



ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

02105-2019
BETXI

Pla d'igualtat entre dones i homes de Betxí, 2019/2024

Pel Ple de l'Ajuntament, en sessió de 25/02/2019, es va aprovar inicialment el PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE BETXÍ, 2019/2024, i no havent-se presentat al·legacions en el termini previst, per resolució de l'alcaldia de 03/05/2019, s'ha aprovat definitivament, pel que es procedeix a la publicació del text complet.

"PLA D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES DE BETXÍ, 2019/20124.

INDEX

INTRODUCCIÓ.

COMISSIÓ PERMANENT D'IGUALTAT.

COMPROMÍS.

FONAMENTACIÓ.

FINALITAT DEL PLA.

CARACTERÍSTIQUES DEL PLA.

DIAGNÒSTIC.

1.- EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ ABSOLUTA.

2.- DADES SÒCIOECONÒMIQUES.

3.- EDUCACIÓ.

4.- PERSONAL AJUNTAMENT.

5.- VIOLENCIA DE GÈNERE.

MATÈRIES D'ACTUACIÓ.

INTRODUCCIÓ

El Pla Municipal d'Igualtat entre Dones i Homes del municipi de Betxí es concep com el marc d'actuació i l'eina per a impulsar la igualtat dins de l'Ajuntament com a organització pública, i com a inici d'un procés continu de millora tant per als treballadors i treballadores del mateix Ajuntament, com per a la vida del municipi, fomentant d'aquesta manera la igualtat de sexes i servint de suport per a la població. Per aquest motiu, des de l'ajuntament de Betxí s'ha impulsat la elaboració d'aquest Pla d'Igualtat, el qual aspira a convertir-se en un instrument que ens permeta avançar en el desenvolupament d'una societat i una cultura que integre i reconega el millor de tots dos gèneres, i impulsar nous models de convivència i reconeixement entre totes les persones amb independència del seu sexe, siguen o no residents.

Mitjançant el Pla d'Igualtat es pretén contribuir a la prevenció i eliminació de totes les formes sexistes de discriminació amb la promoció de ferramentes, les quals permetran una bona conciliació laboral i social tant a dins com a fora de l'àmbit laboral, i tot això amb els objectius de:

- Proporcionar les mateixes oportunitats d'accés al treball per a tots i totes.
- Dignificar les polítiques laborals.
- Millorar les competències i habilitats dels treballadors i treballadores.
- Prevenir l'assetjament sexual.
- Fomentar un llenguatge no sexista.

Aquest Pla d'Igualtat del municipi de Betxí respon al compromís de la Corporació municipal amb la igualtat entre homes i dones, i el qual serà ferramenta clau per aconseguir els objectius que conduiran cap a un desenvolupament econòmic i social més igualitari. Les dones, igual que en altres municipis del medi rural de la Comunitat Valenciana, són l'element vertebrador de la societat local.

COMISSIÓ PERMANENT D'IGUALTAT

Les funcions de desenvolupament, seguiment de la seua implantació i compliment del Pla d'Igualtat Municipal de Betxí recauen en la Comissió Informativa que en cada moment siga competent en matèria de Benestar Social.

En aquest moment es tracta de la Comissió Informativa d'Urbanisme, Obres Públiques, Medi Ambient, Agricultura i Benestar Social. La Comissió actualment està composta per:

	Titular	Suplente
Presidente	Salvador Ríus Castellano	Alfred Remolar Franch
Vocales		
BLOC BETXÍ: COMPROMÍS		
	Susana Ferrandis Giménez	Josep Antoni Meneu i Gaya
	Lydia Hidalgo López	Mireia Martín Mollar
	Raúl Soria García	Àngels Rius Nebot
PP.		
	José Antonio Amer Nebot	Rafael Cortes Estruch
E.U.PV.: ACORD CIUTADÀ		
	Javier Delgado Huertos	
PSOE	Josep Lluís Doñate Forner	

COMPROMÍS

Des de l'Ajuntament de Betxí volem impulsar polítiques transversals d'igualtat que impregnen a tots els serveis municipals i al conjunt de la ciutadania amb l'objectiu d'avançar cap a una igualtat real i efectiva entre dones i homes.

El Pla Municipal d'Igualtat entre Dones i Homes del municipi de Betxí ha sigut elaborat l'any 2018 - 2019, per a posar-se en marxa al llarg del any 2019, i per mitjà del qual es posa de manifest el compromís de la corporació amb la igualtat de sexes.

Aquest Pla es caracteritza en la seua elaboració per ser un pla transversal i amb respecte a la diversitat. Contempla una sèrie d'accions dirigides a combatre les discriminacions encara latents entre dones i homes, així com augmentar la presència de les dones en aquells àmbits de la vida social en els quals es troben subrepresentades.

Amb l'elaboració del Pla Municipal s'inicia un procés de pla de treball continu, no estem davant un document tancat ni front a una declaració d'intencions, sinó més aviat davant d'unes propostes flexibles i obertes per a ser millorades, totes elles a desenvolupar per aquest Ajuntament i que van dirigides a la ciutadania i al conjunt de treballadors i treballadores de l'Ajuntament.

