

II PLA MUNICIPAL
D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
DE DONES I HOMES



PIO II PLA MUNICIPAL
D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
DE DONES I HOMES

AJUNTAMENT DE CASTELLÓ DE LA PLANA





PIO II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES

AJUNTAMENT DE CASTELLÓ DE LA PLANA



Excm. Sr. Alfonso Bataller Vicent
Alcalde de Castelló de la Plana

PRESENTACIÓ

L'Ajuntament de Castelló de la Plana, en sessió ordinària de data 30 de maig de 2013, va aprovar el II Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes.

Aquest document és el resultat d'un treball d'investigació i acció que es va iniciar ja amb el I Pla Municipal d'Igualtat, dirigit a constatar que la distribució social de papers i àmbits d'actuació entre dones i homes – amb què hem conviscut històricament- és la causant que en l'actualitat dones i homes tinguen desiguals oportunitats de participar plenament en la societat. La presència històrica de les desigualtats ens porta a la necessitat de buscar nous mètodes i estratègies per a treballar les desigualtats a nivell de tota l'estructura municipal, implicant-se cada any nous agents socials en la consecució d'aquest objectiu.

El II Pla Municipal d'Igualtat que hui presente, s'ha fet possible gràcies a la coordinació de 27 departaments municipals i 26 entitats ciutadanes, que conjuntament faran possible que l'aplicació de la perspectiva de gènere als principis, estratègies i pràctiques del dia a dia de l'Administració Municipal siga una realitat. Suposa, així mateix, una estratègia a llarg termini, que ens compromet a tindre en compte la realitat diferenciada de la vida quotidiana de dones i homes de Castelló a l'hora d'elaborar actuacions i polítiques locals durant pròxims quatre anys de vigència del Pla.

També forma part de la preocupació existent en els països occidentals de millorar la qualitat de les administracions, aprofundint en la idea de democràcia i incrementant la participació de dones i homes de manera equitativa en la societat.

En aquest context presentem un II Pla Municipal d'Igualtat, que s'interpreta com una proposta de treball que ens compromet a polítics, tècnics i ciutadania, per a fer realitat una intervenció sistemàtica, programada i intencionada per a aconseguir la igualtat entre dones i homes en la ciutat.



Sra. Carmen Querol Blanco
Regidora de Promoció de la Igualtat

PRESENTACIÓ

El II Pla d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes constituïx un nou pas decidit i ferm cap a la igualtat real i efectiva que la ciutadania ens proposa. Per a continuar avançant cap a una societat igualitària entre dones i homes, ja no és prou manifestar que s'està d'acord amb el valor democràtic de la igualtat, sinó que fa falta passar a l'acció d'una manera decidida, tant de forma individual com col·lectivament.

La igualtat d'oportunitats ha evolucionat des d'un concepte originari que parlava de "tracte igualitari", per mitjà de la posada en marxa d'accions positives, cap a un nou concepte de "mainstreaming" o inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques o les diferents àrees de la vida social i ciutadana. L'evidència demostra que tractar dones i homes de forma igualitària produïx progressos lents en la posició de desavantatge social que viuen les dones. Per això, l'equip de Govern, del qual forme part, va apostar per una línia de treball que ens conduirà a aprofundir en el coneixement de les desigualtats existents en tots els àmbits de la vida ciutadana, per a corregir, des d'aquest coneixement, aquelles actuacions que afavorisquen les condicions de desavantatge social amb què es poden trobar les dones.

Per a aconseguir els nostres objectius hem posat en funcionament un procediment de consultes ciutadanes que ens oferix un punt de partida, sobre el qual posar-nos a treballar durant els pròxims quatre anys. El II Pla Municipal d'Igualtat constituïx, doncs, un camí que cal recórrer conjuntament amb tots els àmbits i col·lectius que han participat en la seua elaboració i que amb tota seguretat ens conduirà a una millor situació que aquella de què partim.

II PLA MUNICIPAL
D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
DE DONES I HOMES



ÍNDEX

	1 /// INTRODUCCIÓ	9
	2 /// MARC NORMATIU	11
	3 /// ÀREES DE TREBALL	15
//// ÀREA 1	INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN TOTS ELS ÀMBITS DE L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL	17
//// ÀREA 2	INCLUSIÓ SOCIAL, PARTICIPACIÓ I CIUTADANIA	27
//// ÀREA 3	EDUCACIÓ EN IGUALTAT, CULTURA I OCI	37
//// ÀREA 4	ORDENACIÓ URBANA I TRANSPORT	43
//// ÀREA 5	SALUT INTEGRAL I ESPORT	49
//// ÀREA 6	PREVENCIÓ I INTERVENCIÓ EN VIOLÈNCIA DE GÈNERE	55

II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES



INTRODUCCIÓ

La igualtat de dones i homes és un dret fonamental per a totes les persones i constitueix un valor d'importància central per a la democràcia. A fi que es complisca plenament aquest dret, no és suficient que se'l reconega legalment, sinó que, a més, s'ha d'exercir efectivament i implicar tots els àmbits de la vida: polític, econòmic, social, cultural, etc.

A pesar dels nombrosos exemples de reglamentació jurídica d'aquests drets i dels progressos aconseguits, la igualtat de dones i homes en la vida quotidiana, encara no és una realitat. En la pràctica dones i homes no gaudim dels mateixos drets, persisteixen desigualtats polítiques, econòmiques i culturals. Aquestes són el resultat d'estructures socioculturals històricament arrelades que es fonamenten en nombrosos estereotips presents en la família, educació, cultura, mitjans de comunicació, món laboral i estratègies d'organització social. En tots aquests camps és possible actuar per a promoure canvis estructurals que comportaran canvis perceptibles en la vida quotidiana de les ciutats i de les persones que les habiten.

El govern local és l'esfera de govern més pròxima a la població i gestió de la seua vida quotidiana, i per això mostra el nivell d'intervenció més adequat per a incidir en els estereotips socials i combatre la reproducció de les desigualtats en qualssevol dels camps enunciats anteriorment.

L'Administració local en el seu ampli àmbit de competències i col·laborant amb el conjunt d'actors locals sensibilitzats amb la igualtat, poden i han de promoure una societat verdaderament igualitària, emparats legalment per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, així com fent efectiu l'article 4.1 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril de la Generalitat Valenciana per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

En aquesta direcció, l'Ajuntament de Castelló va apostar de forma decidida per contribuir al desenvolupament de l'equitat de dones i homes a Castelló, amb l'elaboració del I Pla d'Igualtat. Una vegada finalitzat el I Pla d'Igualtat, la seua avaluació ens permet afirmar, sense por d'equivocació, que l'aposta municipal pel debat participatiu sobre equitat de gèneres amb la ciutadania, constitueix un dels pilars que garanteix la seua implementació.

Així mateix, l'elecció de la transversalitat com a metodologia per a la gestió de polítiques públiques d'igualtat i de sensibilització ciutadana, produeix sinergies, amb un ampli potencial de futur, perquè contribueix a generar canvis en les estructures socials, que conduiran a mitjà termini a un canvi cultural a favor de l'equitat.

II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES





MARC NORMATIU

Les societats democràtiques, emparades en el marc del dret internacional i europeu, vénen adoptant polítiques de promoció de la igualtat real d'oportunitats de dones i homes davant de l'evidència que el reconeixement formal del dret d'igualtat no és garantia del seu compliment efectiu.

La Convenció sobre Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides en 1979, a la qual es va adherir Espanya en 1983, imposa als estats la responsabilitat de garantir la protecció del dret d'igualtat, i establir mesures legislatives amb la finalitat d'aconseguir la participació de la dona en condicions d'igualtat per al complet desenvolupament d'un país.

En aquest context, es van celebrar diverses conferències mundials sobre les dones, i es plantejà, en la IV Conferència, celebrada a Pequín en 1995, la necessitat d'integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques nacionals, des de la planificació fins a l'execució d'aquesta, i en tots els àmbits d'actuació. És la denominada "transversalitat de gènere".

En l'àmbit europeu, en el Tractat d'Amsterdam, aprovat pel Consell Europeu d'Amsterdam el 17 de juny de 1997 i ratificat per Espanya en 1998, es consolida la política iniciada en els anys setanta sobre la igualtat entre dones i homes, insistint en la no-discriminació per raó de sexe i proclamant la igualtat entre dones i homes com una de les missions de la comunitat.

En conseqüència, la Unió Europea fixa com a objectiu l'eliminació de les desigualtats, promovent la igualtat d'oportunitats d'homes i dones, i introdueix aquest principi en totes les polítiques i en tots els programes i accions, tant de la Unió, com dels estats membres.

Al nostre país, la Constitució espanyola reconeix la igualtat d'homes i dones per mitjà de la incorporació al nostre ordenament jurídic dels tractats internacionals ratificats per Espanya i proclamant la igualtat com un dels valors superiors de l'ordenament jurídic espanyol.

L'article 14 de la Constitució proclama el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe i l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives.

En aquest marc normatiu, en els últims anys al nostre país s'han aprovat lleis que han suposat un gran impuls a les polítiques d'igualtat de dones i homes en l'àmbit estatal, com la Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el Govern i la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, aborda la igualtat de gènere des d'una perspectiva integral i en aquest sentit modifica altres lleis i normatives referents a distintes àrees socials. Aquesta norma legitima expressament l'acció positiva en l'article 11, que faulta l'adopció de mesures específiques a favor de les dones per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Seguint l'estratègia dual recomanada per a les polítiques d'igualtat, l'article 15 d'aquesta norma imposa la incorporació de la perspectiva de gènere, ja que estableix que el principi d'igualtat de gènere informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics, i que les administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.

