salud, entendida desde una perspectiva global e integradora, es uno de los principales indicadores de calidad de vida. Es pues, importante, reconocer y dar respuesta a las diferentes necesidades que mujeres y hombres tienen respecto a la gestión de su salud.

Asimismo, la OMS destaca la relación existente entre condiciones de vida y salud, pues existe evidencia de que los déficits en el desarrollo personal inciden en la percepción subjetiva de malestares que, a menudo, se somatizan.

Cada vez es más evidente la necesidad de introducir nuevas perspectivas de estudio que permitan constatar los efectos que las relaciones asimétricas de poder producen en la salud, en el caso que nos ocupa, las diferencias entre los sexos. Desagregar los datos, según el sexo, en los estudios epistemológicos; visibilizar a las mujeres al detectar la morbilidad diferencial, más allá de la salud reproductiva; y analizar las prácticas clínicas desde una perspectiva no androcéntrica, aportará herramientas a fin de implementar una aproximación más justa y equitativa de la salud.

La relación entre estrés y salud es un campo básico de investigación en psicología y medicina. De forma sintética se considera que una persona está en una situación estresante cuando ha de hacer frente a situaciones que le demandan un comportamiento que le resulta difícil poner en práctica o satisfacer (Cooper, William 1988).

Desde los años ochenta del siglo XX se han constatado científicamente diferencias de género en los estudios sobre exposición al estrés. En ellos se ha puesto en evidencia que las mujeres tienen una forma menos adecuada de hacer frente al estrés como consecuencia de los modelos de socialización tradicionales. Así, el rol femenino se construye en torno a valores como dependencia, afiliación, falta de asertividad, expresividad de los afectos y subordinación de las propias necesidades a las de los otros. Por su parte, el rol masculino se construye entorno a atributos como autonomía, autoconfianza, asertividad, orientación al logro e instrumentalidad de su comportamiento. En resumen, las estrategias masculinas son predominantemente activas y las de las mujeres con predominio emocional.

Concluyen los estudios de Lundberg et alter (1994-1999) que el estrés de la sobrecarga laboral y de los conflictos de roles, podrían ser un factor causante de más problemas de salud en mujeres que en hombres y explicaría mucha mayor sintomatología psíquica y enfermedad crónica que se constata en la población femenina.

Las medidas que se proponen en este grupo de trabajo apuestan por un concepto de la salud integrador de lo físico, emocional, mental, espiritual y social, propiciando un crecimiento personal que se sustenta en estos cinco pilares e incidiendo de modo especial en la construcción de identidad personal y social, libre de estereotipos y condicionamientos socioculturales a través de talleres de autoestima, relajación y autoestima en pareja, etc.

Estas actuaciones también tratan de abordar la participación de las mujeres en el deporte ya que, aunque ha aumentado en los últimos años, sigue existiendo una brecha considerable entre los dos sexos. Además, esta presencia no ha llevado consigo aparejado un incremento de presencia femenina en puestos directivos de entidades deportivas. También se constata el abandono de la práctica deportiva por parte de las adolescentes debido a factores que guardan relación con la autopercepción y la aceptación del cuerpo, así como el abandono de la práctica coincidiendo con el periodo de los años dedicados a las responsabilidades maternas.

El presente Plan aborda estas cuestiones a través de sensibilización, estudios y actuaciones concretas.

OBJETIVO 1

VISIBILIZAR E IMPULSAR LA PRESENCIA Y LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DEPORTIVO

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
1.1 Dotar y/o divulgar la sección específica de mujer y deporte de la biblioteca deportiva municipal en los centros docentes.	<i>Patronat d'Esports</i>	<i>2013-2017</i>
1.2 Consolidar y difundir la línea de subvención para las entidades deportivas federativas con participación femenina.	<i>Patronat d'Esports</i>	<i>2013-2017</i>
1.3 Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en los premios y reconocimientos que se otorgan en la práctica deportiva.	<i>Patronat d'Esports</i>	<i>2013-2017</i>
1.4 Analizar la evolución de la participación de las mujeres en la actividad deportiva no federativa, a nivel de usuaria, así como técnica o profesional de la actividad física y el deporte.	<i>Patronat d'Esports</i>	<i>2013-2017</i>

