

PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT

DE XIRIVELLA 2018-2021



AJUNTAMENT
DE XIRIVELLA

casa
de la
dona

Pla Municipal d'Igualtat de Xirivella 2018-2021

Coordinació i elaboració final: Casa de la Dona de l'Ajuntament de Xirivella. M^a José Clari Gil i Mónica Gil Junquero

Assistència tècnica de la Fundació Isonomia de la Universitat Jaume I. Gemma Escrig Gil

ÍNDEX

1. Presentació
2. Fonamentació jurídica
3. Procés d'elaboració del Pla Municipal d'Igualtat
4. Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat. Principals conclusions
5. Programa d'acció
6. Implantació, seguiment i avaluació
7. Annex.
 - I. Glossari

1. PRESENTACIÓ

El PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT DE XIRIVELLA és un document viu de planificació que, a través dels seus objectius i actuacions sostingudes i articulades en el temps, respon al compromís de l'Ajuntament d'incorporar la igualtat entre dones i homes en la política municipal per a avançar cap a la consecució d'una igualtat real i efectiva de dones i homes, en totes les esferes de la vida, política, civil, laboral, econòmica, social, personal i cultural. Amb aquesta finalitat, el Pla desenvolupa aspectes tan importants com la transversalitat, la transmissió de valors igualitaris, la coresponsabilitat i la conciliació de la vida familiar, laboral i personal, l'apoderament i la participació de les dones en el desenvolupament social i la prevenció i acció vers la violència de gènere al municipi de Xirivella.

L'Ajuntament de Xirivella, conscient de les barreres que encara persisteixen a la nostra societat per a l'assoliment d'una igualtat plena entre dones i homes, ha volgut impulsar aquest Pla, més enllà de l'àmbit de la seva organització i funcionament intern i dins del seu àmbit competencial, per a treballar d'una manera planificada, coordinada i activa per aconseguir una societat més justa i igualitària per a totes les persones del municipi.

En aquest sentit, cal destacar que, des de fa anys, i atenent a les necessitats i demandes de la societat i especialment de les organitzacions feministes del municipi, s'han dut a terme mesures concretes dirigides a promoure la igualtat de gènere a Xirivella. Aquest Pla pretén nodrir-se d'aquesta experiència prèvia, donar-li continuïtat i ampliar-la tot donant un especial impuls i força a la transversalitat i complementant-la amb accions positives. Des d'aquest plantejament i fruit d'un procés de participació, aportacions i consens de diferents agents polítics, tècnics i socials i, on les aportacions de les dones de Xirivella i de la societat civil han segut rellevants per a aquest procés, es defineixen les línies d'actuació per a pal·liar desigualtats de gènere i avançar cap a una igualtat real i efectiva.

El PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT DE XIRIVELLA ha segut aprovat en el Ple Municipal de **xx de xxx de 2018** i recull un programa estratègic d'acció a quatre anys amb 15 objectius i 84 mesures encaminades a aportar solucions a situacions de desigualtat i assolir la igualtat real entre dones i homes, totes elles estructurades en els següents quatre eixos fonamentals:

- Govern municipal per la igualtat: Institucionalització de la transversalització de la perspectiva de gènere.
- Eradicació de la violència masclista.
- Cultura d'igualtat: canvi de valors i organització social coresponsable
- Apoderament de les dones

L'aprovació d'aquest Pla és un pas important per al foment de la igualtat en el municipi de Xirivella i suposa la mostra de la voluntat política i del compromís assumit per incorporar progressivament les accions i mesures que contempla, sostingudes des de fórmules participatives, integradores i transversals que ajuden a assolir els seus objectius.

2. FONAMENTACIÓ JURÍDICA

Normativa autonòmica

LLEI 9/2003, DE 2 D'ABRIL, DE LA GENERALITAT, PER A LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

Article 1. Aquesta llei té per objecte regular i fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes a la Comunitat Valenciana, establir els principis generals que han d'orientar aquesta igualtat, determinar les accions bàsiques que han de ser implementades, així com establir l'organització administrativa de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Comunitat Valenciana.

Article 4. 1. Els poders públics valencians han d'adoptar les mesures apropiades per modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat.

2. Les diferents administracions públiques han d'adoptar una estratègia dual basada en el principi de complementarietat de mesures d'acció positiva i les que responguen a la transversalitat de gènere. L'adopció pel Govern Valencià de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre la dona i l'home no es considerarà discriminatòria en la forma definida en les convencions internacionals. Aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius de igualtat, oportunitat i tracte.

LLEI 7/2012, DE 23 DE NOVEMBRE, DE LA GENERALITAT, INTEGRAL CONTRA LA VIOLÈNCIA SOBRE LA DONA EN L'ÀMBIT DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Article 2. Concepte de la violència sobre la dona.

Als efectes d'esta llei, s'entén per violència sobre la dona tot comportament d'acció o omissió pel qual un home infligix en la dona danys físics, sexuals i o/psicològics, basat en la pertinença d'esta al sexe femení, com a resultat de la situació de desigualtat i de les relacions de poder dels homes sobre les dones; així com les amenaces d'estos actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produïxen en la vida pública com en la privada.

LLEI 13/2016 DE MESURES FISCALS, DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA I D'ORGANITZACIÓ DE LA GENERALITAT.

Article 45 que modifica la Llei 9/2003 per la Igualtat entre dones i homes, establint que els projectes normatius incorporaran un informe d'impacte per raó de gènere que s'elaborarà pel departament o centre directiu que proposa l'avantprojecte de llei o projecte de norma, pla o programa, d'acord amb les instruccions i directrius que dicte l'òrgan competent en la matèria.

DICTAMEN 752/2017, EXPEDIENT 400/2017, SESSIÓ CELEBRADA EL 21 DE NOVEMBRE DE 2017, DEL CONSELL JURÍDIC CONSULTIU DE LA COMUNITAT VALENCIANA,

En la consideració setena, afirma que l'elaboració d'ordenances i altres reglaments de caràcter general promoguts des de l'àmbit municipal, també requereixen l'elaboració del corresponent informe d'avaluació d'impacte de gènere com a mesura per a afavorir el foment de la igualtat. El text recull que aquest fet troba la seva fonamentació en la Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes i en la legislació valenciana en matèria d'igualtat.

Normativa estatal

CONSTITUCIÓ ESPANYOLA

Constitució espanyola de 1978

Article 1.1. Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític .

Article 9.2. Correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

Article 14: Els espanyols són iguals davant la Llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

LLEI 30/2003, DE 13 D'OCTUBRE, SOBRE MESURES PER INCORPORAR LA VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE EN LES DISPOSICIONS NORMATIVES QUE ELABORE EL GOVERN

La Llei 30/2003 de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració d'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el govern, introdueix una modificació en els articles 22 i 24 de la Llei de Govern. Aquesta reforma estableix que els projectes de llei i les disposicions reglamentàries aniran acompanyades d'un informe sobre l'impacte per raó de gènere de les mesures que contenen.

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ, PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

Article 1. Objecte de la Llei.

1. Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga quina siga la seva circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per assolir, en el desplegament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, una societat més democràtica, més justa i més solidària. 2. A aquests efectes, la Llei estableix

principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir en els sectors públic i privat qualsevol forma de discriminació per raó de sexe.

[Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics.](#)

Als efectes d'aquesta Llei, són criteris generals d'actuació dels poders públics:

1. El compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes.
2. La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení en tots els àmbits que abrace el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, inclòs el domèstic.
3. La col·laboració i cooperació entre les diferents administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
4. La participació equilibrada de dones i homes en les candidatures electorals i en la presa de decisions.
5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'eradicació de la violència de gènere, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
6. La consideració de les singulars dificultats en què es troben les dones de col·lectius d'especial vulnerabilitat, com són les que pertanyen a minories, les dones migrants, les nenes, les dones amb discapacitat, les dones grans, les dones viudes i les dones víctimes de violència de gènere, per a les quals els poders públics poden adoptar, igualment, mesures d'acció positiva.
7. La protecció de la maternitat, amb especial atenció a l'assumpció per la societat dels efectes derivats de l'embaràs, el part i la lactància.
8. L'establiment de mesures que assegurin la conciliació laboral i de la vida personal i familiar de les dones i els homes, així com el foment de la coresponsabilitat en les tasques domèstiques i en l'atenció a la família.
9. El foment d'instruments de col·laboració entre les diferents administracions públiques i els agents socials, les associacions de dones i altres entitats privades.
10. El foment de l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes en les relacions entre particulars.
11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.
12. Tots els punts considerats en aquest article s'han de promoure i integrar de la mateixa manera en la política espanyola de cooperació internacional per al desenvolupament.

[Article 15. Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.](#) El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha d'informar, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar, de manera activa, en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats.

[Article 21. Col·laboració entre les administracions públiques.](#)

2. Les entitats locals han d'integrar el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències i col·laborar, a aquest efecte, amb la resta de les administracions públiques.

LLEI ORGÀNICA 1/2004, DE 28 DE DESEMBRE, DE MESURES DE PROTECCIÓ INTEGRAL CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Article 1. Objecte de la Llei.

1. Aquesta Llei té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part de qui són o hagen estat els seus cònjuges o de qui estan o hagen estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència.
2. Per aquesta Llei s'estableixen mesures de protecció integral la finalitat és prevenir, sancionar i eradicar aquesta violència i prestar assistència a les dones, als seus fills menors i els menors subjectes a la seva tutela, o guarda i custòdia, víctimes d'aquesta violència.
3. La violència de gènere a què es refereix aquesta Llei comprèn tot acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

Normativa Internacional

CARTA DELS DRETS FONAMENTALS DE LA UNIÓ EUROPEA (2000).

Capítol III - Igualtat. Article 21.1. No discriminació. Es prohibeix tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.

Capítol III - Igualtat. Article 23. Igualtat entre homes i dones: La igualtat entre homes i dones serà garantida en tots els àmbits, especialment en matèria d'ocupació, treball i retribució. El principi d'igualtat no impedeix el manteniment o l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat.

TRACTAT CONSTITUTIU DE LA COMUNITAT EUROPEA (2002)

Article 2. La Comunitat tindrà per missió promoure, [...], un desenvolupament harmoniós, equilibrat i sostenible de les activitats econòmiques en el conjunt de la Comunitat, un alt nivell d'ocupació i de protecció social, la igualtat entre l'home i la dona, un creixement sostenible i no inflacionista, un alt grau de competitivitat i de convergència dels resultats econòmics, un alt nivell de protecció i de millora de la qualitat del medi ambient, l'elevació del nivell i de la qualitat de vida, la cohesió econòmica i social i la solidaritat entre els Estats membres.

Article 13.1. [...] el Consell, per unanimitat, a proposta de la Comissió i prèvia consulta al Parlament Europeu, podrà adoptar accions adequades per lluitar contra la discriminació per motius de sexe, d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Article 141. 1. Cada Estat membre garantirà l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per una mateixa feina o per a un treball d'igual valor.

3. El Consell, d'acord amb el procediment que preveu l'article 251 i amb la consulta prèvia al Comitè Econòmic i Social, adoptarà mesures per garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte per a homes i dones en assumptes d'ocupació, inclòs el principi d'igualtat de retribució per un mateix treball o per a un treball d'igual valor.

4. A fi de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedirà a cap Estat membre mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals.

CONVENCIÓ DE NACIONS UNIDES SOBRE L'ELIMINACIÓ DE TOTES LES FORMES DE DISCRIMINACIÓ CONTRA LA DONA (CEDAW). Aprovada el 1979, ratificada per l'Estat espanyol el 1983.

