

I PLA MUNICIPAL
D'IGUALTAT
DE
DONES I HOMES
DE
SIMAT
DE LA VALLDIGNA
2020-2023



ÍNDEX

PRESENTACIÓ DE L'ALCALDE

PRESENTACIÓ DE LA REGIDORA D'IGUALTAT

1. INTRODUCCIÓ.
2. MARC NORMATIU.
3. MARC CONCEPTUAL.
4. DIAGNOSI.
5. PRINCIPIS ORIENTADORS DEL PLA D'IGUALTAT.
6. POLÍTIQUES I ESTRATÈGIES A SEGUIR.
7. OBJECTIUS DEL PLA.
8. ÀREES D'INTERVENCIÓ.
9. IMPLANTACIÓ, AVALUACIÓ I SEGUIMENT.
10. TEMPORITZACIÓ.
11. CONCEPTES GENERALS.
12. BIBLIOGRAFIA I ENLLAÇOS D'INTERNET.

PRESENTACIÓ DE L'ALCALDE

Han estat diversos els pensadors i les pensadores que han tractat la qüestió de la igualtat en àmbits acadèmics i culturals, fins al punt d'influir no només en diversos aspectes legals, sinó també en la formulació de conceptes de caire legal i científic. Cal recordar, en aquest sentit, l'escriptora italofrancesa **Christine de Pizan**, qui va escriure en 1405, *La ciutat de les dames*, un llibre sobre el qual l'autora critica els prejudicis misògins de la seua època i aborda la igualtat de sexes; **Isabel de Villena**, qui amb la seua *Vita Christi*, es converteix, també en el segle XV, en la primera dona en publicar un llibre feminista en la nostra llengua. **François Poullain de la Barre**, considerat un dels precursors del feminisme, va escriure l'obra *De l'égalité des deux sexes, discours physique et moral où l'on voit l'importance de es défaire des préjugés*, publicada el 1673, en què constata el tracte desigual que pateixen les dones i s'argumenten reivindicacions feministes.

La britànica **Mary Wollstonecraft** va assolir celebritat gràcies a la seua *Vindicació dels drets de la dona*, una obra pionera de la literatura i la filosofia feministes, igual que **Sarmiza Bilcescu**, la primera dona a exercir l'advocacia al seu país, Romania, i la primera que va obtenir un doctorat en Dret al món. Tota la seua carrera va estar dedicada a la defensa de la igualtat entre dones i homes. L'advocada **Clara Campoamor**, capdavantera de la lluita pels drets de les dones, s'eregi en l'autèntica artífex del vot femení a l'Estat espanyol en 1931. I como elles, un elenc de lluitadores per la igualtat entre les quals hi ha l'activista i professora nord-americana **Angela Davis**, la periodista **Montserrat Roig**, l'actriu anglesa **Emma Watson**, la paquistaní **Malala Yousafzai**, la valenciana **Cèlia Amorós** i la nigeriana **Chimamanda Ngozi**, els llibres de la qual descriuen la importància de l'educació per a aconseguir la igualtat real.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, i és també un principi fonamental de la Unió Europea. En el cas de l'Estat espanyol, la Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, aprovada l'any 2007, és una aposta clara i decidida per avançar, amb el compromís de tota la ciutadania, cap a la plena igualtat en drets i oportunitats i també per millorar el desenvolupament social i econòmic, igual que la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes, i el seu desenvolupament normatiu.

Davant la necessitat d'aplicar polítiques obertes d'igualtat, l'Ajuntament de Simat va decidir elaborar i implantar un Pla d'Igualtat entre dones i homes d'àmbit municipal, amb la finalitat de realitzar un diagnòstic actual d'aquesta realitat al nostre poble i posar en valor una agenda de treball que ens permeti corregir els estereotips de gènere i superar les desigualtats entre home i dona a tots els nivells de la vida local, ja siga laboral, familiar, administrativa, cultural, acadèmica i institucional, atès que això reforça la convivència i sociabilitza les nostres relacions.

Aquest Pla retrata la realitat del municipi i ens orienta envers l'establiment d'unes línies d'actuació necessàries per a pal·liar les desigualtats de gènere d'una manera rigorosa i ordenada, adaptada al mateix Consistori i al municipi. Tot açò, a partir d'un diagnòstic quantitatiu i alhora qualitatiu i participatiu, i amb el ferm propòsit d'assenyar les bases per construir una societat local igualitària, capaç de canalitzar les polítiques futures i aplicant-hi el concepte de governança.

El marc normatiu en què es mou aquest Pla introdueix preceptes adoptats en la Convenció de les Nacions Unides sobre l'*Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la dona*, de 18 de desembre de 1979, ratificada per l'Estat espanyol en 1983; el Tractat Constitutiu de la Comunitat Europea, la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, la Constitució Espanyola, i les esmentades Llei 3/2017, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, i la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes, així com la Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'Igualtat de les persones LGTBI, i altres normes en vigor.

El concepte d'igualtat formal, que durant el darrer segle va servir per establir la igualtat en drets de tots els éssers humans, ha anat evolucionant fins a veure's superat per un concepte d'igualtat que no només reconeix el mateix valor a totes les persones, sinó que també té present les diferències de dones i homes en la societat i en les aspiracions i necessitats de cadascun d'ells i elles. El concepte d'igualtat apareix, així, com a eina que ha de transformar la realitat i que permet a les dones i homes desenvolupar les seues capacitats i deslligar-se de les limitacions imposades pels rols tradicionals (article 9.2. de la Constitució espanyola). Les polítiques públiques també han fet seu aquest nou concepte d'igualtat i han establert com un dels objectius a assolir la superació de la visió androcèntrica que històricament ha impregnat totes i cadascuna de les actuacions públiques: el subjecte destinatari de les polítiques públiques no era un subjecte universal (amb característiques idèntiques i generalitzades), sinó que eren característiques pròpies del model masculí i d'una societat patriarcal.

La transformació cabdal pel que fa a l'enfocament de la polítiques de gènere es produeix arran de la Quarta Conferència Mundial de Nacions Unides celebrada l'any 1995 a Beijing (Xina). En aquesta conferència, per primera vegada, s'hi introdueix el terme transversalitat de gènere (*gender mainstreaming*), el qual fa referència a la necessitat que els poders públics incorporen la dimensió de gènere en totes les seues actuacions. Aquest concepte inclou no solament la igualtat *de iure* sinó també *de facto*.

Tal com recullen el Tractat d'Amsterdam, de 1997, i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, les entitats locals han d'integrar el dret d'igualtat en l'exercici de les seues competències. Aquesta normativa ens impulsa a col·laborar amb la resta d'administracions públiques per a realitzar plans d'igualtat de recursos humans i, en el cas de l'Ajuntament, dins del marc de l'Estatut Bàsic del Empleat Públic. També la legislació europea recull el concepte de múltiple discriminació o interseccionalitat a través de la Directiva 2000/48/CE, del Consell, de 29 de juny de 2000, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones, independentment del seu origen racial o ètnic, o la Directiva 2000/78/CE, del Consell d'Europa, de 27 de novembre de 2000, sobre l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació.

La Unió Europea (UE) consolida en el Tractat d'Amsterdam, aprovat pel Consell Europeu el 17 de juny de 1997 i en vigor des de l'1 de maig de 1999, la política iniciada en els anys setanta sobre la igualtat entre les dones i els homes i insisteix en la no discriminació per raó de sexe des de diferents aspectes, proclamant en l'article 2 que una dels cims de la UE és la plena igualtat entre homes i dones. Al mateix temps, la Carta Europea de l'Autonomia Local, de 15 d'octubre de 1985, estableix que les corporacions municipals han de promoure totes les accions i els serveis que faciliten la integració i participació de les dones en la societat i eviten la discriminació per raó de sexe.

La Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, permet que l'Administració de l'Estat i de les comunitats autònomes puguen delegar en els municipis determinades competències, entre elles, la prestació de serveis socials, la promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència contra la dona. L'Estatut d'Autonomia del País Valencià, d'acord amb allò que estableix la Constitució, determina en l'article 2 que correspon a la Generalitat, en l'àmbit de les seues competències, promoure les condicions perquè la igualtat de la ciutadania i els grups en què s'integren siguen reals i efectives, i eliminar els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud. La Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes, estableix una sèrie de mesures i garanties adreçades a l'eliminació de la discriminació i a la consecució de l'exercici dels drets humans i les llibertats fonamentals per a les dones sobre la base de la igualtat de dones i homes.

La desigualtat existent entre els homes i les dones és un fet indiscutible que tenim l'obligació de superar. Els homes han format històricament la seua identitat a partir d'elements actualment en crisi, com la família tradicional o el seu paper com a principal font d'ingressos de la llar. Per a la majoria d'especialistes, això pot suscitar dues reaccions: bé aferrar-se a la imatge corporal com a element identitari, o bé refermar la masculinitat tradicional. El sistema patriarcal, l'heterosexualitat, estan en crisi —o si més no, en procés de transformació i de desalienació—, la qual cosa fa que encara hi haja “resistència” al canvi de rols. Això pot ser una de les causes de la violència contra les dones. Tot i que hi ha hagut avanços importants en els últims anys, encara continua existint un nivell de desigualtat intolerable des de la perspectiva dels valors que inspiren l'ordre democràtic, i és per això que els estats, els organismes internacionals i els municipis han pres mesures per a eradicar la desigualtat i la violència de gènere.

Nacions Unides calcula que la **bretxa salarial es tancarà dins de 70 anys**, però moltes analistes consideren que eixa previsió no és real. Fa dos anys, un grup de persones experts reunides en el **Fòrum Econòmic Mundial** advertien que la bretxa de gènere va en augment i asseguraven que la **igualtat salarial es produirà dins de 217 anys**, 47 anys més tard del previst en el seu últim pronòstic. Al nostre país, és il·legal que una dona reba un salari base menor que un home. Ara bé, els complements marquen unes grans diferències en la nòmina, i això està passant ara, per exemple, en un sector productiu arrelat a Simat: l'agricultura.

Un altre indicador el marca el sector sanitari, on la bretxa salarial s'ha fet ben palesa en els darrers i, de manera especial, en la pandèmia que patim a causa del Covid-19. Tot i que les dones son majoria en la sanitat, tal com descriu l'Enquesta de Població Activa (EPA) de l'Institut Nacional d'Estadística (INE), les dones en representen el 68,41%, però això no **redueix la discriminació salarial**. En Sanitat, les homes cobren de mitjana un 22% menys, segons l'informe de l'EPA. Per bé que cada vegada hi ha més metgesses, les categories més habituals per a les dones són auxiliar d'infermeria o infermera. I els llocs de designació directa, com a caps de servei, habitualment els ocupen homes.

Una altra barrera que entrebanca els drets de les és l'edat. A més edat, majors diferències **salarials de gènere**. A partir dels 36 anys, la bretxa s'eixampla. No s'atura amb la jubilació. Les dones, que han tingut sous menors o han deixat durant una època de treballar fora de casa per tenir cura de la família, **es retiren amb pensions més baixes**, segons un informe publicat pel Ministeri d'Hisenda en 2018. Les estadístiques del Parlament Europeu ho corroboren: les **pensionistes espanyoles cobren un 36,1% menys que els homes**. És per això que la dona, de la mà del feminisme, no ha de conformar-se amb el que té, sinó que ha d'anar més lluny en les seues justes aspiracions i reivindicacions igualitàries. Ha de constituir-se en l'eix del canvi cap a una societat d'iguals i entre iguals, i per a aquest canvi resulta indispensable el feminisme. Ja ho advertí, clar i ras, la líder indígena guatemalenca i Premi Nobel de la Pau, Rigoberta Menchú: “Aquest món no canviarà, llevat que estiguem disposades a canviar nosaltres mateixes”.

L'estratègia més recent de la política d'igualtat entre dones i homes de la Unió Europea (UE) ha estat i és el *mainstreaming* de gènere, que a l'Estat Espanyol s'ha traduït per 'transversalitat'. Què s'entén per *mainstreaming* de gènere? La definició actualment més completa i detallada la facilita el Grup d'Experts del Consell d'Europa: "El *mainstreaming* de gènere és l'organització —la reorganització—, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpore en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques". La definició del Grup d'Experts del Consell d'Europa, el qual es refereix principalment a l'àmbit de la Unió Europea, destaca cinc elements clau en l'estratègia del *mainstreaming* de gènere:

1. Un **canvi en el concepte d'igualtat de gènere**, a través del qual s'adopti una varietat d'estratègies, les quals abasten des de la igualtat d'oportunitats a les accions positives, el *mainstreaming* i d'altres instruments. A més a més, aquest canvi exigeix l'aplicació d'una "perspectiva de gènere i no un enfocament limitat als problemes de les dones", la qual cosa significa tenir en compte les relacions entre dones i homes i el paper que cada gènere exerceix.
2. La **incorporació de la perspectiva de gènere en l'agenda política dominant**. Açò significa "abordar els problemes d'igualtat de gènere dins les tendències dominants de la societat, sent aquestes les organitzacions i les idees que creen decisions sobre política, així com els recursos que contempnen polítiques generals o específiques, com per exemple, l'educació o el transport.
3. La **inclusió i la participació de les dones en institucions i processos de presa de decisions**. El *mainstreaming* de gènere pretén aconseguir la democràcia paritària, és a dir, la igual representació de dones i homes en la presa de decisions.
4. La **prioritat a les polítiques d'igualtat de gènere** i aquelles que tenen especial rellevància per a les dones (com per exemple les polítiques socials i familiars), amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat substancial. Cal que aquestes polítiques hagen tingut prioritat sobre altres objectius importants (en termes de recursos financers i humans, tipus de mesures adoptades, etc.).

5. Un **canvi en les cultures institucional i organitzativa**, la qual cosa implica el procés polític, els mecanismes polítics i els actors polítics. Per al Grup d'Experts del Consell d'Europa, açò significar que “el procés de política es reorganitze de manera que els actors ordinaris sàpiguen com incorporar una perspectiva de gènere i una competència de gènere”. Al mateix temps, s’han de fer servir eines i tècniques adequades per a integrar la variable de gènere en totes les polítiques, fer un seguiment i avaluar aquestes últimes des de la perspectiva de gènere.

L'estratègia marcada per la Unió Europea en política d'igualtat va estar suscitada per la Plataforma per a l'Acció de la Quarta Conferència Mundial sobre Dones de Nacions Unides de Beijing en 1995, en què es van aplegar 189 governs d'arreu el món i va haver-hi un desplegament de mitjans informatius sense precedents fins aleshores. Aquesta important cita desencadenà una voluntat política notable i la visibilitat mundial. D'aleshores ençà, els governs i la societat civil han introduït canvis i avanços que han millorat la vida de les dones. Mai abans tantes dones havien ocupat càrrecs polítics, comptat amb protecció jurídica contra la violència de gènere i viscut a l'empara de constitucions que garanteixen la igualtat de gènere. A pesar de la diversitat i procedència de les persones, governs i organitzacions participants, es va compartir un únic objectiu: la igualtat de gènere i l'apoderament de totes les dones de tots els països del Planeta, i es va signar un document d'abast, la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing.

Precisament en el 20é aniversari d'aquesta Declaració, l'aleshores secretari general de Nacions Unides, **Ban Ki-Moon**, va declarar que “en aquest moment en què ens disposem a crear un món més sostenible, inclusiu i pacífic, aplaudisc el lideratge visionari de les persones que van elaborar la Plataforma d'Acció, i encoratge a una nova generació de defensors de la igualtat de gènere a acompanyar-me en la promoció d'aquesta causa. Quan empoderem les dones i les xiquetes, estem creant un futur millor per a tota la humanitat”.

Aquest primer Pla d'Igualtat entre Homes i Dones que presenta l'Ajuntament de Simat és una eina de treball que ens permet no només avaluar la realitat del nostre municipi des del punt de vista de la igualtat de gènere —encara amb diferències manifestes entre homes i dones—, sinó que ha de posar en marxa estratègies per fer real eixa igualtat.

Víctor Mansanet Boïgues
ALCALDE DE SIMAT DE LA VALLDIGNA

PRESENTACIÓ DE LA REGIDORA D'IGUALTAT

La igualtat, un repte per al Segle XXI

Un dels objectius fonamentals de la Regidoria de la Dona és promoure i fer efectiva la igualtat en tots els àmbits de la vida local, així com aplicar, des de l'Ajuntament, polítiques inclusives que canvien el rol tradicional que hi ha entre homes i dones. Precisament amb aquest objectiu, hem elaborat el primer Pla d'Igualtat que es fa al nostre poble, el període d'execució del qual serà des d'enguany fins al 2023. A partir d'aquest any, serà ampliable i millorable, i s'adequarà a la normativa que es publiqui en matèria d'igualtat per part dels organismes i entitats supramunicipals.

El Pla d'Igualtat de Dones i Homes de Simat de la Valldigna 2020-2023, ha estat una exigència que l'equip de govern municipal es va imposar —i la Corporació s'hi ha sumat— en un afany de superar el substracte patriarcal que encara figura en la societat actual, com a element de la nostra cultura. Un substracte que marca injustament desigualtats i desequilibres entre homes i dones, com ara la bretxa salarial. De mitjana, el sou brut per hora d'una dona està en un 16,2% per sota del d'un home a la Unió Europea (un 16,3% a la zona euro), segons les dades d'Eurostat. Curiosament, el salt és una mica menor en el cas de l'Estat espanyol: un 14,2%. Un estudi recent de l'organisme europeu fixa aquest desfasament en un 12,7%, la qual cosa significa que s'ha fet algun lleuger, però important, avanç.

Això no obstant, l'edat, el tipus de jornada, el sector productiu i l'àmbit on es desenvolupa el treball —públic o privat— impliquen patir una bretxa més o menys àmplia. El desavantatge és més gran entre les persones de més de 65 anys (les dones perceben la meitat que els homes) i, en general, es va reduint a mesura que es redueix l'edat. Ara bé, la bretxa salarial és major per a les menors de 25 que per a les dones que tenen entre 25 i 34 anys.

Segons l'informe d'Eurostat, les treballadores de l'àmbit privat, de mitjana, pateixen una desigualtat sis punts pitjor que les que realitzen el seu treball en el sector públic. En la bretxa de gènere per sectors productius es nota més la desigualtat. En el sector sanitari i de treball social, les dones estan molt més perjudicades: 23,1 punts de bretxa. També en el sector immobiliari (22,8) i en el comerç, tant majorista com minorista (21,5), apareixen diferències per sobre dels 20 punts percentuals.

El Pla d'Igualtat de Simat retrata molt bé l'actualitat del mercat laboral fins al 2019, any en què es va registrar la taxa més baixa d'atur des de 2007, és a dir, des de que esclatà la crisi de la bombolla immobiliària—, segons dades de l'Institut Nacional d'Estadística, i subratlla la voluntat participativa de les dones, molt més superior que la dels homes. Un punt a destacar és l'alta valoració que hi fan les dones de la formació i l'estudi i la seua percepció de viure en un poble tranquil.

La nostra intenció és normalitzar la relació entre home i dona, i també entre altres sectors de la nostra societat que encara pateixen algun tipus de discriminació per la seua orientació sexual, cultura o procedència. El Pla serà complementat amb activitats participatives de caràcter informatius i formatius, presencial i virtual, amb la col·laboració de les organitzacions i associacions locals, ja siguin laborals, docents, sindicals, comercials, lúdiques o sectorials, així com la ciutadania, i l'aplicació de polítiques inclusives que ens permeten gaudir d'un municipi que es prepara per a fer factible la igualtat real entre homes i dones i afrontar el futur amb l'esperança de poder assolir una millor qualitat de vida i més saludable.

Amb aquest Pla, l'Ajuntament ha d'implementar mesures d'igualtat en la seua organització i n'ha d'impulsar altres perquè la comunitat local siga conscient de la necessitat d'assolir la plena igualtat entre les dones i el homes. Diversos estudis confirmen que les empreses, ja siguin públiques o privades, que porten a terme plans d'igualtat, milloren la seua organització i aprofiten molt millor els seus recursos humans, la qual cosa repercuteix en la qualitat del treball i el rendiment de l'activitat que desenvolupen.

Vull significar el treball de camp que ha realitzat la Consultora d'Igualtat Fem Acció, així com agrair a la Diputació de València la seua implicació en aquest Pla per mitjà d'una subvenció. I agrair també a l'Alcaldia i totes i tots els membres de la Corporació Local, i als veïns i les veïnes de Simat, la seua aportació i suport a aquest Pla, ja que representa un element dinamitzador en la lluita per l'igualitarisme i enriqueix la nostra convivència. Per això, em sent orgullosa del nostre poble, i estic segur que aconseguirem cotes molt altes en aquest repte que ens hem marcat i que ens portarà, sense dubte, a un món millor, més solidari i lliure.

Vull, finalment, encoratjar a totes les dones de Simat, perquè elles són el motor de la nostra activitat i les portadores d'uns valors que pretenem compartir amb la resta de la ciutadania. Tal com va dir la filòsofa i activista afroamericana **Angela Davis**, “no estic acceptant les coses que no puc canviar, estic canviant les coses que no puc acceptar”.

Almudena Donet Romero
REGIDORA DE LA DONA

1- INTRODUCCIÓ

La igualtat entre dones i homes és un principi universal que està inclòs en la nostra Constitució.

Al seu article 14 proclama el principi d'igualtat davant la llei de tots els espanyols sense cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió i opinió, i en el seu article 9.2 estableix que els poders públics promouran les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives, remouran els obstacles que impedisquen la seua plenitud i facilitaran la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social.

La llei orgànica 3/2007 de 22 de març diu que aquest principi d'igualtat implica igual visibilitat, apoderament, responsabilitat i participació de les dones i els homes, en qualsevol àmbit de la vida pública i privada.

La igualtat d'oportunitats té com a base l'aplicació de les lleis però també caldria destacar la importància de canviar les actituds, accions, comportaments i estructures socials per tal que la dona pugui accedir a tots els àmbits socials. Cal seguir esforçant-se per dur a terme aquesta igualtat, avançant en el respecte i l'equitat de la dona per a millorar com a societat.

Per a fomentar una ciutadania més igualitària s'ha de conèixer totes les desigualtats que hi ha en la societat, les discriminacions per raó de gènere i així es podrà avançar cap a una igualtat satisfactòria i real.

No és possible negar l'increment de la participació de les dones, en la construcció, el manteniment i la transformació de la societat, que, fins fa poc, no havien estat reconegudes. Cal incorporar aquest llegat de les dones a la societat i per això cal contribuir al sosteniment de la societat imprescindible per a la seua existència.

L'Ajuntament s'ha compromès a fer de Simat de la Valldigna, un municipi igualitari, amb polítiques enfocades a erradicar qualsevol forma de discriminació per gènere. En aquest context naix el **I Pla Municipal d'Igualtat entre dones i homes de Simat de la Valldigna 2020-2023**.

Aquest pla municipal d'igualtat serà una eina de planificació que definirà les línies de treball de l'Ajuntament durant un període de temps concret.

L'Ajuntament de Simat de la Valldigna aposta per una planificació estratègica centrada a consolidar els objectius que han d'orientar les accions i posar en marxa les estratègies indispensables per fer que aquesta perspectiva aplegue a tots, i aconseguir que siga reconeguda la igualtat entre dones i homes, i que el símbol de la dona siga permeable a l'acció pública.

Per l'elaboració del Pla s'ha constituït la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Simat de la Valldigna formada per tècnics dels diferents departaments del Consistori.

El fet de comptar amb representació de totes les regidories farà que es puguin aplicar les polítiques de gènere de forma transversal i contribuir al fet que Simat de la Valldigna garantisca la igualtat entre homes i dones a tot el municipi.

Les diferents àrees i regidories del Govern Municipal han adquirit la responsabilitat de treballar de forma transversal, fent que la societat participe i realitzi accions per tal que el municipi aconseguisca tots els objectius d'aquest Pla municipal d'igualtat.

Gran part de les mesures a implantar necessitaran dotació pressupostària, ja que són iniciatives que es desenvoluparan en cada una de les àrees i que no tenien dotació específica. Si ja estigués iniciada alguna mesura, s'analitzarà a mesura que es desenvolupe el pla, per les àrees competents a mesura que vagin implantant-se any rere any.

2- MARC NORMATIU

NORMATIVA INTERNACIONAL

1948. Declaració Universal dels Drets Humans

«Tothom té tots els drets i les llibertats proclamats en aquesta declaració, sense cap distinció de raça, color ni sexe».

1975. Decenni de les Dones/ I Conferència Mundial de la Dona a Mèxic.

Any Internacional de les Dones. Es va definir un pla d'acció mundial per la consecució dels objectius de l'Any Internacional de la Dona, que incloïa un ampli conjunt de directrius per al progrés de les dones a desenvolupar en el decenni 1976-1985.

1980. II Conferència Mundial de la Dona a Copenhaguen.

Objectiu d'examinar els avanços realitzats cap al compliment dels objectius de la primera conferència, especialment els relacionats amb el treball, la salut i l'educació. A més es va crear un programa on s'adoptaven mesures que garantien l'apropiació i el control de les propietats i la protecció dels drets a l'herència i custòdia de fills.

1985. III Conferència Mundial de la Dona a Nairobi.

Ambdues anteriors van permetre adoptar importants plans d'acció amb mesures en els àmbits laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal.

1993. Conferència Mundial de Drets Humans.

La conferència va tractar el tema dels drets humans de manera àmplia, posant especial èmfasi a recalcar els drets de la dona, els drets dels indígenes i els drets de les minories, entre altres, en el context dels drets econòmics i polítics universals. Els drets de la dona en particular van tenir una forta i notable presència en la conferència. Van assistir representants de 171 nacions i 800 ONG, amb aproximadament 7.000 participants en total.

1995. IV Conferència Mundial de les Dones de Beijing.

Plataforma d'acció i aparició del concepte de gender mainstreaming, (*traduït com a «transversalitat de la perspectiva de gènere», va començar a aplicar-se després de la Conferència de la Dona de Pequín de 1995. A partir dels seus antecedents en les institucions internacionals de desenvolupament, es va convertir en política oficial de la Unió Europea i després es va implementar en altres llocs, entre ells Amèrica Llatina*) és un instrument per a portar a terme polítiques de gènere.

Aquestes conferències han contribuït enormement a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda política mundial i a promoure la participació de les dones en iniciatives per la pau i el desenvolupament d'un país.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona, que es van celebrar a Ciutat de Mèxic (1975), Copenhagen (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995). A aquesta última va seguir una sèrie d'exàmens quinquennals.

La Quarta Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing en 1995, va marcar un important punt d'inflexió per a l'agenda mundial d'igualtat de gènere.

La Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, adoptada de forma unànime per 189 països, constitueix un programa en favor de l'apoderament de la dona i en la seua elaboració es va tenir en compte el document clau de política mundial sobre igualtat de gènere.

La Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín estableix una sèrie d'objectius estratègics i mesures per al progrés de les dones i l'assoliment de la igualtat de gènere en 12 esferes crucials:

- La dona i la pobresa
- Educació i capacitació de la dona
- La dona i la salut
- La violència contra la dona
- La dona i els conflictes armats
- La dona i l'economia
- La dona en l'exercici del poder i l'adopció de decisions
- Mecanismes institucionals per a l'avançament de la dona
- Els drets humans de la dona
- La dona i els mitjans de difusió
- La dona i el medi ambient
- La xiqueta

La conferència de Beijing es va basar en els acords polítics aconseguits en les tres conferències mundials sobre la dona celebrades anteriorment i va consolidar cinc decennis d'avanços jurídics dirigits a garantir la igualtat de les dones i els homes tant en les lleis com en la pràctica. Van participar en les negociacions més de 6.000 delegades governamentals i més de 4.000 representants acreditades d'organitzacions no governamentals. Un fòrum d'ONG celebrat en Huairou de forma paral·lela va atraure a prop de 30.000 participants.

Abans de Beijing

1975: La Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona va instar a organitzar la primera conferència mundial sobre la dona en ocasió de l'Any Internacional de la Dona. Posteriorment es va celebrar la Conferència Mundial de l'Any Internacional de la Dona a Ciutat de Mèxic; van participar en ella representants de 133 governs, al mateix temps que 6.000 representants d'ONG assistien a un fòrum paral·lel, la Tribuna de l'Any Internacional de la Dona.

En la Conferència es va definir un pla d'acció mundial per a la consecució dels objectius de l'Any Internacional de la Dona, que incloïa un ampli conjunt de directrius per al progrés de les dones fins a 1985.

1980: Conferència Mundial del Decenni de les Nacions Unides per a la Dona. Un total de 145 Estats membres es van reunir a Copenhaguen. La Conferència tenia per objectiu examinar els avanços realitzats cap al compliment dels objectius de la primera conferència mundial, especialment dels relacionats amb l'ocupació, la salut i l'educació.

El programa d'acció que es va aprovar feia un anomenat a favor d'adoptar mesures nacionals més fermes per a garantir l'apropiació i el control de la propietat per part de les dones, així com a introduir millores en l'àmbit de la protecció dels drets d'herència, de custòdia dels fills i de nacionalitat de la dona.

1985: La Conferència Mundial per a l'Examen i l'Avaluació dels Assoliments del Decenni de les Nacions Unides per a la Dona va tenir lloc a Nairobi. En la conferència es va aprovar un mandat consistent a establir mesures concretes per a superar els obstacles a l'assoliment dels objectius del Decenni.

Van participar en ella 1.900 delegades i delegats, de 157 Estats membres. Un fòrum paral·lel d'ONG va atraure a prop de 12.000 participants. Els governs van adoptar les Estratègies de Nairobi orientades cap al futur per a l'avançament de dona, que esbossaven les mesures que haurien d'adoptar-se per a aconseguir la igualtat de gènere en l'àmbit nacional i promoure la participació de les dones en les iniciatives de pau i desenvolupament.

Després de Beijing

2000: L'Assemblea General va adoptar la decisió de celebrar el seu 23è període extraordinari de sessions per a dur a terme un examen i una avaluació quinquennals de l'aplicació de la Plataforma d'Acció de Beijing, així com d'estudiar possibles mesures i iniciatives futures.

L'avaluació, a la qual es va donar el nom de «La dona l'any 2000: igualtat entre els gèneres, desenvolupament i pau per al segle XXI», va tenir lloc a Nova York i d'ella van resultar una declaració política i noves mesures i iniciatives per a l'aplicació de la Declaració i la Plataforma d'Acció de Pequín.

2005: En el marc del 49è període de sessions de la Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona es va dur a terme un examen i una avaluació decennals de la Plataforma d'Acció de Pequín. Els delegats van aprovar una declaració que subratlla que l'aplicació plena i eficaç de la Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín és essencial per a la consecució dels objectius de desenvolupament internacionalment convinguts, inclosos els continguts en la Declaració del Mil·lenni.

2010: L'examen al cap de quinze anys de la Plataforma d'Acció de Beijing es va realitzar durant el 54è període de sessions de la Comissió, celebrat en 2010. Els Estats membres van aprovar una declaració en la qual s'acollia amb beneplàcit els progressos realitzats amb la finalitat d'aconseguir la igualtat de gènere, i es

comprometien a adoptar noves mesures per a garantir l'aplicació integral i accelerada de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing.

2015: Examinar i avaluar l'aplicació de la Plataforma d'Acció en 2015 A mitjans de l'any 2013, el Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides va demanar a la Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona examinar i avaluar l'aplicació de la Plataforma d'Acció en 2015, en una sessió coneguda com a Beijing +20. Per a informar les deliberacions, el Consell va exhortar també als Estats membres de l'ONU a dur a terme exhaustives avaluacions nacionals, i va encoratjar a les comissions regionals a dur a terme exàmens regionals.

1998. Declaració Mundial sobre les Dones en els governs locals.

Una carta perquè els governs locals i regionals es comprometen a utilitzar les seues facultats i les dels seus associats a favor d'una igualtat més gran elaborada i promoguda pel Consell de Municipis i Regions d'Europa i els seus socis.

2015. L'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible.

Assemblea General de Nacions Unides, 25 de setembre de 2015. Impulsa el compromís de la comunitat internacional per a l'èxit de la igualtat de gènere i l'apoderament de totes les dones i xiquetes a través del seu cinquè objectiu específic i, de manera transversal, en els altres objectius. A banda de les accions encaminades a garantir la condició jurídica i social de les dones, també es planteja la necessitat de reorganitzar les institucions i d'adquirir compromisos polítics i econòmics que puguin transformar la societat en el seu conjunt.

NORMATIVA NACIONAL

1978. Constitució espanyola.

Té alguns articles sobre la igualtat que destaquen entre altres.

Article 9.2. Estableix que «correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat dels individus i dels grups en els quals s'integren siguen reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedisquen o en dificulten la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.»

Article 14. Proclama que «els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.»

1983. Creació de l'Institut de la Dona.

Per mitjà de la Llei 16/1983, de 24 d'octubre, publicada en el Butlletí de l'Estat el dia 26 d'octubre, es crea l'Institut de la Dona, com a organisme autònom adscrit al Ministeri de Cultura, amb la finalitat primordial, en compliment i desplegament dels principis constitucionals aplegats als articles 9.2 i 14, de promoure i fomentar les condicions que possibiliten la igualtat social d'ambdós sexes i la participació de les dones en la vida política, cultural, econòmica i social.

Es van establir dues línies d'actuació ben diferenciades: la primera per impulsar la creació de serveis d'informació i d'atenció i el desenvolupament de programes de formació a les dones. I la segona, dirigida al foment d'actuacions per promoure i coordinar polítiques específiques adreçades a les dones des de l'Administració.

1985. Reial Decret Legislatiu 1/1995,

De data 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

- **Art. 4.2.c:** «Els treballadors tenen dret a no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil...»
- **Art. 17.1. Principi de no discriminació en les relacions laborals:** "S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donen lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones que pertanyen a l'empresa o hi estan relacionades i llengua dins de l'Estat espanyol."

- **Art. 17.4. Principi d'accions positives** per a afavorir la inclusió de la dona en l'empresa: «La negociació col·lectiva podrà establir mesures d'acció positiva per a afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A aquest efecte podrà establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguen preferència per a ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup professional de què es tracte.»
- **Art. 24.2. Igualtat de tracte** en els criteris d'ascens, i possibilitat d'establir-ne mesures d'actuació positiva.
- **Art. 28. Igualtat de remuneració** per raó de sexe.

1996. El 15 de gener es promulga la Llei Orgànica 1/1996 de protecció jurídica del menor.

No és fins a la publicació de la Llei 27/2003 de 31 de juliol, que es regula la protecció de les víctimes de violència de gènere.

1996. El Codi Penal.

En el seu articulat fa referència a la discriminació (articles 22.4, 314, 510, 511 i 512) i estableix penes i multes.

1999. Llei 39/99, de 5 de novembre, de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

2003. Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives del Govern.

2003. Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'Ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica.

2004. Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Rectificada el 2018, amb la modificació de l'article 20, per a incorporar el manteniment del reconeixement del dret a l'assistència jurídica gratuïta a les víctimes de violència de gènere i tràfic de persones; de l'article 23, que disposa el reconeixement dels drets regulats mitjançant una sentència condemnatòria per un delictes de violència de gènere, una ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que s'acorda a favor de la víctima; i d'alguns apartats de l'article 27 relacionats amb les ajudes d'assistència a les víctimes.

2006. Aprovació de la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i d'atenció a les persones en situació de dependència.

2007. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empareda de la licitud constitucional.

2008. Creació del Ministeri d'Igualtat.

En la legislatura que comença l'any 2008 es crea el Ministeri d'Igualtat, al qual s'adscriu l'Institut a través de la Secretaria General de Polítiques d'Igualtat. Li correspon proposar i executar les polítiques del Govern en matèria d'igualtat, la lluita contra tota mena de discriminació i contra la violència de gènere.

Posteriorment, i per raons d'austeritat, el Ministeri passa a ser la Secretaria d'Estat d'Igualtat, dependent del Ministeri de Sanitat, Política Social i Igualtat. Després de la reestructuració administrativa del mes de desembre de 2011, i a través del Reial decret 200/2012, de 23 de gener, pel qual es crea la nova Secretaria d'Estat de serveis Socials i Igualtat, s'assigna la direcció de l'Institut a la Direcció General per a la Igualtat d'Oportunitats.

2012. Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

Ha posat en marxa els mecanismes necessaris per a una nova cultura de l'ocupació basada en la flexibilitat, que facilita la participació de la dona en el mercat de treball, introduint noves mesures com són les bonificacions i reduccions en les quotes de la Seguretat Social a les empreses per contractacions de dones, la supressió de categories professionals en el sistema de classificació professional amb garantia de no discriminació entre dones i homes, o la regulació del treball a distància.

2015. Llei 4/2015, de 27 d'abril, de l'Estatut de la víctima del delict.

Aquesta Llei aglutina en un sol text legislatiu el catàleg general de drets, processals i extraprocessals, de totes les víctimes de delictes, transposant les Directives de la Unió Europea en la matèria. Introdueix, entre altres, les següents previsions que afecten les víctimes de violència de gènere i de tràfic d'éssers humans:

1. Les víctimes de violència de gènere veuen ampliada la seua assistència i protecció amb aquest catàleg general de drets, processals i extraprocessals, de la víctima.

A més, aquesta Llei remet al que es disposa en la legislació especial respecte a víctimes amb especials necessitats o amb especial vulnerabilitat, com les víctimes de violència de gènere en virtut de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

2. El cònjuge de la víctima directa del delict o la persona que haguera estat unida a ella per una relació anàloga d'afectivitat, no tindrà la consideració de víctima indirecta del delict quan es tracte del responsable dels fets (article 2).

3. Garanteix a les víctimes de violència de gènere la notificació de determinades resolucions sense necessitat que ho sol·liciten, de manera que estiguen informades de la situació penitenciària de l'inculpat o condemnat (article 7).

