

# Plan de Igualdad para la ciudad de Benicàssim

2019-2023

igualdad   
dad



Benicàssim



# **Plan de Igualdad para la ciudad de Benicàssim 2019-2023**

<b>1. Introducción</b>	<b>5</b>
<b>2. Base legal</b>	<b>5</b>
<b>3. Áreas municipales</b>	<b>13</b>
<b>4. Objetivos</b>	<b>15</b>
<b>5. Órgano de control</b>	<b>23</b>



## 1. Introducción

Tras conocer, el resultado de la evaluación, tanto interna como externa, del anterior Plan de Igualdad 2010 – 2014 del Ayuntamiento de Benicàssim, se ha creado un nuevo Plan, más realista, flexible, transversal e integrador.

Nuestro Plan de Igualdad define un conjunto de medidas temporales destinadas a corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales en diferentes áreas municipales coordinadas entre sí. Estas áreas han participado en la creación del Plan de Igualdad han unido sinergias para dar un paso conjunto hacia la consecución de un fin común, la Igualdad Real.

## 2. Base legal

### Normativa Supranacional:

**Convención de Las Naciones Unidas, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.**

**Convenio de Estambul.**

### Normativa Estatal

**Constitución Española (Artículos 9 y 14).**

**Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

Derechos y deberes derivados del contrato. Art 17: No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Ley 27/ 2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de Protección.** Esta norma utiliza ya el término violencia de género y establece medidas en el ámbito judicial de seguridad para las mujeres que la sufren. Reconoce que la violencia ejercida en el entorno familiar y, en particular, la violencia de género constituye un grave problema de nuestra sociedad que exige una respuesta global y coordinada por parte de todos los poderes públicos.

Es necesaria, en suma, una acción integral y coordinada que aúne tanto las medidas cautelares penales sobre el agresor, esto es, aquellas orientadas a impedir la realización de nuevos actos violentos, como las medidas protectoras de índole civil y social que eviten el desamparo de las víctimas y den respuesta a su situación de especial vulnerabilidad.

**Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.**

**Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.** En su exposición de motivos define la violencia de género como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

El objeto de la Ley se circunscribe a la violencia ejercida por quien sea o haya sido el cónyuge o el hombre que esté o haya estado ligado a la mujer víctima por una relación similar de afectividad (pareja), aún sin convivencia (noviazgo). También limita la violencia de género a la violencia física, psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones y la privación arbitraria de libertad.

Esta Ley establece medidas contra la violencia que sufren las mujeres en el ámbito educativo, de la publicidad y los medios de comunicación, sanitario, de la tutela institucional, penal y judicial, así como:

- Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género: a la Información, a la Asistencia Jurídica, a la Asistencia Social Integral, Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social, Derechos de las Funcionarias Públicas, Derechos Económicos. Además del acceso a la vivienda y residencia pública como colectivo prioritario.
- Medidas de Sensibilización, Prevención y Detección a través del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con dos objetivos estratégicos:
  1. Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.
  2. Conseguir cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres.

En el marco de estos objetivos, las actuaciones en las que tiene competencia la Administración Local son:

- a) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- b) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de los Servicios Sociales.
- c) Asistencia Social Integral.
- d) Medidas de información y campañas de sensibilización que analicen el fenómeno de la violencia de género.

**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:** Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art 15). “El principio de igualdad de trato y 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.” Colaboración entre las Administraciones públicas (Art 21) La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Contenido de los Planes de igualdad (Art. 46). Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Formación para la igualdad (Art 61). Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o

dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Art. 62) Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

Art 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público. Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

### **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:**

Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art 15). “El principio de igualdad de trato y 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.”

Colaboración entre las Administraciones públicas (Art 21) La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Contenido de los Planes de igualdad (Art. 46). Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Formación para la igualdad (Art 61). Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos



de la función pública. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Art. 62) Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

Art 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público. Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

### **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**

Planes de Igualdad (DA 8ª)

Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

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

**RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que según la Disposición Adicional 7ª** establece que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Y que, sin perjuicio de ellos, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

## Normativa Autonómica

### **Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.**

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Igualdad y Administración Pública Artículo 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo. Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.