Article 1. Fixa el concepte de discriminació com tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o per resultat menyscar o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per la dona, independentment del seu estat civil, sobre la base de la igualtat de l'home i la dona, dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Article 4.1. L'adopció dels estats part de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida a la present convenció, però de cap manera no implicarà com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i de tracte. La CEDAW també estableix una agenda d'acció per posar fi a la discriminació basada en el sexe. Els estats han de prendre mesures per intentar eliminar els prejudicis i costums basats en la idea de la inferioritat o la superioritat d'un dels sexes o en rols femenins i masculins estereotipats.

3. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT

Metodologia

El PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT DE XIRIVELLA és un document viu per a la planificació de la integració de la igualtat de dones i homes a Xirivella. El PLA està inspirat en els principis de participació social, de col·laboració i de transversalitat. A més, està orientat a *assolir la igualtat real entre dones i homes i revisar i millorar les accions implantades per a aportar solucions a situacions de desigualtat* mitjançant la incorporació de la igualtat d'homes i de dones en totes les activitats, en tots els nivells i amb l'avaluació dels seus possibles efectes.

Així, el PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT DE XIRIVELLA recull objectius i mesures encaminades a aportar solucions a situacions de desigualtat i assolir la igualtat real entre dones i homes i s'estructura en quatre pilars fonamentals que es consoliden com els seus eixos bàsics i que fan referència a la transversalització de la perspectiva de gènere, les violències masclistes, la cultura de la igualtat i l'apoderament de les dones. En aquesta estructura bàsica s'inclouen 15 objectius a través dels quals s'articulen 84 mesures que s'han considerat adients per a la consecució dels objectius. Tanmateix, aquestes es poden modificar o ampliar a mesura que s'executa i avalua el PLA i vagen sorgint nous reptes.

El disseny i elaboració d'aquest PLA és el resultat d'un procés participatiu i col·laboratiu que s'ha desenvolupat en diferents fases, les quals s'han impulsat des de la Casa de la Dona de Xirivella amb l'assessorament de la Fundació Isonomia de la Universitat Jaume I de Castelló. A més a més, han comptat en una àmplia participació del personal de diverses àrees i departaments de l'Ajuntament (igualtat, educació, joventut, participació, etc.) i de la població de Xirivella (associacions de dones i feministes, associacions veïnals, associacions empresarials, centres educatius, sindicats, etc.).

En el procés d'elaboració del PLA es poden identificar la realització dels següents passos:

- Voluntat i compromís institucional
- Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat
- Disseny i elaboració del PLA

1. VOLUNTAT I COMPROMÍS INSTITUCIONAL

En primer lloc, per a iniciar aquest procés es necessita el compromís polític amb la igualtat efectiva de dones i homes. Un compromís que es tradueix en la voluntat de l'equip de govern per a iniciar l'elaboració d'un document estratègic per a la implantació transversal de la igualtat de gènere a les polítiques municipals, és a dir, un Pla Municipal d'Igualtat.

El compromís d'elaborar el *Pla Municipal d'Igualtat de Xirivella 2018-2021*, així com el d'elaborar el Pla per al Personal de l'Ajuntament de Xirivella que es va aprovar el mes de gener de 2018, va quedar recollit i institucionalitzat en la sessió del Ple del Govern municipal del 29 d'octubre de 2015. És en aquest marc que l'Ajuntament de Xirivella ha impulsat l'elaboració del *Pla Municipal d'Igualtat de Xirivella 2018-2021* en coherència amb els antecedents normatius, les necessitats socials i el treball que des de fa molts anys es ve realitzant per promoure la igualtat de gènere a Xirivella.

2. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT

En segon lloc, el PLA és una ferramenta institucional de resposta a la problemàtica estructural de la desigualtat de gènere. És per això que previ a la seva elaboració, requereix treballar en un diagnòstic de situació quantitatiu i qualitatiu que mostre quin és el punt de partida en matèria d'igualtat del municipi i quines són les polítiques d'igualtat municipals que s'han executat. D'aquesta manera, s'identifiquen els punts forts des d'on avançar, però també els punts febles on s'ha d'incidir, tot amb la finalitat de fixar les prioritats, les estratègies, els objectius i les mesures necessàries i possibles en el marc de les competències municipals.

EL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE XIRIVELLA EN MATÈRIA D'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES. ÀMBIT MUNICIPAL (EXTERN) consisteix en un estudi, quantitatiu i qualitatiu, amb dades desagregades per sexe, des del qual s'analitza la situació actual del municipi, la ciutadania i les polítiques municipals en matèria d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes. D'una banda, recull els resultats de l'anàlisi realitzat mitjançant una sèrie d'indicadors amb l'objectiu de detectar possibles desigualtats entre homes i dones. Per altra, i en base a aquests, la identificació d'àmbits prioritaris d'actuació i el suggeriment de propostes d'acció, que siguin d'utilitat per a iniciar l'elaboració i la implementació del PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT DE XIRIVELLA.

En quant a resultats de l'anàlisi, el diagnòstic presenta informació en relació amb l'àmbit extern d'actuació municipal: l'Ajuntament de Xirivella, la relació amb el municipi i amb les persones, la qual s'estructura en:

- El municipi i les característiques sociodemogràfiques de la població i ocupació.
- Polítiques i actuació municipal: participació ciutadana i associacionisme; educació; economia i ocupació; salut i benestar; coresponsabilitat i conciliació; cultura, oci i esports; urbanisme; comunicació, seguretat; [recursos per a la igualtat; informació i sensibilització en matèria d'igualtat; recursos contra la violència de gènere o comunicació externa.](#)

La metodologia de treball que s'ha utilitzat per realitzar-lo combina processos quantitatius i qualitatius en la investigació i enfocaments participatius. D'aquesta manera es permet l'elaboració d'un document inicial objectiu, participatiu i flexible. S'ha configurat com un document viu de coneixement i d'aprenentatge al llarg de tot el procés. El procés de diagnòstic s'ha desenvolupat en dos moments:

- La primera és la fase d'informació i d'elaboració del document base. En aquesta fase es recull la informació i s'analitza des d'una perspectiva de gènere en el context local i poblacional, així com de les polítiques municipals. S'han utilitzat diferents indicadors amb

l'objectiu de detectar les possibles desigualtats entre homes i dones i identificar àmbits prioritaris d'actuació així com el suggeriment de propostes d'acció. Quant a les fonts informatives, s'han utilitzat les següents: els serveis de l'Ajuntament (Casa de la Dona, Joventut, Participació Ciutadana, Educació, etc.), registres, memòries i informació pública dels diferents serveis (Registre Municipal, Web Municipal -<http://www.xirivella.es/es->, etc.) i dades estadístiques de la localitat en fonts oficials (INE, *Instituto Nacional de Estadística*; Portal Estadístic ARGOS; SEPE, *Servicio Público de Empleo Estatal*; PEGV o IVE, Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana; i MSSI, Estadístiques, enquestes i investigacions del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat).

- La segona és la fase de debat, consulta, aportacions i consens del document base amb els mateixos serveis de l'Ajuntament i les regidories així com amb la ciutadania del municipi a través de diversos mecanismes de participació com el Consell Sectorial Municipal de la Igualtat efectiva entre homes i dones i sessions de treball i consultes sectorials. Especialment, en aquesta fase, han resultat rellevants les sessions de treball sectorials amb agents socials i grups d'interès del municipi. Cal destacar els i les representants de l'àmbit educatiu, empresarial, sindical i associatiu però especialment el paper actiu de les associacions de dones i feministes de Xirivella.

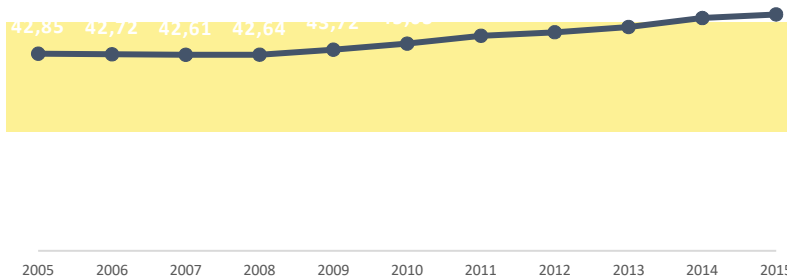
3. DISSENY I ELABORACIÓ DEL PLA

En tercer lloc i paral·lelament a la fase de debat, consultes, aportacions i consens del diagnòstic de situació, s'han aprofitat els diversos mecanismes de participació activats (sessions de treball sectorials, consulta als agents socials, consulta i validació pel Consell Sectorial Municipals de la Igualtat, etc.) per a alimentar i avançar en el procés de disseny i elaboració del programa d'acció del PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT DE XIRIVELLA. La finalitat recau en la recerca conjunta de solucions, estratègies, objectius i mesures que conformen el PLA.

Pel que fa al disseny i elaboració del programa d'acció del PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT DE XIRIVELLA ha sigut el resultat d'un procés de treball, cooperació i participació plural i diversa del personal de l'Ajuntament de Xirivella i agents socials municipals. Així, a partir de tots els insums recopilats s'ha consolidat una proposta coherent de programa d'acció que s'ha validat de nou tant amb les organitzacions de dones del municipi, com amb el personal tècnic de diferents departaments de l'Ajuntament. En el cas de les primeres, el programa d'acció es va remetre per correu electrònic i posteriorment es va presentar i s'hi van incorporar les suggerències pertinents. Per la seva part, s'han realitzat reunions bilaterals amb personal tècnic de diferents serveis de l'Ajuntament en el marc de les quals es presentava la proposta de programa d'acció, tot incidint en aquell contingut relacionat amb les àrees en qüestió i, quan procedia, es recollien noves propostes i es milloraven les que s'hi incloïen. Així, el conjunt de les 84 mesures que s'inclouen al Pla estan identificades per les unitats responsables de la seua execució, la temporalització i els indicadors de seguiment. D'aquesta manera es facilitarà la gestió i seguiment per part dels departaments i òrgans responsables, així com la consecució dels objectius plantejats.

Per tant, el document que s'ha anat treballant s'ha caracteritzat per la flexibilitat i el consens al llarg de tot el procés, el que ha permès introduir les aportacions i els canvis necessaris que, finalment, han donat contingut al document de planificació de la integració de la igualtat de dones i homes a Xirivella per als anys vinents.

Per a facilitar l'impuls i el seguiment i avaluació del PLA s'ha consensuat la creació d'una MESA POLÍTICO-TÈCNICA DE COORDINACIÓ PER A LA IGUALTAT, que serà l'òrgan encarregat d'elaborar el programa de treball anual, de les estratègies per a impulsar el seu desenvolupament i la integració de la perspectiva de gènere així com del seguiment i avaluació del PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT DE XIRIVELLA.



4. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT. PRINCIPALS CONCLUSIONS.