FONAMENTACIÓ

El reconeixement explícit de la desigualtat de dones i homes per part dels poders públics ha anat generant tot un marc normatiu referencial en el qual es recull i justifica la necessitat de posar en marxa mesures orientades a l'assoliment de la igualtat.

En l'àmbit europeu amb el Tractat d'Amsterdam, de l'1 de maig de 1999, es consagra la igualtat com a principi fonamental de la Unió Europea, i fixa entre els seus objectius eliminar de les desigualtats entre homes i dones. No obstant això, va ser a partir de 1996 després de la IV Conferència Mundial de les Dones: «Integrar la igualtat d'oportunitats entre les dones i homes en el conjunt de les polítiques i accions comuni-

tàries», quan la Unió Europea incorpora la transversalitat de gènere de forma sistemàtica en les polítiques i accions comunitàries.

La Constitució Espanyola de 1978, en diversos dels seus articles, esmenta la igualtat de gènere i d'oportunitats.

A més, a nivell estatal les següents lleis:

- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes.

A nivell autonòmic:

- La Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes.

La Llei 12/2017 de modificació de les lleis reguladores de les institucions de la Generalitat per a garantir la igualtat entre dones i homes en els seus òrgans.

L'Ajuntament de Betxí, com a administració local més pròxima a les veïnes i veïns assumeix el repte i es dota del Pla d'Igualtat Municipal.

FINALITAT DEL PLA

Aquest Pla té com a meta superar la discriminació per raó de sexe i promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a través de la implantació de mesures renovadores de conductes, actituds i formes de relació. Pretén aconseguir el compromís de tota la nostra societat amb la igualtat d'oportunitats i atallar qualsevol forma de discriminació entre homes i dones.

Amb el Pla Municipal d'Igualtat de l'Ajuntament de Betxí, pretenem aconseguir:

- Integrar la igualtat d'oportunitats en la planificació, execució i avaluació de les actuacions municipals des d'un marc únic d'actuació.

• Sensibilitzar i formar al personal municipal sobre la igualtat d'oportunitats entre gèneres i la prevenció de la violència cap a les dones.

- Difondre la igualtat entre gèneres a través dels mitjans d'informació municipal.

- Assegurar la integració del principi d'igualtat d'oportunitats entre gèneres en l'Administració Local de Betxí.

- Contribuir a l'eradicació d'obstacles específics que puguen existir en el municipi que dificulten la promoció de les dones.

- Fer tasques de prevenció contra la violència de gènere, i si escau, prestar assessorament i suport a la víctima.

CARACTERÍSTIQUES DEL PLA

El Pla es caracteritza per una sèrie de trets que guiaran, no solament el procés d'elaboració i actualització, sinó també els continguts d'aquest:

- Està realitzat per al període 2019 - 2024.

- Està elaborat des del propi Ajuntament.

• És un pla obert i flexible. No estem davant un document tancat, sinó més aviat davant unes propostes flexibles a desenvolupar per aquest Ajuntament i dirigides a la ciutadania i al conjunt de treballadors/es de l'Ajuntament.

- És un pla avaluable pel propi Ajuntament i pels agents socials que manifesten la voluntat de fer-ho.

Per a la elaboració del pla ha sigut necessari disposar de certes dades (població, ocupació, educació,...) extretes majoritàriament per el IVE (Institut Valencià d'Estadística), per el INE (Institut Nacional d'Estadística), SEPE (Servicio de Empleo Público Estatal) i fonts municipals, les quals han permès un coneixement més detallat

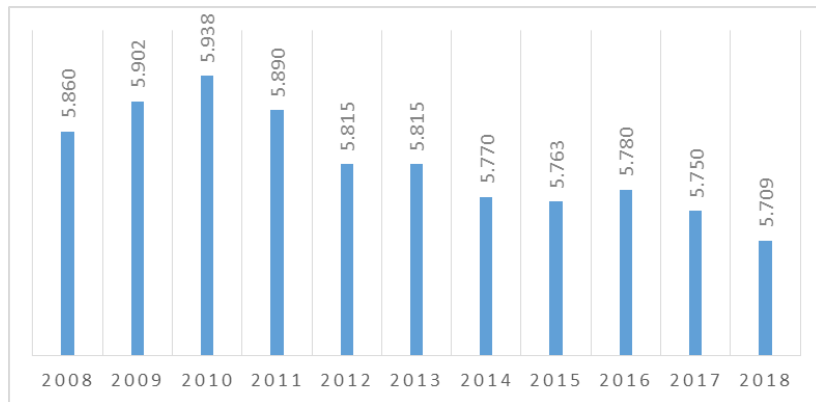
de la situació del municipi per tal d'implementar les polítiques d'igualtat.

DIAGNÒSTIC

Betxí és un municipi situat en la comarca de la Plana Baixa, província de Castelló amb una població de dret de 5.709 habitants (padró 2018), i amb una densitat de població de 2.69 % (en respecte a la comarca de la Plana Baixa la qual presenta una densitat de població de 3,14%; a la província de Castelló amb 0,87%; i a la Comunitat Valenciana amb 2,13%).