També en l'àmbit autonòmic la normativa exigeix als poders públics la planificació de polítiques d'igualtat. L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en l'article 8.2 estableix que els poders públics valencians estan vinculats pels drets reconeguts per la Constitució espanyola, l'Ordenament de la Unió Europea i els instruments internacionals de protecció dels drets humans, individuals i col·lectius, i vetlaran per la seua protecció i respecte.

D'altra banda, l'article 4.1 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, estableix com a principi rector de l'acció administrativa l'adopció de mesures per a modificar els patrons socioculturals de conducta, assignats en funció de gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat.

I la Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, en l'article 31 implica expressament les administracions públiques de la Comunitat Valenciana, perquè, en l'àmbit de les seues competències, duguen a terme estratègies de sensibilització social per a prevenir i eliminar la violència sobre la dona.

En l'àmbit de l'Administració local, la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local estableix, en l'article 25, la competència municipal per a promoure per a la gestió dels seus interessos i en l'àmbit de les seues competències, qualsevol classe d'activitats i prestar tots els serveis públics que contribuïsquen a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal, i més específicament, l'article 28 d'aquest mateix text legal preveu la competència municipal en matèria de promoció de la dona.

Aquest marc normatiu legitima als municipis per a planificar i implementar mesures tendents a aconseguir la igualtat real d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit de les seues competències.

II PLA MUNICIPAL
D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
DE DONES I HOMES





ÀREES DE TREBALL

//// **ÀREA 1 INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN
TOTS ELS ÀMBITS DE L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL**

//// **ÀREA 2 INCLUSIÓ SOCIAL, PARTICIPACIÓ I CIUTADANIA**

//// **ÀREA 3 EDUCACIÓ EN IGUALTAT, CULTURA I OCI**

//// **ÀREA 4 ORDENACIÓ URBANA I TRANSPORT**

//// **ÀREA 5 SALUT INTEGRAL I ESPORT**

//// **ÀREA 6 PREVENCIÓ I INTERVENCIÓ EN VIOLÈNCIA
DE GÈNERE**

II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES



ÀREA 1

INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN TOTS ELS ÀMBITS DE L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL

Continuant la línia de treball iniciada amb el I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, i atenent a les recomanacions, tant doctrinals com normatives, en matèria de polítiques d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, en l'elaboració del II Pla Municipal d'Igualtat s'ha aplicat una estratègia dual que implica combinar la planificació d'accions positives (enteses com a mesures específiques en favor d'un sexe per a corregir situacions patents de desigualtat respecte a l'altre sexe) amb la integració del principi de transversalitat de gènere.

La transversalitat de gènere, denominada també "mainstreaming", és la incorporació del principi d'igualtat de gènere en totes les polítiques i en tots els programes, a tots els nivells, des de la planificació i pressupostació fins a l'execució i l'avaluació de l'acció pública.

3 /// ÀREES DE TREBALL

ÀREA 1 /// INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN TOTS ELS ÀMBITS DE L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL

Per tant, basant-se en aquest principi, les polítiques d'igualtat progressivament van evolucionant per a implicar a totes les àrees, tant en l'àmbit polític com en el tècnic, i no exclusivament als organismes específicament responsables de promoure la igualtat de gènere. En conclusió, tots els departaments municipals resulten ser coparticipants de les polítiques d'igualtat, perquè han de dissenyar les seues accions incorporant la perspectiva de gènere al llarg de tot el procés, degudament assessorats en matèria d'igualtat.

La incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals requereix una nova forma de treballar i l'establiment de noves formes i procediments de coordinació entre els diversos departaments municipals. Per a això, resulta necessari arbitrar determinades eines que faciliten aquesta transversalitat de gènere, com són la capacitació tècnica en perspectiva de gènere del personal tècnic municipal, la implementació progressiva de sistemes per a l'obtenció i l'anàlisi de dades desglossades per sexe o la millora i increment de la comunicació interna i externa entorn de polítiques d'igualtat de gènere, per a atorgar-los la visibilitat que els correspon per llei.

L'Ajuntament de Castelló, amb l'aprovació d'aquest II Pla, pretén contribuir a la consecució de la igualtat real d'oportunitats de les dones i els homes en la nostra ciutat, constituint-se en un referent local en l'adopció de mesures que contribuïsqen a la construcció d'una societat més justa i igualitària. A aquest efecte, s'inclou entre els objectius del II Pla d'Igualtat el foment de la utilització d'imatges i llenguatge no sexistes i la introducció de la perspectiva de gènere en els procediments administratius de contractació o de concessió de subvencions.

Tot això dirigit a l'objectiu final d'aconseguir que es faça efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats d'homes i dones, perquè aquesta igualtat és requisit imprescindible per al desenvolupament social i democràtic, i per a la millora de la qualitat de vida de ciutadans i ciutadanes.

OBJECTIU 1

OFERIR EINES AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT PER A FACILITAR LA INCORPORACIÓ DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES EN LA GESTIÓ MUNICIPAL

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
1.1 Formar en igualtat d'oportunitats de dones i homes i prevenció de violència a personal municipal que s'incorpore a l'Ajuntament.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
1.2 Formar en igualtat d'oportunitats de dones i homes al personal municipal per a incorporar la perspectiva de gènere en la gestió municipal.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
1.3 Informar els centres municipals de serveis socials sobre problemàtiques jurídiques i psicològiques específiques que s'atenen en el Servei d'Igualtat.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
1.4 Promoure l'elaboració dels pressupostos municipals amb perspectiva de gènere.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017

OBJECTIU 2

ESTABLIR MECANISMES PER A GARANTIR LA COORDINACIÓ ENTRE ELS DIFERENTS DEPARTAMENTS MUNICIPALS EN MATÈRIA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
2.1 Crear un instrument tècnic de seguiment de la implementació del II Pla d'Igualtat.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
2.2 Establir instruments tècnics d'informació, coordinació i derivació sistemàtica entre el SIO i els centres municipals de Serveis Socials.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
2.3 Establir instruments tècnics de derivació a recursos socials de la ciutat des del Servei Municipal d'Igualtat.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
2.4 Establir instruments tècnics de coordinació o derivació sistemàtica de dones immigrants entre Amics i el Servei d'Igualtat.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017

OBJECTIU 3

INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA GESTIÓ DE LES DADES I DE LA INFORMACIÓ MUNICIPAL

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
3.1 Estudiar la viabilitat d'incloure la variable sexe en les aplicacions informàtiques municipals.	<i>Secció d'Innovació i Desenvolupament Tecnològic</i>	<i>2013-2017</i>
3.2 Emetre una instrucció d'Alcaldia per a instar els diferents departaments municipals sobre la necessitat d'incorporar la variable sexe en el desenvolupament de noves aplicacions informàtiques.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
3.3 Desagregar, sempre que siga pertinent, les dades en funció de la variable sexe en estadístiques, formularis, guies, documents i tot tipus d'instruments que es realitzen des dels diferents departaments amb la finalitat de definir indicadors que permeten mesurar l'impacte diferenciat per sexes, avaluar i fer seguiment de les activitats que s'estiguen desenvolupant.	<i>Tots els departaments municipals</i>	<i>2013-2017</i>
3.4 Analitzar la composició dels òrgans col·legiats municipals des d'una perspectiva de gènere.	<i>Secretaria General</i>	<i>2013-2017</i>
3.5 Recopilar i analitzar les dades estadístiques desagregades per sexe que es recullen anualment en la Xarxa d'Espais Públics de Lectura.	<i>Negociat d'Arxius i Biblioteques</i>	<i>2013-2017</i>
3.6 Analitzar amb perspectiva de gènere les dades desagregades per sexes recollides des del Negociat d'Emergència Social.	<i>Negociat d'Emergència Social</i>	<i>2013-2017</i>
3.7 Analitzar l'ús de préstecs del Servei de BICICAS desagregant les dades per sexe per a estudiar les necessitats de futurs punts de préstec.	<i>Negociat de Mobilitat</i>	<i>2013-2017</i>
3.8 Incloure en els convenis que subscriu l'Ajuntament de Castelló amb entitats prestadores de serveis socials l'obligatorietat de desagregar dades per sexe en els serveis que presten en el marc dels respectius convenis nominatius. Analitzar les dades anualment amb perspectiva de gènere.	<i>Negociat de Coordinació de Programes</i>	<i>2013-2017</i>
3.9 Estudiar l'evolució de l'absentisme escolar de menors gitanes en els diferents cursos acadèmics.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
3.10 Elaborar i actualitzar anualment el diagnòstic de situació de la plantilla de l'Ajuntament de Castelló des de la perspectiva de gènere.	<i>Secció de Gestió i Desenvolupament de Recursos Humans</i>	<i>2013-2017</i>

OBJECTIU 4

MILLORAR LA COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA DE L'AJUNTAMENT DE CASTELLÓ ENTORN DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
4.1 Crear un Observatori de Gènere per a vetlar per un ús no sexista del llenguatge i de la imatge entre altres.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
4.2 Crear un web dedicat a la igualtat d'oportunitats de dones i homes, així com una pàgina en facebook que oferisca informació rellevant en matèria d'igualtat i que permeta accedir a un públic més jove.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
4.3 Crear una estratègia per a la difusió del II Pla d'Igualtat Oportunitats de Dones i Homes a la ciutadania.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i homes i Gabinet de Comunicació	2013-2017
4.4 Difondre les fortaleses i limitacions del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
4.5 Distribuir a tots els departaments municipals el II Pla d'Igualtat, amb un extracte d'aquelles mesures que són de la seua responsabilitat.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017