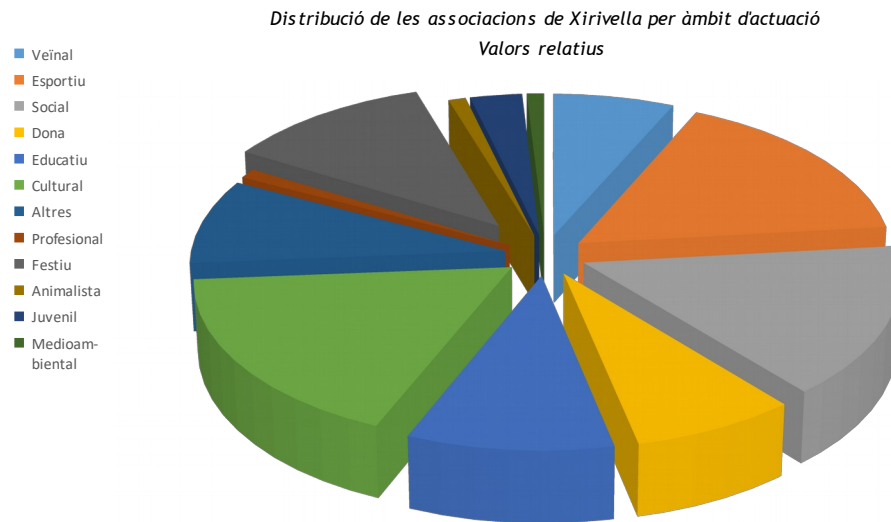
1. EL MUNICIPI DE XIRIVELLA

- Xirivella és un municipi de 28.963 habitants (INE a 1 de gener de 2015) situat a la província de València a la comarca de l'Horta Oest. Té un terme municipal de 5km² i forma part de l'àrea metropolitana de València.
- L'economia del municipi, amb característiques de les grans urbs, està basada en la indústria i els serveis.
- Com a conseqüència del "Pla Sud" el municipi va quedar dividit en dos grans nuclis urbanístics: el Barri de la Llum, adjunt a la ciutat de València, i el centre històric de Xirivella, conjuntament amb altres barris moderns: barris de Sant Ramon, Avinguda la Pau i Zona Centre.

2. LA POBLACIÓ DE XIRIVELLA: CARACTERÍSTIQUES DEMOGRÀFIQUES.

- Xirivella registra una població de 28.963 habitants (INE a 1 de gener de 2015), amb 14.662 dones i 14.301 homes, presentant la distribució de la població per sexes uns percentatges molt pròxims a la paritat: 50,62 % dones i 49,38 % homes.
- Pel que fa a l'anàlisi per grups d'edat, la major part de la població de Xirivella se situa en trams d'edat productiva, especialment entre els 20 i els 65 anys que representen el 62,08 % de la població total, seguit de la població de 0 a 20 anys que suposa el 20,90 %, i per últim, de 65 a més de 100 anys, que constitueix el 17,02 %. Encara que el grup en edat productiva és el majoritari, la renovació poblacional s'observa com una carència de cara al futur.
- La piràmide de població (anàlisi quinquennal) de Xirivella és regressiva, és a dir, la base d'aquesta és més menuda que els escalons següents. Aquest fet mostra que la natalitat ha descendit en els últims anys i, com a conseqüència, aquest fenomen genera l'envelliment de la població.

— Pel que fa a l'anàlisi per trams d'edats i sexes en la piràmide de població, en gairebé totes les franges d'edat es manifesta un equilibri entre dones i homes, en moltes ocasions molt proper a la paritat (50/50). Tanmateix, la balança es desequilibra i s'inclina a favor de les dones a partir dels trams d'edat dels 80. En aquestes últimes cinc franges, si es fa un sumatori, s'observa que els homes representen el 37,53 % (534) i les dones el 62,47 % (889).



Homes Dones

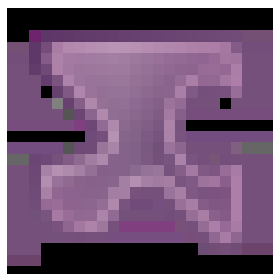
|

- El 10,38 % de la població de Xirivella és estrangera (INE a 1 de gener de 2015), essent les tres nacionalitats més nombroses la romanesa, l'equatoriana i la búlgara.
- Pel que fa als grups d'edat de les persones estrangeres, aquestes se situen majoritàriament en la franja d'edat dels 16 als 54.
- Comparant la població estrangera amb la no estrangera, en la primera hi ha més homes (52,95%) mentre que en la segona hi ha un major nombre de dones (51,04%).
- En relació a l'evolució de la immigració a Xirivella, el nombre de persones estrangeres ha anat augmentant des de l'any 1996, arribant al seu punt màxim el 2010. En el 2010 representava el 14,66 % total de la població, a partir d'aquest moment decreix fins a arribar a 10,38 % en 2015.

- El nombre de persones de Xirivella a l'estranger ha anat en augment des de 2009, situant-se en 2016 en 321 persones. Comparant les xifres de 2015 amb les de 2016, hi ha hagut un increment d'un 5,6 % de persones de la localitat a l'estranger.
- Pel que fa a l'evolució de la taxa de natalitat a Xirivella des de 2004 fins a 2014, s'observa una tendència de creixement des de 2004 fins a 2008, on es va trobar el pic més alt (13,45 ‰). Des de 2008 s'inicia una tendència decreixent, arribant a les xifres mínimes de 2013 (7,79 ‰).
- En contrast, la taxa de mortalitat té una tendència creixent, fet que mostra una població en procés d'envelliment.
- A partir de les dues afirmacions anteriors, tenim que el saldo vegetatiu (naixements menys defuncions) té una tendència decreixent i fins i tot és negativa en l'any 2014.
- En aquesta línia, la taxa de dependència (relació existent entre la població en edat dependent i la població en edat de treballar), com pot veure's al següent gràfic, té una tendència creixent des de la xifra més baixa en 2007.

3. POBLACIÓ CONSIDERADA ECONÒMICAMENT ACTIVA: ATUR I OCUPACIÓ

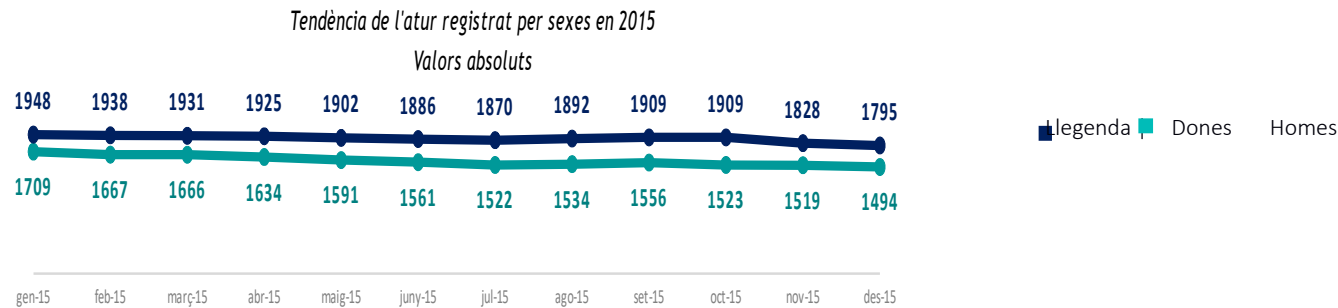
— L'atur registrat a Xirivella (dades de desembre de 2015) mostra unes xifres equilibrades entre les dones i els homes, encara que són les dones les que presenten les taxes d'atur més altes. L'atur registrat per les dones era del 54,58 % (1.795) i el dels homes era del 45,42 % (1.494). En el següent gràfic es pot observar la tendència de l'atur per sexes en 2015.



Llegenda | ■ Dones ■ Homes

- Com pot observar-se al gràfic anterior, les xifres d'atur més altes registrades per mesos són les de gener, tan per a dones com per a homes. Les xifres més baixes es donen, en el cas d'ambdós sexes, al desembre.
- L'atur registrat per sexe i edat mostra que tant per a dones com per a homes, les xifres més elevades d'atur es donen en el tram d'edat d'igual o majors de 45 anys.
- En totes les mensualitats, les xifres d'atur més altes es donen en el sector econòmic dels serveis.
- L'atur registrat tant en dones com en homes en funció del tipus de contracte, presenta xifres més elevades en els contractes inicialment temporals.

— La contractació registrada a Xirivella (dades de desembre de 2015) mostra unes xifres equilibrades entre els homes i les dones, encara que la contractació es més elevada en els homes. La contractació registrada pels homes era del 58,87 % (239) i la de les dones era del 41,13 % (167). Però, si s'analitza la mitjana anual (el 63,31 % eren homes i el 36,39 % eren dones), s'observa que hi ha un desequilibri i situa a les dones en quotes més baixes de contractació. En el següent gràfic podem observar-se l'evolució de la contractació per mesos (2015) i per sexes.



— Les xifres de contractació més altes registrades per mesos són les de juliol per a les dones i les de febrer per als homes.

— El tipus de contracte més utilitzat tant per a la contractació de dones com per d'homes és el temporal, seguit pel convertible a indefinit i finalment, l'indefinit.

— El sector econòmic més important a Xirivella (dades contractació i atur) és el dels serveis.

4. POLÍTIQUES I ACTUACIÓ MUNICIPAL

Organització municipal

— L'Ajuntament de Xirivella compta amb 12 regidories, de les quals 7 (58,33%) estan a càrrec d'homes i 5 (41,66%) a càrrec de dones. La participació d'homes i dones en el còmput global de les diferents regidories es mostren equilibrades, encara que hi ha més homes que dones.

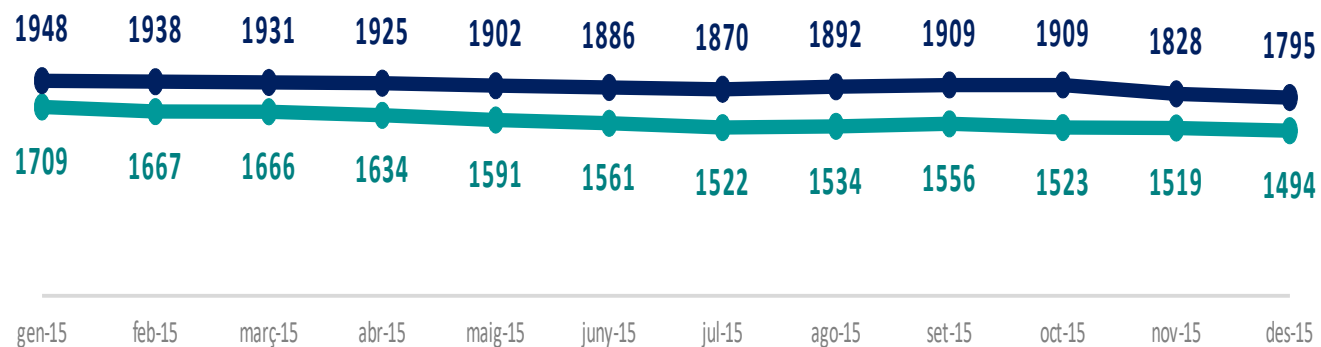
- En la participació de dones i homes per àrees de competència en les regidories s'observa una certa segregació horitzontal. Les dones estan a càrrec, principalment, d'aquelles relacionades amb la cultura, l'educació i el benestar social mentre que els homes estan en aquelles relacionades amb l'economia, hisenda o infraestructures.
- Xirivella compta amb una Regidoria d'Igualtat, la qual assumeix les matèries de promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes, l'atenció a les dones que han patit violència i l'aplicació transversal de la igualtat a totes les polítiques municipals.
- En relació amb les polítiques i serveis municipals en matèria d'igualtat, l'Ajuntament de Xirivella disposa d'estructures i mecanismes que ajuden a fomentar la igualtat efectiva entre homes i dones des de diverses regidories i àrees.
- La localitat disposa de serveis especialitzats en matèria d'igualtat (Casa de la Dona) i personal especialitzat (Tècnica d'Igualtat, Psicòloga i Advocada i incorpora una Agent d'Igualtat en 2017) per a desenvolupar aquestes funcions. A més, hi ha infraestructures destinades específicament a aquesta finalitat (Casa de la Dona) i un espai al web municipal que fa pública i accessible la informació d'aquests serveis.