1. Evolució de la població absoluta.

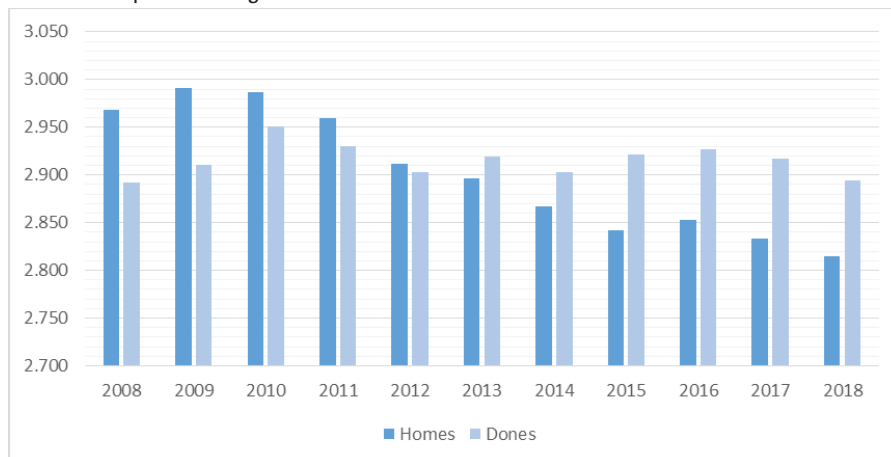
Tenint en compte els totals del padró poblacional des de l'any 2008 fins al 2018 que es mostren en el Gràfic 1, es veu un continu descens de població iniciat en el any 2011 amb la pèrdua de 48 habitants en respecte a 2010, any en el que Betxí aplega al seu màxim de població. A partir d'aquest s'inicia un descens progressiu i el qual es prolonga fins al 2018, on la pèrdua de població es de 41 habitants en respecte del 2017, fet que mostra indicis de que aquest fenomen es prolongue en els pròxims anys ocasionant una continua pèrdua de població.



Gràfic 1: Evolució de la població des de 2008 fins a 2018. Font: IVE. Elaboració pròpia.

Per a conèixer la evolució d'aquesta població en respecte al volum d'homes i dones que presenta es tindrà en compte el padró de població per sexes.

Evolució de la població segons sexe

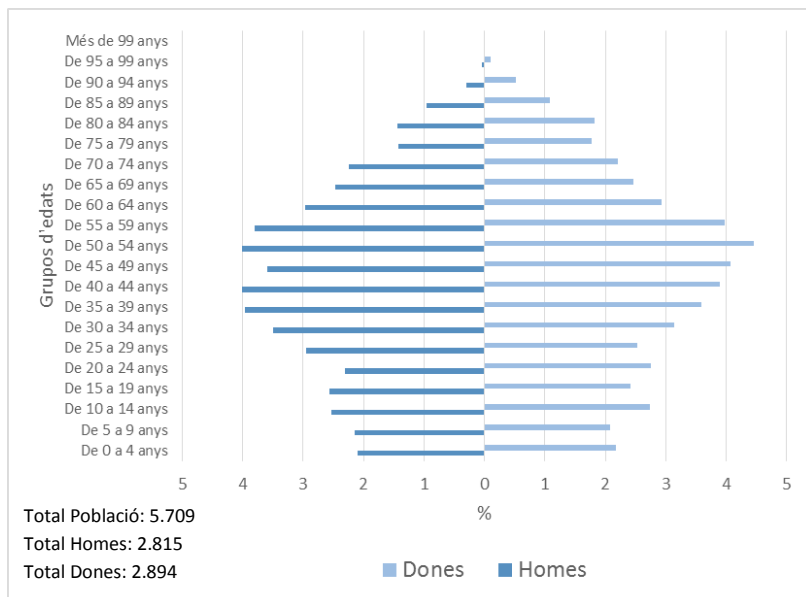


Gràfic 2: Evolució de la població segons sexe. Font: IVE. Elaboració pròpia.

Com mostren les dades del Gràfic 2, a mesura que descendeix la població en els últims anys, descendeix en la mateixa proporció el volum de població masculina considerablement arribant en 2018 el seu nivell mínim registrat, de manera que es fa més notable la població femenina en el municipi i la qual no presenta canvis importants al llarg del període. Aquest fet es pot deure a les modificacions en el

territori, ja siguen per motius laborals o altres, que obliguen a este determinat segment de població a emigrar.

Per a veure amb més detall les característiques de la població, es tindrà en compte la proporció d'homes i dones segons grups de edat.



Gràfic 3: Piràmide de població 2018. Font: IVE. Elaboració pròpia.

La major part de la població pertany al segment de 35 a 60 anys en un 50% del total, seguit d'un predomini de població jove que comprén les edats entre 34 i 25 anys en un 12% i finalment li segueix la població més juvenil entre 24 i 5 anys en un 13% i finalment la adulta de entre 60 i 90 anys en un 25%. En general, existeix un equilibri poblacional entre sexes, on en alguns rangs d'edat predomina el sexe femení respecte del masculí que es fa més visible en les edats compreses de la tercera edat i entre els 50 i 60 anys.