**Artículo 45.** Igualdad en la promoción interna. Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.

**Artículo 46.** Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación. La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

**Artículo 47.** Acoso sexual. La administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

**Artículo 48.** El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos. Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

### **Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana.**

### **Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana**

**Artículo 51.** Principios de la selección. Todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público de conformidad con los siguientes principios:

- a) Mérito, capacidad e igualdad.
- b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- c) Transparencia.

Subvencionado por Con el asesoramiento de Plan de Igualdad de Rafelbunyol 15.

- d) Imparcialidad y profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección.
- e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- f) Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.
- g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.
- h) Eficacia y eficiencia.
- i) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.  
Planes de igualdad (DA 11).

Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

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

#### **Artículo 19.** Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat.

1. Todas las empleadas públicas de la administración de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevé la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente, y en los Planes de Igualdad de todas las administraciones públicas.

#### **Artículo 31.** Actuaciones de información y sensibilización social

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicamente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.
2. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.



### 3. Áreas municipales

Se han reunido, los departamentos municipales, en 5 grandes áreas, para lograr una mayor integración y colaboración entre ellas y el entorno social Benicense.

#### 1. Area: Humana y de relaciones personales.

Engloba:

- Selección y acceso al empleo.
- Promoción, formación y retribuciones.
- Conciliación y flexibilidad.
- Salud laboral.
- Negociación colectiva.

#### 2. Area: Apoyo y empoderamiento social.

Engloba:

- Subvenciones, convenios ,contratos.
- Becas, ayudas sociales.
- Tributos y tasas.
- Inserción sociolaboral.
- Emprendimiento.

#### 3. Area: Entorno municipal: amable , respetuoso y adaptado.

Engloba:

- Urbanismo y planeamiento.
- Obras públicas y servicios.
- Movilidad y seguridad ciudadana.

#### 4. Area: Acceso al ocio y tiempo libre.

Engloba:

- Educativo y cultural.
- Deportivo y de actividad física.
- Dinamización de actividades turísticas, comerciales,...

#### 5. Area: Comunicación, publicidad, lenguaje no sexista e inclusivo.

Engloba:

- Relaciones con prensa, radio, redes sociales.
  - Otros organismos públicos y privados.
- Estas 5 grandes áreas interdisciplinares, serán las encargadas de llevar a cabo conjuntamente los objetivos marcados en el Plan de Igualdad.



## 4. Objetivos

### A - OBJETIVOS GENÉRICOS

#### 1. Igualdad de trato.

Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello. A los efectos de esta Ley:

- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser, tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra, perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

Los poderes públicos de Benicenses, no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción firme.

Los poderes públicos Benicenses garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### 2. Igualdad de Oportunidades.

Los poderes públicos Benicenses deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta Ley, la igualdad de oportunidades se ha de entender en referencia no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también, a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos.

Asimismo, los poderes públicos Benicenses garantizarán que, el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta Ley, no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contemple en la Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad.

#### 3. Respeto a la diversidad y a la diferencia.

Los poderes públicos han de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.

#### **4. Incorporación de la perspectiva de género.**

Los poderes públicos Benicenses han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta Ley, se entiende por “Incorporación de la perspectiva de género”, la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

#### **5. Acción positiva.**

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

#### **6. Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.**

Los poderes públicos Benicenses deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

#### **7. Representación equilibrada.**

Los poderes públicos benicenses han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. A los efectos de esta Ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales, cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

### **B - OBJETIVOS CONCRETOS**

**1<sup>er</sup> OBJETIVO:** Adecuar la Administración Municipal a la filosofía de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### ACCIONES:

**1a)** Aprobar anualmente un programa de acciones en relación con la ejecución del Plan de Municipal, desde el área de Igualdad estableciendo los objetivos y los recursos necesarios para la consecución de los mismos.

