

PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BENICÀSSIM

AÑO 2010 - 2014

*Aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada
el 30 de septiembre de 2010.*

Elaborado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

INDICE	<i>página</i>
1. PRESENTACIÓN	3
1.1. Carta de presentación del Alcalde de Benicàssim	3
1.2. Carta de presentación de la Concejala de Igualdad y Presidenta de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad	4
1.3. Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad	5
2. INTRODUCCIÓN	6
2.1. Compromiso institucional	6
2.2. Antecedentes	7
2.3. El proceso de aprobación del Plan de Igualdad	8
3. MARCO NORMATIVO	9
4. PRINCIPIOS ORIENTADORES	11
5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD. PRINCIPALES CONCLUSIONES: ANÁLISIS DAFO	13
5.1. Proceso diagnóstico	13
5.2. Análisis DAFO	14
5.3. El inicio del proceso de diseño y elaboración del Plan de Igualdad	17
6. EL PLAN DE IGUALDAD	19
6.1. Vigencia del Plan	19
6.2. Ámbitos, áreas y materias de actuación	19
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	46
8. PRESUPUESTO	48

1. PRESENTACIÓN

1.1. Carta de presentación del Alcalde de Benicàssim

Todos y todas diferentes pero siempre iguales. Esta es una buena manera de enfocar la vida y las acciones de los poderes públicos. Es nuestra responsabilidad en un mundo que ha esquivado por sistema la igualdad y la justicia. Asumamos la política como un espacio de transformación de la realidad. Una realidad que puede y debe ser cambiada. Este Plan resume las aspiraciones de mujeres y hombres dispuestos a concederle una oportunidad a la igualdad. Dispuestos y dispuestas a perseguir un sueño colectivo porque no nos resignamos. Este Plan encarna la defensa de los valores que han movido la historia hacia adelante. Somos conscientes de los avances registrados gracias al empeño de muchas y de muchos, pero no nos conformamos. Hacerlo sería comenzar a escribir la retirada. Permanecer satisfechos sería tanto como abrazar la derrota en una causa siempre inacabada.

Benicàssim pretende elevar la guardia y no volverla a bajar nunca más. Sólo ejerciendo acciones valientes y transformadoras lograremos cambiar las cosas y transformar la realidad ganando nuevos espacios de progreso y mayores cotas de libertad y derechos.

Agradezco a quienes se han comprometido con este Plan y comparto el deseo de que sus valores y principios sean asumidos por todos y todas como única garantía de cumplimiento. Sólo si prende en el ánimo colectivo de la gente valdrá la pena el esfuerzo. Seguro que Benicàssim lo consigue.

FRANCESC COLOMER.
ALCALDE DE BENICÀSSIM.

1.2. Carta de presentación de la Concejala de Igualdad y Presidenta de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

En la sociedad actual el papel de las mujeres ha variado considerablemente, su incorporación al mercado de trabajo y su independencia económica ha generado grandes cambios en el funcionamiento del día a día. Estos cambios han hecho evidente la existencia de una desigualdad constatable entre sexos, el desarrollo de prácticas discriminatorias que han sido naturalizadas y que, por ello, resulta muy complejo detectar y superar, situaciones que es de justicia eliminar en aras a conseguir un futuro equilibrado, racional y sostenible.

Y es que igualdad no significa uniformidad. Igualdad significa respeto, significa recibir el mismo trato y tener las mismas oportunidades en condiciones similares o equivalentes. La igualdad, al fin y al cabo, significa y garantiza el derecho a ser diferente.

Es por ello que desde el Consistorio se ha elaborado un Plan de Igualdad ambicioso, para velar por el cumplimiento de este principio fundamental consagrado en nuestra Constitución como un derecho y como un deber, siendo la Administración Pública guardiana de su respeto y cumplimiento, para conseguir que todas y todos convivamos en un municipio diferente, un municipio que avanza en integrar el valor de la igualdad en su ciudadanía.

Este primer Plan de Igualdad se presenta asumiendo un fuerte compromiso y una firme convicción de que trabajar para conseguir que cualquier habitante, visitante o turista se sienta en igualdad de oportunidades y de trato hará posible la construcción de un Benicàssim abierto, plural, avanzado y, en definitiva, mejor para todos y todas.

Para la consecución de este objetivo el Plan de Igualdad, cuya vigencia alcanzará los próximos cuatro años, se ha estructurado de la siguiente manera: 3 ámbitos (general de aplicación del plan, interno del Ayuntamiento como organización y externo para la ciudadanía y el municipio), 9 áreas, 16 objetivos generales, 46 objetivos específicos y 95 medidas/acciones/actuaciones.

Desde la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad queremos trasladar nuestro más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que han hecho posible llevar a cabo este ambicioso proyecto que, sin lugar a dudas, se ha convertido en una realidad gracias a su participación, a sus aportaciones y a su firme compromiso con la igualdad de género.

Sólo el esfuerzo y la creencia firme en el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo hará posible que se cumpla realmente este Plan y se consiga alcanzar el objetivo último: LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Diana Bernal Turlo
Concejala de Igualdad y Presidenta de la
Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

1.3. Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

Por Decreto de Alcaldía N° 090825D2243, de 25 de agosto de 2009, se procedió a crear la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim, quedando constituida de la siguiente manera:

Presidenta: Dña. Diana Bernal Turlo (Concejala de Igualdad de Oportunidades). *Suplente: Dña. Sonia Alonso Peña*

Vocales: Dña. Carolina Beltrán Vilar (Concejalia de Recursos Humanos)
Suplente: D. Domingo Ferrando Ferrara

D. Eugenio Capitán Marzá (Intendente Jefe de Policía)
Suplente: Dña. Núria Gil Sales

Dña. Carmen Uldemolins Julve (Técnica de Servicios Sociales)
Suplente: Dña. Sara García Santamaría

D. Vicente Pascual Sidro (Representante de la Junta de Personal)
Suplente: Dña. Inmaculada Chornet Legido

D. Josep Molés i Abad (Técnico de Normalización Lingüística)
Sin suplente

D. Joaquín Muñoz Orenga (Técnico de la Agencia de Empleo y Desarrollo Local)
Sin suplente

Secretario/a: D. Antonio Cucala Angles (Jefe de Sección de Personal)
Suplente: Dña. Carmen Montoliu Martínez

En sesión ordinaria de 15 de octubre de 2009, la Comisión procedió a regular su propio régimen de funcionamiento, en base al cual, se formalizó e inició el proceso de elaboración y redacción del Plan de Igualdad.

2. INTRODUCCIÓN

2.1. Compromiso institucional

Partiendo del reconocimiento, por parte de las autoridades públicas autonómicas, estatales, europeas e internacionales, de la **existencia de una desigualdad constatable entre hombres y mujeres** en todos los ámbitos de la vida de las personas (social, cultural, económica, política, etc.), desde el Ayuntamiento de Benicàssim se reconoce **imprescindible trabajar en pro de la igualdad** real y efectiva de mujeres y hombres. Para ello, deben articularse actuaciones, acciones, medidas y políticas que garanticen la implementación, con carácter transversal, de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no sólo a nivel interno del Ayuntamiento sino que, además, se proyecte en la prestación de los servicios que ofrecemos a la ciudadanía y en la gestión del interés público, influyendo de manera determinante en nuestros principales grupos de interés: la ciudadanía y el municipio de Benicàssim.

El artículo 1.1 de la **Constitución Española de 1978** establece que “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”. Así mismo, el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En el mismo sentido, el artículo 15 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece que “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. 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”.

Por su parte, la **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, en su artículo 4 establece que: “1. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del 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. 2. Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género (...)”.

De acuerdo con lo expuesto, desde el Ayuntamiento de Benicàssim hemos impulsado la elaboración del **I Plan de Igualdad**, como manifestación del firme compromiso que desde el equipo de Gobierno se ha asumido, incorporando la igualdad efectiva de mujeres y hombres como una prioridad dentro del programa político con el fin de **corregir las desigualdades**, las situaciones en que las mujeres y los hombres no disfrutaban de los mismos derechos y oportunidades, contribuyendo a construir una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

Así, partiendo del reconocimiento de que buena parte de la desigualdad existente no es deliberada ni fácil de reconocer, sino que surge de supuestos culturales que estructuran los estereotipos de género y los roles que mujeres y hombres hemos venido desempeñando en la sociedad de manera absolutamente diferenciada, el Plan de igualdad se ha diseñado con la intención de reestructurar, de forma igualitaria, la organización interna del Ayuntamiento y, de esta manera, reflejarlo en las políticas adoptadas en sede institucional, convirtiéndose en motor de arranque para trasladar el espíritu de la Constitución Española de 1978 a la ciudadanía y hacer, entre todas y todos, un Benicàssim de todas y todos.

La integración de la igualdad de mujeres y hombres en las Organizaciones, en general, y en el Ayuntamiento de Benicàssim, en particular, permitirá orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, más respetuosas y acordes con las necesidades actuales de igualdad efectiva y de erradicación de situaciones de discriminación y violencia.

2.2. Antecedentes

De acuerdo con la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre mujeres y hombres, cuyo objeto es “regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana”, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo objeto es “hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres” en todos los ámbitos de la vida de las personas y de las organizaciones; el Ayuntamiento de Benicàssim, por contrato suscrito con fecha de 22 de mayo de 2008, encomendó a la Fundación *Isonomía* de la Universitat Jaume I de Castellón, la realización del **diagnóstico de situación en materia de igualdad de mujeres y hombres**, así como de las propuestas, a partir de las cuales, el Ayuntamiento de Benicàssim, diseñaría e implementaría su Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

Con este propósito, la Fundación *Isonomía* propuso la constitución de una Comisión de Igualdad, con la finalidad de establecer un equipo de trabajo encargado de diseñar, elaborar y planificar, así como de realizar el seguimiento y la evaluación de la implementación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim.

En base a ello, en fecha 25 de agosto de 2009 se constituyó la I Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad, compuesta por una representación vertical y horizontal, política y funcional, del Ayuntamiento de Benicàssim y vinculada a las diferentes áreas de actuación a abordar, con el propósito de crear un órgano capaz de desarrollar un plan de igualdad de alcance transversal y que, además, contara con el mayor consenso posible.

En el proceso llevado a cabo para el diseño y elaboración del plan de igualdad se contó, nuevamente, con la Fundación *Isonomía*, quien dotó, a las personas integrantes de la Comisión, de los conocimientos teóricos y prácticos y de las herramientas y metodologías necesarias para desarrollar un plan de igualdad acorde con las prescripciones legales y con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo, objetivos que debían presidir todo el proceso y toda su actuación.

Para ello se llevaron a cabo un total de 6 sesiones de entrenamiento y supervisión, las cuales fueron complementadas con un asesoramiento directo y continuo en todo el proceso de diseño y elaboración del Plan de igualdad.

De esta manera se presenta el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim, fruto de estas sesiones y del intenso trabajo de fondo desarrollado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad.

2.3. El proceso de aprobación del Plan de Igualdad

Con el ánimo de contar con el mayor consenso posible, desde el inicio se asumió la transparencia y la participación como principios orientadores de todo el proceso de diseño y elaboración del Plan de Igualdad.

Con el fin de alcanzar el mayor consenso posible en la aprobación del Plan de Igualdad y posibilitar su integración como hoja de ruta de la que debiera ser responsable, directa o indirectamente, toda la estructura horizontal y vertical del Consistorio, se consideró imprescindible llevar a cabo un proceso de información y aprobación que englobara tanto al gobierno, como a la representación legal de la plantilla y, finalmente, al Pleno de la Corporación.