OBJECTIU 5

FOMENTAR EL TRACTE IGUALITARI EN LA COMUNICACIÓ DE L'AJUNTAMENT DIFONENT VALORS QUE PROMOGUEN LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
5.1 Utilitzar en tots els departaments municipals i en els documents interns i externs, un llenguatge inclusiu que visibilitze les dones i les represente juntament amb els homes en un pla d'igualtat.	Tots els departaments municipals	2013-2017
5.2 Redactar una instrucció des d'Alcaldia que recorde a tots els departaments municipals la necessitat d'utilitzar un llenguatge no sexista i inclusiu.	Tots els departaments municipals	2013-2017
5.3 Sensibilitzar les i els representants polítics municipals sobre la importància de l'ús no sexista del llenguatge en la vida pública.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
5.4 Revisar i corregir el llenguatge sexista en la documentació oficial de l'Ajuntament de Castelló.	Negociat de Normalització Lingüística	2013-2017
5.5 Revisar la documentació que emet la Secretaria General incorporant i revisant la utilització del llenguatge no sexista.	Secretaria General	2013-2017

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
5.6 Adquirir un programa informàtic accessible que afavorisca, a través de la revisió automàtica de textos, un ús no sexista del llenguatge, per part del funcionariat municipal.	<i>Secció d'Innovació i Desenvolupament Tecnològic i Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	2013-2017
5.7 Facilitar la correcció en línia de textos municipals que no s'ajusten al llenguatge inclusiu a través d'una aplicació informàtica.	<i>Negociat de Normalització Lingüística, Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i homes i Secció d'Innovació i Desenvolupament Tecnològic</i>	2013-2017
5.8 Elaborar fitxes sobre el llenguatge no sexista a partir de les deficiències observades en la documentació administrativa.	<i>Negociat de Normalització Lingüística</i>	2013-2017
5.9 Utilitzar un llenguatge no sexista en la relació de llocs de treball, així com en la documentació de l'Àrea Municipal de Recursos Humans.	<i>Secció de Gestió i Desenvolupament de Recursos Humans</i>	2013-2017
5.10 Crear un segell de distinció de l'Ajuntament de Castelló per als textos revisats en matèria de llenguatge inclusiu.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	2013-2017
5.11 Publicar en els mitjans de comunicació municipals informacions sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	2013-2017
5.12 Editar i divulgar una publicació local que regularment informe, forme i difonga qüestions relacionades amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els diferents àmbits.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i homes i Hòmens</i>	2013-2017
5.13 Incorporar la perspectiva de gènere en el tractament de la informació de la revista <i>Gente Mayor</i> .	<i>Negociat de Gent Gran</i>	2013-2017
5.14 Vetlar per l'ús d'una imatge igualitària d'homes i dones en les publicacions municipals, díptics, web municipal, web dels diferents departaments...	<i>Tots els departaments municipals</i>	2013-2017

OBJECTIU 6

IMPULSAR EL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES A TRAVÉS DE LES CONVOCATÒRIES DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
6.1 Publicitar les convocatòries d'accés a ocupació pública l'Ajuntament de Castelló utilitzant un llenguatge inclusiu i no sexista.	<i>Secció de Gestió i Desenvolupament de Recursos Humans</i>	2013-2017
6.2 Promoure la presència equilibrada d'homes i dones en els òrgans de selecció i valoració de l'Ajuntament de Castelló.	<i>Secció de Gestió i Desenvolupament de Recursos Humans</i>	2013-2017
6.3 Elaborar i incorporar en el temari d'oposicions i en els processos de provisió de llocs de treball de l'Ajuntament de Castelló matèries sobre legislació relativa a igualtat d'oportunitats de dones i homes.	<i>Secció de Gestió i Desenvolupament de Recursos Humans</i>	2013-2017

OBJECTIU 7

INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PLECS DE CONTRACTACIÓ DE L'AJUNTAMENT O EN ELS CONVENIS SUBSCRITS AMB CRITERIS D'IGUALTAT

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
7.1 Promoure l'aplicació de criteris socials en la contractació pública de l'Ajuntament de Castelló que afavorisquen la igualtat d'oportunitats de dones i homes.	Departaments de Contractació	2013-2017
7.2 Incloure en els convenis nominatius que subscriu l'Ajuntament de Castelló amb entitats prestadores de serveis socials l'obligatorietat de rebre formació en igualtat d'oportunitats de dones i homes i violència de gènere.	Negociat de Coordinació de Programes	2013-2017

OBJECTIU 8

INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA CONCESSIÓ DE SUBVENCIONS MUNICIPALS

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
8.1 Promocionar projectes en matèria d'igualtat en associacions i entitats que treballen per la igualtat d'oportunitats de dones i homes de manera directa o indirecta.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
8.2 Incorporar com a criteri valoratiu per a la concessió de subvencions en projectes culturals la perspectiva de gènere.	Negociat de Cultura	2013-2017
8.3 Incorporar com a criteri valoratiu per a la concessió de subvencions a projectes i activitats juvenils la perspectiva de gènere.	Negociat de Joventut	2013-2017
8.4 Incorporar la perspectiva de gènere en la concessió de subvencions destinades a projectes que realitzen les entitats prestadores de serveis socials.	Negociat de Cooperació Social	2013-2017
8.5 Incorporar com a criteri valoratiu per a la concessió de subvencions a entitats socials per a projectes de reinserció de persones amb addiccions, la perspectiva de gènere.	Gabinet de Prevenció de Trastorns Addictius	2013-2017



II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES



Àrea 2

INCLUSIÓ SOCIAL, PARTICIPACIÓ I CIUTADANIA

Des de l'àmbit social es constata que, a pesar dels esforços realitzats des de les institucions públiques per a garantir a dones i homes l'accés a recursos econòmics i socials del municipi en igualtat de condicions, les diferències entre els sexes continuen essent evidents. Hi ha una desigualtat estructural entre dones i homes, sustentada en factors socioculturals, que situa les dones en situacions d'especial vulnerabilitat sobre la qual hem d'actuar.

El treball previ a la redacció de les actuacions que es proposen en aquest bloc parteix del reconeixement del paper de les dones com a vertebradores de la vida familiar. Les dones, atenent les dades que evidencien diferents estudis, segueixen ocupant-se majoritàriament de les necessitats d'atenció de les persones del seu entorn més pròxim. En els casos de ruptura de la relació entre els cònjuges el sosteniment quotidià de la família continua recaient de manera molt predominant sobre les dones, aquesta afirmació s'evi-

dència amb les estadístiques sobre famílies constituïdes per un sol progenitor amb fills i filles a càrrec, que en 2011 representava el 88% de les famílies monoparentals, estaven constituïdes per una dona com a principal cuidadora. (Font del Ministeri d'Igualtat. EPA/INE).

Aquest treball, no remunerat i moltes vegades no valorat socialment per resultar invisible, genera càrregues emocionals, econòmiques i socials per als que les duen a terme, i es troben en la base de situacions de sobrecàrrega i estrès.

Però també són les dones les que majoritàriament s'acosten als serveis socials per a sol·licitar les ajudes o prestacions per a la unitat familiar i de convivència. A més, hi ha una major incidència de la pobresa i l'exclusió social de les dones: La monomarentalitat sobrevinguda, una vellesa solitària, dones migrades sense recursos, etc. Sense oblidar aspectes com: la doble jornada, la discriminació en l'ocupació, la precarietat laboral, la falta de coresponsabilitat en la llar, etc. Tots ells són aspectes que dificulten a les dones el gaudir de drets socials bàsics.

Les mesures englobades en aquest àrea reflecteixen la voluntat de l'Ajuntament de Castelló de contrarestar la major incidència de la pobresa i la seua derivada en exclusió social en les dones i persones a càrrec seu, dins de les possibilitats de l'àmbit competencial del municipi.

D'una banda, per mitjà de la incorporació de la perspectiva de gènere en els programes sectorials que conformen l'Àrea de Serveis Socials municipals amb l'objectiu de repensar les línies de treball existents i atendre les especificitats de les dones. D'altra banda, a través de l'impuls de mesures específiques que pretenen donar cabuda a distints col·lectius de dones, especialment aquells que pateixen discriminació múltiple.

Les mesures recollides des del grup de treball d'Inclusió Social, Participació i Ciutadania suposen l'impuls definitiu a la incorporació del mainstreaming en aquest àmbit competencial, un fet decisiu per a incorporar la perspectiva de gènere en l'atenció a les dones des dels Serveis Socials de l'Ajuntament.

Per tot el que s'ha exposat anteriorment, el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes s'ha marcat com a objectius la incorporació de la perspectiva de gènere en la formació de professionals de l'àmbit social, la planificació, el finançament i la prestació d'ajudes i serveis socials, de manera que les professionals implicades en la prestació d'aquests serveis reconeguen i visibilitzen les diferents experiències vitals que tenen dones i homes per les quals sol·liciten aquests serveis.

Així mateix, preveuen l'aplicació de la perspectiva de gènere a l'educació de les i els menors reconeixent i visibilitzant per mitjà d'estudis, campanyes educatives, etc. que es tracta d'una responsabilitat compartida entre dones i homes; enfrontant els estereotips de gènere, segons els quals, la guarda dels xiquets i xiquetes, i atenció de gent gran i persones dependents es considera una responsabilitat principal de les dones.

La societat s'ha configurat històricament al marge de l'opinió de les dones, relegades a l'àmbit privat, excloses de nombrosos àmbits de decisió i participació. Per això, resulta vital reforçar el moviment associatiu de dones com a agent de canvi de costums i valors i, d'altra banda, desenvolupar estratègies que contribueixen a augmentar la presència de dones en totes les entitats i òrgans de participació social, política i econòmica dels quals generalment ha estat exclosa. En aquesta direcció, l'Ajuntament es compromet a constituir el Consell Municipal d'Igualtat com a òrgan capaç d'impulsar aquesta participació de les dones en la vida local.