Segons aquestes dades es pot preveure un envelliment de la població a llarg termini, ja que la franja d'edat més adulta passarà a ser població de la tercera edat, provocant un envelliment poblacional en el territori a no ser que s'incrementen el naixements o es produeix una immigració de població jove.

2. Dades Socioeconòmiques

La base de la seua economia són els serveis i l'agricultura tradicional, principalment el cultiu de cítrics, sector al que es dedica gran part de la ciutadania, proporcionant feina a campanyes d'hivern (d'octubre a gener), deixant la resta de l'any per a la ocupació en el sector serveis.

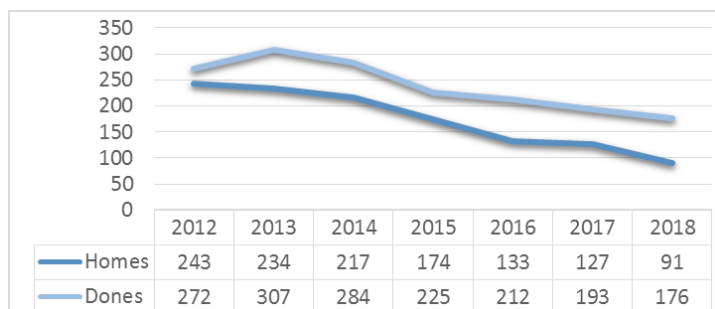
Ocupació

El total d'afiliats a la Seguretat Social és de 2.315 residents, dels quals el 41,72% són dones (data IVE 2018).

Per a comparar més detalladament el volum i evolució de desocupats entre sexes en el municipi, es van a tindre en compte les dades proporcionades pel SEPE.

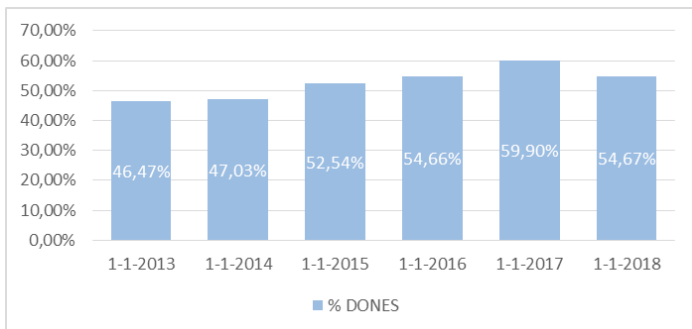
Evolució desocupats segons sexe				
	Total	Homes	Dones	% Dones
2012	515	243	272	52,82
2013	541	234	307	56,75
2014	501	217	284	56,69
2015	399	174	225	56,39
2016	345	133	212	61,45
2017	320	127	193	60,31
2018	267	91	176	65,92

Taula 1: Evolució desocupats segons sexe. Dades desembre. Font: IVE 2018. Elaboració pròpia.



Gràfic 4: Evolució desocupats segons sexe. Dades desembre. Font: IVE 2018. Elaboració pròpia.

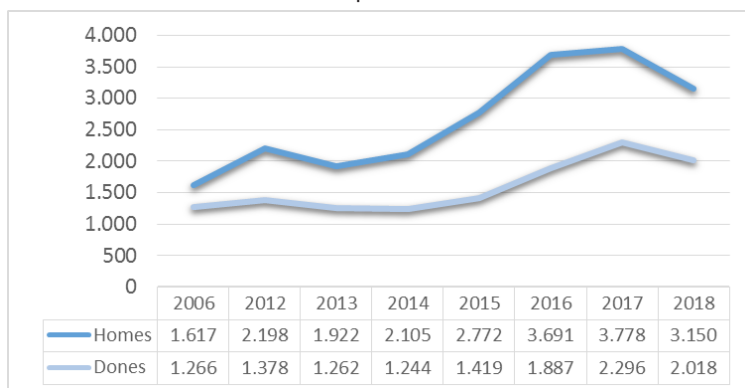
Com es mostra en el Gràfic 5 (corresponent a les dades de la Taula 1), hi ha un descens progressiu del nombre de desocupats entre l'any 2012 i el 2018, però la diferència de desocupats entre sexes es manté constant, sent les dones les que presenten major nombre de desocupació en respecte als homes. De 267 residents desocupats, un 65'92% són dones, degut als llocs de treball que ocupen, majoritàriament sector serveis, amb contractes temporals condicionats pel nivell de producció en certes èpoques de l'any.



Gràfic 5: Percentatge de dones aturades. Font: IVE. Elaboració pròpia.

Si es comparen els percentatges de dones aturades sobre el total al llarg dels anys, es veu com aquesta desocupació no era superior al 50% sobre el total en el 2013, arribant al seu màxim en el 2017 en un 59,90% sobre el total, pel que les diferències són mínimes, així i tot segueix existint una diferència mínima de percentatge de 4,67% més elevat de dones aturades en 2018. Tenint en compte que hi ha un lleu predomini de la població femenina respecte de la masculina, es lògic que aquesta diferència es faça visible en el volum de desocupats.