L'Estatut de la Víctima del Delicte reconeix el dret de la víctima a rebre informació sobre la causa penal sempre que l'haja sol·licitat. Quan es tracte de víctimes de delictes de violència de gènere, els seran notificades les resolucions següents, sense necessitat que ho sol·liciten, excepte en aquells casos en els quals manifesten el seu desig de no rebre aquestes notificacions:

- Les resolucions que acorden la presó o la posterior posada en llibertat de l'infractor, així com la possible fugida d'aquest.
- Les resolucions que acorden l'adopció de mesures cautelars personals o que modifiquen les ja acordades, quan hagueren tingut per objecte garantir la seguretat de la víctima.

4. Visibilitzar com a víctimes als menors que es troben en un entorn de violència de gènere, per a garantir-los l'accés als serveis d'assistència i suport, així com l'adopció de mesures de protecció, amb l'objectiu de facilitar la seua recuperació integral (article 10).

En aquest sentit, reconeix als fills menors i als menors subjectes a tutela, guarda i custòdia de les dones víctimes de violència de gènere el dret a les mesures d'assistència i protecció previstes en els Títols I (drets bàsics) i III (protecció de les víctimes) del mateix Estatut.

5. Les víctimes de violència de gènere poden participar en l'execució, a través de la interposició de recurs contra determinades resolucions judicials, encara que no hagen sigut part en la causa (article 13):

- L'acte pel qual el Jutge de Vigilància Penitenciària autoritza la possible classificació del penat en tercer grau abans que s'extingisca la meitat de la condemna.
 - L'acte pel qual el Jutge de Vigilància Penitenciària concorde que els beneficis penitenciaris, els permisos d'eixida, la classificació en tercer grau i el còmput de temps per a la llibertat condicional es referisquen al límit de compliment de condemna, i no a la suma de les penes imposades.
 - L'acte pel qual es concedisca al penat la llibertat condicional.
6. Les necessitats de protecció de les víctimes de violència de gènere i de tràfic d'éssers humans seran tingudes en compte en l'avaluació individual de les víctimes per a determinar les seues necessitats especials de protecció (article 23).

L'Estatut de la Víctima del Delicte preveu la realització d'una valoració individual de les víctimes per a determinar quines mesures de protecció han de ser adoptades, la qual cosa es tradueix en l'accés a mesures de protecció específiques destinades a evitar la seua victimització secundària durant les fases d'instrucció i d'enjudiciament.

Aquesta valoració tindrà en compte:

- Les característiques personals de la víctima.
- La naturalesa del delictes i la gravetat dels perjudicis causats a la víctima, així com el risc de reiteració del delictes. A aquest efecte, es valoraran especialment les necessitats de protecció de les víctimes de delictes relacionats amb la violència de gènere i de delictes de tràfic d'éssers humans.
- Les circumstàncies del delictes, en particular si es tracta de delictes violents. La valoració de les necessitats de la víctima i la determinació de les mesures de protecció, corresponen durant la fase d'investigació del delictes, al Jutge d'Instrucció o al de Violència sobre la Dona; i durant la fase d'enjudiciament, al Jutge o Tribunal als quals corresponguera el coneixement de la causa.

7. Reforça la protecció dels fills i filles de les dones víctimes de violència de gènere en el marc de l'ordre de protecció, en preveure que el Jutge haurà de pronunciar-se en tot cas, fins i tot d'ofici, sobre la pertinència de l'adopció de les mesures civils (règim de guarda i custòdia, visites, comunicació i estada, etc.). En l'actualitat, el Jutge només pot adoptar les mesures civils de l'ordre de protecció si ho sol·liciten la víctima o el seu representant legal, o el Ministeri Fiscal (modifica l'apartat 7 de l'article 544 ter de la Llei d'Enjudiciament Criminal).

2015. Llei orgànica 8/2015, de 22 de juliol, i Llei 26/2015, de 28 de juliol, del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència.

Amb dues modificacions del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència, que milloren l'atenció i la protecció dels fills i les filles de les dones víctimes de violència de gènere, així com dels i les menors víctimes d'altres formes de violència, en particular del tràfic d'éssers humans.

2015. Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. En la seua disposició addicional vuitena diu que els funcionaris de carrera tindran garantits els drets econòmics aconseguits o reconeguts en el marc dels sistemes de carrera professional establerts per les lleis de cada Administració Pública. Obliga a les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i amb aquesta finalitat caldrà adoptar les mesures per a evitar qualsevol classe de discriminació laboral entre dones i homes.

2019. Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Conté set articles que corresponen a les modificacions de les set lleis que, sense dubte, incideixen de forma directa en la igualtat de dones i homes. Aquest reial decret modifica La Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva de Dones i Homes, L'Estatut dels Treballadors i L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

NORMATIVA AUTONÒMICA

LLEI 5/1997, de 25 de juny, de la Generalitat Valenciana.

Regula el Sistema de Serveis Socials en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

LLEI 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes.

En l'article 20.3 estableix que perquè les empreses obtinguen les ajudes previstes per tenir dissenyats Plans d'Igualtat, aquests hauran de ser visats pel centre directiu de l'Administració de la Generalitat amb competències en matèria de dona, presentant anualment un informe d'avaluació de resultats.

Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

Decrets

DECRET 232/1997, de 2 de setembre, del Govern Valencià, pel qual es crea l'Observatori de Publicitat No Sexista de la Comunitat Valenciana.

DECRET 91/2002, de 30 de maig, del Govern Valencià, sobre Registre dels Titulars d'Activitats d'Acció Social, i de Registre i Autorització de Funcionament dels Serveis i Centres d'Acció Social, a la Comunitat Valenciana.

DECRET 20/2004, de 13 de febrer, del Consell de la Generalitat pel qual es crea l'Observatori de Gènere de la Comunitat Valenciana.

DECRET 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana.

DECRET 153/2011, de 14 d'octubre, del Consell, pel qual es modifica el Decret 20/2004, de 13 de febrer, del Consell, pel qual es va crear l'Observatori de Gènere de la Comunitat Valenciana.

DECRET 177/2011, de 18 de novembre, del Consell, de modificació del Decret 232/1997, de 2 de setembre, pel qual es va crear l'Observatori de Publicitat No Sexista de la Comunitat Valenciana.

Ordres

ORDRE de 25 de juliol de 1997, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es crea el Consell Valencià de la Dona.

ORDRE de 22 de desembre de 2003, de la Conselleria de Benestar Social, sobre Funcionament General dels Centres Especialitzats per a Dones en Situació de Risc Social.

ORDRE 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es regula l'ús del segell «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».

ORDRE 5/2011, de 30 de setembre, de la Conselleria de Justícia i Benestar Social, per la qual es modifica l'Ordre de 25 de juliol de 1997, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es crea el Consell Valencià de la Dona.

ORDRE de 28 de gener de 2005, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es modifica l'Ordre de 17 de febrer de 2003, de la Conselleria de Benestar Social, sobre condicions i requisits per a l'autorització dels centres especialitzats per a dones en situació de risc social, per la qual es desenvolupa el Decret 91/2002, de 30 de maig, del Govern Valencià, sobre registre dels titulars d'activitats d'acció social, i de registre i autorització de funcionament dels serveis i centres d'acció social, a la Comunitat Valenciana.

NORMATIVA LOCAL PER A LA CONVIVÈNCIA

Existeix una normativa de col·laboració directa amb el Jutjat n° 4 de la localitat de Sueca.

Des de l'any 2010, dues vegades al mes, es convoca una Junta Local de Seguretat (JLS) composta per: l'Alcalde de Simat de la Valldigna o Delegat de Govern (Presidència de la JLS), Cap de Policia (policia local), Capità de Policia (policia autonòmica), Guàrdia Civil: Tinent (Tavernes de la Valldigna), Jutge i Fiscal (Jutjat núm. 4 Sueca).

3- MARC CONCEPTUAL

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal i, es refereix a l'absència de discriminació basada en el sexe, en la igualtat d'oportunitats i en la igualtat de tracte.

La igualtat formal és aquella que es resideix en la normativa jurídica, en la legislació internacional, nacional, autonòmica i local, la igualtat real, és la realitat quotidiana que viu la ciutadania. Es deu aconseguir una igualtat real i efectiva per assegurar l'eliminació de la discriminació i desigualtats.

La discriminació podem diferenciar-la en directa i indirecta.

- Discriminació directa. És la situació per la qual es tracta a una persona menys favorablement per raó del seu sexe.
- Discriminació indirecta. És la situació per la qual una llei, reglament, política o una pràctica tenen un impacte desproporcionadament advers sobre els membres d'un sexe o l'altre.

Per a combatre totes aquestes desigualtats i discriminacions que pateixen les dones, apareixen les Polítiques d'igualtat, que són una sèrie de mecanismes que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, desenvolupament i avaluació de les polítiques generals.

Per a garantir una igualtat d'oportunitats i de tracte per a les dones del municipi, cal aplicar mesures i accions enfocades a garantir aquesta igualtat. Totes aquestes accions s'arreglen en els Plans d'Igualtat, que estan destinats a establir la igualtat real i efectiva amb mesures temporals que permeten contrarestar o corregir aquelles discriminacions que són resultat del sistema social de gènere i de pràctiques socials.

El Pla d'Igualtat ha de tenir un valor pràctic, estratègic i ha d'unir totes les iniciatives i accions que es duen a terme en el municipi com són les accions positives, que són totes les activitats on es fa partícip a tota la població, al mateix temps que es desenvolupa una transversalitat de gènere que és l'aplicació i incorporació de la igualtat a les polítiques públiques.

Dins d'aquest marc, és on es defineix el document **del I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Simat de la Valldigna 2020-2023**.

4. DIAGNOSI

Per a l'elaboració del **I Pla Municipal de Dones i Homes de Simat de la Valldigna**, s'ha realitzat un treball de recerca sobre la realitat del municipi. S'han analitzat totes les característiques físiques i recursos que compta la població, amb la finalitat d'obtenir uns resultats i dissenyar un pla a mesura per al municipi, partint de la situació concreta en la qual es troba.

S'ha fet una anàlisi a través de tècniques de recollida d'informació, tan quantitativa, com són aspectes i característiques del grup que s'està analitzant, i qualitatives, l'obtenció de dades a través d'enquestes realitzades a la ciutadania i a les associacions del municipi, també s'han extret registres i dades de l'INE i del portal d'informació ARGOS, així com altre tipus de documentació recollida amb relació a la igualtat de gènere.

L'estructura d'aquesta anàlisi, està dividida en diverses àrees, que ens ha permès establir els objectius a seguir i les accions a desenvolupar a partir de la situació real de Simat de la Valldigna.

L'estructura d'aquesta diagnosi és la següent:

1. **Situació demogràfica:** És la ubicació del municipi, la densitat de població. A més aporta la informació relativa als indicadors demogràfics bàsics.
2. **Característiques d'ocupació:** Consta de dades de treball i d'atur a la població.
3. **Característiques culturals:** Elements arquitectònics i socials que hi ha a la població i activitats que s'hi desenvolupen.
4. **Característiques d'educació:** Centres educatius i de formació del municipi, activitats que desenvolupen.
5. **Esports i Temps Lliure:** Els que es practiquen i s'imparteixen al municipi. Inclusió dels xiquets i de les xiquetes de la població.
6. **Salut i benestar social:** Centres de salut que hi ha en la població. Atencions especialitzades que dóna el municipi, col·lectius, serveis destacats, activitats.
7. **Violència de gènere:** Casos de violència de gènere en el municipi, protocol d'actuació i activitats que es realitzen per a prevenir-la.
8. **Organització municipal:** Formació de l'Ajuntament, i paritat en la seua composició.
9. **Participació ciutadana:** Desenvolupament del teixit associatiu.

La història del municipi de Simat de la Valldigna està relacionada amb la història del Regne de València. El Reial Monestir de Santa Maria de la Valldigna va ser fundat per Jaume II d'Aragó el 15 de març de 1298.

A la Valldigna conviuen cristians i musulmans. Aquests últims treballaven les terres que els havia cedit l'abat del monestir, també se'ls va permetre seguir practicant la seua religió, utilitzar la seua llengua i mantenir els seus costums, però aquesta convivència va finalitzar l'any 1609, amb l'expulsió dels mudèjars.

Continua amb l'evolució amb la societat feudal valenciana, sota el domini del senyor del monestir, fins que a mitjans el segle XIX, l'any 1835, es va produir la desamortització de Mendizábal, on es produeix l'exclaustració del monestir i és abandonat pels monjos i venut a particulars on la majoria dels béns i de la construcció del Monestir va ser destruïda o espoliada.

L'any 1991 la Generalitat Valenciana per a recuperar la història del País Valencià, el va adquirir i el va restaurar.

Simat de la Valldigna va ser el primer poble del País Valencià en demanar un domini .cat per al web del seu ajuntament.

1. DSITUACIÓ DEMOGRÀFICA

Simat de la Valldigna és un municipi de la Comunitat Valenciana. Pertany a la província de València dins de la comarca de la Safor, en una vall anomenada La Valldigna, la qual constitueix una subcomarca natural envoltada per les muntanyes de la serra de Corbera, al nord, i la del Mondúber, al sud, i oberta cap a llevant des d'on s'estén fins a la mar.

Simat de la Valldigna està situada a 55 kilòmetres de València i s'accedeix des de València a través de la carretera V-31, prenent després la CV-42 i continuant per la CV-50 per a finalitzar accedint a la CV-600.

El terme municipal de Simat de la Valldigna limita pel nord amb Benifairó de la Valldigna, al sud amb Barx, Quatretonda, i Pinet, a l'oest amb Carcaixent i Barxeta, i a l'est amb Xeraco i Xeresa.

En el terme municipal de Simat de la Valldigna es troben també ubicades dues pedanies, anomenades el Pla de Corral i Les Foies, zones d'estiu i amb contacte directe amb la natura.

La superfície de Simat de la Valldigna ascendeix a 3.855 hectàrees, 38,50 km². Té una altitud de 45 m sobre el nivell del mar, i el clima és mediterrani.

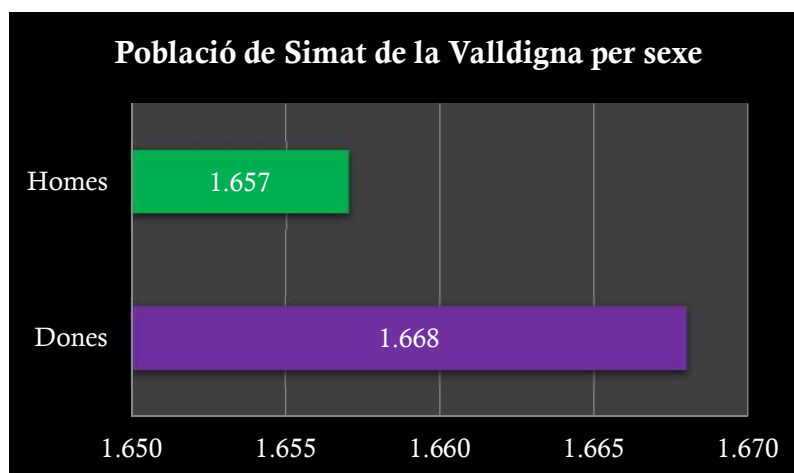
Simat, és una vall oberta cap a la mar, on destaquen els extensos camps de tarongers. El sector agrícola és, predominant, en el cultiu, la collida, manipulació i comercialització de la taronja.



Segons les dades publicades per l'INE en 2018, la població de Simat de la Valldigna és de 3.325 persones, 1.657 homes i 1.668 dones.

Població de Simat de la Valldigna per sexe		
Dones	1.668	50,17%
Homes	1.657	49,83%
TOTAL	3.325	

En percentatges, el nombre de dones de Simat de la Valldigna són un 50.32% i els homes un 49.68%.



En les dues gràfiques inferiors podem analitzar l'evolució de la població de Simat de la Valldigna. Podem extraure que en 2010 la població va arribar al nombre més elevat en aquests deu anys, 3.722 persones. En 2014 i 2015 es va reduir el nombre d'habitants a Simat de la Valldigna, 3.513 i 3.362 persones respectivament, 159 i 151 persones menys en tan sols any. A partir d'aquest any la reducció ha sigut prou menor, encara que en 2018 ha tingut un increment positiu.

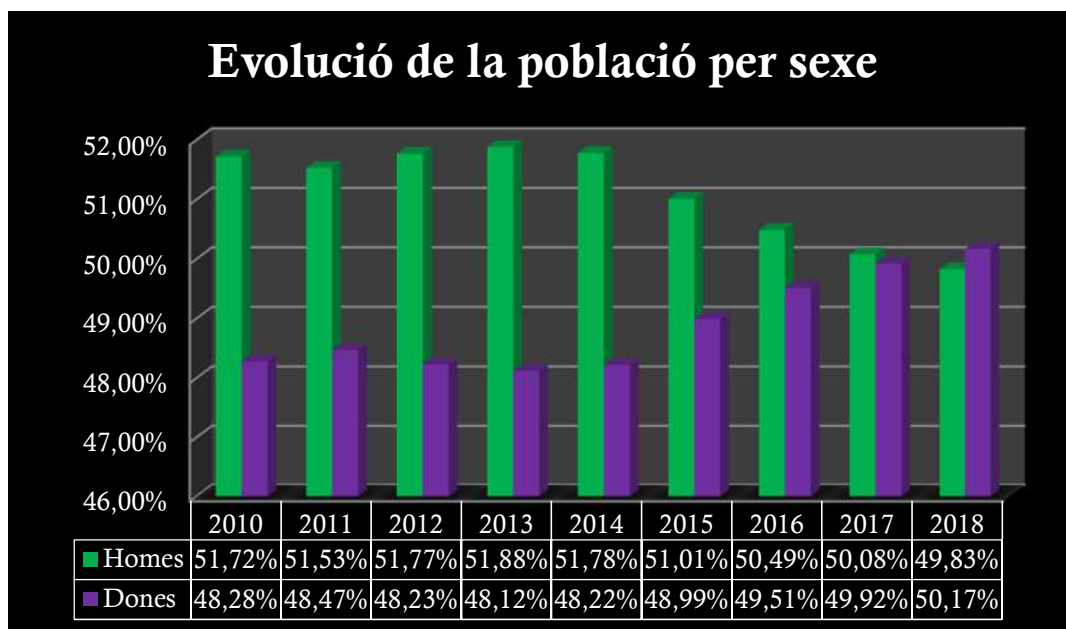
Evolució de la població	
Any	Nombre de persones
2010	3.722
2011	3.666
2012	3.705
2013	3.672
2014	3.513
2015	3.362
2016	3.341
2017	3.297
2018	3.325

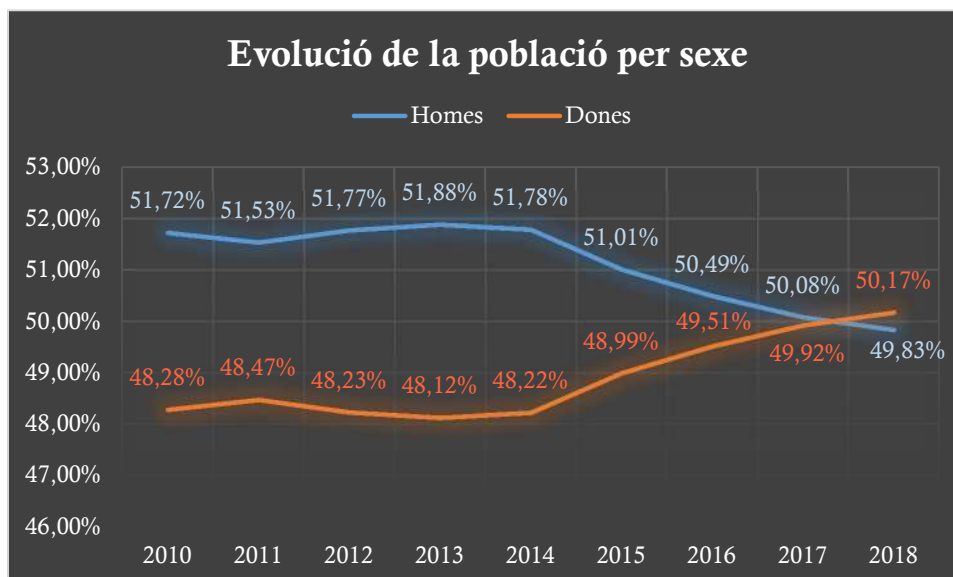


En la gràfica inferior es poden analitzar els percentatges per anys i per sexe. Pràcticament tant els homes com les dones representen el 50% de la població en el 2018, primer any en els deu últims, en el que el nombre de dones és superior al dels homes.

Evolució de la població per sexe					
Any	Homes	%	Dones	%	Total
2010	1.925	51,72%	1.797	48,28%	3.722
2011	1.889	51,53%	1.777	48,47%	3.666
2012	1.918	51,77%	1.787	48,23%	3.705
2013	1.905	51,88%	1.767	48,12%	3.672
2014	1.819	51,78%	1.694	48,22%	3.513
2015	1.715	51,01%	1.647	48,99%	3.362
2016	1.687	50,49%	1.654	49,51%	3.341
2017	1.651	50,08%	1.646	49,92%	3.297
2018	1.657	49,83%	1.668	50,17%	3.325

S'observa que en el 2010 hi havia una diferència entre sexes del 3,44% predominant els homes i en el 2018 s'ha reduït al -0,34%, superant el nombre de dones al dels homes.

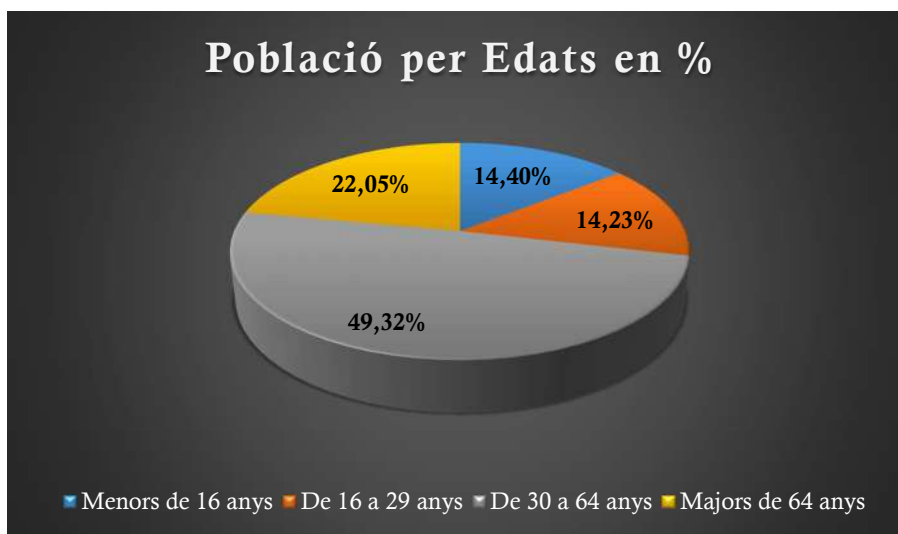




En la gràfica inferior es poden analitzar les característiques de la població de Simat de la Vallidigna per rangs d'edat, destacant que el 49,32% de la població són persones de 30 a 64 anys i que quasi un terç de la població no supera els vint-i-nou anys.

Població per edats	
Rang	%
Menors de 16 anys	14,40%
De 16 a 29 anys	14,23%
De 30 a 64 anys	49,32%
Majors de 64 anys	22,05%

També s'observa que tan sols un 22.05% de la població de Simat de la Vallidigna són majors de 64 anys, pel que un 77.95% de tota la població és menor de 64 anys, establint que Simat és un municipi jove i de persones en edat productiva laboral.



En la gràfica inferior tenim la descripció de la població per nacionalitat i sexe. Segons les dades de l'INE en l'estadística del padró del 2018, els habitants empadronats a Simat de la Valldigna de nacionalitat espanyola són 2830 persones i ascendeixen a 495 persones les nascudes en altres països.

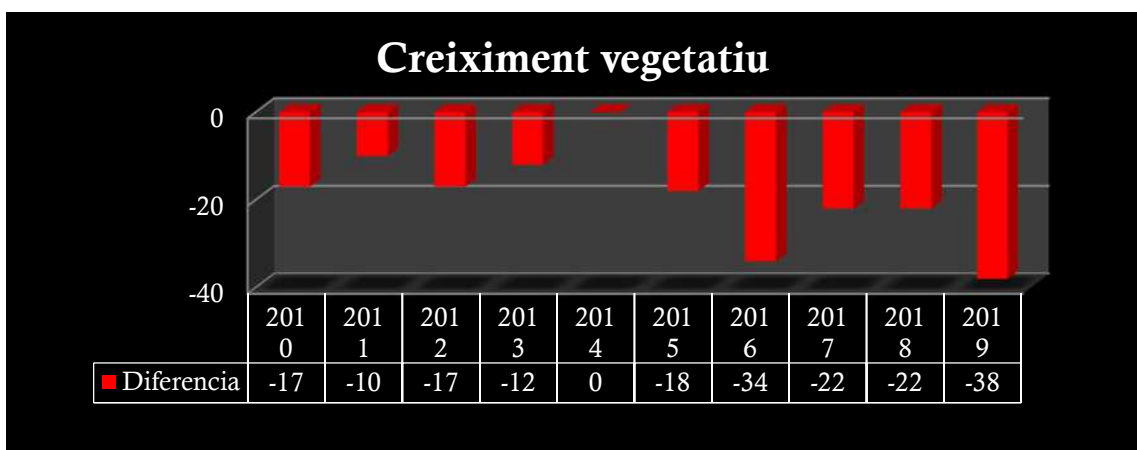
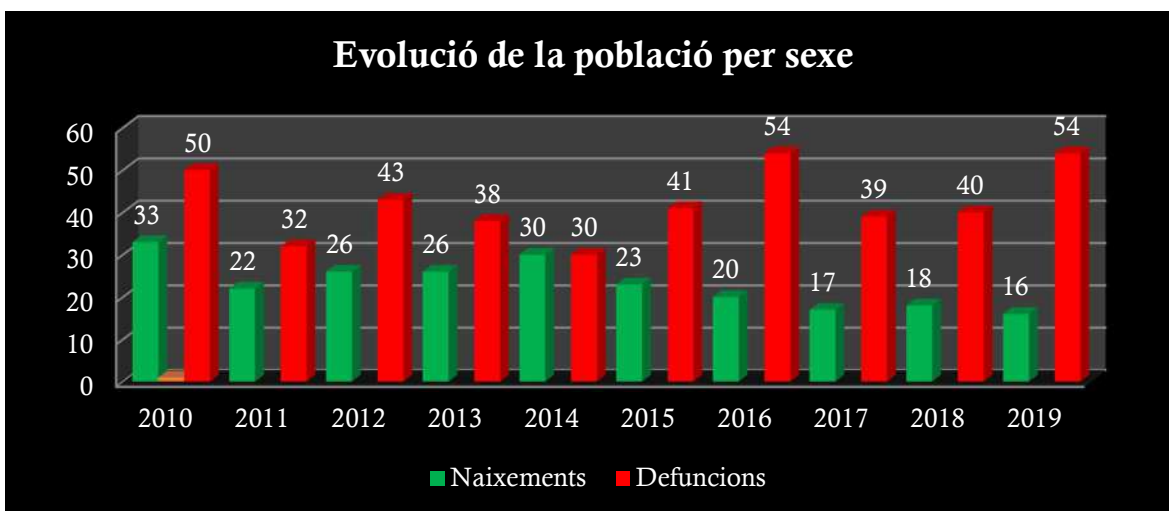
Població per nacionalitat i sexe %			
Nacionalitat	Total	Homes	Dones
Espanyola	85,10%	84,70%	85,60%
De la UE	14,10%	14,70%	13,50%
ALTRES	0,80%	0,60%	0,90%
Resta Europa	0,10%	0,10%	0,00%
Àfrica	0,10%	0,10%	0,10%
Amèrica	0,50%	0,30%	0,60%
Resta del món	0,10%	0,10%	0,20%

Podem senyalar que, a altra banda de les persones de Simat de la Valldigna estrangeres que pertanyen a la UE representen el 14,10 % de la població, les que són d'altres nacionalitats representen un 0,80% i són de la resta d'Europa, Àfrica i Amèrica.



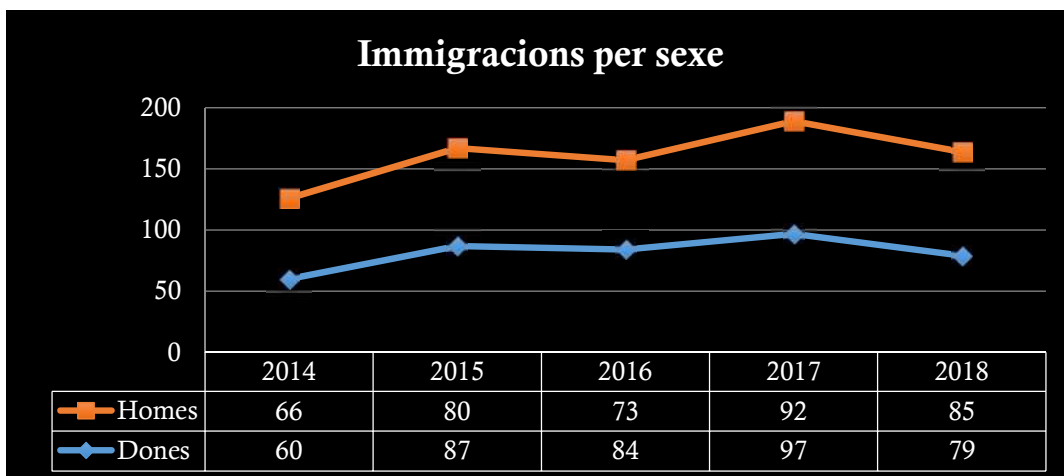
En aquesta gràfica analitzem el moviment natural de la població de Simat de la Valldigna destacant que els naixements s'han reduït des del 2010, que varen nàixer 33 fins als 16 del 2019; quant a les defuncions han passat de 50 en 2010, fins als 54 en el 2019.

Evolució de la població per sexe			
	Naixements	Defuncions	Diferència
2010	33	50	-17
2011	22	32	-10
2012	26	43	-17
2013	26	38	-12
2014	30	30	0
2015	23	41	-18
2016	20	54	-34
2017	17	39	-22
2018	18	40	-22
2019	16	54	-38



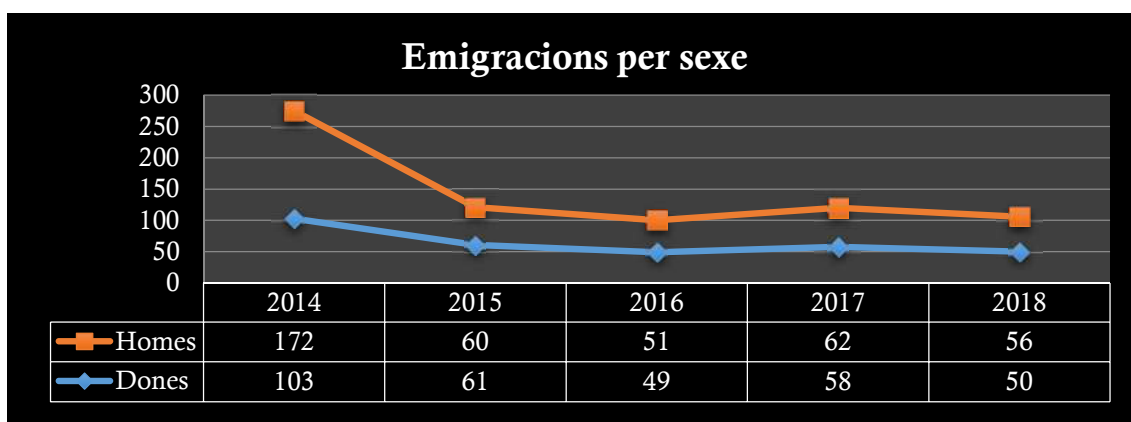
Pel que fa a la immigració en la població de Simat de la Valldigna podem destacar que nombre de persones arribades al municipi ha augmentat en els últims quatre anys, ja que en 2014 arribaren 60 dones i 66 homes, i en 2018 han arribat 79 dones i 85 homes.

Immigracions per sexe			
Any	Total	Dones	Homes
2014	126	60	66
2015	167	87	80
2016	157	84	73
2017	189	97	92
2018	164	79	85



L'emigració en la població de Simat de la Valldigna s'ha reduït en els últims anys, ja que emigraren 275 persones en 2014 i 106 persones en 2018.

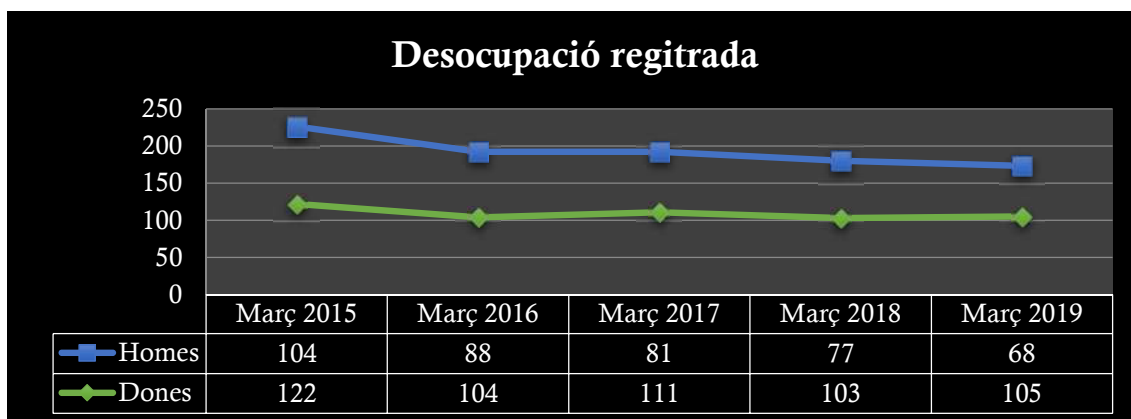
Emigracions per sexe			
Any	Total	Dones	Homes
2014	275	103	172
2015	121	61	60
2016	100	49	51
2017	120	58	62
2018	106	50	56



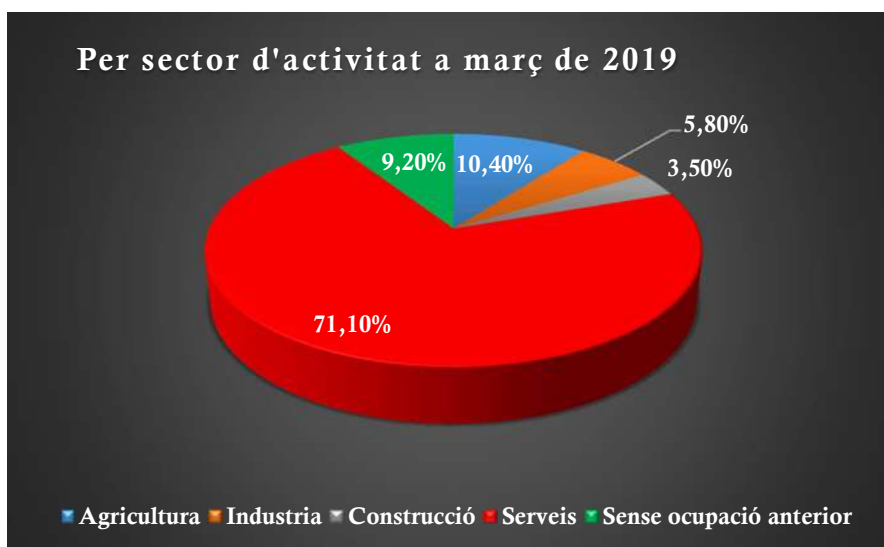
2. CARACTERÍSTIQUES D'OCUPACIÓ.

En les gràfiques inferiors podem observar l'ocupació de Simat de la Valldigna que a data de 31 de març del 2019 compta amb un total de 173 persones aturades, de les quals 105 són dones i 68 són homes.

Desocupació registrada			
Any	Total	Dones	Homes
2015	226	122	104
2016	192	104	88
2017	192	111	81
2018	180	103	77
2019	173	105	68



Per sector d'activitat a març de 2019	
Sector	%
Agricultura	10,40%
Indústria	5,80%
Construcció	3,50%
Serveis	71,10%
Sense ocupació anterior	9,20%



Quant a l'atur de les dones, en les gràfiques inferiors podem observar una tendència a la reducció, encara que a març del 2019, ha tingut un repunt d'increment d'atur.

Atur de Dones	
Data	Dones
Març 2015	122
Març 2016	104
Març 2017	111
Març 2018	103
Març 2019	105



L'atur, a novembre del 2019 és de 153 persones, els gràfic següent mostren per sectors, per edats i la diferència entre dones i homes.