ÓRGANO	FECHA	PROCESO
Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad	16 de septiembre de 2010	Redacción y aprobación del texto definitivo
Junta de personal	21 de septiembre de 2010	Negociación del Plan de Igualdad
Comisión de Participación Ciudadana	27 de septiembre de 2010	Formalización del proceso de información y acuerdo
Consejo de Participación Ciudadana	29 de septiembre de 2010	Formalización del proceso de información y acuerdo
Pleno de la Corporación	30 de septiembre de 2010	Aprobación definitiva del Plan de Igualdad

3. MARCO NORMATIVO

➤ Internacional

- Carta de las Naciones Unidas [1945]
- Declaración Universal de Derechos Humanos [1948]
- Convención sobre los derechos políticos de la mujer [Resolución 640 [VII], de 20 de diciembre de 1952, de la Asamblea General de las Naciones Unidas]. Adhesión de España, 1974
- Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de la discriminación racial [1965]
- Pactos Internacionales de Derechos Humanos [Pactos de Nueva York]:
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [Resolución 2200A [XXI], de 16 de diciembre de 1966, de la Asamblea General de las Naciones Unidas]
 - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [Resolución 2200A [XXI], de 16 de diciembre de 1966, de la Asamblea General de las Naciones Unidas]
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. Resolución 2263 [XXII], de 7 de noviembre de 1967, de la Asamblea General de las Naciones Unidas
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer [Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, de la Asamblea General de las Naciones Unidas]
- Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer [1993]
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999, de la Asamblea General de las Naciones Unidas
- Conferencias mundiales de Naciones Unidas:
 - México [1975]
 - Copenhague [1980]
 - Nairobi [1985]
 - Beijing [1995]
 - Beijing + 5 [2000]
 - Beijing + 10 [2005]
 - Beijing + 15 [2010]
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo:

- C3 Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 [revisado] C103, 1952]
- C89 Convenio [revisado] sobre el trabajo nocturno [mujeres], 1948
- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
- C102 Convenio sobre la seguridad social [norma mínima], 1952
- C111 sobre la discriminación [empleo y ocupación], 1958
- C118 Convenio sobre la igualdad de trato [seguridad social], 1962
- C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000

➤ **Europeo**

- Tratado de Roma [1957]
- Tratado de Ámsterdam [1997]
- Directivas de la Unión Europea:
 - Directiva 75/117/CEE [1975]
 - Directiva 76/207/CEE [1976]
 - Directiva 79/7/CEE [1978]
 - Directiva 86/378/CEE [1986]
 - Directiva 86/613/CEE [1986]
 - Directiva 92/85/CEE [1992]
 - Directiva 89/391/CEE [1992]
 - Directiva 96/34/CE [1996]
 - Directiva 97/80/CE [1997]
 - Directiva 97/81/CE [1997]
 - Directiva 2002/73/CE [2002]
 - Directiva 2004/113/CE [2004]
 - Directiva 2006/54/CE [2006]
- Recomendación 84/635/CEE [1984]

- Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres 2006-2010 [[COM \[2006\]](#)]

➤ **Estatal**

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

➤ **Autonómico**

- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres

4. PRINCIPIOS ORIENTADORES

➤ **Igualdad efectiva de mujeres y hombres**

“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil” [Artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo].

➤ **Justicia social**

La justicia es un valor determinado por la sociedad que nace de la necesidad de mantener la armonía entre sus integrantes y de alcanzar el bien común. Es el conjunto de reglas y normas que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, autorizando, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de individuos e instituciones.

La justicia social remite directamente al derecho de los sectores más desfavorecidos de la sociedad, al goce de los derechos humanos, sociales y económicos, conocidos como derechos de segunda generación, de los que ningún ser humano debería ser privado.

Para poder desarrollar una actuación coherente en pro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, debemos partir necesariamente del reconocimiento de la existencia de desigualdades y discriminaciones por razón de sexo, para lo cual, resulta imprescindible poder observar y conocer la realidad en la que nos encontramos en una sociedad en la que, todavía hoy, las mujeres se encuentran en desventaja respecto a las oportunidades que ostentan sus homólogos masculinos.

➤ **Mainstreaming de género (Transversalidad) y participación**

Integración de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, e implementación de las políticas de género. El término también se traduce por transversalidad.

“Es la (re) organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” [Grupo de especialistas sobre *mainstreaming* creado por el Consejo de Europa 1995]

El *mainstreaming* implica “la movilización de todas las medidas y políticas generales específicas con el propósito de lograr la igualdad teniendo en cuenta de forma activa y abierta en la etapa planificadora sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres (la perspectiva de género)” [Comunicación de la Comisión Europea sobre *mainstreaming* COM (96) 67 FINAL DE 21/02/96].

Con el fin de poder desarrollar una actuación eficaz y transversal, que afecte a toda la estructura, interna y externa, del Ayuntamiento de Benicàssim y del municipio, resulta imprescindible contar con la participación y el compromiso activo de todos los actores políticos, sociales, culturales, asociativos, empresariales, etc. en la implementación del Plan de Igualdad. Resulta necesario que el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad efectiva de mujeres y hombres se complemente con la implicación del resto de agentes públicos y privados que actúan en el municipio.

➤ **Diversidad y pluralidad**

La diversidad se refiere a las diferencias entre los grupos de personas –edad, sexo, antecedentes étnicos, raza, creencia religiosa, orientación sexual, diversidad funcional, etc.

Resulta imprescindible tomar conciencia de que la sociedad es diversa y está estructurada de manera heterogénea, debiéndose desarrollar actuaciones que posibiliten el reconocimiento de la riqueza que de ello puede derivarse. Sin embargo, esta diversidad social y cultural a menudo se traduce en situaciones de desigualdad y discriminación injustificadas, las cuales se convierten, en el caso de las mujeres, en una doble carga de injusticia, desigualdad y discriminación, por pertenecer al grupo de que se trate y por las derivadas del mero hecho de ser mujeres.

En este sentido, debe prestarse atención a los colectivos que se encuentran en riesgo de exclusión social y, de manera especial, a las mujeres pertenecientes a dichos colectivos.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD. PRINCIPALES CONCLUSIONES: ANÁLISIS DAFO

5.1. Proceso diagnóstico

Para implementar un plan de igualdad en un Ayuntamiento, como en cualquier organización, resulta imprescindible conocer la situación en la que se encuentra en materia de igualdad, para lo cual debe llevarse a cabo un análisis diagnóstico que permita extraer una “foto fija” de las posibles situaciones de igualdad-desigualdad existentes. La herramienta para ello es el Diagnóstico de situación que, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se instituye como un paso previo y obligatorio que permite establecer el punto a partir de cual avanzar hasta conseguir el objetivo último: la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el Ayuntamiento y en el Municipio.

En base a ello, el Ayuntamiento de Benicàssim encomendó a la Fundación *Isonomía* la realización del **Diagnóstico de situación en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Benicasim**, así como la aportación de una serie de propuestas, procedimentales y funcionales, a partir de las cuales, el Ayuntamiento debía diseñar e implementar su plan de igualdad.

En dicho proceso se utilizaron diferentes indicadores, en función de las áreas propuestas por la Fundación *Isonomía*, en comparación con los requisitos que establece la Ley y los de calidad *Isonomía*.

En la metodología de trabajo desarrollada se incluyó el análisis de diferentes aspectos que, de acuerdo con el marco legal de referencia, resultaron imprescindibles para el correcto desarrollo del Diagnóstico, a saber:

- **Ambito interno de actuación. El Ayuntamiento de Benicàssim.**
 - o La participación y la toma de decisiones
 - o Los recursos humanos
 - o La comunicación interna y externa
 - o La conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad
 - o Las prácticas saludables y la prevención de riesgos laborales
 - o Los mecanismos de prevención y represión del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
 - o La contratación pública y el acceso a bienes y servicios
- **Ámbito externo de actuación. La gestión del interés público: la ciudadanía y el municipio.**
 - o El Plan Local de Igualdad que afecta a la ciudadanía

De acuerdo con ello, el Diagnóstico de situación en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Benicàssim se estructuró en dos grandes ámbitos: la **Organización** (interno) y la **Ciudadanía y el Municipio** (externo).

Con el ánimo de poder contar con toda la información necesaria de manera completa, el marco temporal de referencia, en el desarrollo del proceso diagnóstico, se delimitó entre los años 2007 y 2008. No obstante, en determinados casos, y debido a los diferentes ámbitos comprendidos en el análisis y sus peculiaridades, los datos se correspondieron con un periodo de tiempo delimitado de diferente manera, comprendiendo hasta 2009.

Partiendo de las conclusiones extraídas del Diagnóstico, se procedió a realizar un análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que el Ayuntamiento ostentaba, o a las que se enfrentaría, a la hora de alcanzar los objetivos en la aplicación del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres, tanto en el ámbito de la Organización, como en el Municipal.

Así pues, utilizando de referencia las conclusiones del informe diagnóstico, así como las cuestiones más destacables incorporadas en el análisis DAFO, el Ayuntamiento de Benicàssim debería de elaborar su I Plan de Igualdad.

5.2. Análisis DAFO

Análisis Interno

DEBILIDADES

- **Grave falta de asunción de la autoridad política** por parte de determinados sectores de personal, en especial, de algunas de las personas al frente de la estructura orgánica y funcional que, durante el desarrollo de la fase diagnóstica, han sido las responsables del traslado de la información necesaria para el análisis.
- **Falta de compromiso con la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con los procesos de implementación de políticas de igualdad** de los y las responsables de determinadas áreas, departamentos y servicios del Ayuntamiento.
- **Ausencia de estrategias transversales para la aplicación de las políticas de igualdad.**
- Se observa, de manera generalizada, que **no discurre la información en relación con la entrega de datos** entre las y los responsables de algunas áreas funcionales.
- **Notables dificultades para la consignación de datos desagregados por sexos.**
- **Falta generalizada de sensibilización en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres** manifestada en el personal del Ayuntamiento.
- **Segregación horizontal** en determinados órganos de la **estructura orgánico-ejecutiva y orgánico-legislativa** del Ayuntamiento [Tenencias de alcaldía, Junta de Gobierno Local, Comisión Informativa de Educación y Cultura, Comisión Informativa de Participación y Coordinación y Junta de Portavoces].
- **Segregación horizontal** en la composición de la **Junta de personal.**
- **Segregación horizontal** en el colectivo de **funcionariado de empleo.**
- **Segregación horizontal** generalizada en el Grupo Profesional C y en los grupos profesionales del funcionariado.
- **Desequilibrio en la consolidación de la antigüedad** en los tramos intermedios y en la antigüedad superior a 25 años.
- **Desequilibrio** generalizado entre mujeres y hombres en **bandas salariales más altas.**
- **Carencia de oferta formativa en materia de igualdad** efectiva de mujeres y hombres dirigida al personal del Ayuntamiento.
- **Escasa participación del personal masculino** en los **cursos de formación.**
- **Porcentaje muy escaso de personal que ejercita sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, en especial los hombres.

- **Carencia de campañas informativas y de promoción del uso de los mecanismos legales de conciliación y de fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las obligaciones familiares**, dirigidas al personal del Ayuntamiento.
- **El Ayuntamiento no arbitra procedimientos específicos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluido el moral, en la Organización: campañas informativas, divulgativas, de sensibilización, etc.**
- Uso de un **lenguaje sexista** tanto en las comunicaciones internas como en las externas.
- El Ayuntamiento **no dispone de recursos que guíen en el uso y tratamiento no sexista del lenguaje y de las imágenes** [información y comunicación].
- No exigencia del cumplimiento de la LOI a las **empresas contratistas y subcontratistas** ni incorporación, como criterio de obligado cumplimiento para la adjudicación de contratos, el que las empresas dispongan de un Plan de Igualdad.

FORTALEZAS

- Existencia de un **compromiso político con la igualdad** entre mujeres y hombres.
- Existencia de una **concejalía delegada que asume los temas relacionados con la igualdad y la promoción de las mujeres**.
- **Equilibrio generalizado en la participación de mujeres y de hombres en la estructura orgánico-ejecutiva y orgánico legislativa** del Ayuntamiento [Concejalías delegadas, Pleno, Grupos políticos municipales y en cinco de las siete Comisiones Informativas municipales analizadas].
- **Equilibrio en la participación de mujeres y de hombres en la plantilla** del Ayuntamiento, en especial, en los colectivos de personal funcionario y personal electo.
- **Equilibrio en la participación de mujeres y de hombres en puestos de responsabilidad**.
- **Equilibrio generalizado** en la participación de mujeres y de hombres en el personal de **Grupos Profesionales A, B y E**.
- **Tendencia al equilibrio en las incorporaciones de personal femenino y masculino** durante los años comprendidos entre 2005 y 2008.
- **Mayor participación en los cursos de formación del personal femenino**.
- No establecimiento de criterios diferentes, en función del sexo de la persona destinataria, en el diseño de los servicios prestados por el Ayuntamiento y en su desarrollo.