Per a continuar amb l'anàlisi de les diferències laborals que puguen haver entre dones i homes en el municipi de Betxí, es va a veure l'evolució de les contractacions entre els període de 2006 fins al 2018.



Gràfic 6: Contractes segons sexe. Dades desembre. Font: IVE 2018. Elaboració pròpia

Segons les dades proporcionades per el IVE en quant a la contractació per sexes, el Gràfic 6 mostra una diferència entre homes i dones que es manté constant al llarg tot el període, sent la contractació de dones inferior a la dels homes, amb una diferència de 1.132 contractacions en el 2018.

Aquesta dada es prou significativa de la desigualtat que ha patit la dona en la història i de la qual encara es fa visible actualment, fet que ocorre no sols en el municipi sinó en la resta del territori.

3. Educació

Amb les dades de població que ens proporciona el INE en base al nivell d'estudis entre sexes que presenta el municipi de Betxí, es veu com el nombre d'homes en respecte al de dones es superior (dades que no corresponen a les actuals en 2018 per una menuda xicoteta variació), en aquest cas ens limitarem únicament a veure si es molta la diferència en el nivell d'estudis entre els dos sexes.

Persones entre 16 i 64 anys						
Nivell d'estudis (graus)	Sexe					
	Home		Dona		Total	
	Persones	%	Persones	%	Persones	%
Analfabets	25	0,43 %	45	0,78 %	70	1,21 %
Sense estudis	305	5,29 %	280	4,85 %	585	10,14 %
Primer grau	485	8,41 %	270	4,68 %	755	13,08 %
Segon grau	1.425	24,70 %	1.370	23,74 %	2.795	48,44 %
Tercer grau	215	3,73 %	445	7,71 %	660	11,44 %
No es aplicable	460	7,97 %	445	7,71 %	905	15,68 %
Total	2.910	50,52	2.860	49,48	5.770	100,00

Taula 2: Nivell d'estudis de la població. Dades 2011. Font: INE. Elaboració pròpia.

Primer grau: escola fins als 5 anys.

Segon grau: primària, ESO, EGB. Batxiller, BUP, COU, PREU.

Tercer grau: Llicenciatura, arquitectura, enginyeria, equivalents.

Com mostra la Taula 2, nivell d'estudis de segon grau, es majoritari en els dos sexes, pel que hi ha més població que disposa de l'educació superior de batxillerat, cicles, u altres però que no arriben a anar a la universitat, així el volum d'homes amb aquest nivell d'estudis és superior al de les dones. En canvi, en els estudis de tercer grau, els quals fan referència a llicenciatures, enginyeries, etc., són els menys comuns de tots però hi ha més dones que apleguen a aquest nivell a comparació dels homes, pel que les dones tendeixen a seguir amb els estudis universitaris.

4. Personal Ajuntament

Aquest Ajuntament disposa d'una plantilla de personal equiparada entre dones i homes i que es divideix en les diferents àrees, com es mostra en la taula 3, on en general es veu un equilibri entre diferents sexes.

PERSONAL	Homes	Dones	Total
Funcionaris de carrera	25	23	48
Personal laboral fix	0	4	4
Funcionaris interins	2	4	6
Personal laboral temporal	1	2	3
Personal Laboral temporal finançat total o parcialment mitjançant subvenció	7	11	18
Total	35	44	75

Taula 3: Personal Ajuntament 2018. Font: Ajuntament de Betxí. Elaboració pròpia.

Pel que respecta a l'àrea de funcionaris de carrera, es l'àrea on més volum de personal es presenta i on la diferència amb els dos sexes es mínima, en aquest cas les dones es distribueixen equitativament entre els diferents càrrecs, ocupant en la seua totalitat els càrrecs més elevats. El personal fix, els funcionaris interins i el personal laboral temporal, que comprenen els llocs relacionats amb l'educació estan pràcticament en la seua totalitat ocupats per dones.

Cal destacar que en determinades àrees predomina la contractació de dones com en l'àrea administrativa, serveis socials, educació i neteja, els homes també ocupen càrrecs administratius, però generalment fan feines més físiques, com es el cas de la brigada municipal, composta per peons.

Pel que respecta al salari dels empleats municipals, tant homes com dones reben les mateixes retribucions dins el mateix tipus de contracte o categoria funcional.

5. Violència de Gènere

En els casos de violència de gènere intervenen en el municipi dos agents importants, la policia local del municipi i els Serveis Socials.

Des de l'àrea de la policia local es disposa d'un protocol de col·laboració i coordinació entre la Guardia Civil i el Cos de Policia Local de Betxí, per al seguiment i la protecció de les víctimes de violència domèstica i de gènere.

La vigència i existència d'aquest protocol de col·laboració i coordinació entre les dues forces de seguretat s'expandeix des de la data de la seua ratificació en la Junta Local de Seguretat, fins al 31 de desembre de 2014, renovant-se tàcitament, per període d'un any.