**1b)** Consignar en los presupuestos anuales las partidas económicas necesarias para la ejecución del Plan de Igualdad.

**1c)** Impulsar el Plan de igualdad difundiéndolo en el municipio a través de diferentes herramientas y nombrando a personas de distintos departamentos, que participen en grupos de trabajo que permitan dar seguimiento y continuidad.

**1d)** Informar al personal de cada una de las áreas del Ayuntamiento del contenido del Plan Municipal de Igualdad y/o del programa anual y responsabilizar a cada una de estas áreas para la ejecución de las acciones, distribuyendo un extracto con los puntos en los que especialmente se



encuentren involucrados.

**1f)** Seguir promoviendo la participación de asociaciones de mujeres en la formulación y seguimiento de políticas y/o acciones para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**1g)** Participar activamente en redes con otros Ayuntamientos par intercambiar experiencias y actividades que favorezcan la igualdad de gestión municipal.

**2º OBJETIVO:** Adaptar la normativa y actuación del Ayuntamiento a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ACCIONES:

**2a)** Intensificar la corrección del uso discriminatorio del lenguaje, desde una perspectiva de género, en las disposiciones, normativas, expedientes, oficios y demás documentos administrativos, o políticos realizados desde el Ayuntamiento.

**2b)** Difundir materiales orientativos para el uso no sexista del lenguaje a todo el personal del Ayuntamiento, que faciliten y garanticen la uniformidad de estilo en la documentación y publicaciones municipales.

**2c)** Favorecer el acceso del personal a jornadas, iniciativas formativas, etc., organizadas por entidades publicas u otros organismos colaboradores con el ayuntamiento, propiciando la formación en Política de Igualdad, para que sean capaces de detectar necesidades e introducir acciones positivas en el desarrollo de su trabajo.

**2d)** Realizar acciones positivas desde el Ayuntamiento a la hora de la contratación de mujeres para realizar tareas donde se encuentren infrarrepresentadas.

**2e)** Apoyar la promoción interna de las trabajadoras municipales para ocupar cargos de responsabilidad en las diferentes áreas municipales.

**2f)** Difundir las normas que regulan permisos, licencias y excedencias, históricamente utilizadas por parte de las mujeres y fomentar su utilización por parte de los hombres.

**3º OBJETIVO:** Mejorar la calidad de la información y gestión municipal de forma que de cuenta de los avances en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres del municipio.

ACCIONES:

**3a)** Solicitar a las empresas encargadas del diseño de programas informáticos una base de datos única, que recoja la información necesaria en las diferentes áreas municipales, diferenciada por sexos.

**3b)** Introducir en la intranet, el plan de igualdad de oportunidades.

**3c)** Utilizar la página Web municipal para la difusión de acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades, de hombres y mujeres del municipio.

**3d)** Incluir en los temarios de oposiciones, temas relacionados con la igualdad de oportunidades.

**3e)** Adaptar la página Web, los anuncios y trámites administrativos a las personas con deficiencias visuales. Para que los trámites administrativo sean accesibles al mayor número de personas posibles.

**3f)** Adaptar los programas internos, con los que trabaja el personal del ayuntamiento, a las condiciones visuales óptimas, para garantizar la salud visual del personal.

**4<sup>to</sup> OBJETIVO:** Desarrollar un estudio de la situación de las mujeres en el Municipio en relación a la economía y al empleo como primer paso para su corrección.

ACCIONES:

**4a)** Evaluar las políticas de promoción económica, formación y empleo y su incidencia en los diferentes colectivos de mujeres.

**4b)** Ofertar formación y acompañamiento en género y empleo al personal de la Agencia de Desarrollo Local.

**4c)** Introducir la variable de género en todos los indicadores de actividad y desempleo manejados por la ADL.

**4d)** Sensibilizar e informar sobre la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades profesionales para las mujeres a través de la coordinación del área de igualdad y el departamento de empleo.