Análisis Externo

OPORTUNIDADES

- **Incorporación de la igualdad en la agenda política** del Ayuntamiento
- **Legislación estatal y autonómica en materia de igualdad**.
- **Promoción de las políticas de igualdad desde la Generalitat Valenciana** a través del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2006-2009 [Consellería de Bienestar Social]

- **Promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y apoyo financiero** desde diferentes organismos públicos para desarrollar acciones de formación, sensibilización, investigación, etc. [internacionales, europeas, estatales y autonómicas].
- La **igualdad** contribuye a **mejorar el clima** de las **relaciones profesionales e interpersonales**
- **Importancia creciente de valores relacionados con la igualdad** efectiva de mujeres y hombres.
- La **población benicense** manifiesta, en la participación de mujeres y de hombres, un **porcentaje muy cercano a la paridad**.
- Una **comunicación igualitaria y no sexista en el estilo y en la imagen del Ayuntamiento**, lo hace más atractivo y cercano a la ciudadanía, mostrándola como una institución concienciada, comprometida e innovadora, en materia de igualdad, en sus políticas, proyectos, actividades, intenciones y valores.
- **Mayor visualización de los temas de igualdad en los medios de comunicación**.
- El desarrollo de **programas de formación en centros educativos y la colaboración con los servicios de orientación escolar**, es una herramienta eficaz para transmitir valores igualitarios y no discriminatorios y para fomentar la ruptura de estereotipos sexistas desde los niveles educativos más básicos.
- Disponer de una “**Escoleta matiner**” resulta una medida eficaz para posibilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- **Incorporar como criterio para la adjudicación de contratos y subcontratos de la obligación de cumplir con la LOI y de tener implementado un Plan de Igualdad**, es un instrumento idóneo para promover la incorporación de la igualdad entre el empresariado.
- **El fomento de la participación ciudadana y del asociacionismo como herramientas para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres resulta idóneo para la integración de dicho principio en la política municipal**.
- **Desarrollo de actos culturales y de ocio**, cuyo objetivo es, principalmente, **la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la antidiscriminación, la visibilización de las mujeres, etc.**
- **Ante la violencia de género, una acción coordinada entre los diferentes agentes involucrados** en la erradicación, persecución, atención, acciones de acompañamiento a las víctimas, asesoramiento jurídico, etc. resulta imprescindible para contribuir activa y eficazmente a su eliminación.
- **Disponer de un Servicio de Asistencia a la Víctima** con formación especializada en tratamiento de situaciones de violencia de género.

AMENAZAS

- **Dificultades para disponer de datos desagregados por sexos**
- **Falta de visibilización** de la utilidad o rentabilidad de la implementación de un Plan de Igualdad
- **Visión externa, resignada y conformista**, ante las desigualdades entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos que afectan a la vida de la ciudadanía
- **Pervivencia de comportamientos y conductas sociales y laborales estereotipadas** que no sitúan a mujeres y a hombres en condiciones de igualdad

- La **socialización diferenciada de mujeres y hombres perpetúa los estereotipos de género**, dificultando la participación de manera igualitaria en los distintos ámbitos de la vida de las personas [sociales, laborales, culturales, etc.]
- Una **estructura orgánica y funcional con sesgos de género dificulta la incorporación de una perspectiva global**, ajustada a la realidad social, en el desarrollo de la misión del Ayuntamiento, como gestor de la vida municipal y como institución al servicio de la ciudadanía obligatoriamente involucrada en la consecución de la justicia social y los principios democráticos
- **Feminización del envejecimiento.**
- Persistencia del **analfabetismo y el abandono temprano de las mujeres.**
- **Problemas de salud** derivados del desigual reparto de cargas que soportan las mujeres.
- **Disminución considerable de la natalidad** en el año 2008, puede ser un indicativo de la **existencia de dificultades económicas y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**
- **No conocer las características sociodemográficas de las mujeres que han sido víctimas de violencia de género** [edad, nacionalidad, empleo, vinculación con el agresor, etc.] **dificulta la acción preventiva y represora.**

5.3. El inicio del proceso de diseño y elaboración del Plan de Igualdad

Para iniciar el proceso de diseño y elaboración del Plan de Igualdad, determinar los objetivos, generales y específicos, a alcanzar, así como diseñar las medidas, acciones y actuaciones a llevar a cabo para su consecución, la Fundación *Isonomía* aportó un informe de propuestas procedimentales y funcionales, destacando aquellas áreas y materias que, como mínimo, deberían ser abordadas.

A) ÁMBITO INTERNO DEL AYUNTAMIENTO

a) Área de Participación y Toma de Decisiones: promoviendo una representación equilibrada de mujeres y de hombres, en todos los ámbitos y niveles de participación y de toma de decisiones.

b) Área de Recursos Humanos: posibilitando que el personal femenino y masculino detente, en todas las áreas, categorías, posición y jerarquías, las mismas oportunidades y el mismo trato.

c) Área de Comunicación: promoviendo y consolidando una comunicación interna y externa, escrita, verbal y visual, no sexista, y disponiendo de recursos que guíen en el uso y tratamiento no sexista de la información y la comunicación (lenguaje e imagen).

d) Área de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad: aplicando instrumentos que permitan conocer las necesidades de conciliación del personal, adoptando medidas que fomenten la corresponsabilidad y creando servicios acordes a las necesidades detectadas.

e) Área de Prácticas Saludables: disponiendo de una política de prevención de riesgos laborales que incorpore la perspectiva de género en todas sus fases.

f) Dispositivos de prevención y detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo: elaborando y aplicando protocolos de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, incluido el moral, regulando y desarrollando actuaciones tendentes a sensibilizar, prevenir y reprimir tales conductas.

g) Área de acceso a Bienes, servicios y su suministro. La contratación del sector público: estableciendo medidas que promocionen la contratación del sector público y la oferta de bienes y servicios, como dispositivos para la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

B) ÁMBITO EXTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan Local de Igualdad que afecta a la ciudadanía: incorporando el *mainstreaming* de género [transversalidad de género] en la gestión municipal y en las políticas de la Administración Local, y aplicando acciones positivas para corregir aquellas situaciones de discriminación que se detecten, prestando especial atención a determinadas materias especialmente sensibles al género.

Los poderes públicos deben adoptar medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del 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 de hombres, contrarias al principio de igualdad [artículo 4.1 LGVI]

- **Información y sensibilización** en materia de igualdad: desarrollando acciones de sensibilización e información, dirigidas al personal del ayuntamiento y a la ciudadanía, en materia de igualdad, contribuyendo a la modificación de los patrones socio-culturales de conducta asignados, de manera diferenciada, a mujeres y a hombres [sistema sexo-género].
- **Educación, formación y empleo:** conociendo la situación socio-laboral específica, de mujeres y hombres, en relación con los niveles de formación, la educación y el empleo, y adoptando medidas que impulsen la integración laboral de mujeres y fomenten una cultura laboral más igualitaria.
- **Conciliación** de la vida personal, familiar y laboral y **corresponsabilidad:** promocionando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la ciudadanía, fomentando cambios de actitudes favorables a la corresponsabilidad de funciones sociales en el ámbito doméstico, privado y público, y potenciando servicios de apoyo a personas dependientes.
- **Cultura, ocio y deportes:** promoviendo una participación igualitaria, de mujeres y hombres, en la cultura, la educación y el deporte, y poniendo a disposición de la ciudadanía programas y servicios para fomentar su participación.
- **Salud y bienestar psicosocial:** conociendo la situación de la salud y del bienestar psicosocial de la ciudadanía del municipio, incorporando la perspectiva de género y promoviendo hábitos de vida saludables para contribuir al bienestar físico y psíquico de mujeres y hombres.
- **Participación ciudadana y asociacionismo:** promoviendo la igualdad a partir de la cooperación y el asociacionismo, colaborando con las asociaciones y entidades presentes en el Municipio, y regulando fórmulas de participación ciudadana en los procesos de decisión, diseño, desarrollo y evaluación de las medidas y políticas que el Ayuntamiento lleve a cabo en materia de igualdad.
- **Planteamiento urbanístico. Usos de los tiempos y los espacios:** facilitando la vida cotidiana de las personas dependientes, conociendo los requerimientos, necesidades, prioridades y capacidades participativas de mujeres y hombres en relación con el hábitat construido e incorporando la perspectiva de género en la gestión habitacional y en la planificación y desarrollo de las políticas, programas y proyectos urbanísticos.
- **Servicios sociales, prevención y eliminación de la violencia de género, e inclusión social:** informando y sensibilizando a la ciudadanía en materia de violencia de género, estableciendo servicios especializados de información, contribuyendo a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzando y mejorando, en su caso, la colaboración con entidades especializadas en la materia y en la atención a las víctimas.

6. EL PLAN DE IGUALDAD

Un plan de Igualdad configura **una política global de igualdad efectiva de mujeres y hombres**, expresa la voluntad institucional y compromiso a las personas responsables, funcionarias y técnicas, en sus respectivos ámbitos de actuación, a trabajar por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por lo tanto, los **objetivos que orientan la elaboración del I Plan de igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim**, alcanzan a dos ámbitos de actuación:

- 1- interno (a propia organización)
- 2- externo (en la gestión del interés público y para con la ciudadanía)

El **objetivo general del Plan de Igualdad** es alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Benicàssim y en el Municipio.

Para ello, el Ayuntamiento de Benicàssim desarrollará todas las medidas que sean necesarias para garantizar la incorporación el *mainstreaming* de género [transversalidad de género] en la política interna y en las políticas externas y de gestión municipal del Ayuntamiento, aplicando acciones positivas para corregir aquellas situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado en el Diagnóstico de situación en materia de igualdad, debiéndose:

- Establecer una comisión Inter-departamental, denominada *Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad*, encargada de la planificación, implementación, así como de hacer el seguimiento y la evaluación, del Plan de Igualdad, debiendo elevar informes al respecto.
- Incluir una dotación económica que garantice la implementación de las acciones, medidas y actuaciones contenidas en el Plan.
- Aprobar el Plan de Igualdad por el Pleno de la Corporación.
- Publicitar e informar a todo el entorno del Ayuntamiento (interna y externamente) sobre la realización e implementación de este Plan de Igualdad.

6.1. Vigencia del Plan

Queda fijada la vigencia del Plan de Igualdad en 4 años, iniciándose el proceso de implementación en septiembre de 2010 y estando prevista su finalización en septiembre de 2014.

6.2. Ámbitos, áreas y materias de actuación

Siguiendo las prescripciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como las de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y con la intención de cumplir con el necesario carácter transversal, el Plan de igualdad se estructura en dos grandes ámbitos: interno y externo.

Cada uno de dichos ámbitos abarca aquéllas áreas y materias que resulta imprescindible abordar para el correcto cumplimiento de las prescripciones legales y para la consecución del objetivo último: la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el Ayuntamiento y en el Municipio.

Así, el Plan de Igualdad queda estructurado de la siguiente manera:

A) ÀMBITO INTERNO DEL AYUNTAMIENTO



Información y sensibilización en materia de igualdad
 Educación, formación y empleo
 Conciliación, corresponsabilidad y acción social
 Cultura, ocio y deporte
 Salud y bienestar psico-social
 Participación ciudadana y asociacionismo
 Planteamiento urbanístico. Usos de los tiempos y los espacios
 Servicios sociales, prevención y eliminación de la violencia de género, e inclusión social

B) ÁMBITO EXTERNO (GESTIÓN MUNICIPAL)

ÁMBITO GENERAL DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

0. Aplicación del Plan de Igualdad

Objetivo general

0. Alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos de actuación municipal (interna y externamente).

Objetivos específicos

0.1. Garantizar la implementación, seguimiento y continuidad del Plan de Igualdad, con carácter transversal.

0.2. Publicitar y difundir el Plan de igualdad en el ámbito interno y en el externo del Ayuntamiento.

Acciones/Medidas/Actuaciones ¹	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
0.1.1. Planificar el calendario de implementación de las medidas, acciones y actuaciones del PI, para su periodo de vigencia.	O	MN	A	CI	1er trimestre	-	-	Integrado en el presupuesto general
0.1.2. Diseñar un plan de seguimiento y evaluación (intermedia y final) del PI.	O	MN	A	CI	1er trimestre	CI	-	Integrado en el presupuesto general
0.1.3. Incluir, en los presupuestos anuales, una dotación económica que posibilite la implementación, seguimiento, evaluación y continuidad del PI.	O	MN	A	Hacienda	Periódico (anual)	CI e Igualdad	Anual	-
0.1.4. Incluir, en los presupuestos de cada departamento, servicio, concejalía, etc., una partida económica destinada a la ejecución de las medidas, acciones y actuaciones previstas en el PI, que sean de su responsabilidad y sea acorde al coste económico de las mismas, presupuestado en el PI.	O	MN	A	Hacienda	Periódico (anual)	CI e Igualdad	Anual	-
0.1.5. Integrar, de manera transversal, el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el diseño, desarrollo y presupuestación del conjunto de acciones, actuaciones y políticas del Ayuntamiento, e informar a todo el personal de dicha obligación.	O	MN	A	Secretaría	1er trimestre	CI	1er periodo (2010-2011)	-
0.1.6. Incorporar la obligación de evaluar el impacto de género en todos los procesos, acciones, actuaciones y políticas llevadas a cabo en y por el Ayuntamiento, informando a toda la estructura, horizontal y vertical del Ayuntamiento.	O	MN	A	Secretaría Todos los Dep. y áreas funcionales del Aynto.	Periódico (anual)	CI	Anual	-
0.1.7. Recoger y presentar todos los datos relacionados con los procesos internos del ayuntamiento desagregados por sexos, incorporando obligatoriamente la variable sexo en todas las bases de datos, memorias, formularios y documentos que se elaboren por, para y desde el Ayuntamiento.	O	MN	A	Todos los Dep. y áreas funcionales del Aynto.	1er trimestre y con carácter periódico	CI	Anual	-