Participació ciutadana i associacionisme

- L'Ajuntament de Xirivella disposa d'una Regidoria de Participació Ciutadana, Infància, Adolescència i Joventut i diferents estructures i fórmules per a facilitar la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social del municipi i l'associacionisme.
- L'Ajuntament de Xirivella compta amb un Servei de Participació Ciutadana, des del qual es coordinen les iniciatives municipals en aquesta matèria i es fomenta l'associacionisme al municipi.
- L'Ajuntament de Xirivella compta amb un Reglament de Participació Ciutadana, des del qual es pretén *regular les formes i els mitjans concrets per a la informació i participació ciutadanes amb respecte a l'actuació i gestió de l'Ajuntament de Xirivella* (Art. 1). El reglament preveu algunes formes i mitjans concrets per a la informació i participació ciutadanes: Oficina d'Informació i Participació Ciutadana, Subvencions municipals, Juntes o Consells de Barri i Consells de Participació Ciutadana.
- El consistori ha activat dos tipus de Consells: els Consells Territorials i els Consells Sectorials. Hi ha 4 Consells Territorials, conformats pels Consells de Barris: Sant Ramón, Avinguda la Pau, Zona Centre i el Barri de la Llum i 11 Consells Sectorials: Consell Local del Medi Ambient, Consell de Participació Ciutadana (en constitució), Consell Escolar Municipal, Consell Local de Benestar Social (inactiu), Consell Local de Tercera Edat (inactiu), Consell Sectorial de Consum, Consell Local de Comerç, Consell Local de Seguretat Ciutadana, Consell Local d'Esports

Tendència de l'atur registrat per sexes en 2015

Valors absoluts



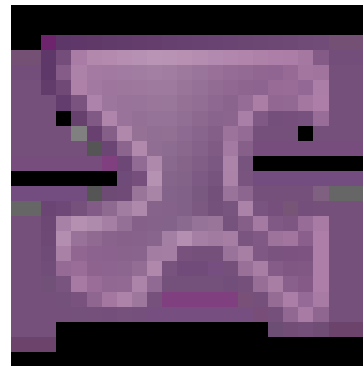
mediambiental, de dones, veïnals i altres.

- L'àmbit d'actuació que compta amb un major nombre d'associacions, com es pot veure al gràfic següent, és el cultural amb 18 associacions (17,48 %), seguides de les esportives (16,50%) i les socials (15,53%). I els àmbits d'actuació amb un menor nombre d'associacions són el professional, animalista i el mediambiental amb 1 associació per àmbit (0,97 %).

i Consell Agrari Municipal i un Consell de la Igualtat Efectiva entre homes i dones.

- A Xirivella hi ha registrades 103 associacions (a 25 d'octubre de 2017), les quals han estat classificades pel propi consistori en les tipologies: social, juvenil, cultural, educatiu, esportiu, festiu, animalista, professional,

- Cal destacar que a Xirivella hi ha 8 associacions de dones i feministes amb una llarga trajectòria d'activitat en la promoció de la igualtat efectiva de dones i homes a la localitat i en la col·laboració amb l'Ajuntament a través de la Casa de la Dona de Xirivella. A més a més, hi ha la Coordinadora de Dones per a la Igualtat de Xirivella, la qual coordina les activitats i accions que es realitzen de manera conjunta per les associacions de dones i feministes de Xirivella.
- Quant a la distribució de les associacions de Xirivella per barris, el nombre més gros d'associacions de la localitat es concentren a la Zona Centre, havent-n'hi 54 (52,43 %). En canvi, el barri que disposa d'un menor nombre d'associacions és el Barri de la Llum, amb 12 entitats (11,65 %).
- Quant als càrrecs de presidència hi ha un desequilibri entre els sexes (31,76 % dones i 68,24 % homes). Pel que fa a la secretaria, hi ha un equilibri entre els sexes (54,76 % dones i 45,24 % homes).



Legend
 | Dones Homes

Joventut

- Xirivella disposa d'instal·lacions específiques per a la intervenció amb els i les joves del municipi i com espai físic del Servei de Joventut: el Centre Jove, des del qual es desenvolupen activitats per a treballar amb el jovent i es consoliden les polítiques municipals de joventut.

- L'Ajuntament de Xirivella dóna suport a les iniciatives juvenils i a la creació jove, així com fomenten activitats, accions i programes per a la joventut del municipi. També, s'informa, es desenvolupen activitats en perspectiva de gènere.
- Xirivella forma part de Xarxa Jove, una xarxa de col·laboració i coordinació en matèria de joventut amb els municipis veïns.

Educació

- Pel que fa a l'evolució del nivell d'estudis de la població de Xirivella, s'observa com ha hagut una davallada de les persones sense estudis o d'estudis de primària i un creixement del nivell d'estudis mitjans i superiors.
- El nivell d'estudis de la població de Xirivella (en 2011 ultimes dades del banc de dades municipal ARGOS) es situa en: 60,43% tenien estudis mitjans, el 16,01% tenien estudis de primària, el 12,62% estaven sense estudis i el 10,94% tenien estudis superiors.
- Xirivella compta amb una xarxa educativa i de promoció de la formació al llarg de tota la vida per a la seua ciutadania amb centres educatius en els quals es poden cursar cicles d'educació obligatòria: primària i ESO. Es detecta com a carència centres públics d'Educació Infantil. També es poden cursar cicles formatius de grau bàsic, mitjà i de superior i compta amb un Centre de Formació de Persones Adultes, un Centre d'Educació Especial i una Escola de Música Municipal.

Economia i ocupació

- A Xirivella hi ha estructures, estratègies i plans per a millorar la situació laboral dels veïns i les veïnes i reactivar l'economia impulsant el comerç local i apostant per emprendre negocis.
- En relació amb les estructures de promoció econòmica cal destacar: l'Agència per al Foment de la Innovació Comercial (AFIC), l'Aula assistida de recerca de treball, el Punt de l'emprenedor, el Servei d'Orientació Laboral, el Taller d'Ocupació, les beques i subvencions, les campanyes i les fires i la formació.
- Xirivella disposa del Pla Integral de Reactivació Econòmica per a la Ciutat, Xirivella Activa 2016-2019, una estratègia transversal impulsada des de la Regidoria de Desenvolupament Local amb l'objectiu de reactivar l'economia de la ciutat, fomentar el creixement empresarial i crear ocupació entre els veïns i les veïnes.

Salut i benestar

- Al municipi hi ha diversos recursos per atendre la salut i el benestar social dedicats a l'atenció de necessitats específiques de la seua població (menors, majors i persones amb discapacitat).

Coresponsabilitat i conciliació

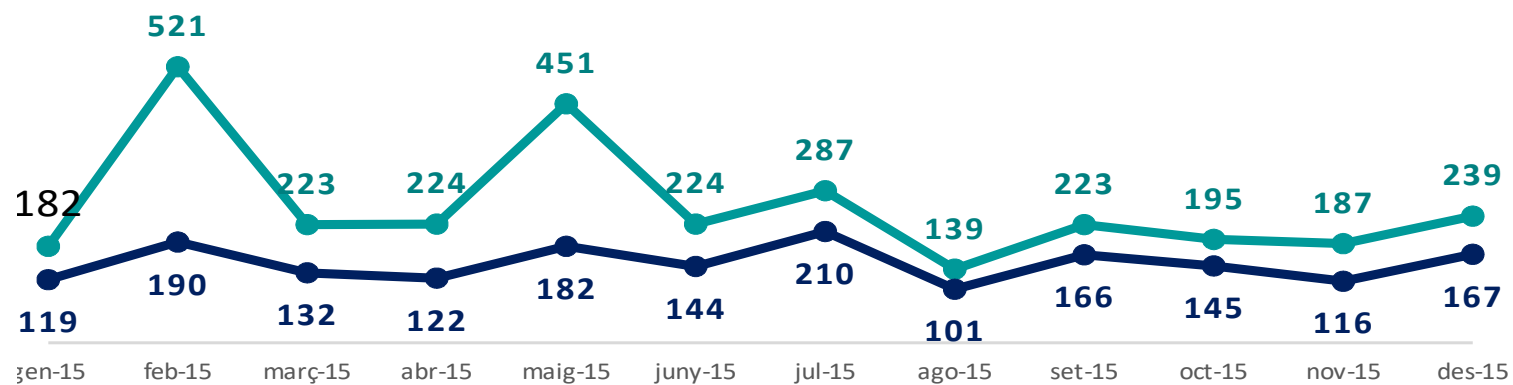
- A la localitat hi ha diversos serveis o recursos municipals per a facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar per a atendre a infants, persones majors i persones amb discapacitat o necessitats especials.
- Pel que fa als recursos en matèria educativa hi ha l'escola matiner, l'escola d'estiu, les activitats extraescolars. A Xirivella no hi ha cap recurs municipal (públic) per a atendre a xiquets i a xiquetes de 0 a 3 anys (Escola Municipal Infantil).
- En quant als recursos en matèria de benestar social hi ha el centre ocupacional, els centres de dia i les residències per a les persones majors, el centre de dia de suport convivencial i educatiu de menors i el centre per a persones amb discapacitat.

Cultura, oci i esports

- En l'àmbit cultural, Xirivella compta amb diversos recursos: teatres, biblioteques i espais culturals.
- Les activitats culturals incorporen accions per a promoure la igualtat de dones i homes (sobretot, durant el mes de març i novembre) i, algunes d'elles (la Mostra Internacional de Pallassos de Xirivella 2015) inclouen la perspectiva de gènere.
- El municipi disposa d'una àmplia xarxa d'activitats esportives, així com s'ha potenciat l'esport femení a través del futbol sala en el Club Solymar, i en el bàsquet, des del Xirivella Bàsquet Club i la Llum Bàsquet Club.
- A Xirivella hi ha el servei d'Escola Esportiva Municipal, amb activitats dirigides a criatures entre 3 i 15 anys. També compta amb una piscina municipal coberta, on es realitzen activitats adaptades a diferents sectors de la població com dones embarassades, gent gran o persones amb diversitat funcional.

Urbanisme

Total contractes registrats per sexes 2015
Valors absoluts



perspectiva de gènere al municipi.

— A Xirivella hi ha 217 carrers dels quals el 49,77% té noms neutres, el 46% noms d’homes i el 4,15% noms de dones (veure gràfic següent)

— En la revisió del Pla General d’Ordenació Urbana de Xirivella del consistori, s’ha tingut en compte la distribució espacial, l’estructura sobre l’edat i les tendències migratòries però no s’ha valorat l’estructura sobre el sexe de les persones.

— Cal projectar la

Comunicació

- A l'Ajuntament de Xirivella s'evidencia l'esforç en fer un ús inclusiu del llenguatge però encara, amb freqüència, es troben usos sexistes en el llenguatge.
- En relació amb les imatges, l'ús generalitzat de les mateixes no presenta característiques sexistes.

Seguretat

- Pel que fa als cossos i forces de seguretat, a Xirivella hi ha Policia Local i Cos Nacional de Policia.
- Els cossos i forces de seguretat a Xirivella ofereixen serveis i recursos de protecció i de seguiment a dones en situació de violència de gènere.
- Hi ha una coordinació entre les diverses estructures de seguretat (Protocol de col·laboració entre la Policia Local de Xirivella i el Cos Nacional de Policia i la plataforma Sistema Integral de Protecció a les Víctimes de la Violència de Gènere) per a la protecció de les dones en situació de violència de gènere.