Contribuir a afavorir l'autonomia de les dones i a visibilitzar tant les seues capacitats com les situacions de discriminació per gènere i les seues causes per a poder revertir-les, constitueix l'eix vertebrador d'aquesta àrea del Pla d'Igualtat.

OBJECTIU 1

OFERIR FORMACIÓ EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
1.1 Crear l'Escola d'Igualtat, com un espai obert a la ciutadania per a formació en igualtat d'oportunitats de dones i homes i violència de gènere.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
1.2 Formar als mitjans de comunicació locals en la utilització no sexista del llenguatge i de la imatge i integració de la perspectiva de gènere en el tractament de les informacions.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
1.3 Sensibilitzar per a educació en igualtat d'oportunitats de dones i homes, en l'àmbit de l'educació primària.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
1.4 Formar en igualtat d'oportunitats de dones i homes i prevenció de violència de gènere les i els professionals i entitats que promouen la integració social gitana des del moviment associatiu a Castelló.	<i>AMICS i Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
1.5 Formar en igualtat d'oportunitats de dones i homes i prevenció de violència de gènere el personal usuari i professionals de les aules de formació familiar "La Llar".	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes i Negociat de Família i Infància</i>	<i>2013-2017</i>
1.6 Remetre als centres de salut un dossier amb informació bàsica sobre actuacions professionals en l'atenció a persones sordes.	<i>Intèrpret de llengua de signes</i>	<i>2013-2017</i>
1.7 Difondre en àmbits institucionals relacionats amb l'atenció a dones pautes bàsiques de llenguatge de signes per a afavorir la comunicació amb persones sordes.	<i>Intèrpret de llengua de signes</i>	<i>2013-2017</i>
1.8 Utilitzar una webcam en el registre municipal per a poder contactar amb la intèrpret de llengua de signes si ho sol·licita una persona sorda.	<i>Intèrpret de llengua de signes</i>	<i>2013-2017</i>
1.9 Formar en coeducació i perspectiva de gènere el personal monitor i alumnat de l'Espai Intercultural de Menors.	<i>Amics i Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>

OBJECTIU 2

AFAVORIR LA PARTICIPACIÓ SOCIAL DE LES DONES

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
2.1 Formalitzar el Consell Municipal d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
2.2 Crear un Servei d'informació a través del telèfon, correu electrònic i primera atenció a persones, entitats i associacions que acudeixen al Servei d'Igualtat.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i homes	2013-2017
2.3 Impulsar accions per a l'efectiva participació de les dones en els òrgans de representació de les associacions de gent gran de Castelló.	Negociat de Gent Gran	2013-2017
2.4 Potenciar l'alfabetització digital de les dones.	Negociat de Joventut	2013-2017
2.5 Dinamitzar i impulsar activitats en associacions i entitats que treballen en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
2.6 Recolzar, promoure i dinamitzar des de la perspectiva de gènere l'Associació de Dones del Grup Sant Llorenç.	Negociat de Dinamització Comunitària	2013-2017
2.7 Promoure l'aplicació de la perspectiva de gènere en les activitats desenvolupament pel Centre Polifuncional Urban, amb especial incidència en la celebració del 8 de març i el 25 de novembre.	Negociat de Dinamització Comunitària	2013-2017

OBJECTIU 3

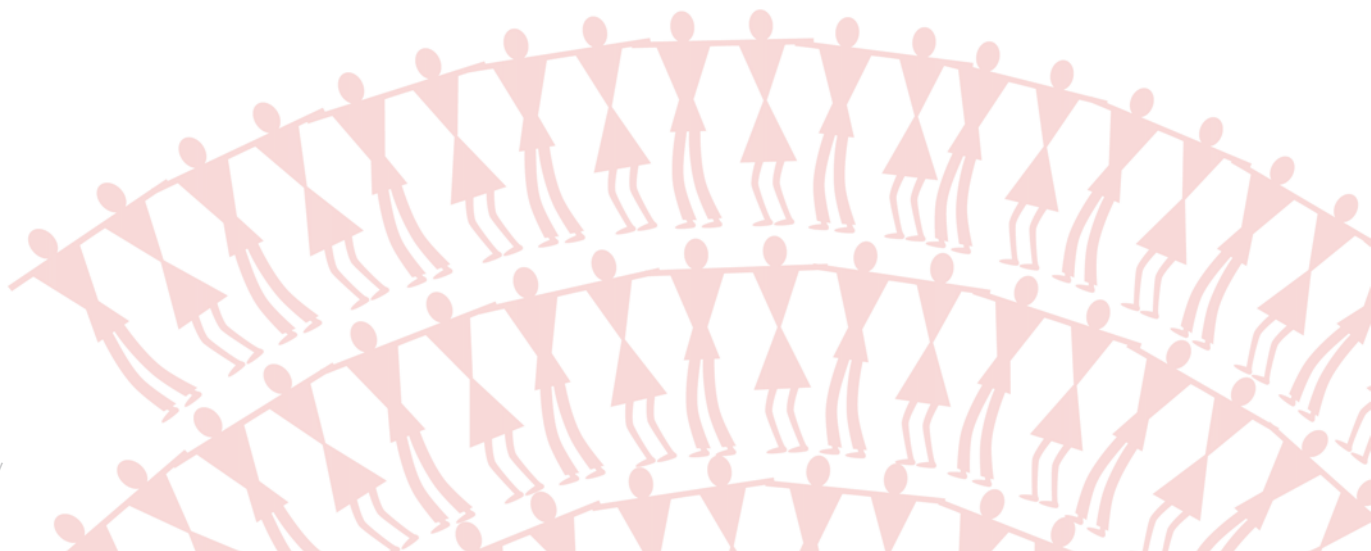
DIVULGAR I SENSIBILITZAR LA POBLACIÓ EN GENERAL SOBRE ELS RECURSOS MUNICIPALS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL QUE OFEREIX L'AJUNTAMENT

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
3.1 Promoure el funcionament de recursos que afavorisquen la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
3.2 Incorporar la perspectiva de gènere en la campanya d'animació de l'estiu que ofereix l'Ajuntament: per mitjà de la redacció de projectes, l'accés al recurs, els materials didàctics que s'utilitzen, la sensibilització del professorat, la utilització d'un llenguatge inclusiu i la composició equilibrada del personal de l'empresa adjudicatària.	Negociat de Família i Infància	2013-2017
3.3 Incorporar la perspectiva de gènere en les escoles infantils municipals: per mitjà de la redacció dels projectes, l'accés al recurs, els materials que s'utilitzen, la sensibilització del professorat, la utilització d'un llenguatge inclusiu i la composició equilibrada del personal de l'empresa.	Negociat de Família i Infància	2013-2017
3.4 Informar des d'AMICS a les dones migrades sobre les mesures de conciliació que ofereix l'Ajuntament de Castelló.	Amics	2013-2017

OBJECTIU 4

MILLORAR LA POSICIÓ DE DONES EN RISC D'EXCLUSIÓ O EN SITUACIÓ DE VULNERABILITAT

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
4.1 Oferir ajudes econòmiques dirigides a dones en situació de vulnerabilitat en el marc del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes.	<i>Negociat d'Emergència Social</i>	<i>2013-2017</i>
4.2 Facilitar l'accés als recursos municipals de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a dones amb determinades dificultats.	<i>Negociat de Família i Infància i Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
4.3 Desenvolupar el programa "Chavi" d'intervenció educativa dirigida a previndre l'abandó primerenc de l'educació formal per part de les joves adolescents gitanes.	<i>Negociat de Família i Infància, Amics i Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
4.4 Fomentar una línia de treball que incorpore la perspectiva de gènere en els projectes dirigits a dones i joves en coordinació amb les associacions i recursos socials de la zona Barris al Sud.	<i>Negociat de Dinamització Comunitària</i>	<i>2013-2017</i>
4.5 Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en el programa de voluntariat universitari Pisos Solidaris.	<i>Negociat de Dinamització Comunitària</i>	<i>2013-2017</i>
4.6 Incorporar la perspectiva de gènere en els projectes, estudis i anàlisi que es desenvolupen en la mesa de coordinació de Sant Llorenç.	<i>Negociat de Dinamització Comunitària</i>	<i>2013-2017</i>
4.7 Gestionar les targetes gratuïtes de transport públic per a dones víctimes de violència de gènere dels recursos d'acollida temporal.	<i>Mobilitat i Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
4.8 Prohibir els anuncis i publicitat de prostitució en la via pública en l'àmbit competencial de l'Ajuntament.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats i Gabinet Comunicació/ Mobilitat/ Urbanisme</i>	<i>2013-2017</i>