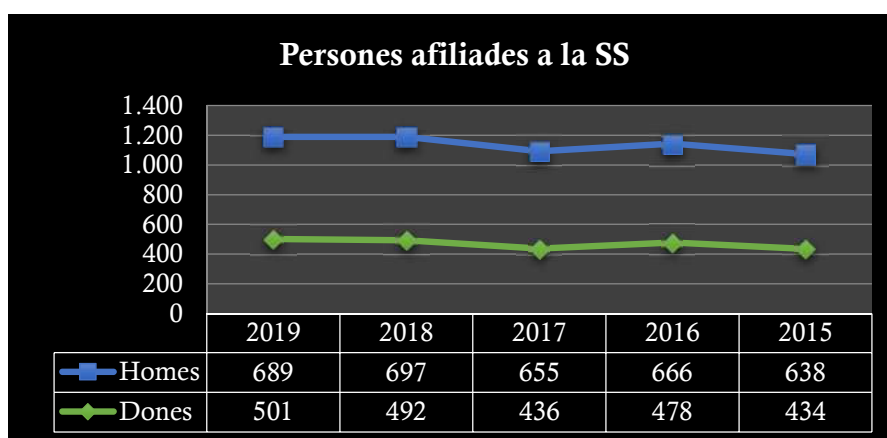
Atur novembre 2019	
Total	153
Homes	64
Dones	89
Menors de 25 anys	32
Homes	23
Dones	9
De 25 a 44 anys	54
Homes	14
Dones	40
Majors de 45 anys	67
Homes	27
Dones	40
Sector	
Agricultura	10
Indústria	5
Construcció	5
Serveis	116
Sense ocupació anterior	17

En la gràfica superior podem observar que l'atur en 2019 les dones entre 25 i 44 anys i majors de 45 anys quasi dupliquen en atur als homes del mateix rang d'edat, no obstant això, els homes dupliquen a les dones en el rang d'edat de menors de 25 anys, pel que podem concloure que les dones entre 25 i més de 45 anys que estan en edat de treballar, tenen més atur que els homes.



És important destacar l'augment de les persones afiliades a la Seguretat social, concretament les dones que passen de ser 434 en 2015 fins a 501 en 2019.

Persones afiliades a la SS		
	Dones	Homes
2015	434	638
2016	478	666
2017	436	655
2018	492	697
2019	501	689



3. CARACTERÍSTIQUES CULTURALS.

Simat de la Valldigna és un poble agrícola, que conserva la fisonomia típica de poble mediterrani i té a molt prop la platja. Simat de la Valldigna és una població amb un gran patrimoni arquitectònic, cultural i emblemàtic, entre els que podem destacar:

Monestir de Santa Maria de la Valldigna.

El Monestir de Santa Maria de Valldigna junt amb el Monestir de Benifassà, representen l'estil cistercenc a la Comunitat Valenciana. El Monestir de Valldigna va ser fundat a finals del segle XIII en 1298 pel rei Jaume II d'Aragó que va trobar, segons la tradició, aquest lloc com una vall digna, "un vall digne d'establir un monestir". En 1991, la Generalitat Valenciana el va adquirir i va començar a restaurar-lo a causa de l'espoli i destrucció que va sofrir quan els monjos que l'habitaven el varen abandonar.

El Monestir de Santa Maria de la Valldigna va ser construir en tres fases diferents:

Fase 1, en el segle XIV. La implantació gòtica conformant l'estructura del conjunt al voltant del claustre d'acord amb els canons del Cister.

Fase 2, al segle XIV. La renovació patida després de les greus destruccions del terratrèmol de 1396.

Fase 3, al segle XVII. Una segona renovació després del nou terratrèmol de 1644, amb substitucions completes i noves dependències, ja d'etapa barroca, dels segles XVII i XIII.

Al Segle XIV es realitza l'accés al recinte emmurallat per la Porta Real o "Portal Nou". Està elaborat amb pedra treballada en cadirat de bona qualitat en la seua portada i en la base de les torres, mentre que la resta és obra de maçoneria. Sobre l'arc apuntat estan esculpits tres escuts: el del centre la Corona d'Aragó, i a banda i banda l'escut de l'abat Arnau de Saranyó durant el govern del qual es va construir aquesta porta. Les seues armes una branca d'aranyoner i un bàcul.

El Reial Monestir de Santa Maria de la Valldigna és una referència arquitectònica per a tots els valencians. Les restauracions i recuperacions varen ser a càrrec de la Fundació de la Comunitat Valenciana Jaume II el Just, en el locutori, refectori, palau de l'abat, església, fonts i capella entre altres estan sent molt importants, cal destacar també, les restes arqueològiques trobades en les excavacions realitzades al recinte del monestir.

El Centre d'Interpretació està albergat a l'antiga almàssera, oferint una millor informació i interpretació del Reial Monestir als visitants. Aquest Centre realitza un itinerari amb els visitants per tot el complex mostrant els restes arqueològics descoberts i un recorregut a través de la història on es detalla l'orde del Cister i els personatges més rellevants que han tingut presència a la història de la Valldigna.

La Fundació té una programació molt extensa d'activitats culturals en el Reial Monestir de Santa Maria, com exposicions, concerts i diferents congressos variats.

Dins del complex del Monestir podem trobar:



Església Mare de Déu de Gracia, d'estil barroc, forma part del conjunt arquitectònic del Monestir. Es localitza al costat del Portal Nou, data del segle XVIII. Destaca la seua porta arquivada de marbre rosa, i, sobre aquesta, l'escut del senyoriu de la Valldigna.

Es tracta d'una església de planta de creu grega amb cúpula sobre petxines i tambor. La façana barroca és també de dos cossos, realitzada en marbre, amb l'escut de la Valldigna. En el segon cos trobem una fornícula amb la figura de la Verge i el Xiquet sota una petxina venerada. Remata la façana una espadanya d'una sola obertura. Aquesta capella es va erigir per al culte extern a aquesta verge, ja que segons sembla hi havia una ermita del segle XVI en aqueix lloc.

Font dels tritons. En l'espai existent entre la Porta Reial i les primeres estades monacals trobem una gran esplanada avui enjardinada. En ella destaca la font que fins fa poc temps es trobava als Jardins dels Vivers de València. Rep el nom de Font dels tritons i és obra de 1740. Ha sigut desmuntada i volta a portar al seu lloc d'origen. Està realitzada en marbre rosa i gris, constituïda per una tassa de perfils arrodonits, plat amb canelles amb forma de mascarons i un pinacle-assortidor decorat en la seua base amb caps de peixos.

La història d'aquesta font és bastant curiosa, amb la desamortització de Mendizábal de 1835, la font va ser adquirida en 1852 per l'Ajuntament de València i en 1854 es va instal·lar en la plaça de Sant Lorenzo enfront del Palau de Benicarló (actual seu de les Corts Valencianes). En 1911 va ser desmuntada d'aquest lloc i en 1930 es va instal·lar en els Vivers, l'any 2005 ha sigut tornada a portar al seu lloc de naixement en aquest monestir, encara que la mateixa no ocupa el seu emplaçament original.

Claustre del Silenci. És una de les restes més importants del conjunt del Monestir, ja que l'Església, la Sala Capitular i el Refectori el bordejaven, la seua construcció data dels segles XIV i XV. En el centre se situava el pati, enfront del Lavatori, al nord l'església, al sud el Refectori i a l'est la Sala Capitular. Destaquen els arque ogivals, la volta de creuria al sostre, i els restes de teulada, paviment i d'un forjat que s'han trobat en les excavacions.

Refectori. És datat al segle XV, construït pel primer abat, Joan d'Aragó (1460-1475). Des de 1648 a 1697 s'utilitzava com església, ja que no estava acabada l'església del Monestir. S'accedeix des de l'ala sud del claustre, a través d'un arc de mig punt i un arc conopial on corona l'escut de l'abat constructor.

La Sala Capitular. Construïda a finals del segle XV per l'abat Roderic de Borja (Futur Papa Alexandre VI). S'utilitzava en les reunions dels monjos per decidir qüestions importants del dia a dia. És un dels espais millors conservats del conjunt monacal, coronada amb merlets (cadirat i maçoneria), només es conserva les arrencades en els angles, en les mènsules la representació dels quatre evangelistes, el bou per Sant Lluç, l'home per Sant Mateu, l'àguila per Sant Joan i el lleó per Sant Marc.

La clau central està representada per la Verge de la Llet i Sant Bernat, les claus restants representen la ciutat de València, els abats constructors Roderic i Cessar Borja, i Sant Benet. És destacable la portada gòtica flamígera, la creueria, dues mènsules representades per àngels portant escuts.

Locutori. Construït al segle XVI i destinat a la conversa dels monjos. És un corredor amb dos arcs realitzats en cadirat que connecta el claustre i la plaça propera a la Sala Capitular i el Refectori. A les restes caldria destacar la decoració amb motius d'animals i heràldics de les mènsules. La sala del Locutori disposava d'una segona planta que no es conserva.

Obra Nova. Segle XVIII, construïda per l'abat Lluís Sanxis. Albergava dormitoris, llocs de treball, refectoris i dependències varies dels monjos.

Palau de l'Abat. Construït per l'abat Arnau de Saranyó sobre el segle XIV. Dependències de l'Abat com dormitori, cuina, capella i espai per reunir-se amb visitants il·lustres com Martí l'Humà, Alfons el Magnànim o el rei Felip II d'Espanya. Es destacable l'hospederia i part de l'aqüeducte que duia l'aigua des de la Font del Cirer; el Claustre baix amb un pou de pedra al mig del pati.

El sobre claustre del Palau de l'Abat, va ser desmuntat peça a peça de 1920-1926 i enviat a Torreldones (Madrid) a la residència del Comte dels Merlets José María del Palau a la finca "El Cant del Pic", sent residència també de Francisco Franco. La Generalitat va comprar el sobre claustre per reposar-lo en el seu lloc original dins del Palau.

La font del Cirer està a 380 metres d'altitud, és un espai natural i l'aigua sorgeix de la base d'una canella de roca calcària i discorre fins a uns abeuradors escalonats construïts amb pedra. Aquesta aigua és molt apreciada per les seues propietats medicinals i, de fet, solen ser habituals les coles de gent que, abillades amb botelles i garrafes, esperen el seu torn per a omplir-les amb la fresca aigua.

Els Arcs de la Font del Cirer, també coneguts com **Les Arcades**, són les restes d'un antic aqüeducte del segle XVIII que proveïa d'aigua als monjos del monestir, del qual avui dia es conserven diversos trams visitables.

CENTRE INTERNACIONAL PER A LA INVESTIGACIÓ I INTERPRETACIÓ DE LA MÚSICA MEDIEVAL

El Centre Internacional per a la Investigació i Interpretació de la Música Medieval (CIMM), ubicat al Monestir de Santa Maria de la Valldigna, a Simat de la Valldigna, es va inaugurar el desembre de 2019 sota els auspicis dels municipis que foment part de la Mancomunitat de la Valldigna (Barx, Benifairó de la Valldigna i Simat de la Valldigna) i la direcció i coordinació dels cursos de Mara Aranda.

Naix, no com a alternativa a la formació acadèmica, sinó com a complement d'aquesta i com una oportunitat per a la formació musical, en diferents àrees de la disciplina musical a l'Edat Mitjana. Des de la base, treballant amb manuscrits i còdex, primitives notacions, el so particular dels seus instruments i afinacions, la teoria sobre les tècniques de composició i interpretació, la pràctica del cant individual i coral i la construcció d'instruments de la mà de luthiers especialitzats.

El CIMM és un centre d'estudis i projecte educatiu el qual compta amb els exponents internacionals en el gènere de la música medieval més reconeguts i prestigiosos que amb la seua capacitat i destresa intenten transmetre un model de fer i sentir, pensar i actuar, acord amb la música del seu temps i què és la base i els fonaments de totes les músiques posteriors i fins a l'actualitat, tant a professionals de la música o professorat, com per a alumnat sense coneixements musicals.

El CIMM enriqueix l'oferta educativa i posa en valor les músiques de l'Edat Mitjana associades al patrimoni, la història i la cultura, reforçant els vincles amb els ancestres musicals i aprofundint en la magnitud de la seua vessant artística i cultural que fomenta en els assistents la cerca de la bellesa i el desenvolupament personal.

SIMAT, MEMBRE DE LA XARXA D'ALCALDIES PER LA PAU

En el transcurs de la Segona Guerra Mundial, concretament a l'agost de l'any 1945, dues bombes atòmiques van reduir a runes quasi de forma instantània les ciutats d'Hiroshima i Nagasaki. Els atacs varen provocar la mort de 210.000 persones, centenars de milers de persones ferides, un incommensurable patiment emocional i unes conseqüències devastadores, encara avui dia, en relació als efectes secundaris de la radioactivitat produïda. És per aquest motiu que, l'any 1982 durant la celebració de la 2na Sessió Especial sobre Desarmament de Nacions Unides a Nova York i amb l'objectiu de prevenir una tragèdia de dimensions similars, l'alcalde d'Hiroshima Takeshi Araki va proposar la necessitat de crear un nou Programa de Promoció Solidària de les Ciutats per la Total Abolició de les Armes Nuclears. Aquesta proposta va oferir a les ciutats una oportunitat única de transcendir les fronteres nacionals per treballar conjuntament per l'abolició universal d'armament nuclear. Acte seguit, amb la crida dels alcaldes d'Hiroshima i Nagasaki a altres alcaldes i alcaldesses per recolzar aquest programa, va néixer [Mayors for Peace](#) (Alcaldes per la Pau).

Alcaldes per la Pau, registrada com a Organització no Governamental de caràcter consultiu associada al Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides, la conformen en l'actualitat més de 7.700 ciutats de 163 països i regions diferents que tenen per objectiu treballar en favor de la pau, el desarmament i, especialment, l'eliminació total de les armes nuclears.

SIMAT DISPOSA D'UN PLA D'ACCIÓ PEL CLIMA I L'ENERGIA SOSTENIBLES

L'Ajuntament de Simat de la Valldigna disposa d'un Pla d'Acció pel Clima i l'Energia Sostenible (PACES), una eina que guia el municipi per assolir el compromís de reducció d'emissions de GEH més enllà del 40% per l'any 2030 respecte a el 2005. A més a més, aquest compromís inclou l'obligació d'avaluar els

riscos i vulnerabilitats municipals derivats del canvi climàtic i adoptar una estratègia d'adaptació.

El PACES és un dels elements fonamentals per aconseguir els objectius que marca el Pacte de les Alcaldies pel Clima i l'Energia, una iniciativa de la Unió Europea que impulsa la lluita contra el canvi climàtic a nivell local i que l'Ajuntament de Simat de la Valldigna s'hi va adherir de manera voluntària el dia 27 de juliol de 2016.

El procés d'elaboració del PACES s'ha realitzat en diferents fases i està subvencionat per la Diputació de València. La seua elaboració es va iniciar al mes de febrer de 2019 amb una reunió dels representants del municipi, de la Diputació de València i l'equip que ha donat assistència tècnica al municipi.

La primera fase, ha consistit en l'elaboració d'un inventari municipal de consums energètics i d'emissions de GEH associades als principals sectors d'activitat i en la realització d'avaluacions energètiques a diversos equipaments municipals, serveix per a «definir l'estratègia d'actuació per reduir les emissions de GEH», segons l'alcalde de Simat, Víctor Mansanet. En una segona fase, es defineixen accions de mitigació tant en l'àmbit municipal com del propi Ajuntament per actuar en camps tan diversos com: el foment de la mobilitat, l'estalvi energètic en l'enllumenat públic i l'aplicació de mesures de millora energètica als edificis de titularitat municipal, entre altres mesures.

De manera simultània, en aquest document «s'avaluen els riscos i vulnerabilitats climàtiques del municipi davant del canvi climàtic per tal de definir l'estratègia d'adaptació mitjançant una sèrie d'accions que permetran incrementar la resiliència del municipi davant dels riscos identificats», manifesta Mansanet.

Un aspecte important en el procés de definició de les accions del PACES, tant de mitigació com d'adaptació al canvi climàtic, és la participació dels diferents actors locals, i per això, s'incorporarà un procés de participació i comunicació tant a nivell de l'Ajuntament com de la ciutadania en general.

SIMAT, POBLE MÀGIC D'ESPANYA

Simat de la Valldigna va ser Seleccionat per l'Institut de Desenvolupament Local i Estudis Socials (IDL), entitat sense ànim de lucre fundada el 1997, com a candidat a formar part del club Pobles Màgics d'Espanya per a l'any 2019, una estratègia diferenciadora i de qualitat creada per impulsar el coneixement i el desenvolupament turístic dels municipis. Des de 2019, Simat ja és membre de ple dret d'aquesta entitat. Pobles Màgics pretén ajudar els municipis del medi rural que tenen unes especials característiques culturals i turístiques a posar en valor els seus recursos locals. Simat va ser escollida, ja que segons explica Francisco Martín, representant d'aquesta iniciativa, «reuneix els requisits per convertir-se en un nucli de referència per a un turisme cultural i natural de qualitat». L'alcalde, Víctor Mansanet, destaca «l'enorme potencial del patrimoni artístic i històric de Simat, gràcies al Monestir de Santa Maria, i la bellesa de l'entorn físic i natural, ric en flora i fauna mediterrànies».

Cal destacar altres edificacions importants a Simat de la Valldigna:

Mesquita de la Xara o Ermita de Santa Anna, és una de les mesquites més importants que es conserven en la Comunitat Valenciana. Es va construir al voltant del segle XV per donar un lloc d'oració als musulmans que vivien a l'alqueria de la Xara després dels assentaments cristians.

És un temple de planta rectangular amb quatre pilars que divideixen el seu interior en tres naus. A l'esquerra de la porta existeix una escala de caragol amb antiga funció de minaret. Avui dia podem veure també els arcs del mihrab en el mur de la Quibla, és important destacar que aquesta mesquita està orientada al sud, concretament en direcció a Còrdoba i no com caldria pensar al sud-est cap a la Meca. En l'exterior podem trobar un pou que fa referència a l'antic pou de les ablucions.

Església de Sant Miquel Arcàngel, construïda el s. XVII en estil barroc, va ser una mesquita àrab fins a 1609. Contrasta la seua façana austera amb l'interior ricament decorat. Cal destacar d'ella, entre d'altres, la imatge de Sant Miquel Arcàngel, la Verge del Rosari i La Dolorosa estan al costat dret, i La Verge del Carme i San José a l'esquerra.

Al fons dels braços del creuer estan, a la dreta El Cor de Jesús, i a l'esquerra La Immaculada. El retaule major està centrat en la imatge de Sant Miquel, i en una fornícula superior està la Santíssima Trinitat. A banda i banda, trobem les imatges de Baptista i Sant Francesc. Existeix una capella, lateral a l'església, on es venera la imatge del Santíssim Crist de la Fe, patró del poble.

Font Gran i Font Menor, situada a l'interior de la localitat, és una de les moltes fonts naturals que existeixen a la Valldigna. És una font natural amb un important cabal que junt amb la **Font Menor**, és un dels centres més emblemàtics de la població i on es realitzen tota classe d'actes festius.

El Llavador de la Font Gran es va construir a mitjan segle XX i va suposar un pas important de millora en les condicions de vida del poble de Simat de la Valldigna. En el llavador es feia la bugada diària, però també es feien activitats com el remulle de la xufa i del tramús, la matança d'animals pels carnissers o la neteja del peix.

Simat de la Valldigna, compta a una **Oficina de Turisme** en el Passeig 9 d'Octubre s/n, Simat de la Valldigna Tel: 96 281 09 20.

Treballant per la igualtat

Simat forma part del grup 'Treballant per la igualtat', integrat pels 14 municipis que formen part del Partit Judicial de Sueca. Este grup té com a objectiu lluitar per aconseguir la igualtat real entre homes i dones procedir a la total eliminació de la violència exercida contra les dones en l'entorn més proper i en la societat en general.

Els 14 municipis van signar un acord, pel qual es comprometen a coordinar les seues polítiques contra la violència masclista.

El titular de Jutjat de Primera Instància i Instrucció número 4 i de Violència contra la Dona a Sueca, el magistrat José Luis Mendoza, va impulsar la iniciativa, junt amb el tècnic de l'Oficina Municipal d'Atenció a les Víctimes de Violència de Gènere de Sueca, Agustí Sapiña. 'Treballant per la igualtat' és un grup de persones, responsables de la política d'igualtat dels seus ajuntaments, que es defineixen

preocupades i compromeses en la problemàtica i que pretenen mantenir constant i obert el debat i la protesta davant de qualsevol discriminació cap a les dones.

Una de les primeres mesures adoptades va ser la redacció d'un manifest consensuat que clama per la igualtat d'oportunitats, les llibertats de les dones i el rebuig frontal a la violència masclista. El document, que es va fer públic el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones, el 25 de novembre de 2017, i es va presentar en el Monestir de Simat, va ser aprovat per unanimitat en tots els ajuntaments implicats, els quals van ratificar la moció en les respectives sessions plenàries. El text convida a sumar esforços i crear sinergies de treball en comú per construir dinàmiques innovadores contra el model de societat patriarcal i que arriben a erradicar definitivament la violència masclista.

El grup es compromet així a mantenir una estreta col·laboració, mantenint reunions periòdiques en els diferents pobles i amb els cossos i les forces de seguretat estatals i locals. Es tracta de construir un espai de debat, per compartir experiències i iniciatives i aconseguir acords consensuats, tendents a la millora efectiva de les dones que han patit violència masclista.

“Treballant per la Igualtat” reivindica la creació d'un Punt de Trobada Familiar (PEF) per al Partit Judicial de Sueca.

FESTES I GASTRONOMIA

Les festes de Simat de la Valldigna més representatives són:

- **Sant Antoni Abat**, se celebra el 17 de Gener, amb una àmplia programació d'actes durant el cap de setmana on destaca la crema d'una gran foguera en la plaça de la Constitució i la vendició dels animals.
- **Dia de la Valldigna**, se celebra el 15 de Març, dia es commemora la fundació del Reial Monestir de Santa Maria de la Valldigna, se celebren actes culturals i musicals com l'organització d'una fira, amb venda de productes típics, demostracions d'antics oficis i jocs per als xicotets.
- **Sant Jaume i Santa Anna**, se celebra el 25 de Juliol, els actes més emblemàtics són la pintada del carrer de Santa Anna, el romiatge amb la imatge de la santa fins a l'Ermita, jocs per als menuts i les danses populars.
- **Festes Patronals**, celebren els dies 4, 5 i 6 d'Agost, estan dedicades als Santets de la Pedra, la Verge de Gràcia i el Santíssim Crist de la Fe. El dia 7 d'agost, conegut com el "dia del Gos" se celebra la tradicional desfilada amb fanalets elaborats amb l'escorça del meló, que surt des de la Font Menor fins a la Font Gran.

L'Ajuntament de Simat de la Valldigna per aquests dies tan representatius, programa una sèrie d'actes per a la població, entre els quals destaquen els tradicionals bous al carrer, les revetlles al carrer, coets i focs artificials, amb l'esperada Nit del foc, les processons religioses, cercaviles de la Banda de Música municipal, i la festa de l'Aigua que se celebra a la Font Gran.

- **Trobada de Gastronomia Monàstica**, se celebra al mes d'Octubre, són unes jornades en el Monestir de Santa Maria de la Valldigna, que reuneixen les millors mostres de gastronomia relacionada amb els monjos i els monestirs: amb diversitat de menjar, i beguda com cervesa artesana, vins monàstics, tast d'oli, formatges d'abadia i tallers d'escriptura gòtica i artesanal.

Destaquem també una gran varietat en coques com la Coca de Sant Antoni, la Coca de Mestall o de Dacsa i la de «Puntilla»; i en arrossos ressaltem la paella, la cassola i el perol.

4. CARACTERÍSTIQUES D'EDUCACIÓ

L'educació és necessària per a instruir i transmetre coneixements, per integrar unes actituds, unes formes de vida, formar el caràcter, en el sentit més extens i total del terme: formar el caràcter perquè es complisca un procés de socialització imprescindible, i formar-lo per a promoure un món més civilitzat, crític amb els defectes del present i compromès amb el procés moral de les estructures i actituds socials.

Simat de la Valldigna compta amb els següents centres:

- **Escola Infantil L'Escoleta**, on desenvolupen educació infantil de primer cicle, de 0 a 3 anys.
Alumnes: 30, dels quals 17 són xiquetes i 13 són xiquets.
Professorat: 4, 3 professores i la directora, totes són dones.
- **Col·legi Públic Valldigna**, on realitzen educació infantil i primària, de 4 a 12 anys.
Alumnes: 262, dels quals 136 són xiquetes i 126 xiquets.
Professorat: 26, dels quals 23 són dones i 3 són homes.
- **Casa de la Cultura**
Es desenvolupen diferents activitats com són, la gimnàstica, ball de saló, així com defensa personal.
També es realitzen diferents tallers de concessió de la Generalitat Valenciana, com és l'Escola Taller Et Formem (conservació i millora de les muntanyes de Simat de la Valldigna), i taller d'ocupació: Ecosimat I (conservació i recuperació de patrimoni natural de Simat de la Valldigna).
Aquests tallers tenen 10 persones cada un d'ells. En el Ecosimat I, el nombre de dones és superior al d'homes, 7 enfront de 3 homes. En l'altre, «Et Formem», el nombre és igual el de dones que d'homes.
Quant a direcció i professorat, tant la directora com l'auxiliar administrativa són dones. El professor és home.
- **Casal Jove**, un espai on consultar Internet, informació i assessorament juvenil. Lloc de trobada on poder fer jocs de taula, projeccions de pel·lícules, documentals, fòrums i espais d'art.
Av. De la Valldigna prox. 128, tel: 96 281 28 22.

Escola de Música Mestre Amorós, on desenvolupen diferents activitats. Hi ha varies etapes, com són la d'iniciació, l'elemental, la mitjana i l'adulta.

Iniciació hi ha 6 xiquetes i 10 xiquets

L'elemental on hi ha 30 xiques i 8 xiquets

Mitjana, on hi ha 6 xiques i 6 xiquets

Adulta. On hi ha 8 dones i 9 homes.

La totalitat de l'alumnat, és de 83 alumnes dels quals 33 són homes i 50 són dones.

El professorat està repartit en 16 docents, dels quals 13 són homes i 3 són dones.

- **Unió Musical** Simat de la Valldigna. Va ser creada per l'any 1865. Des d'aquests anys fins ara, la Unió musical ha estat realitzant esdeveniments per tot arreu. Ha estat realitzant activitats i donant a conèixer la música a tots els veïns i veïnes de no sol Simat de la Valldigna.
- **Biblioteca municipal**, on es poden trobar tota mena de llibres per a la lectura, tant infantil, com juvenil, així com per als adults i gen gran.
- **Llar dels Jubilats i Pensionistes**, Club social amb bar.
Carrer Ausiàs March, 1, tel: 96 281 18 12.
- **Espai Cultural del Mercat**, mercat d'alimentació i sala multiusos per conferències i concerts.
- **AMPA**, Associació Mares i Pares de l'Escola Infantil Municipal de Simat.
- **AMPA**, Associació Mares i Pares de C.P. Valldigna.

5. ESPORTS I TEMPS LLIURE

La pràctica de qualsevol activitat física o esportiva s'ha d'incloure en l'estil de vida de les persones, ja que és necessària per a mantenir una vida saludable. Aquest és un dels aspectes que més ajuden a tindre un nivell d'autoestima positiva.

La joventut d'avui en dia han de tenir bons hàbits d'alimentació, exercici físic i oci. Educar en la necessitat de tenir una vida activa, amb exercici moderat i activitats a l'aire lliure, és l'únic mètode per ajudar-los a convertir-se en adults amb bona salut.

Simat de la Valldigna compta amb un ampli repertori de recursos esportius.

Poliesportiu municipal de Simat de la Valldigna

- Camp de futbol (gespa artificial).
- Camp de futbet (gespa artificial).
- Piscina descoberta.
- Pistes de tenis.
- Basquet.
- Pàdel.
- Futbol.

Casal jove Simat de la Valldigna

- Escola d'escacs
- Petanca

Gimnàs d'escola de Simat

- Bàdminton

Compta també amb diferents clubs esportius i d'altres activitats:

Club de futbol base femení. On hi ha 28 participants. Hi ha equips de futbol 8, futbol 10 i futbol 11. Hi ha dues entrenadores per als tres equips.

Club de futbol. On hi ha 250 participants.

Club de pàdel. Participen 7 dones i 1 home.

Club de petanca. Participen 6 dones i 2 homes.

Club de córrer La Llebre. Participen 20 dones i 32 homes.

Club d'Esports de Muntanya Simat. Hi ha una participació de 12 persones, de les que 2 són dones i 10 homes.

Penya Ciclista Simat.

Existia un club esportiu que es deia «Amics de BTT», de la bicicleta i trail, però ja ha desaparegut.

OCI I TEMPS LLIURE

Simat de la Valldigna compta amb molts variats emplaçaments i rutes per l'oci i temps lliure, a continuació fem referència a les més populars:

- **Ruta els Tresors de Simat**, és una ruta urbana que recorre els carrers i monuments més representatius de Simat de la Valldigna, com la Mesquita de la Xara, el Monestir de Santa Maria de la Valldigna i l'Església de Sant Miquel Arcàngel.
- **Ruta dels Monestirs**, és una ruta monàstica compresa des d'Alzira fins a Gandia, passant pel Monestir de Santa Maria de la Valldigna en Simat.
- **Ruta dels Borja**, és una ruta dels passos de la família Borja al territori valencià; té com començament en Gandia i finalitza en València, passant pel Monestir de Santa Maria de la Valldigna en Simat.
- **Ruta de l'Aigua**, és una ruta formada per dos itineraris, la del reg tradicional i la ruta de les fonts, destacant la Font Gran, el broll del Riu Vaca i les Arcades de la Font del Cirer.
- **Rutes de Senderisme**, rutes natural que permeten conèixer els paisatges que envolten la població, les fonts naturals, les restes arquitectòniques medievals i les coves naturals.
- **Àrea recreativa del Calvari, Riu Vaca, Font del Cirer i Pla de Corral**s, on poder descansar, menjar i gaudir de l'oci amb els més menuts.
- **Cases Rurals i àrea d'Autocaravanes**.

SALUT I BENESTAR SOCIAL

L'OMS defineix la Salut com un complet estat de benestar físic, psíquic i social. Hi ha certs condicionants socioeconòmics de la salut, estils de vida, estats de salut i utilització dels serveis que per norma presenten diferències entre homes i dones i que poden comportar desigualtats quant a gènere. Promoure hàbits de vida saludables per a contribuir al benestar físic, psíquic i social d'homes i dones millora les condicions de vida.

L'Ajuntament de Simat de la Valldigna en matèria de Serveis Socials està adherit a la Mancomunitat de Municipis de la Safor.

Els serveis que ofereix l'Ajuntament són:

Centre de Salut Simat de la Valldigna.

DONA

- Publicació de la Guia de Prevenció de la Violència de Gènere (difusió entre la població dels diferents recursos i serveis d'atenció, tant a l'àmbit local com autonòmic, així com els drets de les víctimes).
- Atenció psicosocial de les dones, víctimes de violència de gènere, acompanyament professional i derivació, als serveis i recursos especialitzats d'atenció a Dènia o València.
- Sol·licitud d'ajuda econòmica per a dones maltractades.
- Sol·licitud de la teleassistència per a les víctimes de violència de gènere.
- Sol·licitud de la Renda Valenciana d'Inclusió.

MENORS

- Programa d'Absentisme Escolar.
- Programa de Suport a l'Estructura i Dinàmica Familiar.
- Programa d'Atenció a Menors i mesures judicials de medi obert.
- Prestacions econòmiques individuals per acolliment de menors.
- Derivació als Equips Específics d'Intervenció amb la Infància i l'Adolescència (EEIIA) i coordinació de les intervencions.
- Sol·licitud d'acolliment familiar.
- Ajudes econòmiques del programa d'emergència social.

- Renda Valenciana d'Inclusió.
- Títol de família nombrosa i monoparental.

PERSONES AMB DIVERSITAT FUNCIONAL

- Servei d'Ajuda a Domicili.
- Programa d'Envel·liment a Casa.
- Atenció del Sistema de Dependència.
- Sol·licitud d'ajudes en matèria de serveis socials en el sector de persones amb diversitat funcional: prestacions econòmiques individualitzades.
- Ajudes per al desenvolupament personal: eliminació de barreres arquitectòniques, adaptació de vehicles de motor, targetes d'estacionament i ajudes tècniques.
- Sol·licitud de reconeixement, declaració i qualificació de grau de minusvalidesa i de reconeixement de la situació de dependència.
- Pensions no contributives.

TERCERA EDAT

- Programa d'envelliment a Casa Atenció del Sistema de Dependència.
- Sol·licitud de plaça en centre residencial o de dia.
- Servei d'ajuda a domicili i programa menjar a casa.
- Ajudes econòmiques per atenció d'ancians dependents i als clubs de convivència de majors.
- Pensions no contributives per jubilació.
- Activitats i recursos d'oci, taller d'entrenament cognitiu i gimnàstica de manteniment.

Centre Residencial Bon Estar.

- S.A.D. Servei Assistència a Domicili.
- Cures pal·liatives, unitat d'Alzheimer i Assistència mèdica.

6. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La violència de gènere és una problemàtica que està present arreu del món. L'erradicació de la violència contra la dona constitueix un dels pilars fonamentals sobre el qual s'assenten les polítiques socials, i en les que cal proporcionar una atenció integral a les dones víctimes d'aquesta xacra social.

Des de l'Ajuntament de Simat de la Valldigna es tractarà d'aconseguir l'erradicació de qualsevol classe de violència, en qualsevol àmbit i en qualsevol connotació ja siga, cultural, religiosa, tradicional o de qualsevol altra classe.

Podem destacar varius tipus de violència de gènere:

- **FÍSICA.** Aquesta violència implica una acció que produïsca dolor i lesions, afectant la integritat física de la persona. Pot donar-se en relacions laborals, personals o familiars per igual i variar des d'espenta fins a un intent d'homicidi.
- **PSICOLÒGICA.** Els actes de violència psicològica són tots aquells que produeixen sensacions de desvaloració i sofriment. Aquests actes poden anar des d'insults, a actituds extremes de control i retrets, humiliacions, autoritat, falta de respecte, imposar un aïllament o incomunicació, entre altres.
- **SEXUAL.** En aquest cas les accions que vulneren la llibertat de triar quan, com i de quina manera tenir relacions sexuals seran denominades violència sexual. Encara si no es vulnera aquesta llibertat per la força, sinó amb amenaces o xantatges i intimidació. La violència sexual inclou violacions, abusos i interferències en les eleccions reproductives.
- **SOCIAL.** Els actes de limitació, control i inducció a l'aïllament social de la víctima, manipulant l'entorn perquè es desvinculen ambdues parts. La més utilitzada és atacar la façana de la casa per a fer visible per a tot el món que la víctima es mereix ser atacada a la vista de tots.
- **ECONÒMICA.** Les accions que impliquen la retenció, destrucció o sostracció de béns o diners il·legítimament seran denominades violència econòmica. Aquest tipus d'agressió produeix la disminució o l'eliminació total del benestar físic i mental de la víctima i els seus fills.

En Simat de la Valldigna sí que hi ha denúncies per violència de gènere, podem analitzar els dos últims anys.

- 2019: un total de 6 denúncies, que estan en vigor en l'actualitat.
- 2018: un total de 6 denúncies, de les que 3 estan actualment en vigor i les altres 3 estan cursades.

No es registra cap persona morta per violència de gènere al municipi.

PROTOCOLS DE L'AJUNTAMENT DE SIMAT DE LA VALLDIGNA.

L'Ajuntament de Simat de la Valldigna compta amb un **Protocol d'Actuació Intern** des de l'any 2010 i que està amb col·laboració directa amb el Jutjat núm. 4 de Sueca, en el que dues vegades al mes, es convoca la Junta Local de Seguretat, en matèria de violència de gènere.

Aquest protocol d'actuació interna inclou les següents accions:

- Denúncia.
- Desplaçament i assistència per part de la Policia Local.
- Avis a la Guàrdia Civil en la que es fa la declaració i/o detenció.
- Acompanyament i assistència a la víctima.
- Acompanyament als Serveis Socials de les persones menors d'edat.

La **Policia Local** de Simat de la Valldigna compta amb un protocol de violència de gènere, També compta amb l'**Associació «Treballem per la Igualtat»**, que està formada amb 14 pobles que pertanyen al partit judicial de la població de Sueca.

7. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

L'equip de govern del municipi de Simat de la Valldigna està format per:

Víctor Mansanet Boïgues, Alcalde.

Joan Vicent Bañuls Palomares, Tinences d'Alcaldia.

Joan Vicent Bañuls Palomares, Regidoria de Turisme, Participació Ciutadana, Esport i Joventut.

Almudena Donet Romero, Regidoria de Festes, Cultura, Associacionisme i Benestar Social i Regidoria de la Dona.

Lucía Monsalud Bataller Martín, Regidoria d'Hisenda, Desenvolupament Local i Educació.

José Gregori Robledillo, Regidoria d'Obres Públiques, Urbanisme, Agricultura i Medi Ambient, Sanitat i Salut Pública.

L'equip de govern està format per 4 homes i 2 dones. La paritat d'aquest equip de govern aplega als mínims requerits, més d'un 40% són dones i amb l'arrodoniment un 60% són homes.

Estudi intern del personal funcionari i del personal laboral.

Segons l'estudi de la situació de la dona en el mercat laboral del ministeri de 2018, la dona desenvolupa la seua activitat en el sector serveis, com son sanitat, educació, hostaleria i comerç i una baixa presència en la indústria i construcció. Els avanços més destacables de l'ocupació de la dona en 2018, s'ha concentrat en activitats administratives i d'educació.

La representació femenina en el conjunt de les demandes d'ocupació es va incrementar en 2019. Les dones varen demandar més ocupació el grup 2. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals; el grup 4. Empleats comptables, administratius i altres empleats d'oficina; i el grup 5. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors.

Quant al personal funcionari, en els quadres inferiors estan relacionats i separats per sexe, per ocupació i amb la dedicació que tenen de cada una de les persones que treballen a l'Ajuntament de Simat de la Valldigna.