¹ **EQUIVALENCIAS:** Ámbitos (O: General; A: Interno; B: Externo); Prioridad (A: Alta; M: Media; B: Baja); Tipo de medida (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); Tipo de actuación (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

ÁMBITO GENERAL DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

0. Aplicación del Plan de Igualdad

Acciones/Medidas/Actuaciones ²	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
0.1.8. Comunicar a todo el personal del Ayuntamiento (político y técnico) la obligatoriedad de recoger y presentar la información desagregada por sexos.	O C I	MN	A	Igualdad	1er trimestre	CI	1er periodo (2010-2011) y con carácter anual	Igualdad
0.1.9. Negociar el Plan de Igualdad con la representación legal de la plantilla y darle traslado al Pleno de la Corporación para su aprobación.	O	MN	A	CI	1er trimestre	-	-	-
0.2.1. Diseñar e implementar un plan de comunicación, interno y externo, del PI, atendiendo a los diferentes públicos destinatarios (personal político y técnico del ayuntamiento, ciudadanía, empresariado, asociaciones, etc.), así como para el traslado de los resultados del proceso de implementación anual.	O	MN	A	CI	1er trimestre	CI	Anual	Igualdad
0.2.2. Comunicar a todo el personal del Ayuntamiento (político y técnico) su papel en el proceso de implementación y seguimiento de las medidas, acciones y actuaciones incluidas en el PI.	O C I	MN	A	CI	1er trimestre y con carácter anual	CI	Anual	Igualdad

² EQUIVALENCIAS: Ámbitos (0: General; A: Interno; B: Externo); Prioridad (A: Alta; M: Media; B: Baja); Tipo de medida (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); Tipo de actuación (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

A) ÁMBITO INTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

A.a. Área de participación y toma de decisiones

Objetivo general

A.a. Alcanzar una representación equilibrada de mujeres y de hombres, en todos los ámbitos y niveles de participación y de toma de decisiones.

Objetivos específicos

A.a.1. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura vertical y horizontal

A.a.2. Promover la participación equilibrada de mujeres y de hombres en los procesos de toma de decisiones.

Acciones/Medidas/Actuaciones ³	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
A.a.1.1. Incorporar en todos los reglamentos internos de funcionamiento del Ayuntamiento, la obligación de respetar el principio de presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos, comisiones, consejos, etc. con capacidad decisoria.	O	MN	A	Secretaría	Progresivo	CI	Anual	-
A.a.1.2. Adoptar medidas para alcanzar, progresivamente, la participación equilibrada de mujeres y de hombres en aquellas estructuras donde estén poco representadas o representados. -Eliminación del lenguaje sexista de las convocatorias de oferta de empleo, llevando un control y seguimiento de su eliminación por parte de la Comisión. -Incorporar, en los criterios de desempate al acceso al empleo la preferencia del sexo menos representado en el puesto/departamento... a ocupar/ingresar.	O P	AP MN	A	Dep. RRHH	2º cuatrimestre	CI	Anual	-
A.a.2.1. Elaborar una encuesta dirigida al personal, político y funcional, del Ayuntamiento, para conocer las dificultades con que se encuentran, mujeres y hombres, para poder participar en igualdad de condiciones en los procesos de toma de decisiones (formulario Web en la Intranet, a través de los cargos directivos, por e-mail, etc.). Incorporación en la encuesta de clima laboral.	S I	AP	M	Igualdad Prevención de riesgos	1er cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	Prevención de riesgos
A.a.2.2. Informar a todos los departamentos y estructuras del Ayuntamiento de la obligación de desarrollar las reuniones de los diferentes órganos, departamentos, estructuras, etc. de manera que no se localicen en horarios de difícil acceso para quienes tengan personas dependientes a su cargo, incorporando la obligación de determinar, con carácter previo, hora de inicio y hora de finalización.	I	MN	M	Igualdad y todos los dep. y áreas funcionales del Aymto.	1er cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	-

³ EQUIVALENCIAS: **Ámbitos** (0: General; A: Interno; B: Externo); **Prioridad** (A: Alta; M: Media; B: Baja); **Tipo de medida** (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); **Tipo de actuación** (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

A) ÁMBITO INTERNO DEL AYUNTAMIENTO

ÁREA

A.b. Área de Recursos Humanos

Objetivo general

A.b. Posibilitar que el personal femenino y masculino detente, en todas las áreas, categorías, posición y jerarquías, las mismas oportunidades y el mismo trato (igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Objetivos específicos

A.b.1. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles del Ayuntamiento.

A.b.2. Disponer de un procedimiento de selección y reclutamiento objetivo y neutral, que procure la incorporación a la plantilla del ayuntamiento, en condiciones de igualdad, a mujeres y a hombres.

A.b.3. Conocer y analizar, desde una perspectiva de género, la estructura salarial de la totalidad de personal, funcionario y laboral, del Ayuntamiento, desagregada por sexos y tipos de retribuciones, diferenciando entre las percibidas como básicas y las percibidas como complementarias y, dentro de cada una, entre las de diferentes tipologías.

A.b.4. Incorporar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la política formativa del Ayuntamiento.

Acciones/Medidas/Actuaciones ⁴	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
A.b.1.1. Elaborar, mantener y actualizar un organigrama que refleje los cargos y puestos, por cada área y servicio del Ayuntamiento, desagregando los datos por sexos, incorporándolo en un formato que permita registrarlo por anualidades, actualizar los datos y extraer, automáticamente, los porcentajes de participación.	O	MN MT	A	Dep. RRHH	3er trimestre y con carácter anual	CI	Anual	Dep. RRHH
A.b.2.1. – Objetivo asociado a la medida A.a.1.2.								
A.b.3.1. Elaborar un documento de retribuciones, donde se localicen, desagregados por sexos, los datos relativos a las retribuciones, por clases y tipos, y los totales, percibidas por el personal funcionario y laboral y por grupos profesionales, exigiendo la emisión de un informe anual para entregar a la Comisión de Igualdad.	O	MN MT	M	Dep. RRHH	3er trimestre y con carácter anual	CI	Anual	Dep. RRHH
A.b.4.1. Incorporar en el plan de formación del Ayuntamiento, un curso básico de formación en igualdad y no discriminación por razón de sexo, obligatorio para la totalidad de personal, funcionario, laboral y político.	F	MT	A	Igualdad y Dep. RRHH	1er trimestre	CI	1er periodo (2010-2011)	Igualdad
A.b.4.2. Incorporar en el plan de formación del Ayuntamiento, un curso básico de formación en uso no sexista del lenguaje, dirigido a personal técnico cuyas responsabilidades estén directamente relacionadas con la comunicación interna y externa.	F	MT	M	Igualdad y Dep. RRHH	1er trimestre	CI	1er periodo (2010-2011)	Igualdad

⁴ EQUIVALENCIAS: **Ámbitos** (0: General; A: Interno; B: Externo); **Prioridad** (A: Alta; M: Media; B: Baja); **Tipo de medida** (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); **Tipo de actuación** (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

A) ÁMBITO INTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

A.b. Área de Recursos Humanos

Acciones/Medidas/Actuaciones ⁵	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
A.b.4.3. Incorporar en el plan de formación del Ayuntamiento y ofertar la capacitación, en diferentes niveles y especialidades, en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres (formación <i>on-line</i> o presencial).	F	MT	B	Igualdad y Dep. RRHH	6º trimestre	CI	2º periodo (2011-2012)	Igualdad
A.b.4.4. Realizar un seguimiento y control anual de los mecanismos existentes para conocer las necesidades de formación-capacitación del personal del Ayuntamiento asociadas a los procesos de promoción, así como de su incorporación en la planificación de la acción formativa, exigiendo de cada departamento la remisión de la ficha de necesidades a la Comisión de Igualdad al inicio del periodo de planificación de la acción formativa.	O	MT	M	Dep. RRHH y CI	Anual	CI	Anual	-
A.b.4.5. Realizar el seguimiento, anualmente, del cumplimiento de la obligación legal (artículos 44 y 45 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres) relativa a la promoción interna de la función pública, relacionada con la obligación de elaborar, cada departamento/área/servicio, etc., planes plurianuales que establezcan las necesidades específicas del personal y fijen sus propios indicadores y objetivos, en materia de promoción, dándole traslado de las mismas a la Comisión de Igualdad para su control y seguimiento, y analizando las solicitudes de promoción y las promociones efectivas, por sexos.	O	MT	M	Dep. RRHH y CI	Anual	CI	Anual	-

⁵ EQUIVALENCIAS: **Ámbitos** (0: General; A: Interno; B: Externo); **Prioridad** (A: Alta; M: Media; B: Baja); **Tipo de medida** (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); **Tipo de actuación** (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

A) ÁMBITO INTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

A.c. Área de Comunicación (interna y externa)

Objetivo general

A.c. Promover y consolidar una comunicación interna y externa, escrita, verbal y visual, no sexista.

Objetivos específicos

A.c.1. Disponer de recursos que guíen en el uso y tratamiento no sexista de la información y la comunicación (lenguaje e imagen no sexistas) que posibiliten eliminar las prácticas comunicativas sexistas del Ayuntamiento.

A.c.2. Desarrollar acciones comunicativas tendentes a sensibilizar en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Acciones/Medidas/Actuaciones ⁶	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
A.c.1.1. Incorporar en la Web del Ayuntamiento el acceso a la Guía para lenguaje no sexista: Igualdad, lenguaje y administración: propuestas para un uso no sexista del lenguaje, de la Generalitat Valenciana.	S I C	AP	A	CI, Dep. Atención ciudadana, participación ciudadana y Dep. Informática	2009-2010	CI	Anual	-
A.c.1.2. Difundir recomendaciones entre el personal del ayuntamiento, para reducir los usos sexistas en la documentación municipal.	S I C	AP	A	CI	2009-2010 Anual	CI	Anual	-
A.c.1.3. Realizar un seguimiento por parte de la Comisión, a través del técnico lingüístico, a efectos de que se cumpla por la totalidad del personal del Ayuntamiento, la guía y las recomendaciones en materia de uso no sexista del lenguaje. El técnico lingüístico deberá emitir un informe anual dando cuenta del proceso a la Comisión de Igualdad. El técnico debería recibir formación específica en materia de uso no sexista del lenguaje.	O	MT	A	Normalització Lingüística	3er Cuatrimestre	CI	Anual	Normalització Lingüística
A.c.1.4. Crear un servicio de asesoramiento en materia de uso y tratamiento no sexista del lenguaje al personal del Ayuntamiento. El personal responsable de dicho servicio deberá estar formado en materia de uso y tratamiento no sexista de la información y la comunicación (verbal, escrita y visual) y informar de su existencia.	O	MN MT	A	Normalització Lingüística	3er Cuatrimestre y periódico	CI	Anual	Normalització Lingüística
A.c.1.5. Realizar una revisión de toda la documentación interna y publicaciones externas, por cada estructura del Ayuntamiento, para adaptarla, progresivamente, desde un punto de vista no sexista.	O	AP	M	Todos los Dep. y áreas funcionales del Aymto.	Periódico	CI	Anual	-

⁶ EQUIVALENCIAS: **Ámbitos** (0: General; A: Interno; B: Externo); **Prioridad** (A: Alta; M: Media; B: Baja); **Tipo de medida** (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); **Tipo de actuación** (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

A) ÁMBITO INTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

A.c. Área de Comunicación (interna y externa)

Acciones/Medidas/Actuaciones ⁷	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
A.c.2.1. Desarrollar campañas publicitarias (al menos 3 al año, a nivel interno y externo) en materias relacionadas con la promoción de la igualdad y la no discriminación por razón de sexo: violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo, conciliación y corresponsabilidad, coeducación, etc. atendiendo a los diferentes públicos destinatarios (ciudadanía, empresariado, asociaciones, escuelas e instituciones, etc.) y la temática específica.	S I C P	AP	M	Igualdad	Anual	CI	Anual	Igualdad

⁷ EQUIVALENCIAS: **Ámbitos** (0: General; A: Interno; B: Externo); **Prioridad** (A: Alta; M: Media; B: Baja); **Tipo de medida** (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); **Tipo de actuación** (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

A) ÁMBITO INTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

A.d. Área de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar, corresponsabilidad y acción social

Objetivo general

A.d. Promover una cultura de corresponsabilidad, posibilitando que hombres y mujeres asuman similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en las responsabilidades familiares, en el mercado laboral y en la toma de decisiones.