OBJECTIU 5

FACILITAR A LES DONES L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
5.1 Fomentar una major participació de les dones en l'Escola Taller, en aquells mòduls d'oficis en què estan subrepresentades.	Agència de Desenvolupament Local	2013-2017
5.2 Fomentar una major participació de les dones en el Taller d'Ocupació "Ciutat de la Solidaritat" en mòduls d'oficis en què estan subrepresentades.	Agència de Desenvolupament Local	2013-2015
5.3 Divulgar una imatge no estereotipada de les ocupacions, fomentant la igualtat d'oportunitats en el món laboral i de la formació i treballant contra la segregació laboral i la precarització dels sectors laborals més feminitzats.	Agència de Desenvolupament Local	2013-2017
5.4 Difondre entre l'empresariat local els beneficis de l'aplicació de pràctiques de responsabilitat social i conciliació de vida laboral i familiar.	Agència de Desenvolupament Local	2013-2017
5.5 Oferir formació en igualtat d'oportunitats de dones i homes a les persones que realitzen els programes d'ocupació i formació/ocupació, EMCORP, SALARI JOVE, TALLER D'OCUPACIÓ, ESCOLA TALLER i qualsevol altre programa que es realitze.	Agència de Desenvolupament Local i Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
5.6 Impulsar accions positives cap a les dones en la planificació de cursos i programes d'inserció laboral.	Agència de Desenvolupament Local	2013-2017
5.7 Impulsar mesures d'acció positiva per a dones amb algun tipus de discapacitat que resulte en situació de desavantatge o desprotecció respecte de la resta.	Agència de Desenvolupament Local	2013-2017
5.8 Acordar per mitjà d'una reunió entre personal tècnic de l'ADL i del Servei criteris de selecció amb perspectiva de gènere en la remissió de persones candidates a les ofertes d'ocupació.	Agència de Desenvolupament Local	2013-2017
5.9 Crear plans específics per a la inserció laboral de dones que vulguen reincorporar-se al mercat laboral després d'un període dedicat a l'atenció de la família.	Agència de Desenvolupament Local	2013-2017
5.10 Crear i promoure una xarxa web i presencial de suport entre dones empresàries del municipi i dones en situació de recerca de treball, inscrites en una borsa de treball.	Agència de Desenvolupament Local	2013-2017
5.11 Crear itineraris d'orientació i acompanyament a la inserció laboral específic per a dones atenent especialment aquelles dones amb més dificultats per a l'accés al mercat laboral.	Agència de Desenvolupament Local	2013-2017
5.12 Oferir assessorament en matèria d'ocupació i iniciativa a dones a través de l'Agència de Desenvolupament Local.	Agència de Desenvolupament Local	2013-2017
5.13 Analitzar estadísticament la participació de dones i homes en l'Escola Taller de Castelló des de la seua creació.	Agència de Desenvolupament Local	2013-2017
5.14 Analitzar estadísticament la participació de dones i homes en el Taller d'Ocupació des de la seua creació.	Agència de Desenvolupament Local	2013-2017

OBJECTIU 6

FACILITAR LA INCLUSIÓ DE LES DONES MIGRADES

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
6.1 Crear un grup de dones solidàries per a l'intercanvi de suport entre dones que afavorisca la conciliació entre la vida familiar i l'accés al Pla d'Acollida per a persones migrades que ofereix l'Ajuntament de Castelló.	<i>Amics</i>	<i>2013-2017</i>

OBJECTIU 7

IMPULSAR MESURES QUE AJUDEN A PREVINDRE SITUACIONS D'ASSETJAMENT A DONES QUE PRESTEN SERVEIS MUNICIPALS D'ATENCIÓ DOMICILIÀRIA

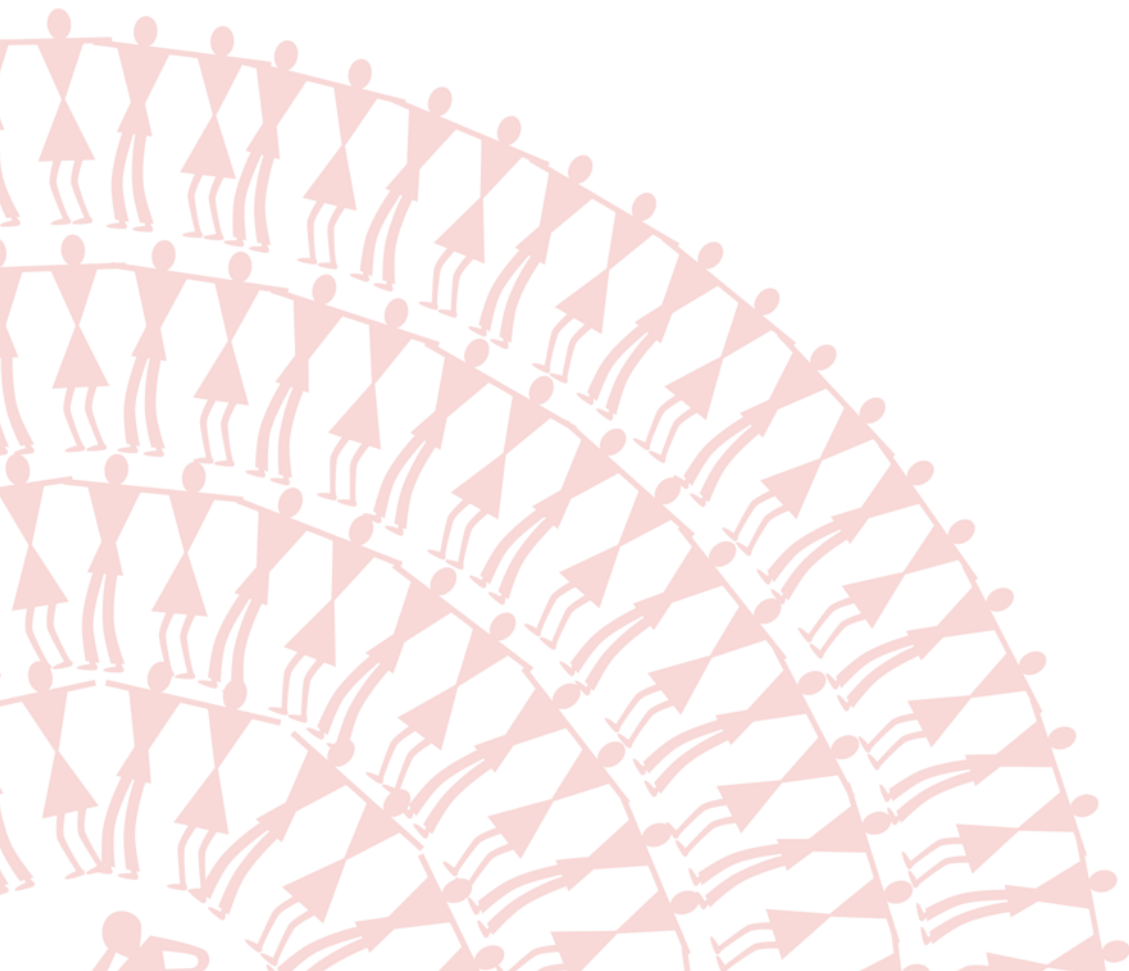
MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
7.1 Oferir suport a treballadores de serveis municipals d'ajuda a domicili que han patit o poden patir assetjament sexual per part de les persones usuàries.	<i>Negotiat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes i Negociat d'Atenció a la Dependència</i>	<i>2013-2017</i>



OBJECTIU 8

REALITZAR UNA COOPERACIÓ SOCIAL SENSIBLE AL GÈNERE QUE FACILITE LES CONDICIONS PER A ENFORTIR LES DONES

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
8.1 Oferir formació bàsica en igualtat d'oportunitats de dones i homes a entitats prestadores de serveis socials.	<i>Negociat de Cooperació Social i Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
8.2 Oferir a la ciutadania formació bàsica sobre cooperació al desenvolupament amb perspectiva de gènere i trajectòria de la cooperació internacional per al desenvolupament de l'Ajuntament de Castelló de la Plana, així com de les accions de sensibilització social per a la solidaritat.	<i>Negociat de Cooperació Social</i>	<i>2013-2017</i>
8.3 Elaborar indicadors per a sistematitzar la valoració de la incorporació de la perspectiva de gènere i el seu impacte en els projectes subvencionats en la convocatòria d'associacions i entitats prestadores de servicis socials.	<i>Negociat de Cooperació Social i Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
8.4 Visibilitzar el fenomen de feminització de la pobresa a través de l'anàlisi i divulgació de les dades desagregades per sexe dels projectes dirigits a la lluita contra l'exclusió social que duguen a terme les associacions i entitats prestadores de serveis socials.	<i>Negociat de Cooperació Social</i>	<i>2013-2017</i>



II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES



Àrea 3

EDUCACIÓ

EN IGUALTAT,

CULTURA I OCIO

Les dones han sigut durant anys excloses de l'àmbit públic i, per tant, de la producció cultural i artística. Afavorir la creació artística de les dones resulta estratègic per a impulsar l'enfortiment de les dones.

Els coneixements, la creació i les manifestacions artístiques... que constitueixen el que entenem per cultura en sentit ampli, contribueixen a reforçar el conjunt de valors i creences sobre les quals se sustenten les divisions tradicionals entre sexes, també poden contribuir al necessari canvi de mentalitats que possibilita la construcció d'una nova cultura d'igualtat no condicionada per estereotips de gènere.

Les mesures proposades per aquest grup de treball tenen com a objectiu visibilitzar la capacitat creadora de les dones i destacar la seua aportació a la societat, i reconèixer socialment el valor propi de les seues obres, la qual cosa contribueix a la construcció d'aquesta nova cultura.

La promoció de la cultura és un instrument clau per a la transmissió de models, pautes, valors, actituds i comportaments, així com un mitjà per al desenvolupament de la faceta creativa i personal de la ciutadania generadora de nous modes de fer o d'estar en el món de dones i homes.

És necessari reparar la invisibilitat cultural a què històricament s'han sotmés les aportacions de dones, i promoure la seua presència en la programació cultural de la ciutat atorgant-los, d'aquesta manera, el lloc i el paper que per dret propi, equitat i justícia social els correspon.

Plantegem en aquest II Pla d'Igualtat una sèrie d'accions dirigides, d'una banda, a aconseguir que les dones accedisquen i participen en les distintes manifestacions de la cultura i per una altra al fet que els mitjans de comunicació social propicien i exercisquen la seua influència en aquella direcció. Aquesta participació activa de les dones requereix que les activitats que es planifiquen contribuïsquen no sols a ocupar el temps d'oci de les dones sinó també a afavorir el seu enfortiment, és a dir, que les dones reconeguen les seues pròpies capacitats i habilitats per a exercir influència, poder i lideratge, el que els proporcionarà diversos nivells d'autoestima i d'autonomia en la presa de decisions necessàries per a aconseguir un altre estatus col·lectiu per a les dones.