Recursos per a la igualtat

- L'Ajuntament de Xirivella disposa d'una Regidoria d'Igualtat, des de la qual es canalitzen les polítiques municipals d'igualtat.
- Xirivella compta amb un servei municipal específic d'igualtat des de 2010: la Casa de la Dona, depenent de la Regidoria d'Igualtat. Aquest és un servei especialitzat que fomenta la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals i la prevenció, detecció i atenció integral a les dones que han patit violència de gènere. És el recurs de referència en la coordinació dels diferents serveis i recursos que intervenen en l'atenció a les dones que han patit violència de gènere (Policia Local, Serveis Socials, Centre de Salut, Cos Nacional de Policia, etc.).
- A la Casa de la Dona, en col·laboració amb les associacions de dones i feministes, es duen a terme accions formatives, xarrades, tallers, cine fòrums i exposicions per a tota la ciutadania. La Coordinadora de Dones per la Igualtat de Xirivella és un mecanisme que facilita la coordinació i col·laboració.
- La Casa de la Dona de Xirivella s'identifica com a punt de referència en matèria d'igualtat a la localitat, així com fa de punt de trobada i acció de les associacions de dones i feministes.

Informació i sensibilització en matèria d'igualtat

- Hi ha una estreta col·laboració entre les associacions de dones i feministes i la Casa de la Dona de Xirivella a l'hora de realitzar d'activitats i accions en matèria d'igualtat i prevenció de la violència masclista dirigides a tota la ciutadania.
- El mecanisme de col·laboració entre l'Ajuntament de Xirivella i les associacions de dones i feministes són, entre altres: facilitar mecanismes de participació (Consell d'Igualtat, la Comissió d'Igualtat per a la programació i coordinació d'activitats, facilitar espais a la Casa de la Dona (despatxos, sales...), programació d'activitats en col·laboració (Jornada Casa de la Dona, tallers, exposicions, festes, xerrades, presentacions de llibres, jornades...).
- La Coordinadora de dones per la igualtat es un mecanisme que facilita la coordinació col·laboració entre l'Ajuntament i les associacions de dones i feministes.

Recursos contra la violència de gènere

- Hi ha coordinació entre les diverses estructures de seguretat (Protocol de col·laboració entre la Policia Local de Xirivella i el Cos Nacional de Policia i la plataforma Sistema Integral de Protecció a les Víctimes de la Violència de Gènere) per a la protecció de les dones en situació de violència de gènere.
- Hi ha col·laboració entre diferents serveis que atenen a les dones en situació de violència de gènere a través dels recursos municipals (Policia Local, Casa de la Dona, Serveis Socials, Centre de Salut i Creu Roja).
- Cal reforçar els mecanismes de coordinació i col·laboració i facilitar formació al personal dels diferents serveis en matèria de violència de gènere.
- A Xirivella hi ha un compromís per eradicar qualsevol tipus d'explotació sexual al municipi i forma part de la *Red de Municipios Libres de Trata y de Explotación Sexual* des de 2016.

5. PROGRAMA D'ACCIÓ

EIXOS	LÍNIES ESTRATÈGIQUES/OBJECTIUS	ACTUACIONS	RESPONSABLE EXECUCIÓ	INDICADORS
EIX 1. Govern municipal per la igualtat: Institucionalització de la transversalització de la perspectiva de gènere.	LÍNIA 1. ESTRUCTURES MUNICIPALS PER A LA IGUALTAT Objectiu: Enfortiment i consolidació d'estructures municipals per a la igualtat de gènere	1. Consolidació de les estructures municipals per a la igualtat de gènere (Casa de la Dona).	Totes les regidories	- Personal qualificat de la Casa de la Dona.
		2. Elaboració, impressió i difusió de material informatiu i de difusió sobre la Casa de la Dona on s'especifiquen els serveis que es presten i s'explicita el seu rol en l'impuls de la igualtat al municipi.	Casa de la Dona	- Número de materials elaborats/impresos - Relació de llocs on s'han distribuït.
		3. Posada en marxa d'una Mesa Político-Tècnica de Coordinació per a la Igualtat per a la definició de les estratègies anuals per a impulsar la transversalitat.	Tots Departaments i Serveis i Regidories amb delegacions.	- Número de sessions de treball anuals de la Mesa Político-Tècnica de Coordinació per a la Igualtat. - Percentatge de Departaments/Serveis que participen en més del 80% de les sessions de treball.
		4. Oferiment d'un servei d'assessorament a la resta de Departaments/Serveis per a la implantació del Pla Municipal d'Igualtat	Casa de la Dona	Número de consultes ateses per departament/servei i any.
		5. Foment de les relacions interinstitucionals en relació a les polítiques d'Igualtat i participació en les xarxes d'Igualtat interinstitucionals.	Casa de la Dona	Número de xarxes de les que es forma part - Número de reunions a les que s'assisteix anualment per xarxa.
		6. Dotació i execució pressupostaria per a la implantació del Pla d'Igualtat Municipal.	Tots Departaments i Serveis Totes les regidories	- Pressupost anual dotat - Percentatge pressupostari (%) consignat sobre el total
	LÍNIA 2. CAPACITACIÓ Objectiu: Capacitació a personal tècnic i polític per a la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals	7. Elaboració i implementació d'un Pla de formació en matèria d'igualtat, per al personal tècnic i polític, que es desplegarà i concretarà en planificacions anuals. El Pla de formació incorporarà diversos nivells formatius: <ol style="list-style-type: none"> I. Formació bàsica en matèria d'igualtat II. Formació específica dirigida al personal en serveis i amb funcions especialment sensibles 	INTERSECCIÓ PLA INTERN	- Elaboració del Pla: Agència de Desenvolupament Local i Casa de la Dona. - Implementació: Tots Departaments i

		<ul style="list-style-type: none"> al gènere i continguts específics com: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Llenguatge no sexista</i> ▪ <i>Informes d'Impacte de Gènere; Pressupostos amb PG, Clàusules socials, etc.</i> 		Serveis	<ul style="list-style-type: none"> desagregat per sexe. - Mitja anual d'hores de formació en igualtat per persona de la plantilla. - Número d'hores de formació anuals oferides dirigides al personal polític. - Percentatge de la classe política municipal que rep formació en matèria d'igualtat, desagregat per sexe. - Mitja anual d'hores de formació en igualtat per integrant de la classe política.
LINIA 3. PROCEDIMENTACIÓ Objectiu: Reforçament de l'elaboració de procediments de treball per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la normativa municipal així com en plans, programes o projectes d'especial rellevància per a l'Ajuntament.	8.	Integració de la perspectiva de gènere com a principi bàsic i de manera transversal en la programació de les diferents àrees o serveis de l'Ajuntament de Xirivella, amb especial atenció a la programació cultural, d'oci i esport i a la inclusió de mesures de conciliació en les activitats dirigides a la ciutadania.	INTERSECCIÓ PLA INTERN	Tots Departaments i Serveis	Informe anual elaborat per la Mesa Politico-Tècnica de Coordinació-Casa de la Dona a partir de la informació facilitada pels diferents departaments i serveis, en el que s'explicita el treball realitzat per transversalitzar la perspectiva de gènere en la corresponent programació i programes.
	9.	Incloure sistemàticament la variable de sexe en les aplicacions informàtiques, estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duguen a terme.	INTERSECCIÓ PLA INTERN	Tots Departaments i Serveis	<ul style="list-style-type: none"> - Número d'aplicacions informàtiques desenvolupades o modificades per incorporar la variable sexe. - Relació d'estadístiques, enquestes i altres mitjans per recollir dades en que s'ha desagregat la variable sexe, per departament i any.
	10.	Incorporació de la perspectiva de gènere com a principi bàsic i de manera transversal en la en els projectes elaborats per a sol·licitar subvencions		Tots Departaments i Serveis	- Relació de projectes presentats en els que s'ha incorporat la perspectiva de gènere.
	11.	Definició del procediment per a l'elaboració d'Informes d'Impacte de Gènere		<ul style="list-style-type: none"> - Elaboració de la proposta: Casa de la Dona - Revisió i validació: 	- Existència d'un procediment per a l'elaboració d'Informes d'Impacte de Gènere

			Mesa Político-Tècnica de Coordinació	
12.	Definició del procediment per a incorporar la perspectiva de gènere als pressupostos municipals		- Elaboració de la proposta: Casa de la Dona - Revisió i validació: Mesa Político-Tècnica de Coordinació per a la Igualtat	- Metodologia aprovada per a incorporar la perspectiva de gènere als pressupostos municipals - Instrucció aprovada
13.	Elaboració de pressupostos amb perspectiva de gènere: Integració de la igualtat de gènere com a principi bàsic i de manera transversal en l'elaboració, implementació i control dels pressupostos municipals	INTERSECCIÓ PLA INTERN	- Tots Departaments i Serveis	- Relació de Departaments/Serveis que analitzen anualment els seus pressupostos des de la perspectiva de gènere. - Número de propostes de millora incorporades en els successius pressupostos anuals. - Percentatge de pressupostos departamentals que anualment incorporen la perspectiva de gènere.
14.	Definició del procediment per a la incorporació de clàusules de gènere en els contractes, subvencions i convenis d'acord amb la legislació estatal.		- Elaboració de la proposta: Casa de la Dona - Revisió i validació: Mesa Político-Tècnica de Coordinació per a la Igualtat.	- Existència d'un procediment per a la incorporació de clàusules de gènere en els contractes, subvencions i convenis.
15.	Incorporació de clàusules de gènere en els contractes, subvencions i convenis d'acord amb la legislació estatal.	INTERSECCIÓ PLA INTERN	- Tots els Departaments/Serveis de l'Ajuntament	- Percentatge de contractes que inclouen clàusules de gènere. - Percentatge de subvencions que inclouen clàusules de gènere. - Percentatge de convenis que inclouen clàusules de gènere.
16.	Establir criteris sobre presència equilibrada en Comissions de Treball, Jurats, Òrgans, etc. segons la DA 1ª de la Llei 3/2007.		- Tots els Departaments/Serveis de l'Ajuntament	- Número de Comissions de treball, jurats, òrgans, etc. amb presència equilibrada.

LÍNIA 4. COMUNICACIÓ Objectiu: Pla de comunicació i visibilització	17. Disseny i implantació d'un pla anual de comunicació (cultura de la igualtat i Pla Municipal).	-Premsa Alcaldia - Casa de la Dona	- Recopilació i sistematització de les publicacions realitzades per l'Ajuntament referides a igualtat
	18. Definició de mecanismes per a poder tenir informació actualitzada del municipi des de l'anàlisi de gènere i la col·laboració inter-departamental/serveis (dades desagregades, informes o memòries anuals, visibilització de la informació...).	Tots els Departaments/Serveis de l'Ajuntament	- Mecanismes definits i establerts.
	19. Impuls d'un espai web per a la igualtat de gènere.	Premsa Alcaldia Casa de la Dona	- Existència d'un espai web actualitzat per a la igualtat de gènere.
	20. Creació d'una bústia municipal d'Igualtat per facilitar la participació ciutadana, suggeriments, etc.	Casa de la Dona	- Existència d'una bústia municipal d'igualtat - Número de suggeriments o comentaris procedents de la ciutadania rebuts. - Número de suggeriments incorporats a l'agenda municipal.
LÍNIA 5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ Objectiu: Seguiment i avaluació. Estructures de seguiment	21. Definició del procediment i mecanismes per al seguiment anual i avaluació final del Pla Municipal d'Igualtat.	- Elaboració de la proposta: Casa de la Dona - Revisió i validació: Mesa Político-Tècnica de Coordinació per a la Igualtat	- Existència d'un procediment per al seguiment anual i avaluació del Pla d'Igualtat.
	22. Seguiment anual i avaluació final.	- Mesa Político-Tècnica de Coordinació per a la Igualtat - Consell Municipal Igualtat	- Número d'anys amb Informe de Seguiment Anual - Percentatge de mesures del Pla implementades.
	23. Ampliació del coneixement i identificació d'àrees de millora continuada.	- Elaboració de la proposta: Casa de la Dona - Revisió i validació: Mesa Político-Tècnica de Coordinació per a la Igualtat	- Número d'àrees de millora i adaptació del Pla identificades.