PERSONAL FUNCIONARI			
---------------------	--	--	--

			Dedicació
1	SECRETARI INTERVENTOR	HOME	100%
1	ARQUITECTE TÈCNIC	HOME	70%
1	TÈCNIC DE GESTIÓ	HOME	100%
1	OFICIAL CAP DE LA POLICIA	HOME	100%
1	AGENT PL CAP DEL CPL	HOME	100%
6	AGENT DE POLICIA LOCAL	HOME	100%
11	Total homes		

			Dedicació
1	AGENT DE POLICIA LOCAL	DONA	100%
4	ADMINISTRATIVES	DONA	100%
1	BIBLIOTECÀRIA	DONA	100%
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	DONA	100%
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	DONA	100%
8	Total Dones		

Analitzant el personal funcionariat, podem observar que en l'Ajuntament t de Simat de la Valldigna les ocupació de dones està en els grups tant d'administratius, d'oficina, així com treballadors de protecció. Els homes segueixen ocupant llocs de més responsabilitat i d'ocupacions més tècniques.

Quan al temps parcial que desenvolupen el funcionariat, podem observar que soles hi ha un home que treballa a temps parcial l'arquitecte tècnic treballant un percentatge d'un 70%, sent una dada important, ja que habitualment és la dona qui sol·licita més el temps parcial.

Quant a la paritat del personal funcionariat, podem observar que de 19 persones funcionaries, 11 són homes i 8 són dones, el 40% mínim exigít existisca la paritat és de 8 persones, i un 60% són amb nombres rodons, 11. En el funcionariat existeix paritat.

PERSONAL LABORAL			
-------------------------	--	--	--

			Dedicació
1	ENCARREGAT DE BRIGADA	HOME	100%
4	AGENT DE BRIGADA	HOME	100%
1	AGENT DE BRIGADA	HOME	25%
1	AGENT DE BRIDADA . CEMENTERI	HOME	100%
7	Total Homes		

			Dedicació
1	PERSONAL USOS MULTIPLES ESCOLA	DONA	100%
1	PERSONAL USOS MULTIPLES BIBLIOTECA	DONA	100%
1	PERSONAL USOS MULTIPLES AJUNTAMENT	DONA	100%
4	NETEJADORES	DONA	100%
1	AGENT DE DESENVOLUPAMENT LOCAL	DONA	100%
1	DIRECTORA DE ESCOLETA INFANTIL	DONA	100%
4	TECNiques SUPERIORS EN EDUC. INFANTIL	DONA	100%
1	TÈCNICA DE TURISME	DONA	80%
14	Total Dones		

Podem concloure que el personal laboral a l'Ajuntament en l'àrea de Brigades, està compost d'homes, tenint com a encarregat de brigada un home i 6 agents de brigada homes, incloent-hi el personal del cementeri. Caldria destacar que sol un home de set, treballa soles el 25% de la jornada laboral.

En referència a les àrees d'escola, biblioteca, neteja, desenvolupament local i turisme, destaca que tot són dones, amb un total de 14, i que sols una d'elles treballa al 80% de la jornada laboral. També hi hauria de ressaltar que el 50% de les dones que desenvolupen aquestes àrees són en llocs de responsabilitat alta.

L'anàlisi del personal laboral a l'Ajuntament de Simat de la Valldigna rreflexa que en l'actualitat, els sectors laborals predominants de gènere femení, (intel·lectuals, comunicatius, higiènics) són realitzats per dones, i com a contraprestació els més físics i pesats són desenvolupats per homes.

Amb aquest estudi podem dir que a mesura que s'iguali la presència d'homes i dones en les diferents professions, solen disminuir les diferències salarials. Per a poder reduir la bretxa salarial cal dissenyar i redissenyar les polítiques educatives en totes les etapes perquè orienten a les persones en les seues carreres professionals sobre la base de les seues capacitats i no al seu gènere.

Activitats realitzades per l'Ajuntament de Simat de la Valldigna amb relació a la igualtat per als anys 2018-2019 han sigut:

Simat realitza moltes activitats durant l'any tant per a majors, com per als infants, adolescents, així com per a tota la població en general, i en matèria d'igualtat podem destacar les següents:

- **Campanya: “Simat Lliure d'Agressions Sexistes”** és una convocatòria anual, i es realitza quan està pròxim el dia 25 de novembre, el dia de l'eliminació de la violència de gènere.
- **Marxa Feminista** es realitza anualment i també durant els dies pròxims al dia de l'eliminació de la violència de gènere, el 25 de novembre.
- **Marxa del Dia de la Dona**, es desenvolupa en els dies pròxims al 8 de març, el dia de la Dona.
- **Activitats per La Igualtat** activitats que es realitzen per part de l'Associació “Treballem per la igualtat”.

També s'han desenvolupat diferents activitats en commemoració del dia de l'orgull gai i dia de l'orgull lèsbic. Per a informar a tota la població es realitzaren diferents cartells informatius d'aquests dies, i també per a la igualtat, amb els cartells de títols : "Tots som Iguals", "Dia de l'Orgull Gai", "Dia Orgull Lèsbic".

Per a l'any 2020 també hi ha previstes una sèrie d'activitats en pro de la igualtat i contra la discriminació per raó de sexe.

Per al dia de la dona es van a realitzar diferents activitats, destaquen:

- Visita guiada i temàtica "Dona i Societat" Donant a conèixer el paper de la dona en la cultura medieval.
- Una cançó per a la igualtat, en la que ja porten varies setmanes assetjant i en la que pot apuntar-se total la població.

8. PARTICIPACIÓ CIUTADANA

La participació ciutadana és el nexa d'unió entre el consistori, les diferents associacions i col·lectius i la ciutadania. És important fomentar un clima de participació i cooperació per aconseguir fer de Simat de la Valldigna un poble compromès amb la igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones.

Les associacions que hi ha a Simat de la Valldigna són les següents:

- Associació d'Ames de Casa.
- Associació de Jubilats i Pensionistes.
- Associació de Comerciants.
- Consell de la Joventut.
- Consell Agrari Municipal.
- Consell Escolar
- AMPA
- Pilota Valenciana
- Societat de Caçadors Societat de Col·lombaires (aquesta associació està formada exclusivament per 8 homes).
- Societat Unió Musical.

En aquest punt desglossarem els resultats obtinguts en les enquestes realitzades en el municipi de Simat de la Valldigna, per tindre una visió real de les necessitats i preocupacions de la població.

ENQUESTES CIUTADANES SIMAT DE LA VALLDIGNA.

EDAT	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	+65
ESTAT CIVIL						
Solter/a	1	10	3	11	4	1
Casat/da				12	27	7
Separat/da				2	7	2
Parella de fet		2	1	2	3	
Vidu/Vídua						1
SITUACIÓ ACTUAL	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	+65
Amb Treball		1	3	19	25	1
Amb Atur			1	6	6	
Estudiant	1	11		2		
Jubilat/da					8	9
Una altra situació					2	1
SEXE	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	+65
Home		2	1	5	13	5
Dona	1	10	3	22	27	6
No definit					1	
PERSONES A CÀRREC	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	+65
Si		3	1	9	17	3
No	1	9	3	18	24	8

PRIORITATS GENERALS	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
Educació i formació		11	3	23	35	9
Treball	1	7	2	26	29	10
Espai domèstic i familiar	1	10	3	21	29	10
Salut i benestar social			1	4	12	2
Participació ciutadana i cultural		2		1	6	2
Urbanisme, habitatge i mobilitat		1			2	
Esports i oci	1	3	3	1	1	

PRIORITATS EN EDUCACIÓ	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
Formació en l'ús del llenguatge no sexista	1	9	3	11	28	10
Campanyes de coeducació		7	4	18	32	10
Campanyes de responsabilitats familiars	1	9	2	17	23	7
Serveis d'orientació acadèmica i professional	1	4	2	7	11	2
Espai per treballar rols educatius		7	1	15	17	4

CONCILIACIÓ LLOC DE TREBALL I FENIES DOMÈSTIQUES	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
Considereu que en la vostra empresa actual o anterior es produeix o produïa discriminació entre dones i homes?						
Si		5	1	11	12	5
No	1	7	3	16	29	6
Heu vist algun cas de discriminació o de violència de gènere?	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
Si	1	7	1	7	9	6
No		5	3	20	32	5
En cas afirmatiu, heu fet alguna cosa?	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
Si	1	3		9	13	5
No		8	4	16	22	5

SALUT I BENESTAR	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
Considereu que els serveis mèdics de la vostra població són adequats a les vostres necessitats i a les dels vostres familiars?						
Si	1	9		10	20	10
No		3	4	16	21	1
Durant l'últim any, heu acudit als serveis socials del municipi per necessitat personal o per alguna persona que està al vostre càrrec?						
Si	1	3		7	15	3
No		9	4	20	26	8
Considereu que els serveis i/o recursos facilitats des dels serveis socials han donat resposta a les vostres necessitats o a les dels vostres familiars?						
Si	1	8	3	14	25	9
No		4	1	13	11	2

Penseu que hi ha discriminacions per raó de sexe en l'àmbit de la salut?	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
SI		2		5	8	
NO		2	2	14	26	7
NS/NC	1	8	2	8	7	4

Penseu que hi ha discriminacions per raó de sexe en l'àmbit dels serveis socials?	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
SI		5		3	5	
NO		1	2	12	27	7
NS/NC	1	6	2	12	9	4

URBANISME, HABITATGE I MOBILITAT	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
El municipi té una organització urbanística adequada per a persones amb diversitat funcional i/o per a circular-hi amb infants?						
Si	1	8	2	15	19	7
No		4	2	12	22	4
En general, penseu que viviu en un municipi segur?						
Si	1	12	4	24	38	11
No				3	3	
Durant el darrer any, heu tingut sensació d'inseguretat en algun moment al municipi?						
Si	1	5	1	6	7	
No		7	3	21	34	11
Creu que hi ha punts negres o amb falta d'il·luminació al vostre municipi?						
Si	1	8	4	20	29	3
No		4		6	11	8

PARTICIPACIÓ CIUTADANA	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
Coneixeu quines associacions hi ha al municipi?						
Si		5	2	17	30	7
No	1	7	2	10	11	4
Participeu activament en alguna d'elles?						
Si		2	1	10	10	4
No	1	10	3	17	30	7
Penseu que s'informa de manera suficient de quines accions i polítiques s'estan desenvolupant des de l'Ajuntament?						
Si		5	1	10	17	7
No	1	6	3	17	24	4

QUINA PRESENCIA TENEN LES DONES A NIVELL LOCAL EN:	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
En l'Esport:						
Molta		4	1	16	9	7
Poca	1	8	3	10	27	4
Cap				1	3	
En Cultura:						
Molta	1	9	3	21	22	9
Poca		3	1	6	16	2
Cap					1	
En l'Educació:						
Molta	1	12	4	23	30	10
Poca				4	8	1
Cap					1	

UTILITZACIÓ DEL TEMPS DIARI	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
TREBALL REMUNERAT						
És l'activitat a què més temps dedique cada dia			3	16	24	3
Li dedique unes poques hores al dia	1	3		3	5	2
No tinc temps per a dedicar-li, encara que m'agradaria		3	1	4	1	1
No li dedique gens de temps o molt poc.		6		4	11	5
FEINES DOMÈSTIQUES						
És l'activitat a què més temps dedique cada dia	1	1		4	4	1
Li dedique unes poques hores al dia			3	10	17	1
No tinc temps per a dedicar-li, encara que m'agradaria		8	1	8	10	5
No li dedique gens de temps o molt poc.		3		5	10	4
CURA I ATENCIÓ DE PERSONES DEPENDENTS I FILLS, FILLES NETES O NETS.						
És l'activitat a què més temps dedique cada dia			1	6	2	4
Li dedique unes poques hores al dia		2		6	10	3
No tinc temps per a dedicar-li, encara que m'agradaria			1	4	12	1
No li dedique gens de temps o molt poc.	1	10	2	11	17	3
ACTIVITAT CULTURALS, OCI, AFICIONS						
És l'activitat a què més temps dedique cada dia		3			5	2
Li dedique unes poques hores al dia		6	1	5	3	3
No tinc temps per a dedicar-li, encara que m'agradaria	1		1	5	14	1
No li dedique gens de temps o molt poc.		3	2	17	19	5
ESTUDIS						
És l'activitat a què més temps dedique cada dia		7		1	6	1
Li dedique unes poques hores al dia		2		4	6	2
No tinc temps per a dedicar-li, encara que m'agradaria		1		5	4	3
No li dedique gens de temps o molt poc.	1	2	4	17	25	5

QUÈ PENSEU DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES?	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
Ja vivim en una societat on s'ha assolit la igualtat entre els sexes: totes i tots tenim les mateixes oportunitats.			1	4	3	
Encara vivim en una societat desigual que beneficia als homes, prestigia i reconeix més les seues activitats (escletxa salarial, sostre de vidre, etc.) i on encara arrosseguem xacres manifestes de violència de gènere.	1	11	3	23	36	11
Les dones ara tenen més facilitats i avantatges que els homes.		1			1	

CONEIXEU ACTUACIONS EN MATÈRIA D'IGUALTAT QUE ESTIGUEN DUENT-SE A TERME A NIVELL LOCAL	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
Sí		5		6	11	4
No	1	6	4	21	29	7
NS/NC						

EN QUIN ÀMBITS CONSIDEREU QUE HI HA MÉS DESIGUALTAT ENTRE DONES I HOMES?	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
Accés a l'ocupació i condicions laborals		4	1	8	20	6
Responsabilitats familiars i domèstiques		5	2	16	18	4
Oci i Esport	1	1		1	1	
Formació i Educació		1			2	
Cultura						
Altres		1	1	2		1

CONSIDEREU QUE AQUEST MUNICIPI TREBALLA PER LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES I S'IMPLICA EN L'ERRADICACIÓ DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES?	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
Sí, totalment.		4		10	9	5
Sí, es dediquen massa recursos a estes qüestions.				1	2	
Sí que s'implica però es podrien fer més coses.	1	7	4	15	29	6
No, en absolut.		1		1		

PENSEU QUE HI HA DESIGUALTATS ENTRE DONES I HOMES?	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
Sí	1	12	3	22	38	11
No			1	3	2	
NS/NC				2		

CREEU QUE ACTUALMENT HI HA AGRESSIONS PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE AL MUNICIPI?	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
Sí		12	3	19	26	5
No	1	2	1	8	15	6

SABRÍEU ON ACUDIR DAVANT UNA SITUACIÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE?	12-17	18-24	25-30	31-45	46-64	. +65
Sí		9	3	22	33	9
No	1	2	1	5	6	1

On acudiríeu?

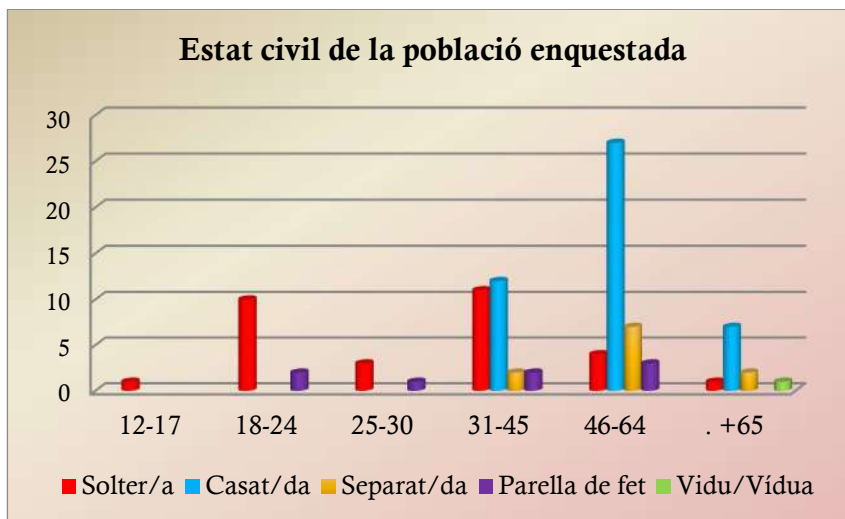
Policia i Guàrdia Civil		5	3	19	26	7
Cridar al 016		2		1	4	1
Cridar al 112				1	3	

LÍNEES A SEGUIR AMB EL PLA

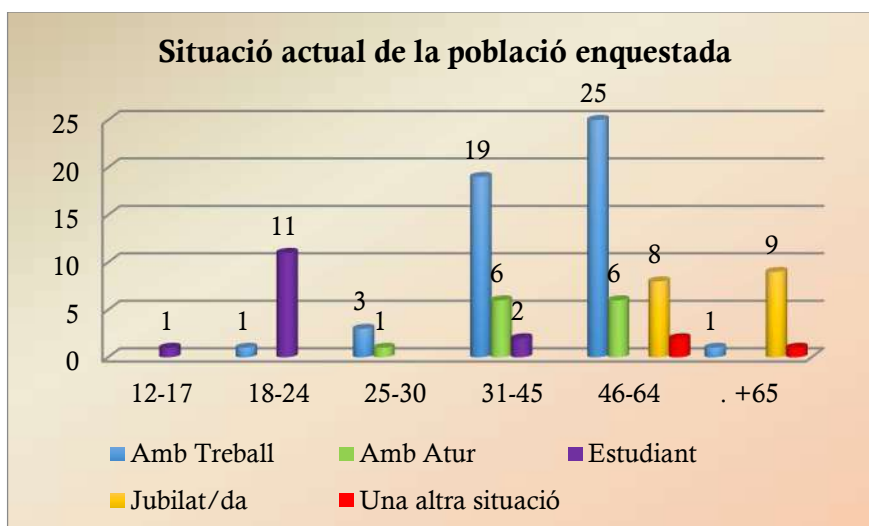
Educació i Prevenció		3	2	15	21	5
Informació				1	2	1

Els gràfics que seguidament acompanyem reflecteixen les opinions de la ciutadania enquestada sobre les prioritats que esdevenen la seua vida quotidiana.

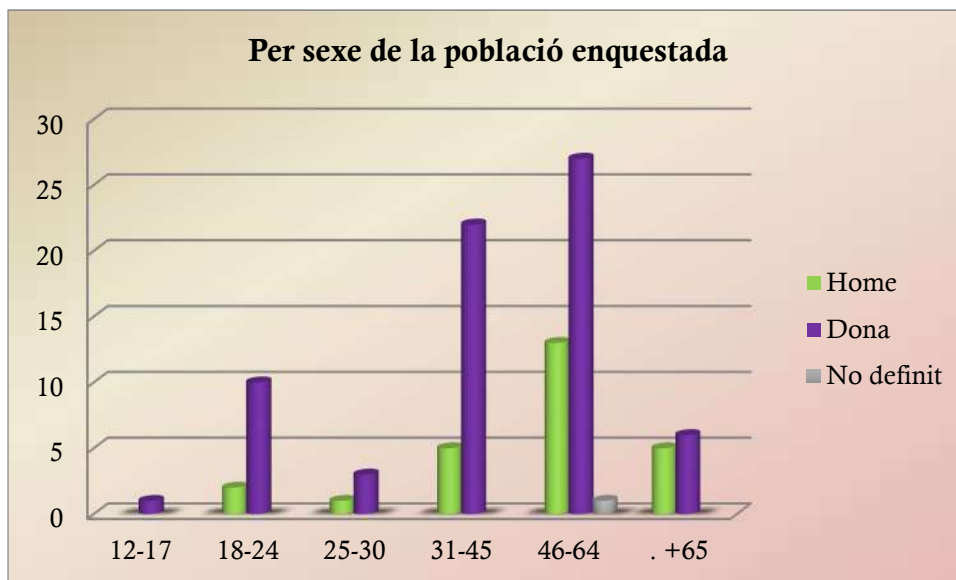
En la gràfica inferior podem analitzar l'estat civil de les persones enquestades. Hi ha una gran majoria de persones que ens han contestat a les enquestes que són els que estan entre 46 i 64 anys també els que están casats.



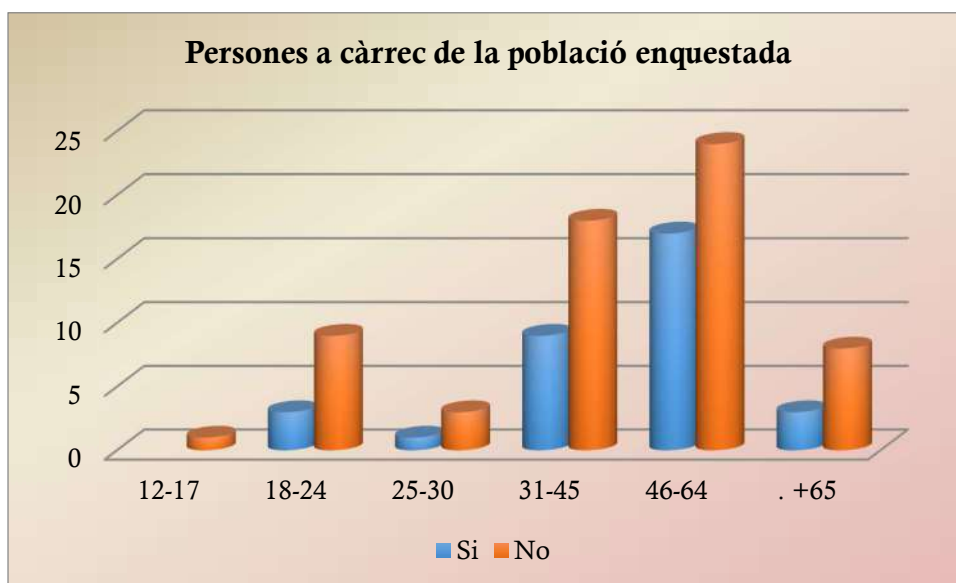
La situació actual de la població enquestada és amb treball, estudiants i jubilats i es desglossa en la gràfica inferior per edats. Les persones que més han contestat han sigut els que tenen treball.



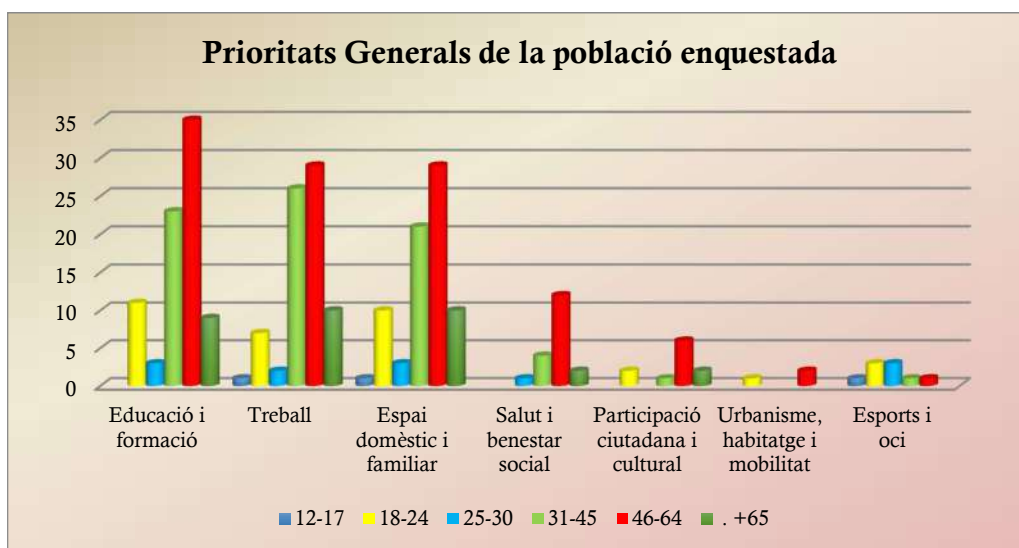
En la següent gràfica podem extraure que hi ha una clara majoria de dones enquestades que d'homes, perquè estan més involucrades en la igualtat.



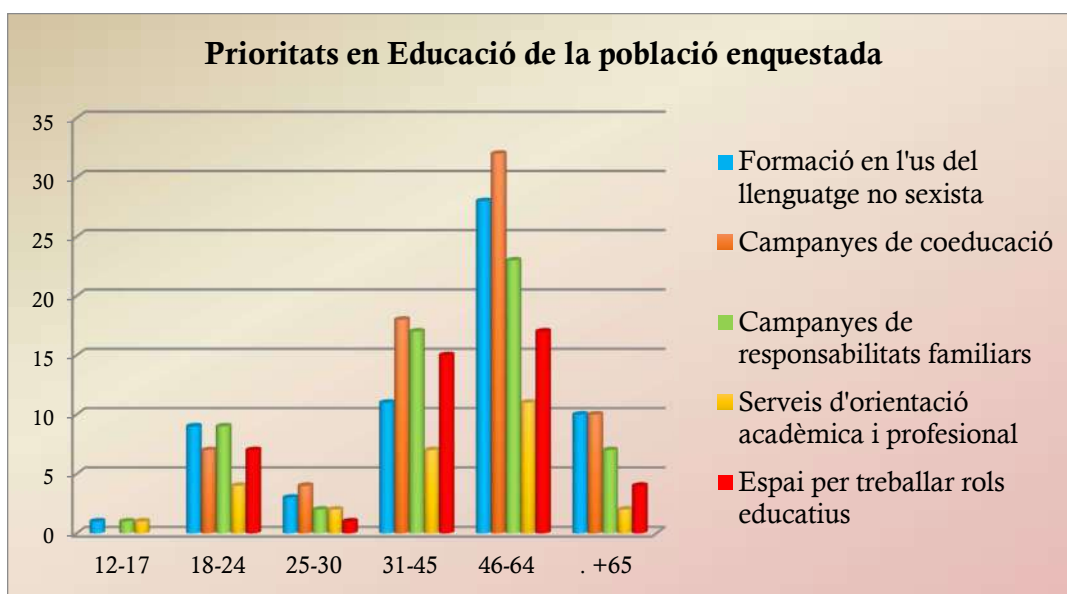
Quant a les persones a càrrec de la població enquestada podem dir que hi ha més que no tenen persones a càrrec que sí que en tenen.



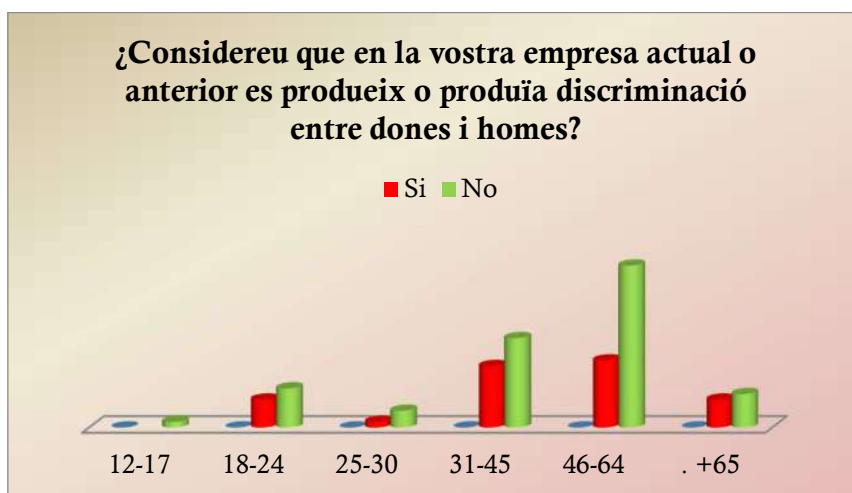
Els resultats a la pregunta de Prioritats Generals de la població enquestada en Simat de la Valldigna destaquem que les tres primeres prioritats que preocupen a la població enquestada, són l'Educació i Formació, Treball i Espai domèstic i familiar.



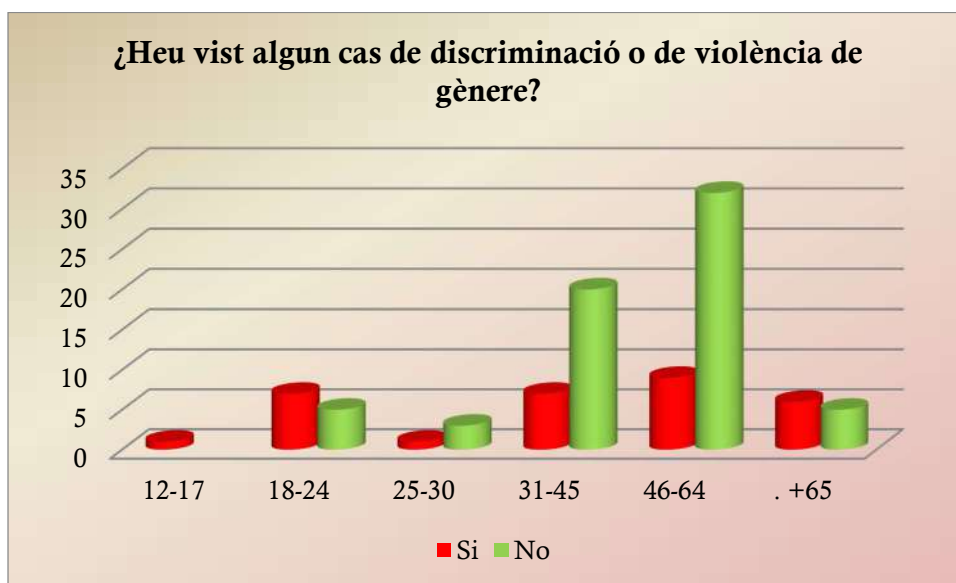
El següent gràfic desglossa les Prioritats en Educació, la població de Simat de la Valldigna opina que les prioritats més importants són les campanyes de coeducació, campanyes de responsabilitats familiars i la formació en l'ús de llenguatge no sexista.



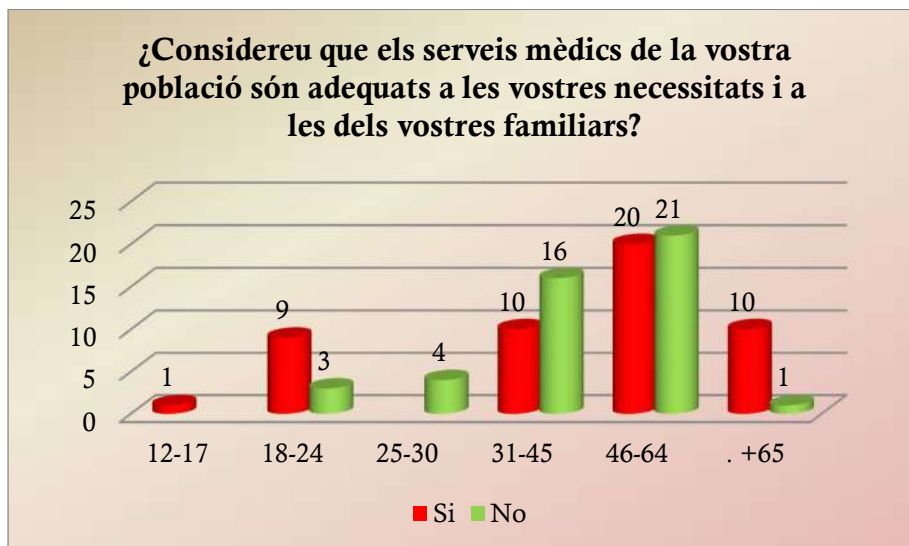
En la gràfica següent observem que a la pregunta de si considereu que en la vostra empresa actual o anterior es produeix o produïa discriminació entre dones i homes, la població enquestada ha contestat més voltes que no hi ha discriminació en l'empresa actual que sí.



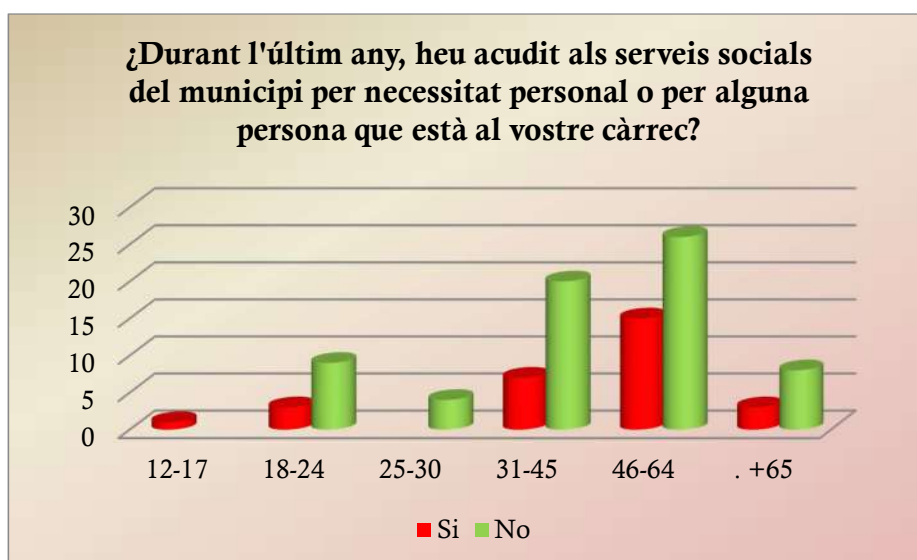
A la pregunta si heu vist algun cas de discriminació o de violència de gènere la població enquestada contesta més voltes que no l'han vist que sí.



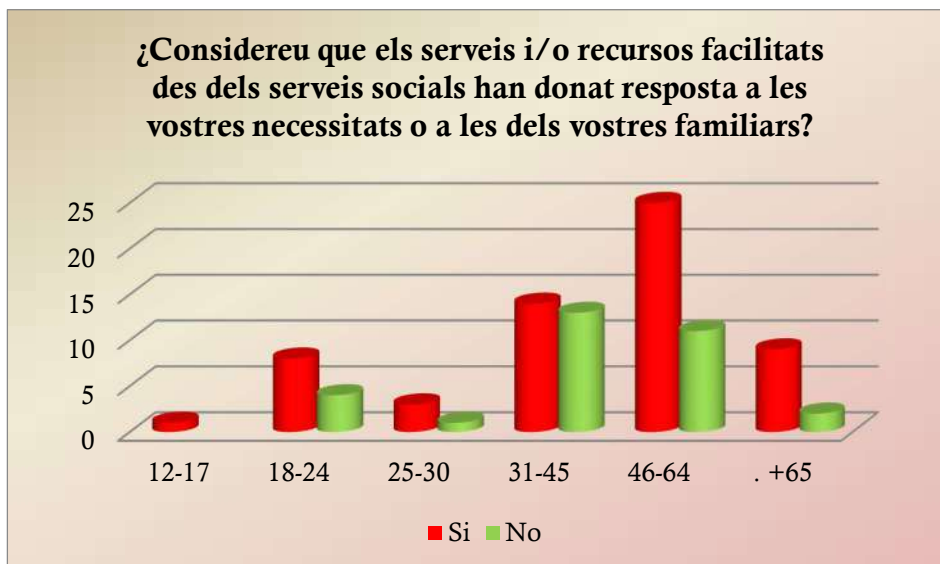
La resposta de la població enquestada de Simat de la Valldigna a la pregunta si considereu els serveis mèdics de la població són adequats a les vostres necessitats, 50 persones enquestades pensen que no i 45 persones pensen que sí, nombre prou igualat.



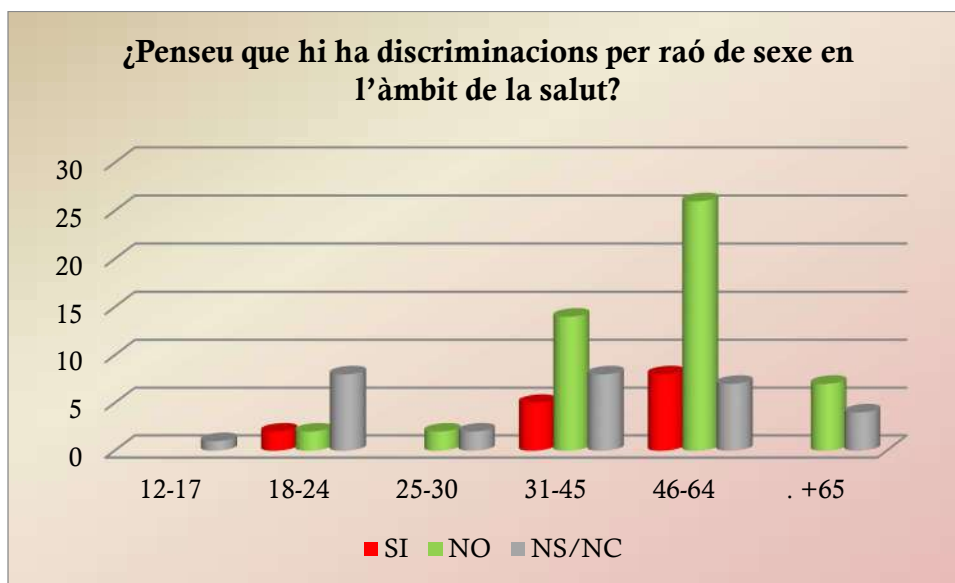
A la pregunta si l'últim any heu acudit als serveis socials per necessitat, la resposta de la població enquestada és majoritàriament que no.



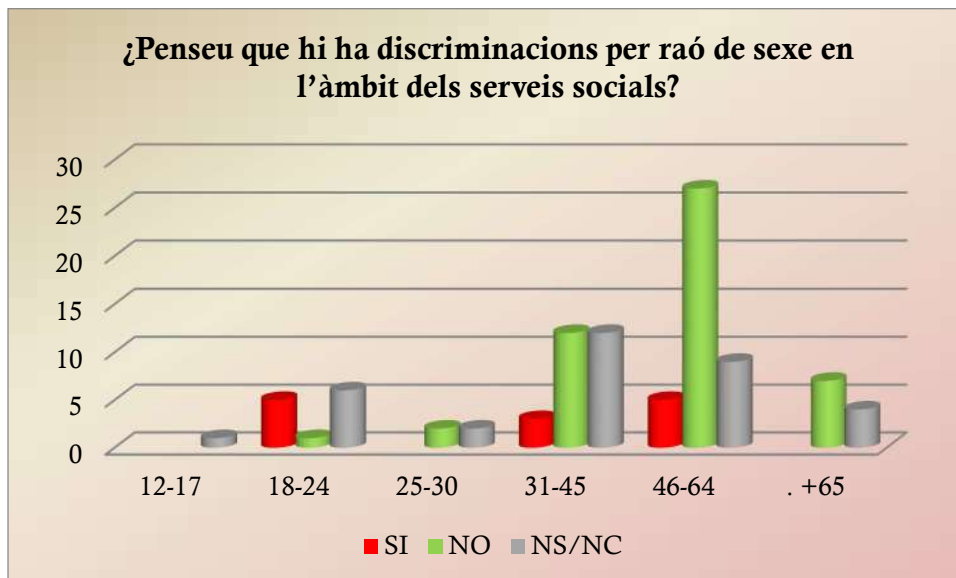
La major part de la població enquestada pensa que els serveis socials si han donat resposta a les seues necessitats quan s'ha fet falta.