**4e)** Incluir en los pliegos de subcontratación de servicios para el empleo, como criterio de valoración, el conocimiento de género por parte del personal técnico de las empresas.

**5<sup>to</sup> OBJETIVO:** Implantar una coordinación con los agentes sociales y empresas del municipio para diseñar e impartir programas de formación dirigidos a personas paradas de larga duración priorizando la participación de las mujeres.

ACCIONES:

**5a)** Divulgar entre el empresariado buenas prácticas en contratación de mujeres a través de la intermediación.

**5b)** Introducir en los criterios de valoración de los pliegos de condiciones técnicas de contratación para la prestación de servicios aspectos que visibilicen el compromiso de las empresas con la igualdad de mujeres y hombres.

**5c)** Viabilizar el espíritu emprendedor de las mujeres del municipio, manteniendo las acciones que complementen la orientación laboral con aspectos relacionados con la autonomía de las mujeres emprendedoras y fomentando el autoempleo.

**5d)** Crear acciones de empoderamiento personal y social, para facilitar la participación de mujeres en riesgo o situación de precariedad económica, para mejorar la situación económica y en consecuencia la autonomía personal, de estas mujeres.

**5e)** Realizar cursos de formación relacionados con puestos de trabajo, tradicionalmente considerados masculinos.

**6<sup>to</sup> OBJETIVO:** Disminuir la sobrecarga de responsabilidades familiares, favoreciendo un reparto equitativo que posibilite el desarrollo familiar, personal y laboral de éstas.

ACCIONES:

- 6a)** Promover la flexibilización de los roles entre hombres y mujeres, apoyando campañas que hagan hincapié en el cambio de roles.
- 6b)** Facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional:
- 6c)** Manteniendo la flexibilización horaria que permita conciliar la vida familiar y profesional desde el Ayuntamiento.
- 6d)** Reconociendo de forma explícita a las empresas del municipio que lleven a cabo o que implanten medidas de conciliación.
- 6e)** Facilitar el trabajo de las personas cuidadoras de familiares dependientes, fortaleciendo e implantando servicios específicos para cuidadores y cuidadoras.
- 6f)** Promover el disfrute de permisos de paternidad por parte de los hombres del municipio desde el Ayuntamiento, como una buena práctica hacia la igualdad.

**7<sup>mo</sup> OBJETIVO:** Fomentar la igualdad en el municipio, a través, de la organización y dinamización de eventos educativos y culturales, que incorporen una visión no discriminatoria de la mujer en la sociedad.

ACCIONES:

- 7a)** Seguir conmemorando días como el 8 de marzo (día internacional de la mujer) y 25 de noviembre (día internacional de la violencia contra las mujeres), realizando charlas, conferencias, cine-fóruns, etc., teniendo en cuenta la participación y opinión de las asociaciones de mujeres del municipio.
- 7b)** Realizar programas culturales para incentivar a la lectura, dirigidos a las mujeres del municipio.
- 7c)** Garantizar que la programación artística y cultural, así como la publicidad que de ella se haga, no incluya actos discriminatorios hacia mujeres o niñas.
- 7e)** Priorizar los intereses, necesidades, horarios y responsabilidades de las mujeres a la hora de idear y organizar actividades.

**8<sup>vo</sup> OBJETIVO:** Promover las condiciones que posibiliten la práctica activa de deporte de las mujeres, en todos los niveles.

ACCIONES:

- 8a)** Analizar las diferencias en las prácticas deportivas entre mujeres y hombres del municipio.
- 8b)** Hacer llegar a los distintos clubes deportivos, de ocio y tiempo libre el interés por parte del Ayuntamiento en la programación de actividades que fomenten la práctica deportiva entre las mujeres.
- 8c)** Diseñar programas de actividad deportiva en horarios que favorezcan la participación de las mujeres del Municipio.