Pressupost estimat per a l'assoliment de l'Eix 1				15.400 € Recursos Humans
EIX 2. Eradicació de la violència masclista.	LÍNIA 6. PREVENCIÓ Objectiu: Prevenció de la violència masclista.	24. Campanyes de sensibilització i prevenció contra la violència masclista al llarg de tot l'any amb les associacions feministes del municipi.	Casa de la Dona Associacions feministes del municipi	- Número de campanyes anuals realitzades.
		25. Clownferències pallasses per a la prevenció de la violència de gènere dirigides a l'alumnat dels IES en el marc de la Mostra Internacional de Pallasses i de Pallassos de Xirivella	Cultura	- Número de clownferències realitzades - Número de grups dels IES que assisteixen
		26. Campanyes de rebuig social als maltractadors amb les associacions de dones i feministes del municipi.	Casa de la Dona Associacions feministes del municipi	- Número de campanyes anuals realitzades.
		27. Coneixement de la concepció i percepció del jovent del municipi sobre les relacions afectivo-sexuals mitjançant una enquesta i el seu anàlisi.	Centre Jove Casa de la Dona	- Enquesta realitzada - Informe realitzat - Número de respostes desagregades per sexe
		28. Tallers de prevenció de les violències sexuals i de gènere dirigits a la població adolescent i jove, especialment en els IES del municipi	Casa de la Dona Centre Jove	- Número de tallers realitzats anualment - Número de xiques i xics que participen en els tallers - Número de preguntes realitzades en cada taller desagregades per sexe.
	LÍNIA 7. ATENCIÓ Objectiu: Atenció integral i de qualitat a les dones que han patit violència de gènere	29. Atenció integral i de qualitat a les dones i criatures que han patit violència de gènere per part d'un equip interdisciplinari conformat per la Tècnica d'Igualtat, la Psicòloga i l'Advocada.	Casa de la Dona	- Número de dones ateses anualment en cadascun dels serveis.
		30. Afavorir la concessió d'ajudes econòmiques amb caràcter urgent a dones que han patit violència seguint allò establert en el Pla d'intervenció elaborat des de la Casa de la Dona	Casa de la Dona Serveis Socials	- Número de dones que han patit violència que reben ajudes econòmiques derivades des de la Casa de la Dona - Número d'ajudes econòmiques

				rebudes per dones que han patit violència derivades des de la Casa de la Dona
		31. Establiment i continuïtat del grup de suport mutu o terapèutic de dones que han patit violència de gènere.	Casa de la Dona	- Existència del grup. - Número de dones participants.
		32. Creació de la Unitat contra la Violència de gènere de la Policia Local amb la dotació pressupostària corresponent.	Seguretat Ciutadana	- Existència de la Unitat contra la Violència de gènere de la Policia Local - Número de dones ateses per la Unitat contra la Violència de Gènere de la PL.
		33. Gestió del servei ATENPRO per a dones que han patit violència de gènere.	Casa de la Dona	- Número d'altres del servei anuals gestionades - Número de baixes anuals del servei per motiu de baixa.
		34. Derivació a altres recursos (Serveis Socials, Oficina d'Atenció a la Víctima del delictes, Centre Dona 24 Hores, recursos per a l'ocupació, recurs sanitari, Fiscalia, etc.).	Casa de la Dona	- Número de derivacions realitzades anualment als diferents recursos.
		35. Creació d'una base de dades per a la intervenció realitzada des de la Casa de la Dona en matèria de violència de gènere.	Transparència Informàtica Casa de la Dona	- Existència d'una base de dades actualitzada.
		36. Garantir l'adequada actuació del Govern Municipal en els casos d'agressions i assassinats sexistes.	Corporació municipal	- Número d'intervencions realitzades
	LÍNIA 8. COORDINACIÓ	37. Elaboració d'un pacte local contra la violència de gènere involucrant a l'ajuntament i a la ciutadania.	Corporació municipal Associacions del municipi	- Existència del Pacte local contra la violència. - Número d'entitats i associacions adherides. - Accions realitzades en el marc del Pacte.
	Objectiu: Coordinació dels serveis i recursos involucrats en l'atenció i protecció de les dones que han patit violència de gènere.	38. Manteniment de l'adhesió a la Xarxa de municipis lliures de tracta de dones i xiquetes destinades a la prostitució i desenvolupament de les accions i normatives municipals corresponents (ordenances, etc.).	Ajuntament de Xirivella	- Número d'actuacions realitzades en el marc de l'adhesió a la Xarxa

		39. Elaboració i implantació d'un protocol per a la coordinació i actuació en situacions de violència de gènere.	- Elaboració: Casa de la Dona, Cuerpo Nacional de Policia i Policia Local - Implantació: serveis i recursos involucrats en l'atenció i protecció de les dones i criatures que han patit violència de gènere.	- Data d'aprovació del protocol - Número i identificació dels mitjans de difusió en que es reflexa l'aprovació. - Número d'intervencions realitzades.
		40. Elaboració i difusió d'un material explicatiu i didàctic dirigit a la població del municipi sobre el protocol per a la coordinació i actuació en situacions de violència de gènere.	Casa de la Dona	- Número de materials impresos. - Relació de llocs/àmbits on s'han distribuït .
		41. Convocatòria trimestral de la Mesa de Coordinació en matèria de Violència sobre la Dona i amb caràcter extraordinari quan les circumstàncies ho aconsellen.	Seguretat Ciutadana	- Número de sessions realitzades per any. - Actes de les reunions.
		42. Fixació i realització d'una reunió mensual de seguiment de casos coordinat per la Casa de la Dona i en la que participen els serveis i recursos involucrats en l'atenció i protecció de les dones i criatures que han patit violència de gènere (Casa de la Dona, SEAFI, Policia Local, Cuerpo Nacional de Policia).	Serveis i recursos involucrats en l'atenció i protecció de les dones i criatures que han patit violència de gènere.	- Número de reunions anuals. - Número mitjana de casos valorats per reunió.
		43. Elaboració d'un informe anual de seguiment de la incidència de la violència de gènere al municipi incorporant, en el seu cas, propostes de millora.	Casa de la Dona	- Existència d'un informe anual.
	LÍNIA 9. CAPACITACIÓ	44. Formació especialitzada en matèria de violència de gènere als serveis i recursos municipals i altres involucrats en la sensibilització, detecció, atenció i protecció de les dones que han patit violència de gènere.	Casa de la Dona	- Número de dones i homes formats de cada recurs/servei
	Objectiu: Capacitació específica en matèria de violència masclista.	45. Realització d'una jornada sobre violència masclista amb caràcter bianual	Casa de la Dona Associacions feministes del municipi	- Acta de la jornada - Fotografies de la jornada

		46. Creació d'un Grup de suport mutu per a l'acompanyament a dones que han patit violència de gènere.	Casa de la Dona Associacions feministes del municipi	- Existència del grup
		47. Formació especialitzada en matèria de violència de gènere a la Comissió d'acompanyament a dones que han patit violència de gènere conformada per dones feministes de les organitzacions de dones municipals, en el cas que es conforme.	Casa de la Dona	- Número d'hores de formació impartides.
Pressupost estimat per a l'assoliment de l'Eix 2				13.500 € Recursos Humans
EIX 3. Cultura d'igualtat: canvi de valors i organització social coresponsable	LÍNIA 10. SENSIBILITZACIÓ I CULTURA PER AL CANVI DE VALORS. Objectiu: Foment del canvi de valors a través de l'eliminació d'estereotips de gènere i rols atribuïts a les persones en funció del seu sexe.	48. Creació d'un servei d'informació i orientació en matèria d'igualtat al municipi.	Casa de la Dona	- Servei creat. - Número de consultes ateses.
		49. Disseny i implantació de campanyes continuades de sensibilització per a la ciutadania per a fomentar la cultura de la igualtat al voltant de temàtiques com la igualtat salarial, salut, coeducació, esport, etc. amb les associacions de dones i feministes del municipi.	Casa de la Dona Associacions feministes del municipi	- Número i relació de campanyes realitzades
		50. Programació d'activitats culturals per a fomentar la cultura de la igualtat, especialment en el marc del 8 de març i 25 de novembre.	Cultura	- Programació realitzada
		51. Manteniment de campanyes de promoció de la igualtat en el marc de les festes de Nadals, especialment relacionades amb la promoció d'una adquisició i ús de les joguines no sexista.	Festes	- Número de materials de sensibilització realitzat.
		52. Creació i implantació, en el marc de les festes municipals, de campanyes específiques per a promoure la cultura de la igualtat, sense sexisme i sense discriminació amb les associacions de dones i feministes del municipi.	Festes Casa de la Dona Associacions feministes del municipi.	- Número i relació de campanyes desenvolupades.

		53. Creació i manteniment d'una acció de mediació amb el jovent del poble sobre la violència masclista en les festes del municipi.	Centre Jove Casa de la Dona	- Relació d'accions realitzades
		54. Creació dels premis <i>+Iguals</i> a la promoció de la cultura d'igualtat i la visibilització de les dones del municipi de Xirivella que es concretaran en cada edició (esports, treballs, investigacions, relats, monument faller, etc.).	Casa de la dona.	- Premi creat. - Relació de premis atorgats anualment.
		55. Instaureció de la Nit dels premis <i>+Iguals</i> anual per fer entrega dels premis a la promoció de la cultura d'igualtat i la visibilització de les dones del municipi de Xirivella.	Festes Casa de la Dona	- Activitat creada.
		56. Informació a les empreses del municipi en matèria de plans d'igualtat.	ADL	- Relació d'accions d'informació efectuades
	LÍNIA 11. EDUCACIÓ. Objectiu: Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en l'educació	57. Establiment d'un grup de treball i permanent conformat per les Coordinacions d'Igualtat i Convivència dels CEIP's i IESs i la Casa de la Dona, per treballar la coeducació i prevenció de la violència contra les dones, realitzant un mínim d'una reunió trimestral.	Casa de la Dona CEIPs IESs	- Grup creat. - Número de sessions anuals. - % CEIPs assistents a les sessions.
		58. Elaboració, implantació i seguiment d'un Pla de treball anual en matèria d'educació amb els CEIPs i IESs amb activitats dirigides especialment a l'alumnat però també al professorat i les famílies.	Casa de la Dona CEIPs IESs	- Pla de treball anual elaborat. - Objectius plantejats. - Accions plantejades. - Accions realitzades.
		59. Elaboració i/o difusió de materials informatius, orientatius i/o pedagògics al voltant del trencament d'estereotips i dels rols de gènere i la seva difusió a l'àmbit educatiu del municipi.	Casa de la Dona	- Materials realitzats. - Relació de llocs on s'han divulgat.
		60. Realització de tallers per a l'eliminació d'estereotips de gènere i rols atribuïts a les persones en funció del seu sexe dirigits a educació primària i realitzats de manera anual.	Casa de la Dona	- Número de tallers realitzats per any. - Número de xiquets i xiquetes participants.
		61. Formació i sensibilització en matèria d'igualtat al jovent que participa en el programa Alumnat actiu.	Centre Jove	- Número de formacions realitzades.