OBJETIVO 2

PROMOVER UN MAYOR AUTOCONOCIMIENTO Y AUTOGESTIÓN DE LAS MUJERES ORIENTADO HACIA SU SALUD INTEGRAL A TRAVÉS DEL CONOCIMIENTO DE SU CUERPO Y SUS EMOCIONES

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
2.1 Promocionar la salud integral de las mujeres.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	<i>2013-2017</i>
2.2 Impartir talleres de autoestima y crecimiento personal para mujeres orientado a las relaciones de pareja.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	<i>2013-2017</i>
2.3 Impartir talleres de autoestima y crecimiento personal para mujeres.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	<i>2013-2017</i>
2.4 Incorporar la perspectiva de género en los talleres, masterclass y conferencias que tienen como objetivo difundir contenidos de fomento de la salud integral teniendo como elemento principal la actividad física.	<i>Patronat d'Esports</i>	<i>2013-2017</i>
2.5 Incorporar la perspectiva de género en los talleres de cuidado holístico de salud, con el objetivo de obtener una buena calidad de vida durante el proceso vital, con especial atención al envejecimiento.	<i>Patronat d'Esports</i>	<i>2013-2017</i>

OBJETIVO 3

PROMOVER LA ADQUISICIÓN DE HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES DESDE LA FORMACIÓN Y LA PREVENCIÓN

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
3.1 Crear un grupo de debate que analice la promoción de cánones estéticos que niegan el derecho de las mujeres a envejecer.	<i>Negociado de Gente Mayor</i>	2013-2017
3.2 Crear un grupo de debate que analice la tendencia a concebir la menopausia como un proceso de deterioro personal patológico.	<i>Negociado de Gente Mayor</i>	2013-2017
3.3 Elaborar y difundir entre la población destinataria las conclusiones de los grupos de debate sobre la menopausia y el derecho a envejecer.	<i>Negociado de Gente Mayor</i>	2013-2017

OBJETIVO 4

DOTAR A LAS MUJERES DE INFORMACIÓN Y RECURSOS PERSONALES QUE CONTRIBUYAN AL EJERCICIO DE SU AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO EN EL PLANO FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
4.1 Ofrecer servicio de atención jurídica a las mujeres desde el Servicio de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
4.2 Ofrecer servicio de atención social a las mujeres desde el Servicio de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
4.3 Ofrecer servicio de atención psicológica a mujeres en procesos depresivos atribuidos a etapas vitales de especial dificultad.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017

OBJETIVO 5

INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS MUNICIPALES DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS ADICTIVAS

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
5.1 Documentar y analizar la diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los programas de prevención familiar de las drogodependencias.	<i>Gabinete de Prevención de Trastornos Adictivos</i>	2013-2017
5.2 Celebrar una jornada de análisis de consumo de sustancias desde la perspectiva de género para poder adoptar medidas de tratamiento diferenciales.	<i>Gabinete de Prevención de Trastornos Adictivos</i>	2013-2017

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES



Área 6

PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género que afecta a las mujeres constituye una violación de un derecho humano fundamental y es una ofensa a la dignidad y a la integridad física y moral de los seres humanos, hombres y mujeres en su totalidad.

El modelo familiar es uno de los pilares de la organización social patriarcal, este modelo basado históricamente en la jerarquización de los hombres sobre las mujeres legitima las relaciones de dominación-sumisión, y es el origen de la violencia.

La “lógica de la violencia” es la ley del más fuerte, sobre quienes consideran más débiles por razón de sexo. Esta lógica pasó a formar parte integrante de socialización masculina y por ende se generaliza de tal modo que la sociedad actual más evolucionada está deconstruyendo en nombre de la dignidad de los seres humanos.