Però també formen part d'aquest bloc actuacions que guarden relació expressament amb l'educació en igualtat i activitats destinades a la infància i joventut com a garant del canvi cultural de la generació que representen.

La combinació de l'educació formal i la informal, juntament amb el canvi de rols en la família i la complicitat dels mitjans de comunicació, exercixen estratègies fonamentals per a desconstruir l'atribució de rols en funció del sexe biològic. El Pla incorpora actuacions dirigides a cadascuna de les instàncies de socialització, per a potenciar la lliure elecció de rols i valors entre xiquetes i xiquets en funció de la seua mateixa naturalesa o personalitat.

Per aquest motiu, des del II Pla d'Igualtat s'incideix en la prevenció de la desigualtat entre dones i homes a través d'activitats que fomenten la coeducació i en les quals la igualtat d'oportunitats de dones i homes siga un valor central sostingut al llarg de tota la vigència del Pla, en els projectes culturals de l'Ajuntament de Castelló.

OBJECTIU 1

REALITZAR UNA OFERTA D'EDUCACIÓ I OCI QUE INCLOGA VALORS DE FOMENT DE LA IGUALTAT

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
1.1 Desenvolupar tallers per a l'assessorament sobre afectivitat i relacions personals dirigit a joves que constitueixen una estratègia més de prevenció de la desigualtat entre sexes.	<i>Negociat de Joventut</i>	<i>2013-2017</i>
1.2 Concedir un premi d'igualtat d'oportunitats en el concurs de curtmetratges per a joves realitzadors/es Ciutat de Castelló.	<i>Negociat de Joventut</i>	<i>2013-2017</i>
1.3 Realitzar activitats educatives i lúdiques dirigides al públic infantil programades per a sensibilitzar en igualtat d'oportunitats de dones i homes i contra la violència de gènere.	<i>Negociat de Joventut</i>	<i>2013-2017</i>

OBJECTIU 2

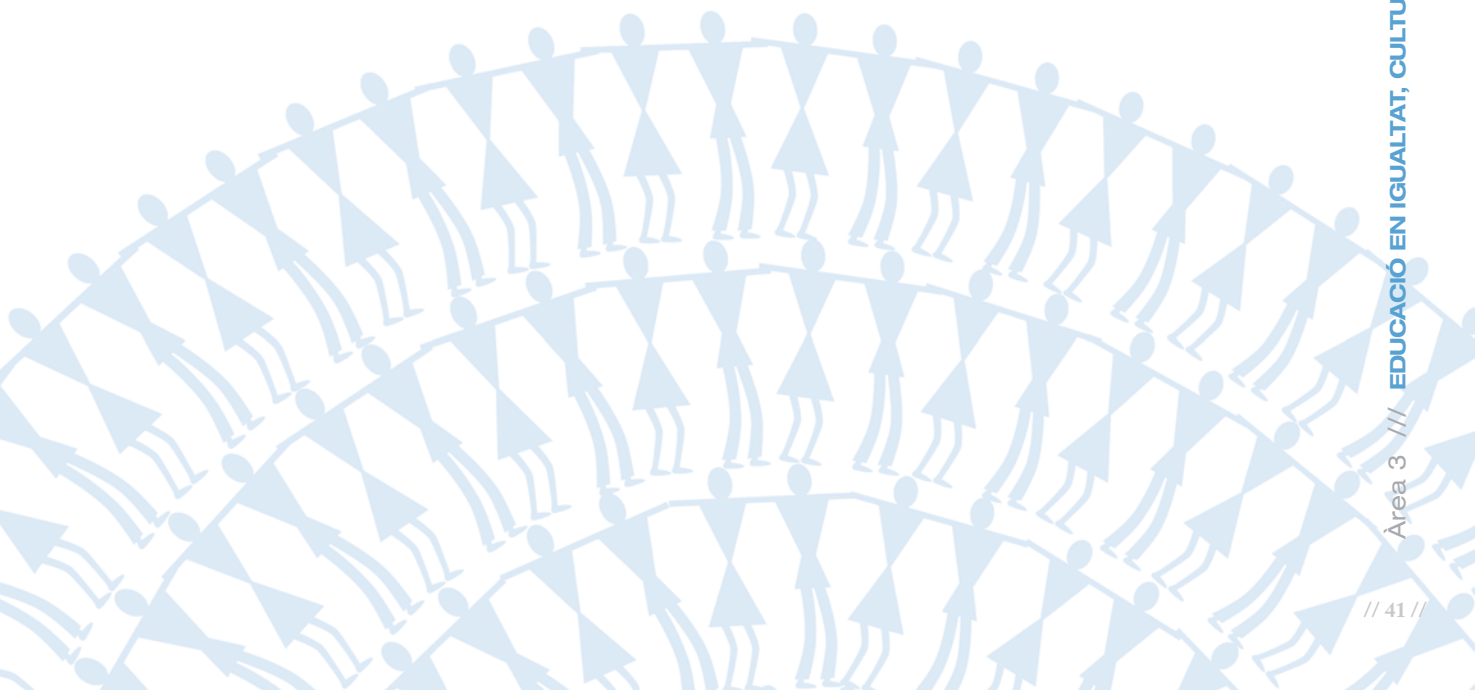
VISIBILITZAR LES DONES COM A CREADORES I IMPULSAR LA PRESÈNCIA I LA PARTICIPACIÓ ACTIVA DE LES DONES EN L'ÀMBIT CULTURAL

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
2.1 Ampliar anualment el "Fons en Femení" de la Biblioteca Municipal amb la incorporació de nous exemplars i difusió d'aquest.	<i>Negociat d'Arxius i Biblioteques</i>	<i>2013-2017</i>
2.2 Elaborar i difondre una guia de lectura anual amb temàtica específica de gènere.	<i>Negociat d'Arxius i Biblioteques</i>	<i>2013-2017</i>
2.3 Elaborar i difondre una unitat didàctica per a educar en valors des de la perspectiva de gènere.	<i>Negociat de Normalització Lingüística</i>	<i>2013-2017</i>
2.4 Dinamitzar el fons bibliogràfic i audiovisual del Servei d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
2.5 Organitzar concursos de creació artística de les dones per a incentivar i difondre la seua creativitat.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
2.6 Mantindre la convocatòria anual del Premi d'Investigació Històrica de les Dones a Castelló.	<i>Negociat de Cultura</i>	<i>2013-2017</i>
2.7 Organitzar una exposició anual d'artistes migrades que realitzen la seua obra a Castelló.	<i>Negociat de Cultura</i>	<i>2013-2017</i>
2.8 Introduir la perspectiva de gènere en les Jornades Municipals de Cultura Popular.	<i>Negociat de Cultura</i>	<i>2013-2017</i>
2.9 Difondre i col·laborar en la difusió d'obres de dones de Castelló en l'àmbit de la producció cultural i artística.	<i>Negociat de Cultura</i>	<i>2013-2017</i>

OBJECTIU 3

SENSIBILITZAR LA CIUTADANIA EN MATÈRIA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
3.1 Commemorar el 8 de març, Dia Internacional de la Dona.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
3.2 Organitzar cicles de debat sobre la igualtat d'oportunitats de dones i homes, a través de diferents activitats artístiques.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
3.3 Sensibilitzar a la ciutadania a favor de jocs i joguets no sexistes.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
3.4 Organitzar campanyes de sensibilització ciutadana per a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>



II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES



Àrea 4

ORDENACIÓ

URBANA I

TRANSPORT

L'espai és una àrea física que suporta activitats i que està ocupat per gent i altres elements, per la qual cosa és susceptible de contindre tota una gamma de simbologies, i és en aquest conjunt divers i variat on es produeix l'experiència particular (Durán, 1998).

La *Carta Europea per a la Igualtat de Dones i Homes en la Vida Local*, elaborada i promoguda pel Consell de Municipis i Regions d'Europa, subscrita per l'Excel·lentíssim Ajuntament de Castelló, reconeix en l'article 25 i següents la importància del desenvolupament de l'espai, transports, economia a xicoteta escala, així com els plans locals d'utilització dels sòls, a fi de crear les condicions en què pugua arribar a ser més fàcil el dret a la igualtat de dones i homes.

Tanmateix, reconeix també que dones i homes tenen en la pràctica hàbits i necessitats diferents en qüestions com ara l'ús de la vida pública, equipaments, transports, basats en factors com a font de provisió d'ingressos, responsabilitats en l'atenció de fills i filles i altres persones a càrrec seu, horaris quotidians que configuren estils de vida diferents en les dones i homes.

Reconeix, així mateix, la necessària protecció de la qualitat del medi ambient en el territori, incloent-hi en les seues polítiques de barri mesures relatives als rebutjos, el soroll, la seguretat i higiene vial.

La necessitat d'analitzar l'espai tal com es percep i viu és el que donava sentit a la proposta d'aquest grup, que ha sigut anomenada "Sant Llorenç, barri amable". Es va triar aquest espai urbà, a causa de l'existència d'una xarxa municipal de recursos que poden facilitar el treball en xarxa entre els nivells tècnics, no només municipals, sinó també adscrits a entitats socials, i la ciutadania. Tot això es considera bàsic per al desenvolupament del projecte.