**8d)** Promover en el área del Deporte escolar la creación de equipos de chicas y/o mixtos, así como su participación en competiciones, y darlas a conocer.

**8e)** Fomentar, en la misma área, que las chicas adquieran desde la infancia, hábitos y condiciones físicas que posibiliten la práctica continuada del deporte en edades posteriores.

**8f)** Promover la incorporación de las mujeres en los ámbitos de la actividad deportiva en que se encuentran infrarrepresentadas: arbitraje, dirección de entidades deportivas, etc.

**8g)** Apoyar desde el Ayuntamiento a las deportistas que pudieran destacar en cualquier deporte.

**9<sup>no</sup> OBJETIVO:** Fomentar que el diseño, organización y funcionamiento de Benicàssim favorezca una mayor calidad de vida para mujeres y hombres.

#### ACCIONES:

**9a)** Analizar las formas de mejora de la seguridad y accesibilidad de las mujeres a nivel urbanístico. Mediante informes de impacto de género.

**9b)** Contar con medidas que faciliten la presencia y movilidad de la población especialmente de las mujeres, por todo el municipio a cualquier hora del día y de la noche.

**9c)** Dotar de una iluminación adecuada y suficiente a las zonas más periféricas de Benicàssim a fin de mejorar la seguridad de toda la población.

**9d)** Hacer hincapié en el cumplimiento de la normativa de la ley para la promoción de la accesibilidad, eliminando las barreras arquitectónicas en las calles y locales municipales.

**9e)** Poner a las calles de nueva creación nombres de mujeres que por distintas razones contribuyeron al desarrollo del municipio y de la Igualdad.

**9f)** Organizar actividades que permitan acercar el diseño urbanístico a las mujeres.

**9g)** Realizar campañas de información sobre el desarrollo sostenible.

**10<sup>o</sup> OBJETIVO:** Promover la adquisición de hábitos de vida saludables desde la formación y la prevención.

#### ACCIONES:

**10a)** Ofertar formación, periódicamente, desde los distintos centros municipales, relacionados con la salud de las mujeres y fomentar hábitos de vida saludables.

**10b)** Informar sobre temas relacionados directamente con las mujeres como son la menopausia, el embarazo o la menstruación, y difundir la importancia de las visitas ginecológicas.

**10c)** Visibilizar los riesgos que el trabajo doméstico y otros trabajos desempeñados fundamentalmente por mujeres conllevan para la salud.

**10d)** Desarrollar actividades formativas específicas para las personas mayores desde una perspectiva preventiva y de autocuidado, con el fin de prologar su autonomía personal, con relación a la sanidad.

**10e)** Apoyar y fomentar el autocuidado entre los familiares cuidadores de personas en situación de dependencia, con actividades organizadas desde el Ayuntamiento en colaboración con otras instituciones.

**11<sup>vo</sup> OBJETIVO:** Facilitar una información sexual integral a toda la población de Benicasim y especialmente a las mujeres del municipio, con el fin de su empoderamiento especialmente en salud y calidad de vida.

ACCIONES:

**11a)** Realizar programas (cursos, talleres...) dirigidos a la juventud que garanticen una información y asesoría sexual completa y adecuada.

**11b)** Fomentar la implantación en los centros educativos de programas relacionados con la salud y la sexualidad.

**11c)** Poner en marcha en las asociaciones para personas mayores, programas que tengan como finalidad, informar sobre la sexualidad en esta etapa de la vida y erradicar los posibles mitos existentes.

**11d)** Denunciar desde el Ayuntamiento, cualquier tipo de discriminación por motivos de orientación sexual.

**12<sup>vo</sup> OBJETIVO:** Posibilitar y mejorar la accesibilidad de las mujeres a los recursos sociales existentes tanto de carácter público como privado.