Objetivos específicos

A.d.1. Desarrollar campañas informativas y de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad, que promuevan el uso de mecanismos de conciliación y la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

A.d.2. Disponer de instrumentos que permitan conocer las necesidades de conciliación del personal del Ayuntamiento y las personas con situaciones familiares relacionadas con el ámbito de atención a terceras personas.

A.d.3. Poner a disposición de la plantilla mecanismos que posibiliten la conciliación de sus vidas personal, laboral y familiar.

A.d.4. Promover la utilización de las medidas de conciliación.

Acciones/Medidas/Actuaciones ⁸	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
A.d.1.1. A.d.4.1. Elaborar una circular informativa y colgarla en la Intranet, que traslade las medidas y mecanismos de que dispone el personal del Ayuntamiento para conciliar sus vidas personal, laboral y familiar, fomentando una cultura de corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares, promoviendo su utilización por parte del personal masculino, remetiéndola, anualmente, a toda la plantilla vía e/mail.	S I P	AP	M	Igualdad y Dep. RRHH	2009-2010 Anual	CI	Anual	-
A.d.2.1. Solicitar a cada departamento del Ayuntamiento, al final de cada año fiscal, que aporten una ficha de trabajo con las necesidades de conciliación específicas del personal, las medidas que se adoptan o proceda adoptarse (y no se haga), así como el uso registrado, desagregado por sexo, de las medidas efectivamente disfrutadas. (incorporar en la encuesta de clima laboral)	O	MN	A	CI Dep. RRHH Prevención de riesgos laborales	Anual	CI	Anual	-
A.d.3.1. Medidas de carácter administrativo – gestión de los RRHH: mejorar, progresivamente, las medidas legales para facilitar la conciliación del personal del Ayuntamiento (reducción de jornada, jornadas flexibles, excedencias, permisos, licencias retribuidas y sin retribución, vacaciones), de acuerdo con las necesidades extraídas de las fichas anuales de personal y siempre que no dificulten el correcto desarrollo de los objetivos y actuaciones propias de cada departamento y actividad.	O	MN AP	M	Dep. RRHH	Anual	CI	Anual	-

⁸ EQUIVALENCIAS: **Ámbitos** (0: General; A: Interno; B: Externo); **Prioridad** (A: Alta; M: Media; B: Baja); **Tipo de medida** (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); **Tipo de actuación** (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

A) ÁMBITO INTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

A.e. Área de prácticas saludables y prevención de riesgos

Objetivo general

A.e. Disponer de una política de prevención de riesgos laborales que incorpore la perspectiva de género en todas sus fases.

Objetivos específicos

A.e.1. Disponer de un servicio de prevención de riesgos que incorpore la perspectiva de género en la acción preventiva, de manera que permita detectar las posibles diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a las consecuencias en los riesgos y en la salud laboral.

A.e.2. Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de salud y prevención de riesgos laborales, destacando los riesgos que afectan, de manera diferenciada, a mujeres y a hombres.

A.e.3. Informar y sensibilizar al personal del Ayuntamiento en materia de salud y prevención incluyendo el impacto de las diferencias entre mujeres y hombres relativos a la salud y la prevención de las enfermedades.

Acciones/Medidas/Actuaciones ⁹	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
A.e.1.1. En la realización de nuevos pliegos para la contratación del servicio de prevención de riesgos laborales, establecer la obligación de incorporar en los procesos de planificación, ejecución, gestión y evaluación, la perspectiva de género.	O	MN	A	Dep. RRHH	-	CI	-	-
A.e.1.2. Adecuar las estrategias de prevención de riesgos y los servicios de vigilancia de la salud a las diferentes necesidades de las mujeres y de los hombres.	O	MN AP	M	Prevención de riesgos laborales	Anual	CI	Anual	Prevención de riesgos laborales
A.e.1.3. Incorporar, en la composición de todos los botiquines, productos de higiene femeninos.	O	MN AP	M	Prevención de riesgos laborales	7º trimestre	CI	Anual	Prevención de riesgos laborales
A.e.2.1. Incluir en todos los cursos de formación en materia de prevención conocimientos relativos a los riesgos laborales que afectan de forma diferenciada a mujeres y a hombres.	F	MT	M	Igualdad y Prevención de riesgos laborales	7º trimestre	CI	Anual	Prevención de riesgos laborales
A.e.2.2. – Objetivo asociado a la medida A.b.4.3.								
A.e.3.1. Diseñar y llevar a cabo una campaña socio-sanitaria de carácter informativo y preventivo incluyendo el impacto de las diferencias entre mujeres y hombres relativas a la salud y la prevención de enfermedades (cáncer de mama, cáncer de próstata, etc.).	S I C	AP	M	Sanidad	Anual	CI	Anual	Sanidad

⁹ **EQUIVALENCIAS:** Ámbitos (0: General; A: Interno; B: Externo); Prioridad (A: Alta; M: Media; B: Baja); Tipo de medida (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); Tipo de actuación (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

A) ÁMBITO INTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

A.f. Área de Dispositivos de prevención y detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Objetivo general

A.f. Prevenir e impedir que se produzcan situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluido el moral, en el Ayuntamiento.

Objetivos específicos

A.f..1. Disponer de medidas y mecanismos para prevenir y combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluido el moral.

A.f..2. Sensibilizar e Informar al personal del Ayuntamiento en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, promoviendo unas relaciones laborales igualitarias, no sexistas y no violentas.

Acciones/Medidas/Actuaciones ¹⁰	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
A.f.1.1. Elaborar un protocolo de actuación, acorde a la legislación vigente, negociado con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, sobre medidas relativas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluido el moral, que establezca dispositivos efectivos, concretando el procedimiento a llevar a cabo en los casos de denuncia y procurando garantías que impidan posibles represalias.	O	MN	M	Prevención de riesgos laborales, Igualdad y CI	3er Cuatrimestre	CI	Anual	Prevención de Riesgos laborales e Igualdad
A.f.2.1. Desarrollar acciones informativas y de sensibilización para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (informar sobre el protocolo), trasladando información sobre cómo prevenir, detectar y auto detectar tales situaciones, mediante el envío de una circular al personal.	S F	AP	M	Prevención de riesgos laborales e Igualdad	Anual	CI	Anual	Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad

¹⁰ **EQUIVALENCIAS:** Ámbitos (0: General; A: Interno; B: Externo); Prioridad (A: Alta; M: Media; B: Baja); Tipo de medida (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); Tipo de actuación (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

A) ÁMBITO INTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

A.g. Área de acceso a bienes y servicios y su suministro y de contratación del sector público

Objetivo general

A.g. Promocionar la contratación del sector público y la oferta de bienes y servicios, como dispositivos para la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Objetivos específicos

A.g.1. Promover, a través de la contratación del sector público, la incorporación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las empresas contratistas y subcontratistas.

Acciones/Medidas/Actuaciones ¹¹	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
A.g.1.1. Establecer en la gestión de la contratación administrativa, cláusulas sociales en las licitaciones, que favorezcan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	O	MN	M	Contrataciones y Subvenciones	2009-2010	CI	Periódico y anual	-

¹¹ **EQUIVALENCIAS:** Ámbitos (0: General; A: Interno; B: Externo); Prioridad (A: Alta; M: Media; B: Baja); Tipo de medida (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); Tipo de actuación (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

B) ÁMBITO EXTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

B.a. Información y sensibilización

Objetivo general

B.a. Contribuir a modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados, de manera diferenciada, a mujeres y a hombres (sistema sexo-género).

Objetivos específicos

B.a.1. Informar y sensibilizar a la ciudadanía, en general, y al empresariado, en particular, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, conciliación y corresponsabilidad.

B.a.2. Desarrollar acciones informativas y de sensibilización en coordinación con otros agentes y organizaciones del municipio, especialmente en el ámbito educativo.

Acciones/Medidas/Actuaciones ¹²	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
B.a.1.1. Elaborar y difundir una carta informativa, dirigida al empresariado y a sindicatos, patronal y asociaciones y resto de organizaciones de Benicàssim, sobre las implantación de medidas y planes de igualdad en las empresas, uso y tratamiento no sexista del lenguaje, así como información sobre ayudas y subvenciones de carácter autonómico y estatal para planes de igualdad, la obtención del visado de los planes de la Generalitat Valenciana, del distintivo "Fent empresa. Iguals en oportunitats" de la Generalitat Valenciana, y del distintivo "Igualdad en la Empresa" del Ministerio de Igualdad, y otra información destacada en la materia.	S I C	AP	M	Igualdad y Agencia de Ocupación y Desarrollo Local	2º Cuatrimestre y con carácter Anual	CI	Anual	Integrado en el presupuesto general
B.a.1.2. Publicitar los días de referencia a las mujeres y a la igualdad en los trípticos de información trimestral del Casal Jove, haciendo un envío masivo de los mismos entre toda la población juvenil del municipio, resaltando gráficamente el día señalado y aportando resultados de cuestionarios realizados.	S I C	AP	M	Juventud e Igualdad	2º y 3er cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	Juventud
B.a.1.3. Campañas de sensibilización sobre: mujer; desigualdad norte-sur; consumo responsable; racismo, xenofobia, homofobia...; utilizando los siguientes medios: - Pegatinas con dibujos-comics para adjuntar a los envíos trimestrales. - Añadir en Twenty y/o facebook una "página de bienvenida".	S I C	AP	M	Juventud	Cuatrimstralmente	CI	Anual	Juventud
B.a.1.4. Revisar los textos y utilizar recursos para un uso no sexista del lenguaje en los escritos del Casal Jove.	O	AP	M	Juventud y Normalizaci ó Lingüística	Periódico	CI	Anual	Juventud
B.a.1.5. Creación de un grupo especial para las mujeres jóvenes en "Benicàssim en Actiu" (Facebook del Casal Jove), llamado "Dona pren la paraula".	O P PA	AP	M	Juventud	1er cuatrimestre	CI	Anual	Juventud

¹² EQUIVALENCIAS: **Ámbitos** (0: General; A: Interno; B: Externo); **Prioridad** (A: Alta; M: Media; B: Baja); **Tipo de medida** (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); **Tipo de actuación** (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

B) ÁMBITO EXTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

B.a. Información y sensibilización

Acciones/Medidas/Actuaciones ¹³	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
B.a.1.6. Realizar una exposición de fotos, cuadros, arte, etc. sobre mujeres reconocidas del municipio de Benicàssim, o sobre temáticas relacionadas con las mujeres y la igualdad, al menos una vez al año, procurando hacerlo en colaboración con otras organizaciones	S P C	AP	M	Igualdad	2º trimestre y con carácter anual	CI	Anual	Igualdad
B.a.2.1. Programar una exposición sobre la ruptura de estereotipos y roles de género en las profesiones, en colaboración con los centros educativos, para que lo incorporen dentro de sus actividades anuales.	S C PA	AP	B	Cultura e Igualdad	2º trimestre	CI	1er periodo (2010-2011)	Igualdad
B.a.2.2. Difundir recomendaciones en materia de conciliación y corresponsabilidad, así como en materia de igualdad y no violencia en los medios de comunicación, los centros de enseñanza y las empresas. (carteles, mupis, dípticos, anuncios en prensa, TV local, radio jove, Internet...), al menos una vez al año.	S I C PA	AP	B	Educación, cultura, igualdad, juventud, comunicación, etc. todas aquellas áreas que participen.	2º trimestre y con carácter anual	CI	Anual	Igualdad y resto de áreas vinculadas a la actuación
B.a.2.3. Implicar al profesorado de los centros educativos en actividades de carácter coeducativo, impulsando su incorporación en la programación didáctica anual.	P	AP	B	Igualdad, Cultura y Educación	3er trimestre y con carácter anual	CI	Anual	Igualdad, Cultura, Juventud y Educación

¹³ EQUIVALENCIAS: **Ámbitos** (0: General; A: Interno; B: Externo); **Prioridad** (A: Alta; M: Media; B: Baja); **Tipo de medida** (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); **Tipo de actuación** (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

B) ÁMBITO EXTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

B.b. Educación, formación y empleo

Objetivo general

B.b. Impulsar la integración laboral de mujeres y fomentar una cultura laboral más igualitaria entre la ciudadanía del municipio.