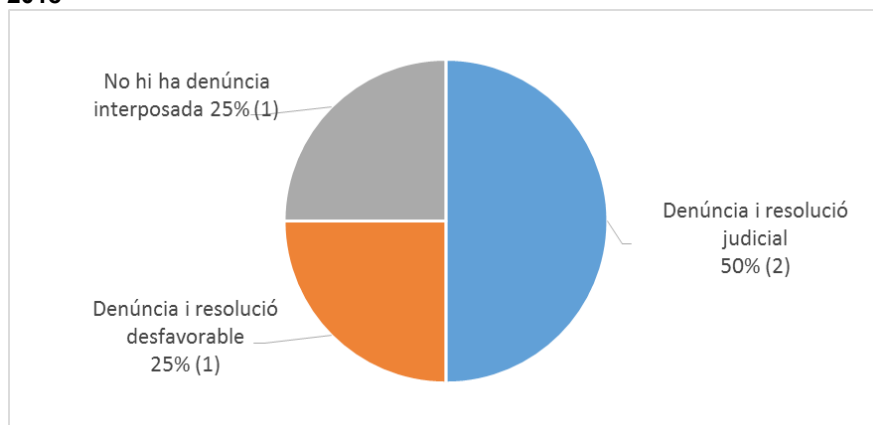
La seua finalitat es establir els criteris operatius i mitjans de coordinació necessaris entre la Guardia Civil i la Policia Local de Betxí, compromesos per a dur a terme les mesures de protecció judicialment adoptades en els casos de violència de gènere, i també amb la finalitat d'optimitzar els recursos i proporcionar una protecció efectiva a les víctimes, des de l'inici que es té coneixement d'un succés de violència de gènere.

Per això, s'estableix un marc general d'actuació policial en violència de gènere, assignant de forma concisa tant la competència com les tasques a un o dos Cossos Policials implicats.

CASOS VIOLÈNCIA DE GÈNERE 2018 -2019

En respecte a les dades obtingudes sobre els diferents casos i situacions judicials dins de la violència de gènere s'han elaborat els següents gràfics pertanyents a les dades del 2018.

2018



Gràfic 7: Nombre de dones de violència de gènere. Font: Dades Serveis Socials Betxí. Elaboració pròpia.

Encara avui dia no totes les dones que pateixen aquests tipus de violència s'atreveixen a interposar una denúncia o a fer-ho visible. El percentatge de casos en l'any 2018, on les dones sí han interposat denúncia judicial, i han obtingut una resolució judicial favorable, és del 50%. La resta, un 25% han interposat denúncia i han obtingut una resolució desfavorable, i un 25% no han interposat denúncia.

2019



Gràfic 8: Dones amb denúncia i resolució judicial. Font: Dades Serveis Socials Betxí. Elaboració pròpia.

Els casos de violència de gènere arriben als Serveis Socials de Betxí, a través de la pròpia víctima, des del centre de salut de Betxí o per mitjà de la policia local del municipi.

La primera actuació que es realitza és citar a la víctima, parlar amb ella i fer la derivació al servei especialitzat, sent aquest el Centre de la dona de 24h de Castelló, de la Generalitat Valenciana. Allí es atesa per una psicòloga, una treballadora social i una assessora jurídica.

En el cas que la víctima no volguera assistir a aquest servei especialitzat, es atesa a través de la psicòloga dels Serveis Socials de Betxí, així com per les treballadores socials, per si necessitaren algun tipus d'ajuda econòmica o social. També se sol·licita des de la SS.SS, sols en el cas d'existir una ordre de protecció, al ATEMPRO, un dispositiu de Creu Roja, la qual està connectada directament amb la policia local per a casos d'emergència. Si es coneix l'agressor, s'intervé amb ell oferint-li recursos que puguin millorar les seves conductes. Durant tot aquest procés es realitza un seguiment de la víctima a través d'entrevistes, contactes telefònics i coordinació amb els

recursos que està utilitzant l'afectada.

MATÈRIES D'ACTUACIÓ

Seguint les prescripcions de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com les de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes, i amb la intenció de complir amb el necessari caràcter transversal, el Pla d'igualtat s'estructura en dos grans àmbits: intern i extern.

Cadascun d'aquests àmbits ocupa aquelles àrees i matèries que resulta imprescindible abordar per al correcte compliment de les prescripcions legals i per a la consecució de l'objectiu últim: la igualtat efectiva de dones i homes a l'Ajuntament i en el Municipi.

Així, el Pla Municipal d'igualtat, conjugant actuacions en clau interna de l'Ajuntament i en clau ciutadana del Municipi, incorpora els següents 10 objectius:

Objectiu 1: Aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes en tots els nivells i àmbits d'actuació municipal tant interna com externament.

Amb aquest objectiu es pretén garantir la implementació, seguiment i continuïtat del Pla d'igualtat, amb caràcter transversal i donar publicitat i difondre el Pla d'igualtat tant en l'àmbit intern com en l'extern de l'Ajuntament.

ACCIONS

- Planificar el calendari d'implementació de les mesures, accions i actuacions del Pla.
- Dissenyar un pla de seguiment i avaluació.

AGENTS IMPLICATS

Comissió Informativa amb competència en assumptes de Benestar Social.