ACCIONES:

**12a)** Informar a toda la población de los recursos sociales existentes al alcance de la ciudadanía.

**12b)** Orientar y derivar a las mujeres con problemáticas específicas, y de forma personalizada, hacia los recursos más adecuados, para su utilización en caso necesario.

**12c)** Realizar un seguimiento periódico, a las mujeres que por razones de género, sufren problemas de salud, violencia o acoso.

**12d)** Facilitar una atención integral a todas las mujeres que bien por que lo demanden personalmente, o bien porque se detecte la necesidad, desde los servicios sociales de base.

**12e)** Facilitar la integración social a las mujeres en riesgo o situación de exclusión social, a través de los recursos sociales disponibles.

**13<sup>vo</sup> OBJETIVO:** Contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres y mejorar la atención de las víctimas en el municipio de Benicàssim.

ACCIONES:

**13a)** Denunciar pública y sistemáticamente cualquier agresión que se cometa contra las mujeres.

**13b)** Divulgar los contenidos de la ley contra la violencia hacia las mujeres.

**13c)** Continuar realizando actividades el día 25 de noviembre, con el fin de denunciar las agresiones contra las mujeres, y expandir la Campaña municipal, “Todos los 25 son 25 de noviembre” a otros municipios, para visibilizar el apoyo a las víctimas y la necesidad de denunciar.

**13d)** Organizar actividades dirigidas a todas las mujeres del municipio que permitan identificar, prevenir y actuar contra la violencia de género, teniendo en cuenta la realidad de las mujeres inmigrantes.

**13e)** Organizar, desde los centros escolares, actividades dirigidas a adolescentes que permitan identificar, prevenir y actuar contra la violencia hacia las mujeres más jóvenes, para una actuación más temprana y efectiva.

**13f)** Intensificar la prevención precoz de situaciones de violencia, haciendo hincapié específicamente en aquellas agresiones que se realicen con el uso de las nuevas tecnologías y redes sociales.

**13g)** Concienciar a las mujeres del municipio de la importancia de denunciar cualquier tipo de agresión y acompañarlas desde las instituciones en este complejo proceso.

**13h)** Ofertar iniciativas que favorezcan la capacidad de autodefensa de las mujeres ante una posible agresión.

**13i)** Intensificar la formación específica para atajar y combatir las formas de violencia a través de las TICS.

#### **14<sup>o</sup> OBJETIVO:** Mejorar la atención a mujeres víctimas de la violencia de género.

##### ACCIONES:

**14a)** Fortalecer la formación en violencia de género del personal profesional que interviene en la atención y recogida de denuncias de violencia de género, sin olvidar ninguna realidad social de los distintos colectivos de mujeres del municipio (adolescentes, inmigrantes, mujeres mayores....).

**14b)** Desarrollar iniciativas que aporten nuevas fórmulas de acogimiento, acompañamiento y atención a mujeres víctimas de maltrato de género.

**14c)** Garantizar que las mujeres víctimas de maltrato de género, cuenten a nivel municipal, con asesoramiento legal por un o una profesional con formación específica en la materia.

**14d)** Garantizar y priorizar una rápida actuación policial desde el Ayuntamiento, ante una denuncia de agresión a mujeres y/o menores.

**14e)** Favorecer la participación de mujeres víctimas de violencia de género en programas de inserción socio-laboral.

**14f)** Informar a toda la población, en especial a las mujeres de Benicàssim, de los recursos disponibles y de las posibles acciones legales en situaciones de violencia contra la mujer.

## 5. Órgano de control

El órgano encargado de velar por la ejecución de este Plan de Igualdad, será La Comisión de Igualdad, se deberá reunir como mínimo, dos veces al año, para fijar objetivos semestrales y valorar el grado de cumplimiento y de implicación tanto del personal funcionario, político o social del municipio.

**igualdad**   
**dad**

[www.ayto.benicassim.es](http://www.ayto.benicassim.es)

telf: 964 30 09 62

[igualdad@benicassim.org](mailto:igualdad@benicassim.org)



**Benicàssim**