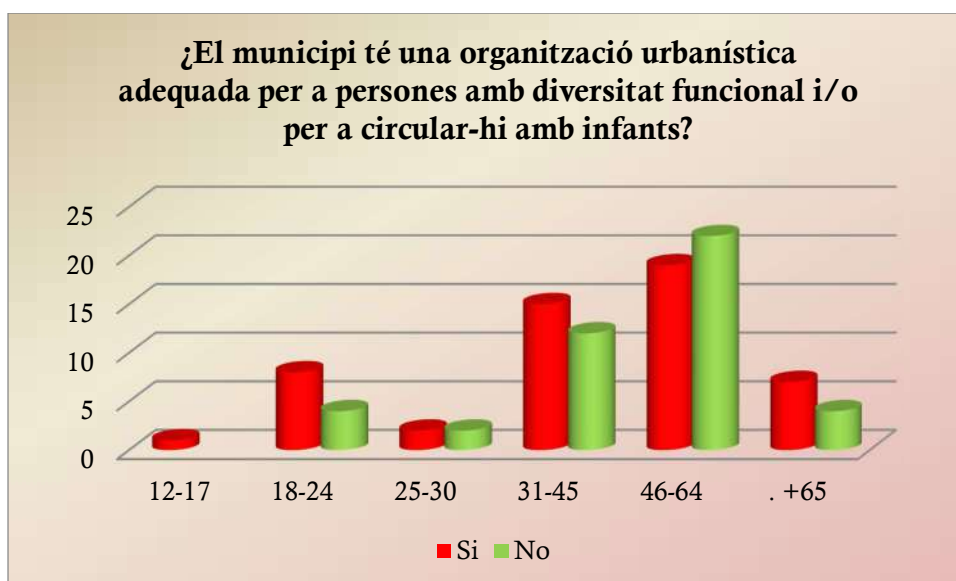
Quant a la pregunta de si penseu que hi ha discriminacions per raó de sexe en l'àmbit de la salut, la població enquestada pensa majoritàriament que no, encara que existeix un xicotet nombre que considera que sí.



La població enquestada de Simat de la Valldigna pensa majoritàriament que no hi ha discriminació per raó de sexe en l'àmbit dels serveis socials.



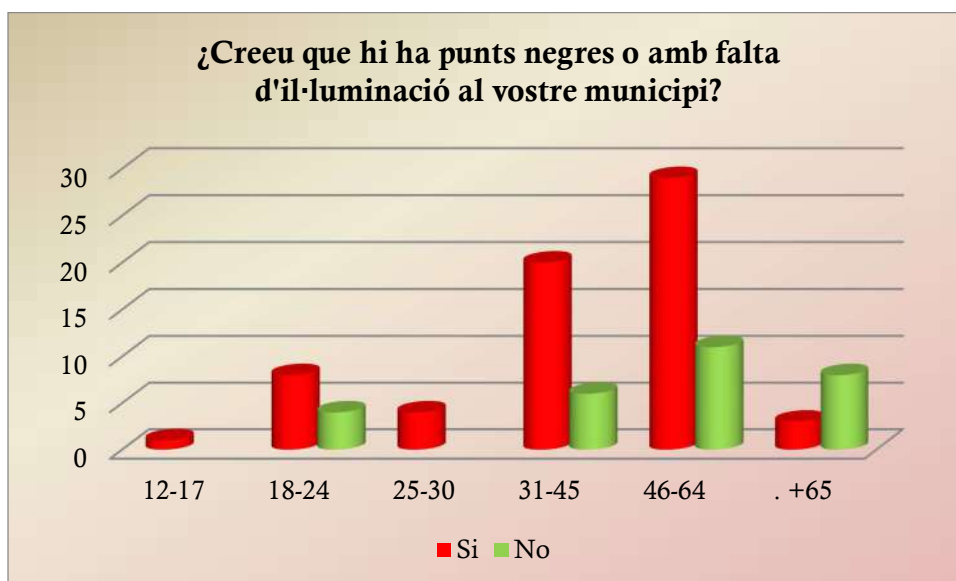
La població enquestada de Simat de la Valldigna a la pregunta si el municipi té una organització urbanística adequada per a persones amb diversitat funcional o per infants, 52 persones contestaren que si enfront de 44 que digueren que no. Segueix existint un nombre considerable que pensen que no es prou adequada.



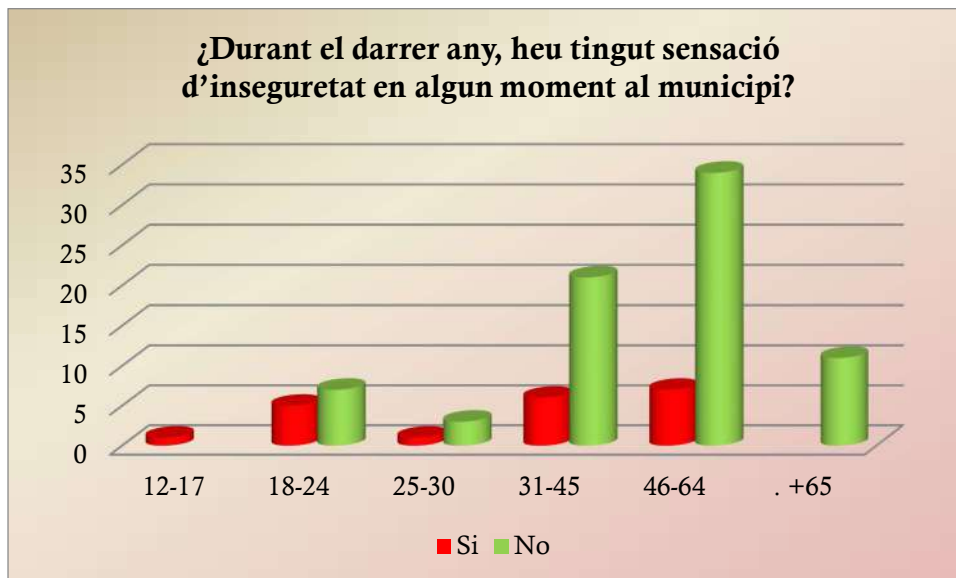
En el següent punt preguntem si les persones enquestades pensen si viuen a un municipi segur, la majoria considera que hi hauria que millorar-lo.



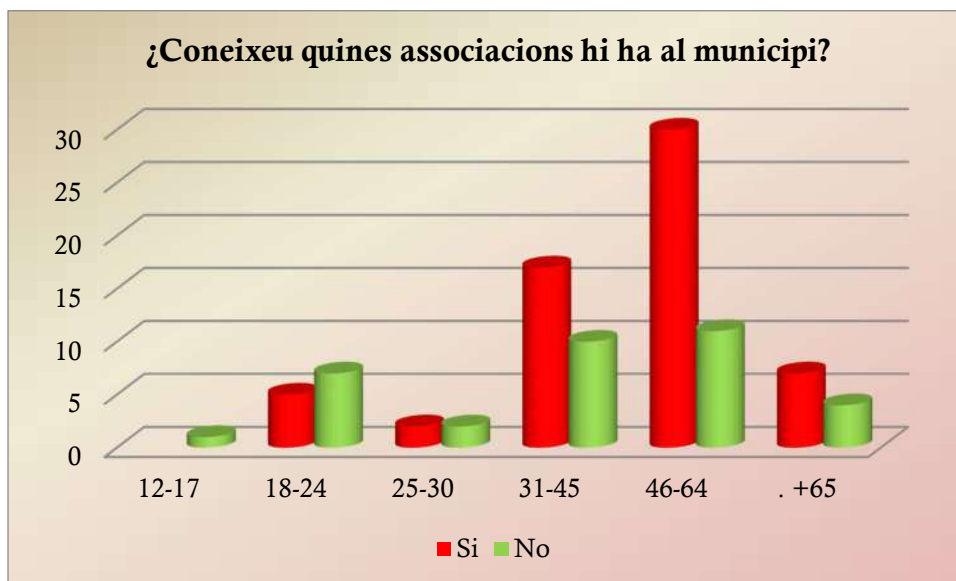
A la pregunta si creieu que hi ha punts negres o amb falta d'il·luminació al municipi clarament la majoria de respostes és un si. La falta d'il·luminació en algunes zones fa que la població estiga un poc insegura.



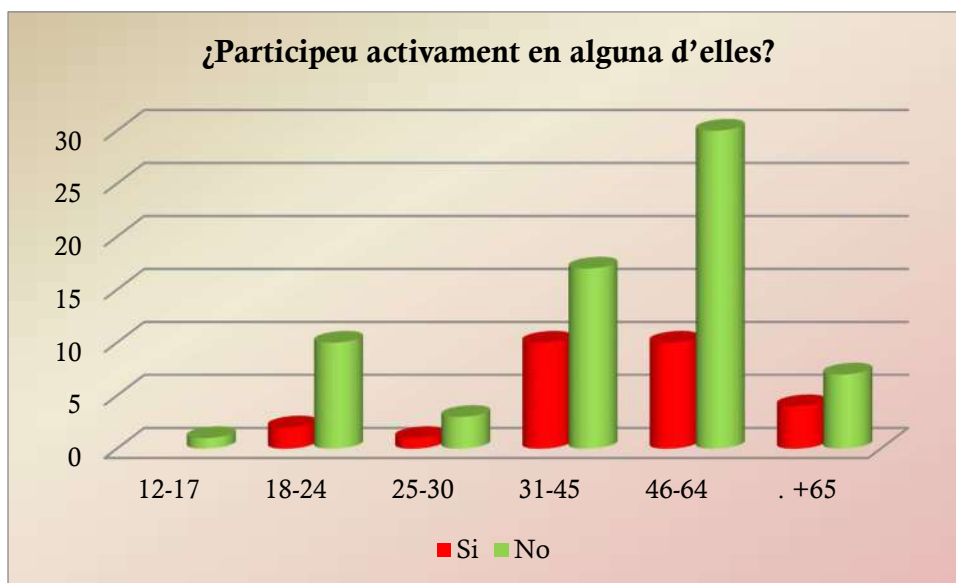
No obstant això, a la pregunta si el darrer any han tingut inseguretat al municipi clarament la majoria ha dit que no.



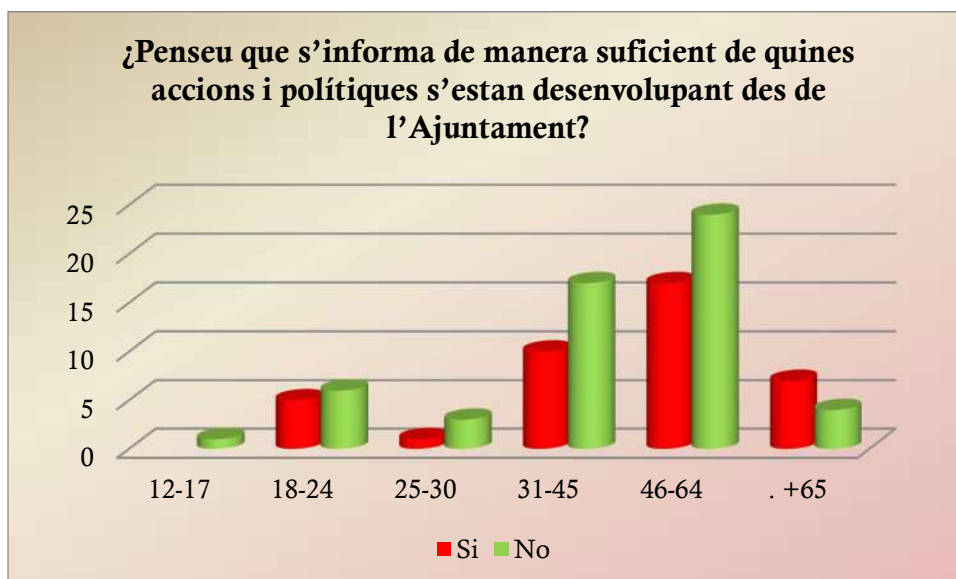
En el següent gràfic en què és pregunta si coneixen quines associacions hi ha al municipi la majoria contesta que sí.



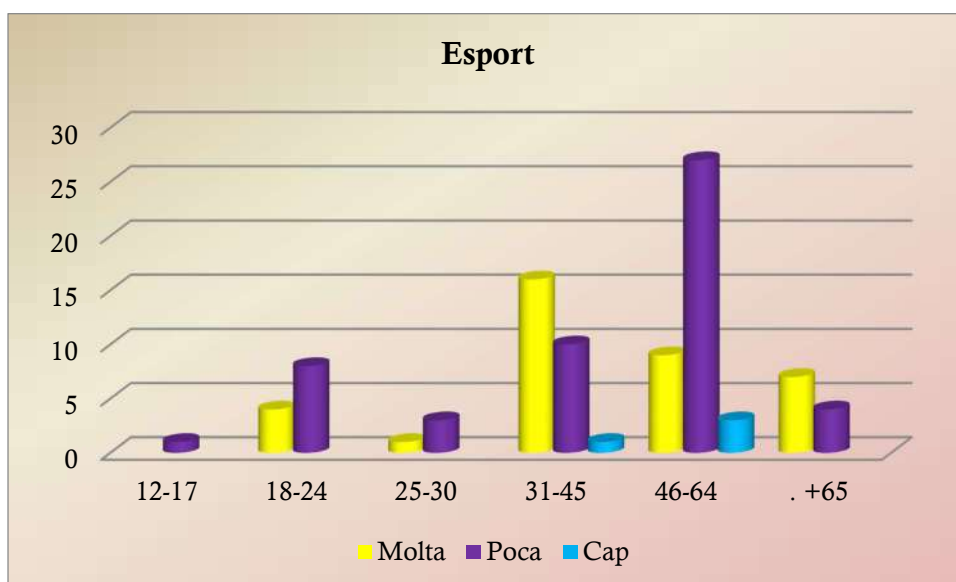
La contestació a la pregunta de participeu activament en alguna d'elles, la població enquestada respon que no hi participa, per lo que hi ha que conscienciar a la població i fer que participem més d'elles.



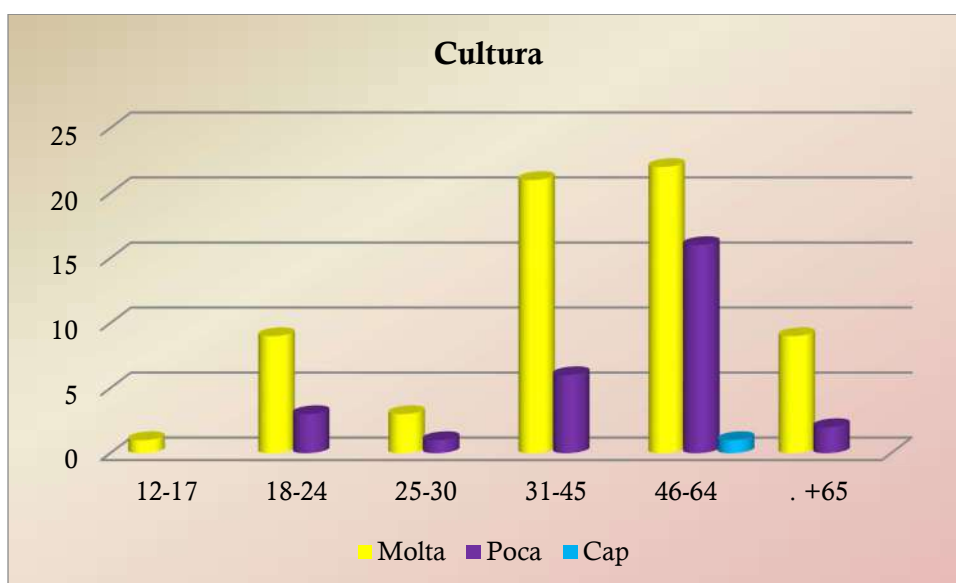
A la pregunta si la població enquestada pensa que s'informa de manera suficient de les accions i polítiques desenvolupades des de l'Ajuntament, la majoria pensa que no, 55 persones han contestat que no i 40 que sí.



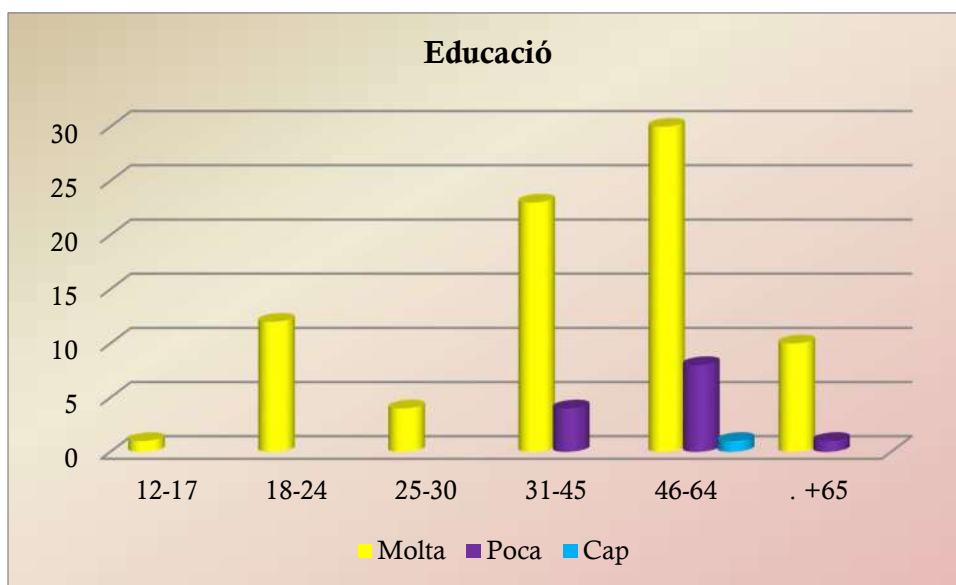
En quant a la presència que tenen les dones a nivell local, la majoria de la població enquestada de Simat de la Valldigna pensa que la dona té poca presència en l'Esport.



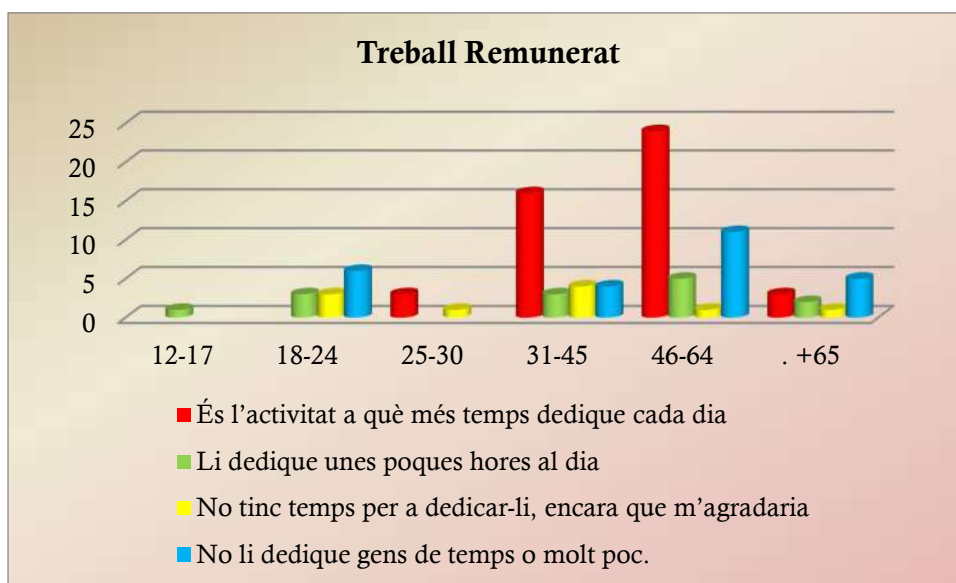
En el següent gràfic podem avaluar que la població enquestada pensa que la dona té molta presència en Cultura.



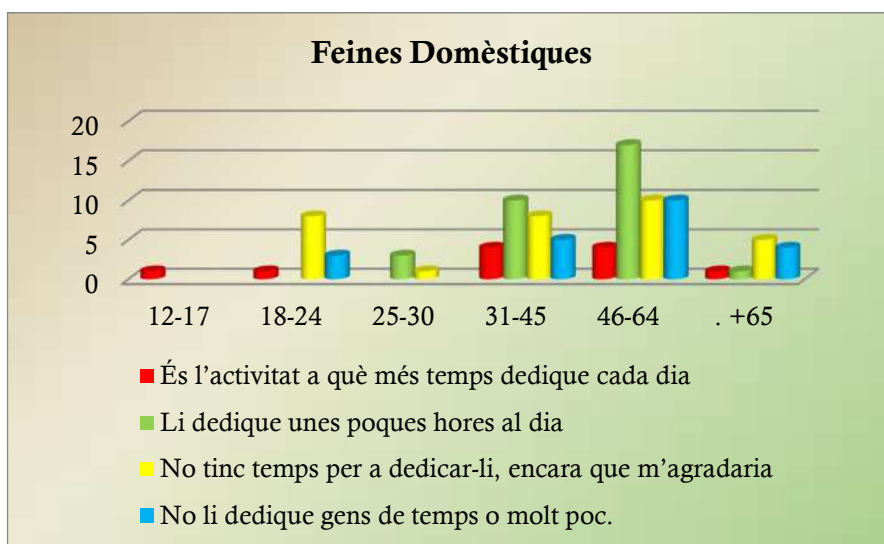
La població enquestada de Simat de la Valldigna pensa que la dona té molta presència en l'Educació.



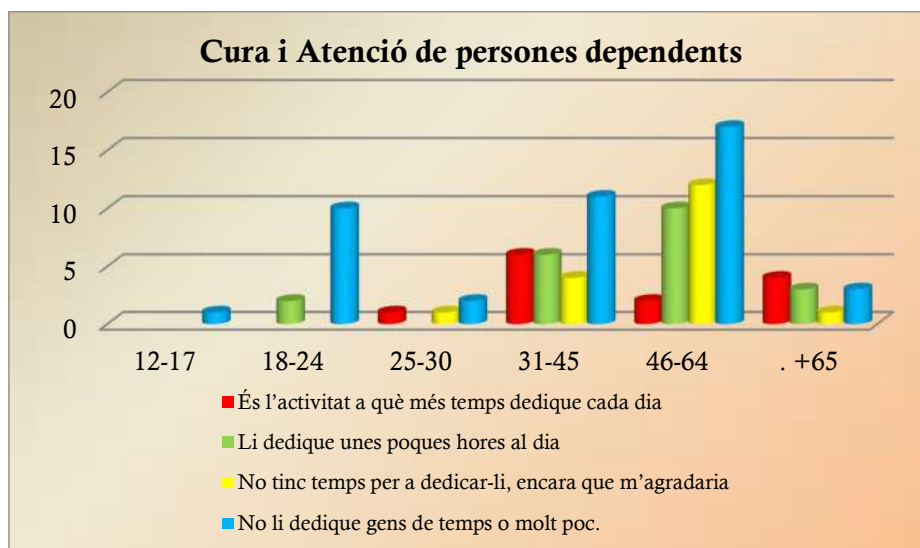
Quan a la utilització del temps diari, la població enquestada de Simat de la Valldigna pensa que la major part del temps diari el dedica al treball remunerat.



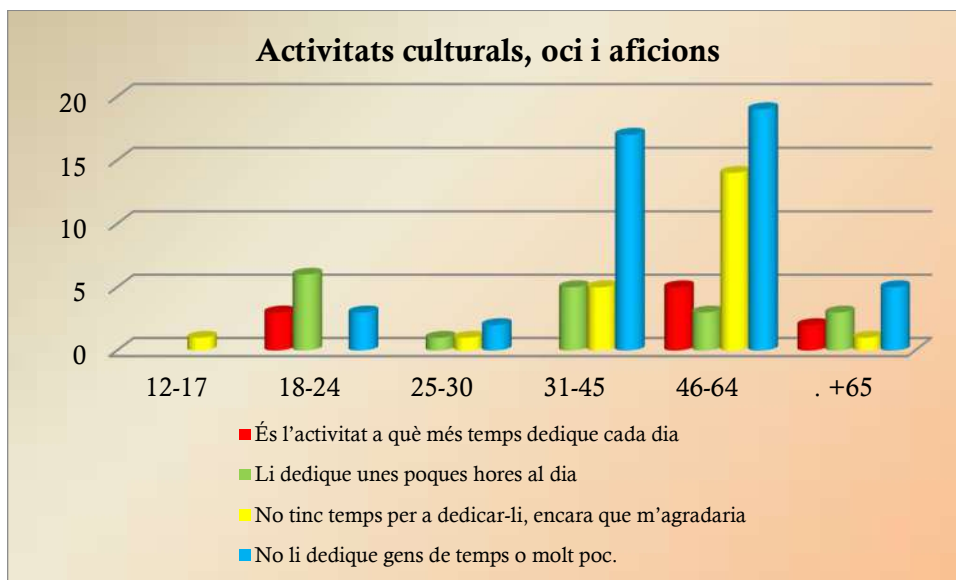
A la dedicació de les feines domèstiques, la població enquestada contesta en primer lloc no tinc temps però els agradaria i en segon lloc li dediquen unes poques hores al dia.



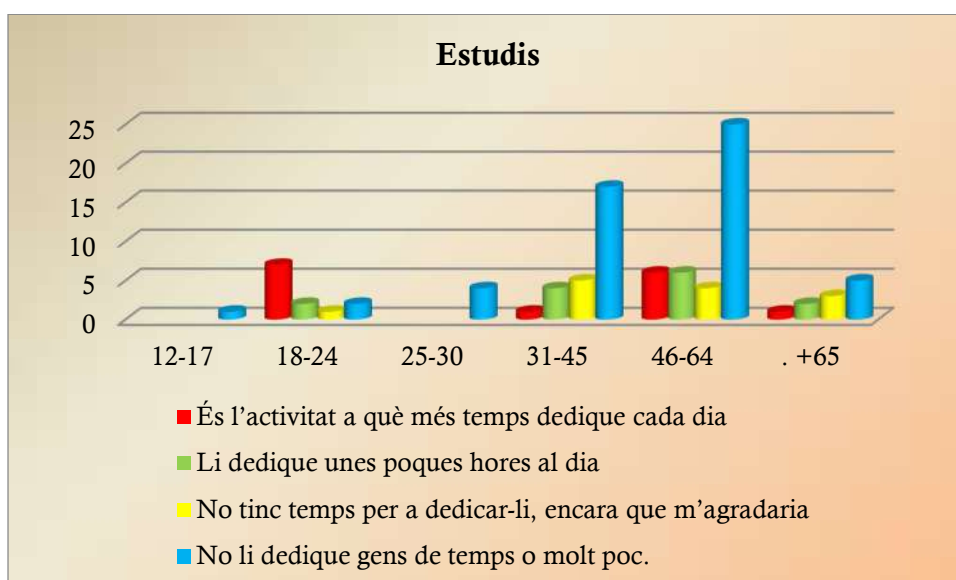
A la cura i atenció a persones dependents, la població enquestada contesta en primera opció li dedica unes poques hores al dia i com a segon opció que no té mott de temps per dedicar-li.



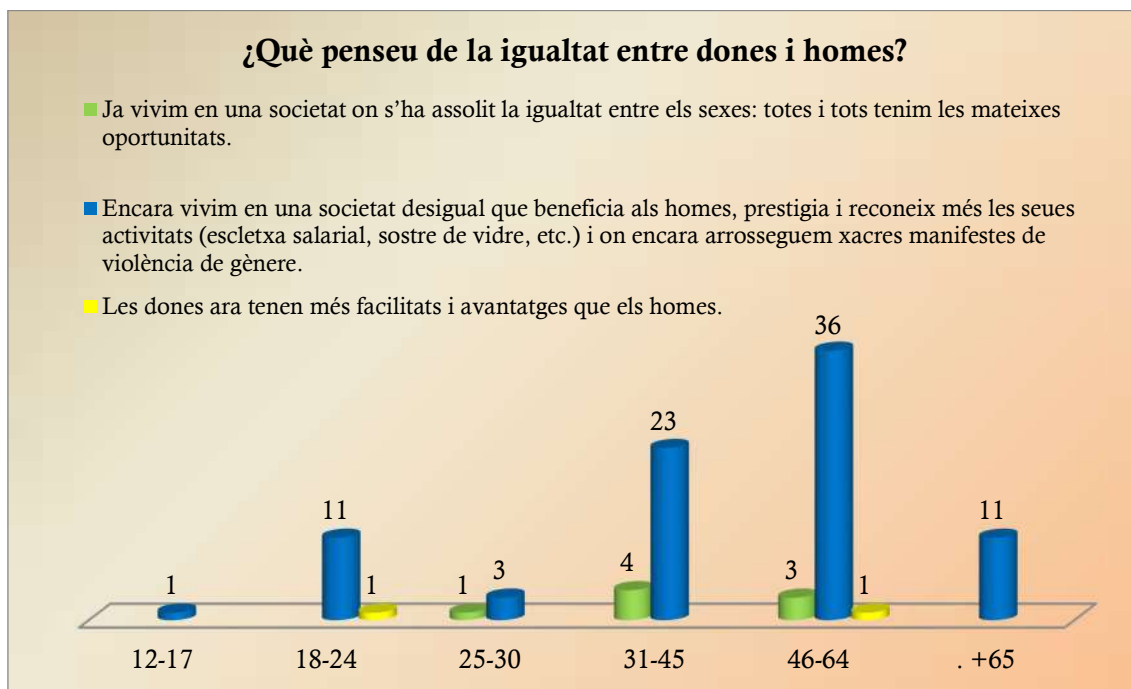
En l'apartat del temps d'activitats culturals, oci i aficions la població enquestada contesta en primer lloc que no li dedica gens de temps o molt poc i en segon lloc no té temps per dedicar-li.



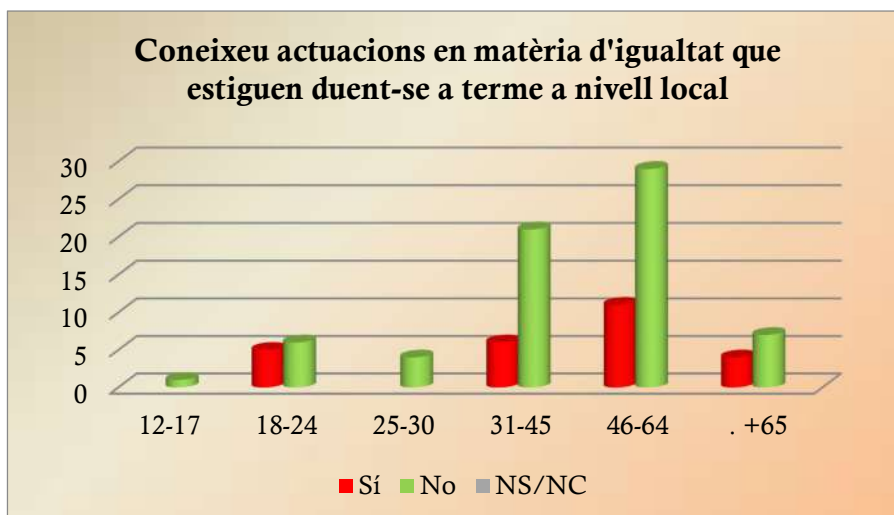
La majoria de la població enquestada de Simat de la Valldigna pensa que li dedica poc temps o res als estudis.



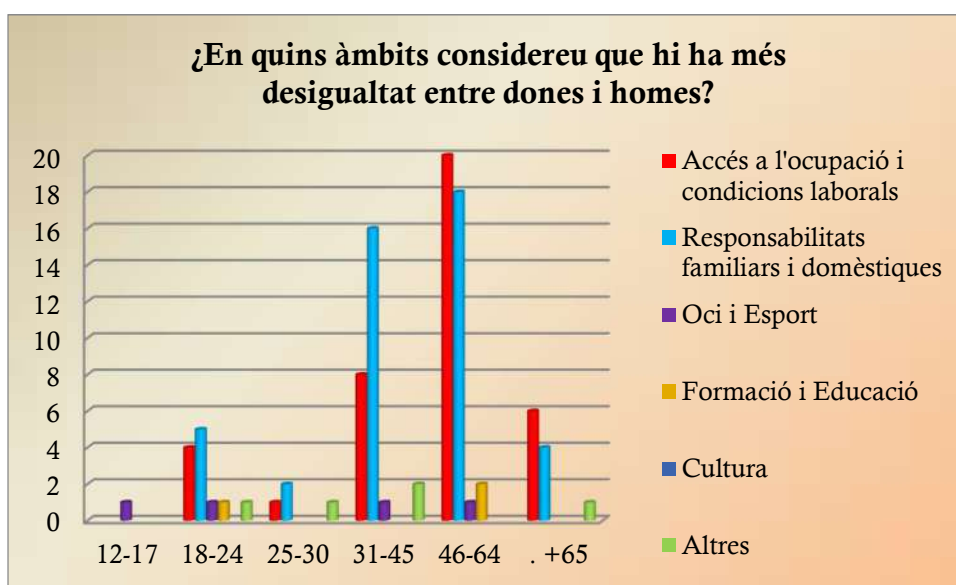
El gràfic següent és contesta a la pregunta que penseu sobre la igualtat de dones i homes i les persones enquestades contestaren majoritàriament que encara vivim en una societat desigual que beneficia als homes, prestigia i reconeix més les seues activitats.



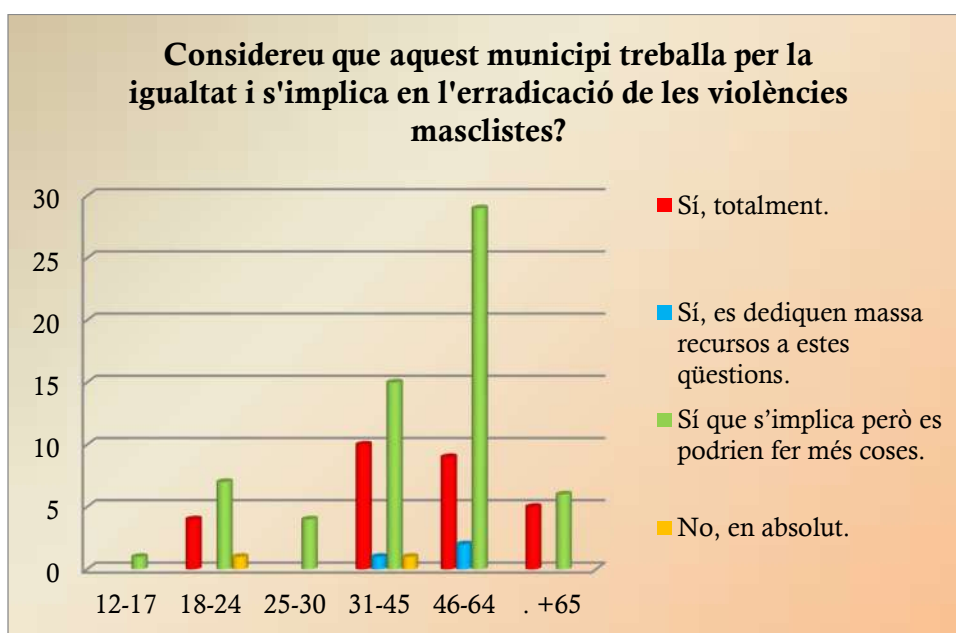
La població enquestada de Simat de la Valldigna, en resposta a si coneixeu actuacions en matèria d'igualtat a nivell local, la majoria contesta que les desconeixen.



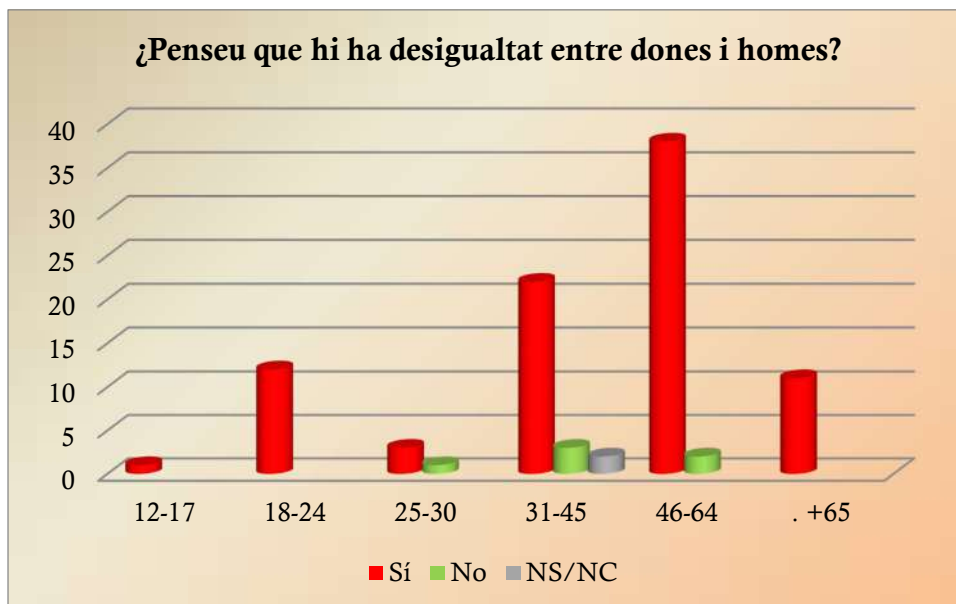
A la pregunta en quins àmbits considereu que hi ha més desigualtat la població enquesta ressenya en primer lloc les responsabilitats familiar i domèstiques i després l'accés a l'ocupació i condicions laborals.