Objectiu 2: Potenciar i facilitar l'accés de les dones a tots els nivells i àmbits d'actuació municipal tant interna com externament.

És evident que la igualtat real no es produirà mentre no existisca una independència i equiparació econòmica, perquè són els recursos econòmics els que en bona mesura garanteixen el nivell d'autonomia i de llibertat necessàries per a això. Això converteix a la integració laboral de les dones i les condicions en les quals aquesta es realitza, en una peça clau per a la consecució de la igualtat d'oportunitats.

Per la qual cosa, dins del marc de les competències municipals, l'àrea d'ocupació té com a objectius fonamentals augmentar els esforços i la col·laboració amb altres institucions, per a promocionar i fomentar aquelles iniciatives i actuacions que tinguen per objectiu la formació professional per a pal·liar la desocupació femenina, així com potenciar projectes de formació ocupacional i d'orientació laboral.

ACTUACIONS

- Establir col·laboracions amb altres institucions per a pal·liar la desocupació femenina.
- Millorar i optimitzar la formació laboral de les dones.
- Valorar de forma positiva, socialment i en les contractacions, quan això siga possible, a les dones que tenen persones a la seua cura i al seu càrrec, ja siguen menors, majors de 64 anys, o patisquen algun tipus de discapacitat física o mental.
- Informar les dones sobre les mesures i drets que generen les legislacions que afecten la seua vida laboral.
- Establir mesures que faciliten la inserció laboral de dones que pateixen o han patit violència de gènere o estiguen en situació de vulnerabilitat.

AGENTS IMPLICATS

Comissió Informativa amb competència en assumptes de Benestar Social.

Objectiu 3: Incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de l'administració municipal.

És important des d'un punt de vista tant intern com extern, fomentar la igualtat entre homes i dones i proporcionar ferramentes que permeten implantar el Pla d'igualtat.

ACTUACIONS

- Crear un instrument tècnic de seguiment de la implementació del Pla Municipal d'igualtat.
- Formar en igualtat d'oportunitats a dones i homes en prevenció de la violència al personal municipal que s'incorpore a l'Ajuntament.
- Revisar i corregir el llenguatge sexista en la documentació oficial de l'Ajuntament de Betxí.
- Incloure en els plecs de condicions per a la contractació d'empreses per l'Ajuntament, quan siga possible, d'uns ítems a valorar:
 - 1.- Equilibri en el nombre i posició de treballadors i treballadores.
 - 2.- Tindre pla d'igualtat i/ o pla de conciliació.

AGENTS IMPLICATS

Comissió Informativa amb competència en assumptes de Benestar Social.

Objectiu 4: Possibilitar, les mateixes oportunitats i el mateix tracte (igualtat efectiva de dones i homes).

La representació i participació han de ser igualitàries per a tots dos sexes, per aquest motiu la realització de les següents actuacions seran necessàries per a millorar les condicions socials.

ACTUACIONS

- Fomentar la representació equilibrada de dones i homes en tots els àmbits i nivells de l'Ajuntament.
- Conèixer i analitzar, des d'una perspectiva de gènere, l'estructura salarial de la totalitat de personal, funcionari i laboral, de l'Ajuntament, desagregada per
 - sexes i tipus de retribucions, diferenciant entre les percebudes com a bàsiques i les percebudes com a complementàries i, dins de cadascuna, entre les de diferents tipologies.
 - Incorporar la igualtat efectiva de dones i homes en la política formativa de l'Ajuntament.
 - Elaborar un PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL, que permetrà la detecció de les conductes d'assetjament, la seua prevenció, denúncia, sanció i erradicació; ja siga sexual o psicològic, produït en el centre de treball o en ocasió del mateix.

Per a l'elaboració i desenvolupament del citat protocol es crearà una Comissió de Treball mixta de representació municipal i sindical.

AGENTS IMPLICATS

Comissió Informativa amb competència en assumptes de Benestar Social.

Òrgans de representació sindical a l'Ajuntament.

Objectiu 5: Promoure i consolidar una comunicació interna i externa, escrita, verbal i visual, no sexista.

Un bon sistema de comunicació propicia el desenvolupament de les polítiques d'igualtat.

ACTUACIONS

- Incorporar en la Web de l'Ajuntament l'accés a la guia per a llenguatge no sexista: Igualtat, llenguatge i administració: propostes per a un ús no sexista del llenguatge, de la Generalitat Valenciana.
- Desenvolupar campanyes publicitàries, a nivell intern i extern, en matèries relacionades amb la promoció de la igualtat i la no discriminació per raó de sexe: violència de gènere, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, conciliació i coresponsabilitat, coeducació, etc.

AGENTS IMPLICATS

Comissió Informativa amb competència en assumptes de Benestar Social.

Objectiu 6: Informació i sensibilització.

Des de la corporació municipal escau la responsabilitat de informar i sensibilitzar a la ciutadania sobre la igualtat de gènere, educant i posant en coneixement de bones pràctiques.