	LÍNIA 12. CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT Objectiu: Desenvolupar condicions al municipi que faciliten la conciliació i promoure la cultura de la coresponsabilitat	62. Realització d'un estudi sobre les estructures, serveis i activitats del municipi que fomenten la coresponsabilitat en les cures de les criatures, persones majors i persones amb diversitat funcional (Subvencionats, llista d'espera, control de qualitat, etc.).	Serveis Socials Educació	- Existència de l'estudi.
		63. Elaboració de propostes per a la millora dels serveis per a la conciliació (gent gran, menuda i dependent).	- Serveis Socials	- Número de propostes elaborades - Número de propostes implementades
		64. Difondre informació sobre diferents recursos existents al municipi per a facilitar la conciliació, especialment durant els períodes escolars vacacionals.	Serveis Socials	- Materials informatius realitzats - Relació de llocs on s'han divulgat
		65. Visibilització dels temps de dedicació a les cures de les regidores i regidors.	Regidoria d'Igualtat	- Número de qüestionaris contestats. - Percentatge mitjà de temps dedicat a les cures en l'equip de govern desagregat per sexes.
		66. Campanyes (mínim 1 a l'any) de sensibilització per a fomentar la coresponsabilitat dels homes amb les associacions de dones i feministes del municipi.	Casa de la Dona Associacions feministes del municipi	- Número i relació de campanyes desenvolupades.
		67. Implantació de tallers de suport a les persones cuidadores	Serveis Socials	- Número de tallers realitzats a l'any. - Mitjana anual de les persones participants en cada taller.
Pressupost estimat per a l'assoliment de l'Eix 3				11.600 € Recursos Humans
EIX Apoderament 4. de	LÍNIA 13. AMPLIACIÓ DEL CONEIXEMENT AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE. Objectiu: Ampliar el coneixement dels serveis del	68. Realització d'un estudi/mapa del municipi des de la perspectiva de gènere en relació amb l'urbanisme i l'ordenació urbana: parcs, jardins, voreres, mobilitats, punts perillosos, nomenclatura de carrers i places i, en el seu cas, elaboració de propostes de millora i execució.	Urbanisme	- Existència de l'estudi - Relació de propostes de millora elaborades. - Número d'intervencions realitzades a partir de les propostes de millora elaborades.

les dones	municipi des de una perspectiva de gènere i proposar millores	69. Realització d'un estudi sobre les dones i l'esport al municipi (esports més practicats, instal·lacions i recursos destinats, etc.), i, en el seu cas, elaboració de propostes de millora.	Esports	- Existència de l'estudi - Relació de propostes de millora elaborades. - Número d'intervencions realitzades a partir de les propostes de millora elaborades.
		70. Realització d'un estudi de l'associacionisme municipal des de la perspectiva de gènere (en quines organitzacions estan les dones i quins càrrecs ocupen) i, en el seu cas, elaboració de propostes de millora.	Participació Ciutadana	- Estudi realitzat - Propostes de millora realitzades.
		71. Analitzar i proposar l'adaptació dels serveis del territori (transport, salut, formació, ocupació, ajudes, TIC's, etc.) a les necessitats i realitats del territori.	Tots Departaments i Serveis de l'Ajuntament	- Estudi realitzat - Propostes de millora realitzades.
	LÍNIA 14. APODERAMENT INDIVIDUAL DE LES DONES Objectiu : Afavorir l'apoderament individual de les dones.	72. Disseny i implementació d'un programa anual d'apoderament individual, amb especial atenció a la inclusió de cursos/tallers sobre les NTIC's , salut i medicalització de les dones, interrupció voluntària de l'embaràs, apoderament de les dones joves, cures, etc. tot prestant especial atenció a les dones de col·lectius en situació d'especial vulnerabilitat (immigrants, ètnia gitana, majors, joves, amb diversitat funcional, etc.).	Casa de la Dona Regidoria d'Igualtat	- Programa realitzat - Cursos/tallers realitzats (matèries)
		73. Seguiment del programa anual d'apoderament individual i realització, en el seu cas, de propostes de millora.	Casa de la Dona	- Número de cursos/tallers realitzats i matèries - Número de dones participants - Percentatges de dones de col·lectius en situació d'especial vulnerabilitat - Valoració de les participants - Número de propostes de millora
	LÍNIA 15. ENFORTIMENT DE LA PARTICIPACIÓ I L'ASSOCIACIONISME. Objectiu: Afavorir l'apoderament col·lectiu de les dones i la seva participació en el	74. Impuls de l'elaboració de propostes per part de les dones per tal que s'incorporen en iniciatives de finançament públic (banc de projectes, pressupostos participatius, etc).	Participació Ciutadana Casa de la Dona	- Número de reunions informatives mantingudes amb organitzacions de dones.
		75. Establiment de mesures correctores en processos de participació ciutadana en que la participació es realitza a través de les NTICs, per tal d'afavorir la participació de les dones.	Participació Ciutadana	- Relació de mesures establertes per procés de participació.

disseny de les polítiques municipals.	76. Promoció de la participació de les dones en els grups de consulta ciutadana on es decideix la implantació de projectes per al municipi.	Participació Ciutadana	- Número de dones participants en els grups de consulta ciutadana.
	77. Enfortiment i col·laboració amb les associacions de dones i feministes registrades al municipi (gestió d'espais municipals, informació sobre l'associacionisme, assessorament per a la sol·licitud d'ajudes públiques, etc.).	Casa de la Dona Regidoria d'Igualtat Participació Ciutadana	- Número i relació anual d'activitats/col·laboracions.
	78. Enfortiment de les capacitats de la gestió organitzativa de les organitzacions de dones (NTICs, gestió electrònica de tràmits municipals, etc.)	Participació Ciutadana Casa de la Dona	- Número de tallers anuals realitzats - Número d'organització de dones participants en els tallers.
	79. Recolzament i foment de l'associacionisme de les dones joves del municipi.	Centre Jove	- Informe de l'estat de l'associacionisme de les dones joves.
	80. Impulsar i canalitzar la participació de les dones i les seues organitzacions en la programació de la Casa de la Dona.	Casa de la Dona Regidoria d'Igualtat	- Número de sessions anuals de la Comissió d'Igualtat de la Casa de la Dona.
	81. Manteniment de la col·laboració municipal amb les organitzacions de dones i feministes en l'organització de les Jornades anuals de la Casa de la Dona.	Casa de la Dona Regidoria d'Igualtat	- Jornada de la Casa de la Dona anual realitzada amb el suport institucional
	82. Consolidació del funcionament del Consell Municipal d'Igualtat en la planificació i seguiment anual del Pla Municipal d'Igualtat.	Casa de la Dona Regidoria d'Igualtat	- Número de sessions anuals del Consell Municipal d'Igualtat - Percentatge de participació dels membres que el conformen en les diferents convocatòries.
	83. Impuls i canalització de la participació de les dones i les seues organitzacions en els diferents Consells Municipals (sectorials i de participació) i els corresponents espais de treball.	Totes les regidories Participació Ciutadana	- Número i relació de Consells Municipals on participen les dones i les seues organitzacions.
84. Foment de la participació de les organitzacions de dones i feministes en els Consells Territorials mitjançant la informació i invitació específica.	Participació Ciutadana	- Número i relació de Consells Territorials als que són convidades les organitzacions feministes.	

Pressupost estimat per a l'assoliment de l'Eix 4.

7.360 €
Recursos Humans

6. IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ESTRUCTURES I ÒRGANS DEL PLA

El Pla Municipal d'Igualtat de Xirivella 2018-2021 recull les directrius estratègiques per a l'actuació del conjunt d'Àrees municipals i regidories per a avançar en el foment de la igualtat real. Tal i com es ve indicant, aquest es concep com un document dinàmic i viu, entenent que l'escenari en el qual s'implementarà és canviant i els canvis no sempre es poden preveure, motiu pel qual caldrà anar reajustant i adaptant la proposta de treball. És per aquest motiu que es considera el Pla com una eina viva i dinàmica.

Partint d'aquesta realitat, un dels principals elements per tal d'avançar en la transversalització de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals és la participació dels diferents agents involucrats, principalment el personal tècnic, polític i les associacions de dones del municipi. És per això que cal especificar el rol dels diferents agents així com la coordinació que cal establir entre ells en les diferents fases per les que ha de transitar el pla: elaboració (descrita en els apartats anteriors), implantació, seguiment i avaluació. En aquest marc, cal definir els diferents organismes involucrats en les successives etapes del Pla:

Regidoria i personal tècnic d'igualtat.

La Regidoria d'Igualtat, en tant que li correspon la competència en matèria d'igualtat, mitjançant la Casa de la Dona i el personal tècnic d'igualtat, serà la unitat impulsora dels processos de coordinació, implantació, seguiment i avaluació del Pla Municipal d'Igualtat.

Mesa Político-Tècnica de Coordinació per a la Igualtat

La Mesa Político-Tècnica de Coordinació per a la Igualtat, és l'òrgan encarregat d'impulsar la implantació així com el seguiment i l'avaluació del Pla Municipal d'Igualtat de Xirivella. Es tracta d'un òrgan de naturalesa consultiva, informativa, assessora i de coordinació, la Presidència del qual recau en la Regidoria d'Igualtat i la Secretaria en la Tècnica d'Igualtat de la Casa de la Dona. Aquesta Mesa està integrada, per part del personal polític, per aquelles persones que ostenten les regidories amb delegacions. Per la seva part, formen part de la mateixa el personal tècnic responsable dels diferents serveis o àrees de l'Ajuntament (Joventut, Educació, Cultura, Participació Ciutadana, Esports, Agència de Desenvolupament Local, etc.).

La periodicitat mínima de reunions d'aquesta Mesa per a la Coordinació, serà de dos cops a l'any, havent-se de definir en aquestes reunions tant les estratègies anuals per a la implementació del pla, com l'avaluació de les mesures realitzades durant els anys anteriors. Es podran convocar reunions extraordinàries a petició tant de la Presidència com de qualsevol altra persona que en forme part.

Comissió d'Igualtat de la Casa de la Dona

La Comissió d'Igualtat de la Casa de la Dona participarà com a grup de treball i assessorament a la Mesa Político-Tècnica de Coordinació per a la Igualtat per a l'execució de les funcions que té atribuïdes. Aquest es un mecanisme per a reforçar l'esmentada Mesa i garantir específicament el seguiment i avaluació del Pla Municipal d'Igualtat i la integració transversal interdepartamental de la perspectiva de gènere. Així doncs, tindrà un rol en el seguiment i avaluació de la implementació de l'esmentat Pla i podrà realitzar propostes de millora.

Aquesta Comissió estarà conformada per la Regidoria d'Igualtat, el personal tècnic d'igualtat i les organitzacions de dones del municipi. Es podrà designar una coordinació permanent que, en cas d'existir, recaurà en les Tècniques d'Igualtat de la Casa de la Dona.