La població enquestada de Simat de la Valldigna a la pregunta si considereu que el municipi treballa per la igualtat i erradicació de les violències masclistes contesta majoritàriament que sí que s'implica però és podrien fer més coses.



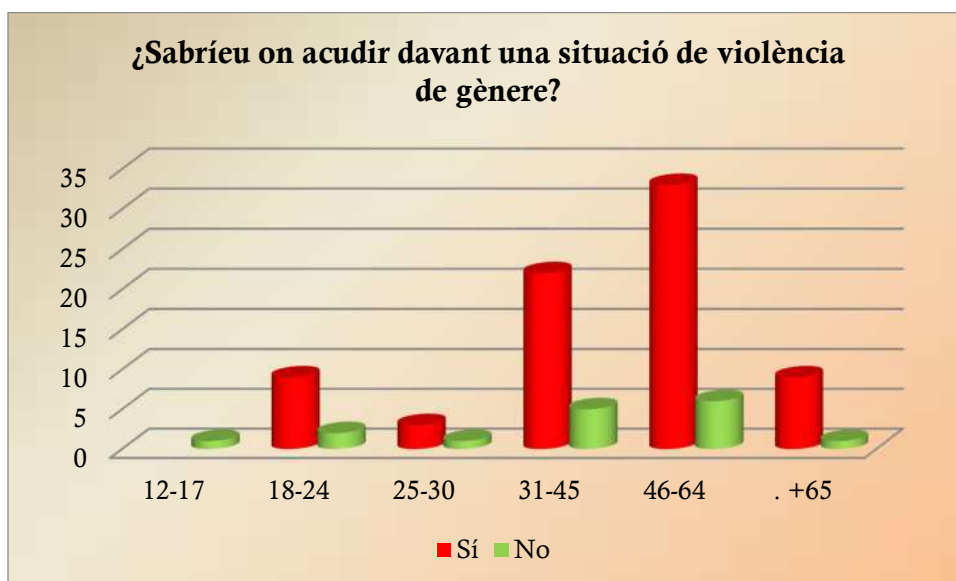
A la pregunta si penseu que hi ha desigualtat entre dones i homes, la població enquestada pensa majoritàriament que sí.



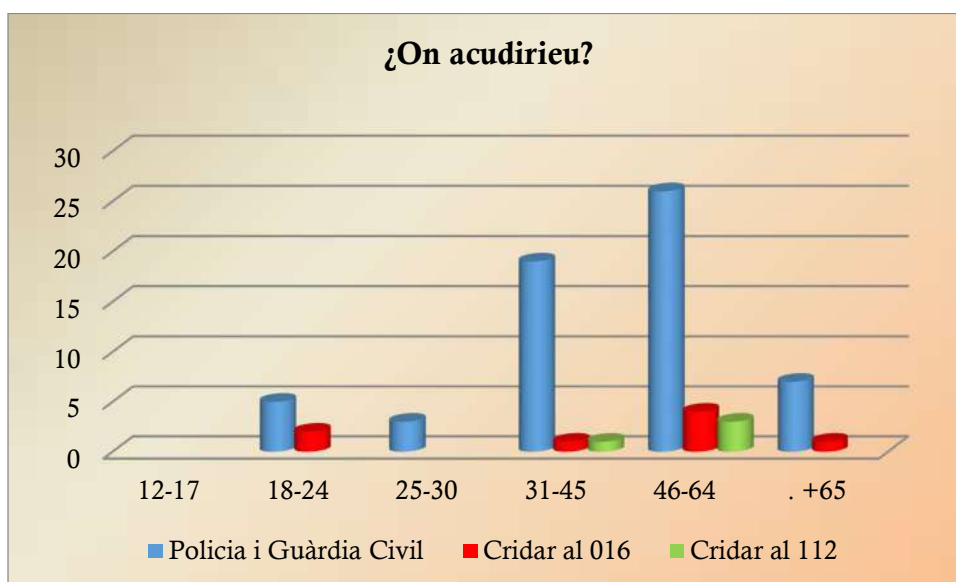
La població enquesta a la pregunta de si creu que actualment hi ha agressions per violència de gènere al municipi, contesta majoritàriament que sí.



A la pregunta si sabríeu on acudir davant una situació de violència de gènere la majoria respon que sí.



Es pregunta a la població enquestada si sabia on acudir en cas de violència de gènere i la resposta més contestada és a la Policia i Guàrdia Civil.



CONCLUSIONS DE LES ENQUESTES:

Després de realitzar la diagnosi, fer l'estudi d'investigació, i analitzar les dades obtingudes amb les enquestes ciutadanes, i les opinions que ens han proporcionat, s'han obtingut les següents conclusions:

Població enquestada de 12 a 17 anys.

Prioritats generals: Treball, Espai domèstic i familiar i l'Esport i oci.

Per cobrir les carències generals cal fomentar els cursos de formació per l'accés al treball, fer xarrades i jornades informatives en matèria d'espai domèstic i familiar i augmentar les activitats esportives i d'oci.

Prioritats en educació: Formació en llenguatge inclusiu, campanyes de responsabilitat familiar i serveis d'orientació acadèmica i professional.

Per cobrir les carències en educació cal augmentar la formació, coeducació i la visibilització per una millora de les necessitats ciutadanes.

Salut i Benestar, la població enquestada en aquest rang d'edat considera que els serveis mèdics i social sí són adequats a les seues necessitats amb els recursos oferits.

Urbanisme, Habitatge i Mobilitat, la població enquestada pensa que l'organització urbanística és correcta per persones amb discapacitat funcional i per als infants. Per altra banda, pensa que és un municipi segur però té deficiències com falta d'il·luminació i punts negres.

Caldria analitzar les zones més desprotegides del municipi i augmentar en aquests casos la il·luminació, l'estat de la via i corregir els punts negres.

Participació ciutadana, la població enquestada no coneix ni pertany a cap associació en el municipi, per tant caldria augmentar la informació per part de l'Ajuntament per aquest sector de la població, perquè accedisquen i contribuïsquen amb la seua opinió i acció al benefici del municipi.

Presència de les dones a l'Esport, Cultura i Educació, la població enquestada pensa que respecte a Cultura i Educació, les dones tenen molta presència, no obstant això, respecte a l'Esport si pensen que la dona té poca presència, per tant caldria potenciar mitjançant activitats, competicions, augmentant la presència de dones en esports que majoritàriament són realitzades per homes i coeducant a les mares i és d'infants perquè no condicionen l'elecció dels menuts per raó de sexe.

Utilització del Temps diari, la població enquestada pensa que les feines domèstiques és l'activitat que més hores li dedica al dia, seguit per unes hores pel treball, per tant no dedicant res de temps o molt poc als estudis i a les activitats culturals. Quant a la cura de persones dependents aquest grup de població no li dedica temps o molt poc.

Caldria fomentar activitats culturals, exposicions i cursos de formació perquè aquesta població tinga opció a aportar amb accions i opinions i a gaudir amb una oferta cultural pel seu propi desenvolupament.

També caldria fomentar cursos de formació, xarrades i voluntariat perquè aquest grup de població aporte ajuda amb activitats i accions a les persones dependents.

Igualtat entre dones i homes, la població enquestada pensa que encara vivim en una societat desigual, per tant caldria fomentar més amb cursos, xarrades, jornades i activitats juvenils en matèria d'igualtat per aquest grup de població que els desconeix.

Per aquest grup l'Esport i l'Oci és l'àmbit on més desigualtat hi ha entre dones i homes, per tant caldria augmentar competicions i activitats esportives per erradicar la desigualtat.

En matèria de treball per la igualtat i erradicació de les violències masclistes, aquest grup opina que si s'implica però caldria millorar, per tant s'ha de tractar d'augmentar la informació d'accions realitzades per l'Ajuntament, visibilitzar més.

Desigualtat i on acudir, la població enquestada pensa que sí que hi ha desigualtat però reflexa que no sap on acudir en cas de violència de gènere, per tant hauria de augmentar la informació tant per part de l'Ajuntament com dels cossos de seguretat, per a visibilitzar les accions a realitzar en cas de violència de gènere.

Població enquestada de 18 a 24 anys.

Prioritats generals: Educació i Formació, Espai domèstic i familiar i Treball.

Per cobrir les carències generals cal augmentar i fomentar els cursos de formació educatius i per l'accés al treball, fer xarrades i jornades informatives en matèria d'espai domèstic i familiar.

Prioritats en educació: Formació en llenguatge inclusiu, campanyes de responsabilitat familiar i rols educatius.

Per cobrir les carències en educació cal augmentar la formació, coeducació i la visibilització per una millora de les necessitats ciutadanes i erradicació dels rols educatius per sexe.

Treball i Feines domèstiques, la població enquestada pensa que si hi ha discriminació i han vist violència de gènere en l'empresa de treball però no han realitzat cap acció per erradicar-la.

Caldria fomentar i informar dels recursos que es disposen per poder afrontar la violència de gènere i la discriminació, i on acudir.

Salut i Benestar, la població enquestada en aquest rang d'edat considera que els serveis mèdics i social sí són adequats a les seues necessitats amb els recursos oferts.

Urbanisme, Habitatge i Mobilitat, la població enquestada pensa que l'organització urbanística és correcta per persones amb discapacitat funcional i per als infants. Per altra banda, pensa que és un municipi segur però té deficiències com falta d'il·luminació i punts negres.

Caldria analitzar les zones més desprotegides del municipi i augmentar en aquests casos la il·luminació, l'estat de la via i corregir els punts negres.

Participació ciutadana, la població enquestada no coneix ni pertany o molt poc a associacions en el municipi, per tant caldria augmentar la informació per part de l'Ajuntament per aquest sector de la població, perquè accedisquen i contribuïsquen amb la seua opinió i acció al benefici del municipi.

Presència de les dones a l'Esport, Cultura i Educació, la població enquestada pensa que respecte a Cultura i Educació, les dones tenen molta presència, no obstant això, respecte a l'Esport si pensen que la dona té poca presència, per tant caldria potenciar mitjançant activitats, competicions, augmentant la presència de dones en esports que majoritàriament són realitzades per homes i coeducant a les mares i pares d'infants perquè no condicionen l'acció dels menuts per raó de sexe.

Utilització del Temps diari, la població enquestada pensa que a les feines domèstiques no té temps encara que els agradaria, seguit per unes hores pel treball remunerat, per tant dedicant-li la major part del temps als estudis, i a les activitats culturals, d'oci i aficions unes quantes hores al dia. Quant a la cura de persones dependents aquest grup de població no li dedica temps o molt poc.

Caldria fomentar activitats domèstiques, tallers i cursos de per què aquesta població tinga opció a aportar amb accions i opinions, i aprendre a conciliar els estudis en les feines domèstiques pel seu millor desenvolupament.

També caldria fomentar cursos de formació, xarrades i voluntariat perquè aquest grup de població aporte ajuda amb activitats i accions a les persones dependents.

Igualtat entre dones i homes, la població enquestada pensa que encara vivim en una societat desigual, per tant caldria fomentar més amb cursos, xarrades, jornades i activitats en matèria d'igualtat per aquest grup de població que els desconeix.

Per aquest grup la responsabilitat domèstica i familiar i l'accés a l'ocupació i condicions laborals és l'àmbit on més desigualtat hi ha entre dones i homes, per tant caldria augmentar els cursos formatius, tallers especialitzats i jornades orientades per l'ocupació i per les feines domèstiques per erradicar la desigualtat i ajudar en l'organització domèstica.

En matèria de treball per la igualtat i erradicació de les violències masclistes, aquest grup opina que si s'implica però caldria millorar, per tant s'ha de tractar d'augmentar la informació d'accions realitzades per l'Ajuntament, visibilitzar més.

Desigualtat i on acudir, la població enquestada pensa que sí que hi ha desigualtat entre dones i homes, si creu que hi ha violència de gènere al municipi i que sap on acudir en cas de violència de gènere, acudint als cossos de seguretat, per tant caldria augmentar la informació a la població i potenciar els recursos existents per erradicar la violència de gènere cap a la implicació d'aquest segment de la població.

Població enquestada de 25 a 30 anys.

Prioritats generals: Educació i Formació, Espai domèstic i familiar i l'Esport i l'Oci.

Per cobrir les carències generals cal augmentar i fomentar els cursos de formació educatius, fer xarrades i jornades informatives en matèria d'espai domèstic i realitzar activitats esportives per augmentar la participació d'aquest segment de la població. Per altra banda s'hauria de potenciar les accions i recursos en matèria de treball, perquè aquesta població que encara és dependent de la seua família pugua accedir amb més opcions al món laboral.

Prioritats en educació: Formació en llenguatge inclusiu i campanyes de responsabilitat familiar.

Per cobrir les carències en educació cal augmentar la formació, coeducació i erradicació de rols educatius per sexe i la visibilització per una millora de les necessitats ciutadanes en matèria de responsabilitat domèstica i serveis acadèmics i professionals.

Treball i Feines domèstiques, la població enquestada pensa que no hi ha discriminació i no han vist violència de gènere en l'empresa de treball i no han realitzat cap acció per erradicar-la.

Caldria fomentar i informar dels recursos que es disposen per poder afrontar la violència de gènere i la discriminació, i on acudir.

Salut i Benestar, la població enquestada en aquest rang d'edat considera que els serveis mèdics i social no són adequats a les seues necessitats, també recalquen que no han acudit l'últim any però que els recursos dels quals disposen són adequats.

Caldria augmentar els serveis mèdics i socials per implementar les necessitats d'aquesta població.

Urbanisme, Habitatge i Mobilitat, la meitat de la població enquestada pensa que l'organització urbanística és correcta per persones amb discapacitat funcional i per als infants. Per altra banda, pensa que és un municipi segur però té deficiències com falta d'il·luminació i punts negres.

Caldria analitzar les zones més desprotegides del municipi i augmentar en aquests casos la il·luminació, l'estat de la via i corregir els punts negres.

Participació ciutadana, la meitat de la població enquestada no coneix associacions al municipi, no perteneix a associacions i que la informació i accions per part del consistori és insuficient, per tant caldria augmentar la informació per part de l'Ajuntament per aquest sector de la població, perquè accedisquen i contribuïsquen amb la seua opinió i acció al benefici del municipi.

Presència de les dones a l'Esport, Cultura i Educació, la població enquestada pensa que respecte a Cultura i Educació, les dones tenen molta presència, no obstant això, respecte a l'Esport si pensen que la dona té poca presència, per tant caldria potenciar mitjançant activitats, competicions, augmentant la presència de dones en esports que majoritàriament són realitzades per homes i caducant a les mares i és d'infants perquè no condicionen l'elecció dels menuts per raó de sexe.

Utilització del Temps diari, la població enquestada dedica la majoria del seu temps al treball remunerat, que a les feines domèstiques no té temps encara que els agradaria, per tant dedicant-li res o molt poc temps als estudis i a les activitats culturals, d'oci i aficions. Quant a la cura de persones dependents aquest grup de població no li dedica temps o molt poc.

Caldria fomentar activitats domèstiques, tallers i cursos aquesta població tinga opció a aportar amb accions i opinions, i aprendre a conciliar la vida laboral i familiar, i fomentar la formació educativa per poder accedir a un millor lloc de treball.

També caldria fomentar cursos de formació, xarrades i voluntariat perquè aquest grup de població aporte ajuda amb activitats i accions a les persones dependents.

Igualtat entre dones i homes, la població enquestada pensa que encara vivim en una societat desigual, per tant caldria fomentar més amb cursos, xarrades, jornades i activitats en matèria d'igualtat per aquest grup de població que els desconeix.

Per aquest grup la responsabilitat domèstica i familiar és l'àmbit on més desigualtat hi ha entre dones i homes, per tant caldria augmentar els cursos formatius, tallers especialitzats per les feines domèstiques per erradicar la desigualtat i ajudar en l'organització domèstica.

En matèria de treball per la igualtat i erradicació de les violències masclistes, aquest grup opina que si s'implica però caldria millorar, per tant s'ha de tractar d'augmentar la informació d'accions realitzades per l'Ajuntament i visibilitzar més.

Desigualtat i on acudir, la població enquestada pensa que sí que hi ha desigualtat entre dones i homes, si creu que hi ha violència de gènere al municipi i que sap on acudir en cas de violència de gènere, acudint als cossos de seguretat, per tant caldria augmentar la informació a la població i potenciar els recursos existents per erradicar la violència de gènere cap a la implicació d'aquest segment de la població.

Població enquestada de 31 a 45 anys.

Prioritats generals: Treball, Educació i Formació i Espai domèstic i familiar.

Per cobrir les carències generals cal augmentar i fomentar els cursos de formació educatius, fer xarrades i jornades informatives en matèria d'activitats esportives, urbanístiques i salut per augmentar la participació d'aquest segment de la població.

Prioritats en educació: Formació en llenguatge inclusiu i campanyes de responsabilitat familiar.

Per cobrir les carències en educació cal augmentar la formació i la visibilització per una millora de les necessitats ciutadanes en matèria de serveis d'orientació acadèmica i professionals.

Treball i Feines domèstiques, la població enquestada pensa que no hi ha discriminació i no han vist violència de gènere en l'empresa de treball i no han realitzat cap acció per erradicar-la.

Caldria fomentar i informar dels recursos que es disposen per poder afrontar la violència de gènere i la discriminació, i on acudir.

Salut i Benestar, la població enquestada en aquest rang d'edat considera que els serveis mèdics i social no són adequats a les seues necessitats, també recalquen que no han acudit l'últim any però que els recursos dels quals disposen són adequades i que no troben discriminació per sexe en l'àmbit de salut i serveis socials.

Caldria augmentar els serveis mèdics i socials per implementar les necessitats d'aquesta població.

Urbanisme, Habitatge i Mobilitat, la població enquestada pensa que l'organització urbanística és correcta per persones amb discapacitat funcional i per als infants. Per altra banda, pensa que és un municipi segur però té deficiències com falta d'il·luminació i punts negres.

Caldria analitzar les zones més desprotegides del municipi i augmentar en aquests casos la il·luminació, l'estat de la via i corregir els punts negres.

Participació ciutadana, la població enquestada si coneix associacions al municipi, no pertanyen a associacions i que la informació i accions per part del consistori és insuficient, per tant caldria augmentar la informació per part de l'Ajuntament per aquest sector de la població, perquè accedisquen i contribuïsquen amb la seua opinió i acció al benefici del municipi.

Presència de les dones a l'Esport, Cultura i Educació, la població enquestada pensa que respecte a l'Esport, Cultura i Educació, les dones tenen molta presència, no obstant això, caldria potenciar mitjançant activitats, tallers, xarrades, activitats i jornades augmentant la presència de dones per a la igualtat.

Utilització del Temps diari, la població enquestada dedica la majoria del seu temps al treball remunerat, que a les feines domèstiques unes poques hores al dia, per tant dedicant-li res o molt poc temps als estudis i a les activitats culturals, d'oci i aficions. Quant a la cura de persones dependents aquest grup de població no li dedica temps o molt poc.

Caldria fomentar activitats domèstiques, tallers i cursos de perquè aquesta població tinga opció a aportar amb accions i opinions, aprendre a conciliar la vida laboral i familiar, i fomentar la formació educativa per poder accedir a un millor lloc de treball.

També caldria fomentar cursos de formació, xarrades i voluntariat perquè aquest grup de població aporte ajuda amb activitats i accions a les persones dependents.

Igualtat entre dones i homes, la població enquestada pensa que encara vivim en una societat desigual, per tant caldria fomentar més amb cursos, xarrades, jornades i activitats en matèria d'igualtat per aquest grup de població que els desconeix.

Per aquest grup la responsabilitat domèstica i familiar és l'àmbit on més desigualtat hi ha entre dones i homes, per tant caldria augmentar els cursos formatius, tallers especialitzats per les feines domèstiques per erradicar la desigualtat i ajudar en l'organització domèstica.

En matèria de treball per la igualtat i erradicació de les violències masclistes, aquest grup opina que si s'implica però caldria millorar, per tant s'ha de tractar d'augmentar la informació d'accions realitzades per l'Ajuntament i visibilitzar més.

Desigualtat i on acudir, la població enquestada pensa que sí que hi ha desigualtat entre dones i homes, si creu que hi ha violència de gènere al municipi i que sap on acudir en cas de violència de gènere, acudint als cossos de seguretat, per tant caldria augmentar la informació a la població i potenciar els recursos existents per erradicar la violència de gènere cap a la implicació d'aquest segment de la població.

Població enquestada de 46 a 64 anys.

Prioritats generals: Educació i Formació, Treball i Espai domèstic i familiar.

Per cobrir les carències generals cal augmentar i fomentar els cursos, fer xarrades i jornades informatives en matèria d'activitats esportives, urbanístiques i salut per augmentar la participació d'aquest segment de la població.

Prioritats en educació: Formació en llenguatge inclusiu i campanyes de responsabilitat familiar i coeducació.

Per cobrir les carències en educació cal augmentar la formació i la visibilització per una millora de les necessitats ciutadanes en matèria de serveis d'orientació acadèmica i professionals i rols educatius.

Treball i Feines domèstiques, la població enquestada pensa que no hi ha discriminació i no han vist violència de gènere en l'empresa de treball i no han realitzat cap acció per erradicar-la.

Caldria fomentar i informar dels recursos que es disposen per poder afrontar la violència de gènere i la discriminació, i on acudir.

Salut i Benestar, la població enquestada en aquest rang d'edat considera que els serveis mèdics i social no són adequats a les seues necessitats, també recalquen que no han acudit l'últim any però que els recursos dels quals disposen són adequades i que no troben discriminació per sexe en l'àmbit de salut i serveis socials.

Caldria augmentar els serveis mèdics i socials per implementar les necessitats d'aquesta població.

Urbanisme, Habitatge i Mobilitat, la població enquestada pensa que l'organització urbanística no és correcta per persones amb discapacitat funcional i per als infants. Per altra banda, pensa que és un municipi segur però té deficiències com falta d'il·luminació i punts negres.

Caldria analitzar les zones més desprotegides del municipi i augmentar en aquests casos la il·luminació, l'estat de la via i corregir els punts negres.

Participació ciutadana, la població enquestada si coneix associacions al municipi, no pertanyen a associacions i que la informació i accions per part del consistori és insuficient, per tant caldria augmentar la informació per part de l'Ajuntament per aquest sector de la població, perquè accedisquen i contribuïsquen amb la seua opinió i acció al benefici del municipi.

Presència de les dones a l'Esport, Cultura i Educació, la població enquestada pensa que respecte a la Cultura i Educació, les dones tenen molta presència, en l'Esport poca presència, no obstant això, caldria potenciar mitjançant activitats, tallers, xarrades, activitats i jornades augmentant la presència de dones per a la igualtat.

Utilització del Temps diari, la població enquestada dedica la majoria del seu temps al treball remunerat, que a les feines domèstiques unes poques hores al dia, per tant dedicant-li res o molt poc temps als estudis i a les activitats culturals, d'oci i aficions. Quant a la cura de persones dependents aquest grup de població no li dedica temps o molt poc.

Caldria fomentar activitats domèstiques, tallers i cursos de aquesta població tinga opció a aportar amb accions i opinions, aprendre a conciliar la vida laboral i familiar, i fomentar la formació educativa per poder accedir a un millor lloc de treball.

També caldria fomentar cursos de formació, xarrades i voluntariat perquè aquest grup de població aporte ajuda amb activitats i accions a les persones dependents.

Igualtat entre dones i homes, la població enquestada pensa que encara vivim en una societat desigual, per tant caldria fomentar més amb cursos, xarrades, jornades i activitats en matèria d'igualtat per aquest grup de població que els desconeix.

Per aquest grup l'accés a l'ocupació i condicions laborals és l'àmbit on més desigualtat hi ha entre dones i homes, per tant caldria augmentar els cursos formatius, tallers especialitzats per l'ocupació per erradicar la desigualtat.

En matèria de treball per la igualtat i erradicació de les violències masclistes, aquest grup opina que si s'implica però caldria millorar, per tant s'ha de tractar d'augmentar la informació d'accions realitzades per l'Ajuntament i visibilitzar més.

Desigualtat i on acudir, la població enquestada pensa que sí que hi ha desigualtat entre dones i homes, si creu que hi ha violència de gènere al municipi i que sap on acudir en cas de violència de gènere, acudint als cossos de seguretat, per tant caldria augmentar la informació a la població i potenciar els recursos existents per erradicar la violència de gènere cap a la implicació d'aquest segment de la població.

Població enquestada major de 65 anys.

Prioritats generals: Educació i Formació, Treball i Espai domèstic i familiar.

Per cobrir les carències generals cal augmentar i fomentar els cursos, fer xarrades i jornades informatives en matèria d'activitats esportives, urbanístiques i salut per augmentar la participació d'aquest segment de la població.

Prioritats en educació: Formació en llenguatge inclusiu i campanyes de responsabilitat familiar i coeducació.

Per cobrir les carències en educació cal augmentar la formació i la visibilització per una millora de les necessitats ciutadanes en matèria de serveis d'orientació acadèmica i professionals i rols educatius.

Treball i Feines domèstiques, la població enquestada pensa que no hi ha discriminació i si han vist violència de gènere en l'empresa de treball i la meitat de la població no han realitzat cap acció per erradicar-la.

Caldria fomentar i informar dels recursos que es disposen per poder afrontar la violència de gènere i la discriminació, i on acudir.

Salut i Benestar, la població enquestada en aquest rang d'edat considera que els serveis mèdics i social sí són adequats a les seues necessitats, també recalquen que no han acudit l'últim any però que els recursos dels quals disposen són adequats i que no troben discriminació per sexe en l'àmbit de salut i serveis socials.

Urbanisme, Habitatge i Mobilitat, la població enquestada pensa que l'organització urbanística sí que és correcta per persones amb discapacitat funcional i per als infants. Per altra banda, pensa que és un municipi segur i no té deficiències.

Participació ciutadana, la població enquestada si coneix associacions al municipi, no pertanyen a associacions i que la informació i accions per part del consistori és suficient.

Caldria fomentar la incorporació d'aquest sector del municipi perquè s'involucrarà en les associacions existents amb les seues aportacions i accions per un benefici social.

Presència de les dones a l'Esport, Cultura i Educació, la població enquestada pensa que respecte a l'Esport, Cultura i Educació, les dones tenen molta presència, no obstant això, caldria potenciar mitjançant activitats, tallers, xarrades, activitats i jornades augmentant la presència de dones per a la igualtat.

Utilització del Temps diari, la població enquestada no dedica res o molt poc del seu temps al treball remunerat, que a les feines domèstiques no té temps encara que li agradaria, per tant dedicant-li res o molt poc temps als estudis i a les activitats culturals, d'oci i aficions. Quant a la cura de persones dependents aquest grup de població li dedica la majoria del seu temps.

Caldria fomentar activitats domèstiques, tallers i cursos culturals i de formació perquè aquesta població tinga opció a aportar amb accions, experiència i opinions a la població del municipi, aprendre a conciliar la vida familiar, i fomentar la formació educativa per enriquir.

També caldria fomentar cursos de formació, xarrades i jornades lúdiques perquè aquest grup de població aporte el seu temps lliure i experiència de la vida amb activitats i accions a les persones més joves i puga accedir a noves tecnologies i gaudir d'una oferta d'oci d'acord amb la seua edat.

Igualtat entre dones i homes, la població enquestada pensa que encara vivim en una societat desigual, per tant caldria fomentar més amb cursos, xarrades, jornades i activitats en matèria d'igualtat per aquest grup de població que els desconeix.

Per aquest grup l'accés a l'ocupació i condicions laborals i la responsabilitat domèstica són l'àmbit on més desigualtat hi ha entre dones i homes, per tant caldria augmentar els cursos formatius, tallers especialitzats per l'ocupació i responsabilitats familiars i domèstiques, per erradicar la desigualtat.

En matèria de treball per la igualtat i erradicació de les violències masclistes, aquest grup opina que si s'implica però caldria millorar, per tant s'ha de tractar d'augmentar la informació d'accions realitzades per l'Ajuntament i visibilitzar més.

Desigualtat i on acudir, la població enquestada pensa que sí que hi ha desigualtat entre dones i homes, no creu que hi ha violència de gènere al municipi i que sap on acudir en cas de violència de gènere, acudint als cossos de seguretat, per tant caldria augmentar la informació a la població i potenciar els recursos existents per erradicar la violència de gènere cap a la implicació d'aquest segment de la població.

5. PRINCIPIS ORIENTADORS

Els principis orientadors són una sèrie de valors, criteris i procediments a seguir en l'elaboració, posada en funcionament d'un Pla municipal d'igualtat i en el desenvolupament de les diferents mesures i accions sobre igualtat.

Sorgeixen del procés de revisió del material analitzat en la fase de diagnòstic del Pla. El que persegueixen és la consecució d'una estratègia comuna que facilite als diferents agents la implantació del model d'igualtat.

IGUALTAT

El principi d'Igualtat entre dones i homes és un dels principis fonamentals reconeguts en el Dret comunitari. En l'àmbit nacional, la Constitució Espanyola, com a norma jurídica de major rang jeràrquic de l'Estat espanyol proclama, en l'article 14, el dret a la igualtat i no discriminació i estableix, a més, l'obligació que tenen els poders públics de promoure la igualtat de forma real i efectiva (art. 9.2).

Aquest és el principi d'igualtat formal que integra l'ordenament jurídic espanyol. No obstant això -com assenyala la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes en la seua exposició de motius-, la igualtat formal no és suficient per a erradicar les situacions de discriminació. Cal que hi haja una igualtat real, a través de la qual, homes i dones puguem desenvolupar les seues vides sense cap classe de prejudicis ni discriminació i basant-se en el respecte a la diferència.

TRANSVERSALITAT

El concepte de transversalitat de gènere va sorgir per primera vegada en la Conferència de Beijing de 1995 com una estratègia en la necessitat que les qüestions de gènere estiguen presents en totes les polítiques i en tots els projectes que es dugen a terme en la societat.

La Llei d'igualtat estableix que les Administracions Públiques desenvolupen la seua tasca d'acord amb la integració del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de forma transversal. En concret, en el seu article estableix que "el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics" (Art.15 Llei 3/2007).

Per tant, és necessari incorporar la perspectiva de gènere a la presa de decisions, la planificació, la posada en marxa i l'avaluació del conjunt de les polítiques i actuacions municipals, i implicar tots i cada un dels àmbits, sectors o actuacions on intervenen.

INTEGRACIÓ

És necessari impulsar una línia d'acció comuna en què convergisquen les diferents àrees municipals incorporant tots els serveis, programes accions, i iniciatives dirigides específicament a les dones.

DIVERSITAT

La diversitat entre les persones a causa del seu origen, cultura i preferències, no comporta cap perjudici a les persones. L'existència de diferències és problema quan aquestes són utilitzades per realitzar una jerarquització en la qual preval l'home sobre la dona baix una aparent idea de neutralitat. Amb la jerarquització sorgeixen les desigualtats, que provoquen situacions de discriminació entre dones i homes i afavoreixen de forma sistemàtica un col·lectiu sobre l'altre.

La igualtat entre dones i homes, o igualtat de gènere, implica que homes i dones tinguen les mateixes possibilitats de desenvolupament personal i la capacitat de prendre decisions, sense les limitacions imposades pels rols tradicionals. Així, en una situació en què dones i homes són iguals tindran el mateix valor i consideració els comportaments, aspiracions i necessitats, sense actituds i estereotips que en limiten les possibilitats.

PARTICIPACIÓ

La participació ciutadana és necessària per a aconseguir uns resultats satisfactoris en la consecució de l'objectiu del principi d'igualtat i no discriminació entre dones i homes al municipi.

Cal aconseguir un nivell d'implicació i compromís de tots els grups i persones del municipi, ja que s'obtenen els punts de vista des d'una diversitat més concreta de les dificultats que es poden trobar al municipi, més suport de les persones implicades, i fomentar la solidaritat entre els grups de participació.

APODERAMENT

S'ha d'enfortir el paper de les dones en la societat. Cal fer visible la seua presència i diversitat, i també fomentar la seua participació en tots els nivells i àmbits socials, entenent que la participació és també una forma d'apoderament de les dones, i de potenciar el seu enfortiment social i polític.

És necessari prendre consciència que no és suficient que les dones estiguen presents en tots els àmbits de la societat. És imprescindible la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions, és un element fonamental per tenir en compte els interessos i les necessitats de tota la població.

PREVENCIÓ DE VIOLÈNCIA MASCLISTA

Disminuir l'impacte de la violència masclista. Avançar en la seua erradicació apoderant a les dones per tal de trencar amb les relacions abusives i desiguals, augmentant el coneixement i la disposició dels serveis i programes adreçats a les dones que pateixen maltractaments en el municipi.

Millorar, així mateix els mecanismes i els recursos de suport municipals a les dones víctimes de violència i les seues famílies. Enfortiment mitjançant la sensibilització i la formació d'una mateixa visió compartida contra la violència de gènere per a una millor coordinació i difusió mediàtica.

VOLUNTAT I COMPROMÍS POLÍTIC

Des de l'Ajuntament de Simat de la Valldigna s'ha establert un compromís per aconseguir que la igualtat efectiva de dones i homes siga una realitat. Posar en marxa estratègies indispensables per fer que la perspectiva de gènere s'incorpore en tot el municipi.

6. POLÍTIQUES I ESTRATÈGIES A SEGUIR.

Com diu l'Organització de les Nacions Unides, la perspectiva de gènere és «el procés d'avaluació de les conseqüències per a les dones i els homes de qualsevol acció planificada, inclusivament les lleis, polítiques o programes, en tots els sectors i a tots els nivells. És una estratègia destinada a fer que les preocupacions i experiències de les dones, així com dels homes, siguin un element integrant de l'elaboració, l'aplicació, la supervisió i l'avaluació de les polítiques i els programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials a fi que les dones i els homes es beneficien per igual i s'impedisca que es perpetue la desigualtat. L'objectiu final és aconseguir la igualtat entre els sexes.»

Fer polítiques de gènere significa realitzar esforços sistemàtics per a redistribuir en forma més justa els recursos entre homes i dones a través de reformes legals, programes i serveis. Significa estar atents a un accés més igualitari als recursos econòmics, l'educació, la cultura i la investigació.

Per l'elaboració del **I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Simat de la Valldigna**, ha participat tota la població i tot el personal de l'Ajuntament. Aquest Pla és un compromís que té la institució davant la ciutadania, per a incorporar la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de Simat.

L'estratègia principal per aconseguir l'elaboració del Pla municipal d'igualtat, aposta per **l'estratègia dual**, que consisteix a fer polítiques específiques utilitzant les **accions positives** i la **transversalitat** de gènere.

Accions positives

La Llei d'Igualtat 3/2007 diu: “Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques a favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes”, és a dir, realitzar una sèrie d'accions per aconseguir la igualtat d'oportunitats i corregir les discriminacions i desigualtats del municipi.

Les accions positives tracten de superar els obstacles i dificultats que tenen les dones per obtenir els mateixos resultats que els homes, tindre les mateixes oportunitats i eliminar qualsevol estereotip assignat tant als homes com a les dones.

A la fi, del que es tracta és de reduir les desigualtats entre gèneres.

Les accions positives:

- S'utilitzen en tant, existisquen les situacions de desigualtat.
- Tenen caràcter temporal.
- Són dinàmiques i flexibles, no són accions fixes sinó que són revisades i modificades en funció de com evoluciona el col·lectiu al qual s'aplique.
- Han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu que es persegueix.
- Són igualitàries, intenten erradicar la discriminació de les dones sense atemptar contra la situació del col·lectiu dominant.

Transversalitat de gènere

La transversalitat de fer que les preocupacions i experiències de les dones, així com dels homes, siguen un element integrant de l'elaboració, l'aplicació, la supervisió i l'avaluació de les polítiques i programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, a fi que les dones i els homes es beneficien per igual i s'impedisca que es perpetue la desigualtat. L'Objectiu final és aconseguir la igualtat entre els sexes", segons diu l'ONU.

Els poders públics han d'assumir la responsabilitat, per garantir que els recursos humans i materials estiguen en igualtat tant per les dones com per als homes; que s'identifiquen i avaluen resultats, per solucionar les desigualtats existents.

Estratègia Dual

L'estratègia **dual** està basada en la complementarietat de mesures d'accions positives i de transversalitat de gènere, que ve especificada en la **Llei 9/2003**, per a la igualtat entre dones i homes de la Comunitat Valenciana, tenint així en compte, l'impuls que el nostre marc legislatiu de referència més pròxim.

En aquesta estratègia desenvoluparem de forma simultània totes les accions positives realitzades, aconseguint erradicar la discriminació de les dones respecte als homes, i junt amb la transversalitat de gènere en què ens recolza els poders públics.

7. OBJECTIUS DEL PLA

El Pla municipal d'igualtat de Simat de la Valldigna s'elabora amb una sèrie d'estratègies i principis per aconseguir la igualtat d'oportunitats i de tracte entre les dones i homes del municipi.

Per aquest motiu **l'objectiu general del Pla municipal d'igualtat**, serà d'erradicar les discriminacions i desigualtats existents per raó de sexe, gènere i altres tipus de discriminacions, aconseguir la igualtat entre dones i homes i donar-li apoderament i visibilitat a la dona en tots els àmbits, fent un canvi estructural que permeti una distribució igualitària i justa per a tots els ciutadans.