Objetivos específicos

B.b.1. Conocer la situación socio-laboral específica de mujeres y hombres en el municipio en relación con los niveles de formación, la educación y el empleo (acceso al empleo, formación profesional, inserción laboral, criterios de selección, remuneración por trabajo de igual valor, promoción, ascensos, estabilidad en el empleo, etc.)

B.b.2. Contribuir al equilibrio e igualdad entre mujeres y hombres en relación con su incorporación al mercado laboral, el acceso a un empleo no precario y a promocionar, atendiendo a sus posibilidades y perfiles profesionales en el fomento de creación de empleo y procurando la integración de los colectivos en riesgo de exclusión social.

B.b.3. Promover una educación igualitaria y no discriminatoria contribuyendo a la implementación de proyectos coeducativos en los centros docentes.

Acciones/Medidas/Actuaciones ¹⁴	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
B.b.1.1.Desarrollar un estudio pormenorizado sobre la situación socio-laboral específica de mujeres y hombres en el municipio, incorporando las variables sexo, edad, nacionalidad y localizando las necesidades específicas de cada sexo (coincidentes o no).	I O	AP	B	Agencia de Ocupación y Desarrollo Local	8º cuatrimestre	CI	A finales del 3er periodo (2012-2013)	Agencia de Ocupación y Desarrollo Local
B.b.2.1.Promover el mantenimiento, la consolidación y el crecimiento de empresas de mujeres, a través de la convocatoria anual de ayudas o estableciendo beneficios fiscales.	P	AP	B	Agencia de Ocupación y Desarrollo Local	2º cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	Agencia de Ocupación y Desarrollo Local
B.b.2.2. Fomentar la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación por parte de las empresarias, como herramientas para reforzar la posición competitiva de sus empresas, mediante cursos de formación.	S I F P	AP	M	Agencia de Ocupación y Desarrollo Local	2º cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	Agencia de Ocupación y Desarrollo Local
B.b.2.3. Establecer programas específicos de educación y formación para el empleo (EPA) orientados a la adquisición de habilidades TIC.	S I F P	AP	M	Agencia de Ocupación y Desarrollo Local	2º cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	Agencia de Ocupación y Desarrollo Local
B.b.2.4. Realizar programas de formación profesional para el empleo en materia de igualdad de oportunidades, dirigidos a mujeres y a hombres del municipio.	S I F	AP	M	Igualdad y Agencia de Ocupación y Desarrollo Local	2º cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	Igualdad y Agencia de Ocupación y Desarrollo Local

¹⁴ **EQUIVALENCIAS:** Ámbitos (0: General; A: Interno; B: Externo); Prioridad (A: Alta; M: Media; B: Baja); Tipo de medida (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); Tipo de actuación (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

B) ÁMBITO EXTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

B.b. Educación, formación y empleo

Objetivo general

B.b. Impulsar la integración laboral de mujeres y fomentar una cultura laboral más igualitaria entre la ciudadanía del municipio.

Acciones/Medidas/Actuaciones ¹⁵	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
B.b.3.1. Actividades escolares, en el Instituto o en el Casal Jove, que fomenten el cambio de las relaciones de género formando al alumnado en la autonomía personal y saberes domésticos (talleres de costura, cocina, cambio de ruedas, bricolaje casero, etc.)	S F	AP	B	Educación, Igualdad y Juventud	3er cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	Educación, Igualdad y Juventud
B.b.3.2. Colaborar con los centros educativos para el desarrollo actividades coeducativas: educar en igualdad, erradicar estereotipos y discriminaciones por razón de sexo y prevenir sus consecuencias, diversidad, educación sexual, autoestima, hábitos saludables y violencia de género, dirigidas a padres y madres, profesorado y alumnado.	S I F	AP	B	Educación y Juventud	2º cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	Educación y Juventud
B.b.3.3 – Objetivo asociado a la medida B.a.2.1.								
B.b.3.4. – Objetivo asociado a la medida B.a.2.3.								
B.b.3.5. Elaborar y difundir una guía de buenas prácticas para los cambios en las relaciones entre niños y niñas, hombres y mujeres, dirigidas a las familias, al profesorado, al alumnado y a la administración educativa, centrándose, principalmente, en la eliminación de roles y estereotipos de género existentes.	S I C	AP	M	Educación	6º Cuatrimestre	CI	2º periodo (2011-2012)	Educación
B.b.3.6. Publicitar las actividades de aprendizaje permanente (EPA) en los centros de la tercera edad, haciendo hincapié en los grupos de mujeres mayores.	F	AP	M	Educación y 3ª edad	2º cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	Educación y 3ª Edad
B.b.3.7. Diseñar e implementar un plan de seguimiento de la escolarización obligatoria a término en niñas y adolescentes, que incorpore, para el caso de abandono, una intervención directa para que se completen los estudios.	O	MN	B	Servicios Sociales	8º Cuatrimestre	CI	3er periodo (2012-2013)	Servicios Sociales

¹⁵ EQUIVALENCIAS: **Ámbitos** (0: General; A: Interno; B: Externo); **Prioridad** (A: Alta; M: Media; B: Baja); **Tipo de medida** (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); **Tipo de actuación** (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

B) ÁMBITO EXTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

B.b. Educación, formación y empleo

Objetivo general

B.b. Impulsar la integración laboral de mujeres y fomentar una cultura laboral más igualitaria entre la ciudadanía del municipio.

Acciones/Medidas/Actuaciones ¹⁶	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
B.b.3.8. Ofrecer actividades acordes a los intereses de las mujeres de los centros de EPA y otros espacios de ocio (danza, teatro, manualidades, costura, salud, imagen, gimnasia, etc.), basándose en las propuestas recibidas en años anteriores.	S I F	AP	M	EPA y Deportes	2ª cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	EPA y Deportes
B.b.3.9. Asesorar en los Consejos Escolares a los equipos de orientación educativa para la ruptura de roles y estereotipos en la formación de expectativas y opciones académicas y laborales dirigidas al alumnado de 1º y 2º de Bachiller.	S I	AP	M	Igualdad y Educación	2ª cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	Igualdad y Educación
B.b.3.10. Creación, mantenimiento y dinamización de foros de debate, en redes sociales, en materias relacionadas con la igualdad, la no discriminación por razón de sexo, el desarrollo de relaciones interpersonales igualitarias y no violentas, etc.	S I	AP	B	Juventud	Periódica	CI	Anual	Juventud

¹⁶ **EQUIVALENCIAS:** Ámbitos (0: General; A: Interno; B: Externo); Prioridad (A: Alta; M: Media; B: Baja); Tipo de medida (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); Tipo de actuación (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

B) ÁMBITO EXTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

B.c. Conciliación, corresponsabilidad y acción social

Objetivo general

B.c. Promocionar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la ciudadanía, fomentando cambios de actitudes favorables a la corresponsabilidad de funciones sociales en el ámbito doméstico.

Objetivos específicos

B.c.1. Conocer las necesidades de conciliación, por núcleos de población, de la ciudadanía y de los recursos demandados para ello, para poner a disposición de la ciudadanía los programas, recursos y servicios que necesiten y faciliten la conciliación y fomenten una cultura de corresponsabilidad.

B.c.2. Informar y sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad a la ciudadanía y al empresariado del municipio, así como sobre los recursos y servicios existentes en el municipio.

Acciones/Medidas/Actuaciones ¹⁷	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
B.c.1.1. Elaborar y difundir una encuesta <i>on-line</i> para conocer las necesidades de conciliación, por núcleos de población, de la ciudadanía y de los recursos demandados para ello, incorporando las variables sexo, edad, nacionalidad, y contactar con las personas responsables de las Bibliotecas públicas para que promuevan que las personas que acudan participen en las encuestas a través de los ordenadores públicos.	S I P O	AP	B	Igualdad y Agencia de Ocupación y Desarrollo Local e Igualdad	5º Cuatrimestre	CI	2º periodo (2011-2012)	Igualdad y Agencia de Ocupación y Desarrollo Local e Igualdad
B.c.2.1 – Objetivo asociado a la medida B.a.2.2.								
B.c.2.2. Elaborar y llevar a cabo una campaña informativa sobre los recursos y servicios sociales existentes en el municipio, así como los que faciliten la conciliación (después de tener los datos de la encuesta)	S I C	AP	B	Agencia de Ocupación y Desarrollo Local, Igualdad y Servicios Sociales	6º Cuatrimestre	CI	2º periodo (2011-2012)	Agencia de Ocupación y Desarrollo Local, Igualdad y Servicios Sociales

¹⁷ EQUIVALENCIAS: **Ámbitos** (0: General; A: Interno; B: Externo); **Prioridad** (A: Alta; M: Media; B: Baja); **Tipo de medida** (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); **Tipo de actuación** (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

B) ÁMBITO EXTERNO DEL AYUNTAMIENTO

ÁREA

B.d. Cultura, ocio y deporte

Objetivo general

B.d. Promover una participación igualitaria de mujeres y hombres en la cultura, medios de comunicación, ocio y deporte.

Objetivos específicos

B.d.1. Conocer los niveles de participación de mujeres y hombres en la cultura, medios de comunicación, ocio y deporte.

B.d.2. Informar de los recursos municipales y actividades dirigidas a la ciudadanía en materia de cultura, ocio y deporte, impulsando y promoviendo la participación de las mujeres del municipio en el mundo de la cultura y del deporte.

B.d.3. Colaborar, y consolidar la colaboración, con centros educativos y servicios de orientación escolar, para la promoción de una cultura igualitaria y no sexista.

B.d.4. Consolidar el desarrollo y la promoción de actos culturales, de ocio y deportivos, cuyo objetivo sea, principalmente, la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la anti-discriminación y la visibilización de las mujeres.

Acciones/Medidas/Actuaciones ¹⁸	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
B.d.1.1. Elaborar y mantener un registro anual de participación de mujeres y de hombres (desagregado por sexos) de todas las actividades culturales, de ocio y deportivas que se desarrollen en el municipio.	O	MN	M	Todas las áreas del Aymto. vinculadas a las actividades	2º cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	Todas las áreas del Aymto. vinculadas a las actividades
B.d.2.1. Modificar los regímenes de funcionamiento de los órganos de ámbito deportivo, incluyendo la obligación de respetar el principio de composición equilibrada, para lograr, progresivamente, la paridad en la participación de ambos sexos en su composición.	O	MN	A	Deportes	3er cuatrimestre	CI	Anual	Deportes
B.d.2.2. Actividades de apoyo y sensibilización con los y las jóvenes del Casal Jove –Centro Juvenil, Grupos Asociativos...-, a lo largo del curso: video-forum, grupos de discusión... Al menos el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	S I PA O	AP	M	Juventud	1er y 2º cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	Juventud
B.d.2.3. Ofertar las actividades del Casal Jove llevando un seguimiento para la constitución de los grupos con participación equilibrada de sexos, estableciendo estrategias para conseguirlo (control de la asistencia y nuevas campañas de captación en caso de bajas significativas).	O	MN	M	Juventud	2º cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	Juventud

¹⁸ **EQUIVALENCIAS:** Ámbitos (0: General; A: Interno; B: Externo); Prioridad (A: Alta; M: Media; B: Baja); Tipo de medida (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); Tipo de actuación (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