Per a planificar el projecte "Sant Llorenç, barri amable" aquesta xarxa de treball en equip té en compte la forma en què les dones viuen la ciutat. Així, se senten atretes per la llum i els espais oberts, perquè se senten més segures. La presència d'entorns no segurs afecta les dones primordialment, i suposa un element més de discriminació ja que restringeix la llibertat de les dones, limita les possibilitats d'ús i gaudi dels serveis urbans, per la qual cosa cal evitar que els espais que s'usen diàriament no siguin una barrera o impediment per a gaudir i realitzar les seues activitats diàries en igualtat de condicions respecte als homes.

Així segons el *Llibre Blanc "Les Dones i La Ciutat"* els tres principis bàsics que contribueixen a crear espais segurs són la visibilitat, que permet veure i ser vista; la Ruta Clara que facilita una lectura clara i ràpida del camí; i un entorn multifuncional que promou i facilita el control social i per això, la seguretat durant el dia i la nit.

Però per a demanar necessitats concretes i no tutelar una vegada més les dones –assumint sense preguntar quines són les seues necessitats sentides reals- s'han dissenyat qüestionaris que pretenen recollir de forma fidel les seues percepcions i necessitats, establint prioritats. Una vegada efectuada la consulta ciutadana el grup tècnic municipal estudiarà les accions viables que puguen contribuir a una major equitat en el barri.

L'objectiu final serà aconseguir un barri més amable per a les persones que viuen en aquest. Un espai urbà que siga més fàcil per a elles i per a ells. Així, el II Pla proposa accions que es concreten en experiències per a fer accessible la ciutat (o el barri en la seua dimensió més humana) a les dones, experiències que bé poden servir com a exemples per a altres barris de la ciutat.

El projecte recull, doncs, una necessitat de repensar l'arquitectura i el disseny urbà per a ajustar-los a les necessitats emergents d'una societat en què les dones reclamen un lloc diferent del que històricament han exercit (Durán 1995 i 1998).

OBJECTIU 1

AFAVORIR LA MILLORA DE L'ENTORN I MILLORAR L'ESPAI DE CONVIVÈNCIA DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
1.1 Impulsar el projecte d'integració social i desenvolupament urbanístic "Sant Llorenç, barri amable"	<i>Negociat d'Ordenació Urbana, Negociat Administratiu d'Activitats, Negociat de Conservació, Negociat de Dinamització Comunitària i Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>

OBJECTIU 2

GARANTIR L'ADAPTACIÓ DEL TRANSPORT PÚBLIC MUNICIPAL

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
2.1 Adaptació dels vehicles de Transport Públic Urbà per al transport segur de persones amb mobilitat reduïda, així com garantir l'ús i funcionament correcte de les plataformes d'accessibilitat.	<i>Negociat de Mobilitat</i>	<i>2013-2017</i>



II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES



Àrea 5

SALUT INTEGRAL I

ESPORT

"Tot símptoma és, en l'essencial, un precipitat de significacions referides a diferents dimensions de la vida humana [...]: història infantil, patiment psíquic, conflictes intersubjectius (parella o família), fracàs social, situacions de desemparament, ruptures amb la realitat consensual, i es presenten com les manifestacions d'un malestar que no es pot reduir a un determinisme absolut, ja siga biològic, psíquic o sociocultural. Els estudis epidemiològics revelen un excés de morbiditat -general i mental- femenina en l'edat adulta [...], el que posa de manifest la necessitat de reflexionar sobre aquesta situació." (Tubert, 2001).

La salut, entesa des d'una perspectiva global i integradora, és un dels principals indicadors de qualitat de vida. És, doncs, important, reconèixer i donar resposta a les diferents necessitats que dones i homes tenen respecte a la gestió de la seua salut.

Així mateix, l'OMS destaca la relació existent entre condicions de vida i salut, ja que hi ha evidència que els dèficits en el desenvolupament personal incideixen en la percepció subjectiva de malestars que, sovint, se somatitzen.

Cada vegada és més evident la necessitat d'introduir noves perspectives d'estudi que permeten constatar els efectes que les relacions asimètriques de poder produeixen en la salut, en el cas que ens ocupa, les diferències entre els sexes. Desagregar les dades, segons el sexe, en els estudis epistemològics; visibilitzar les dones en detectar la morbiditat diferencial, més enllà de la salut reproductiva; i analitzar les pràctiques clíniques des d'una perspectiva no androcèntrica, aportarà eines a fi d'implementar una aproximació més justa i equitativa de la salut.

La relació entre estrès i salut és un camp bàsic d'investigació en psicologia i medicina. De forma sintètica es considera que una persona està en una situació estressant quan ha de fer front a situacions que li demanden un comportament que li resulta difícil posar en pràctica o satisfer (Cooper, William 1988).

Des dels anys vuitanta del segle XX s'han constatat científicament diferències de gènere en els estudis sobre exposició a l'estrès. En aquests, s'ha posat en evidència que les dones tenen una forma menys adequada de fer front a l'estrès com a conseqüència dels models de socialització tradicionals. Així, el rol femení es construeix entorn de valors com a dependència, afiliació, falta d'assertivitat, expressivitat dels afectes i subordinació de les pròpies necessitats a les dels altres. Per la seua banda, el rol masculí es construeix entorn d'atributs com a autonomia, autoconfiança, assertivitat, orientació a l'èxit i instrumentalitat del seu comportament. En resum, les estratègies masculines són predominantment actives i les de les dones amb predomini emocional.

Conclouen els estudis de Lundberg et alter (1994-1999) que l'estrés de la sobrecàrrega laboral i dels conflictes de rols, podrien ser un factor causant de més problemes de salut en dones que en homes i explicaria molta major simptomatologia psíquica i malaltia crònica que es constata en la població femenina.

Les mesures que es proposen en aquest grup de treball aposten per un concepte de la salut integrador del físic, emocional, mental, espiritual i social, propiciant un creixement personal que se sustenta en aquests cinc pilars i incidint de manera especial en la construcció d'identitat personal i social, lliure d'estereotips i condicionaments socioculturals a través de tallers d'autoestima, relaxació i autoestima en parella, etc.

Aquestes actuacions també tracten d'abordar la participació de les dones en l'esport ja que, encara que ha augmentat en els últims anys, continua existint una bretxa considerable entre els dos sexes. A més, aquesta presència no ha portat amb si aparellat un increment de presència femenina en llocs directius d'entitats esportives. També es constata l'abandó de la pràctica esportiva per part de les adolescents a causa de factors que guarden relació amb l'autopercepció i l'acceptació del cos, així com l'abandó de la pràctica coincidint amb el període dels anys dedicats a les responsabilitats maternes.

El present Pla aborda aquestes qüestions a través de sensibilització, estudis i actuacions concretes.

OBJECTIU 1

VISIBILITZAR I IMPULSAR LA PRESENCIA I LA PARTICIPACIÓ ACTIVA DE LES DONES EN L'ÀMBIT ESPORTIU

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
1.1 Dotar i divulgar la secció específica de dona i esport de la biblioteca esportiva municipal en els centres docents.	<i>Patronat d'Esports</i>	<i>2013-2017</i>
1.2 Consolidar i difondre la línia de subvenció per a les entitats esportives federatives amb participació femenina.	<i>Patronat d'Esports</i>	<i>2013-2017</i>
1.3 Garantir la igualtat entre homes i dones en els premis i reconeixements que s'atorguen en la pràctica esportiva.	<i>Patronat d'Esports</i>	<i>2013-2017</i>
1.4 Analitzar l'evolució de la participació de les dones en l'activitat esportiva no federativa, a nivell d'usuària, així com tècnica o professional de l'activitat física i l'esport.	<i>Patronat d'Esports</i>	<i>2013-2017</i>

OBJECTIU 2

PROMOURE UN MAJOR AUTOCONeixEMENT I AUTOGESTIÓ DE LES DONES ORIENTAT CAP A LA SEUA SALUT INTEGRAL A TRAVÉS DEL CONEIXEMENT DEL SEU COS I LES SEUES EMOCIONS

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
2.1 Promocionar la salut integral de les dones.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
2.2 Impartir tallers d'autoestima i creixement personal per a dones orientat a les relacions de parella.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
2.3 Impartir tallers d'autoestima i creixement personal per a dones.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
2.4 Incorporar la perspectiva de gènere en els tallers, classes magistrals i conferències que tenen com a objectiu difondre continguts de foment de la salut integral tenint com a element principal l'activitat física.	<i>Patronat d'Esports</i>	<i>2013-2017</i>
2.5 Incorporar la perspectiva de gènere en els tallers d'atenció holística de salut, amb l'objectiu d'obtenir una bona qualitat de vida durant el procés vital, amb especial atenció a l'envelliment.	<i>Patronat d'Esports</i>	<i>2013-2017</i>

OBJECTIU 3

PROMOURE L'ADQUISICIÓ D'HÀBITS DE VIDA SALUDABLES DES DE LA FORMACIÓ I LA PREVENCIÓ

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
3.1 Crear un grup de debat que analitze la promoció de cànons estètics que neguen el dret de les dones a envellir.	<i>Negociat de Gent Gran</i>	<i>2013-2017</i>
3.2 Crear un grup de debat que analitze la tendència a concebre la menopausa com un procés de deteriorament personal patològic.	<i>Negociat de Gent Gran</i>	<i>2013-2017</i>
3.3 Elaborar i difondre entre la població destinatària les conclusions dels grups de debat sobre la menopausa i el dret a envellir.	<i>Negociat de Gent Gran</i>	<i>2013-2017</i>

OBJECTIU 4

DOTAR LES DONES D'INFORMACIÓ I RECURSOS PERSONALS QUE CONTRIBUÏSQUN A L'EXERCICI DE LA SEUA AUTONOMIA I ENFORTIMENT EN EL PLA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
4.1 Oferir servei d'atenció jurídica a les dones des del Servei d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
4.2 Oferir servei d'atenció social a les dones des del Servei d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
4.3 Oferir servei d'atenció psicològica a dones en processos depressius atribuïts a etapes vitals d'especial dificultat.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>

OBJECTIU 5

INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PROGRAMES MUNICIPALS DE PREVENCIÓ DE CONDUCTES ADDICTIVES

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
5.1 Documentar i analitzar la diferències entre homes i dones en l'accés als programes de prevenció familiar de les drogodependències.	<i>Gabinet de Prevenció de Trastorns Addictius</i>	<i>2013-2017</i>
5.2 Celebrar una jornada d'anàlisi de consum de substàncies des de la perspectiva de gènere per a poder adoptar mesures de tractament diferencials.	<i>Gabinet de Prevenció de Trastorns Addictius</i>	<i>2013-2017</i>

II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES



Àrea 6

PREVENCIÓ I INTERVENCIÓ EN VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La violència de gènere que afecta les dones constitueix una violació d'un dret humà fonamental i és una ofensa a la dignitat i a la integritat física i moral dels sers humans, homes i dones en la seua totalitat.