El Pla preveu objectius i accions, per a la consecució dels objectius generals, cal aplicar desenvolupar uns **objectius específics** que són:

- Comunicar i difondre la Igualtat d'oportunitats com un valor ètic fonamental per al Municipi de Simat de la Valldigna.
- Sensibilitzar en igualtat i donar una formació específica a tot el personal de l'Ajuntament.
- Garantir que es compleixen en la selecció, formació i promoció els principis d'igualtat d'oportunitats.
- Promocionar i desenvolupar l'ús de llenguatge no sexista en l'Ajuntament.
- Dotar al personal de l'Ajuntament d'eines tècniques per combatre la violència de gènere.
- Promoure mesures per millorar la conciliació personal, familiar i laboral per al Municipi.
- Desenvolupar mesures per informar i sensibilitzar al personal docent i d'oci sobre la igualtat i la no-violència, així de com prevenir-la.
- Donar a conèixer tant al personal docent com a l'alumnat el llenguatge no sexista.
- Informar a tot l'alumnat els tipus de violència de gènere i on acudir per a denunciar-los.
- Fomentar la coeducació en els centres escolars.
- Promoure la participació de les dones en la cultura, oci i esports.
- Informar les diferents malalties de les dones per a poder actuar i com prevenir-les.

- Desenvolupar la prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe.
- Formació en prevenció de la violència de gènere al personal en contacte directe amb les víctimes, així com donar suport als familiars de les possibles víctimes de violència de gènere.
- Inclusió de les dones en risc d'exclusió social.
- Donar suport i donar a conèixer la diversitat sexual.

8. ÀREES D'INTERVENCIÓ

Una vegada realitzat l'anàlisi detallat de la situació de Simat de la Valldigna, podem conèixer les necessitats del municipi. Amb les estratègies a seguir, els objectius i els principis orientadors es confeccionen una sèrie d'accions i activitats a aplicar per aconseguir la igualtat.

Aquest pla municipal d'igualtat respon a una sèrie de necessitats d'implementar polítiques actives d'igualtat sota els principis, entre altres, de la transversalitat, la participació, el compromís i la igualtat.

El **I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Simat de la Valldigna**, és un document de treball obert, que corregirà les desigualtats diagnosticades, millorant les condicions de vida de tots els ciutadans del municipi.

Hi ha una sèrie d'àrees on cal intervenir de manera prioritària, realitzant polítiques d'igualtat, utilitzant, accions, per aconseguir els objectius que s'han marcat, i són:

1. **TRANSVERSALITAT, ADMINISTRACIÓ LOCAL. APODERAMENT I LLENGUATGE NO SEXISTA**
2. **EDUCACIÓ.**
3. **OCUPACIÓ, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT.**
4. **SALUT I BENESTAR SOCIAL.**
5. **CULTURA, ESPORT I TEMPS LLIURE.**
6. **PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE.**
7. **PARTICIPACIÓ, ASSOCIACIONISME I DIVERSITAT.**
8. **INCLUSIÓ SOCIAL.**
9. **MEDI AMBIENT, URBANISME I ENTORN PÚBLIC.**

1. TRANSVERSALITAT - ADMINISTRACIÓ LOCAL

Apoderament i Llenguatge no Sexista

L'àrea de transversalitat inclou aquelles mesures i accions que van encaminades a incorporar la transversalitat de gènere en totes les activitats que es desenvolupen al municipi.

Apoderar a la dona, és donar-li, força i confiança davant la vida diària, que siga capaç d'avançar en el procés de creixement i benestar social propi.

El llenguatge, ajuda a la permanència de certs valors i estereotips. L'Administració ha de posar els recursos materials i humans per tal que, aconseguim una societat més igualitària i justa sense l'ús del llenguatge sexista, i sense menysprear i considerar un sexe inferior a l'altre.

OBJECTIU GENERAL:

Incorporar el principi d'igualtat de gènere, la no-violència i el llenguatge no sexista a l'Ajuntament de Simat de la Valldigna.

Objectiu Específic 1:

Donar formació en igualtat de gènere i no violència a totes les àrees de l'Ajuntament de Simat de la Valldigna.

Agent responsable:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Regidoria de la Dona, Regidoria Benestar Social, Regidoria Sanitat i tota la població de Simat de la Valldigna.

Indicadors d'avaluació:

Jornades, xarrades, tallers, cursos, exposicions, a més dels informes i anàlisis elaborats, assistència i comunicació a les activitats realitzades, tant a la població com a tot el personal de l'Ajuntament, reunions celebrades, conclusions acordades, justificació de les conclusions acordades i creació del logotip d'igualtat.

Mesura 1:

Formació en igualtat de gènere i d'oportunitats per tot el personal de l'Ajuntament.

Accions:

1. Informar a tot el personal de l'Ajuntament dels cursos a realitzar.
2. Realitzar tallers, cursos i jornades per al personal sobre igualtat de gènere i oportunitats.
3. Donar a conèixer a la població de la formació en igualtat de gènere i oportunitats que està rebent el personal de l'Ajuntament.

Mesura 2:

Formació en violència de gènere i llenguatge no sexista a tot el personal de l'Ajuntament.

Accions:

1. Informar a tot el personal de l'Ajuntament dels cursos a realitzar.
2. Realitzar xarrades, cursos i jornades per al personal sobre violència de gènere i llenguatge no sexista.
3. Donar a conèixer a la població de la formació en violència de gènere i llenguatge no sexista que està rebent el personal de l'Ajuntament.

Mesura 3:

Integrar la perspectiva de gènere en tots els procediments i documents interns i externs de l'Ajuntament.

Accions:

1. Analitzar, i revisar la documentació interna de la l'Ajuntament per a que no hi haja llenguatge sexista.
2. Modificar la documentació que continga llenguatge no sexista.

Mesura 4:

Integrar la perspectiva de gènere en totes les xarxes socials i de comunicació, i el llenguatge i les imatges no sexistes.

Accions:

1. Analitzar les xarxes socials i de comunicació per veure si estan utilitzant el llenguatge e imatges no sexistes.
2. Modificar els continguts existents de llenguatge sexista.

Mesura 5:

Constituir la Comissió d'Igualtat que s'encerreguen de l'elaboració i supervisió del I Pla municipal d'igualtat.

Accions:

1. Constituir la Comissió d'igualtat.
2. Informar el personal de l'Ajuntament de la creació de la Comissió.
3. Crear un calendari d'actuació i seguiment del I Pla municipal d'igualtat.
4. Comunicar a tot el municipi de la constitució de la Comissió.

Mesura 6:

Creació d'un logotip que s'identifiqui a les accions que es realitzen.

Accions:

1. Dissenyar el logotip identificatiu d'igualtat.
2. Fer visible i incloure-ho a totes les accions que desenvolupa l'Ajuntament.
3. Comunicar a tot el municipi de la creació del logotip.

Objectiu Específic 2:

Elaborar el I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Simat de la Valldigna.

Agent responsable:

Les àrees implicades per aquest objectiu son: Totes les àrees i serveis de l'Ajuntament, Regidoria de Comunicació i la Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

Els indicadors d'avaluació per aquest objectiu son: Compromís de l'Ajuntament, justificació de l'elaboració del pla, notes de premsa i comunicacions a la població i al personal de l'Ajuntament de la creació del pla.

Mesura 1:

Dissenyar i elaborar el I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Simat de la Valldigna.

Accions:

1. Disseny i elaboració del I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Simat de la Valldigna.
2. Donar a conèixer a la població del disseny i elaboració del I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Simat de la Valldigna.

Mesura 2:

Aprovar i presentar el I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Simat de la Valldigna.

Accions:

1. Aprovar el I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Simat de la Valldigna.
2. Donar a conèixer a la població del I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Simat de la Valldigna.

Objectiu Específic 3:

Apoderament de la dona i composició més igualitària en totes les àrees de l'Ajuntament de Simat de la Valldigna.

Agent responsable:

Les àrees implicades per aquest objectiu son: Totes les àrees i serveis de l'Ajuntament i la Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

Informes i anàlisis elaborats, reunions celebrades i conclusions acordades.

Mesura 1:

Analitzar la composició de l'Ajuntament per sexe i àrea, per aconseguir la igualtat.

Accions:

1. Confeccionar un informe comparatiu de la composició tant d'homes i dones que formen cada una de les àrees o departaments de l'Ajuntament i realitzar una anàlisi de la situació.
2. Donar a conèixer a la població les conclusions obtingudes.

Mesura 2:

Analitzar la participació de les dones en les àrees de l'Ajuntament.

Accions:

1. Realitzar tallers i jornades sobre lideratge i apoderament per al personal de l'Ajuntament.
2. Informar a tot el personal de l'Ajuntament sobre els tallers i jornades a desenvolupar-se.

2. EDUCACIÓ

En l'àrea d'educació s'han de transmetre els valors, actituds i comportaments que afecten la vida de les persones educant amb el respecte, la igualtat i sense cap discriminació o desigualtat.

En l'escola s'ha de vetllar perquè pels programes educatius donen una formació en igualtat de tracte i de condicions a tot l'alumnat, i fomentar conductes on s'eliminen les discriminacions.

Aconseguir una igualtat sense diferenciar sexes, amb unes conductes i valors d'igualtat i de respectes entre gèneres.

Cal aconseguir impartir unes bases sòlides per a una convivència pacífica i en igualtat d'oportunitats.

OBJECTIU GENERAL:

Formar al personal docent així com a l'alumnat de la igualtat de tracte i d'oportunitats, i la no discriminació per raó de sexe.

Objectiu Específic 1:

Sensibilitzar a tot el personal docent sobre la igualtat i la coeducació.

Agent responsable:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Regidoria de la Dona, Regidoria Benestar Social, Regidoria Educació, Regidoria de Joventut, Consell Escolar i tota la població de Simat de la Valldigna.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de cursos, tallers, xarrades participatives, jornades i exposicions, nombre de persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població i al Consell Escolar, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats, informes i conclusions de la documentació analitzada.

Mesura 1:

Formació en igualtat de gènere, de tracte i d'oportunitats.

Accions:

1. Realitzar cursos de formació i tallers en igualtat de gènere, de tracte i d'oportunitats a tot el personal docent.
2. Comunicar al personal docent i al Consell Escolar de les activitats a realitzar en matèria d'igualtat.

Mesura 2:

Formació en prevenció de violència de gènere a tot el professorat.

Accions:

1. Realitzar cursos de formació, jornades i tallers en violència de gènere a tot el professorat i com prevenir-ho.
2. Comunicar al personal docent i al Consell Escolar de les activitats a realitzar en matèria de violència de gènere.

Mesura 3:

Formació en llenguatge inclusiu a tot el personal docent.

Accions:

1. Realitzar cursos de formació en llenguatge inclusiu a tot el personal docent.
2. Comunicar al personal docent i al Consell Escolar de les activitats a realitzar en matèria de llenguatge inclusiu.

Mesura 4:

Analitzar la documentació del centre educatiu per eliminar el llenguatge sexista i incloure la perspectiva de gènere.

Accions:

1. Realitzar un informe de la documentació interna de que disposa el centre educatiu des de una perspectiva de gènere i per evitar l'ús de llenguatge sexista.
2. Realitzar un informe de conclusions i recomanacions per al centre educatiu.
3. Informar el professorat i Consell Escolar dels canvis a realitzar.

Objectiu Específic 2:

Formació en valors d'igualtat, respecte i no violència a tot l'alumnat.

Agent responsable:

Les àrees implicades per aquest objectiu son, la Regidoria d'Educació, AMPA, Consell Escolar i la Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de cursos, tallers, conta contes, xarrades participatives, jornades i exposicions, nombre de persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població i al Consell Escolar, justificacions del personal assistent, material entregat per a les activitats, informes i conclusions de la documentació analitzada, guies i manuals i protocol elaborat.

Mesura 1:

Formació en llenguatge no sexista i violència de gènere a tot l'alumnat.

Accions:

1. Donar a conèixer les formes de violència de gènere i llenguatge sexista a tot l'alumnat.
2. Realitzar cursos de formació, tallers, xarrades i exposicions de com prevenir-lo i com denunciar-lo.
3. Informar al Consell Escolar i personal del centre de les activitats a realitzar.

Mesura 2:

Formació en valors d'igualtat de tracte i de no violència a tot l'alumnat.

Accions:

1. Donar valors en igualtat de tracte i no violència a tot l'alumnat.
2. Realitzar cursos de formació, tallers, xarrades i jornades de valors d'igualtat i no violència.
3. Informar al Consell Escolar i personal del centre de les activitats a realitzar.

Mesura 3:

Formació en violència de gènere i com detectar-la a tot l'alumnat.

Accions:

1. Donar a conèixer el tipus de violència de gènere i com detectar-la a tot l'alumnat.
2. Realitzar cursos de formació, tallers, xarrades i jornades de violència de gènere, com detectar-la i com actuar.
3. Informar al Consell Escolar i personal del centre de les activitats a realitzar.

Mesura 4:

Elaborar una guia educativa sobre la violència de gènere per l'alumnat.

Accions:

1. Elaborar una guia educativa sobre la violència de gènere per als adolescents com identificar-la, prevenir-la i afrontar-la.
2. Presentar la guia als alumnes dels centre sobre la violència de gènere.
3. Informar al Consell Escolar i personal del centre de les activitats a realitzar.

Mesura 5:

Elaborar un protocol d'actuació en cas de violència de gènere en el centre educatiu.

1. Confeccionar un protocol d'actuació al centre escolar en cas de violència de gènere.
2. Presentar el protocol d'actuació sobre la violència de gènere a l'alumnat i al professorat.
3. Informar al Consell Escolar, AMPA i personal del centre del protocol d'actuació.

Mesura 6:

Crear un espai violeta en el centre per informar d'igualtat i violència de gènere.

Accions:

1. Destinar un espai en el centre escolar per accedir a tot tipus d'informació sobre violència de gènere i igualtat.
2. Informar a tot el centre d'aquest espai violeta i que informació poden trobar.
3. Informar al Consell Escolar, AMPA i personal del centre de la creació d'aquest espai violeta.

Mesura 7:

Formar i informar a tot l'alumnat sobre educació i coeducació de la vida laboral i familiar.

Accions:

1. Realitzar tallers, cursos i xarrades sobre coeducació per l'alumnat.
2. Donar a conèixer a l'alumnat de la importància de la conciliació familiar.
3. Informar al Consell Escolar, AMPA i personal del centre de les activitats a realitzar.

Objectiu Específic 3:

Donar a conèixer valors en igualtat i la no-violència a tota la població de Simat de la Valldigna.

Agent responsable:

Les àrees implicades per aquest objectiu son: Regidoria d'Educació, Àrea de participació ciutadana, Regidoria de Joventut i la Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de cursos, tallers, conta contes, xarrades participatives, jornades i exposicions, nombre de persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població i al Consell Escolar, justificacions del personal assistent, material entregat per a les activitats, informes i conclusions de la documentació analitzada, guies i manuals i protocol elaborat.

Mesura 1:

Donar a conèixer la no violència i la igualtat a tota la població.

Accions:

1. Realitzar tallers, cursos, exposicions i xarrades sobre la igualtat i la no violència a tota la població.
2. Informar a tota la població de les activitats a realitzar.

Mesura 2:

Donar a conèixer el llenguatge inclusiu a tota la població.

Accions:

1. Realitzar tallers, cursos i xarrades sobre llenguatge inclusiu i imatges no sexistes a tota la població.
2. Informar a tota la població de les activitats a realitzar.

Mesura 3:

Elaborar una guia informativa sobre la no violència i igualtat per a tota la població.

Accions:

1. Presentar la guia sobre la no violència i igualtat a tota la població.
2. Informar a tota la població de les activitats a realitzar.

Mesura 4:

Formar als pares i mares sobre coeducació familiar i laboral.

Accions:

1. Realitzar xarrades, cursos formatius i tallers sobre coeducació laboral i familiar.
2. Informar a tota la població de les activitats a realitzar.

3. OCUPACIÓ, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

La RAE defineix la conciliació laboral i familiar com la participació equilibrada de dones i homes en la vida familiar i en el mercat de treball, mitjançant l'organització i reestructuració dels sistemes laborals, educatius i de recursos socials, amb el fi d'aconseguir la igualtat d'oportunitats en ocupació, variar els rols i estereotips tradicionals, i cobrir les necessitats d'atenció i cura a persones dependents.

En aquest punt tractarem de corregir els desequilibris per raó de gènere en l'ocupació de dones i homes, l'àmbit laboral i familiar, i facilitarem la conciliació dels interessos i responsabilitats de dones i homes de Simat de la Valldigna.

OBJECTIU GENERAL:

Fomentar l'accés de les dones a món del treball i la conciliació familiar i laboral

Objectiu Específic 1:

Formar a les dones en ocupació i autoocupació, de Simat de la Valldigna.

Agent responsable:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Regidoria de la Dona, Regidoria Benestar Social, Regidoria Ocupació, Regidoria de Participació Ciutadana i tota la població de Simat de la Valldigna.

Indicadors d'avaluació:

Jornades, xarrades, tallers, cursos, exposicions, a més dels informes i anàlisis elaborats, assistència i comunicació a les activitats realitzades a tota la població, reunions celebrades i conclusions acordades.

Mesura 1:

Formar a les dones del municipi per a que puguin accedir al món laboral.

Accions:

1. Realitzar cursos formatius específics, tallers sobre com accedir al món laboral i orientació laboral.
2. Informar a tota la població de les activitats a realitzar.

Mesura 2:

Formar a les dones del municipi per fomentar l'ús de les noves tecnologies.

Accions:

1. Realitzar cursos formatius, tallers i xarrades d'ocupació sobre com accedir a les noves tecnologies i xarxes socials.
2. Informar a tota la població de les activitats a realitzar.

Mesura 3:

Realitzar jornades i tallers formatius per a fomentar l'auto ocupació de les dones del municipi.

Accions:

1. Realitzar tallers formatius, jornades i xarrades sobre creació i gestió d'empreses.
2. Informar a tota la població de les activitats a realitzar.

Objectiu Específic 2:

Conciliació laboral, familiar i personal, i corresponsabilitat en les tasques domèstiques en Simat de la Valldigna.

Agent responsable:

Àrea d'Ocupació, Àrea de Participació Ciutadana, Àrea de la Dona, Regidoria de Joventut i la Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de cursos, tallers, xarrades participatives, jornades i exposicions, nombre de persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

Mesura 1:

Informar i donar a conèixer la corresponsabilitat a tota la població.

Accions:

3. Realitzar tallers formatius, jornades i xarrades sobre la igualtat en les tasques domèstiques.
4. Informar i conscienciar a tota la població de les responsabilitats domèstiques i familiars.

Mesura 2:

Donar a conèixer la distribució de les tasques domèstiques i com distribuir-les a tota la població.

Accions:

1. Realitzar jornades i xarrades participatives sobre les tasques domèstiques diàries i com distribuir les feines.
2. Informar a tota la població de les activitats realitzades.

Mesura 3:

Sensibilitzar a tota la població sobre la cura als majors.

Accions:

1. Realitzar cursos, jornades i xarrades participatives sobre la cura als majors i com atendre'ls.
2. Informar a tota la població de les activitats realitzades.

Mesura 4:

Formar i informar a la població dels drets laborals en matèria de conciliació personal i laboral.

Accions:

1. Realitzar jornades i xarrades participatives sobre informació i gestió dels drets laborals en conciliació.
2. Informar a tota la població de les activitats realitzades.

Mesura 5:

Confeccionar un llistat d'activitats per la conciliació de la vida laboral, personal, familiar i d'oci.

Accions:

1. Realitzar activitats extraescolars, informant als pares i mares i resta de família, en diferents horaris i dies per a que puguin conciliar família i ocupació.
2. Informar a tota la població de les activitats realitzades.

4. SALUT I BENESTAR SOCIAL

La salut és un estat de complet benestar físic, mental i social, i no solament l'absència d'afeccions o malalties, sinó un conjunt de factors.

Els factors que es conjuguen perquè els integrants d'una societat puguin satisfer les seues necessitats fonamentals i tenir òptims nivells de qualitat de vida, és com es denomina al benestar social.

El benestar social s'expressa en diferents aspectes de la vida social de la població: en l'accés a l'educació, la salut, l'alimentació, l'habitatge o els béns de consum, entre altres coses.

En aquest punt tractarem de corregir els desequilibris en salut i benestar social per raó de gènere de dones i homes de Simat de la Valldigna.

OBJECTIU GENERAL:

Millorar la salut i la qualitat de vida de les dones de Simat de la Valldigna.

Objectiu Específic 1:

Informar i donar a conèixer les malalties físiques i psicològiques de les dones i com prevenir-les.

Agent responsable:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Regidoria de la Dona, Regidoria Benestar Social, Regidoria Sanitat, Regidoria de Joventut, Regidoria de Participació Ciutadana i tota la població de Simat de la Valldigna.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de tallers, xarrades participatives, jornades i cursos realitzats, nombre de persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població de les activitats realitzades, informació en el centre de salut de les accions realitzades, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

Mesura 1:

Informar de les malalties físiques de les dones com fibromiàlgia, càncer de mama, i com poder prevenir-les.

Accions:

1. Informar i realitzar cursos informatius, xarrades, tallers i jornades sobre les malalties físiques més comuns de les dones i com prevenir-les.
2. Informar a tota la població de les activitats realitzades en matèria preventiva.

Mesura 2:

Informar de les malalties psicològiques com la menopausa, depressió i com prevenir-les.

Accions:

1. Informar i realitzar cursos informatius, xarrades, tallers i jornades sobre les malalties psicològiques més comuns de les dones i com prevenir-les.
2. Informar a tota la població de les activitats realitzades en matèria preventiva.

Mesura 3:

Fomentar la salut i l'autoestima, per millorar la qualitat de vida i com prevenir-les.

Accions:

1. Informar i realitzar cursos informatius, xarrades, tallers i jornades sobre l'autoestima i salut de les dones i com prevenir-les.
2. Informar a tota la població de les activitats realitzades en matèria preventiva.

Mesura 4:

Fomentar l'alimentació i el descans, per millorar la qualitat de vida.

Accions:

1. Realitzar cursos informatius, xarrades, tallers i jornades sobre l'alimentació i el descans de les dones del municipi.
2. Informar a tota la població de les activitats realitzades.

Mesura 5:

Prevenió de malalties de transmissió sexual, embaràs no desitjat i educació sexual.

Accions:

1. Realitzar xarrades, tallers educatius i jornades sobre educació sexual, embaràs no desitjat i malalties de transmissió sexual.
2. Informar a tota la població i als centres educatius de les activitats realitzades.

Mesura 6:

Millorar la salut de les persones que realitzen cures a les persones dependents.

Accions:

1. Realitzar xarrades, tallers educatius i jornades sobre salut, estrés i primers auxilis.
2. Gestió de temps de les persones que tenen cura als majors.
3. Informar a tota la població de les activitats realitzades.

Objectiu Específic 2:

Informar a la població adolescent les malalties, addiccions i abusos més comuns i com prevenir-los.

Agent responsable:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Regidoria de la Dona, Regidoria Benestar Social, Regidoria Sanitat, Regidoria de Joventut, Regidoria de Participació Ciutadana i tota la població de Simat de la Valldigna.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de tallers, xarrades participatives, jornades i cursos realitzats, nombre de persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població de les activitats realitzades, informació en el centre de salut de les accions realitzades, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

Mesura 1:

Donar a conèixer les conseqüències del consum d'alcohol i drogues als adolescents.

Accions:

1. Realitzar xarrades, tallers educatius i jornades sobre consum d'alcohol i drogues recreatives.
2. Realitzar cursos de primers auxilis en cas d'intoxicació.
3. Informar a tota la població de les activitats realitzades.

Mesura 2:

Prevenició de malalties de transmissió sexual i educació sexual.

Accions:

1. Realitzar tallers educatius i jornades informatives sobre educació sexual i malalties de transmissió sexual.
2. Informar a tota la població i principalment als adolescents de les activitats realitzades.

Mesura 3:

Prevençió de les malalties com l'anorèxia i bulímia.

Accions:

1. Realitzar tallers educatius i jornades informatives sobre malalties com l'anorèxia i la bulímia.
2. Realitzar campanyes d'informació dels trastorns alimentaris.
3. Informar a tota la població, centres educatius i als adolescents de les activitats realitzades.

Mesura 4:

Informació i prevenició de l'embaràs no desitjat.

Accions:

1. Realitzar tallers educatius i jornades informatives sobre l'embaràs no desitjat i com prevenir-lo.
2. Informar a tota la població, centres educatius i als adolescents de les activitats realitzades.

Mesura 5:

Informació i prevenició de les diferents formes d'abusos sexuals i com prevenir-los.

Accions:

1. Realitzar cursos, tallers educatius i jornades sobre els tipus d'abusos sexuals i com prevenir-lo.
2. Informar a tota la població, centres educatius i als adolescents de les activitats realitzades.

5. CULTURA, ESPORTS I TEMPS LLIURE

Les desigualtats en cultura i esports són visibles. La dona sempre ha estat renegada a un segon pla, per això hem de fomentar accions perquè la dona es pugui integrar tant en esports considerats masculins com en potenciar l'estudi, desenvolupament i realització en la cultura i la investigació.

És necessari realitzar canvis en les àrees de cultura i esport perquè les desigualtats desapareguen i es consolidi la igualtat entre dones i homes.

En aquest punt tractarem de corregir els desequilibris en cultura, esport i temps lliure, transmetent valors d'igualtat entre dones i homes de Simat de la Valldigna.

OBJECTIU GENERAL:

Promoure la igualtat en cultura, esports i temps lliure en Simat de la Valldigna.

Objectiu Específic 1:

Integrar a la dona de Simat de la Valldigna en tots els àmbits culturals.

Agent responsable:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Regidoria de la Dona, Regidoria Benestar Social, Regidoria de Cultura, Regidoria de Joventut, Regidoria Festes, Regidoria de Turisme, Regidoria de Participació Ciutadana i tota la població de Simat de la Valldigna.

Indicadors d'avaluació:

Jornades, xarrades, tallers, cursos, exposicions, a més dels informes i anàlisis elaborats, assistència i comunicació a les activitats realitzades a tota la població, reunions celebrades i conclusions acordades.

Mesura 1:

Rescatar de la memòria històrica el paper que han tingut les dones en la cultura.

Accions:

1. Realitzar exposicions i conferències sobre el paper de la dona en cultura, ciència, història i investigació.
2. Fer campanyes i xarrades en l'àmbit escolar per divulgar el paper de la dona al llarg de la història.
3. Informar a tota la població, centres educatius de les activitats realitzades.

Mesura 2:

Visibilitzar el paper de la dona valenciana en tots els àmbits.

Accions:

1. Realitzar exposicions i conferències sobre el paper de la dona valenciana en àmbit cultural.
2. Informar a tota la població, centres educatius de les activitats realitzades.

Mesura 3:

Ampliar en la biblioteca el espai violeta, per donar informació sobre les aportacions de la dona a la cultura.

Accions:

1. Realitzar exposicions i visites dels estudiants a aquest espai per informar dels assoliments de les dones.
2. Informar a tota la població, centres educatius de les activitats realitzades.

Objectiu Específic 2:

Promoure la participació esportiva de la dona en aquells esports on la seua presència siga minoritària.

Agent responsable:

Regidoria de Cultura, Regidoria d'Esport, Regidoria d'Igualtat, Àrea d'Educació, Àrea de benestar social i Àrea de la dona.

Indicadors d'avaluació:

Tallers, xarrades participatives, jornades, exposicions i cursos realitzats, nombre de persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població i centres educatius de les activitats realitzades, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

Mesura 1:

Rescatar de la memòria històrica el paper que han tingut les dones en l'esport.

Accions:

1. Realitzar exposicions i conferències sobre el paper de la dona en l'esport.
2. Fer campanyes i xarrades en l'àmbit escolar per divulgar el paper de la dona al llarg de la història.
3. Informar a tota la població, centres educatius de les activitats realitzades.

Mesura 2:

Realitzar activitats esportives potenciant la participació de les dones.

Accions:

1. Realitzar competicions des de menuts i adults en l'esport.
2. Informar a tota la població, centres educatius de les activitats realitzades.

Mesura 3:

Realitzar campanyes cap pares i mares, per un esport sense estereotips de gènere.

Accions:

1. Realitzar campanyes per pares i mares i menuts, per la lliure elecció dels esports, sense estereotips de gènere.
2. Informar a tota la població, AMPA, centres educatius de les activitats realitzades.

Objectiu Específic 3:

Distribució del temps lliure i oci en perspectiva de gènere.

Agent responsable:

Regidoria de Cultura, Regidoria d'Esport, Regidoria d'Igualtat, Àrea d'Educació, Àrea de benestar social i Àrea de la dona.

Indicadors d'avaluació:

Tallers, xarrades participatives, jornades, exposicions i cursos realitzats, nombre de persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població i centres educatius de les activitats realitzades, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

Mesura 1:

Promoure el temps lliure propi i com distribuir-lo.

Accions:

1. Realitzar tallers de sensibilització a la ciutadania per a conscienciar de l'ús dels temps lliure i transmetre valors d'igualtat.
2. Informar a tota la població, AMPA, centres educatius de les activitats realitzades.

Mesura 2:

Contribuir a la igualtat del temps lliure amb joguets no sexistes per als més menuts.

Accions:

1. Realitzar tallers de sensibilització per als menuts, per conscienciar de l'ús dels temps lliure sense joguets sexistes.
2. Informar a tota la població, AMPA, centres educatius de les activitats realitzades.

6. PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La violència masclista ha estat arrelada en la nostra societat, és una xacra que és necessària erradicar-la.

La prevenció ha de començar des de la infància, en les primeres etapes de la vida, amb l'educació dels xiquets i xiquetes. Amb treball es pot aconseguir un avanç ràpid en matèria de prevenció i erradicació de la violència de gènere.

Tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o puga tenir com a resultat un mal o sofriment físic, sexual o psicològic per a la dona, inclusivament les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública o privada ("Article 1 de la Declaració sobre l'Eliminació de la Violència contra la Dona. Nacions Unides, 1994")

OBJECTIU GENERAL:

Aconseguir que Simat de la Valldigna siga un municipi lliure de violència de gènere.

Objectiu Específic 1:

Sensibilitzar a la població per l'erradicació de la violència de gènere.

Agent responsable:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Regidoria de la Dona, Regidoria Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria de Festes, Regidoria de Sanitat, Regidoria de Participació Ciutadana i tota la població de Simat de la Valldigna.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de tallers, xarrades participatives, jornades, exposicions i cursos realitzats, nombre de persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població i centres educatius, AMPA i Consell Escolar de les activitats realitzades, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

Mesura 1:

Informar de tot tipus de violència de gènere.

Accions:

1. Realitzar cursos, tallers, jornades informatives sobre els tipus de violència de gènere, com física, psicològica, econòmica i sexual.
2. Informar a tota la població i centres educatius de les activitats realitzades.

Mesura 2:

Realitzar campanyes informatives als centres educatius sobre la violència de gènere.

Accions:

1. Realitzar xarrades i jornades als centres educatius i com actuar per erradicar la violència de gènere.
2. Informar a tota la població, AMPA i Consell Escolar de les activitats a realitzar.

Mesura 3:

Informar sobre violència de gènere a la gent gran i com prevenir-la i afrontar-la.

Accions:

1. Realitzar xarrades i jornades informatives, per prevenir i actuar front a la violència de gènere.
2. Informar a tota la població de les activitats a realitzar.

Mesura 4:

Commemorar el 25 de Novembre i el 8 de Març i ampliar a tot l'any les activitats d'informació contra la violència de gènere.

Accions:

1. Commemorar el 25 de Novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra la Dona.
2. Commemorar el 8 de Març, Dia de la Dona.
3. Convocar concentracions i manifestacions en repulsa dels assassinats de dones.
4. Realitzar una programació anual d'actes, campanyes i activitats que es realitzaran per a la sensibilització i prevenció de la violència de gènere.
5. Informar a tota la població de les concentracions, campanyes i activitats a realitzar.

Objectiu Específic 2:

Ampliar l'atenció a les víctimes de violència de gènere amb una formació més especialitzada.

Agent responsable:

Regidoria d'Igualtat, Àrea de benestar social i Àrea de la dona.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de tallers, xarrades participatives, jornades, exposicions i cursos realitzats, nombre de persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població de les activitats realitzades, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

Mesura 1:

Crear en l'Ajuntament un espai on hi haja informació sobre la violència de gènere, com detectar-la i afrontar-la.

Accions:

1. Crear un lloc físic on hi haja informació continuada sobre la violència de gènere, on acudir, com prevenir-la i com afrontar-la.
2. Informar a tota la població de la creació d'aquest espai d'informació.

Mesura 2:

Formació continua per el personal funcionari sobre la violència de gènere.

Accions:

1. Realitzar cursos específics per al personal funcionari per saber com actuar enfront de la violència de gènere.
2. Informar a tota la població de la formació rebuda per el funcionariat.

Mesura 3:

Atenció especialitzada a les víctimes de violència de gènere; jurídica, social i psicològica per part de l'Ajuntament.

Accions:

1. Donar a conèixer els tipus de atenció especialitzada de la que disposa l'Ajuntament.
2. Comunicar a totes les persones implicades i possibles víctimes de violència de gènere de l'existència de ajuda jurídica, psicològica i social per part de l'Ajuntament.
3. Comunicar a tota la població l'existència d'aquesta atenció especialitzada a les víctimes de violència de gènere.

Objectiu Específic 3:

Incloure a Simat de la Valldigna en la “Xarxa de Municipis protegits contra la violència de gènere”.

Agent responsable:

Regidoria d'Igualtat, Àrea de benestar social i Àrea de la dona.

Indicadors d'avaluació:

Sol·licitud de la inclusió i la Resolució de la inclusió en la Xarxa de municipis protegits i les comunicacions a la població sobre els tràmits realitzats.

Mesura 1:

Incloure a Simat de la Valldigna en la Xarxa de Municipis protegits.

Accions:

1. Analitzar els requisits sol·licitats per Diputació i presentar la sol·licitud per aconseguir els requisits.
2. Comunicar a tota la població l'existència d'aquesta “xarxa” i informar-la de la intenció de pertànyer a ella.

“Xarxa de Municipis protegits contra la violència de gènere”:

La Xarxa de Municipis Protegits és un espai que coordina la prevenció, detecció i erradicació de qualsevol forma de violència de gènere.

Són actuacions per a millorar la qualitat de les accions, optimitzar els recursos que existeixen i per a compartir entre administracions iniciatives i coneixements relatius a la violència de gènere.

Amb tot açò s'intenta garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés als recursos de les dones víctimes de violència de gènere i dels seus fills i filles.

Objectiu Específic 4:

Aconseguir que les festes populars de Simat de la Valldigna siguin un espai lliure de violència de gènere.

Agent responsable:

Regidoria d'Igualtat, Regidoria de Festes, Àrea de benestar social i Àrea de la dona.

Indicadors d'avaluació:

Publicitat de l'esdeveniment, notes de premsa, fotografies del punt violeta i punt arc de Sant Martí.

Mesura 1:

Crear un Punt Violeta i un Punt Arc de Sant Martí per a les festes .

Accions:

1. Crear un Punt Violeta, espai de atenció, informació i ajuda a víctimes de qualsevol agressió sexista.
2. Crear un Punt Arc de Sant Martí, espai d'informació i assessorament enfront agressions i insults a persones per la seua orientació sexual.
3. Comunicar a tota la població l'existència d'aquests espais en les festes i grans concentracions festives del municipi.

«Punt Violeta» i «Punt Arc de Sant Martí»

El «Punt Violeta» i el «Punt Arc de Sant Martí» són un espai on s'atén, informa i s'ajuda a les víctimes de qualsevol classe d'agressió sexista. A més, aquest punt és per a sensibilitzar i conscienciar a la població per a gaudir d'unes festes sense assetjament i humiliacions masclistes i amb respecte cap a les dones.

7. PARTICIPACIÓ, ASSOCIACIONISME I DIVERSITAT

Les dones cada vegada més participen en els espais públics que abans les estava vetat. No obstant això, els avanços que s'han produït no són suficients per a la construcció d'una societat igualitària, per la qual cosa cal continuar impulsant mesures que afavorisquen la plena incorporació de les dones a la participació ciutadana.

És necessari reivindicar i defensar a la dona en totes aquelles situacions on es produïska un abús o discriminació per raó de sexe.

L'àrea de participació social té com a objectius afavorir la participació equilibrada de dones i homes en la presa de decisions i en els moviments associatius i de representativitat, al seu torn promou els mecanismes precisos per a donar informació, assessorament, cooperació tècnica i financera, tant al teixit associatiu com a les entitats de caràcter local, autonòmic, nacional o internacional, per a desenvolupar polítiques d'igualtat d'oportunitats, afavorint la presència i visibilització de les dones i propiciant els programes i serveis que es deriven d'això.

OBJECTIU GENERAL:

Impulsar la participació de la dona en la població de Simat de la Valldigna i la diversitat sexual.

Objectiu Específic 1:

Augmentar la presència de les dones en les associacions de Simat de la Valldigna.

Agent responsable:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Regidoria de la Dona, Regidoria Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria d'Educació, Regidoria de Participació Ciutadana i tota la població de Simat de la Valldigna.

Indicadors d'avaluació:

Jornades, xarrades, tallers, cursos, exposicions, a més dels informes i anàlisis elaborats, assistència i comunicació a les activitats realitzades a tota la població, reunions celebrades i conclusions acordades.