B) ÁMBITO EXTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

B.d. Cultura, ocio y deporte

Acciones/Medidas/Actuaciones ¹⁹	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
B.d.2.4. En la Biblioteca Pública Municipal: -Catalogar los libros donados por el Institut Valencià de la Dona. -Establecer la prohibición de adquirir libros que atenten contra las mujeres. -Llevar un registro de autores y autoras por temáticas, para adoptar estrategias para fomentar la adquisición de libros del sexo menos representado, llevando un seguimiento de los libros en materia de igualdad, género, coeducación, etc. y estableciendo una cuota de ejemplares al año, por temáticas y por autoría de mujeres y de hombres.	O P	MN	B	Cultura	7º Cuatrimestre	CI	3er periodo (2012-2013) y anual	Cultura
B.d.2.5. Facilitar el uso del préstamo de audiovisuales a la Asociación de Amas de Casa y a aquellas asociaciones que lo soliciten, especialmente de mujeres, y remisión de información al resto de asociaciones para que también lo utilicen.	I C P	AP	B	Cultura e Igualdad	2º cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	Cultura e Igualdad
B.d.2.6. Publicar y distribuir mensualmente, vía postal y vía electrónica, las actividades culturales, de ocio y deportivas, destinadas tanto a mujeres como a hombres.	C	AP	M	Todas las áreas del Aymto. Vinculadas a las actividades	Periódico	CI	Anual	Todas las áreas del Aymto. vinculadas a las actividades
B.d.2.7. Crear, mantener y promocionar equipos mixtos de participantes en competiciones deportivas de todo tipo, en edad temprana, sin atender a un rol de género.	S P	AP	M	Deportes	1er cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	Deportes
B.d.2.8. Establecer cuotas de participación en la obtención de las subvenciones que se establecen para deportistas de elite locales, y para equipos de mujeres y mixtos.	O P	AP MN	M	Deportes	2º cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	Deportes
B.d.3.1. Desarrollar talleres y cursos de orientación, etc. en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en colaboración con los centros educativos y los servicios de orientación escolar, al menos, 1 al año. (Medida relacionada con las dos siguientes).	S PA	AP	B	Educación, cultura, juventud e igualdad	Anual	CI	Anual	Educación, cultura, juventud e igualdad

¹⁹ EQUIVALENCIAS: Ámbitos (0: General; A: Interno; B: Externo); Prioridad (A: Alta; M: Media; B: Baja); Tipo de medida (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); Tipo de actuación (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

B) ÁMBITO EXTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

B.d. Cultura, ocio y deporte

Acciones/Medidas/Actuaciones ²⁰	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
B.b.3.2. – Objetivo asociado a la medida B.a.2.3								
B.b.3.3. – Objetivo asociado a la medida B.a.2.1								
B.d.4.1. Ampliar la duración durante todo el mes de la programación cultural específica para el Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional contra la Violencia de Género (exposiciones, charlas, danza, cine...) y mantenerla.	O	AP	B	Cultura e Igualdad	-	CI	Anual	Cultura e Igualdad
B.d.4.2. Establecer una programación permanente anual de películas relacionadas con la igualdad, el género, la anti-discriminación, y de películas de mujeres directoras.	S O P	AP	B	Cultura e Igualdad	-	CI	Anual	Cultura e Igualdad
B.d.4.3. Realizar un decálogo de actuaciones a favor de la igualdad en el deporte y darlo a conocer a toda la comunidad deportiva.	S C	AP	B	Deportes	5º Cuatrimestre	CI	2º periodo (2011-2012)	Deportes

²⁰ EQUIVALENCIAS: **Ámbitos** (0: General; A: Interno; B: Externo); **Prioridad** (A: Alta; M: Media; B: Baja); **Tipo de medida** (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); **Tipo de actuación** (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

B) ÁMBITO EXTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

B.e. Salud y bienestar psico-social

Objetivo general

B.e. Promover hábitos de vida saludables para contribuir al bienestar físico y psíquico de mujeres y hombres desde una perspectiva de género.

Objetivos específicos

B.e.1. Conocer la situación de la salud y el bienestar psico-social de mujeres y hombres del municipio.

B.e.2. Informar y sensibilizar en materia de prevención de enfermedades que afectan, particularmente y de forma diferenciada, a mujeres y a hombres.

B.e.3. Conocer y atender situaciones de doble discriminación de mujeres inmigrantes, con diversidad funcional, en riesgo de exclusión social, en situación de dependencia, en contextos de prostitución, etc.

B.e.4. Promover un reparto igualitario de las cargas familiares evitando las dobles y triples jornadas a las que, tradicionalmente, han estado sometidas las mujeres, de las que se derivan problemas graves de salud física y psíquica.

B.e.5. Desarrollar actuaciones dirigidas a promover hábitos de vida saludables en la ciudadanía.

Acciones/Medidas/Actuaciones ²¹	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
B.e.1.1. y B.e.3.1. Realizar un estudio específico sobre la situación de la salud y el bienestar psico-social de mujeres y hombres del municipio atendiendo, además, a las posibles situaciones de doble discriminación de determinados colectivos de mujeres (inmigrantes, diversidad funcional, en riesgo de exclusión social, en situación de dependencia, en contextos de prostitución, etc.), que permita adoptar políticas, medidas, acciones y actuaciones eficaces.	I O	AP	M	Sanidad y Servicios Sociales	8º Cuatrimestre	CI	3er periodo (2012-2013)	Sanidad y Servicios Sociales
B.e.2.1. Realizar una campaña anual, informativa y de sensibilización, sobre el cáncer de mama y sobre el cáncer de próstata, y la manera de prevenirlos, remitiendo una carta informativa indicando que se realicen exámenes médicos, incorporando una campaña publicitaria en medios de comunicación, etc.	I S	AP	M	Sanidad	Anual	CI	Anual	Sanidad
B.e.4.1 – Objetivo asociado a la medida B.a.2.2								
B.e.5.1. Promover el turismo saludable incorporando en la oferta de ocio de verano actividades saludables, tales como: yoga en la playa gratuito, aeróbic, danza, circuitos deportivos en la playa, etc. Llevando un registro de la participación, por sexos.	S P PA	AP	M	Turismo	Anual	CI	Anual	Turismo

²¹ **EQUIVALENCIAS:** Ámbitos (0: General; A: Interno; B: Externo); Prioridad (A: Alta; M: Media; B: Baja); Tipo de medida (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); Tipo de actuación (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

B) ÁMBITO EXTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

B.f. Participación ciudadana y asociacionismo

Objetivo general

B.f. Promover la igualdad entre mujeres y hombres a partir de la cooperación y el asociacionismo.

Objetivos específicos

B.f.1. Colaborar con las asociaciones y entidades presentes en el municipio para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

B.f.2. Promover la participación ciudadana igualitaria en los procesos de decisión, diseño, desarrollo y evaluación de las medidas y políticas que el Ayuntamiento lleve a cabo.

B.f.3. Promover la participación de las mujeres en los ámbitos del asociacionismo y del voluntariado.

B.f.4. Facilitar el acceso, y promover su uso, a locales e instalaciones municipales para la realización de las distintas actividades organizadas, por y para las asociaciones de mujeres y por la igualdad entre mujeres y hombres.

Acciones/Medidas/Actuaciones ²²	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
B.f.1.1. Incorporar entre los objetivos del Casal Jove, la participación paritaria de los y las jóvenes en los diferentes talleres y actividades que se realizan.	O	MN	A	Juventud	1er trimestre	CI	Anual	-
B.f.1.2. Ayudar, apoyar y asistir, en la organización de actividades conmemorativas de días señalados como el 8 de marzo y el 25 de noviembre, con los y las jóvenes del Casal Jove –Centro Juvenil, Grupos Asociativos, etc.: conciertos, representaciones, etc.	O PA	AP	M	Juventud	1er y 2º trimestre y con carácter anual	CI	Anual	Juventud
B.f.1.3. Identificar y potenciar a mujeres candidatas al premio "Mujer emprendedora del año", en colaboración con la asociación que organiza el evento, desarrollando una base de datos con especialización por sectores económicos, antecedentes curriculares y perspectivas de desarrollo profesional.	S I P	AP	Media	Participación ciudadana e Igualdad	2º trimestre y con carácter anual	CI	1er periodo (2010-2011) y anual	Participación ciudadana e Igualdad
B.f.2.1. Realizar un seguimiento y control anual de la participación de mujeres y hombres en el Consejo de Participación ciudadana, así como del tipo de asociaciones participantes, asegurando la asistencia de las asociaciones municipales de mujeres y por la igualdad y emitiendo un informe de resultado anual a la Comisión de Igualdad.	O P PA	AP	M	Participación ciudadana e Igualdad	3er trimestre y con carácter anual	CI	Anual	-
B.f.3.1. Realizar cuestionarios y breves sondeos sobre la promoción de la igualdad entre las mujeres y hombres, la anti-discriminación y visibilización de las mujeres, lucha contra la violencia de género, maltrato... en la sucesión de actividades organizadas con los y las jóvenes del Casal Jove, emitiendo un informe de resultado anual a la Comisión de Igualdad.	S C O PA	AP	B	Juventud	4º trimestre y con carácter anual	CI	Anual	-
B.f.3.2. y B.f.4.1. Ayudar, apoyar y asistir, en la organización de actividades de las asociaciones de mujeres y por la igualdad de Benicàssim, mediante subvenciones, cesión de espacios, firma de convenios de colaboración, etc.	P PA	AP	B	Igualdad y Participación ciudadana	Anual	CI	Anual	Igualdad y Bienestar social

B) ÁMBITO EXTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

²² EQUIVALENCIAS: **Ámbitos** (0: General; A: Interno; B: Externo); **Prioridad** (A: Alta; M: Media; B: Baja); **Tipo de medida** (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); **Tipo de actuación** (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

B.g. Planteamiento urbanístico. Usos de los tiempos y los espacios

Objetivo general

B.g. Incorporar la perspectiva de género en la gestión habitacional y en la planificación y desarrollo de las políticas, programas y proyectos urbanísticos.

Objetivos específicos

B.g - Objetivo general

B.g.1. Conocer los requerimientos, necesidades, prioridades y capacidades participativas de mujeres y hombres en relación con el hábitat construido.

B.g.2. Conocer las necesidades de seguridad y accesibilidad de mujeres y hombres a nivel urbanístico, adoptando las medidas que resulte necesario para ello.

B.g.3. Facilitar la vida cotidiana de las personas dependientes y de las personas cuidadoras.

B.g.4. Adoptar medidas que posibiliten la armonización de los tiempos de la ciudad: horarios escolares, de los servicios municipales (transporte, oficinas de atención administrativa, etc.), de los comercios, de las actividades de ocio, de las empresas y demás organizaciones laborales, centros de día, escuelas infantiles, etc.

Acciones/Medidas/Actuaciones ²³	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
B.G.1 ATIENDE AL OBJETIVO GENERAL y B.g.4.1. Elaborar un estudio, desde la perspectiva de género y en relación con la gestión habitacional y la planificación y desarrollo de las políticas, programas y proyectos urbanísticos, que incorpore materias tales como: vivienda, espacios públicos, distribución territorial de la población, infraestructuras, hospitales y centros de salud, transportes públicos, comercios, etc.), así como de los usos de los tiempos de la ciudad G.1.	I O	AP	B	Urbanismo, Movilidad y Comercio	8º Cuatrimestre	CI	3er periodo (2012-2013)	Urbanismo
B.G.2. ATIENDE AL OBJETIVO GENERAL. Incorporar en los pliegos y bases de los concursos municipales de proyectos de edificación y espacios urbanos de valoración de las propuestas en términos de calidad de vida, perspectiva de género, igualdad e inclusión social.	O	MN	A	Urbanismo y Contratación	1er Cuatrimestre	CI	1er periodo (2010-2011) y anualmente	-
B.g.1.1. y B.g.2.1. Elaborar un mapa lumínico y una encuesta de detección del nivel de inseguridad de la ciudadanía en relación a la iluminación y la localización de los problemas con sombras generadas por la arboleda, falta de uniformidad, mantenimiento adecuado.	O	AP	M	Urbanismo y Seguridad	4º Cuatrimestre	CI	2º periodo (2011-2012)	Urbanismo
B.g.2.2. y B.g.3.1. Facilitar la accesibilidad y uso de los contenedores de residuos sólidos urbanos: apertura hacia el ámbito peatonal, mecanismo de pedal, altura de depósito, etc.	O	AP	B	Urbanismo y Medio Ambiente	Progresivo	CI	Anual	Urbanismo y Medio Ambiente
B.g.2.3. y B.g.3.2. Llevar un seguimiento de la adecuación del equipamiento e infraestructura del transporte público, incorporando la perspectiva de género y la inclusión social (carritos de la compra, cochecitos de criaturas, acompañamiento de personas dependientes, etc.), remitiendo un informe anual a la Comisión de Igualdad sobre dicho seguimiento.	O	AP	M	Movilidad	Anual	CI	Anual	-

B) ÁMBITO EXTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

²³ EQUIVALENCIAS: Ámbitos (0: General; A: Interno; B: Externo); Prioridad (A: Alta; M: Media; B: Baja); Tipo de medida (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); Tipo de actuación (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

B.g. Planteamiento urbanístico. Usos de los tiempos y los espacios

Acciones/Medidas/Actuaciones ²⁴	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
B.g.2.4. Adecuar la iluminación de los parques, jardines y de las calles a niveles que no generen inseguridad.	O	AP	M	Urbanismo	5º Cuatrimestre	CI	2º periodo (2011-2012)	Urbanismo
B.g.2.5. Colocación de asientos y adecuación de las marquesinas de madera que dispongan de iluminación suficiente para evitar la sensación de inseguridad.	O	AP	M	Urbanismo y Obras y Servicios	6º Cuatrimestre	CI	2º periodo (2011-2012)	Urbanismo

²⁴ **EQUIVALENCIAS:** Ámbitos (0: General; A: Interno; B: Externo); Prioridad (A: Alta; M: Media; B: Baja); Tipo de medida (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); Tipo de actuación (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

B) ÁMBITO EXTERNO DEL AYUNTAMIENTO

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim (2010 – 2014)

ÁREA

B.h. Servicios sociales, prevención y eliminación de la violencia de género, e inclusión social

Objetivo general

B.h. Impulsar la prevención y contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzando y mejorando la atención a las víctimas y a la población de riesgo

Objetivos específicos

B.h.1. Informar y sensibilizar a la ciudadanía en materia de violencia de género.