El model familiar és un dels pilars de l'organització social patriarcal, aquest model basat històricament en la jerarquització dels homes sobre les dones legitima les relacions de dominació-submissió, i és l'origen de la violència.

La "lògica de la violència" és la llei del més fort, sobre els que es consideren més dèbils per raó de sexe. Aquesta lògica va passar a formar part integrant de socialització masculina i per tant es generalitza de tal manera que la societat actual més evolucionada està desconstruint en nom de la dignitat dels sers humans.

Des d'aquesta anàlisi s'afirma que les diferències biològiques entre sexes són "el natural", mentres la jerarquització entre sexes és una construcció cultural i per tant modificable per mitjà d'una adequada educació social conscient de l'error sostinguda en el temps.

En tant que construcció cultural, la violència de gènere no s'atribueix únicament a causes de tipus personal, sinó que també és sostenible per causes de tipus sociocultural, com ara:

- La desvaloració del cos de les dones en l'entorn social.
- El paper de la dependència i submissió que la societat assigna a les dones.
- La falta d'autoestima personal i col·lectiva del conjunt de dones.
- La sobrecàrrega d'imatges de dones agredides o de naturalització de la violència sobre elles en els mitjans de comunicació.
- La falta d'educació sexual adequada que reben dones i homes.
- L'assimilació per part de les dones de comportaments de submissió, dependència econòmica, victimisme i resignació.

Tot això, constitueixen exemples d'abús de poder propi del sistema jerarquitzat de dominació-submissió que resultant normals per la freqüència amb què convivim amb ells, col·lectivament hem de treballar per a superar.

Eradicar la violència de gènere és un dels majors reptes culturals a què s'enfronta la societat contemporània. El primer pas per a això en el nostre àmbit és instar tota la societat de Castelló a reconèixer com es manifesta en el nostre entorn més pròxim, com es transmet, i com es perpetua. Per a això necessitem la confluència de voluntats provinents de tots els àmbits de la vida local capaç de transmetre rebuig social rotund a la violència sobre les dones, així com d'impulsar nous models de relació igualitària entre dones i homes en la societat.

En el context del II PIO, l'Ajuntament de Castelló proposa a la ciutadania de Castelló constituir-se en referent de ciutat contra la violència de gènere, a través de projectes innovadors i campanyes de sensibilització permanents dirigides a la implicació acumulativa de sectors de la societat per edats, àm-

bits d'activitat, etc. de manera que desemboquen per mitjà de la suma de totes elles, en un compromís ciutadà amb la seua eradicació. Per a fer realitat aquest objectiu s'involucra transversalment a totes les regidories de l'Ajuntament de Castelló, així com als respectius departaments municipals.

Com a complement necessari de la prevenció de la violència de gènere, ens comprometem amb una atenció integral a les víctimes d'aquesta violència. La Llei Orgànica 1/2004 capítol I, Títol II, estableix el dret a la informació, a l'assistència social integral i a l'assistència jurídica gratuïta.

D'altra banda l'Estat espanyol ha protocol·litzat un sistema de seguiment integral i estimació del risc de les víctimes, amb el qual aquest Ajuntament col·labora en virtut del conveni marc subscrit entre el Ministeri d'Interior i la FEMP en 2007. Recentment es va crear una Comissió Assessora de la Junta Local de Seguretat; en matèria sanitària, social, jurídica i psicològica capaç de promoure la integració de serveis d'atenció en un circuit únic.

Com a colofó a l'atenció municipal integral a les víctimes, jurídica, social, psicològica i policial, el II PIO fa un pas més enllà en la integració de serveis d'atenció, proposant l'objectiu d'aglutinar a totes les institucions locals que intervenen en la protecció i atenció de les víctimes, afavorint d'aquesta manera situar les víctimes en el centre del sistema de protecció.

La marca "Castelló, ciutat compromesa contra la violència de gènere", que aglutina totes les intervencions municipals en matèria de prevenció de violència sobre les dones, es constitueix sobre els principis bàsics de compromís polític, coordinació entre administracions, multidisciplinarietat, especialització, transversalitat i participació social, totes condicions bàsiques per a impulsar la transformació cultural i social que ens proposem impulsar des d'aquest Ajuntament.

OBJECTIU 1

ENFORTIR LA PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
1.1 Divulgar els recursos d'atenció en matèria de violència de gènere que existeixen en la ciutat de Castelló, amb atenció a la realitat idiomàtica del municipi.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
1.2 Comemorar el 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència de Gènere.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
1.3 Organitzar programes i campanyes de sensibilització ciutadana per a la prevenció de la violència de gènere, considerant diferents perfils de població destinatària i diversitat d'estratègies.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
1.4 Promoure campanyes de sensibilització permanent contra la violència de gènere en espais d'atenció sanitària: hospitals, centres de salut, ambulatoris, etc.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
1.5 Organitzar una jornada de sensibilització sobre violència de gènere a dones majors.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
1.6 Elaborar un protocol de primera atenció pel Servei d'Informació del Servei d'Igualtat a dones víctimes de violència de gènere.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
1.7 Crear una xarxa d'entitats ciutadanes contra la violència de gènere.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017

OBJECTIU 2

MILLORAR ELS SISTEMES DE DETECCIÓ DE VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
2.1 Crear marca de ciutadania compromesa en la lluita per la desigualtat entre dones i homes amb l'eradicació de la violència de gènere.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
2.2 Desenvolupar activitats de sensibilització social dirigides a la prevenció de la violència de gènere entre la població general per sectors d'actuació.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
2.3 Desenvolupar projectes i activitats per a la prevenció de la violència de gènere en l'àmbit educatiu d'educació secundària.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
2.4 Desenvolupar projectes formatius relatius a la violència de gènere amb especial incidència en la violència psicològica dirigit a l'alumnat de la Universitat Jaume I.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes	2013-2017
2.5 Formar en igualtat d'oportunitats de dones i homes i en violència de gènere a agents de Policia Local de nou ingrès.	Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes i Policia Local	2013-2017

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
2.6 Analitzar les telefonades al 092 sobre violència de gènere, desagregant les dades per sexe.	<i>Polícia Local</i>	<i>2013-2017</i>
2.7 Assessorar als Consells Escolars per a la incorporació dels principis i valors d'igualtat de dones i homes en els currículums acadèmics del centre.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
2.8 Utilitzar la intranet municipal de la Policia Local per a divulgar les penes derivades de la Llei de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.	<i>Polícia Local</i>	<i>2013-2017</i>
2.9 Coordinar els recursos que atenen les dones víctimes de violència de gènere a Castelló.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i homes i Policia Local</i>	<i>2013-2017</i>

OBJECTIU 3

MILLORAR L'ATENCIÓ A DONES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

MESURA	DEPARTAMENT	CRONOLOGIA
3.1 Oferir atenció integral (social, jurídica i psicològica) a dones víctimes de violència de gènere en el SIO.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
3.2 Tramitar el servei telefònic d'atenció i protecció per a víctimes de violència de gènere.	<i>Negociat d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes</i>	<i>2013-2017</i>
3.3 Protegir víctimes de violència de gènere per part de Policia Local, a través del programa Viogen.	<i>Polícia Local</i>	<i>2013-2017</i>
3.4 Registrar per part de la Policia Local les seues intervencions en la detecció i primera atenció de violència de gènere i anàlisi de situació, dirigit al seguiment i adequada derivació de les víctimes.	<i>Polícia Local</i>	<i>2013-2017</i>
3.5 Impartir formació específica per a agents de la sala del 092 dirigida a millorar l'atenció telefònica en matèria de violència de gènere.	<i>Polícia Local</i>	<i>2013-2017</i>
3.6 Acompanyar, per part de la Policia Local, les dones víctimes de violència de gènere per a recollir els efectes en el domicili per manament judicial.	<i>Polícia Local</i>	<i>2013-2017</i>
3.7 Acompanyar, per part de la Policia Local, les víctimes de violència de gènere que ho necessiten i sol·liciten al centre mèdic i a presentar denúncia.	<i>Polícia Local</i>	<i>2013-2017</i>
3.8 Implantar un protocol contra l'assetjament psicològic i assetjament sexual per a treballadores i treballadors de l'Ajuntament.	<i>Prevençió de Riscos laborals</i>	<i>2013-2017</i>
3.9 Promoure que les treballadores municipals víctimes de violència de gènere no vegem reduït el seu salari durant el període de baixa laboral que deriva d'aquesta violència.	<i>Prevençió de Riscos laborals</i>	<i>2013-2017</i>