Desde este análisis se afirma que las diferencias biológicas entre sexos son “lo natural”, mientras la jerarquización entre sexos es una construcción cultural y por tanto modificable mediante una adecuada educación social consciente del error sostenida en el tiempo.

En cuanto construcción cultural, la violencia de género no se atribuye únicamente a causas de tipo personal, también es sostenible por causas de tipo sociocultural, tales como:

- La desvalorización del cuerpo de las mujeres en el entorno social.
- El papel de la dependencia y sumisión que la sociedad asigna a las mujeres.
- La falta de autoestima personal y colectiva del conjunto de mujeres.
- La sobrecarga de imágenes de mujeres agredidas o de naturalización de la violencia sobre ellas en los medios de comunicación.
- La falta de educación sexual adecuada que reciben mujeres y hombres.
- La asimilación por parte de las mujeres de comportamientos de sumisión, dependencia económica, victimismo y resignación.

Todo ello, constituyen ejemplos de abuso de poder propio del sistema jerarquizado de dominación-sumisión que resultando normales por la frecuencia con la que convivimos con ellos, colectivamente debemos trabajar para superar.

Erradicar la violencia de género es uno de los mayores retos culturales a los que se enfrenta la sociedad contemporánea. El primer paso para ello en nuestro ámbito es instar a toda la sociedad de Castellón a reconocer como se manifiesta en nuestro entorno más cercano, como se transmite, y como se perpetúa. Para ello necesitamos la confluencia de voluntades provenientes de todos los ámbitos de la vida local capaces de transmitir rechazo social rotundo a la violencia sobre las mujeres, así como de impulsar nuevos modelos de relación igualitaria entre mujeres y hombres en la sociedad.

En el contexto del II PIO, el Ayuntamiento de Castellón propone a la ciudadanía de Castellón constituirse en referente de ciudad contra la violencia de género, a través de proyectos innovadores y campañas de sensibilización permanentes dirigidas a la implicación acumulativa de sectores de la socie-

dad por edades, ámbitos de actividad, etc. de modo que desemboquen mediante la suma de todas ellas, en un compromiso ciudadano con su erradicación. Para hacer realidad este objetivo se involucra transversalmente a todas las concejalías del Ayuntamiento de Castellón, así como a los respectivos departamentos municipales.

Como complemento necesario de la prevención de la violencia de género, nos comprometemos con una atención integral a las víctimas de esta violencia. La Ley Orgánica 1/2004 capítulo I, Título II, establece el derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.

Por otra parte el Estado español ha protocolizado un sistema de seguimiento integral y estimación del riesgo de las víctimas, con el que este Ayuntamiento colabora en virtud del Convenio Marco suscrito entre el Ministerio de Interior y la Femp en 2007. Recientemente se creó una Comisión Asesora de la Junta Local de Seguridad; en materia sanitaria, social, jurídica y psicológica capaz de promover la integración de servicios de atención en un circuito único.

Como colofón a la atención municipal integral a las víctimas, jurídica, social, psicológica y policial, el II PIO da un paso más allá en la integración de servicios de atención, proponiendo el objetivo de aglutinar a todas las instituciones locales que intervienen en la protección y atención de las víctimas, favoreciendo de este modo situar a las víctimas en el centro del sistema de protección.

La marca “Castellón, ciudad comprometida contra la violencia de género”, que aglutina todas las intervenciones municipales en materia de prevención de violencia sobre las mujeres, se constituye sobre los principios básicos de compromiso político, coordinación entre Administraciones, multidisciplinariedad, especialización, transversalidad y participación social, todas ellas condiciones básicas para impulsar la transformación cultural y social que nos proponemos impulsar desde este Ayuntamiento.