ACTUACIONS

- Campanyes de sensibilització sobre: dona; racisme, xenofòbia, homofòbia...; utilitzant els següents mitjans: Web municipal, llibre de festes...
 - Realitzar amb una certa periodicitat exposicions de fotos, quadres, art, etc. relacionades amb les dones i la igualtat.
 - Col·laborar amb el centre educatiu i l'Associació de Dones per al desenvolupament activitats coeducatives: educar en igualtat, eradicar estereotips i discriminacions per raó de sexe i previndre les seues conseqüències, diversitat, educació sexual, autoestima, hàbits saludables i violència de gènere, dirigides a pares i mares, professorat i alumnat, i ciutadania en general.

AGENTS IMPLICATS

Comissió Informativa amb competència en assumptes de Benestar Social.

Centres educatius municipals.

Objectiu 7: Promoure una participació igualitària de dones i homes en la cultura, oci i esport.

L'oci, cultura i esport propicien la participació i col·laboració dels ciutadans i mitjançant els quals es fomenta el respecte, ja que promouen valors on tant homes com dones son igualitaris.



ACTUACIONS

• Informar dels recursos municipals i activitats dirigides a la ciutadania en matèria de cultura, oci i esport, impulsar i promoure la participació de les dones del municipi en el món de la cultura i de l'esport.

• Col·laborar, i consolidar la col·laboració, amb l'Escola i serveis d'orientació escolar, per a la promoció d'una cultura igualitària i no sexista.

• Consolidar el desenvolupament i la promoció d'actes culturals, d'oci i esportius, l'objectiu dels quals siga, principalment, la promoció de la igualtat efectiva de dones i homes.

Casa de la Cultura:

• Creació d'una secció sobre igualtat tant de homes i dones com de col·lectius LGTBI.

• Donar a conèixer la dona en la literatura i en la cultura de Betxí.

• Fer representació de llibres relacionats amb la dona.

• Premi Clara Campoamor.

• Impulsar la setmana de la dona amb activitats socioculturals. Celebració del Dia de la dona (8 de març)

• Realització d'obres de teatre referents a la dona amb col·laboració dels centres educatius de Betxí.

AGENTS IMPLICATS

Comissió Informativa amb competència en assumptes de Benestar Social i Comissió Informativa amb competència en assumptes de cultura.

Institut d'Educació Secundària de Betxí i Col·legi públic Municipal Cervantes Dualde.

Objectiu 8: Promoure hàbits de vida saludables per a contribuir al benestar físic i psíquic de dones i homes des d'una perspectiva de gènere.

La mala pràctica en qüestions de salut pot ocasionar una mala praxis o el desconeixement de com actuar front a certes situacions, pot ocasionar inseguretat e inclús discriminacions en algunes d'elles. Per aquest motiu les accions següents pretenen informar sobre la salut tant femenina com masculina, per tal de desmentir certes creences entre de homes i dones.

ACTUACIONS

• Realitzar campanyes informatives i de sensibilització sobre el càncer de mama i sobre el càncer de pròstata.

• Realitzar campanyes informatives i de sensibilització sobre la menopausa i andropausa.

• Millorar la salut física i evitar l'aïllament social de les persones majors.

• Informar i sensibilitzar en matèria de prevenció de malalties que afecten, particularment i de forma diferenciada, a dones i a homes.

• Desenvolupar actuacions dirigides a promoure hàbits de vida saludables en la ciutadania.

• Establir línies de col·laboració amb el Centre de Salut de Betxí.

AGENTS IMPLICATS

• Comissió Informativa amb competència en assumptes de Benestar Social i Salut.

• Centre de Salut de Betxí.

Objectiu 9: Actuar en la prevenció i, si escau, suport a la víctima en el cas de violència de gènere.

El suport a les víctimes de violència de gènere tant per a dones com per a homes ha de ser clau per garantir la seguretat i la convivència dins en el municipi.

ACTUACIONS

• Facilitar materials coeducatius en la igualtat de drets, el respecte entre les persones, i incidir en l'explicació del «NO ÉS NO».

• Difondre pels mitjans municipals campanyes institucionals de prevenció i denúncia de la violència de gènere.

• Organitzar anualment un acte ciutadà de sensibilització.

• Oferir una cobertura integral dels recursos institucionals i socials a la víctima de violència de gènere.

AGENTS IMPLICATS

Comissió Informativa amb competència en assumptes de Benestar Social.

Serveis Socials

Polícia Local

Objectiu 10: Promoure la igualtat entre dones i homes a partir de la cooperació i l'associacionisme.

Fer participació a les diferents associacions del municipi, reforçant la cooperació i la difusió dels valors d'igualtat.

ACTUACIONS

• Col·laborar amb les associacions locals del municipi per a fomentar la igualtat entre dones i homes.

• Promoure la participació de les dones en els àmbits de l'associacionisme i del voluntariat.

• Facilitar l'accés, i promoure el seu ús, a locals i instal·lacions municipals per a la realització de les diferents activitats organitzades, per i per a les associacions de dones i per la igualtat entre dones i homes.

AGENTS IMPLICATS

• Comissió Informativa amb competència en assumptes de Benestar Social.

• Associacions del municipi de Betxí.

Betxí, febrer de 2019.

El que es fa públic per a coneixement general

L'Alcalde.