Mesura 1:

Formar a les dones de les associacions per a que puguin assumir llocs de lideratge.

Accions:

1. Realitzar cursos formatius, jornades i xarrades per a que les dones puguin accedir a llocs de lideratge com direcció i responsabilitat.
2. Informar a les associacions i a la població de les activitats a realitzar.

Mesura 2:

Formar a les dones i persones dirigents de les associacions en matèria d'igualtat.

Accions:

1. Realitzar jornades i xarrades per a les dones i persones dirigents sobre la igualtat.
2. Informar a les associacions i a la població de les activitats a realitzar.

Mesura 3:

Informar a la població de les activitats realitzades per les associacions.

Accions:

1. Realitzar jornades i xarrades per a les dones de les activitats que fan les associacions per a que la gent pugui sumar-se a elles.
2. Informar a la població de les activitats a realitzar.

Objectiu Específic 2:

Informar i orientar a la població de Simat de la Valldigna de les orientacions sexuals, identitats de gènere i col·lectiu LGBTI.

Agent responsable:

Regidoria d'Igualtat, Àrea de benestar social, Àrea de participació ciutadana, Regidoria d'Educació, Regidoria de Joventut i Àrea de la dona.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de tallers, xarrades participatives, jornades, exposicions i cursos realitzats, nombre de persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població i als centres escolars de les activitats realitzades, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

Mesura 1:

Sensibilitzar a la població de la diversitat sexual.

Accions:

1. Realitzar jornades, tallers informatius i xarrades per a la població sobre diversitat sexual i col·lectiu LGTBI.
2. Informar als adolescents dels centres educatius de la diversitat sexual i col·lectiu LGTBI.
3. Commemorar el dia del col·lectiu LGTBI.
4. Informar a la població de les activitats a realitzar.

Mesura 2:

Informar als pares i mares sobre com recolzar als adolescents en matèria de diversitat sexual.

Accions:

1. Realitzar tallers informatius i xarrades per als pares i mares i adolescents sobre diversitat sexual i col·lectiu LGTBI.
2. Informar a la població de les activitats a realitzar.

Mesura 3:

Commemorar el dia del col·lectiu LGTBI.

Accions:

1. Commemorar el dia del col·lectiu LGTBI.
2. Desenvolupar activitats igualitàries pel dia internacional d'Orgull LGTB.
3. Informar a la població de les activitats a realitzar.

Diversitat Sexual i LGTBI:

La diversitat sexual i de gènere és el terme que s'utilitza per a refer-se de manera inclusiva a tota la diversitat de sexes, orientacions sexual i identitats de gènere, sense especificar cada una de les identitats, comportaments i característiques que conformen aquesta pluralitat.

Les sigles LGBTI són les sigles que identifiquen a les paraules lesbiana, gai, transsexual, bisexual, transgènere i intersexual.

8. INCLUSIÓ I RISC SOCIAL

L'objectiu de la inclusió social és precisament millorar de manera integral les condicions de vida dels individus, per a oferir-los les mateixes oportunitats educatives, laborals i econòmiques de les quals gaudeix la resta de la societat.

Són especialment susceptibles d'exclusió persones o grups de persones en situació de precarietat o pertanyents a un col·lectiu particularment estigmatitzat, bé pel seu origen (pertinença a determinat grup ètnic o religiós), gènere (home o dona), condició física (discapacitats), o orientació sexual.

En aquest punt tractarem de potenciar la inclusió social transmetent valors d'igualtat entre dones i homes de Simat de la Valldigna.

OBJECTIU GENERAL:

Millorar la qualitat de vida de les dones de Simat de la Valldigna en risc social.

Objectiu Específic 1:

Millorar els recursos dels quals disposa l'Ajuntament de Simat de la Valldigna per a les dones en risc d'exclusió social.

Agent responsable:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Regidoria de la Dona, Regidoria Benestar Social, Regidoria de Cultura, Regidoria de Joventut, Regidoria de Turisme, Regidoria de Participació Ciutadana i tota la població de Simat de la Valldigna.

Indicadors d'avaluació:

Jornades, xarrades, tallers, cursos, exposicions, nombre de persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població i de les activitats realitzades, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

Mesura 1:

Formació per a les dones en risc d'exclusió social.

Accions:

1. Realitzar cursos formatius, tallers participatius i xarrades per les dones en risc social.
2. Orientar a les dones en matèria d'ocupació.
3. Fomentar l'autoestima i valia de les dones en risc d'exclusió social.
4. Formació en noves tecnologies per la inclusió social.
5. Informar a la població amb risc d'exclusió de les activitats a realitzar.

Mesura 2:

Informar dels recursos que disposa l'Ajuntament per a dones amb risc d'exclusió social.

Accions:

1. Confeccionar un fullet informatiu dels recursos humans i materials, tipus d'exclusió, dels que disposa l'Ajuntament.
2. Informar a la població amb risc d'exclusió d'aquesta informació.

Mesura 3:

Formació específica per les persones amb contacte de grups de risc social.

Accions:

1. Formació específica per com abordar la exclusió social.
2. Informar a la població i als grup d'exclusió social de la formació i de les activitats a realitzar.

Objectiu Específic 2:

Fomentar i augmentar la inclusió i participació de les dones estrangeres en les activitats de Simat de la Valldigna.

Agent responsable:

Regidoria d'Igualtat, Àrea de benestar social, Àrea de participació ciutadana i Àrea de la dona.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de tallers, xarrades participatives, jornades, exposicions i cursos realitzats, nombre de persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població i de les activitats realitzades, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

Mesura 1:

Formació i orientació laboral per a les dones estrangeres del municipi.

Accions:

1. Realitzar cursos formatius bàsics i orientats al món laboral, tallers participatius, alfabetització i xarrades per a la inclusió de les dones estrangeres en el municipi.
2. Informar a la població estrangera de les activitats a realitzar.

Mesura 2:

Visibilitzar a les dones estrangeres en les activitats del municipi.

Accions:

1. Realitzar tallers, exposicions i xarrades de la cultura i del dia a dia d'aquestes persones.
2. Informar a la població de les activitats a realitzar.

Mesura 3:

Donar a conèixer les diferents cultures que conviuen al municipi.

Accions:

1. Realitzar tallers, exposicions i xarrades de les diferents tipus de cultures existents i de la seua participació al municipi.
2. Informar a la població de les activitats a realitzar.

9. URBANISME, MEDI AMBIENT I ENTORN PÚBLIC

Aquest punt tracta de fer que Simat de la Valldigna siga un municipi accessible, respectuós amb el medi ambient i l'entorn públic, sent l'accessibilitat un dels elements claus en la planificació urbana, tant per a les persones amb diversitat funcional com per aquells amb mobilitat reduïda.

Fomentar l'ús i aprofitament dels recursos naturals existents i potenciar el paper de la dona en aquests diferents àmbits.

OBJECTIU GENERAL:

Integrar la perspectiva de gènere en els àmbits urbanístics i de medi ambient.

Objectiu Específic 1:

Fomentar la participació de les dones en la planificació urbanística de Simat de la Valldigna.

Agent responsable:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Regidoria de la Dona, Regidoria Benestar Social, Regidoria d'Urbanisme i Obres públiques, Regidoria de Medi Ambient, Regidoria d'Agricultura, Regidoria de Joventut, Regidoria de Participació Ciutadana i tota la població de Simat de la Valldigna.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de tallers, xarrades participatives, jornades, campanyes, exposicions i cursos realitzats, nombre de persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població i de les activitats realitzades, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

Mesura 1:

Augmentar la presència de la dona en polítiques urbanístiques.

Accions:

1. Realitzar tallers, cursos formatius i participatius per involucrar a les dones en projectes urbanístics i espais públics.
2. Informar a la població de la formació rebuda i de les activitats a realitzar.

Mesura 2:

Visibilitzar l'aportació de la dona en matèria urbanística i de medi ambient.

Accions:

1. Realitzar campanyes informatives per visibilitzar l'aportació de la dona en medi ambient i urbanisme.
2. Informar a la població de les activitats a realitzar.

Mesura 3:

Promoure la presència de les dones en l'entorn urbà, incorporant noms de dones a places, carrers i parcs.

Accions:

1. Assignar noms de dones rellevants a edificis públics, carrer i espais públics.
2. Realitzar xarrades i jornades per visibilitzar la aportació de la dona en matèria urbanística.
3. Informar a la població de les activitats a realitzar.

Mesura 4:

Millorar l'accessibilitat als organismes públics eliminant les barreres arquitectòniques.

Accions:

1. Realitzar un estudi de mobilitat a la població per conèixer l'ús i necessitats de les persones amb mobilitat reduïda.
2. Eliminar totes les barreres arquitectòniques del municipi.
3. Millorar l'estat de la via pública en aquells llocs on estiga en mal estat.
4. Informar a la població de les millores i actuacions a realitzar.

Mesura 5:

Millorar la seguretat en les zones del municipi mes desprotegides.

Accions:

1. Realitzar un estudi per analitzar la il·luminació en les zones de la població amb menys incidència de pas, com polígons i afores del poble.
2. Millorar l'estat de la il·luminació en aquells llocs on siga escassa o deficient com polígons, places i parcs.
3. Informar a la població de les millores i actuacions a realitzar.

Objectiu Específic 2:

Incorporar la perspectiva de gènere en les activitats de medi ambient de Simat de la Vall d'igna.

Agent responsable:

Regidoria d'Igualtat, Regidoria d'Educació, Regidoria de Medi Ambient, Regidoria de Manteniment i Obres, Regidoria d'Urbanisme Àrea de participació ciutadana i Àrea de la dona.

Indicadors d'avaluació:

Tallers, xarrades participatives, jornades, campanyes, exposicions i cursos realitzats, nombre de persones assistents a les activitats realitzades, comunicacions a la població i de les activitats realitzades, justificacions del personal assistent i material entregat per a les activitats.

Mesura 1:

Augmentar la presència de la dona en polítiques de medi ambient.

Accions:

1. Augmentar la participació de la dona en els processos de planificació decisió i realització de les activitats de medi ambient.
2. Realitzar tallers, cursos formatius i participatius per involucrar a les dones en projectes de medi ambient.
3. Informar a la població de la formació rebuda i de les activitats a realitzar.

Mesura 2:

Donar a conèixer el paper de la dona en la protecció del entorn i el medi ambient.

Accions:

1. Realitzar campanyes en educació ambiental i estalvi energètic com reduir el consum d'aigua i llum i reciclatge.
2. Informar a la població de les activitats a realitzar.

Mesura 3:

Sensibilitzar a la població jove en matèria de medi ambient.

Accions:

1. Realitzar cursos sobre medi ambient, als centres escolars.
2. Realitzar activitats al aire lliure en matèria de seguretat ambiental i viària.
3. Commemorar el Dia del Arbre i de la Natura
4. Informar a la població de les activitats a realitzar.

9. IMPLANTACIÓ, AVALUACIÓ I SEGUIMENT.

Una vegada aprovat el Pla municipal d'igualtat en Ple, s'inicia la implantació de totes les accions i mesures planificades i elaborades al pla.

La Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març ens insta a establir un sistema eficaç de seguiment i avaluació dels objectius fixats en el Pla municipal d'Igualtat.

Per a posar-lo en marxa, la Comissió d'Igualtat ha de fomentar la realització de les activitats i accions establertes en el pla, realitzar un seguiment i avaluació i proposar millores si cal.

El seguiment del pla tractarà d'analitzar periòdicament tot el que s'ha estat fet, comprovar que són efectives les accions que s'han realitzat i analitzar si els objectius previstos s'han complit, si hi ha hagut problemes i si s'han solucionat.

S'utilitzen uns d'indicadors, tant de realització: si s'han realitzat, com s'han fet i els recursos que s'han utilitzat i uns indicadors de resultats, que mesuren la importància per a la població de Simat, i queda reflectit a través de la fitxa d'acció, on es valora la mesura, l'objectiu, les accions implantades, els resultats obtinguts, dificultats trobades, solucions i impacte de la mesura.

L'avaluació és una valoració dels objectius obtinguts en l'aplicació de les mesures programades. S'analitza si tot el que s'ha fet, totes les accions desenvolupades, han sigut correctes i han tingut l'eficiència prevista.

El seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat va a facilitar:

- Garantir la implantació i efectivitat del Pla.
- Identificar punts de millora de forma periòdica i continuada.
- Conèixer els resultats del Pla, és a dir, el grau de compliment dels objectius marcats per a cada acció.
- Definir noves necessitats i propostes de millora.

L'Ajuntament haurà de contemplar i assignar els recursos necessaris i pressupostaris perquè es realitze el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.

L'informe final d'avaluació inclourà els resultats globals per àrees d'actuació i les propostes de millora. A més analitzarà l'adequació de les accions, detectant les fortaleses i febleses del Pla després de la seua engegada.

FITXA
D'ACCIÓ
NÚM.

EIX : _____

OBJECTIU: _____

MESURA: _____

ACCIONS IMPLANTADES: _____

ANY DE REALITZACIÓ: _____

ÀREES IMPLICADES: _____

RESULTATS OBTINGUTS	
DIFICULTATS TROBADES	
SOLUCIONS	
IMPACTE DE LA MESURA	

10. TEMPORITZACIÓ.

1. TRANSVERSALITAT - ADMINISTRACIÓ LOCAL

Apoderament i Llenguatge no Sexista

Objectiu Específic 1:

Donar formació en igualtat de gènere i no violència a totes les àrees de l'Ajuntament de Simat de la Valldigna.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Formació en igualtat de gènere i d'oportunitats per tot el personal de l'Ajuntament.	Anual	Anual	Anual	Anual
<u>Mesura 2:</u>				
Formació en violència de gènere i llenguatge no sexista a tot el personal de l'Ajuntament.	Anual	Anual	Anual	Anual
<u>Mesura 3:</u>				
Integrar la perspectiva de gènere en tots els procediments i documents interns i externs de l'Ajuntament	Anual	Anual	Anual	Anual
<u>Mesura 4:</u>				
Integrar la perspectiva de gènere en totes les xarxes socials i de comunicació, i el llenguatge i les imatges no sexistes.	Anual	Anual	Anual	Anual
<u>Mesura 5:</u>				
Constituir la Comissió d'Igualtat que s'encerreguen de l'elaboració i supervisió del I Pla municipal d'igualtat.	2n Trimestre			
<u>Mesura 6:</u>				
Creació d'un logotip que s'identifiqui a les accions que es realitzen.	2n Trimestre			

Objectiu Específic 2:

Elaborar el I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Simat de la Valldigna.

	2020	2021	2022	2023
Mesura 1:				
Dissenyar i elaborar el I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Simat de la Valldigna.	2n Trimestre			
Mesura 2:				
Aprovar i presentar el I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Simat de la Valldigna.	2n Trimestre			

Objectiu Específic 3:

Apoderament de la dona i més igualitària en totes les àrees de l'Ajuntament de Simat de la Valldigna.

	2020	2021	2022	2023
Mesura 1:				
Analitzar la composició de l'Ajuntament per sexe i àrea, per aconseguir la igualtat.	2n Trimestre	Anual	Anual	Anual
Mesura 2:				
Analitzar la participació de les dones en les àrees de l'Ajuntament.	2n Trimestre	Anual	Anual	Anual

2. EDUCACIÓ

Objectiu Específic 1:

Sensibilitzar a tot el personal docent sobre la igualtat i la coeducació.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Formació en igualtat de gènere, de tracte i d'oportunitats.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 2:</u>				
Formació en prevenció de violència de gènere a tot el professorat.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 3:</u>				
Formació en llenguatge inclusiu a tot el personal docent.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 4:</u>				
Analitzar la documentació del centre educatiu per eliminar el llenguatge sexista i incloure la perspectiva de gènere.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

Objectiu Específic 2:

Formació en valors d'igualtat, respecte i no violència a tot l'alumnat.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Formació en llenguatge no sexista i violència de gènere a tot l'alumnat.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 2:</u>				
Formació en valors d'igualtat de tracte i de no-violència a tot l'alumnat.	1r Trimestre	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 3:</u>				
Formació en violència de gènere i com detectar-la a tot l'alumnat.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 4:</u>				
Elaborar una guia educativa sobre la violència de gènere per l'alumnat.	Anual	Anual	Anual	Anual
<u>Mesura 5:</u>				
Elaborar un protocol d'actuació en cas de violència de gènere en el centre educatiu.	Anual	Anual	Anual	Anual
<u>Mesura 6:</u>				
Crear un espai violeta en el centre per informar d'igualtat i violència de gènere.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 7:</u>				
Formar i informar a tot l'alumnat sobre educació i coeducació de la vida laboral i familiar.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

Objectiu Específic 3:

Donar a conèixer valors en igualtat i la no-violència a tota la població de Simat de la Valldigna.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Donar a conèixer la no-violència i la igualtat a tota la població.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 2:</u>				
Donar a conèixer el llenguatge inclusiu a tota la població.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 3:</u>				
Elaborar una guia informativa sobre la no-violència i igualtat per a tota la població.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 4:</u>				
Formar als pares i mares sobre coeducació familiar i laboral.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

3. OCUPACIÓ, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Objectiu Específic 1:

Formar a les dones en ocupació i autoocupació, de Simat de la Valldigna.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Formar a les dones del municipi perquè puguin accedir al món laboral.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 2:</u>				
Formar a les dones del municipi per fomentar l'ús de les noves tecnologies.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 3:</u>				
Realitzar jornades i tallers formatius per a fomentar l'autoocupació de les dones del municipi.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

Objectiu Específic 2:

Conciliació laboral, familiar i personal, i corresponsabilitat en les tasques domèstiques en Simat de la Valldigna.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Informar i donar a conèixer la corresponsabilitat a tota la població.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 2:</u>				
Donar a conèixer la distribució de les tasques domèstiques i com distribuir-les a tota la població.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 3:</u>				
Sensibilitzar a tota la població sobre la cura als majors.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 4:</u>				
Formar i informar a la població dels drets laborals en matèria de conciliació personal i laboral.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 5:</u>				
Confeccionar un llistat d'activitats per la conciliació de la vida laboral, personal, familiar i d'oci.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

4. SALUT I BENESTAR SOCIAL

Objectiu Específic 1:

Informar i donar a conèixer les malalties físiques i psicològiques de les dones i com prevenir-les.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Informar de les malalties físiques de les dones com fibromiàlgia, càncer de mama, i com poder prevenir-les.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 2:</u>				
Informar de les malalties psicològiques com la menopausa, depressió i com prevenir-les.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 3:</u>				
Fomentar la salut i l'autoestima, per millorar la qualitat de vida i com prevenir-les.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 4:</u>				
Fomentar l'alimentació i el descans, per millorar la qualitat de vida.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 5:</u>				
Prevenició de malalties de transmissió sexual, embaràs no desitjat i educació sexual.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 6:</u>				
Millorar la salut de les persones que realitzen cures a les persones dependents.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

Objectiu Específic 2:

Informar a la població adolescent les malalties, addiccions i abusos més comuns i com prevenir-los.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Donar a conèixer les conseqüències del consum d'alcohol i drogues als adolescents.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 2:</u>				
Prevenició de malalties de transmissió sexual i educació sexual.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 3:</u>				
Prevenició de les malalties com l'anorèxia i bulímia.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 4:</u>				
Informació i prevenició de l'embaràs no desitjat.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 5:</u>				
Informació i prevenició de les diferents formes d'abusos sexuals i com prevenir-los.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

5. CULTURA, ESPORTS I TEMPS LLIURE

Objectiu Específic 1:

Integrar a la dona de Simat de la Valldigna en tots els àmbits culturals.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Rescatar de la memòria històrica el paper que han tingut les dones en la cultura.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 2:</u>				
Visibilitzar el paper de la dona valenciana en tots els àmbits.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 3:</u>				
Ampliar en la biblioteca l'espai violeta, per donar informació sobre les aportacions de la dona a la cultura.	Anual	Anual	Anual	Anual

Objectiu Específic 2:

Promoure la participació esportiva de la dona en aquells esports on la seua presència siga minoritària.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Rescatar de la memòria històrica el paper que han tingut les dones en l'esport.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 2:</u>				
Realitzar activitats esportives potenciant la participació de les dones.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 3:</u>				
Realitzar campanyes cap a pares i mares, per un esport sense estereotips de gènere.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

Objectiu Específic 3:

Distribució del temps lliure i oci en perspectiva de gènere.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Promoure el temps lliure propi i com distribuir-lo.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 2:</u>				
Contribuir a la igualtat del temps lliure amb joguets no sexistes per als més menuts.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

6. PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Objectiu Específic 1:

Sensibilitzar a la població per l'erradicació de la violència de gènere.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Informar de tota mena de violència de gènere.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 2:</u>				
Realitzar campanyes informatives als centres educatius sobre la violència de gènere.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 3:</u>				
Informar sobre violència de gènere a la gent gran i com prevenir-la i afrontar-la.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 4:</u>				
Commemorar el 25 de Novembre i el 8 de Març i ampliar a tot l'any les activitats d'informació contra la violència de gènere.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

Objectiu Específic 2:

Ampliar l'atenció a les víctimes de violència de gènere amb una formació més especialitzada.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Crear en l'Ajuntament un espai on hi haja informació sobre la violència de gènere, com detectar-la i afrontar-la.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 2:</u>				
Formació continua pel personal funcionari sobre la violència de gènere.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 3:</u>				
Atenció especialitzada a les víctimes de violència de gènere; jurídica, social i psicològica per part de l'Ajuntament.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

Objectiu Específic 3:

Incloure a Simat de la Valldigna en la “Xarxa de Municipis protegits contra la violència de gènere”.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Incloure a Simat de la Valldigna en la Xarxa de Municipis protegits.	Anual	Anual	Anual	Anual

Objectiu Específic 4:

Aconseguir que les festes populars de Simat de la Valldigna siguin un espai lliure de violència de gènere.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Crear un Punt Violeta i un Punt Arc de Sant Martí per a les festes.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

7. PARTICIPACIÓ, ASSOCIACIONISME I DIVERSITAT

Objectiu Específic 1:

Augmentar la presència de les dones en les associacions de Simat de la Valldigna.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Formar a les dones de les associacions perquè puguin assumir llocs de lideratge.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 2:</u>				
Formar a les dones i persones dirigents de les associacions en matèria d'igualtat.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 3:</u>				
Informar a la població de les activitats realitzades per les associacions.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

Objectiu Específic 2:

Informar i orientar a la població de Simat de la Valldigna de les orientacions sexuals, identitats de gènere i col·lectiu LGBTI.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Sensibilitzar a la població de la diversitat sexual.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 2:</u>				
Informar els pares i mares sobre com recolzar als adolescents en matèria de diversitat sexual.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
<u>Mesura 3:</u>				
Commemorar el dia del col·lectiu LGBTI.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

8. INCLUSIÓ I RISC SOCIAL

Objectiu Específic 1:

Millorar els recursos dels quals disposa l'Ajuntament de Simat de la Valldigna per a les dones en risc d'exclusió social.

	2020	2021	2022	2023
Mesura 1:				
Formació per a les dones en risc d'exclusió social.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
Mesura 2:				
Informar dels recursos que disposa l'Ajuntament per a dones amb risc d'exclusió social.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
Mesura 3:				
Formació específica per les persones amb contacte de grups de risc social.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

Objectiu Específic 2:

**Fomentar i augmentar la inclusió i participació de les dones
 estrangeres en Simat de la Valldigna.**

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Formació i orientació laboral per a les dones estrangeres del municipi.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 2:</u>				
Visibilitzar a les dones estrangeres en les activitats del municipi.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 3:</u>				
Donar a conèixer les diferents cultures que conviuen al municipi.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

9. URBANISME, MEDI AMBIENT I ENTORN PÚBLIC

Objectiu Específic 1:

Fomentar la participació de les dones en la planificació urbanística de Simat de la Valldigna.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Augmentar la presència de la dona en polítiques urbanístiques.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 2:</u>				
Visibilitzar l'aportació de la dona en matèria urbanística i de medi ambient.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 3:</u>				
Promoure la presència de les dones en l'entorn urbà, incorporant noms de dones a places, carrers i parcs.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 4:</u>				
Millorar l'accessibilitat als organismes públics eliminant les barreres arquitectòniques.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 5:</u>				
Millorar la seguretat en les zones del municipi més desprotegides.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

Objectiu Específic 2:

Incorporar la perspectiva de gènere en les activitats de medi ambient de Simat de la Valldigna.

	2020	2021	2022	2023
<u>Mesura 1:</u>				
Augmentar la presència de la dona en polítiques de medi ambient.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 2:</u>				
Donar a conèixer el paper de la dona en la protecció de l'entorn i el medi ambient.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<u>Mesura 3:</u>				
Sensibilitzar a la població jove en matèria de medi ambient.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

11. CONCEPTES GENERALS

A continuació detallem els conceptes generals utilitzats en aquest pla municipal d'igualtat.

A

ACCIÓ POSITIVA

Mesura o conjunt de mesures dirigides a un grup determinat amb la finalitat d'eliminar i prevenir una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

ANÀLISI PER GÈNERE

Estudi de les diferències de condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenvolupament, control d'actius i poder de presa de decisions, entre homes i dones, degudes als rols que tradicionalment se'ls han assignat.

ANDROCENTRISME

Visió del món i de les coses, des del punt de vista teòric i del coneixement, en la qual els homes són el centre i la mesura de totes elles, ocultant i fent invisible tota la resta, entre elles les aportacions i contribucions de les dones a la societat.

Una visió androcèntrica pressuposa que l'experiència masculina seria "la universal", la principal, la referència o representació de la humanitat, obviant l'experiència femenina.

APODERAMENT

Terme encunyat en la Conferència Mundial de les Dones en Beijing (Pequín) per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Es refereix al procés mitjançant el qual tant homes com dones prenen control sobre les seues vides: establint les seues pròpies agendes, adquirint habilitats, augmentant la seua autoestima i confiança en si mateixos, solucionant problemes i desenvolupant l'autogestió. És tant un procés col·lectiu, social i polític com un procés individual.

ASSETJAMENT MORAL

Conegut com a *mobbing* quan es dona en l'àmbit laboral. Situació en la qual una persona o grup de persones exerceixen sobre una altra un conjunt de comportaments caracteritzats per la violència psicològica. Perquè es produísca aquesta situació és necessari que es done en el treball, que la conducta siga sistemàtica i mantinguda en el temps, i que existisca menyspreu de la integritat moral i de la dignitat de la persona.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Qualsevol comportament que es realitze en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o produint l'efecte d'atacar la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

ASSETJAMENT SEXUAL

Qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, realitzat amb el propòsit o produint l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

B

BARRERES INVISIBLES

Actitud resultant de les expectatives, les normes i els valors tradicionals que impedeixen la capacitat de la dona per als processos de presa de decisions i/o per a la seua plena participació en la societat.

BONES PRÀCTIQUES

Una bona pràctica d'integració de la perspectiva d'igualtat, en l'àmbit laboral, ha d'englobar accions que contribuïsquen a una major igualtat entre dones i homes en qualsevol àrea d'intervenció i, a més, ha de tenir resultats perceptibles.

BRETXA DE GÈNERE

Disparitat que existeix en qualsevol àrea entre les dones i els homes quant al seu nivell de participació, l'accés als recursos, els drets, el seu poder i la seua influència, la remuneració i els guanys.

C

COEDUCACIÓ

Mètode d'intervenció educativa que va més enllà de l'educació mixta, i que es basa en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de nenes i nens, independentment del seu sexe.

La coeducació és per tant, educar des de la igualtat de valors de les persones, potenciar la participació dels dos sexes a l'escola, realitzar tasques i activitats evitant els estereotips sexistes i afavorir les actituds, els comportaments i els continguts que preveuen les aportacions de les dones a la societat.

COMPOSICIÓ EQUILIBRADA

Presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el 60% ni siguin menys del 40%.

CONCILIACIÓ

Mesura o conjunt de mesures que propicien les condicions necessàries per a aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. La conciliació de la vida laboral, familiar i personal, és la possibilitat de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits, en qualsevol moment.

CONSEQÜÈNCIES JURÍDIQUES DE LES CONDUCTES DISCRIMINATÒRIES

Els actes i clàusules dels negocis jurídics que constituïsquen o causen discriminació per raó de sexe es consideraren nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici patit, així com, si escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previnga la realització de conductes discriminatòries.

CORRESPONSABILITAT

Concepte que va més enllà de la mera 'conciliació' i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents corresponsables posseeixen els mateixos deures i drets en la seua capacitat de respondre per les seues actuacions en les situacions o infraestructures que estan a càrrec seu.

D

DESIGUALTAT

Manca d'igualtat. La desigualtat entre sexes, té el seu origen en la submissió de les dones al poder dels homes, en una societat on les tasques assignades al sexe femení són considerades de menor valor.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA

Situació en què es troba una persona que en atenció al seu sexe és, ha sigut o podria ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

Situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres situa a persones d'un sexe en desavantatge particular pel que fa a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima, i que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

DISCRIMINACIÓ SALARIAL

Discriminació per raó de sexe que es produeix quan existeix desigualtat en les retribucions de treballadores i treballadors fent la mateixa feina. Les diferències salarials es troben dins la categoria de discriminació indirecta, ja que per la realització de treball d'igual valor les dones obtenen salaris inferiors als dels homes.

DIVERSIFICACIÓ PROFESSIONAL

En el mercat laboral les dones ocupen una sèrie de professions considerades tradicionalment com a femenines. La diversificació professional té per objecte ampliar la capacitat de desenvolupament professional de les dones en aquells camps i activitats econòmiques en les quals està absent o té poca presència.

DIVERSITAT

Noció que es refereix a la diferència, varietat, abundància de coses diferents, dissemblança, disparitat i multiplicitat. La diversitat suposa la convivència i interacció entre diferents persones amb diferents valors, actituds, perspectives culturals, procedències ètniques, orientació sexual, competències, coneixement i experiències de vida.

E

EQUITAT ENTRE HOMES I DONES

Imparcialitat en el tracte a homes i dones. Pot tractar-se d'igualtat en el tracte o d'un tracte diferent, però que es considera equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

ESPAI DOMÈSTIC

S'identifica amb l'àmbit reproductiu, amb l'espai de la 'inactivitat' on té lloc la criança, els afectes i la cura de les persones dependents, és a dir, on es cobreixen les necessitats personals. En aquest espai és on s'ha col·locat tradicionalment a les dones.

ESPAI PRIVAT

És l'espai i el temps propi que no es dona a altres persones, que es procura cadascuna per a si mateixa, fora de l'espai domèstic o del públic; un espai en el qual les persones es conreen per a projectar-se després en l'àmbit públic.

ESPAI PÚBLIC

S'identifica amb l'àmbit productiu, amb l'espai de l'activitat on té lloc la vida laboral, social, política i econòmica; és el lloc de participació en la societat i el del reconeixement. En aquest espai és on s'han col·locat els homes tradicionalment.

ESTEREOTIPUS

Construcció mental que reproduïx una concepció esquemàtica i simplificadora del món social i és un element determinant dels nostres pensaments, sentiments i accions. Els estereotips varien en funció de les èpoques i les cultures. Són idees, actituds i valors preconcebuts que es tenen respecte a una persona o grup de persones, en funció de l'edat, el sexe, l'ètnia o altres característiques.

F

FORMACIÓ

Es garantirà un igual dret a l'educació de dones i homes a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions educatives, del principi d'igualtat de tracte, evitant que, per comportaments sexistes o pels estereotips socials associats, es produïsquen desigualtats entre dones i homes.

G

GÈNERE

Concepte que fa referència a les diferències socials entre homes i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins de la mateixa cultura, mentre que el sexe fa referència a les característiques biològiques de dones i homes percebudes com a universals i immutables.

I

IGUALTAT

És el dret fonamental que té tota persona a un tracte igual malgrat les diferències. És donar tracte igual a qui no ho és. És un dret fonamental universal relacionat amb la dignitat i llibertat humanes. El principi d'igualtat va lligat al principi de no discriminació. Els poders públics estan obligats i són responsables de l'aplicació i desenvolupament del principi d'igualtat. Les funcions dels poders públics són les de vetllar per la seua aplicació, promoure'l i garantir-lo. No tot tracte desigual és il·lícit. Tant constitucionalment com dins l'ordenament jurídic laboral, s'admeten tractes desiguals que persegueixen una finalitat igualadora o compensadora: les accions positives.

IGUALTAT DE DRET

Igualtat formal davant la llei. Equiparació d'homes i dones a través de la legislació. A Espanya aquest principi d'igualtat s'estableix en la Constitució de 1978.

IGUALTAT DE FET

Paritat entre homes i dones real i efectiva. La sola promulgació de la igualtat legal no és suficient per a canviar els costums i les estructures de la desigualtat. Els mecanismes d'acció positiva tenen per finalitat treballar activament i contrarestar les desigualtats inicials perquè la igualtat d'oportunitats entre homes i dones siga una realitat.

IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES

Atès que totes les persones tenen el mateix valor independentment del seu sexe, i per açò són iguals, és necessari corregir les desigualtats i acabar amb les barreres que existeixen per a la plena participació econòmica, política i social de totes, de manera que dones i homes reben el mateix tracte i tinguen igualtat d'oportunitats.

LL

LLENGUATGE NO SEXISTA

Implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.

M

MAINSTREAMING

També anomenat transversalització de gènere, és la denominació de la Unió Europea per a designar el principi d'integració de la dimensió de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En la pràctica consisteix a integrar dins de les polítiques generals la igualtat d'oportunitats i la variable de gènere des d'una perspectiva transversal, és a dir, que s'aplica a totes les àrees i polítiques sectorials.

P

PATRIARCAT

Literalment significa «govern dels pares», però les interpretacions crítiques des del feminisme utilitzen aquesta paraula per a denunciar un sistema o organització social de dominació masculina sobre les dones, el qual ha anat adoptant diferents formes al llarg de la història.

PLANS D'IGUALTAT

Conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat concretaran els objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, i establiran també sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

PERSPECTIVA DE GÈNERE

Implica prendre en consideració i parar esment a les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit donats.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Marc referencials d'actuació política que contemplen el principi d'igualtat de tracte, a través de l'elaboració d'estratègies basades en el dret de les dones a ser tractades com a ciutadanes i proposen solucions per a resoldre les desigualtats per raó de sexe.

PRINCIPI D'IGUALTAT DE REMUNERACIÓ

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que siga la naturalesa d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Absència de tota barrera sexista per a la participació econòmica, política i social.

R

ROLS DE GÈNERE

Patrons de comportament i característiques esperades de les persones en funció del seu sexe.

S

SEXE

Segons Marcela Lagarde sexe «és el conjunt de característiques genotípiques i fenotípiques presents en els sistemes, funcions i processos del cos humà; basat en ell es classifica a les persones pel seu potencial en la reproducció sexual».

Gerda Lerne el defineix com «una realitat biològica en homes i dones».

SEXISME

Teoria basada en la presumpta inferioritat del sexe femení que ve determinada per les diferències biològiques entre homes i dones.

SOSTRE DE VIDRE

Barrera invisible resultant d'un complex entramat d'estructures en organitzacions dominades per homes, que impedeix que les dones accedisquen a llocs importants.

T

TRANSVERSALITAT

Suposa integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques, integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats de dones i homes amb vista a promoure la igualtat, tenint en compte, des de la fase de planificació de polítiques i mesures, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen. Amb freqüència es denomina *mainstreaming*.

U

UNITATS D'IGUALTAT

Òrgan directiu de cada departament ministerial o conselleria al qual s'encomanen les funcions relacionades amb el principi d'igualtat.

V

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades pels seus agressors mancades dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.

La violència de gènere va ser reconeguda per les Nacions Unides en 1980 com el crim encobert més freqüent del món. La Declaració de les Nacions Unides sobre l'Eliminació de la Violència contra les Dones defineix aquesta violència com «tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o puga tenir com a resultat un dany o sofriment físic, sexual o psicològic per a les dones, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeix en la vida pública com en la vida privada».

VIOLÈNCIA DOMÈSTICA

Fa referència a les agressions contra les persones que conviuen sota un mateix sostre. Aquesta violència es considera un problema d'Estat.

VISIBILITZAR/VISUALITZAR

Fer visibles les dones i les seues aportacions a tots els àmbits socials.

12- BIBLIOGRAFIA I ENLLAÇOS D'INTERNET

- Federació Espanyola de Municipis i Províncies. Situació actual de les polítiques i plans d'igualtat en l'àmbit municipal. Madrid: Ministeri de Treball i Afers Socials. Institut de la Dona, 2001.
- Institut de la Dona. Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes. Madrid: Ministeri de Treball i Afers Socials, 1999.
- Paraules per la igualtat. Biblioteca Bàsica Veïnal, <http://www.nodo50.org/mujeresred/vocabulario-2.html>.
- Reflexions en Femení. Barcelona: Diputació de Barcelona. Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat, 2000. Núm. 2 (gener del 2000). Apunts de les dones a la llengua.
- Espanya. Constitució Espanyola. Madrid, 1978.
- Espanya. Codi Penal. Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre.
- Espanya. Estatut dels Treballadors. Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
- Espanya. Llei de procediment laboral. Reial Decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril.
- Nacions Unides. Declaració Universal dels Drets Humans. 1948.
- Nacions Unides. Pacte Internacional dels Drets Civils i Polítics. 1966.
- Organització Internacional del Treball. Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), 1958. Conveni núm. 111.
- La situació de les dones en el mercat de treball 2017- 2018. Elaborat pel Ministeri de Treball i Seguretat Social. <http://www.empleo.gob.es>
- Llibre. Igualtat de gènere: patrimoni i creativitat. 2015.
- Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible.
- <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Constitució Espanyola
<https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>
- Llei 1/2004 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

El Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Simat de la Valldigna, realitzat per la consultora d'igualtat FEM-ACCÍO.