OBJETIVO 1

FORTALECER LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
1.1 Divulgar los recursos de atención en materia de violencia de género que existen en la ciudad de Castellón, con atención a la realidad idiomática del municipio.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
1.2 Conmemorar el 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de Género.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
1.3 Organizar programas y campañas de sensibilización ciudadana para la prevención de la violencia de género, considerando diferentes perfiles de población destinataria y diversidad de estrategias.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
1.4 Promover campañas de sensibilización permanente contra la violencia de género en espacios de atención sanitaria: hospitales, centros de salud, ambulatorios, etc.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
1.5 Organizar una jornada de sensibilización sobre violencia de género a mujeres mayores.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
1.6 Elaborar un protocolo de primera atención por el servicio de información del Servicio de Igualdad a mujeres víctimas de violencia de género.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
1.7 Crear una red de entidades ciudadanas contra la violencia de género.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017

OBJETIVO 2

MEJORAR LOS SISTEMAS DE DETECCIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
2.1 Crear marca de ciudadanía comprometida en la lucha por la desigualdad entre mujeres y hombres con la erradicación de la violencia de género.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
2.2 Desarrollar actividades de sensibilización social dirigidas a la prevención de la violencia de género entre la población general por sectores de actuación.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
2.3 Desarrollar proyectos y actividades para la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo de Educación Secundaria.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
2.4 Desarrollar proyectos formativos relativos a la violencia de género con especial incidencia en la violencia psicológica dirigido a alumnado de la Universitat Jaume I.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	2013-2017
2.5 Formar en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y en violencia de género a los y las agentes de Policía Local de nuevo ingreso.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y Policía Local</i>	2013-2017

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
2.6 Analizar las llamadas al 092 sobre violencia de género, desagregando los datos por sexo.	<i>Policía Local</i>	<i>2013-2017</i>
2.7 Asesorar a los Consejos Escolares para la incorporación de los principios y valores de igualdad de mujeres y hombres en los currículums académicos del centro.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	<i>2013-2017</i>
2.8 Utilizar la intranet municipal de la Policía Local para divulgar las penas derivadas de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	<i>Policía Local</i>	<i>2013-2017</i>
2.9 Coordinar los recursos que atienden a mujeres víctimas de violencia de género en Castellón.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y Policía Local</i>	<i>2013-2017</i>

OBJETIVO 3

MEJORAR LA ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA	DEPARTAMENTOS	CRONOLOGÍA
3.1 Ofrecer atención integral (social, jurídica y psicológica) a mujeres víctimas de violencia de género en el SIO.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	<i>2013-2017</i>
3.2 Tramitar el servicio telefónico de atención y protección para víctimas de violencia de género.	<i>Negociado de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres</i>	<i>2013-2017</i>
3.3 Proteger a víctimas de violencia de género por parte de Policía Local, a través del programa Viogen.	<i>Policía Local</i>	<i>2013-2017</i>
3.4 Registrar por parte de la Policía Local sus intervenciones en la detección y primera atención de violencia de género y análisis de situación, dirigido al seguimiento y adecuada derivación de las víctimas.	<i>Policía Local</i>	<i>2013-2017</i>
3.5 Impartir formación específica para los/as agentes de la sala del 092 dirigida a mejorar la atención telefónica en materia de violencia de género.	<i>Policía Local</i>	<i>2013-2017</i>
3.6 Acompañar por parte de la Policía Local a las mujeres víctimas de violencia de género para proceder a la recogida de enseres en el domicilio por mandamiento judicial.	<i>Policía Local</i>	<i>2013-2017</i>
3.7 Acompañar por parte de la Policía Local a las víctimas de violencia de género que lo precisen y/o soliciten al centro médico y a presentar denuncia.	<i>Policía Local</i>	<i>2013-2017</i>
3.8 Implantar un protocolo contra el acoso psicológico y acoso sexual para empleados y empleadas del Ayuntamiento.	<i>Prevención de Riesgos laborales</i>	<i>2013-2017</i>
3.9 Promover que las empleadas municipales víctimas de violencia de género no vean reducido su salario durante el periodo de baja laboral que deriva de esta violencia.	<i>Prevención de Riesgos laborales</i>	<i>2013-2017</i>