B.h.2. Establecer vías de colaboración con entidades especializadas en la materia y en la atención a las víctimas de violencia de género, coordinando todos los agentes y servicios involucrados, y reforzando la atención prestada desde el SAV.

Acciones/Medidas/Actuaciones ²⁵	Tipo de actuación	Tipo de medida	Prioridad	Implementación		Seguimiento/Evaluación		Adjudicación presupuestaria por área
				Responsab.	Calendario	Responsab.	Calendario	
B.h.1.1. Elaborar y difundir un folleto informativo y de sensibilización en materia de violencia de género, incorporando estrategias para detectar y actuar ante un maltratador, así como información de interés y teléfonos de contacto. Su publicación se hará anualmente a propósito del 25 de noviembre.	S I C	AP	M	Igualdad y SAV	4º Cuatrimestre y con carácter anual	CI	Anual	Igualdad y SAV
B.h.1.2. Colaborar con el Ministerio de Igualdad y con la Conselleria de Bienestar social en todas aquellas campañas que se desarrollen en materia de violencia de género, mediante su difusión entre el personal del Ayuntamiento, la Web institucional, en la policía local.	S I C	AP	M	Igualdad	Periódico	CI	Anual	Igualdad
B.h.2.1. Crear y aplicar un protocolo de colaboración y actuación, para todos los agentes implicados (locales, provinciales y autonómicos), para la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, en todas sus manifestaciones, emitiendo un informe anual a la Comisión de Igualdad.	O	MN	A	Igualdad, policía local y SAV	2009-2010 y periódico	CI	Anual	Policía Local y SAV

²⁵ EQUIVALENCIAS: Ámbitos (0: General; A: Interno; B: Externo); Prioridad (A: Alta; M: Media; B: Baja); Tipo de medida (MN: normativa; AP: Acción Positiva; MT: Medida Transversal); Tipo de actuación (S: sensibilización; I: información; C: comunicación-difusión-publicitación; F: formación; P: promoción; O: organizativa; PA: participación-coordinación).

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Durante todo el proceso de implementación del Plan de Igualdad, cuya vigencia se ha establecido en 4 años, están previstos mecanismos tanto de seguimiento como de evaluación –continua y final- que, además, permitirán avanzar correctamente en el proceso a iniciar, una vez vencida su vigencia, para el diseño, elaboración e implementación del II Plan de Igualdad. Así, está prevista la realización de un **seguimiento periódico** a cargo, en primera instancia, de la persona directamente responsable de la implementación de las medidas en cuestión -según el ámbito de aplicación, el área funcional afectada y la materia específica de intervención- y, en segunda instancia, de la propia Comisión de Igualdad, a quien aquélla remitirá una ficha-informe de seguimiento, y ésta complementará con su propio control y seguimiento. Estas fichas-informes de seguimiento serán las que servirán a la Comisión de Igualdad, para desarrollar los informes de seguimiento periódicos (anuales), así como para la evaluación intermedia (a los 2 años) y la evaluación final del Plan de Igualdad y de la gestión de su implementación (a los 4 años).

Así pues, el **seguimiento periódico** por parte de la Comisión de Igualdad (para lo cual se hará uso de las fichas-informes de seguimiento de las personas responsables de la implementación de cada medida, acción o actuación), está previsto en 4 periodos:

- *Primero*: una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el primer periodo (al año del inicio de su implementación).
- *Segundo*: una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el segundo periodo (a los dos años) – coincidiendo con la evaluación intermedia del Plan de Igualdad.
- *Tercero*: una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el tercer periodo (a los tres años)
- *Cuarto*: una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el cuarto periodo (a los 4 años) – coincidiendo con la evaluación final del Plan de Igualdad y de la gestión de su implementación.

La **evaluación intermedia** también correrá a cargo de la Comisión de Igualdad, quien elevará un informe de evaluación intermedio (a los dos años) al equipo de gobierno y al Pleno de la Corporación, así como a la representación legal de la plantilla, quien, a su vez, deberá aportar su propio informe de valoración-evaluación intermedia y, además, desarrollará el proceso de comunicación interna para trasladar a la plantilla la información respecto al avance del proceso y a los primeros resultados (a través de la Intranet, o por e-mail, circulares, etc.). También se llevará a cabo un proceso de comunicación externa sobre la marcha del proceso de implementación del Plan de igualdad (nota de prensa, comunicado de prensa, rueda de prensa, en radio, TV, bando, Internet, etc.).

Una vez finalizada la vigencia del plan (prevista a los 4 años), se procederá a realizar la **evaluación final**, también a cargo de la Comisión de Igualdad, quien elaborará y dará traslado del informe de evaluación final (derivado de los informes de seguimiento periódicos, así como de la evaluación intermedia y de la valoración-evaluación de la representación legal de la plantilla) al equipo de gobierno, al Pleno de la Corporación, así como a la representación legal de la plantilla. En este punto, la propia representación legal de la plantilla también elaborará su propio informe de valoración-evaluación del proceso de implementación del plan de igualdad de su gestión. Finalmente, se procederá a dar traslado a la plantilla (comunicación interna) y a la ciudadanía (comunicación externa) las conclusiones y los principales resultados del I Plan de Igualdad.

	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN INTERMEDIA	EVALUACIÓN FINAL
TEMPORALIZACIÓN FRECUENCIA	<p>-Continuamente (durante la vigencia del plan), después de la implementación de cada una de las medidas previstas en cada fase, según la priorización establecida, así como después de cada periodo (anualidad – informes de seguimiento periódicos).</p> <p>-Temporalización de los informes de seguimiento periódicos: 1ª fase: Sept-2011; 2ª fase: Sept-2012; 3ª fase: Sept-2013 y 4ª fase: Sept-2014.</p>	<p>-A la mitad de la implementación del plan (a los 2 años del inicio de su implementación)</p> <p>-Temporalización: sept-oct. 2012</p>	<p>- Al final de la vigencia del plan de igualdad (a los 4 años)</p> <p>-Temporalización: sept-oct. 2014</p>
INDICADORES	<p>-Grado de implementación de las acciones previstas en el plan.</p> <p>-Pertinencia/eficiencia/eficacia de las medidas y de su implementación para la consecución de los objetivos específicos (previsión-hipótesis respecto a la capacidad de lograr el efecto que se desea a corto plazo)</p>	<p>-Grado de implementación de las acciones previstas en el plan.</p> <p>-Pertinencia/eficacia/eficiencia de las medidas y de su implementación para la consecución de los objetivos específicos, así como impacto real a corto plazo.</p>	<p>-Grado de implementación de las acciones previstas en el plan.</p> <p>-Eficacia/eficiencia de las medidas y de su implementación para la consecución de los objetivos específicos, y evaluación de la capacidad de lograr los objetivos generales</p> <p>-impacto a medio plazo y a largo plazo.</p> <p>-Adaptación a los problemas (efectividad de las acciones correctivas o de mejora incorporadas, en su caso)</p>
RESPONSABLES Y FUENTES DE INFORMACIÓN	<p>-Persona designada como responsable de la implementación de las medidas/acciones/actuaciones de cada área y Comisión de Igualdad.</p> <p>-Documentos internos: →ficha-informe de seguimiento de la persona responsable directa de la implementación de la medida, acción o actuación específica →Informe de seguimiento anual de la Comisión de Igualdad</p>	<p>-Comisión de Igualdad.</p> <p>-Documentos internos y, en su caso, externos (dependiendo del tipo de medidas, acciones y actuaciones a evaluar): Informes de seguimiento periódico e informe de valoración-evaluación de la representación legal de la plantilla.</p>	<p>-Comisión de Igualdad y representación legal de la plantilla.</p> <p>-Documentos internos y externos (diagnóstico, estudios, estadísticas, informes de seguimiento periódico y de evaluación intermedia, informe de valoración-evaluación de la representación legal de la plantilla, etc.)</p>
ELEVACIÓN, COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DE RESULTADOS	<p>-Fichas-informes de seguimiento: a la Comisión de Igualdad.</p> <p>-Informes de seguimiento periódicos (anuales): al equipo de gobierno, al Pleno de la Corporación y a la Representación Legal de la plantilla.</p>	<p>-Informe de evaluación intermedia (a mitad de implementación del plan): al equipo de gobierno, al Pleno de la Corporación y a la Representación legal de la plantilla.</p> <p>-Principales resultados y conclusiones: a la Ciudadanía</p>	<p>-Informe de evaluación final: al equipo de gobierno, al Pleno de la Corporación y a la representación legal de la plantilla (y a la plantilla)</p> <p>-Principales resultados y conclusiones: a la Ciudadanía</p>
OBJETIVO	<p>-Mejorar y/o modificar la planificación (acciones, temporalización, priorización, personas responsables, etc.)</p>	<p>-Aportar mejoras, correcciones, modificaciones, etc. de las medidas/acciones/actuaciones previstas en el plan, de acuerdo con los objetivos a alcanzar.</p>	<p>-Disponer de ejes estratégicos para el próximo plan (para la determinación de acciones correctivas, de mejora, nuevos objetivos generales, específicos, etc.)</p>

Una vez haya sido aprobado el Plan de Igualdad por el Pleno de la Corporación, la Comisión de Igualdad, en la primera reunión, determinará los concretos indicadores, cuantitativos y cualitativos, que serán utilizados para realizar el seguimiento, la evaluación intermedia y la evaluación final del Plan, de acuerdo con cada uno de los objetivos y con cada una de las medidas, acciones y/o actuaciones diseñadas para su consecución. Dichos indicadores abarcarán los siguientes extremos:

- Implementación de las acciones previstas.
- Resultados obtenidos.
- Procesos desarrollados.
- Impacto a medio y largo plazo.

Para el correcto desarrollo del proceso de seguimiento y evaluación, la Comisión de Igualdad se reunirá, al menos, cuatro veces al año, recabando toda la información que resulte imprescindible para ello (fichas de seguimiento, informes, encuestas, estudios, estadísticas, etc.) y, en su caso, procediendo a la replanificación, modificación de previsiones y/o corrección de desviaciones con respecto a lo previsto inicialmente en el Plan, cuestiones que serán incorporadas en los informes de seguimiento y evaluación.

8. PRESUPUESTO

Para la consecución del objetivo último, la igualdad efectiva de mujeres y hombres, resulta imprescindible contar con la implicación directa de toda la estructura, vertical y horizontal, del Consistorio. Por ello, la participación de dichas estructuras alcanza, no sólo la ejecución de las medidas diseñadas para la consecución de los objetivos, sino también la asunción del coste derivado de su implementación, incorporándose dentro de la previsión presupuestaria anual de cada uno de los departamentos o áreas funcionales implicados. De esta manera se consigue cumplir con la imprescindible transversalidad (*mainstreaming* de género) que debe regir todo el proceso de diseño, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim.

Con el propósito de servir al interés público y no comprometer el equilibrio en el gasto, la mayor parte de las medidas a implementar sólo implican llevar a cabo una reestructuración de recursos o asegurar la continuidad de determinadas prácticas o actividades que ya se venían desarrollando, manteniéndolas o, en su caso, adaptándolas a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por este motivo, el presupuesto global del Plan de Igualdad no puede ser estimado con carácter previo, sino sólo después de realizar el seguimiento periódico (anual), la evaluación intermedia (a los 2 años) y la evaluación final (a los 4 años).