Consell Sectorial Municipal de la Igualtat efectiva entre homes i dones

Finalment i en tant que òrgan creat amb l'objecte d'articular la participació de la ciutadania en el procés de presa de decisions públiques en l'àmbit de la igualtat efectiva entre dones i homes, aquest Consell sectorial podrà actuar com a òrgan consultiu i assessor en la implementació, seguiment i avaluació del Pla Municipal d'igualtat.

IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Programacions anuals

Al llarg de cada un dels anys de vigència del pla, s'elaboraran plans operatius o programacions de caràcter anual que permeten concretar objectius, mesures i accions a desenvolupar durant la corresponent anualitat. Aquesta programació, que a partir del segon any s'elaborarà a partir de l'informe de seguiment de les mesures implementades l'any anterior, s'impulsarà des de la Regidoria d'Igualtat i es realitzarà de manera coordinada des de la Mesa Político-Tècnica per a la Igualtat. La proposta de programació anual serà presentada a la Comissió d'Igualtat de la Casa de la Dona per tal d'informar a les seves components, recollir les seves possibles propostes de millora i, en el seu cas, incorporar-les.

Seguiment i avaluació

La Mesa Político-Tècnica de Coordinació per a la Igualtat, assistida per la Comissió de la Casa de la Dona, serà l'òrgan encarregat del seguiment i avaluació del Pla Municipal d'Igualtat, qui coneixerà les propostes, els informes, estadístiques i dades al voltant de cadascuna de les accions proposades, permetent-li així analitzar el grau de consecució dels objectius fixats.

Per poder realitzar aquesta tasca, totes les unitats o serveis implicats remetran, anualment, a la Mesa, informació relativa a l'execució de les mesures del Pla Municipal d'Igualtat, atenent als indicadors plantejats i amb les dades desagregades per sexe.

Tot plegat permetrà identificar els avanços aconseguits, de manera que s'obtinga una idea clara de la situació, respecte dels objectius i mesures del pla d'acció, per tal de determinar la programació de l'any següent.

D'aquesta manera, la Mesa Político-Tècnica de Coordinació per a la Igualtat realitzarà un seguiment anual de l'execució de les mesures i, a la finalització de la seua vigència i en un període màxim de sis mesos, realitzarà una avaluació global del Pla Municipal d'Igualtat que es consolidarà com a punt de partida en l'elaboració del següent pla.

7. ANNEX. Glossari

ACCIÓ POSITIVA

Mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables mentre substituïsquen les dites situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas. (Article 11.1 Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Accions positives en les activitats de formació.

Article 60. Accions positives en les activitats de formació.

1. Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements dels empleats i empleades públiques, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per a participar en els cursos de formació als que s'hagen incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagen reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones majors dependents o persones amb discapacitat.
2. A fi de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius en l'Administració general de l'Estat i en els organismes públics vinculats o dependents d'aquesta, en les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reservarà almenys un 40% de les places per a la seua adjudicació a aquelles que reuneixen els requisits establits (Article 60. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Article 7.2. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

ASSETJAMENT SEXUAL

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crega un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Article 7.1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

La conciliació de la vida laboral, familiar i personal és una estratègia que facilita la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes. Es dirigeix a aconseguir una nova organització del sistema social i econòmic on dones i homes puguen fer compatibles les diferents facetes de la seua vida: l'ocupació, la família, l'oci i el temps personal. (Conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Ministeri d'Igualtat. 2010).

DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Article 44. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran els treballadors i les treballadores en forma que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici (Article 44.1. LOIEMH).
2. La Llei per a la igualtat eleva a la categoria de drets els diferents instruments de conciliació de la vida personal familiar i laboral als treballadors i a les treballadores per a fomentar l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici: permís de maternitat, permís de paternitat, lactància, reducció de jornada, excedència per cures a menors i familiars, vacances, flexibilitat de jornada. (Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats - Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat).

CORESPONSABILITAT

Equilibri en el repartiment entre dones i homes de les responsabilitats domèstiques i d'atenció. La falta de coresponsabilitat és un dels factors que més influeix en el manteniment d'importants desigualtats en els àmbits laboral, polític i social. (Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats 2014-2016, Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats - Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat).

DESAGREGACIÓ DE DADES PER SEXE

Recollida i desglossament de dades i d'informació estadística per sexe, que fa possible una anàlisi comparativa tenint en compte les especialitats del gènere. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

Article 20. Adequació de les estadístiques i estudis.

A fi de fer efectives les disposicions contingudes en aquesta Llei i que es garantisca la integració de mode efectiu de la perspectiva de gènere en la seua activitat ordinària, els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, han de:

- a) Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguen a terme;
- b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibiliten un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seua manifestació i interacció en la realitat que es vaja a analitzar;
- c) Dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes necessaris que permeten el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència dels quals resulta generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció;
- d) Realitzar mostres prou àmplies perquè les diverses variables incloses puguen ser explotades i analitzades en funció de la variable de sexe;
- e) Explotar les dades de què es disposen de manera que es puguen conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció;
- f) Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents a fi de contribuir al reconeixement i valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius de dones. (Article 20. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT

Estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que proporciona informació sobre l'estructura organitzativa de l'entitat i de la situació de les persones que treballen en aquella. La seua participació en tots els processos i les seues necessitats, detecta les possibles desigualtats o discriminacions per raó de sexe i, sobretot, sustenta la realització del pla d'igualtat (Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat).

DISCRIMINACIÓ DIRECTA PER RAÓ DE SEXE

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o podria ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. (Article 6.1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA PER RAÓ DE SEXE

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que la dita disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir la dita finalitat siguen necessaris i adequats. (Article 6.2. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

FEMINISME

Moviment social i polític que s'inicia formalment a finals del segle XVIII i que suposa la presa de consciència de les dones com a grup o col·lectiu humà, de l'opressió, dominació i explotació de què han sigut i són objecte per part del col·lectiu d'homes en el si del patriarcat sota les seues distintes fases històriques de model de producció, la qual cosa les mou a l'acció per a l'alliberament del seu sexe amb totes les transformacions de la societat que aquella requereisca. (Victoria Sau, 2001).

GÈNERE

Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

IGUALTAT DE TRACTE entre dones i homes

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

IGUALTAT FORMAL (LEGAL, *de iure*)

Suposa la prohibició normativa o legal de discriminar per raó de qualsevol a una persona per raó de qualsevol tret físic, psicològic o cultural. La igualtat formal garanteix legalment els drets humans i de ciutadania de qualsevol ésser humà. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

Article 14. Constitució espanyola.

Els espanyols i espanyoles són iguals davant de la Llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. (Constitució espanyola Article 14).

IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES (Real, *de facto*):

Article 1. Objecte de la llei.

1. Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga quin siga la seua circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a, en el desenvolupament dels articles [9.2](#) i [14 de la](#) Constitució, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària. (Art. 1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Constitució espanyola. Article 9.2

Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans i ciutadanes en la vida política, econòmica, cultural i social. (Constitució espanyola, article 9.2).

IMPACTE DE GÈNERE (INFORME)

Examen de les propostes polítiques, per a analitzar si afecten les dones de forma diferent que els homes, a fi d'adaptar-les per a neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat entre homes i dones. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

Article 19. Informes d'impacte de gènere.

Els projectes de disposicions de caràcter general i els plans d'especial rellevància econòmica, social, cultural i artística que se sotmeten a l'aprovació del Consell de Ministres hauran d'incorporar un informe sobre el seu impacte per raó de gènere.

Article 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública.

L'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública haurà d'acompanyar-se d'un informe d'impacte de gènere, excepte en casos d'urgència i sempre sense perjudi de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

(Arts. 19 i 55. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

INDICADORS DE GÈNERE

Article 20. Adequació de les estadístiques i estudis.

A fi de fer efectives les disposicions contingudes en aquesta llei i que es garantisca la integració de mode efectiu de la perspectiva de gènere en la seua activitat ordinària, els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, han de: (...)

b. Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibiliten un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seua manifestació i interacció en la realitat que es vaja a analitzar.

c. Dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes necessaris que permeten el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència del qual resulta generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. (Art. 20. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

LLENGUATGE INCLUSIU, NO SEXISTA O IGUALITARI

La finalitat del llenguatge no sexista o llenguatge neutral quant al gènere és evitar opcions lèxiques que puguen interpretar-se com esbiaixades, discriminatòries o degradants en implicar que un dels sexes és superior a l'altre, ja que en la majoria dels contextos el sexe de les persones és, o ha de ser, irrellevant (PE 397.475 Informe sobre el llenguatge no sexista en el Parlament Europeu, 13 de febrer de 200).

Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics

Als fins d'aquesta llei, seran criteris generals d'actuació dels poders públics: (...)

11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques és un criteri general d'actuació dels poders públics. (Art. 14.11. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

MAINSTREAMING O TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

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. (Consell d'Europa. 1998).

PERSPECTIVA DE GÈNERE

Suposa considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats en què viuen dones i homes, en totes les polítiques i en els moments de la intervenció: diagnòstic, planificació, execució i avaluació. (IV Conferència Mundial de la Dona, Beijing 95).

El procés d'avaluació de les conseqüències per a les dones i els homes de qualsevol activitat 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 [substantiva] entre els gèneres (Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides, 1997).

PLA D'IGUALTAT

Els plans d'igualtat de les empreses són un 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 fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. (Art. 46.1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

PRESÈNCIA O COMPOSICIÓ EQUILIBRADA

Disposició addicional primera. Presència o composició equilibrada.

Als efectes d'aquesta Llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent. (Disposició addicional primera. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

PROTOCOL D'ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Article 62. Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les Administracions públiques negociaran amb la representació legal de les treballadores i treballadors, un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els principis següents:

- a) El compromís de l'Administració general de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'aquesta de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.
- d) La identificació de les persones responsables d'atendre els que formulen una queixa o denúncia.

(Art. 62. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

SEGREGACIÓ LABORAL

Concentració de dones i homes en tipus i nivells diferents d'activitat i d'ocupació, on les dones es veuen confinades a una gamma més estreta d'ocupacions que els homes (segregació horitzontal), i a llocs de treball inferiors (segregació vertical).

(Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

SEGREGACIÓ HORITZONTAL

Concentració de dones i d'homes en sectors i ocupacions específiques. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

SEGREGACIÓ VERTICAL

Concentració de dones i d'homes en graus i nivells específics de responsabilitat o de llocs. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

SISTEMA DE GÈNERES (ESTEREOTIPS I ROLS DE GÈNERE)

Conjunt d'estructures socioeconòmiques i polítiques que manté i perpetua els rols tradicionals masculí i femení, així com el clàssicament atribuït a homes i a dones. Es tracta del contracte basat en les diferències de gènere, un conjunt de pautes implícites i explícites que regeixen les relacions entre homes i dones, segons les quals s'atribueixen a uns i altres distints treballs i valor, responsabilitats i obligacions. Aquesta situació s'articula en tres nivells: la superestructura cultural (normes i valors de la societat), les institucions (sistemes de protecció de la família, educatiu i d'ocupació, etc.) i els processos de socialització (sobretot en el si de la família).]. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES

Tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la vida privada. (Resolució de l'Assemblea General Resolució 48/104 Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, Nacions Unides, 1993).

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Article 1. Objecte de la Llei.

1. La present Llei té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels que siguen o hagen sigut els seus cònjuges o dels que estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions semblants d'afectivitat, fins i tot sense convivència. (...)

3. La violència de gènere a què es refereix la present Llei comprèn tot acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

(Art. 1. Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere)