

II PLA D'IGUALTAT DE LA CIUTADANIA (2022-2025)

AJUNTAMENT DE SILLA





Des de l'Ajuntament de Silla us presentem aquest Pla d'Igualtat de la Ciutadania que suposa un compromís amb la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes al nostre poble.

Però és molt important saber que, encara que aquest Pla conté la informació necessària per a guiar la política municipal des dels seus diferents àmbits cap a la consecució real i efectiva de la igualtat al nostre poble, per al seu desenvolupament és necessari un compromís clar i decidit de tota la ciutadania.

Aquest Pla, impulsat i liderat des de la Regidoria d'Igualtat de l'Ajuntament de Silla, pretén configurar-se com una eina pràctica d'orientació de la política municipal amb perspectiva de gènere i té com a finalitat contribuir a millorar la situació social, política, educativa, laboral, familiar i cultural de la ciutadania promovent l'aplicació transversal del principi d'igualtat.

Al Pla s'avalua la realitat social de Silla, la gestió municipal, la cultura i l'oci, l'esport, l'educació, la formació, el territori, l'associacionisme, les polítiques d'ocupació i conciliació, la salut, la violència de gènere... per donar-nos una foto fixa de la realitat en què ens trobem quant a la igualtat real de dones i homes de la població i, així, des de l'Ajuntament de Silla implementar polítiques públiques que ens ajuden a assolir la plena igualtat.

La igualtat de dones i homes és un dret fonamental per a totes les persones i constitueix un valor capital per a la democràcia. Ajuda'ns a aconseguir-ho.

Vicente Zaragoza Alberola

Alcalde de Silla



L'Ajuntament de Silla té un compromís ferm per aconseguir que la igualtat entre dones i homes siga real i efectiva. Des dels poders públics tenim l'obligació moral i material, tal com diu l'art. 9.2 de la Constitució espanyola, a promoure les condicions per aconseguir una societat més justa i equitativa i pal·liar les desigualtats que, per desgràcia, hi ha entre homes i dones.

Aquest Pla és l'esforç dels màxims representants de la societat del nostre poble. En aquest hem treballat, no sols l'equip de Govern, sinó també la resta de partits polítics i les associacions i col·lectius més representatius que treballen per la igualtat. Ha sigut un treball de consens i d'unió de forces i, tot això, en un context de pandèmia en què ens hem adaptat a les circumstàncies del moment perquè aquest projecte eixira endavant. I ho hem aconseguit.

En definitiva, és un projecte molt ambiciós que farà de Silla un poble més equitatiu.

Carmen Giner Zaragoza

Regidora d'Igualtat

ÍNDICE

I.	DECLARACIÓ INSTITUCIONAL.....	2
II.	METODOLOGIA.....	6
III.	JUSTIFICACIÓ JURÍDICA.....	7
IV.	DIAGNÒSTIC.....	38
V.	ANÀLISI DAFO.....	116
VI.	PLA D'IGUALTAT DE SILLA: OBJECTIUS I ACCIONS.....	121
VII.	GLOSSARI.....	150
VIII.	AVALUACIÓ I SEGUIMENT.....	156



I. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL



AJUNTAMENT
de SILLA

Certificat d'acord (Ple 28-07-2020)

M. Cruz Martí Fernández, secretària accidental de l'Ajuntament de Silla,

CERTIFIQUE: Que el Ple de l'Ajuntament, en la sessió ordinària de 28 de juliol de 2020, va tractar, entre d'altres, el punt que s'indica a continuació. Seguidament es transcriuen les consideracions, el resultat de la votació i la part resolutiva de l'acord adoptat:

« 4.1. Declaració Institucional i creació de Comissió d'elaboració i seguiment d'un Pla d'Igualtat per a la Ciutadania i diagnòstic previ: aprovació.

Es dona compte del contingut i de la motivació de la proposta.

Antecedents

1. La igualtat entre dones i hòmens és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els que destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983. En este mateix àmbit procedix evocar els avanços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi de 1985 i Beijing de 1995.

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental en la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i hòmens i l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

L'article 1.1 de la Constitució Espanyola de 1978 propugna la igualtat com un dels valors superiors de l'ordenament jurídic. Reflectisc d'eixe principi és la consagració del dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe arrellegats en l'article 14 de la Carta Magna. És l'article 9.2 el que imposa als poders públics l'obligació de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siga real i efectiva.

En este sentit, el 22 de març de 2007 es va aprovar la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, en l'article de la qual 51 s'exposa que les Administracions Públiques remouran els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació a fi d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i hòmens en l'accés a l'ocupació pública i en el desenrotllament de la carrera professional. Per la seua banda l'Estat Bàsic de l'Empleat Públic expressa de forma taxativa l'obligatorietat de les Administracions Públiques d'elaborar un Pla d'Igualtat a desenrotllar en el Conveni Col·lectiu per al personal laboral i/o Acord per al personal funcionari que siga aplicable si és el cas i en els termes que preveu el mateix. Així mateix es fa referència a l'obligació per part de les Administracions Públiques, a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i l'adopció de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre hòmens i dones.

En l'àmbit de la Comunitat Valenciana, el 2 d'abril de 2003, la Generalitat va aprovar la Llei 9/2003, per a la Igualtat de Dones i Hòmens, en l'article de la qual 4 s'establíx que els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i hòmens contràries al principi d'igualtat.

Més recentment, la llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, en la seua Disposició Addicional onze, torna a reiterar l'obligació de les administracions públiques d'elaborar i aprovar plans d'igualtat de gènere que contindran un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que

SECRETARIA

Pl. del Poble, 1 • 46460 SILLA (l'Horta Sud) • Tel. 961219790 • secretaria@silla.es • www.silla.es • CIF P4623200E



AJUNTAMENT de SILLA

impedisquen o dificulten la igualtat real oportunitats entre dones i hòmens en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenrotllament professional.

2. Per tant, la igualtat de dones i homes és un dret fonamental per a tots els persones i constitueixen un valor d'importància central per a la democràcia. Amb la finalitat que és complisca plenament amb este dret, no és suficient amb que és reconega legalment, sinò que a mes a mes s'ha d'exercir efectivament i implicar tots els àmbits de la vida mitjançant polítiques públiques d'igualtat.

3. Correspon, per tant, manifestar el compromís d'aquest Ajuntament per treballar en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real a l'àmbit d'aquesta organització, i instaurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra política corporativa de conformitat amb la definició que d'aquest principi estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

4. És en aquest marc normatiu on és es preten treballar en la redacció d'un Pla d'Igualtat per a la Ciutadania de Silla, previ el corresponent treball de diagnòstic de situació, anàlisi, conclusions i propostes.

Per a implementar un Pla d'Igualtat per a la Ciutadania de Silla, resulta imprescindible partir d'un coneixement de la realitat i situació en què es troba el municipi en matèria d'igualtat. La ferramenta per a dur a terme este retrat de la realitat és el diagnòstic de situació, com a pas previ i obligatori ressenyat a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i hòmens. Resultat d'este estudi i de les propostes que acompanyen el diagnòstic, són les bases per a desenrotllar posteriorment este Pla d'Igualtat per a la Ciutadania.

5. La Diputació de València, mitjançant l'anunci de l'aprovació de la Junta de Govern celebrada el 19 de novembre de 2019 i publicat en el BOP nº230 de 29-XI-2019 ha atorgat a este ajuntament subvenció per a la redacció i implantació d'un pla d'igualtat per a la Ciutadania i diagnòstic previ.

Fonaments

1. Resulta aplicable la normativa següent:

- Llei 7/1985, de bases del règim local (LBRL).
- Llei 8/2010, de la Generalitat, de règim local de la CV (LRLCV).
- Llei 30/1992, de règim jurídic dels administracions públiques i procediment administratiu comú (LRJPAC).
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dons i homes.
- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per la Igualtat entre homes i dons.

2. Correspon resoldre al Ple.

El Ple de l'Ajuntament, per unanimitat dels membres, amb desset vots a favor (12 PSOE, 3 PP, 1 COMPROMÍS, 1 EUPV:ES), **ACORDA:**

Primer. Manifestar el compromís d'aquest Ajuntament per treballar en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real a l'àmbit municipal, i instaurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra política corporativa i de conformitat amb la definició que d'aquest principi estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

SECRETARIA



AJUNTAMENT de SILLA

Segon. Crear una Comissió d'igualtat per a l'elaboració i seguiment del Pla d'Igualtat per a la Ciutadania, i de l'estudi i diagnòstic previ de situació, de conformitat amb allò anteriorment establert, en el termes següents:

1. Denominació.

Comissió d'igualtat per a la Ciutadania, paritària de l'Ajuntament de Silla.

2. Objectius

Com a objectiu fonamental i principal és el seguiment i l'avaluació necessària per a l'aprovació del Pla d'Igualtat per a la Ciutadania i el seu posterior seguiment.

3. Funcions.

-Promoure iniciatives que permeten una millor implantació, respecte i foment del principi d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit municipal i que estiguen dirigides a l'eradicació de qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes.

-Vetlar per evitar la discriminació per raó de sexe en la població de Silla podent elevar, si és el cas, propostes de modificació de les circumstàncies discriminatòries a l'òrgan pertinent per a la correcció de les mateixes.

-Dur a terme els treballs dirigits a elaborar els Plans d'Igualtat, així com el seguiment dels Plans aprovats a fi d'avaluar el seu compliment.

-Seguiment del Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament Sexual i laboral per raó de sexe.

-Realitzar propostes en matèria d'igualtat.

-Ser consultades i emetre propostes sobre les qüestions que pogueren suscitar-se amb relació als diferents procediments de gestió i aplicació del Pla d'Igualtat per a la Ciutadania.

-Elaborar la proposta de Reglament de funcionament.

-Qualsevol altra que li siga atribuïda expressament per la pròpia Comissió.

4. El dia 23 de juliol de 2020 va haver-hi una reunió a l'efecte de crear la Comissió d'Igualtat que formarà part del Pla d'Igualtat per a la Ciutadania.

5. Composició

-President/a: Regidor/a d'Igualtat

-Vocals:

TAE de l'Àrea d'Igualtat

Un representant de cada Grup Polític

Un representant de la Casa de la Dona

Un representant de l'Associació TEA

Un representant de l'AMPA del CP Sant Roc

Un representant d'Educació del IES Enric Valor

Un representant de l'Associació Amamanta

Un representant de l'AECC

Un representant del Centre ocupacional TOLA

6. Funcionament

SECRETARIA



AJUNTAMENT
de SILLA

La Comissió es reunirà en sessió ordinària, dues vegades a l'any, i en sessió extraordinària quan la presidència així ho decidisca o ho sol·liciten, almenys, la quarta part dels membres de la comissió, sense que ningun membre puga sol·licitar més de tres anualment. En aquest últim supòsit, en la sol·licitud, que haurà d'estar subscripta per tots els sol·licitants, s'indicarà expressament l'assumpte o assumptes que s'han d'incloure a l'ordre del dia, i haurà de realitzar-se la sessió en el termini màxim de quinze dies des que siga sol·licitada.

Tercer. Traslladar aquest acord als integrants de la comissió.»

I, perquè conste, signe aquest certificat davant l'alcalde, Vicente Zaragoza Alberola, tot fent la salvetat que arreplega l'article 206 del Reglament d'organització, funcionament i règim local aprovat pel Reial decret 2568/1986.

L'alcalde

VICENTE|
ZARAGOZA
|ALBEROLA

Firmado
digitalmente por
VICENTE|ZARAGOZA|
ALBEROLA
Fecha: 2020.07.31
13:32:55 +02'00'

La secretària accidental

MARTI FERNANDEZ
MARIA CRUZ - DNI
19893170X
2020.07.31 13:01:23
+02'00'
2020.009.20074

SECRETARIA

Pl. del Poble, 1 • 46460 SILLA (l'Horta Sud) • Tel. 961219790 • secretaria@silla.es • www.silla.es • CIF P4623200E

II. METODOLOGIA

Per a l'elaboració del Diagnòstic de situació del Pla d'Igualtat extern del municipi de Silla, la consultora externa, Equality Momentum S.L. (d'ara en avant, Equality Momentum) ha remés una sèrie de formularis als àrees i departaments del consistori sol·licitant informació, quantitativa i qualitativa, desagregada per sexes.

Així, a través de la informació obtinguda mitjançant l'emplenament de diversos qüestionaris (de caràcter quantitatiu i qualitatiu) per part dels diferents àrees municipals i de la resta d'entitats participants en la Comissió d'Igualtat i a partir de l'avaluació del Pla d'Igualtat s'ha recaptat la informació necessària per a confeccionar l'Informe Diagnòstic de Situació.

Posteriorment, a partir del diagnòstic s'han establert una sèrie de recomanacions de millora i uns objectius. De la definició d'aquests objectius s'han derivat els accions que conté el present pla, distribuïdores en els següents eixos:

1. Estudi sociodemogràfic
2. Gestió Municipal
3. Cultura i Oci
4. Esport
5. Educació
6. Formació
7. Ordenació del territori
8. Organitzacions per al Pla d'igualtat Municipal
9. Polítiques d'ocupació i conciliació
10. Salut i qualitat de vida
11. Violència de gènere

D'aquesta manera, el Pla d'Igualtat compta amb un llistat d'objectius i accions acompanyades d'un índex numèric, la descripció de la pròpia acció, la identificació de l'eix al qual pertany, la prioritat d'execució, les àrees responsables de la seua implementació, els indicadors d'avaluació i seguiment i la determinació del seu caràcter puntual o permanent.

Respecte a la prioritat d'execució, s'ha elaborat un cronograma on s'especifica la temporització de cada acció (any 1: 2022, any 2: 2023, any 3: 2024 i any 4: 2025). D'altra banda, s'ha adjuntat una fitxa a manera d'annex per a la implementació i el seguiment dels accions.

III. JUSTIFICACIÓ JURÍDICA

1. NORMES DE CARÀCTER INTERNACIONAL

- Carta Europea per a la Igualtat de Dones i Homes a la Vida Local

Projecte desenvolupat pel Consell de Municipis i Regions d'Europa, en el marc del 5é programa d'acció comunitària per a la igualtat de dones i homes. 2005-2006.

La Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local va destinada als governs locals i regionals d'Europa, convidant-los a signar-la i a adoptar una postura pública sobre el principi d'igualtat de dones i homes, i a aplicar en el seu territori els compromisos definits en la Carta.

Per a garantir l'aplicació d'aquests compromisos, cada govern signatari ha de redactar un pla d'acció per a la igualtat, que fixe les prioritats, les accions i els recursos necessaris per a la seua realització. Am és, cada autoritat signatària és compromet a col·laborar amb totes els institucions i organitzacions del seu territori, a fi de promoure la instauració de manera real d'una vertadera igualtat.

La igualtat de dones i homes és un dret fonamental per a totes els persones i constitueix un valor capital per a la democràcia. A fi que s'acomplisca plenament, aquest dret no solament ha de ser reconegut legalment, sinó que, a més a més, s'ha d'exercir efectivament i implicar tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals.

2. NORMES DE CARÀCTER ESTATAL

- **Constitució Espanyola**

La Constitució reconeix la igualtat de les dones i els homes mitjançant els articles 9 i 14 de la CE i per la incorporació a l'ordenament jurídic dels Tractats Internacionals ratificats per Espanya.

Article 9.

1. Els ciutadans i els poders públics estan subjectes a la Constitució i a la resta de l'ordenament jurídic.

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

3. La Constitució garanteix el principi de legalitat, la jerarquia normativa, la publicitat de les normes, la irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables o restrictives de drets individuals, la seguretat jurídica, la responsabilitat i la interdicció de l'arbitrarietat dels poders públics.

Article 14.

1. Els espanyols són iguals davant 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.

- **Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.**

Article 27.

1. L'Estat i les comunitats autònomes, en l'exercici de les seues competències respectives, podran delegar en els municipis l'exercici de les seues competències.

3. Amb l'objecte d'evitar duplicitats administratives, millorar la transparència dels servicis públics i el servici a la ciutadania i, en general, contribuir als processos de racionalització administrativa que genere un estalvi net de recursos, l'Administració de l'Estat i les de les comunitats autònomes podran delegar, seguint criteris homogenis, entre altres, les competències següents:

c) Prestació dels servicis socials, promoció de la igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència contra la dona.

- **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.**

Com s'expressa en l'exposició de motius d'aquesta llei, la violència de gènere no és un problema que afecte l'àmbit privat, sinó tot el contrari. Aquesta és manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. D'aquesta manera, és necessària l'aplicació de polítiques públiques en aquest àmbit ja que els poders públics no poden ser aliens a la violència de gènere, que constitueix un dels atacs més flagrants a drets fonamentals com la llibertat, la igualtat, la vida, la seguretat i la no discriminació, proclamats en la nostra Constitució.

La violència de gènere s'enfoca per la Llei d'una manera integral i multidisciplinària, començant pel procés de socialització i educació. D'aquesta forma, la conquesta de la igualtat i el respecte a la dignitat humana i la llibertat de les persones han de ser un objectiu prioritari en tots els nivells de socialització.

La Llei estableix mesures de sensibilització i intervenció en a l'àmbit educatiu. És reforça, amb referència concreta a l'àmbit de la publicitat, una imatge que respecte la igualtat i la dignitat de les dones. És fa costat als víctimes a través del reconeixement de drets com el de la informació, l'assistència jurídica gratuïta i uns altres de protecció social i suport econòmic. Proporciona per tant una resposta legal integral que abasta tant els normes processals, creant noves instàncies, com a normes substantives penals i civils, incloent la deguda formació dels operadors sanitaris, policials i jurídics responsables de l'obtenció de proves i de l'aplicació de la llei.

S'estableixen igualment mesures de sensibilització i intervenció en l'àmbit sanitari per a optimitzar la detecció precoç i l'atenció física i psicològica dels víctimes, en coordinació amb altres mesures de suport.

Els situacions de violència sobre la dona afecten també els menors que és troben dins del seu entorn familiar, víctimes directes o indirectes d'aquesta violència. La Llei contempla també la seua protecció no sols per a la tutela dels drets dels menors, sinó per a garantir de manera efectiva els mesures de protecció adoptades respecte de la dona.

Article 2. Principis rectoros

A través d'aquesta Llei s'articula un conjunt integral de mesures encaminades a aconseguir els següents finalitats:

a) Enfortir els mesures de sensibilització ciutadana de prevenció, dotant als poders públics d'instruments eficaços en l'àmbit educatiu, serveis socials, sanitari, publicitari i mediàtic.

b) Consagrar drets dels dones víctimes de violència de gènere, exigibles davant els Administracions Públiques, i així assegurar un accés ràpid, transparent i eficaç als serveis establerts a aquest efecte.

c) Reforçar fins a la consecució dels mínims exigits pels objectius de la llei els serveis socials d'informació, d'atenció, d'emergència, de suport i de recuperació integral, així com establir un sistema per a la més eficaç coordinació dels serveis ja existents a nivell municipal i autonòmic.

d) Garantir drets en l'àmbit laboral i funcionarial que concilien els requeriments de la relació laboral i d'ocupació pública amb els circumstàncies d'aquelles treballadores o funcionàries que patisquen violència de gènere.

e) Garantir drets econòmics per als dones víctimes de violència de gènere, amb la finalitat de facilitar la seua integració social.

f) Establir un sistema integral de tutela institucional en el qual la Administració General de l'Estat, a través de la Delegació Especial del Govern contra la Violència sobre la dona, en col·laboració amb l'Observatori Estatal de la Violència sobre la dona, impulse la creació de

polítiques públiques dirigides a oferir tutela als víctimes de la violència contemplada en la present Llei.

g) Enfortir el marc penal i processal vigent per a assegurar una protecció integral, dones dels instàncies jurisdiccionals, als víctimes de violència de gènere.

h) Coordinar els recursos i instruments de tota mena dels diferents poders públics per a assegurar la prevenció dels fets de violència de gènere i, en el seu cas, la sanció adequada als culpables d'aquests.

i) Promoure la col·laboració i participació dels entitats, associacions i organitzacions que dones de la societat civil actuen contra la violència de gènere.

j) Fomentar l'especialització dels col·lectius professionals que intervenen en el procés d'informació, atenció i protecció a les víctimes.

k) Garantir el principi de transversalitat dels mesures, de manera que en la seua aplicació és tinguen en compte els necessitats i demandes específiques de totes els dones víctimes de violència de gènere.

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

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans. Com s'explica en l'exposició de motius, la major novetat d'aquesta Llei radica en la prevenció d'aqueixes conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per a fer efectiu el principi d'igualtat.

Tal opció implica necessàriament una projecció del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i artística en què puga generar o perpetuar-li la desigualtat. D'ací la consideració de la dimensió transversal de la igualtat, senyal d'identitat del modern dret antidiscriminatori, com a principi fonamental del present text.

L'ordenació general dels polítiques públiques, sota l'òptica del principi d'igualtat i la perspectiva de gènere, és plasma en l'establiment de criteris d'actuació de tots els poders públics en els quals s'integra activament, d'una manera expressa i operativa, aquest principi; i amb caràcter específic o sectorial, s'incorporen també pautes afavoridores de la igualtat en polítiques com l'educativa, la sanitària, l'artística i cultural, de la societat de la informació, de

desenvolupament rural o d'habitatge, esport, cultura, ordenació del territori o de cooperació internacional per al desenvolupament.

Per a afavorir la incorporació dels dones al mercat de treball, s'estableix un objectiu de millora de l'accés i la permanència en l'ús dels dones, potenciant el seu nivell formatiu i la seua adaptabilitat als requeriments del mercat de treball mitjançant la seua possible consideració com a grup de població prioritari dels polítiques actives d'ocupació. Igualment, la llei recull una sèrie de mesures socials i laborals concretes, que queden regulades en els diferents disposicions addicionals de la Llei.

Article 1. Objecte de la Llei.

1. Els 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, seguisca com fora la seua circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en els 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.

2. A aquest efecte, la Llei estableix principis d'actuació dels Poders Públics, regula drets i deures dels persones físiques i jurídics, tant públiques com privades, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir en els sectors públic i privat, tota forma de discriminació per raó de sexe.

Article 2. Àmbit d'aplicació.

1. Totes els persones gaudiran dels drets derivats del principi d'igualtat de tracte i de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

2. Els obligacions establides en aquesta Llei seran aplicable a tota persona, física o jurídica, que és trobe o actue en territori espanyol, qualsevol que fora la seua nacionalitat, domicili o residència.

Article 14. Criteris generals d'actuació dels Poders Públics.

Als finalitats d'aquesta Llei, seran 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 dels polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar els diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení en tots els àmbits que abaste el conjunt de polítiques i el valor del treball dels dones, inclòs el domèstic.
3. La col·laboració i cooperació entre els diferents Administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
4. La participació equilibrada de dones i homes en els candidatures electorals i en la presa de decisions.
5. L'adopció dels mesures necessàries per a l'erradicació de la violència de gènere, la violència familiar i totes els formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
6. La consideració dels singulars dificultats en què és troben els dones de col·lectius d'especial vulnerabilitat com són els que pertanyen a minories, els dones migrants, els xiquetes, els dones amb discapacitat, els dones majors, els dones vídues i els dones víctimes de violència de gènere, per als quals els poders públics podran 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, part i lactància.
8. L'establiment de mesures que assegurin la conciliació del treball i de la vida personal i familiar dels dones i els homes, així com el foment de la corresponsabilitat en els labors domèstiques i en l'atenció a la família.
9. El foment d'instruments de col·laboració o entre els diferents Administracions públiques i els agents socials, els associacions de dones i altres entitats privades.
10. El foment de l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes en els relacions entre particulars.

11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat dels relacions socials, culturals i artístiques.

12. Tots els punts considerats en aquest article és promouran i integraren d'igual 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 informará, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Els Administracions públiques ho integraren, de manera activa, en l'adopció i execució dels seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes els seues activitats.

Article 21. Col·laboració entre els Administracions públiques.

1. L'Administració General de l'Estat i els Administracions dels Comunitats Autònomes cooperaren per a integrar el dret d'igualtat entre dones i homes en l'exercici dels seues respectives competències i, especialment, en els seues actuacions de planificació. En el si de la Conferència Sectorial de la dona podran adoptar-se plans i programes conjunts d'actuació amb aquesta finalitat.

2. Els Entitats Locals integraren el dret d'igualtat en l'exercici dels seues competències i col·laboraren, a aquest efecte, amb la resta dels Administracions públiques.

Article 29. Esports

1. Tots els programes públics de desenvolupament de l'esport incorporaren l'efectiva consideració del principi d'igualtat real i efectiva entre dones i homes en el seu disseny i execució.

2. El Govern promourà l'esport femení i afavorirà l'efectiva obertura dels disciplines esportives als dones, mitjançant el desenvolupament de programes específics en totes els etapes de la vida i en tots els nivells, inclosos els de responsabilitat i decisió.

Article 31. Polítiques urbanes, d'ordenació territorial i habitatge.

1. Les polítiques i els plans dels Administracions públiques en matèria d'accés a l'habitatge inclouran mesures destinades a fer efectiu el principi d'igualtat entre dones i homes.

De la mateixa manera, els polítiques urbanes i d'ordenació del territori prendran en consideració els necessitats dels diferents grups socials i dels diversos tipus d'estructures familiars, i afavoriran l'accés en condicions d'igualtat als diferents serveis i infraestructures urbanes.

2. El Govern, en l'àmbit dels seues competències, fomentará l'accés a l'habitatge dels dones en situació de necessitat o en risc d'exclusió, i dels quals hagen sigut víctimes de la violència de gènere, especialment quan, en tots dos casos, tinguen fills menors exclusivament al seu càrrec.

3. Els Administracions públiques tindran en compte en el disseny de la ciutat, en les polítiques urbanes, en la definició i execució del planejament urbanístic, la perspectiva de gènere, utilitzant per a això, especialment, mecanismes i instruments que fomenten i afavorisquen la participació ciutadana i la transparència.

Article 35 Subvencions públiques

Les Administracions públiques, en els plans estratègics de subvencions que adopten en l'exercici dels seues competències, determinaren els àmbits en què, per raó de l'existència d'una situació de desigualtat d'oportunitats entre dones i homes, els bases reguladors dels corresponents subvencions puguen incloure la valoració d'actuacions d'efectiva consecució de la igualtat per part dels entitats sol·licitants.

A aquest efecte podran valorar-les, entre altres, els mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, de responsabilitat social de l'empresa, o l'obtenció del distintiu empresarial en matèria d'igualtat regulat en el Capítol IV del Títol IV de la present Llei.

Article 51. Criteris d'actuació dels Administracions públiques

Els Administracions públiques, en l'àmbit dels seues respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, deuran:

a) Remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol mena de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.

b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscapte de la promoció professional.

c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

e) Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.

f) Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

- **Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local**

La present llei té com a objecte principal modificar la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, així com el text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març. Així mateix, es deroguen, entre d'altres, la disposició addicional segona i la disposició transitòria setèima de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i es modifica la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, per a incloure-hi una nova disposició addicional.

I, de la mateixa manera, la present llei vol contribuir a donar un nou impuls als objectius i als manaments a què respon la vigent Llei d'Igualtat d'Oportunitats, no-Discriminació i Accessibilitat Universal de 2003, i, en particular, a l'eliminació de barreres i obstacles que poden limitar la plena integració, la participació, l'accés a la informació i la igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat.

D'altra banda, la llei inclou una sèrie de disposicions addicionals i de disposicions transitòries, entre les quals destaquen les que es referixen a l'assumpció, per les comunitats autònomes, de les competències relatives a la salut i a servicis socials, que queden referenciades al que serà el nou sistema de finançament autonòmic i de les hisendes locals.

- **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació**
-

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, va tindre per objecte fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de tota discriminació, directa i indirecta, dels dones. És va tractar d'una llei pionera en el desenvolupament legislatiu dels drets d'igualtat de gènere a Espanya.

No obstant això, els mesures de naturalesa fonamentalment promocional o de foment van obtenir resultats discrets, quan no insignificants.

És per això que s'aprova el Reial decret llei 6/2019 per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral.

Aquesta situació de desigualtat, visible en la bretxa salarial que no ha sigut reduïda en els últims anys, exigeix una actuació urgent i necessària per part de l'Estat, ja que la meitat de la població està patint una forta discriminació i està veient afectats els seus drets fonamentals.

En aquest sentit, els poders públics estan obligats a adoptar mesures específiques a favor dels dones quan es donen situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

És essencial tindre present que, en la relació de treball, els persones treballadores, dones o homes, tenen dret a exercir la corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral, quedant prohibit qualsevol tracte discriminatori directe i indirecte per raó de sexe.

- **Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.**
-

El Reial decret-Llei 6/2019 afegeix una sèrie de modificacions a l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic:.

Article 48. Permisos dels funcionaris públics

Es modifica l'apartat f) de l'article 48, que queda redactat de la següent manera:

«f) Per lactància d'un fill menor de dotze mesos tindran dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

El permís contemplat en aquest apartat constitueix un dret individual dels funcionaris, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

Es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps corresponent. Aquesta modalitat es podrà gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu, o una vegada que, des del naixement del menor, haja transcorregut un temps equivalent al que comprenen els citats permisos.

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.»

Article 49. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes

En tot cas es concediran els següents permisos amb les corresponents condicions mínimes:

a) Permís per naixement per a la mare biològica: tindrà una duració de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

No obstant això, en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resta de permís.

En el cas que tots dos progenitors treballen i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme a voluntat de aquells, de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla complisca dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permeten, i en els termes que reglamentàriament es determinen, conforme a les regles establides en el present article.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de duració del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.

b) Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent: tindrà una duració de setze setmanes. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

En el cas que tots dos progenitors treballen i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant fins que el fill o la filla compleisca dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

El còmput del termini es comptarà a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permeten, i en els termes que reglamentàriament es determine, conforme a les regles establides en el present article.

Si fora necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de duració, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit contemplat en aquest paràgraf, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, previstos en aquest article seran els que així s'establisquen en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulen, havent de tindre l'acolliment temporal una duració no inferior a un any.

c) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement , guarda amb finalitats d'adopció , acolliment o adopció d'un fill o filla: tindrà una duració de setze setmanes de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per a cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement , adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció .

Aquest permís podrà distribuir-se pel progenitor que vaja a gaudir del mateix sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constituïska l'adopció .

En el cas que tots dos progenitors treballen i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleisca dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavis d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas que s'optara pel gaudi del present permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement , si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís haguera sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes de l'apartat f) de l'article 48, serà a la finalització d'aqueix període quan es donarà inici al còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permeten, i en els termes que reglamentàriament es determinen, conforme a les regles establides en el present article.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de duració del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori se sol·licite la reincorporació al lloc de treball .

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es podrà participar en els cursos de formació que convoque l'Administració .

En els casos previstos en els apartats a), b), i c) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, en el seu cas, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de duració del permís, i, en el seu cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si de acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els funcionaris que hagen fet ús del permís per naixement , adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se a el seu lloc de treball en termes i condicions que no els resulten menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals hagueren pogut tindre dret durant la seua absència

d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència, de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinen els serveis socials d'atenció o de salut segons siga procedent .

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari , de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguen aplicables, en els termes que per a aquests supòsits establisca el pla d'igualtat d'aplicació o, en defecte d'això , l'Administració Pública competent en cada cas.

En el supòsit enunciat en el paràgraf anterior, la funcionària pública mantindrà les seues retribucions íntegres quan reduisca la seua jornada en un terç o menys.

e) Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: el funcionari tindrà dret, sempre que tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent treballen, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la duració d'aquella , percebent les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on vinga prestant els seus serveis, per a la cura, durant

l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga duració i requerisca la necessitat de la seua cura directa, continu i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor complisca els 18 anys.

Quan concorreguen en tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tindre dret a aquest permís o, en el seu cas, puguen tindre la condició de beneficiaris de la prestació establida per a aquesta fi en el Règim de la Seguretat Social que els siga aplicable, el funcionari tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que dure la reducció de la seua jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o guardador amb finalitats d'adopció o acollidor de caràcter permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li corresponga, no cobre les seues retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establida per a aquesta fi en el Règim de la Seguretat Social que li siga aplicable. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

Reglamentàriament s'establiran les condicions i suposats en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes

f) Per a fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els funcionaris que hagen patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i els fills dels ferits i morts, sempre que ostenten la condició de funcionaris i de víctimes del terrorisme de acord amb la legislació vigent, així com els funcionaris amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de Reconeixement i Protecció Integral a les Víctimes del Terrorisme, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes

d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que establisca l'Administració competent en cada cas.

Aquestes mesures seran adoptades i mantingudes en el temps en tant que resulten necessàries per a la protecció i assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja siga per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja siga per l'amenaça a la qual es troba sotmesa, en els termes previstos reglamentàriament.

3. NORMES DE CARÀCTER AUTONÒMIC

- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes. Igualtat i Administració Pública

Apartat IV. Àmbits d'actuació.

Les actuacions en l'àmbit laboral són considerades de la màxima importància en la mesura que la incorporació de les dones al mercat de treball els procura independència econòmica, considerat aquest un dels factors necessaris per a la igualtat. L'accés a l'ocupació i les accions que fomenten aquest accés és una de les prioritats sobre les quals han de basar-se les mesures per a la igualtat, però també la igualtat de retribució i les condicions de treball, la seguretat social, la promoció professional i la possibilitat de conciliar l'activitat professional amb la vida familiar són pilars bàsics sobre els quals descansa la política comunitària plasmada en les diferents directives en aplicació del principi d'igualtat.

Entre les actuacions en l'àmbit social requereixen una especial atenció les referides a la violència de gènere exercida contra les dones com una forma perversa d'exercici del poder, mitjançant l'ús de la força física, psicològica, econòmica, o de un altre tipus, l'origen del qual es troba en la desigualtat de les relacions entre dones i homes i es manifesta sota la forma de maltractaments, violació, abusos sexuals, assetjament sexual, prostitució i tràfic de dones.

La igualtat de dones i homes necessita d'actuacions que incidisquen en àmbits considerats fins fa relativament poc temps com a privats, però que tenen gran rellevància en els considerats tradicionalment com a públics. Així, la dedicació quasi en exclusiva a cura de persones

dependents, majoritàriament població infantil i de major edat, ha impedit a les dones incorporar-se al mercat de treball i a l'activitat pública en igualtat de condicions amb els homes. És necessari establir una relació adequada entre el públic i el privat i prendre mesures que incidisquen en el benestar de la ciutadania, afavorint la consecució de la igualtat real.

Article 48. El llenguatge no-sexista en els escrits administratius.

Les administracions públiques valencianes posaran en marxa els mitjans necessaris perquè tota norma o escrit administratiu respecten en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no-sexista.

- **Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana.**
-

Després del reconeixement normatiu de la igualtat, es fa necessari que els poders públics adopten polítiques actives que secunden, incentiven, promocionen i emparen una efectiva igualtat entre dones i homes en la societat. És per això que el nostre Estatut d'Autonomia, en el seu article 10.3, en establir una sèrie d'àmbits en els quals la Generalitat centrarà primordialment la seua actuació, expressament, es refereix a la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball, i a la protecció social contra la violència, especialment la violència de gènere.

Article 1. Objecte de la llei

És objecte de la present llei l'adopció de mesures integrals per a l'erradicació de la violència sobre la dona, en l'àmbit competencial de la Generalitat, oferint protecció i assistència tant a les dones víctimes de la mateixa com als seus fills i filles menors i/o persones subjectes a la seua tutela o acolliment, així com les mesures de prevenció, sensibilització i formació amb la finalitat d'implicar a tota la societat de la Comunitat Valenciana.

Article 4. Àmbit d'aplicació.

Les mesures contemplades en la present llei seran aplicable a totes les víctimes d'actes de violència sobre la dona que tinguen lloc en el territori de la Comunitat Valenciana, sense perjudici del que s'estableix per la legislació en matèria d'estrangeria i de l'exigència de determinats requisits establits normativament per a les diferents prestacions o serveis.

Article 8. Garantia dels drets de les víctimes de violència sobre la dona

1. En l'àmbit de les seues competències, les administracions públiques de la Comunitat Valenciana garantirán a les víctimes de violència sobre la dona l'efectivitat dels drets que es recullen en el present títol.

2. La present llei serà aplicable a totes les dones que hagen sigut víctimes de la violència regulada en aquesta llei, en l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana, amb independència de la seua nacionalitat.

Les dones immigrants que es troben en situació irregular disposaran dels drets recollits en el capítol I del títol I d'aquesta llei i s'estarà al que es disposa en la normativa en matèria de drets i llibertats dels estrangers a Espanya.

3. Les dones amb discapacitat tindran dret a la informació administrativa i judicial en igualtat de condicions que la resta de les víctimes de violència sobre la dona. La Generalitat garantirà aquest dret recollit en la legislació autonòmica vigent, mitjançant l'erradicació de totes aquelles barreres que dificulten l'accés a la informació i als recursos d'atenció integral.

4. A aquest efecte de fer efectiu aquest dret, la Generalitat desenvoluparà protocols d'atenció i prevenció específics.

Article 22. Coeducació

1. La Generalitat, a través dels departaments competents en matèria d'educació i igualtat, desenvoluparà les mesures necessàries per a eliminar prejudicis i pràctiques basades en la desigualtat i en l'atribució d'estereotips sexistes.

2. La Generalitat, a través de la convivència escolar en centres educatius de la Comunitat Valenciana, impulsarà l'elaboració d'estudis i investigacions que permeten conèixer la realitat d'aquest fenomen en l'àmbit escolar i proposarà mesures per a previndre les conductes violentes entre xiquets i xiquetes des d'edats primerenques.

3. Així mateix, s'impulsaran mesures tendents a millorar les habilitats educatives de pares i mares a fi que formen a els seus fills i filles en el respecte als drets dels altres.

Article 23. Currículums educatius

1. La Generalitat garantirà que en els programes d'ensenyament que s'impartisquen en els centres educatius de la Comunitat Valenciana no s'inclouen continguts discriminatoris contra

les dones per raó de el seu sexe, ni que justifiquen, resulten permissius o inciten a la violència sobre la dona.

2. Fomentarà en aquests continguts la igualtat de sexes, educant en valors, destacant el respecte a la dignitat de la persona i en la necessitat d'erradicar la violència sobre la dona.

3. La Generalitat revisarà i adaptarà el contingut dels llibres de text i altre material educatiu a les prescripcions d'aquesta llei i supervisarà, a través de la inspecció de l'administració educativa, que s'ajusten als principis de l'educació en igualtat.

Article 31. Actuacions d'informació i sensibilització social

1. Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana, en l'àmbit de les seues respectives competències, duran a terme periòdicament actuacions d'informació i estratègies de sensibilització dirigides a la societat, amb la finalitat de previndre i eliminar la violència sobre la dona.

2. Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana duran a terme quantes mesures de sensibilització i informació consideren pertinents, tant a nivell publicitari com en els mitjans de comunicació, dirigides a fomentar la igualtat entre els sexes, eliminar actituds i estereotips sexistes, aconseguir el rebuig social de la violència sobre la dona i donar a conèixer els recursos i serveis d'assistència disponibles per a l'atenció integral de les víctimes.

Article 32. Altres actuacions de l'administració: suport a associacions, fundacions i altres institucions

1. La Generalitat establirà mecanismes de suport i promoció a les associacions, fundacions i altres institucions dedicades a la prevenció de la violència sobre la dona i a l'empara i assistència de les víctimes.

2. La Generalitat afavorirà aquelles manifestacions culturals i artístiques que contribuïsquen a sensibilitzar a la societat de la Comunitat Valenciana en la problemàtica de la violència sobre la dona.

Article 37. Formació en matèria de violència sobre la dona

1. La Generalitat impulsarà la formació contínua i especialitzada en violència sobre la dona del personal al servei de l'administració, especialment dels qui treballen o col·laboren en

l'atenció i erradicació d'aquest fenomen, prestant especial importància a les professions de l'àmbit judicial, educatiu, sociosanitari i policial.

- **Decret 56/2016, del Consell, de 6 de maig, pel qual aprova el Codi de Bon Govern de la Generalitat**
-

Article 38.

Valor a la interacció amb la ciutadania, compromentent-se a dotar dels instruments necessaris per a garantir la seua participació en el disseny i avaluació de les polítiques públiques.

Article 39.

Impuls d'una cultura de la innovació basada en la creativitat, la implicació i la millora contínua dels resultats dels processos, els productes i els serveis, tot des d'una visió estratègica centrada en les demandes i necessitats de la ciutadania.

- **Normativa sobre la figura de la persona Coordinadora d'Igualtat en els Centres Educatius**
-

El primer curs escolar en el qual es va implantar la figura de la persona coordinadora d'igualtat va ser el 2016/2017, tant per a Primària i Secundària, com en els Centres d'Educació Especial, d'acord amb la Resolució de les Corts 98/IX, sobre la creació de la figura de persona coordinadora d'igualtat i convivència (CIC) en tots els centres educatius, aprovada per la Comissió de Política Social i Ocupació en la reunió del 9 de desembre de 2015.

- **RESOLUCIÓ d'1 de juliol de 2016, de les direccions generals de Política Educativa i de Centres i Personal Docent, per la qual es dicten instruccions per a l'organització i funcionament a les escoles d'Educació Infantil de segon cicle i col·legis d'Educació Primària durant el curs 2016-2017.**
-

4.4.3. Coordinador o coordinadora d'igualtat i convivència

En totes les escoles d'Educació Infantil de segon cicle i col·legis d'Educació Primària hi haurà un docent que actuarà de coordinador o coordinadora d'igualtat i convivència.

1. Requisits per a ser coordinador o coordinadora d'igualtat i convivència

La persona que exerceix la direcció del centre nomenarà a un docent per a desenvolupar les tasques de coordinador o coordinadora d'igualtat i convivència. Per a determinar l'assignació d'aquesta coordinació, s'atendrà els següents criteris:

a) Ser docent del centre, preferentment, amb destinació definitiva, amb formació en el foment de la convivència i en la prevenció i intervenció en els conflictes escolars.

b) Tindre experiència en coordinació d'equips i/o en acció tutorial.

2. Funcions

Les funcions del coordinador o coordinadora d'igualtat i convivència, contextualitzades en cada cas amb la col·laboració i assessorament de l'equip d'orientació educativa i psicopedagògica, seran:

a) Col·laborar amb la direcció del centre i amb la Comissió de Coordinació.

Pedagògica en l'elaboració i desenvolupament del Pla de Convivència del Centre, tal com estableix la normativa vigent.

b) Coordinar les actuacions previstes en el pla.

c) Coordinar les actuacions d'igualtat referides a la resolució de les Corts, núm. 98/IX, de 9 de desembre de 2015.

d) Formar part de la comissió de convivència del consell escolar del centre.

La direcció del centre prendrà les mesures necessàries per a permetre la realització d'aquestes funcions.

3. Dedicació horària

Per al desenvolupament d'aquestes funcions, amb la plantilla disponible en els centres públics i sense que implique increment, se li assignarà un total de 2 hores lectives a la persona coordinadora d'igualtat i convivència.

4. Formació

Les persones coordinadores d'igualtat i convivència participaran de la formació específica que es programe des del Servei de Formació del Professorat amb la col·laboració del Servei d'Innovació i Qualitat.

- **RESOLUCIÓ d'1 de juliol de 2016, de les direccions generals de Política Educativa i de Centres i Personal Docent, per la qual es dicten instruccions en matèria d'ordenació acadèmica i d'organització de l'activitat docent en els centres que impartisquen Educació Secundària Obligatòria i Batxillerat durant el curs 2016-2017. [2016/5291]**
-

4.4.6. Coordinador de convivència i igualtat

En tots els centres d'Educació Secundària Obligatòria i Batxillerat hi haurà un docent que actuarà de coordinador o coordinadora d'igualtat i convivència. Els requisits, funcions i formació, així com les hores lectives assignades per al desenvolupament de les seues funcions en centres públics venen especificats en el punt 10 de l'apartat 1.3.4. d'aquestes instruccions.

1.3.4. Pla de convivència.

1. Seran aplicable l'article 124 de la Llei orgànica 2/2006, en la seua nova redacció donada per la Llei orgànica 8/2013, que estableix que els centres elaboraran un pla de convivència que incorporaran a la programació general anual i que recollirà totes les activitats que es programen prestant especial atenció a les actuacions de prevenció de la violència de gènere, igualtat i no discriminació; l'article 8 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Protecció Integral contra la Violència de gènere, que insta que s'adopten les mesures necessàries per a assegurar que els Consells Escolars impulsen l'adopció de mesures educatives que fomenten la igualtat real i efectiva entre homes i dones; l'article 27 del Decret 39/2008, de 4 d'abril, del Consell, sobre la convivència en els centres docents no universitaris sostinguts amb fons públics i sobre els drets i deures de l'alumnat, pares, mares, tutors o tutores, professorat i personal d'administració i serveis (DOCV 09.04.2008); l'Ordre 62/2014, de 28 de juliol, de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, per la qual s'actualitza la normativa que regula l'elaboració dels plans de convivència (DOCV 01.08.2014); i l'Ordre de 12 de setembre de 2007, de la Conselleria d'Educació, per la qual es regula la notificació de les incidències que alteren la convivència escolar, emmarcada dins del Pla de Prevenció de la Violència i Promoció de la Convivència en els centres escolars de la Comunitat Valenciana (PREVI) (DOCV 28.09.2007).

2. El pla de convivència serà elaborat pels equips directius, dins del projecte educatiu del centre. La direcció del centre té la responsabilitat de la seua redacció, d'acord amb les directrius emanades del consell escolar i ateses les propostes realitzades pel claustre de professors i professores, l'associació de pares i mares d'alumnes i, en els centres d'Educació Secundària, les propostes del consell de delegats i delegades de l'alumnat .

3. El pla de convivència haurà de ser coherent amb els restants documents de planificació del centre.

4. El pla de convivència del centre educatiu inclourà, almenys , els següents aspectes:

a) Diagnòstic de l'estat de la convivència en el centre.

b) Composició i pla d'actuació de la comissió de convivència .

c) Mesures i accions orientades a la promoció de la convivència i a la prevenció de conflictes , per a aconseguir un adequat clima educatiu en el centre.

d) Mesures de correcció davant qualsevol conducta disruptiva i inadequada contra la igualtat de gènere i la violència de gènere .

e) Procediments d'actuació i intervenció contemplats en el reglament de règim intern del centre, que han de ser adequats al que prescriu el Decret 39/2008, de 4 d'abril, sobre la convivència en els centres docents no universitaris.

f) Detecció de necessitats i planificació d'accions de formació en la matèria de convivència dirigides a la comunitat.

g) Estratègies per a realitzar la difusió, el seguiment i l'avaluació del pla de convivència en el marc del projecte educatiu.

h) Procediment per a articular la col·laboració amb entitats i institucions de l'entorn en el pla de convivència .

5. L'avaluació del pla de convivència competeix al consell escolar.

La comissió de convivència del consell escolar del centre realitzarà el seguiment del pla de convivència i elaborarà trimestralment un informe, que presentarà al consell escolar. Aquest informe recollirà les incidències produïdes, les actuacions dutes a terme, els resultats aconseguits i les propostes de millora que s'estimen pertinents.

6. L'adreça del centre elaborarà un informe anual sobre la convivència del centre que enviarà a la corresponent direcció territorial, en els termes previstos en l'article 6.5 de l'Ordre 62/2014.

7. Les normes de convivència i conducta dels centres seran d'obligat compliment, i hauran de concretar els deures dels alumnes i alumnes i les mesures correctores aplicables en cas d'incompliment, prenent en consideració la seua situació i condicions personals.

8. Les mesures correctores tindran un caràcter educatiu i recuperador, hauran de garantir el respecte als drets de la resta dels alumnes i alumnes i procuraran la millora en les relacions de tots els membres de la comunitat educativa. Les mesures correctores hauran de ser proporcionals a les faltes comeses. Aquelles conductes que atempten contra la dignitat personal d'altres persones que integren la comunitat educativa, que tinguen com a origen o conseqüència una discriminació o assetjament basat en el gènere, orientació o identitat sexual, o un origen racial, ètnic, religiós, de creences o de discapacitat, o que es realitzen contra l'alumnat més vulnerable per les seues característiques personals, socials o educatives tindran la qualificació de falta molt greu i portaran associada com a mesura correctora l'expulsió, temporal o definitiva, del centre. Les decisions d'adoptar mesures correctores per la comissió de faltes lleus seran immediatament executives.

9. Els membres de l'equip directiu i els professors i professores seran considerats autoritat pública. En els procediments d'adopció de mesures correctores, els fets constatats per professors, professores i membres de l'equip directiu dels centres docents tindran valor probatori i gaudiran de presumpció de veracitat *iuris tantum* o excepte prova en contra, sense perjudici de les proves que, en defensa dels respectius drets o interessos, puga assenyalar o aportar el propi alumnat.

10. Persona coordinadora d'igualtat i convivència. En tots els centres d'Educació Secundària Obligatòria i Batxillerat hi haurà un docent que actuarà de coordinador o coordinadora d'igualtat i convivència.

10.1. Requisits per a ser coordinador o coordinadora d'igualtat i convivència.

La persona que exerceix la direcció del centre nomenarà a un o una docent per a desenvolupar les tasques de coordinador o coordinadora d'igualtat i convivència. Per a determinar l'assignació d'aquesta coordinació, s'atendrà els següents criteris:

a) Ser docent del centre, preferentment, amb destinació definitiva, amb coneixements, experiència o formació en el foment de la convivència i en la prevenció i intervenció en els conflictes escolars.

b) Tindre experiència en coordinació d'equips i/o en acció tutorial.

10.2. Funcions

Les funcions del coordinador o coordinadora d'igualtat i convivència, contextualitzades en cada cas amb la col·laboració i assessorament de l'equip d'orientació educativa i psicopedagògica, seran:

a) Col·laborar amb la direcció del centre i amb la Comissió de Coordinació Pedagògica, en l'elaboració i desenvolupament del Pla de Convivència del Centre, tal com estableix la normativa vigent.

b) Coordinar les actuacions previstes en el pla.

c) Coordinar les actuacions d'igualtat referides en la Resolució de les Corts, núm. 98/IX, del 9 de desembre de 2015.

d) Formar part de la comissió de convivència del Consell Escolar del centre.

La direcció del centre prendrà les mesures necessàries per a permetre la realització d'aqueixes funcions.

10.3. Formació

Les persones coordinadores d'igualtat i convivència participaran de la formació específica que es programe des del Servei de Formació del Professorat amb la col·laboració del Servei d'Innovació i Qualitat.

10.4. Per al desenvolupament d'aquestes funcions, amb la plantilla disponible en els centres públics i sense que implique increment d'aquesta, se li assignarà un total de 2 hores lectives a la persona designada per a coordinar el programa.

- RESOLUCIÓ d'1 de juliol de 2016, de les direccions generals de Política Educativa i de Centres i Personal Docent, per la qual es dicten instruccions per a l'organització i funcionament dels centres d'Educació Especial per al curs 2016-2017.
-

13.1. El director o directora designarà entre el professorat del Claustre una persona per a cadascuna de les següents funcions de coordinació :

c) Convivència i igualtat

13.6. La persona responsable de la coordinació de convivència i igualtat exercirà les següents funcions:

a) Col·laborar amb la direcció del centre i amb la Comissió de Coordinació.

Pedagògica, en l'elaboració i desenvolupament del Pla de convivència del centre.

b) Coordinar les actuacions previstes en el Pla de convivència .

c) Coordinar les actuacions d'igualtat referides en la Resolució de les Corts, núm. 98/IX, del 9 de desembre de 2015.

d) Formar part de la comissió de convivència del Consell Escolar del centre.

13.7. Per a la realització de les seues funcions, les persones que assumisquen les tasques de coordinació referides disposaran de dues hores setmanals de caràcter lectiu.

- Decret 3/2017, de 13 de gener, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament de selecció, provisió de llocs de treball i mobilitat del personal de la funció pública valenciana
-

La norma que aprova aquest decret té també com a element vertebrador la garantia i promoció del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, amb la finalitat de fer efectiu aquest dret i integrar-ho en l'àmbit de la gestió dels processos de selecció de personal i provisió de llocs de treball .

Aquest decret inclou que en les adscripcions provisionals i concessió de comissions de serveis es tindran en consideració les situacions que siguin al·legades i justificades fefaentment per les persones interessades, relacionades amb l'especial problemàtica que

presenten per a l'adequada conciliació de la vida personal, familiar i laboral, ponderant-se, si així se sol·licita, l'agrupació familiar amb les necessitats d'atenció del servei públic.

- **Llei 2/2017, de 3 de febrer, de la Generalitat, per la funció social de l'habitatge de la Comunitat Valenciana**

És important destacar la incorporació en aquesta llei d'un títol dedicat a la garantia de la igualtat i la no discriminació en l'accés a l'habitatge. En aquest s'estableixen una sèrie d'obligacions sobre aquest tema amb la idea de convertir en il·lícits administratius totes aquelles actuacions que queden provades destinades a dificultar o impedir, ja siga de manera directa o indirecta, l'accés a l'habitatge de determinades persones o col·lectius, així com pràctiques d'assetjament immobiliari. Qualsevol persona que les patisca pot denunciar-les davant l'administració, que imposarà, si es prova l'efectiva existència d'aquestes, la corresponent sanció.

Article 2. El dret a gaudir d'un habitatge assequible, digna i adequada

La prioritat vindrà determinada pel major nombre de condicions particulars de la unitat de convivència entre les quals trobem haver patit violència de gènere .

Article 7 Exercici de competències en matèria de funció social de l'habitatge per part de la Generalitat

1. La Generalitat, a través de la Conselleria competent en matèria d'habitatge, exercirà totes aquelles competències estatutàriament atribuïdes, les que expressament li conferisca la present llei, així com aquelles altres que en un futur li puguin ser reconegudes per a l'efectiva i real provisió d'un habitatge assequible, digna i adequada a aquelles persones que la necessiten, especialment en favor dels joves, persones sense mitjans ni recursos econòmics, dones víctimes de violència de gènere , persones amb diversitat funcional, persones que es troben en especials circumstàncies d'exclusió social o emergència social per haver sigut privades de el seu habitatge habitual i aquelles altres en les quals estan justificades mesures d'intervenció i de foment d'acord amb el que es preveu en la llei.

Per a això, garantirà anualment una oferta mínima d'habitatges de protecció pública assequibles, dignes i adequades que puguin satisfer les necessitats bàsiques de les persones en situació de vulnerabilitat o en processos d'exclusió social i farà efectiu el dret exigible a un

habitatge, així com impulsarà i coordinarà l'acció pública dels ens locals valencians en la matèria. (...)

Aquest pla haurà de vetlar en tot cas per evitar la concentració i segregació espacial dels habitatges del parc públic amb la finalitat de garantir la cohesió social de l'espai urbà i establir, amb caràcter urgent, mesures de rehabilitació dels entorns urbans particularment degradats d'aquelles zones o districtes amb una alta concentració d'habitatge públic. (...)

Article 12 Mesures proposades per a garantir la protecció a les persones que estan en procediments d'execució hipotecària

Els deutors hipotecaris d'habitatges podran acollir-se a la present llei, sempre que es troben en situació d'emergència habitacional i complisquen els requisits que s'establisquen. En cas que tinguen concedides mesures estatals de moratòria, podran acollir-se a aquesta llei quan finalitze l'esmentada moratòria.

2. A fi de no perjudicar els interessos de les parts, la nova obligació d'arrendament amb opció de compra s'ajustarà a les següents condicions:

e) (...) La duració del lloguer en el seu propi habitatge, i exclusivament per a la persona afectada, o per a les persones majors de 65 anys i els següents col·lectius: discapacitats del 33% o superior, famílies amb dues o més fills en edat escolar, víctimes de violència de gènere, menors tutelats i aquells que es determine reglamentàriament, serà indefinit fins que l'administració li atorgue una solució o finalitzen les causes que han motivat la seua inclusió en aquest col·lectiu. En cas de mort o abandó de la unitat de convivència de l'arrendatari, es podrà subrogar el contracte d'arrendament a una altra persona d'aquesta unitat de convivència.

- **Llei 3/2019, de 18 de febrer, de la Generalitat, de serveis socials inclusius de la Comunitat Valenciana**

A un sistema ja per si mateix deficient en la provisió de serveis socials, en les últimes dècades s'ha produït un conjunt de transformacions tant socioeconòmiques com tecnològiques que fa més urgent encara la reformulació del sistema valencià de serveis socials. Entre les persones més vulnerables destaquen aquelles en situació de dependència o diversitat funcional o discapacitat, les dones víctimes de violència de gènere i masclista i les persones menors d'edat en situació de risc o d'exclusió social.

A més, en les últimes dècades s'ha produït un conjunt de transformacions tant socioeconòmiques com tecnològiques que fa més urgent, si és possible, la reformulació del Sistema Valencià de Serveis Socials. L'envelliment progressiu de la població, el desenvolupament de noves sensibilitats cap a realitats socials tradicionalment ignorades o el reconeixement del valor de les tasques de cures domèstiques i familiars que han sigut generalment dutes a terme per les dones, són alguns dels factors que posen de manifest les carències del sistema valencià de serveis socials. Així mateix, l'evolució de les TIC permet desenvolupar nous models d'avaluació i seguiment, per la qual cosa el nou sistema ha de ser capaç d'aprofitar aquest nou horitzó d'oportunitats.

Per tot això, la Generalitat ha assumit un conjunt de compromisos vinculats a la igualtat, respecte a la diversitat i la inclusió social.

Article 18. Serveis d'atenció primària

1. L'atenció primària de caràcter bàsic s'organitza en els serveis següents:

g) Unitats d'igualtat. Garantiran la incorporació de la perspectiva de gènere, promovent la participació, impulsant plans d'igualtat i realitzant actuacions de prevenció de la violència de gènere i masclista, entre altres, amb l'objectiu de fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes de forma transversal en el conjunt de polítiques públiques d'àmbit local.

2. L'atenció primària de caràcter específic s'organitza en els serveis següents:

b) Servei de violència de gènere i masclista. Desenvoluparà actuacions de protecció i atenció integral a les víctimes de violència de gènere i masclista i als seus fills i filles a través de centres i programes.

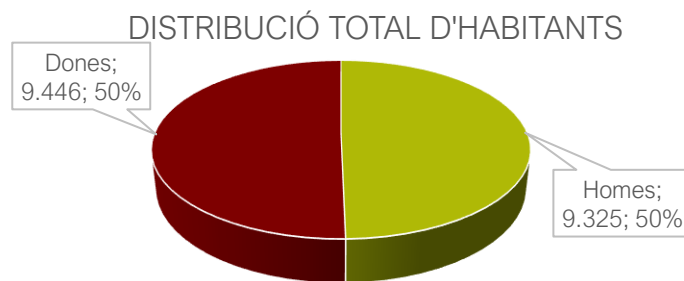
Disposició addicional setzena

3. Les funcions de la Comissió Interdepartamental per a la Integració Social de les Persones amb Discapacitat, la Comissió Interdepartamental per a la Coordinació i l'Atenció Integral de les Persones amb Autisme, la Comissió Interdepartamental de Família i Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, la Comissió Interdepartamental d'Immigració i les de la Comissió Interdepartamental de la Formació de Persones Adultes ha d'assumir-les la Comissió Delegada d'Inclusió i Drets Socials.

IV. DIAGNÒSTIC

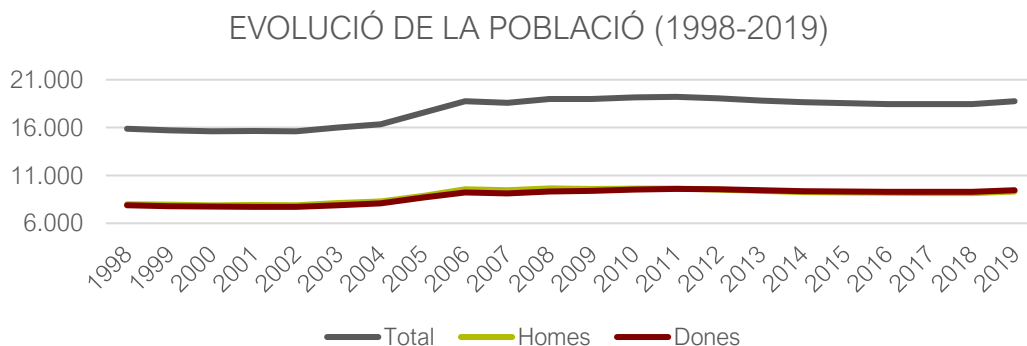
1. ESTUDI SOCIODEMOGRÀFIC

En aquest apartat es visualitzaran diversos gràfics com a resultat de l'anàlisi de la població de Silla. Així doncs, s'han considerat aspectes com ara l'evolució de la població, la distribució per edat o els moviments naturals i migratoris. Cal destacar que el vessant sociodemogràfica és fonamental per a la posterior elaboració de les accions del Pla d'Igualtat de Silla: les polítiques públiques, quan consideren les variables sociodemogràfiques, s'ajusten de la manera més precisa possible a la realitat de cada municipi.



Font: Institut Nacional d'Estadística (2019)

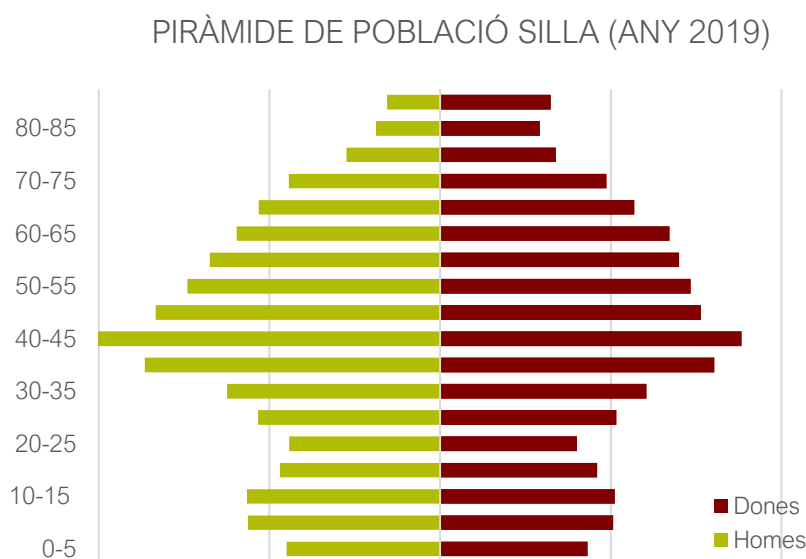
Segons les últimes dades publicades en 2019, el municipi de Silla conta amb una població total de 18.771 habitants, que es distribueixen per sexe en 9.446 dones i 9.325 homes, segons l'Institut Nacional d'Estadística, el qual representa una distribució completament equilibrada, de 50/50%.



Font: Institut Nacional d'Estadística (2019)

La gràfica de dalt mostra la evolució de la població de Silla durant el període 1998-2019. S'observa, a l'inici del període, una població que es manté al voltant dels 16.000 habitants fins a l'any 2004, a partir del qual el nombre d'habitants comença a ascendir molt verticalment fins a l'any 2006, que s'arriba als 18.756 habitants. A partir d'aquest any, la població no baixa dels 18.000 habitants i aplega al seu màxim a l'any 2011, amb un total de 19.213 persones.

- Distribució per edat



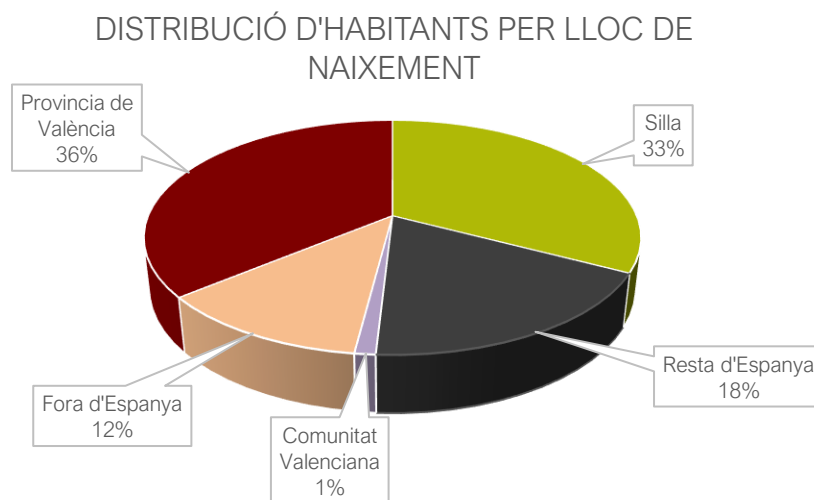
Font: Foro-Ciudad (2019)

La piràmide de població permet analitzar de manera molt gràfica la distribució de la població per sexe i edat en un moment donat. Així doncs, en primer lloc és important assenyalar que la forma de la piràmide evidencia la existència d'una població regressiva, és a dir, la part central és aquella que concentra una major proporció de població, mentre que la part inferior i la superior romanen més reduïdes. D'altra banda, la franja d'edat més freqüent tant per a dones com per a homes és 40-45 anys, és a dir, persones nascudes entre els anys 74 i 79. La major diferència en la distribució per sexe s'observa en la part superior de la piràmide, sent molt evident la major presència de dones que de homes. Aquest fenomen és una tendència generalitzada a tots els municipis espanyols com a conseqüència de la diferenciada esperança de vida per a homes i dones:

HOMES	DONES
80,46	85,85

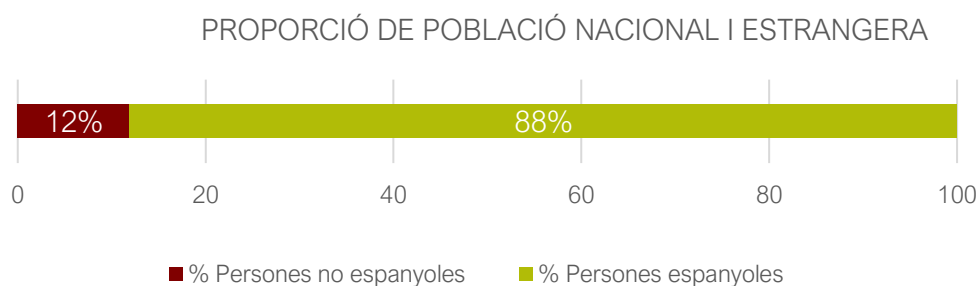
- Nacionalitat

La gràfica de sectors de a continuació mostra la manera en que es distribueix la població de Silla segons el lloc de naixement. Així doncs, en primer lloc, el 36% prové d'algun dels municipis de la Província de València. D'altra banda, el 33% de la població actual de Silla ha nascut en el propi municipi i en tercer lloc es situen les persones que venen de la resta d'Espanya, el 18%. Els dos últims llocs els ocupen les persones procedents de fora d'Espanya (12%) i, de manera molt més minoritària, les persones nascudes en altres llocs de la Comunitat Valenciana, fora de la Província de València (1%).



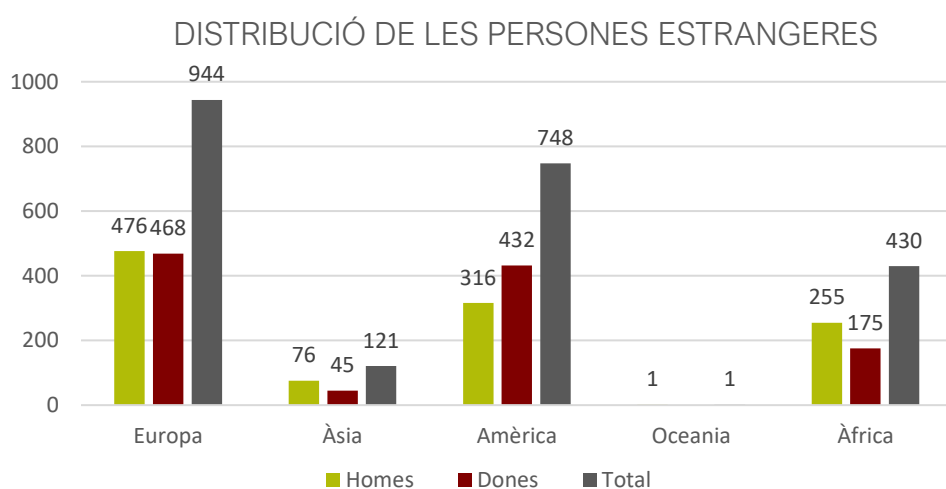
Font: Foro-Ciudad (2019)

Així doncs, la distribució per nacionalitat en la població de Silla quedaria de la següent manera: població espanyola (88%) i població estrangera (12%).



Font: Foro-Ciudad (2019)

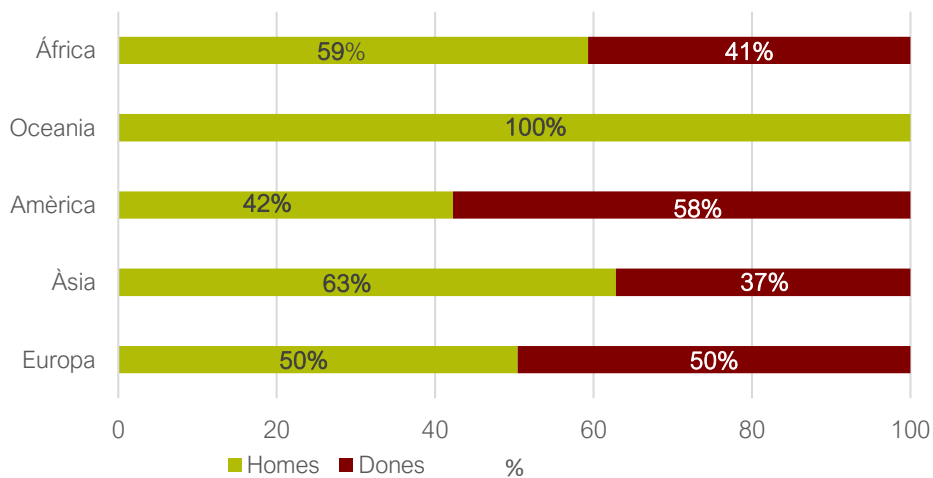
Les dos gràfiques següents mostren la distribució de les persones estrangeres per continent de naixement: la primera ho fa en nombres absoluts i la segona en percentatges, de manera que es pugui veure de manera més clara quina és la distribució de dones i homes sobre el 100%. Així doncs, en primer lloc, la gràfica en la que s'observa la distribució per nombres absoluts mostra que el continent d'on més persones provenen (total) és Europa, i ho és tant per a dones (468) com per a homes (476). Els següents continents de major procedència són Amèrica, Àfrica i Àsia. Per últim, un únic home es procedent d'Oceania.



Font: Foro-Ciudad (2019)

La procedència més igualitària pel que fa a la distribució per sexes és l'Europea. D'altra banda, la més desigual segons la gràfica és Oceania, però, cal recordar, que és així perquè únicament hi ha un home nascut a aquest continent i cap dona. D'aquesta manera, considerant la resta dels continents de procedència en els quals hi ha homes i dones, aquell que presenta una distribució per sexe més desigual és Àsia. Cal destacar, d'altra banda, el fet que des d'Amèrica s'han desplaçat més dones (58%) que homes (42%), sent l'única procedència amb major presència de dones que d'homes. Per últim, des d'Àfrica la distribució equival a un 41% de dones i un 59% d'homes.

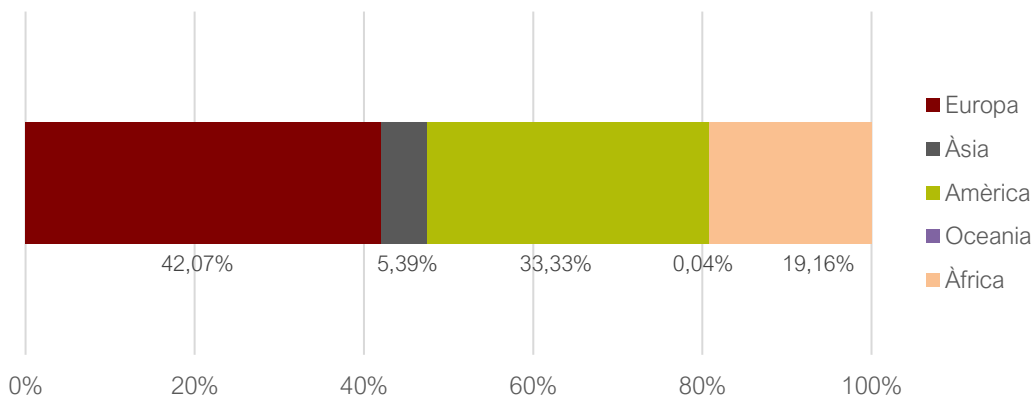
PROPORCIÓ SEGONS CONTINENT DE NAIXEMENT



Font: Foro-Ciudad (2019)

Així doncs, sobre el 100% de població estrangera, la distribució percentual de la població estrangera en Silla per continent és la següent:

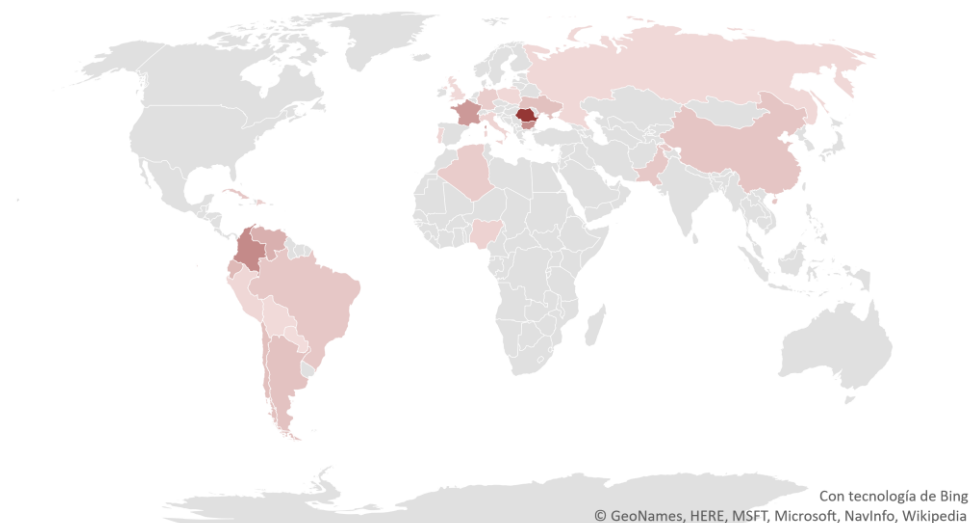
DISTRIBUCIÓ PER CONTINENT DE NAIXEMENT



Font: Foro-Ciudad (2019)

Respecte a la distribució específica per país de naixement, en el mapa de coroplètic s'observa.

TOTAL PERSONES ESTRANGERES PER PAÍS DE NAIXEMENT



Font: Foro-Ciudad (2019)

A més a més, s'ha elaborat un llistat per a veure en nombres absoluts els països de naixement de la població. Seria desitjable comptar amb les dades desagregades per sexe de igual manera que en la distribució per continent, però la informació no ha estat accessible.

ÀSIA

Xina	54
Pakistan	49

EUROPA

Romania	335
Bulgària	165
França	141
Ucraïna	63
Alemanya	39
Itàlia	24

Portugal	20
Polònia	17
Rússia	16
Regne Unit	15

AMÈRICA

Colòmbia	170
Veneçuela	95
Equador	79
Xile	65
Argentina	60
Cuba	51
Brasil	50
Uruguai	46
República Dominicana	37
Perú	19
Bolívia	13
Paraguai	9

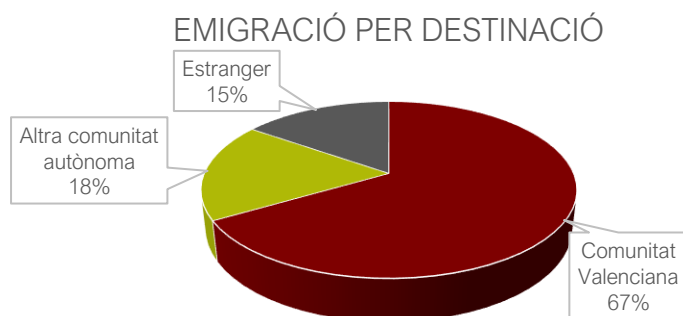
ÀFRICA

El Marroc	316
Argèlia	40
Nigèria	28

El Senegal	14
-------------------	-----------

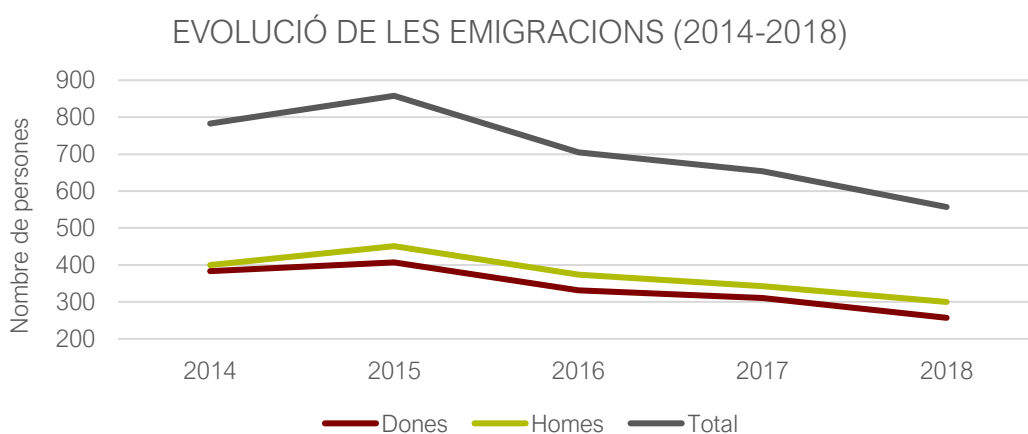
ALTRES PAÏSOS NO CLASSIFICATS: 214 PERSONES.

- Emigració



Font: Generalitat Valenciana. Fitxa municipal de Silla (2018)

La gràfica de sectors on s'observa emigració per destinació evidencia com el 67% de les migracions de la població de Silla s'han produït dintre de la Comunitat Valenciana, seguidament per les migracions a altra comunitat autònoma (18%) i per últim a l'estranger (15%).



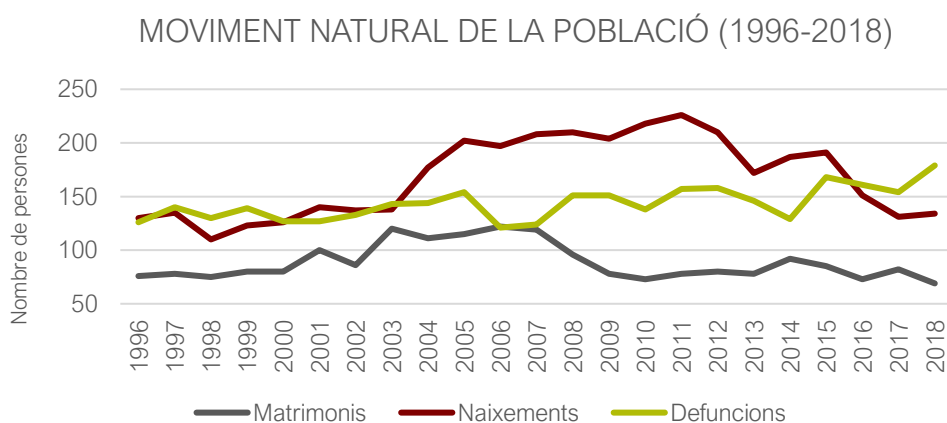
Font: Generalitat Valenciana. Fitxa municipal de Silla (2018)

La gràfica de l'evolució de les migracions mostra diferents realitats que es poden de comentar. En primer lloc, el fet que al llarg de tot el període els homes han estat per damunt pel que fa al nombre de migracions, en una diferència respecte de les dones que oscil·la entre 17 i 44. D'altra banda, s'observa una acusada pujada a l'inici del període, concretament entre

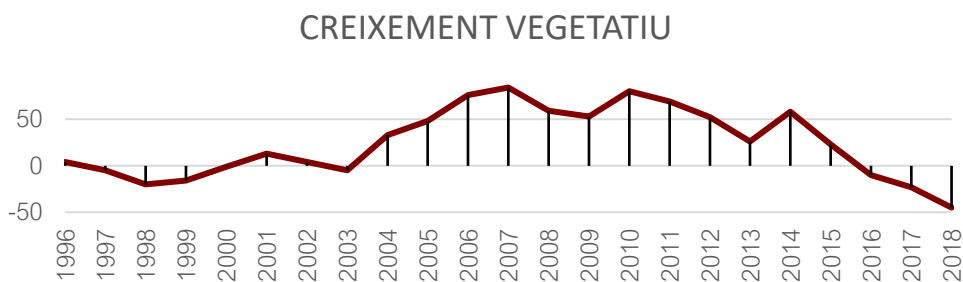
2014 i 2015, any a què s'aplega al nombre total màxim de migracions (705). A partir de 2015, es produeix un descens gradual fins a arribar a les 557 persones en 2018, últim any del qual es tenen xifres i any del període amb el nombre de migracions més baix, tant per a dones com per a homes.

- Moviment Natural de la Població

Segons l'Institut Nacional d'Estadística, el Moviment Natural de la Població fa referència als naixements, defuncions i matrimonis ocorreguts en un territori concret, informació que s'extrau fonamentalment dels Registres Civils.



El creixement vegetatiu és un índex que s'extrau precisament de la relació entre els naixements i les defuncions en un lloc i període concret. En el cas de Silla, el registre dels naixements i les defuncions en el període 1996-2018 es mostra dos moments en els quals es produeix un creixement vegetatiu negatiu o el que és el mateix, quan les defuncions superen als naixements: es produeix en el període 1997-2000, l'any 2003 i també als últims anys que apareixen a la gràfica, és a dir, al període 2016-2018, últim any en el qual es tenen dades.



Font: Foro-ciudad (2018)

- RECOMANACIONS

L'anàlisi d'aquest eix ha evidenciat una carència d'algunes dades que són fonamentals per a l'esbós de la realitat sociodemogràfica d'un municipi, com ara el nivell d'estudis, que no ha estat registrat en cap dels portals estadístics utilitzats (INE, Argos i Foro-Ciudad). És per això que es recomana crear una base de dades sociodemogràfica al web de l'Ajuntament de Silla, que reculli dades relatives a la població per edat i sexe, país de naixement, nivell d'estudis, situació laboral, etc. Aquest estudi permetria obtenir un retrat anual de la realitat municipal, una informació absolutament útil per a encaminar les polítiques públiques municipals i, a més a més, fomentaria la transparència al fer accessibles les dades per a tota la ciutadania.

Si s'aprofundeix en el contingut específic de les dades analitzades, cal destacar el creixement vegetatiu negatiu que s'està produint en l'actualitat i és recomanable, en aquest sentit, realitzar un estudi que analitzi les causes específiques, així com emprendre polítiques públiques d'igualtat que fomenten l'ocupació de les dones i també la conciliació familiar i la cultura de la corresponsabilitat, doncs es consideren mesures que podrien revertir aquesta situació de superació de les defuncions respecte dels naixements al municipi.

2. GESTIÓ MUNICIPAL

L'any 2016 l'Ajuntament de Silla va redactar el seu I Pla d'Igualtat i en 2019 el I Pla de Violència de Gènere. La iniciativa d'elaborar un Pla contra la Violència de Gènere ve donat perquè el I Pla d'Igualtat ja contemplava els següents objectius i mesures relacionats amb la formació professional en la matèria. En concret, en les accions 44 i 45 es buscava *«conèixer i facilitar al Cos de Policia l'accés a la formació bàsica en matèria d'igualtat i per al desenvolupament de les seues competències, en matèria de prevenció i actuació en casos de violència de gènere»*.

Un altre dels objectius específics del Pla era el d'establir dinàmiques d'equip i treball en xarxa coordinades i configurar les bases d'un futur Protocol d'actuació. En aquest cas, els agents implicats en el procés serien:

- Policia Local
- Treball Social
- Gabinet psicopedagògic municipal
- Gabinet jurídic
- Altres agents no municipals que vulguen participar (centre mèdic, jutjat de pau, direccions de centres escolars, Coordinadores d'Igualtat de centres escolars, etc.

El municipi de Silla compta des de 2010 amb La Casa de la Dona, en la seu de la qual s'acullen a les associacions: Dones Progressistes, Col·lectiu de Dones, Dones en Bloc i a la Junta Local de la Lluita contra el Càncer. Les seues principals funcions també van relacionades amb la lluita contra la Violència de Gènere.

S'ha recollit la informació d'aquest col·lectiu en l'apartat en el qual s'exposen les activitats dutes a terme pel teixit associatiu del municipi (núm. 8).

En matèria d'igualtat, des de l'Ajuntament s'han dissenyat i s'utilitzen ferramentes per a la recollida de dades desagregades per sexe, sobretot a les àrees a escala associativa i de col·lectius esportius.

Des de l'àrea d'igualtat s'han dut a terme accions encaminades a implementar metodològicament la transversalitat en la gestió municipal. Aquestes estructures del municipi orientades a establir i desenvolupar la transversalitat de la perspectiva de gènere estan

encaminades a l'ús del llenguatge inclusiu en l'administració, a l'àrea d'educació, als esports i a l'àmbit cultural amb la projecció de pel·lícules. Així doncs, a les àrees d'Educació, Cultura i oci, Joventut, Esports, Serveis Socials, Treball, Salut i Violència de Gènere del municipi de Silla es treballa de forma transversal la igualtat. Encara que no hi ha accions coordinades amb l'Ajuntament des de la Unitat de Planificació Familiar, també organitzen activitats a favor de les dones, com tallers de lactància i planificació familiar.

Des del departament d'igualtat es destaca que s'han realitzat avaluacions als anteriors Plans d'igualtat, encara que s'està acabant el II Pla d'Igualtat intern. Es manifesta també al formulari complimentat per l'àrea d'igualtat que no s'ha publicat una instrucció o normativa de cara a la implementació de pressupostos municipals amb enfocament de gènere d'obligatori compliment per a tots els departaments i serveis municipals i/o una Instrucció sobre Plans departamentals per al Pressupost General d'aquest any.

Respecte a les activitats realitzades, s'han realitzat accions municipals orientades a generar la transversalitat de la perspectiva de gènere en la gestió municipal, però sobretot pel que fa a formacions sobre Informes d'Impacte de Gènere (IIG).

- Consell Local de la Dona

El Ple de l'Ajuntament de Silla, en la sessió celebrada el dia 29 de setembre del 2009, va aprovar el Reglament del Consell Local de la Dona. El Consell Local de la Dona és l'òrgan assessor, de participació, consultiu, d'informació i proposta de la gestió municipal en els temes referits a la integració de la dona, defensa dels seus drets i desenvolupament de la igualtat d'oportunitats de la dona.

El Consell Local de la Dona té la composició següents segons el seu Reglament:

1. *Presidència: L'Alcaldeessa de l'Excm. Ajuntament en el seu cas, si hi haguera, o en la Regidora en qui delegue l'alcalde.*
2. *Vocalies:*
 - a. *Una representant de cada partit polític amb representació municipal.*
 - b. *Una representant de cada associació o col·lectiu de dones inscrites al Registre Municipal d'Associacions que en sol·licite formar part.*
 - c. *Representants a designació de tots els sindicats de la localitat, que compten amb participació femenina.*

- d. *Una representant de l'Associació d'Empresaris.*
 - e. *Una tècnica de l'àrea de polítiques d'igualtat.*
3. *Secretaria: Una funcionaria tècnica de l'Ajuntament que actuarà com a secretaria, amb veu però sense vot.*
4. *Podran assistir a les reunions del Consell a proposta de qualsevol membre, persones a títol individual, entitats relacionades amb el col·lectiu o regidores delegades d'Àrea, previ acord de la majoria simple.*

Segons l'article tercer, té les següents funcions:

- a) *Elaboració d'informes, projectes i suggeriments sobre temes d'interès per a les dones, tant per iniciativa pròpia com a instàncies de l'Ajuntament.*
- b) *Proposar conjuntament solucions a problemes concrets de les dones.*
- c) *Col·laboració amb les distintes comissions o delegacions de l'Ajuntament en els programes o estudis que es relacionen amb les dones.*
- d) *Proposar i assessorar en l'elaboració del programa i pressupost anual de l'àrea d'Igualtat d'Oportunitats, així com dur a terme el seguiment i avaluació.*
- e) *Fomentar convenis de col·laboració entre l'Ajuntament i altres Institucions Locals, Provincials, Regionals, Administració Central i CEE que afavorisquen la promoció i desenvolupament del col·lectiu, dins de les funcions d'informe i proposta.*
- f) *Elaborar les Memòries del Consell.*
- g) *Crear Comissions de Treball, al voltant de temes en els quals es considere necessari sistematitzar la informació o aprofundir, amb caràcter previ a l'adopció de decisions pel Ple. Aquests grups desapareixeran en el moment en el qual complisquen l'objectiu o la funció perquè foren creats.*

- RECOMANACIONS

Es manifesta la necessitat de realitzar avaluacions anuals al Plans d'Igualtat del municipi que estan implementant-se (Igualtat RRHH i Violència de Gènere), però, a més, s'haurà de tindre cura de realitzar també una avaluació anual del present Pla i una altra final de cadascun dels Plans.

Seguint amb les accions enfocades al foment de la transversalitat de la perspectiva de gènere en la gestió municipal, es recomana també publicar una normativa i un pla estratègic per implementar l'enfocament de gènere als pressupostos municipals.

3. CULTURA I OCI

- Campanyes de sensibilització de la població del municipi en matèria de Violència de Gènere
-

Des de l'Ajuntament es manifesta que es duen a terme activitats de sensibilització dirigides a la ciutadania a través de la Fundació Ana Bella. Per exemple, durant 2017, un total de 348 alumnes de Batxillerat i Cicles Formatius han conegut els senyals d'alarma de la violència de gènere a través del testimoni de la supervivent Modesta González, una jove víctima de 23 anys. Partint de la superació del seu passat la jove -ara Educadora Social en la 'Fundación Ana Bella'- ha mostrat amb els exemples viscuts a l'alumnat com un agressor porta a la pràctica subtilment la violència psicològica, ambiental, econòmica, física i sexual en l'etapa de l'adolescència; el temps del primer amor més idealitzat i a l'hora més carregat d'inexperiència.

A més, cal destacar el gran nombre d'activitats que es preparen per a commemorar els dos dies de l'any més destacats de la lluita pels drets de les dones: el 8 M i el 25 N.

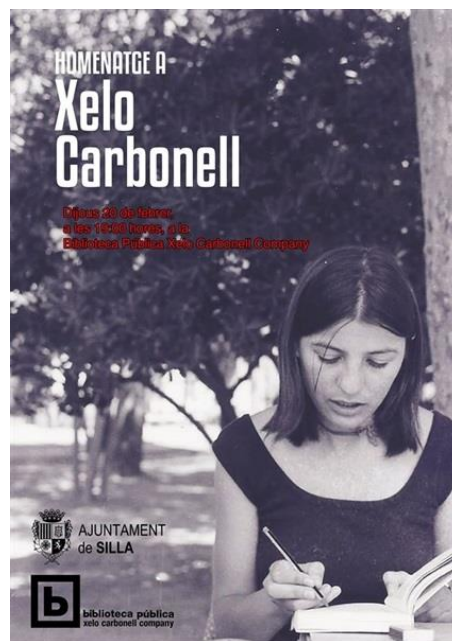
En la primera data, en el 2018, s'han dut a terme relacionades amb la vaga estatal de dones. Les activitats en relació amb la programació es van realitzar entre febrer i abril d'eixe mateix any. Entre altres es compten amb taller sobre "Masculinitats Igualitàries" i uns curts per la igualtat o xarrades sobre "Llenguatge inclusiu i llenguatge no-sexista".

En relació amb el Dia Mundial contra la Violència de Gènere, a part de la manifestació del 25 de novembre, durant el mes de novembre i l'1 de desembre es va presentar un llibre sobre la matèria titulat "Relats salvatges de gènere", d'Eva Arrue, Enrique García i M^o Carmen Pérez; es va fer una xarrada sobre "Seguretat i sensació d'inseguretat a les ciutats i els entorns"; el taller "Atreix-te a somiar" i la projecció de la pel·lícula "Figures Ocultes".

- Commemoració del Dia de la Dona 2020

L'Ajuntament de Silla dona suport a la Casa de la Dona presentant anualment el programa per commemorar el 8 de Març, Dia Internacional de la Dona. Es van organitzar diverses activitats¹, com:

- Homenatge a Xelo Carbonell a la Biblioteca Pública Xelo Carbonell Company, amb la participació de Mercé Viana (Porrot d'Honor de les Lletres Valencianes 2019), la família de Xelo i l'alcalde de Silla.
- Xarrada «Parlem de la història del feminisme» i trivial feminista a la Casa de la Dona.
- Teatre «Invisible y todas las demás» al Centre Cultural Carmen Valero. És un espectacle de la companya andalusa Alas Circo Teatro. L'actriu Txus Buffa interpreta a Maria, una treballadora que es troba lligada a la seua rutina. Un matí, alguna cosa comença a eixir-se'n del ritme normal i les peces del dominó cauen i es veu obligada a despertar redescobrint-se a ella mateixa i a totes les dones que en ella viuen.
- Exposició «Dones emblemàtiques de la Comunitat Valenciana», a la sala de plens de la Nau de la Cultura.
- Documental «Carmen Valero: crònica d'una dona lluitadora», de Josep Aguado i Armand Zaragoza, al Centre Cultural Carmen Valero.
- Xarrada sobre violència obstetrícia a càrrec de Lorena Moncholí a la sala de plens de l'Ajuntament de Silla.
- Lectura i sopar del Dia de la Dona.
- Recital poètic del Dia de la Dona a càrrec de l'Associació Amics de la Poesia, al Teatre de la Plaça.
- Presentació del llibre «Fotògrafa de núvols», de l'escriptora de Silla Anna Rubio Fandos, a la Casa de la Dona.



¹ Més informació en: <http://www.silla.es/serveis-municipals/igualtat>

- Documental «Carmen Valero, Crònica d'una dona lluitadora»

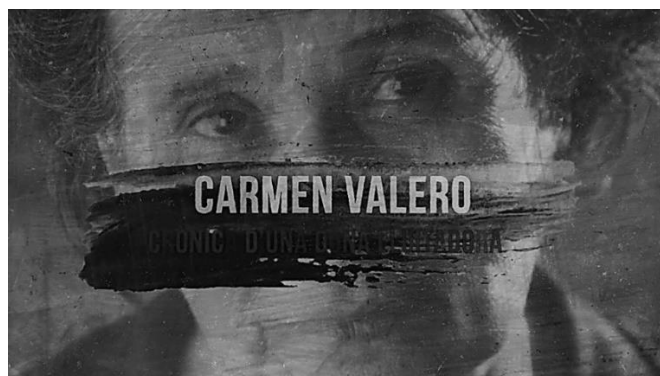
És una producció en col·laboració de l'Ajuntament de Silla i els cineastes Josep Aguado i Armando Zaragozà . Parteix de la inspiració en els articles i notícies del cronista de la ciutat, Josep Antich. Narra la història de Carmen Valero, una dona de Silla exemplar i pionera en la consolidació dels valors socials de la igualtat, de la llibertat i del feminisme, en la difícil societat del segle XX. És precursora de l'educació en igualtat i del feminisme durant la II República.

Les regidores d'Igualtat i Cultura amb l'Alcalde de Silla van donar suport a la iniciativa. En 2020 va ser seleccionada per a participar en el festival Humans Fest de València.²



Font: Levante-EMV

El documental es va presentar el 27 de febrer al centre cultural municipal Carmen Valero amb una assistència de més de quatre-cents persones.³



² P. O. (20 de febrer de 2020). La vida de la profesora Carmen Valero protagoniza un corto documental. Levante-EMV. Obtenido de <https://www.levante-emv.com/horta/2020/02/21/vida-profesora-carmen-valero-protagoniza/1980494.html>

³ Aguado, J. (15 de abril de 2020). Carmen Valero: crònica d'una dona lluitadora. Revista Saó. Obtenido de <https://revistasao.cat/carmen-valero-cronica-duna-dona-lluitadora/>

- Conferència: Parlem de prostitució

El divendres 14 de desembre de 2018 la Casa de la Dona, amb col·laboració Concha Hurtado (Traductoras para la Abolición de la Prostitución) va organitzar una xarrada sobre el moviment abolicionista i la tesi per a la defensa de l'abolició de la prostitució. Aquesta activitat forma part de la línia seguda per la Casa de la Dona de Silla, amb el suport a la creació del Front Abolicionista del País Valencià.



- V Premis de l'Horta Sud

Silla va convertir-se en 2019 en la localitat amfitriona dels V Premis de «El Periódico de Aquí» de l'Horta Sud. Participaren autoritats com Delegació de Govern, el President de la Diputació de València i diputats provincials, associacions i personalitats públiques de la comarca.

La gala va ser conduïda pel periodista Carles Navarro, inaugurada per la Delegada del periòdic en la comarca, María Ventura i pel Director, Pere Valenciano. D'entre les categories, destaquem:

- Premi a empreses: Associació Empresarial de Silla.
- Premi en matèria econòmica a la Mancomunitat de l'Horta Sud per la creació del Pla Estratègic Comarcal.
- Premi en matèria d'igualtat en honor a l'equip femení de Vela Llatina de Silla.

- Servei «T'ajudem a cuidar-te»

L'Ajuntament de Silla va habilitar des que va començar l'Estat d'Alarma el servei «T'ajudem a cuidar-te», destinat a persones majors i a persones amb discapacitat que visquen soles o que no disposen de suports en el seu entorn per a ajudar-los en les tasques de gestió essencials que habitualment realitzen fora del domicili i que a conseqüència de la pandèmia per coronavirus no poden dur a terme per a respectar el confinament.⁴

El servei es presta amb un equip de voluntariat de més de 40 joves i va ser un servei prioritari per al Consistori.



- Inauguració de la Biblioteca Pública Xelo Carbonell Company

El 29 de novembre es va inaugurar la nova biblioteca amb el nom de Xelo Carbonell Company, la primera bibliotecària de Silla del període democràtic de l'Estat espanyol, en 1976. Va ser també la promotora de la setmana de les lletres valencianes, membre del Col·lectiu de Bibliotecaris de l'Horta Sud i creadora dels premis Samaruc amb Ramón Guillem, en 1993.^{5 6}

Xelo fou va ser una referent pel seu activisme cultural, i va ser la família la impulsora de la proposta: «és un acte de justícia que la biblioteca, que ella tant va estimar i a la qual va dedicar tots els seus esforços per a la seua dignificació porte el seu nom».



⁴ Ajuntament de Silla. (21 de abril de 2020). Un equip de més de 40 voluntaris de Silla porta la compra als més majors durant l'Estat d'alarma. Notícies de l'Ajuntament de Silla.

⁵ Revista Saó. (novembre de 2019). Silla ha inaugurat la nova biblioteca. Revista Saó.

⁶ SillaNoticias. (27 de novembre de 2019). La biblioteca llevarà el nombre de Xelo Carbonell Company. SillaNoticias.

- Tovallons per a la promoció i l'ús del valencià i contra la violència de gènere

L'Ajuntament de Silla ha repartit entre els establiments hostalers del poble tovallons de paper que porten missatges contra la violència masclista amb els eslògans: «Vull ser lliure, no valenta» o «A Silla es viu, se sent i es parla en valencià».

La campanya ha estat promoguda per les regidories de Normalització Lingüística i Benestar Social de l'Ajuntament de Silla i amb ella es pretén conscienciar la ciutadania sobre la violència masclista i promoure l'ús del valencià.⁷



- Cor IES Sanchis Guarner

El dimecres 11 de desembre, la Regidoria de Normalització Lingüística de l'Ajuntament de Silla va presentar al Teatre de la Plaça el conte i les nadales «I venim per les estrenes», de David Reig.⁸ Va participar el cor de l'IES Sanchis Guarner.



⁷ Ajuntament de Silla. (07 de gener de 2020). Més de 400.000 tovallons per a la promoció i l'ús del valencià i contra la violència de gènere. Notícies.

⁸ Ajuntament de Silla. (12 de desembre de 2019). Presentació del conte i les nadales «I venim per les estrenes», de David Reig. Notícies.

També, el Cor acudeix tots els anys per Nadal i a la fi del curs escolar a la Casa de la Dona.



- Obra benèfica Carmen a favor de la lluita contra el càncer

El grup de teatre Retablillo va actuar el diumenge 25 de novembre de 2020 al Centre Cultural Carmen Valero amb la Coral Polifònica de La Lírica de Silla i al grup de ball Dansart, un total de quasi 100 persones treballant per a fer possible l'espectacle.

Paula Santana va ser l'encarregada de la presentació i conducció de la gala, que va obrir l'espectacle interpretant un poema sobre la violència de gènere, mostrant la solidaritat amb les dones maltractades.



- Actes en commemoració del Dia Internacional contra l'exploració sexual i la tracta de dones, xiquetes i xiquets

El 23 de setembre de 2019 es va celebrar, amb motiu de la commemoració del Dia Internacional contra l'exploració sexual i el tràfic de dones, xiquetes i xiquets, una concentració amb el lema «Sense prostitució no hi ha tracta».

L'objectiu d'aquesta acció és sensibilitzar a tota la població, especialment als joves i als homes, davant la tracta, visibilitzant les conseqüències que pateixen les dones per culpa de la cultura del patriarcat.

És una acció celebrada també en conseqüència a l'adhesió a la Xarxa de ciutats lliures de tracta de dones, xiquetes i xiquets amb fines d'exploració sexual i prostitució.^{9 10}



⁹ Ajuntament de Silla. (23 de setembre de 2019). Silla commemora el Dia Internacional contra l'exploració sexual i el tracta de dones, xiquetes i xiquets. Noticias.

¹⁰ Ajuntament de Silla. (10 de setembre de 2019). Silla s'adhereix a la xarxa de ciutats lliures de la tracta de dones, xiquetes i xiquets destinats a la prostitució. Notícies.

El 30 de juliol es va aprovar al Ple l'adhesió a la xarxa lliure de tracta i explotació sexual de dones, xiquetes i xiquets, impulsada pel Moviment Democràtic de Dones. Per això Silla, i la Regidoria d'Igualtat està totalment compromesa en aquesta causa per abolir la prostitució. És per això, tenen estreta col·laboració amb el cos de policia local, el qual també està totalment compromès. En agraïment a la seua tasca els han atorgat una còpia de l'acreditació que el Front Abolicionista ens va donar en un acte públic a l'Ajuntament de Silla per la seua adhesió a la xarxa.



- Punt Violeta de Silla

Per a l'arribada de les festes, l'Ajuntament de Silla, a través del departament de prevenció contra la violència de gènere de la Regidoria de Benestar Social, va instal·lar un «Punt Violeta» a les festes taurines, amb l'objectiu de que les festes estiguen lliures d'agressions sexistes i violència cap a les dones.

Va ser la primera vegada que Silla compta amb un Punt Violeta. El personal participant són dues psicòlogues, especialitzades i formades pel Centre de la Dona 24 hores.¹¹

¹¹ Ajuntament de Silla. (31 de juliol de 2019). Silla comptà amb un «punt violeta» perquè les festes estiguen lliures d'agressions sexistes. Notícies.



- Volta a peu de la dona

La Casa de la Dona de Silla i la Regidoria d'Igualtat, juntament amb les dones de les associacions i col·lectius de dones de la localitat, organitzaren en març de 2018 una volta a peu de la dona pels carrers del municipi. Passejaren el color morat pel centre del municipi, visibilitzant el moviment feminista i les dones del poble.¹²



¹² Ajuntament de Silla. (10 de març de 2018). Les dones de la Casa de la Dona de Silla s'ajunten per fer la volta a peu de la dona pels carrers del municipi. Notícies.

També, s'ha organitzat en l'any 2019 i 2020 una volta a peu amb la participació de un bon nombre de dones i algun home del poble conscienciats a combatre les desigualtats que pateixen les dones.



- Calendari «Valencià per la igualtat»

Per a la campanya de 2018, la Regidoria de Normalització Lingüística i Igualtat de l'Ajuntament de Silla va editar un calendari amb el lema «*Valencià per la igualtat*», amb l'objectiu de conscienciar i sensibilitzar la ciutadania durant tot l'any. Cada mes del calendari mostra una imatge i una idea relacionada amb el valencià i la igualtat, com: «*La societat canvia: canviem el nostre llenguatge*»; «*Si s'empobreix la llengua, s'empobreix el pensament*».

Aquest calendari va formar part de la campanya «*Valencià per la igualtat*». ¹³



¹³ Ajuntament de Silla. (02 de gener de 2018). Silla edita un calendari amb el lema «Valencià per la igualtat». Notícies.

- RECOMANACIONS

L'anàlisi d'aquest eix ha evidenciat una carència d'algunes dades que són fonamentals per a realitzar l'anàlisi del tipus de cultura i oci que s'organitza al municipi en matèria d'igualtat de gènere. És per això que es recomana l'obligatorietat de recollir la informació de les persones beneficiàries de l'acció segregant les dades per sexe. Aquesta informació permetria obtenir una conclusió del tipus de ciutadania que assisteix als actes.

Es valoren molt positivament les activitats desenvolupades, i es recomana l'elaboració d'un pla d'actuació amb una posterior memòria, que siga útil per a la realització de l'avaluació del Pla d'Igualtat. En aquest sentit, és recomanable la formació al personal de l'Ajuntament que treballa en Cultura i Oci.

També, un punt importat és afavorir l'associacionisme juvenil i el voluntariat, proposant cursos de formació bàsica. En la mateixa línia, l'equip del Punt Violeta hauria de comptar amb formació concreta i gratuïta en la matèria, afegint l'obligatorietat d'elaborar una memòria anual de l'atenció donada.

Analitzant els concerts o les obres elaborades, es recomana augmentar la transparència del procés d'elecció dels o les artistes que treballen en el municipi de Silla, amb l'objectiu d'elaborar programes culturals tenint en compte la perspectiva de gènere i erradicar la invisibilització de les dones creadores dins del teatre i el cinema.

El penúltim punt a ressaltar és la necessitat d'augmentar la presència dels col·lectius de dones en l'elaboració d'activitats municipals. Seria positiu llegir les propostes de l'Associació Clásicas y Modernas, associació estatal per la igualtat en la cultura, que fica a disposició dels municipis – de manera gratuïta – materials desenvolupats per al foment d'una cultura en igualtat. Recomanem la participació, per exemple, en el projecte «Biblioteques en Igualtat». Els objectius són visibilitzar el coneixement de l'autoria femenina a favor la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. L'adhesió al projecte segueix el següent mètode:

1. Lectura / aprovació del manifest.
2. Lectura / aprovació del document de compromís.
3. Realització del formulari d'adhesió (<https://clasicasymodernas.org/biblioteca-en-igualdad/>).

Per últim, es recomana l'augment d'activitats relacionades amb el col·lectiu LGBTI, no solament en dates propers a la celebració de l'Orgull, sinó també de forma periòdica, fomentant la visibilització de persones que signifiquen nous referents en la ciutadania de Silla.

4. ESPORTS

- Col·laboració de l'Ajuntament de Silla i la Federació de Basquet de la Comunitat Valenciana
-

La col·laboració de l'Ajuntament de Silla i la FBCV és un conveni mitjançant el qual el Pavelló Municipal de Silla és la seu del Programa de Tecnificació. És un programa que reuneix a dos grups masculins i dos femenins format per esportistes que comencen a despuntar en el món del bàsquet.



- Participació «Escuela cor Blancinegre» del CEIP Lluís Vives
-

La Fundació València Club de Futbol va impulsar un programa denominat «Escuela cor Blancinegre», amb l'objectiu de fomentar entre l'alumnat valors com el companyonisme, la germanor i l'esforç personal.

La regidoria d'Esports i la regidoria d'Educació consideren aquesta acció com una oportunitat per a treballar la motivació, les emocions i la igualtat d'oportunitats des de l'àmbit escolar.¹⁴



¹⁴ Ajuntament de Silla. (26 de octubre de 2020). El València CF i el CEIP Lluís Vives, units per l'esforç i el companyerisme. Notícies.

- Gala de l'Esport 2019

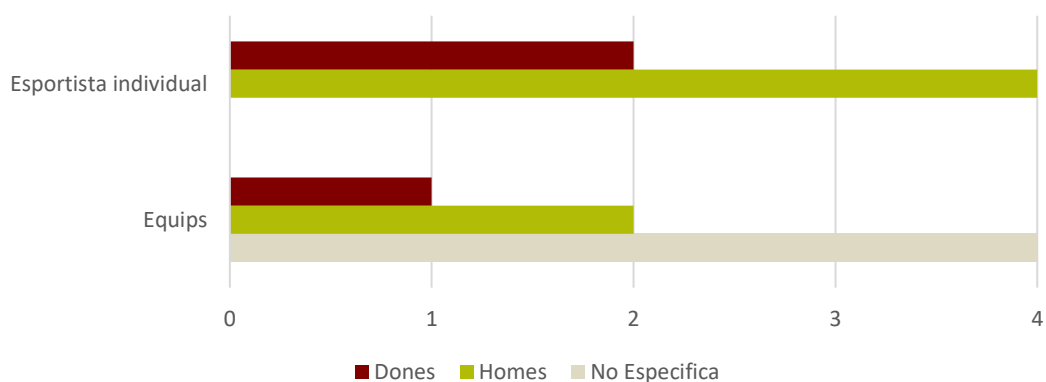
En febrer de 2019 es va celebrar al Centre Cultural Carmen Valero la 11ª Gala de l'Esport per a fer un reconeixement als millors esportistes locals del 2018. Al llarg del 2018, l'esport i els esportistes de Silla han pujat al podi en campionats nacionals i internacionals en diferents categories tan individuals com per equips en un total de 13 disciplines diferents. Per aquest motiu, des de la Regidoria d'Esports, es va realitzar aquest homenatge.

RECONeixEMENTS	SEXE ⁴⁵
Esportista individual	D
Conjunt Aleví del Club Gimnàstica Rítmica Silla	N. E.
Equip infantil A Silla C.F.	N. E.
Esportista individual	H
Esportista individual	H
Esportista individual	H
Esportista individual	H
Pares i mares fundadores del club patinatge artístic L'Albufera de Silla	M
Equip de primera divisió Club ajedrez Silla	N. E.
Esportista individual	D
Equip infantil femení del Club Atletisme Silla	D
Equip júnior masculí del Club Atletisme Silla	H
Equip júnior masculí del Club Bàsquet Silla	H
Club pilota valenciana Silla	N. E.

En la gala, a part de lliurar un reconeixement individual o col·lectiu a cada club, es va fer un lliurament de premis especials que reconeixen als millors de 2018 als quals es trien en funció dels seus resultats, la projecció com a esportistes, la contribució a la difusió de l'esport, la trajectòria i la representació dels valors de l'esport en l'activitat quotidiana.

⁴⁵ D: Dona; H: Home; N. E.: No especifica

Reconeixements



Com mostra el gràfic, els homes han sigut els més premiats.

Aquests premis especials van ser per a l'entrenador del Club Atletisme Silla; els equips Júnior masculí i Júnior femení del Club Salvament i Natació Silla; un nadador i una nadadora, i una atleta del Club Atletisme Silla.¹⁶



¹⁶ Ajuntament de Silla. (11 de febrer de 2019). La «Gala de l'Esport» premia als millors esportistes de Silla. Notícies.

- RECOMANACIONS

L'anàlisi d'aquest eix ha evidenciat una carència d'algunes dades que són fonamentals per a realitzar l'anàlisi de l'esport dut a terme en el municipi de Silla.

En recomana la formació en sensibilitat de gènere en l'àrea d'Esports de l'Ajuntament de Silla. Concretament, es recomana analitzar la representació de les dones en els cartells de les activitats. També, és necessari disposar del nombre de participants segregats per sexe i edat, tant del gimnàs com dels equips esportius del municipi.

És especialment important en aquest punt la formació en la realització d'informes d'impacte de gènere, donat que la segregació horitzontal en els esports es dona de manera més freqüent que en altres àrees de l'Ajuntament.

També, es recomana la promoció d'aquells esports que no estén altament masculinitzats, com és el cas del futbol, considerant la implementació de la perspectiva de gènere en l'aprovació de subvencions a clubs esportius.

És important elaborar un estudi d'ús de l'espai públic en les àrees esportives de Silla, amb l'objectiu d'assegurar la no discriminació per raó de sexe, sobretot en els servicis, vestuaris i llum del centre.

Es recomana l'augment de participació dels Clubs Esportius en matèria d'igualtat, ja que s'ha detectat una baixa participació en el diagnòstic.

Per últim, és importat donar veu a la joventut que guanya premis per la seua carrera esportiva, amb l'objectiu de fomentar la creació de referents en la població més jove.

5. EDUCACIÓ

- Coeducació als centres educatius de Silla

Al municipi de Silla podem trobar 5 CEIP, 1 centre de primària i secundària concertat, 1 IES i 3 escoles infantils (una d'elles municipal, i un aula de 2 a 3 anys al CEIP Sant Roc). A més dels Serveis Socioeducatius i el Centre de Formació de persones adultes.

Des de l'**Escola d'Infantil i Primària Verge dels Desemparats** s'exposa que a aquest CEIP les activitats que es duen a terme tenen perspectiva de gènere. Alguns dels temes claus que existeixen de forma transversal al currículum d'aquest Centre és la igualtat entre homes i dones, la prevenció de la Violència de Gènere, els hàbits de vida saludables, la conciliació i la corresponsabilitat i l'educació sexual i afectiva.

Dins del Pla Director de 2019, a febrer, l'alumnat de 6é va rebre formació en igualtat per part d'un Guardia Civil especialitzat en la matèria; i, també, es va dur a terme un taller d'educació sexual a 6é. Tot açò dissenyat i realitzat per l'Institut Espill. La càrrega econòmica va ser assumida per l'Ajuntament.

Pel que fa a les activitats realitzades els anys anteriors, per a quart, cinqué i sisé l'orientadora va fer aquest passat 25 de novembre uns tallers. A quart es va treballar el llibre «Artur i Clementina». En 5é es van veure els vídeos «Historias de príncipes y princesas» i «El maltrato sutil». El resultat va ser positiu. En 6é es va veure el vídeo «¿Qué significa hacer algo como una niña?» i diapositives del material «No me toques el WhatsApp».

En aquest últim taller, el resultat no va ser positiu, ja que des de les persones que van donar el taller es manifesta que hi hagueren diversos comentaris no adequats per part de xics de la classe. És per això per el que es va dur a terme un nou taller al tercer trimestre del curs 2018-2019 per tal de millorar els resultats.

Respecte al professorat, l'any 2018 la CIC del Col·legi va formar a la resta del claustre en matèria de feminisme, coeducació i diversitat afectiu-sexual. Aquest va ser un curset amb hores reconegudes per Conselleria, amb resultat positiu, perquè va donar eines al professorat per a fer front el masclisme i la LGTBfòbia a les aules. A 2019 aquest professorat s'està formant en patis igualitaris i coeducatius.

A més, el Pla Director que segueix el Col·legi té una vesprada de formació per a famílies amb unes 20 persones que es realitzen per part del Guardia Civil especialitzat en matèria de Violència de Gènere.

En relació amb les actuacions per a la millora de la igualtat i la convivència al centre destaquen les següents activitats:

- 1. Setembre.** En aquesta cada aula repassarà el curs anterior per a veure què els agradaria canviar respecte a l'any passat respecte a la convivència. L'alumnat, de forma anònima, reflexiona sobre què espera d'ell/a aquest pròxim curs, què espera dels companys/es i del professorat. A més, la professora o el professor de cada curs també participa en aquesta activitat.
Després, amb les idees més repetides es fa un mural i a partir d'aquestes reflexions s'elaboren les normes de la classe. Finalment es redacta un contracte-compromís on l'alumnat i el professorat es compromet a seguir aquestes normes.
- 2. Novembre.** A aquest mes es treballa a partir de tallers sobre Violència de Gènere per commemorar el 25 de novembre. Aquestes activitats es duen a terme sobretot amb l'alumnat més major de quart a sisè de primària per a previndre possibles problemes, ja que a l'any següent van a l'institut i és important que estiguen formats en aquest sentit. Les activitats són les exposades anteriorment.
- 3. Gener.** Aquest mes es treballa el dia de la Pau i es reflexiona sobre aquesta data i es du a terme una activitat de forma conjunta per a tota l'escola.
- 4. Març.** A març se celebra el dia de la dona i es realitzen activitats de forma similar a les del dia de la Pau valorant les aportacions de les dones des de diferents àmbits.
- 5. Maig.** El 17 de maig se celebra el dia contra la LGTBFòbia. Les activitats es duen a terme als dos últims cursos de l'escola. A cinqué es treballa amb el conte "Amores de colores" del material de CCOO ensenyament. I a sisè es visiona el curt "Levántate", treballant amb les sigles LGTB i reflexionant sobre el moviment.
- 6. Juny.** A aquest mes es du a terme una comparativa amb tot lo que es va proposar a principi de curs. Es busca conèixer si s'ha complit el que s'esperava, la relació del alumnat amb aquests temes, la forma de solucionar els conflictes, etc.

Des de l'Institut d'Educació Secundària Enric Valor s'exposa que les activitats que es duen a terme a aquest IES tenen perspectiva de gènere, i fan moltes activitats al voltant de la convivència, i dins d'aquesta tasca, també de la igualtat.

A l'IES compten amb un equip de convivència i mediació on hi ha persones de l'AMPA, alumnat i professorat, però també persones que no són de l'institut, com personal tècnic de l'Ajuntament.



Tots els anys fan una obra de teatre sobre algun tema específic. La que s'estava organitzant per a 2020 era sobre l'assetjament escolar; l'anterior tractava sobre igualtat (Binta i Soda, i la idea de Maduli). Estava basada en "Binta i la gran idea" de Javier Fesser, i va sobre una xiqueta a la qual son pare no la deixa anar a estudiar i com es fa una obra de teatre per a fer-li veure al pare l'equivocat que està. Aquesta obra la representaren en les «XIV Trobades d'alumnat mediador» que es fan a l'IES Benlliure en desembre, davant de 400 estudiants de grups de convivència de tota València. Les dues obres han estat premiades en el concurs del «Dia Europeu de la Mediació».



Al llarg del curs 2019/2020 han fet una activitat el pel dia contra la violència de gènere. Per altra banda, al hall de l'institut es va cantar "La puerta Violeta" i immediatament després l'alumnat de 3r i 4t d'ESO es va anar a participar en el manifest que es va fer al poble.



- Projecte Europeu «Clue 2 Inclusió»

L'Ajuntament de Silla va organitzar, en col·laboració amb l'Associació Amics de la Biblioteca de la Fonteta en 2018, el projecte «Clue 2 Inclusió», amb l'objectiu de tancar la bretxa entre l'aprenentatge formal i no formal, amb prevenció de l'abandó escolar prematur, per a la millora del procés d'ensenyament-aprenentatge i la inclusió social.¹⁷



¹⁷ Ajuntament de Silla. (30 de octubre de 2019). L'Ajuntament de Silla presenta els resultats del projecte europeu «Clue 2 inclusió». Notícies.

- Projecte Europeu ERASMUS + «The hug to employment»

Durant la setmana de l'11 de febrer de 2020 va tindre lloc a Silla la primera reunió del projecte europeu «The Hug to employment», coordinat per Espanya, i com soci no formal els tres Instituts de Secundària de Silla.

Aquest projecte naix amb la intenció de disminuir la taxa d'abandó escolar com a mesura per lluitar contra la desocupació juvenil. Com a resultat de l'Hug to employment es crearà una metodologia de coaching socioeducatiu, una metodologia de coaching juvenil per donar suport individualitzat als joves en tots els àmbits (familiar, social, educatiu). Es constituirà una xarxa per coordinar els agents implicats en la integració sociolaboral dels joves i recopilaran les bones pràctiques dels 14 socis participants, formals i no formal.

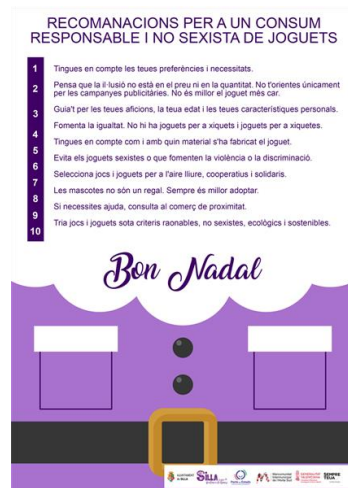
El projecte The Hug to employment tindrà una duració de dos anys fins al mes d'octubre de l'any 2021 i les pròximes reunions transnacionals se celebraran a Noruega a finals de 2020 a Holanda del 3 al 5 de febrer de 2021 i conclourà a Espanya el 24 i 25 de juny de 2021.



- Campanya «recomanacions per a un consum responsable i no sexista de joguets»

L'Ajuntament de Silla, en col·laboració amb la Mancomunitat de l'Horta Sud, va llançar la campanya «Recomanacions per a un consum responsable i no sexista de joguets». És un decàleg de consells amb l'objectiu de promoure entre les xiquetes i els xiquets uns valors de consum responsable, igualitari i no discriminatori.

La difusió es va fer en els centres escolars del municipi, perquè les xiquetes i els xiquets facen les seues peticions al Pare Noel segons aquests criteris.



- 3a edició de l'EstiuTIC

A les instal·lacions del Connecta Molí es va produir a juliol la tercera edició de l'EstiuTIC. És un projecte educatiu i lúdic on es desenvolupen activitats digitals, dirigides a xiquetes i xiquets de secundària fins als 16 anys.

Un dels objectius d'aquesta formació és el foment de la coeducació, la cultura de la solidaritat i la col·laboració entre la joventut.



- Taller de videojocs

En juny de 2019 es va celebrar la primera edició del taller de programació de videojocs a l'Espai Jove, dirigida a xiquetes i xiquets a partir de 12 anys. Té com a objectiu l'aprenentatge de les noves tecnologies aprofitant el treball de competències transversals, com la tolerància a la frustració, la creativitat, el treball en grup, les matemàtiques i l'anglès.

Es va celebrar una jornada de fi de curs, i s'entregaren els diplomes de graduació, escollint els tres millors treballs exposats. El premi a l'esforç i el premi al més votat varen ser dones, i el premi al més original va ser per a un home.¹⁸

- Participació en el XIX Foro Fundación Esplai Ciudadania Comprometida #foroFE19

A juliol de 2019, el grup de joves del CONNECTAJOVE va participar en unencontre nacional amb més de 120 joves de tot l'Estat. Es desenvoluparen projectes al voltant de les noves tecnologies, educació en valors, bretxa digital i alfabetització digital. També, varen elaborar el Manifest «Joventut per la violència zero».

També participaren en les entrevistes #ChicasInTech, un espai destinat a l'ús de les noves tecnologies en les dones i la promoció de l'ocupació de les xiquetes en els treballs científics i tecnològics.¹⁹

- Beca.MOS de la Red Conecta (Fundació Esplai)

L'Ajuntament de Silla forma part de la Red Conecta, que per a l'any 2018 va organitzar un taller denominat Beca.MOS. Té com objectiu principal la formació en TIC de les persones majors amb la certificació en el Paquet Office, de manera subvencionada i finançada per Ministeri de Sanitat, Serveis Socials e Igualtat i Microsoft. Ha estat orientat sobretot a les persones majors amb dificultat d'inserció laboral.²⁰

¹⁸ Ajuntament de Silla. (10 de juny de 2019). Cloenda del taller de videojocs. Notícies.

¹⁹ Ajuntament de Silla. (04 de juny de 2019). El grup #Connectajove de l'espai jove Silla, compromès amb la violència zero. Notícies.

²⁰ Ajuntament de Silla. (02 de octubre de 2020). Connecta Molí: Primera edició Beca.MOS per majors de 30. Notícies.

- RECOMANACIONS

Es manifesta la necessitat de segregar dades per sexe, ja que l'educació és un eix clau per al foment de la igualtat entre dones i homes. No estudiar aquesta participació segons sexe no permet analitzar el tipus de ciutadania beneficiària de les accions.

També, donat per l'alt nivell d'oferta en formació STEM i projectes europeus, es recomana la implementació de l'enfocament de gènere en el disseny i la realització de les tasques en matèria educativa.

En aquesta línia, es recomana la realització d'una breu memòria que ajude al seguiment i avaluació continua de les accions realitzades, per exemple, especificant el nombre d'hores i calendari del taller o curs programat, així com la titulació de la persona encarregada de la formació.

És recomanable augmentar la formació en matèria de vida saludable, corresponsabilitat, educació sexual i la parentalitat positiva, prevenció de l'abús sexual infantil. Per últim, també és important continuar realitzant conferències destinades a la promoció i tolerància del col·lectiu LGTBQ+.

6. FORMACIÓ

- Guia per a usar un llenguatge igualitari en l'Administració local

L'1 de març de 2018 es va presentar la *Guia per a usar un llenguatge igualitari en l'Administració local*, elaborada per la Regidoria de Normalització Lingüística, que forma part de la campanya «Valencià per la igualtat» junt amb més de 20 ajuntaments de la xarxa Aviva.

En aquesta guia s'ofereixen recomanacions per utilitzar un llenguatge inclusiu, aportant solucions o propostes per a cada cas.²¹



- RECOMANACIONS

Es recomana augmentar el nombre de formacions a personal de l'Ajuntament, especialment en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

En aquest sentit, és important continuar implementat el Pla de Recursos Humans, amb l'objectiu de formar a la plantilla de l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats. Després de la lectura del Pla en matèria de formació al personal, se cita a continuació l'acció que afecta aquest cas: «acció núm. 10: per a la correcta implementació del Pla d'Igualtat en l'Ajuntament de Silla s'incorporarà al Programa Anual de Formació Intern l'oferta formativa en igualtat: 1. Es realitzarà una sensibilització sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes a tota la plantilla, en format de taller participatiu de 3 hores. 2. S'impartirà una formació específica de continguts bàsics en matèria de IOMH al personal tècnic i comandaments intermedis, mitjançant un curs de 6 hores.»

És recomanable fer una memòria sobre les formacions realitzades al llarg de la vigència del pla d'igualtat, a fi de poder avaluar el tipus de matèria, l'assistència i els possibles biaixos de gènere que ocorreguen. En definitiva, és important realitzar les avaluacions pertinents al Pla d'Igualtat intern, de manera que s'assegure una implementació adequada, atès que la seua vigència està prop d'acabar.

²¹ Ajuntament de Silla. (01 de març de 2018). Silla presenta la guia per a usar un llenguatge igualitari en l'Administració local. Notícies.

7. ORDENACIÓ DEL TERRITORI

En matèria d'urbanisme i mobilitat, a maig de 2019 es van publicar les propostes per incorporar la perspectiva de gènere al Pla de Mobilitat Sostenible de Silla (PMUS) amb la intenció de construir espais més inclusius. Per realitzar aquest diagnòstic participatiu es van desenvolupar diverses accions dins del programa «Urbanisme i mobilitat amb perspectiva de gènere» que es va iniciar a abril amb una formació sobre urbanisme i mobilitat amb perspectiva de gènere, seguit d'una passejada urbana crítica basada en les conegudes «Passejades de Jane Jacobs» i l'anàlisi de la mobilitat, on la implicació i participació de les dones ha estat el centre del procés.



**URBANISME
I MOBILITAT
AMB PERSPECTIVA
DE GÈNERE**

Dos sessions:

- Formació «des de l'urbanisme i mobilitat amb perspectiva de gènere»

Divendres 12 d'abril, 20 h.
Lloc: Casa de la Dona de Silla

- Passejada crítica «Jane's walk, dones i mobilitat». Diagnòstic participatiu i amb perspectiva de gènere de la mobilitat urbana a Silla. Assistència gratuïta prèvia inscripció.

Dilluns 6 de maig, 19 h.
Lloc d'eixida: Casa de la Dona de Silla.

Nota: S'habilitarà un espai d'activitats i cura de xiquetes i xiquets baix prèvia petició a participacio@silla.es

Gràcies a aquestes sessions es va poder elaborar un dossier on es recullen totes les conclusions i propostes d'incorporació respecte a la millora del disseny urbà, dels serveis i les infraestructures per a la vida quotidiana, i l'accessibilitat al medi físic en carrers i espais públics.

Tal com es manifesta a la introducció del projecte, «totes les persones no som iguals ni tenim les mateixes necessitats». Un mateix carrer o plaça no és viscuda d'igual manera per totes les persones, és a dir, no s'experimenta igual per una persona major, una xiqueta, un home o dona que espenta un carret de bebé o de la compra, una persona en cadira de rodes, etc. Per això resulta necessari contemplar totes aquestes necessitats de manera diferenciada per a aconseguir espais inclusius per a totes les persones.

El document explica que l'urbanisme té un impacte fonamental en la vida i el benestar de les persones, perquè d'ell depén la configuració dels espais que determinen les relacions socials i l'accés als serveis de la ciutat en el dia a dia. Resulta per tant fonamental avaluar si des de l'urbanisme, i en particular des de la mobilitat urbana es té en compte la perspectiva de gènere.



En primer lloc, les sessions estaven dividides en dos: primer, la formativa, i, després, la passejada. La primera d'aquestes tenia com a objectius:

- Introduir els conceptes bàsics de la perspectiva de gènere en matèria de mobilitat i planejament en barris i espais públics de Silla en pro d'una ciutat més inclusiva.
- Sensibilitzar sobre les desigualtats i els biaixos de gènere implícits en el disseny convencional de les ciutats i el seu impacte diferencial entre homes i dones.
- Visibilitzar i fer valdre l'experiència de les dones com a usuàries de l'espai públic.

- Contribuir a l'apoderament de les dones provocant la seua participació en el diagnòstic del seu entorn quotidià i visibilitzant-les com a agents necessàries i capaces per a la seua transformació.

En segon lloc, amb relació a la passejada urbana amb perspectiva de gènere, aquesta és una ferramenta lúdica i, a la vegada, és una tècnica que permet detectar situacions de desigualtat en l'ús quotidià de l'espai públic urbà, i a la vegada és un instrument interessant d'anàlisi i sensibilització aplicat als processos participatius i de plantejament.

Per a poder identificar les desigualtats de gènere en l'ús de l'espai públic, és necessari que el traçat del passeig s'articule entorn de les infraestructures quotidianes relacionades amb l'esfera reproductiva (mercats, escoles, centre de salut) amb el propòsit de valorar si existeix una vivència diferenciada o desigual de l'espai públic, segons qui l'utilitze. Són, a més, trajectes que normalment es fan a peu. Així, el trajecte establert en Silla ha integrat espais i serveis quotidians com:

- La Plaça del Mercat Nou.
- Passeig de L'Albereda.
- Parc de l'Estació.
- Plaça del Mercat Vell.
- Plaça del Poble.
- Carrer de Sant Vicent.
- Paseo Inferior de las vías del tren.
- Avda. De Picassent.
- Col·legi Sagrada Família.

- Senyalització en els espais públics amb pictogrames

La proposta de l'Associació TEAyudamos va ser la guanyadora de l'enquesta popular organitzada per l'Ajuntament de Silla, a través de la Regidoria de Normalització Lingüística.

Aquesta iniciativa facilita a les persones amb autisme i problemes de comunicació la seua identificació i la integració en els espais que formen part del poble.²²



²² Ajuntament de Silla. (23 de octubre de 2019). L'Ajuntament comença a senyalitzar amb pictogrames els espais públics. Notícies.

- RECOMANACIONS

Es manifesta la necessitat de realitzar avaluacions periòdiques a la diagnosi d'urbanisme amb perspectiva de gènere, amb l'objectiu de què la implementació de l'estudi elaborat es porte a terme.

Es valora positivament la revisió del Pla de Mobilitat Sostenible a Silla amb perspectiva de gènere, i l'emplenament de tècniques que afavorisquen la participació del veïnat en el projecte d'investigació.

És necessari continuar amb aquesta predisposició, estudiant també altres espais públics, com són els centres esportius, escoles o mitjans de transport.

8. ORGANITZACIONS PER AL PLA D'IGUALTAT MUNICIPAL

El municipi de Silla compta amb un total de 119 associacions. Aquestes s'enumeraran a continuació amb les dades sobre qui ostenta la presidència de l'associació, el número total de persones associades i la desagregació per sexe. En alguns casos no es compta amb més informació que la del nom de l'associació.

DENOMINACIÓ DE L'ASSOCIACIÓ	PRESIDÈNCI A	TOTAL	HOMES	DONES
A contracorrent	D	213		
AIS	H	15	15	0
AC AFPEM	H	106	62	44
ACSUD-Las Segovias	D			
Agrupació Municipal la Lírica de Silla	H	437	250	187
Amamanta Grupo de Apoyo a la lactancia materna	D	20	0	20
AMPA CEIP Reis Catòlics	D	344	179	165
AMPA de l'IES Enric Valor	D			
AMPA de l'IES Sanchis Guarner	D			
AMPA del Col·legi el Patí	H	330	182	148
AMPA del Col·legi Lluís Vives	D			
AMPA del Col·legi Públic Sant Roc	H			
AMPA del Col·legi Sagrada Família	D			
AMPA del Col·legi Verge dels Desemparats	D			
AMPA del Conservatori Professional Municipal de Música de Silla	D			
Asociación Cultural Solidaridad Gitana				
Asociación de Música Moderna	H	4	2	2
Asociación ESPERANZA	H			
Associació Vela Llatina de Silla	H	95		
Associació Amics de Colòmbia MIRA	H			
Associació Cultural Alto Riesgo	H			
Associació Cultural Amics de la Poesia de Silla	H	60		
Associació Cultural Col·leccionistes de Pinballs i Màquines Recreatives	H			
Associació Cultural Dansa dels Porrots de Silla	H	30	15	15
Associació Cultural El Xiquet de la Farola	H			

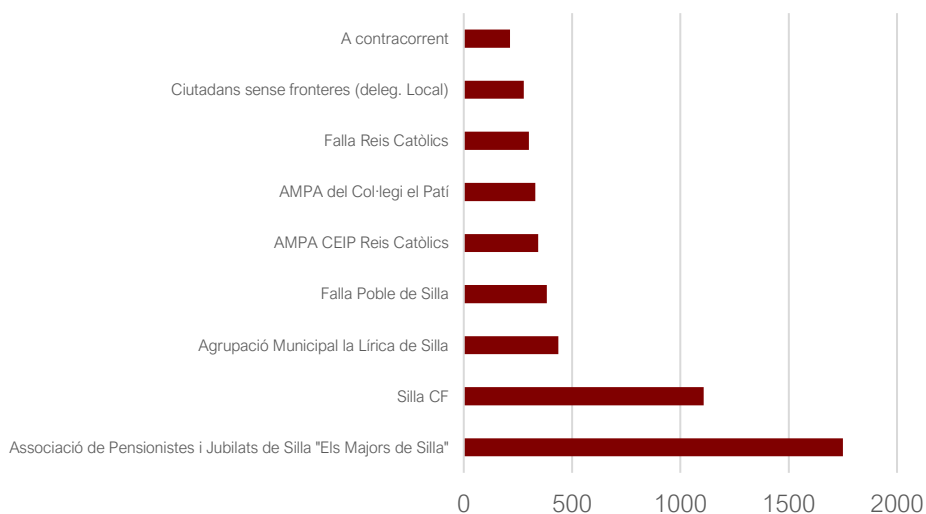
Associació Cultural Falla el Molí de Silla	H			
Associació Cultural i esportiva Club de Colombicultura l'Amistat	H	23	23	0
Associació Cultural Junta Local de Germandats de Setmana Santa	H			
Associació Cultural Juvenil Ausiàs March	H			
Associació Cultural Juvenil Gitana de la Comunitat Valenciana	H			
Associació cultural la Pèrgola	D			
Associació Cultural Nippon	H	23		
Associació Cultural Suhayla	H			
Associació Cultural Telehorta Silla	H			
Associació Cultural TOTART	H			
Associació d'Alumnes de l'Escola d'Adults (EPA)	D	105		
Associació de Ball de Silla Grup Energy Dance	D			
Associació de Caçadors el Coll Verd	H			
Associació de Festes Parc Sant Lluís	D			
Asociación de Fibromialgia de la Safor (Deleg. Silla)	D	12	0	12
Associació de Pensionistes i Jubilats de Silla "Els Majors de Silla"	H	1750		
Associació de Veïns Carrer del Toll	H			
Associació de Veïns Mestre Serrano	H			
Associació de Veïns Molí de Magalló	D	74		
Associació de Veïns Sant Roc	D	128		
Associació Empresarial de Silla (AESI)	H			
Associació Espanyola contra el Càncer	D	30	26	4
Associació Gastronòmica Taurina Mig i Pela	H	5	5	0
Associació Juvenil Cultural Gitana, Comunitat Valenciana	D			
Associació Juvenil d'Animadors Animacció	H			
Associació Juventudes Marianas Vicencianas (JMV) Silla	D			
Associació La Brossa Nostra	H			
Associació Local Ames de Casa TYRIUS	D			
Associació Local de Futbol Sala	H			
Associació per al Desenvolupament de la Plena Ocupació (ADEPO)	H			
Associació Socio-Caritativa Santa Àngela de la Cruz	H	26		
Associació Valenciana de Ball Social de Silla	H	65	23	42
Associació Venedors del Mercat Municipal de Silla	H			

Associació Vive Bailando	D	32	13	19
Càritas Interparroquial (deleg. local)				
Casa d'Andalusia, Associació Cultural de Silla	?			
Casa de la Dona de Silla (Col.lectiu de dones de Silla)	D			
Centre Islàmic Salsabil Silla, CISAS	H	63		
Ciudadans sense fronteres (deleg. Local)	H	277	162	115
Clavariesses de Sant Roc				
Club Bàsquet Silla	H			
Club Ciclista Siller	H			
Club coloms de raça l'Horta	H			
Club d'Atletisme Silla	D			
Club de Gimnàstica Rítmica	D	56	0	56
Club de Piragüisme	H			
Club de salvament i natació Silla	H	88		
Club de Tir Olímpic Albufera Silla	H			
Club Deportivo de Kárate de Silla	H	24		
Club d'Escacs Silla	H			
Club Dinàmic Frontenis SILLA	H	24		
Club Esportiu Parc Natural l'Albufera de València	H			
Club Frontennis de Silla	H			
Club Frontennis Incusa				
Club Patinaje Artístico Xen Silla	H	43		
Club Patinaje l'Albufera Silla	H	18		
Club Silla Atlético	H			
Club Taurí de Silla	H			
Club UD Esperanza	H			
Col·lectiu Dones de Silla	D			
Col·lectiu Pok a Pok	H			
Colla Amunt i Avall	H	18	14	4
Colla dolçainers El Garbí	H			
Cooperació Internacional	H			
Creu Roja	D			
Dansart associació cultural de Silla	H	135	45	90
Dones progressistes de Silla	D			
Els Costalers del Santíssim Crist de Silla	H	51		
Església de Crist Deliverance	H			
Falla la Marjal	H	37		
Falla Mercat de Silla	H			
Falla Parc Sant Rocc	H	189		
Falla Poble de Silla	H	384	66	123
Falla Port de Silla	H			
Falla Reis Catòlics	H	300	12	180

Germandat de Setmana Sata Nstra. Sra. De la Soledad y del Madero de la Cruz	H			
Grup de Danses	H			
Junta Local Fallera	H			
Mans Unides				
Moviment escolta de València	H			
Penya Caixaes	H			
Penya de CarreTERS l'Espadella de Silla	H	60	28	32
Penya Valenciana la Carxofa	H			
Peña Madridista Racó d'Alcàsser	H	50		
Red Hunters Moto Club Valencia	H	15	15	0
Serveis Audiovisuals de Silla (SAS)	H			
Silla CF	H	1108	786	322
Societat Cultural Cadira	H			
Societat Protectora d'Animals i Plantes de Silla	D			
Solidaritat Gitana Silla	D			
TEAyudamos (Trastorno Espectro autista)	D	29	20	9
Triamics Silla Club de Triatló	H			
Unió esportiva Handbol Silla	H			
Veïns Passatge Mas de Silla	H			

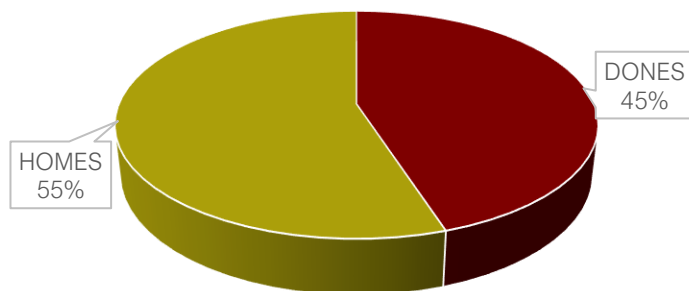
Així, aquelles associacions més nombroses al municipi serien les següents:

TOTAL INTEGRANTS

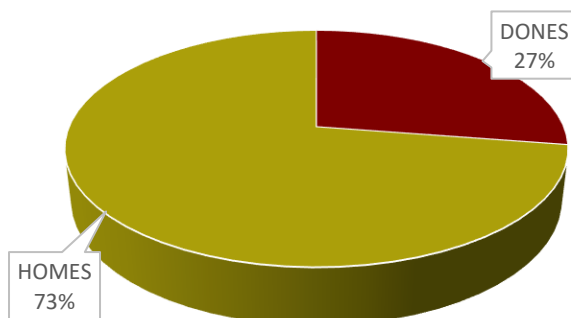


Si es tenen en compte les dades de les quals disposem, pel que fa al percentatge de dones i homes a les associacions de Silla, la representació a les associacions és paritària.

PERCENTATGE DONES I HOMES A LES ASSOCIACIONS DE SILLA

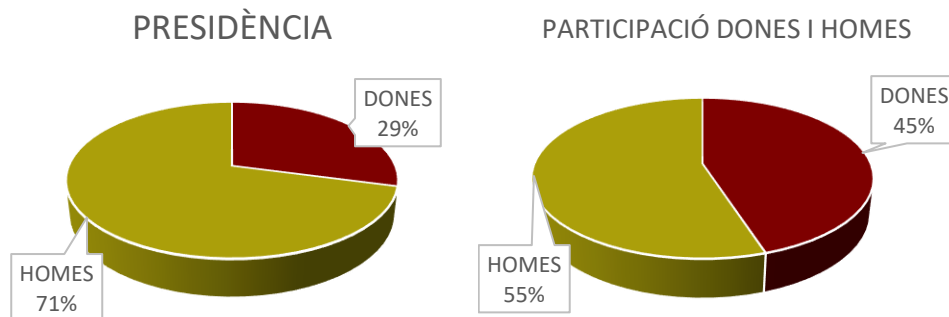


JUNTA DIRECTIVA DE LES ASSOCIACIONS DE SILLA



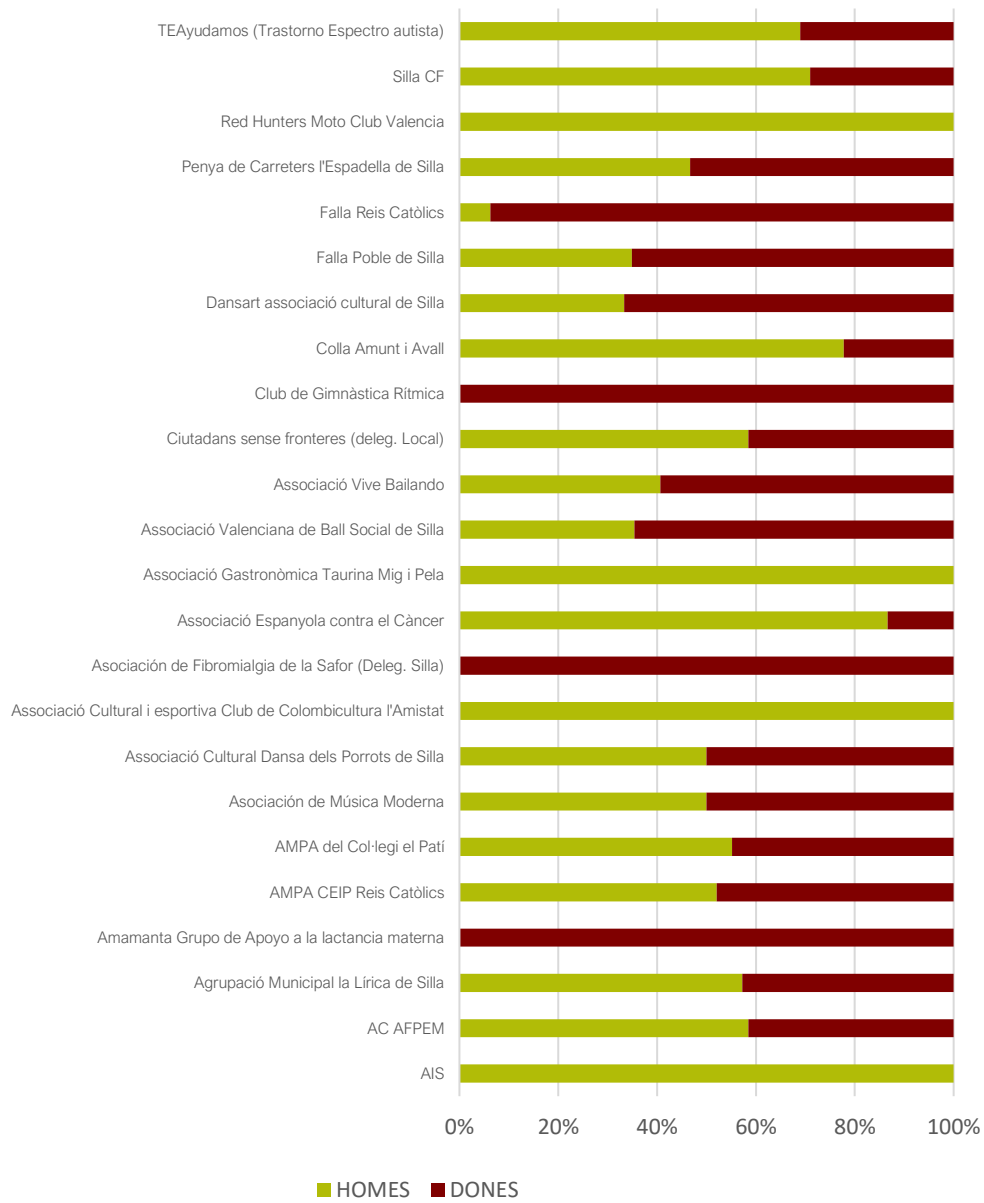
En canvi, si observem qui ostenta la presidència, veiem que més del 70% de les associacions tenen a homes a càrrec superior de responsabilitat. Cal tenir en compte que aquesta informació sí que ha sigut donada per la gran majoria de les associacions del municipi.

És per això pel que hem analitzat també només les associacions amb totes les dades completes. Si analitzem els resultats, veiem que els valors es mantenen més o menys iguals.



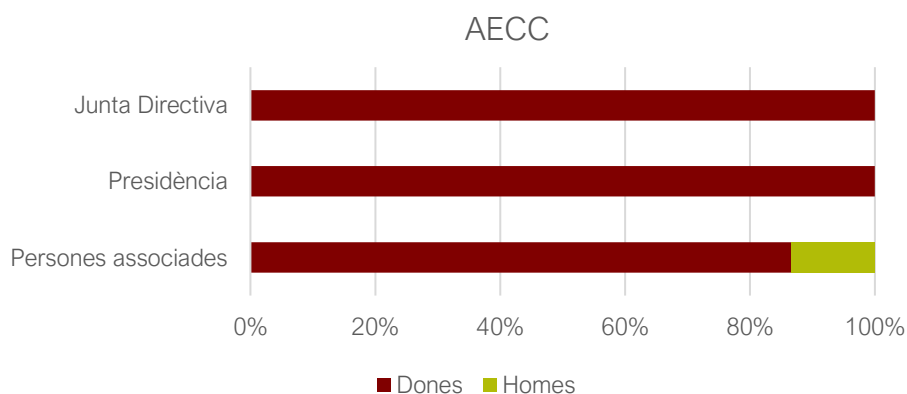
De les 119 associacions del municipi, només 24 disposaven de tota la informació requerida (sexe de la presidència, N° total de persones associades i N° desagregat per sexe de persones associades). La distribució per sexe de la composició d'aquestes associacions evidència l'existència d'algunes associacions masculinitzades i algunes altres feminitzades.

DISTRIBUCIÓ INTEGRANTS PER SEXE



- Junta Asociada Local de la AECC de Silla

La "Junta Asociada Local de la AECC de Silla" ha omplert el formulari per a les organitzacions del Pla d'Igualtat Municipal. Compta amb 30 integrants, de les quals 26 són dones. La Junta Directiva d'aquesta associació està formada per 5 dones i la presidència l'ostenta, també, una dona.



Els objectius principals d'aquesta organització són conscienciar, previndre i recaptar fons. Altres objectius secundaris són promoure la salut a través de l'organització d'encontres esportius, i promoure la cultura solidària a través d'encontres culturals.

- Casa de la Dona de Silla

La Casa de la dona de Silla ha enviat el formulari per a participar en l'elaboració del diagnòstic. Com a objectiu principal de l'organització, declaren defensar els drets de les dones per a aconseguir la igualtat real respecte dels homes amb una sèrie d'accions que tendisquen a la sensibilització de la població sobre la desigualtat i l'apoderament de les dones com a ciutadanes lliures i independents.

En l'actualitat tenen 20 dones afiliades i 5 dones més a la Junta Directiva.

La Casa de la Dona és el producte del treball en comú de tres grups de dones que a Silla teníem el mateix objectiu, que era fer front a les desigualtats entre els homes i les dones, producte de l'estructura patriarcal de la nostra societat i sota el signe del feminisme radical. L'objectiu de la Casa de la Dona és unificar l'associacionisme de les dones, fora de la política i unificar les files a favor del feminisme.

La Casa de la Dona ha aportat un parell d'idees a la configuració d'aquest Pla que seran exposades a continuació. Podem destacar que en matèria d'educació busquen la implantació de la coeducació als col·legis i instituts del municipi; a més d'incorporar models femenins del món de la cultura, arts, ciències, etc.

L'associació du a terme activitats amb enfocament de gènere i dirigides a assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, com:

- Tertúlies sobre temes relacionats amb les dones.
- Solen anar precedides d'algun documental o pel·lícula.
- Curs d'autodefensa per a dones.
- Presentacions de llibres de dones.
- Sortides com excursions o marxa nòrdica per fomentar la sororitat i la confiança en l'Associació.
- Sopars a la Casa de la Dona com a espai de trobada.
- Participació en les activitats que realitza la Coordinadora Feminista a València.
- Xerrades dirigides per alguna dona experta sobre temes de dones que siguen controvertits.

Per altra banda, a la matèria de temps lliure, des de l'associació demanen què es fomenten activitats amb perspectiva de gènere especialment en la infància i adolescència per a erradicar les relacions de poder. A la cultura i l'esport les dones del Col·lectiu volen que es tinguen en compte la presència femenina i la valoració dels treballs d'aquestes.

En l'àmbit de la joventut, es requereix que des de l'Ajuntament es duguen a terme una sèrie de cursos i formacions en matèria d'educació sexual, de desmitificació de l'amor romàntic i per ajudar a crear relacions igualitàries sense dominació ni submissió. A més, busquen visibilitzar personatges femenins que puguin servir de referents a les dones joves.

Per últim, volen que des de les institucions, amb l'ajuda de les associacions, es continue la lluita contra la Violència de Gènere mitjançant la incorporació de recursos adequats i suport per a les dones que ho necessiten.

Memòria 2019

Analitzant la memòria de 2019, s'enumeren a continuació les activitats desenvolupades:

- **Marxa Nòrdica pel terme de Silla.** Es va organitzar una ruta per a principiants a càrrec del tècnic de medi ambient de l'Ajuntament de Silla.



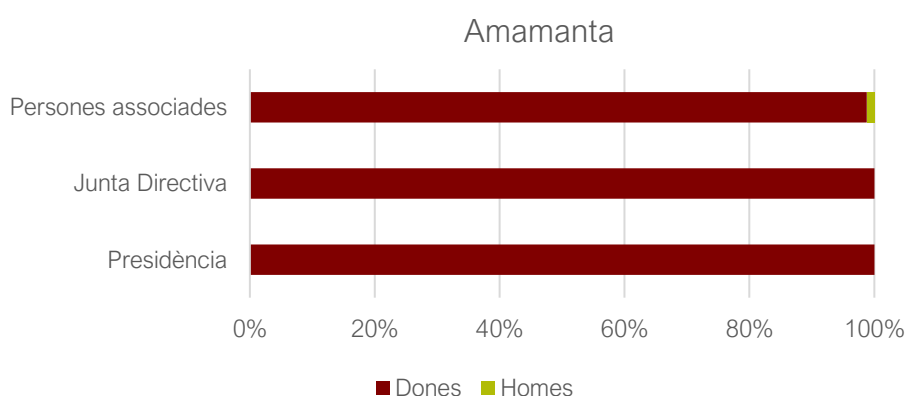
- **Volta a Peu de la Dona:** Un pas cap a la igualtat
- **Campanya amb el moviment feminista de València** per el 8 de març.
- **Presentació i projecció dels curtmetratges del certamen Cortos por la Igualdad.**
- **Concentració en contra de la sentència de la manada.**



- **Sopars del 8 de març, d'estiu i de tardor.**
- **Participació 25 novembre en campanya municipal.**

- Associació Amamanta

L'associació Amamanta ha omplert el formulari per a les organitzacions del Pla d'Igualtat Municipal. Actualment, compta amb 410 dones i 5 homes, de les quals 19 formen part de la Junta Directiva. La presidència d'aquesta associació l'ostenta una dona.



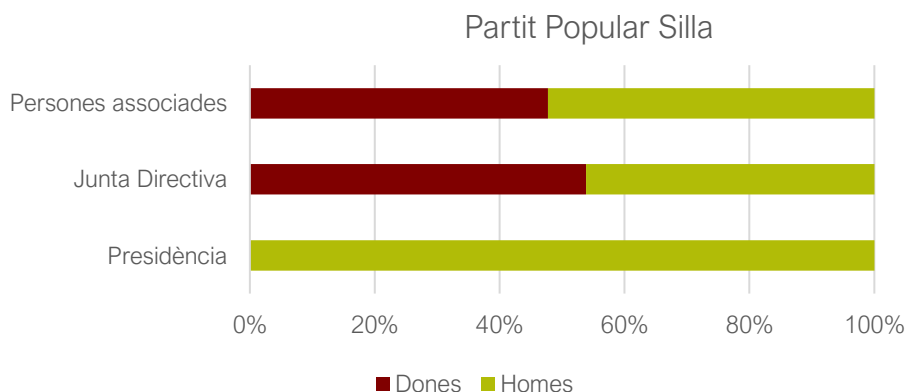
Els objectius generals són tres: donar suport a la lactància materna; creació d'una xarxa solidària de dones; i foment de la corresponsabilitat en la criança. Enumeren fins a set objectius específics plantejats en accions: millorar la informació sobre la lactància, reduir els estereotips, impulsar la formació de dones en període de gestació i mares, realització d'un taller setmanal, suport hospitalari, foment de l'associacionisme, entre altres.

L'associació du a terme activitats amb enfocament de gènere i dirigides a assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, com:

- Taller de lactància setmanal a la Casa de la Dona, dijous a les 17:30h, impartit per una professional voluntària de l'associació. És de participació oberta a tota la població.
- Taller relacionat amb la criança i la corresponsabilitat, amb l'objectiu principal de convidar a tots els membres de la unitat familiar en la participació de les responsabilitats domèstiques. També, donar suport a les famílies monomarentals amb una xarxa de suport mutu.

- Partit Popular de Silla

El Partit Popular de Silla ha omplert el formulari per a les organitzacions del Pla d'Igualtat Municipal. Actualment, compta amb 84 dones i 92 homes. La Junta Directiva està formada per 13 persones, de les quals 7 són dones i 6 homes. La presidència del Partit Popular de Silla l'ostenta un home.

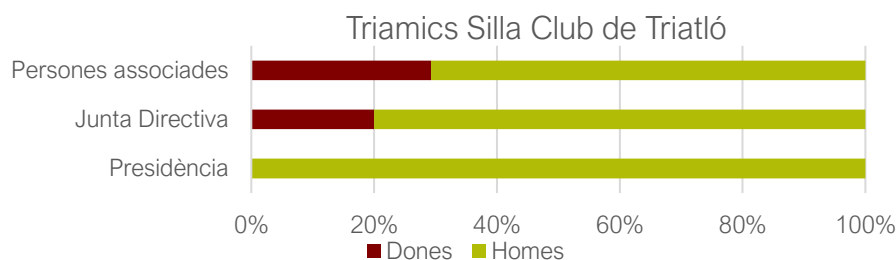


Han participat en un acte en commemoració del dia internacional contra la violència contra les dones, anomenada «La nit violeta», on va haver un gran recolzament per part de tota la població.



- Triamics Silla Club de Triatló

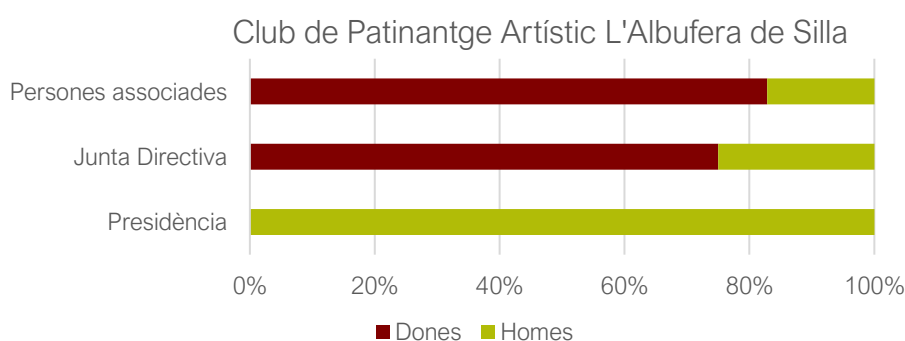
L'associació esportiva Triamics Silla Club de Triatló ha omplert el formulari per a les organitzacions del Pla d'Igualtat Municipal. Actualment, compta amb 24 dones i 58 homes. La Junta Directiva està formada per 5 persones, de les quals 1 és una dona i 4 homes. La presidència del l'ostenta un home.



L'associació no du a terme activitats amb enfocament de gènere o dirigides a assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- Club de Patinatge Artístic L'Albufera de Silla

El club esportiu Club de Patinatge Artístic L'Albufera de Silla ha omplert el formulari per a les organitzacions del Pla d'Igualtat Municipal. Actualment, compta amb 58 dones i 12 homes. La Junta Directiva està formada per 8 persones, de les quals 6 són dones i 2 homes. La presidència l'ostenta un home.

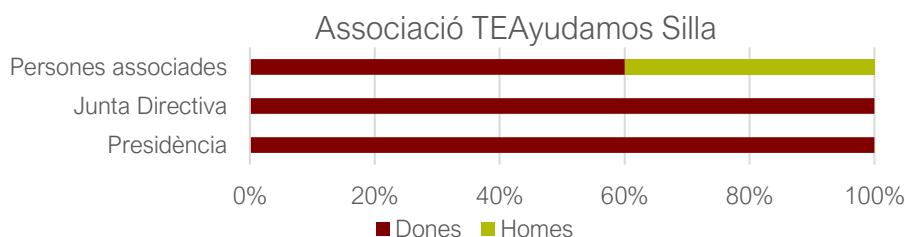


L'objectiu principal del club és el foment de l'esport de base, en especial el patinatge sobre rodes en qualsevol de les seues disciplines.

El Club no du a terme activitats dirigides a assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, però sí que utilitzen la perspectiva de gènere en el llenguatge, anuncis i imatges per a trencar els estereotips en el patinatge artístic.

- Associació TEAyudamos Silla

L'Associació TEAyudamos Silla ha omplert el formulari per a les organitzacions del Pla d'Igualtat Municipal. Actualment, compta amb 6 dones i 4 homes. La Junta Directiva està formada per 4 dones. La presidència l'ostenta una dona.



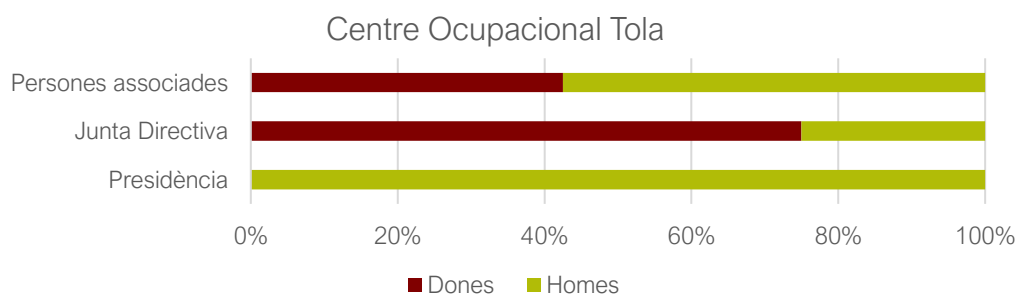
L'objectiu principal de l'associació és l'atenció de les necessitats de les persones amb trastorn del desenvolupament (TEA, síndrome o trastorn del desenvolupament o una malaltia rara.

L'Associació no du a terme activitats dirigides a assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i tampoc declaren utilitzar la perspectiva de gènere en les activitats.

- Centre Ocupacional Tola

El Centre Ocupacional Tola ha omplert el formulari per a les organitzacions del Pla d'Igualtat Municipal. És una entitat d'iniciativa privada, sense ànim de lucre, dedicada des de fa 40 anys a millorar la qualitat de vida de les persones adultes amb diversitat funcional i fomentar la seua integració social mitjançant una atenció global, que abasta els aspectes pedagògic, terapèutic, psicosocial i sociolaboral.

Actualment, compta amb 80 usuaris i usuàries, de les quals 34 són dones. La Junta Directiva està formada per 3 dones i un home, i la presidència l'ostenta un home.



Aquest centre declara realitzar activitats amb enfocament de gènere, especialment pel que fa a la sexualitat. Des de l'organització declaren tenir en compte la igualtat i la participació de les dones.

- RECOMANACIONS

Revisant el llistat de les associacions del municipi s'ha trobat que moltes d'elles tenen noms no inclusius, pel que es recomana dur a terme un canvi. També es recomana comptar amb informació desagregada per sexe, tant de les persones que conformen les associacions del municipi com les persones assistents als actes organitzats.

En l'anàlisi de la participació de les associacions, es recomana augmentar la presència de les associacions en el disseny i la implementació de polítiques públiques d'igualtat, especialment de les organitzacions més feminitzades i aquelles feministes.

Es recomana la incorporació de la perspectiva de gènere en les accions fomentades des de l'associacionisme. També, es recomana la formació en igualtat de gènere a les persones associades. Ambdues propostes podrien ser requisit en la disposició de subvencions o facilitats que dona l'Ajuntament. Per últim, es recomana l'estudi de la comunicació inclusiva de les associacions.

Tomant compte de les recomanacions de les associacions, l'associació TEAyudamos ha fet dues propostes per a l'Ajuntament. Pel que fa a l'educació, insta a la formació en els centres educatius sobre la discapacitat i el TEA, a escoles d'estiu, Pasqua o Nadal, així com el foment de campaments per a persones amb trastorns del desenvolupament. També, pel que fa al temps lliure i cultura, proposen l'adaptació de l'espai i les activitats a persones amb TEA.

Pel que fa a les recomanacions proposades pel Club de patinatge artístic l'Albufera de Silla, recomana el foment de la pràctica de qualsevol esport, però sobretot en aquells com el de patinatge artístic. L'escletxa de gènere és gran, i seria interessant proporcionar a l'alumnat una prova on puguin practicar patinatge, ballet i gimnàstica rítmica.

Des del Centre Ocupacional Tola tenen diverses propostes, considerant la discriminació que pateixen les dones usuàries pel fet de patir una dependència. En educació, sol·liciten evitar la

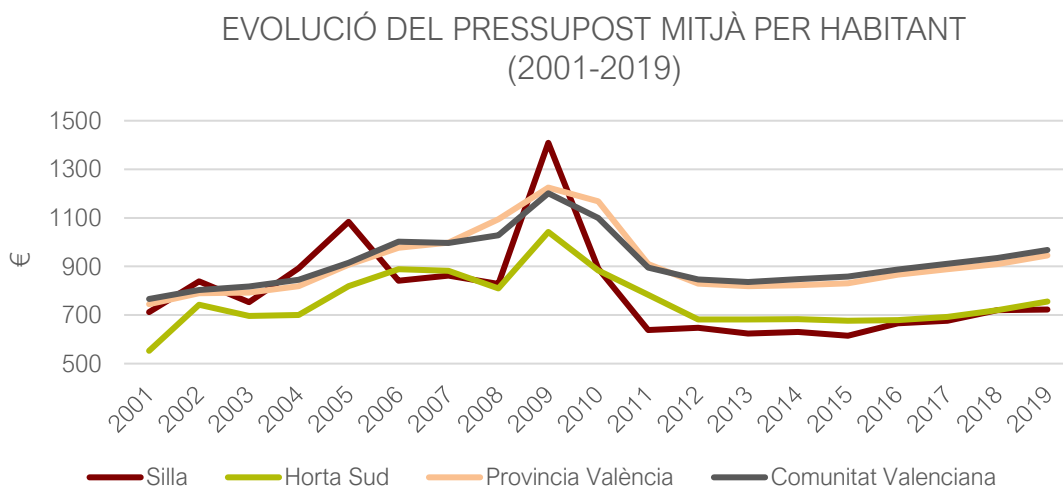
segregació de les persones amb discapacitat intel·lectual, considerant també la proposta de crear un grup d'oci, consolidant el projecte DINS, que es fa amb col·laboració de la Regidoria de Joventut de l'Ajuntament de Silla. Pel que fa a l'ocupació, demanen augmentar l'ocupabilitat de les persones que pateixen aquesta discriminació, mitjançant convenis amb l'Ajuntament. Pel que fa a la conciliació i la cura de persones majors, demanen l'augment de recursos per a les persones majors amb dependència, especialment des dels 65 anys, donat que el Centre Tola es desvincula a partir d'aquesta edat.

Finalment, des de la Casa de la dona han fet una sèrie de recomanacions per a tots els àmbits proposats. En urbanisme, proposen pensar en els accessos i voreres adequades per als cotxes de bebés i persones amb mobilitat reduïda. En educació, proposen l'ensenyament d'habilitats assimilades a un sexe per al sexe oposat, de manera que se superen rols de gènere des d'una edat primerenca. En temps lliure, proposen fomentar la convivència a Silla. En cultura i oci, animen a incloure la perspectiva de gènere en els actes culturals, especialment en els espectacles de les festes. En esport, suggereixen fer valdre a dones esportistes. En ocupació i salut, proposen formar a persones en el treball de cura per a atendre dependents i persones majors. Al medi ambient, proposen unir la responsabilitat de la cura a la responsabilitat mediambiental. En salut, animen a parar atenció a la salut de les dones cuidadores. Finalment en violència de gènere recomanen augmentar l'educació i sensibilització de la ciutadania, visibilitzant els micromasclismes.

9. POLÍTIQUES D'OCUPACIÓ I CONCILIACIÓ

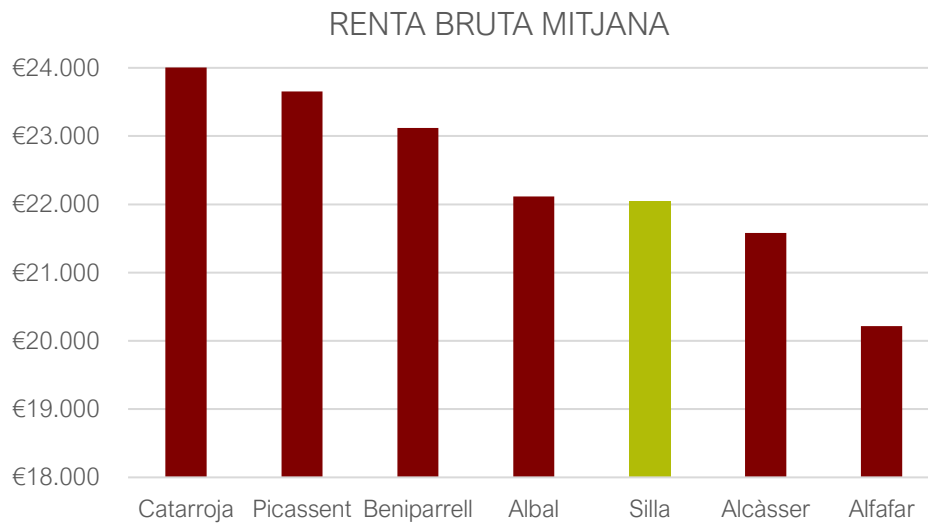
- Estudi quantitatiu

Per tal d'analitzar l'índex de dependència al municipi de Silla, s'ha establert una comparativa en l'àmbit comarcal, provincial i comunitari. Així doncs, tal com s'observa al llarg del període 2001-2019, les tendències als quatre territoris analitzats són ben semblants, encara que amb matisos. En el cas que ens ocupa, Silla es manté entre el 37 i el 52% al llarg de tot el període. Des de 2001 fins a 2008 es pot parlar d'una constant i, a partir de l'any 2008, es produeix una pujada gradual fins a arribar al seu màxim l'any 2019, amb un 51,59% de taxa de dependència.



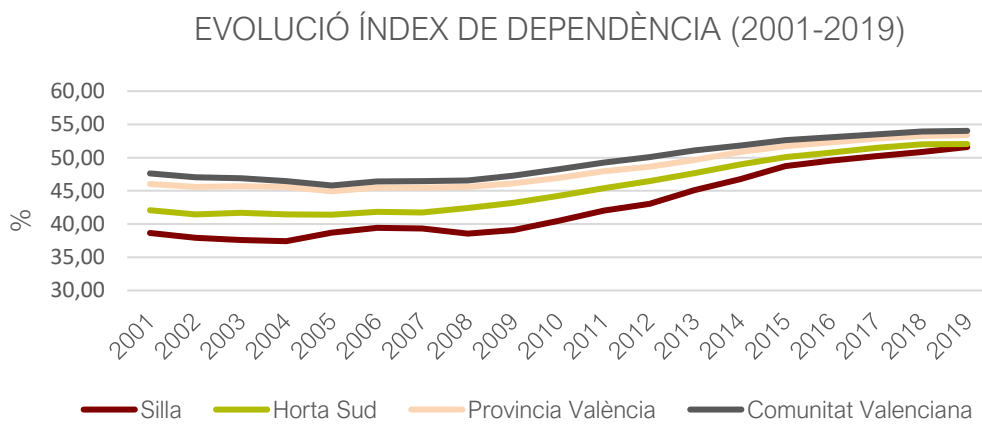
Font: Argos (2019)

D'altra banda, s'ha establert també la comparativa als mateixos quatre nivells per a analitzar el pressupost mitjà per habitant. Així doncs, es pot observar com Silla presenta la tendència més irregular de totes, amb dos pics molt acusats a 2005 i a 2009.

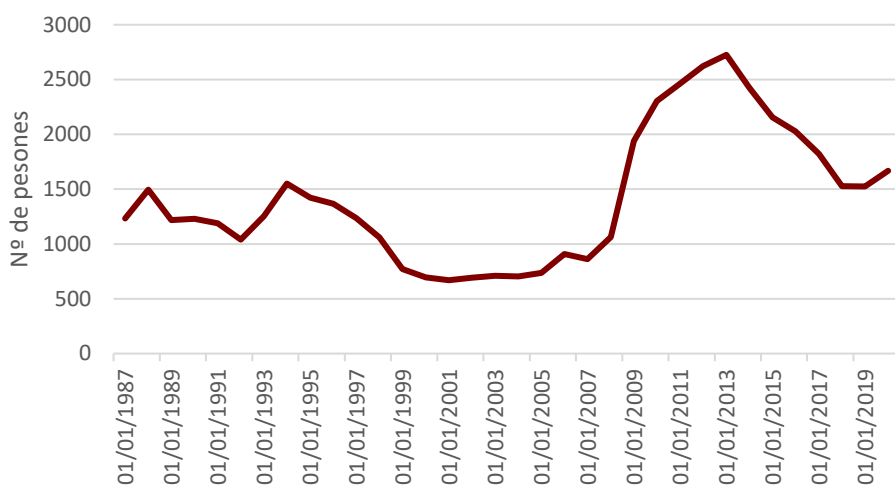


Font: Argos (2017)

Per tal d'aprofundir en la renda bruta mitjana al municipi, s'ha establert la comparativa amb alguns dels municipis dels voltants de Silla. La renda bruta mitjana a Silla, l'any 2017, era 22.045 €, últim any en el qual es tenen dades, en aquest sentit.

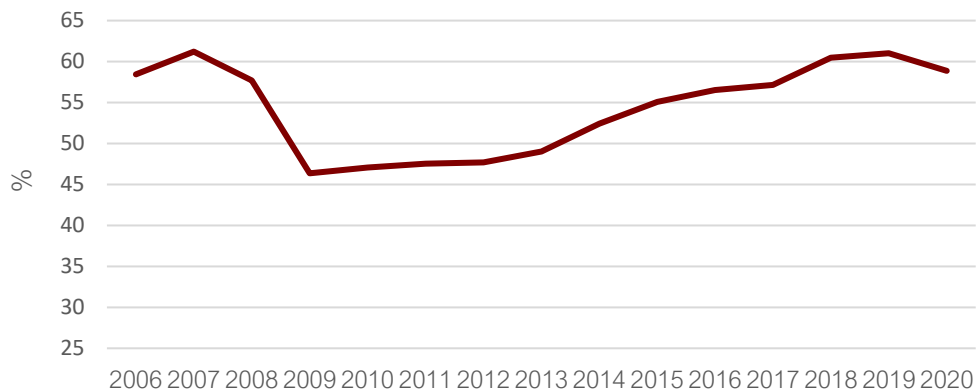


EVOLUCIÓ DE L'ATUR (1987-2019)

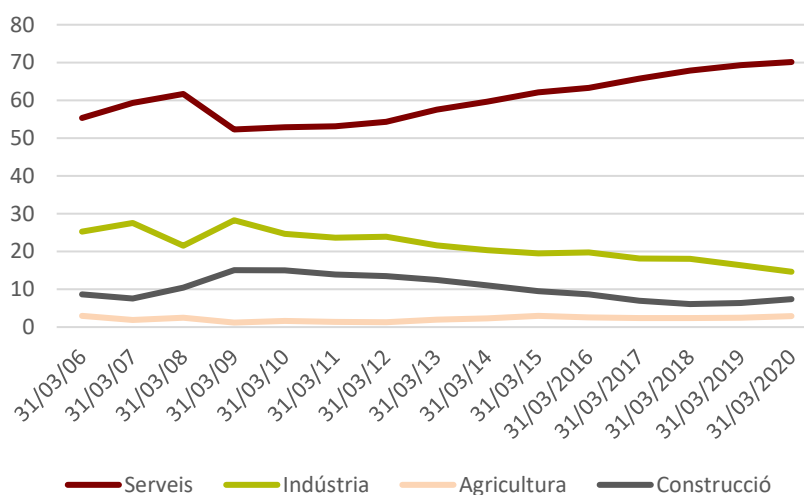


Des de 2013 fins a 2019 es pot parlar d'una baixada constant en la taxa d'atur. Malgrat això, s'observa en la gràfica següent, que eixa baixada no afecta per igual a ambos sexes, ja que les dones incrementen de manera constant la taxa d'atur en els mateixos anys.

EVOLUCIÓ DE LA TAXA D'ATUR DE LES DONES (2006-2020)



ATUR REGISTRAT PER SERVEIS



- Agència de Desenvolupament Econòmic

L'Agència de Desenvolupament Econòmic de l'Ajuntament de Silla ha omplert el formulari per a l'estudi de les polítiques d'ocupació.

Pel que fa a les polítiques d'ocupació, a l'Ajuntament de Silla s'han desenvolupat les següents mesures per a tota la ciutadania:

- SEPE agrícola. Programa específic de suport a les persones en situació d'atur eventual pel treball agrícola.
- EMCORP. Programa de subvenció social per a la contractació de persones en situació d'atur amb més de 30 anys.
- Programa EMPUJU. Programa de subvencions destinades a la contractació de persones joves menors de 30 anys, dins del Sistema Nacional de Garantia Juvenil.
- Programa EMCUJU. Programa de subvencions de persones joves qualificades menors de 30 anys.
- Taller d'ocupació. Millorar l'ocupabilitat de les persones sense treball en el municipi mitjançant un contracte per a la formació i l'aprenentatge.
- Escoles d'Ocupació Et Formem. Destinat a persones amb dificultat d'inserció laboral o membres de col·lectius vulnerables.
- Agència de Col·locació. Des de maig 2012, es desenvolupen activitats d'intermediació laboral que tenen com a finalitat traure ofertes de treball.

- Programa d'orientació laboral. Desenvolupament d'accions d'orientació laboral i formació a persones sol·licitants o perceptores de la Renda Valenciana d'Inserció.
- Agència de foment d'iniciatives comercials (AFIC). Coordinada des de la Direcció General de Comerç i Consum de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. És un instrument de modernització del comerç local i d'assessorament gratuït per a persones emprenedores.
- Punt d'informació per a noves empreses, des de l'inici de l'activitat i el desenvolupament, mitjançant la tramitació de documentació, assessorament, formació i suport al finançament empresarial.

No realitzen cap política o programa d'ocupació per a les dones del municipi.

- Tallers d'ocupació «Silla en marxa IV» i «Descobrim Silla»

L'Ajuntament de Silla ha contractat a 43 persones aturades en un projecte de formació i ocupació en les especialitats de jardineria, obra, electricitat i turisme. L'acte de benvinguda es va celebrar al Centre de Formació de Persones Adultes. Silla és el municipi amb més tallers d'ocupació aprovats de la província de València.²³



²³ Ajuntament de Silla. (09 de gener de 2020). Comencen els tallers d'ocupació «Silla en marxa IV» i «Descobrim Silla». Notícies.

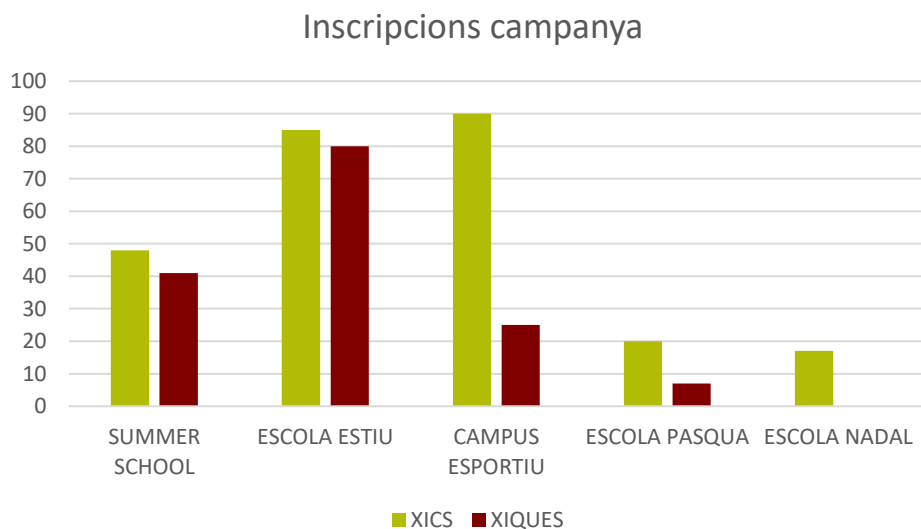
- Campanya d'estiu 2019

L'Ajuntament organitza per a la ciutadania fins a quatre itineraris de formació per a les xiquetes i xiquets de Silla.

1. Escoles d'Estiu Primària, Infantil i TEA (col·legi Sant Roc).
2. Estiu Esportiu (Poliesportiu).
3. Summer School (Col·legi Verge Desamparats)
4. Estiu TIC (Connecta Molí).

Les escoles d'estiu, l'estiu esportiu i el summer school tenen un horari de 9 a 13 hores, amb horari matiner des de les huit i menjador de 13 a 15 hores.

- Inscripcions campanya temps lliure infància i joventut 2019



Analitzant les diverses tipologies, destaca la majoria d'homes inscrits en totes les escoles. En casos com l'escola d'estiu, el campus esportiu, l'escola de pasqua i de nadal s'explica per existir un grup exclusiu d'esports, qüestió que manté l'estereotip d'una major assistència d'homes a aquesta modalitat d'oci.

- RECOMANACIONS

Analitzats els indicadors en matèria d'ocupació, es recomana l'elaboració de mesures dirigides a reduir l'asimetria observada en l'atur femení. També, és recomanable la realització d'estudis diagnòstics en matèria de desigualtat de gènere, com la bretxa salarial, segregació vertical o el treball de cures.

És importat fomentar la formació del personal de l'Ajuntament destinat en l'àrea d'ocupació en perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats.

Vista la gran quantitat de projectes europeus enfocats a la joventut i a l'ocupació, es valora positivament el compromís de l'Ajuntament a favor d'aquest col·lectiu. Es destaca com acció rellevant les de «*The hug to employment*», que crea una xarxa de coordinació d'agents implicats en la integració sociolaboral de la joventut.

No s'ha obtingut informació sobre les polítiques d'ocupació referides a dones víctimes de Violència de Gènere o l'erradicació de la segregació horitzontal i vertical en el municipi de Silla. Si es posen en marxa ajudes a les empreses per al foment de la contractació femenina, es recomana incorporar criteris d'interseccionalitat perquè es tinguen en consideració a col·lectius que tenen especials dificultats en la seua inserció laboral (dones amb diversitat funcional, immigrants, majors, amb pocs recursos, famílies monomarentals, víctimes de violència de gènere, d'altres cultures, etc.).

10. SALUT I QUALITAT DE VIDA

- Regidoria de Salut Pública

La regidoria de salut pública ha contestat el formulari per a participar en la diagnosi del Pla d'Igualtat Municipal.

Des de l'àrea de salut declaren no realitzar accions en col·laboració amb l'Ajuntament per a generar una visió no androcèntrica de la salut, la sexualitat, la seguretat i la qualitat de vida. No obstant això, sí que participen en la difusió i/o suport de les campanyes de sensibilització i de prevenció de salut realitzades amb perspectiva de gènere per altres Administracions. S'enumeren breument a continuació les accions executades en l'últim període:

- Controls de pell en col·laboració amb la Conselleria de Sanitat i la AECC.
- Programa d'intervenció en educació sexual per a alumnat de 2n y 3er de l'ESO. En col·laboració entre la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport.

A continuació, s'enumeren els col·lectius i associacions del municipi estan involucrades en l'àmbit de la salut i la qualitat de vida:

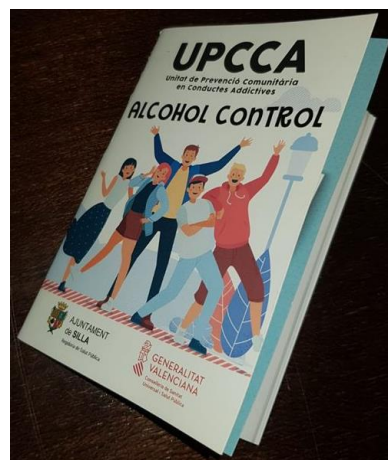
- Associació Valenciana contra el càncer.
- Casa de la Dona de Silla.
- Associació de fibromiàlgia.
- Associació TEAyudamos.

Pel que fa a la violència de gènere, des de l'àrea de Salut adopten mecanismes de col·laboració amb altres àrees de l'àmbit municipal per a la detecció i actuació en matèria de violència de gènere. També, en situacions de maltractament, filles i fills d'aquestes dones, mutilació genital de xiquetes, etcètera.

- Campanya de prevenció de consum d'alcohol «Alcohol control»

Durant la setmana del sis de març més de 1000 estudiants de segon d'ESO dels centres educatius de Silla han rebut una xerrada sobre la prevenció de consum d'alcohol.

Davant la proximitat de les falles, l'UPCCA (Unitat de Prevenció Comunitària en Conductes Addictives) va posar en marxa una campanya de conscienciació de consum d'alcohol dels menors en festes. Va ser una iniciativa de la regidoria de Salut Pública de l'Ajuntament de Silla.



- Dia Internacional del Càncer de Mama

L'Ajuntament de Silla, en col·laboració de l'AECC de Silla va organitzar una campanya de prevenció del càncer de mama en la població del municipi en l'any 2018. L'Associació Espanyola contra el càncer va repartir entre el personal de l'Ajuntament informació per a prevenir la malaltia, a més d'un llaç rosa per donar visibilitat a la campanya. També, es va promocionar la col·laboració amb la RunCàncer de Silla, ficant a la venda per un preu de 6 € paraigües solidaris contra el càncer.²⁴



²⁴ Ajuntament de Silla. (19 de octubre de 2018). Dia Internacional del càncer de mama. Notícies.

- Practica Salut per a la joventut

La regidoria d'Infància, Adolescència i Joventut va organitzar per 7é any consecutiu (novembre 2017) el projecte «Practica Salut» entre els joves. És una estratègia preventiva amb interès en l'àmbit educatiu i sociocomunitari, amb l'objectiu de potenciar actituds positives cap al model d'estil de vida saludable, millorant les habilitats de les persones per adoptar comportaments adequats davant de situacions de risc en els temps d'oci dels adolescents.

L'àrea de Joventut el porta a terme de manera transversal a totes les activitats, com l'oci nocturn, xarrades sobre sexualitat, cursos i concursos. El programa està dividit en diversos temes: «Quan Menges»; «Quan faces sexe amb respecte»; «Quan conduïxes»; «Emocions i Salut», etcètera.²⁵



- Educació Sexual



L'Ajuntament de Silla , en desembre de 1984 va posar en funcionament del Centre de Planificació Familiar. Aquest servei és fruit de la pressió popular proposta pel Col·lectiu de Dones de Silla, que va fer una enquesta porta a porta en la població sobre la necessitat d'un espai on poder rebre informació i assessorament sobre sexualitat.

Aquest fet és molt important i ha sembrat en les dones de Silla durant ja tres generacions, una visió més oberta i responsable de la seua sexualitat.

El CPF des dels seus inicis feia grups d'informació i autoconeixement per a dones. Més tard, a demanda dels centres educatius (també altres fòrums), fan xarrades informatives per a informar sobre sexualitat i anticoncepció.

²⁵ Ajuntament de Silla. (03 de novembre de 2017). Practica Salut per als joves. Notícies.

En 2010 la Direcció General de Salut Pública de la Conselleria de Sanitat i de la Conselleria d'Educació arriben a l'acord per a crear el programa PIES (Programa d'intervenció en Educació Sexual). Des d'aquest moment, el personal d'infermeria dels Centres de Salut rep formació per a dur a terme el programa en els instituts.

Al principi la intervenció es feia per a tercer i quart de l'ESO, i actualment es fa a segon i tercer. Són sessions de 6 hores cada curs, oferint a l'alumnat la possibilitat de completar la informació o un assessorament més personalitzat en el mateix servei del Centre de Salut (Unitat de Salut Sexual i Reproductiva). Existeix un horari específic per a la joventut, denominat «vesprada jove» els dimarts a la vesprada.



- RECOMANACIONS

Es recomana la formació en matèria de salut i visió no androcèntrica, perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes. També es recomana controlar l'ús dels serveis sanitaris segregant les dades per sexe.

11. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

En l'àrea dels pressupostos, en matèria de Violència de Gènere el municipi de Silla té una partida pressupostària pròpia en la qual estan assignats 75.000 € per a la prevenció, detenció i atenció (a 2018-2019).

A partir d'un formulari d'autovaloració per a l'elaboració del Pla de Violència de Gènere l'Ajuntament va manifestar la seua perspectiva sobre la implementació de bones pràctiques en matèria de Violència de Gènere en el seu municipi. Els resultats ens mostren que el seu punt més fort és la predisposició dels professionals per a atendre de forma integral a les víctimes.

Des de Silla es promou la detecció dels maltractaments en l'àmbit familiar des de Serveis Socials i Cossos de Seguretat, sobretot, però comptant també amb la participació dels Serveis Sanitaris, les àrees d'igualtat municipals i els centres educatius.

El punt en el qual l'Ajuntament percep menor nivell d'intervenció en matèria de Violència de Gènere és en la sensibilització i en la prevenció d'aquesta. Bé és cert que, per exemple, la majoria de Polícies Locals del municipi tenen formació en la matèria, però el que manca en el municipi és informar i sensibilitzar a la ciutadania amb programes coeducatius, campanyes de conscienciació social, etc.

Referent a la intervenció i recuperació de les dones víctimes de violència de gènere i de les seues filles i fills, l'Ajuntament de Silla no compta amb assistència i assessorament legal, però sí amb suport a l'habitatge, psicològic i a l'autonomia econòmica i a la inserció laboral. A més, a vegades s'ha proporcionat allotjament privat d'emergència.

D'altra banda, en els recursos del municipi s'atén víctimes migrants, amb diversitat funcional, majors i/o joves. Pel que fa a la protecció de les dones víctimes de Violència de Gènere, a la localitat de Silla s'assisteix en casos d'incompliment de l'ordre d'allunyament, es protegeix en casos d'ús de dispositius com a polseres i terminals, i també existeixen programes perquè se'ls comuniquen a les dones quan ix l'agressor de presó. Finalment, des del municipi s'apunta que les majors faltes en relació amb les àrees i recursos anteriorment nomenats estan relacionades amb la falta d'informació de la població en general.

Els casos de violència poden ser detectats pels diferents serveis que estan actuant en l'àmbit del maltractament a dones, encara que les seues competències siguen diferents, com són els Centres sanitaris, les Forces i Cossos de Seguretat de l'Estat o dels Serveis Socials.

A més, en la Comunitat Valenciana coexisteixen altres entitats d'atenció a la família, directament o indirectament, com són l'EQUIP ESPECÍFIC D'INTERVENCIÓ amb INFÀNCIA I ADOLESCÈNCIA (EEIIA), Punts de Trobada, Serveis Psicopedagògics Escolars de Zona i Municipals i ONG o associacions. Tots poden ser una bona via de detecció de casos de violència.

Les actuacions per a l'erradicació de la violència de gènere i per a donar resposta a les necessitats de les víctimes de violència i els seus fills i filles, impliquen els tres nivells territorials en què s'estructura l'Estat, així com a diferents àrees funcionals en què s'organitza l'activitat administrativa.

Principis rectors de l'actuació de les administracions públiques competents en matèria de Violència de Gènere segons l'Acord Interinstitucional pel qual s'aprova el Protocol per a la coordinació de les actuacions en matèria violència de gènere en la Comunitat Valenciana 2014:

- a. Actuació personalitzada i immediata de les dones que pateixen violència i dels seus fills i filles.
- b. Atenció professional especialitzada.
- c. Actuació respectuosa amb la intimitat i privacitat de les víctimes.
- d. Foment de l'autonomia i l'autoestima de les dones.
- e. Actuació coordinada.
- f. Actuació proactiva i sensibilització de la societat.

- Taula de Coordinació Policial contra la Violència de Gènere

A la Junta Local de Seguretat del 23 de febrer de 2009 l'ajuntament va manifestar la seua voluntat que el Cos de Policia Local pugua assumir funcions de Policia Judicial, segons el Conveni Marc Ministeri de l'Interior/FEMP, voluntat que es concretà a la signatura del l'Acord Específic entre el Ministeri de l'Interior i l'Ajuntament de Silla de 4 de maig de 2010, mitjançant el qual la Policia Local de Silla assumeix funcions de Policia Judicial entre les quals es troba entre altres, la de Violència de Gènere i la Violència Domèstica.

A la mateixa Junta Local de 23 de febrer de 2009, també es va comunicar l'adhesió al Protocol d'Actuació i Coordinació del Ministeri de l'Interior/FEMP per al seguiment de les víctimes de Violència de Gènere i Violència Domèstica del 13 de març de 2006.

Des d'aleshores fins a l'any 2018 la taula de coordinació policial es va constituir i es va reunir irregularment i amb certa intermitència. Tanmateix, des de la constitució de la taula de coordinació policial, han existit dos Protocols d'actuació i coordinació entre el Cos de Policia Local de Silla i la Guardia Civil de Silla per al seguiment i gestió de mesures de seguretat de les víctimes de Violència de Gènere i Domèstica. L'últim, el que està en vigor, és del 27 de setembre de 2018.

- La formació per a la coordinació professional

La Policia Local té formació específica de Violència de gènere del Ministeri, Diputació i de l'IVASPE, alguns a més amb Diplomatura específica.

Tres homes que són Policia Local tenen formació concreta, específica i oficial de l'Institut Valencià de Seguretat Pública, tant de formació d'especialització com monogràfica en violència de gènere, domèstica i en general de violència contra la dona de més de 250 hores. A més en el cas de dos dels agents, aquests han impartit cursos monogràfics de l'Institut Valencià de Seguretat Pública, com a professors (cursos monogràfics per una suma de més de 50 hores).

De la resta del personal no s'ha tingut constància en l'elaboració d'aquest diagnòstic de la informació relativa a la formació de les i els professionals de l'Ajuntament.

- Diagnòstic de Recursos per a les Víctimes de VG i els seus fills i filles

Cal conèixer quina és la realitat del municipi, quines necessitats són prioritàries resoldre, de quins recursos es disposa, quines són les carències, quines són les potencialitats, etc.

Per a això s'utilitzarà un formulari dissenyat per la consultora, amb 29 preguntes que facilitaran una radiografia de la realitat municipal en aquesta àrea:

- a. Recursos amb els quals compta el municipi
- b. Recursos de les forces de seguretat
- c. Indicadors quantitativs
- d. Bones pràctiques realitzades en el municipi

En aquesta fase es comptarà amb les aportacions de les Associacions de Dones. En el municipi existeixen tres que han treballat els micromasclismes i l'apoderament de les dones.

Després de la recopilació de la informació sol·licitada a través de l'eina abans citada s'elabora el diagnòstic per al Pla. Cal remarcar que totes les fases del Pla són coordinades per una Consultora especialista en gènere, per a donar un suport tècnic al llarg de tot el procés.

La informació i documentació inherent a aquestes àrees, és sol·licitada per aquesta Consultora a través d'unes fitxes integrants d'una eina de Diagnòstic de Gènere, adaptades a la idiosincràsia de l'organització, i una vegada facilitada aquesta informació és bolcada en una base de dades per a, a partir d'aqueix moment, procedir a l'anàlisi quantitativa i qualitativa d'aquesta.

- Servei específic d'atenció a dones víctimes de Violència de Gènere i a les seues filles i fills

El municipi no compta amb un servei específic d'atenció a les dones, ni tampoc amb cases d'acolliment ni pisos tutelats. Tampoc existeixen punts de trobada familiar, però se'ls deriva als més pròxims.

D'aquesta manera, el que sí que posseeix és un recurs ofert per Serveis Socials al qual s'atén la demanda de la víctima, és informada dels recursos municipals, les ajudes econòmiques i el control personalitzat de la Guàrdia Civil i Policia Local. En aquest recurs s'atén tota mena de demandes de les dones víctimes i, si es considerara convenient, els casos es deriven als recursos especialitzats.

Els equips tècnics que atenen les dones víctimes de Violència de Gènere i a les seues filles i fills estan formats en l'àmbit psicològic i el social. En canvi, l'Ajuntament de Silla compta amb

un servei específic d'intervenció familiar amb un servei psicològic que presta orientació, assessorament i atenció. A més, Serveis socials complementa la intervenció.

Encara que des de l'Ajuntament de Silla no s'ha dut a terme algun projecte terapèutic dirigit a la recuperació emocional de víctimes de Violència de Gènere, ni a les seues filles i fills. D'igual manera que no existeixen projectes terapèutics dirigits a la reeducació dels maltractadors.

Als menors que es troben a càrrec de les dones víctimes de Violència de Gènere se'ls presta assistència social integral per part del EEIIA i de l'Educador de carrer.

Finalment, el municipi no compta amb protocol o recurs dirigit a la detecció i atenció de dones en situació de tràfic amb finalitats d'explotació sexual i laboral, ni amb un de detecció de mutilació genital femenina.

- **Altres recursos**

Com que no compta amb recursos específics, l'Ajuntament de Silla recorre als organismes municipals com a Serveis Socials per a ajudar les víctimes. En els casos en els quals les víctimes de Violència de Gènere que acrediten insuficiència de recursos econòmics i especials dificultats per a obtenir una ocupació, el municipi compta amb unes ajudes que es proporcionaran a través dels Serveis Socials.

A més, en l'àmbit laboral, el municipi compta amb l'ADES, o Agència d'ocupació i desenvolupament econòmic de Silla, que realitzaran el paper d'unitats de suport a la formació i inserció laboral de les dones víctimes de Violència de Gènere.

- **Coordinació amb agents professionals del municipi**

Els recursos que es coordinen al municipi de Silla són els Cossos i Forces de Seguretat (Policia Local i Guàrdia Civil), les i els professionals dels Serveis Socials, els centres de Salut Pública i recursos externs com el SEAFI.

En els casos en els quals es requereix una assistència especialitzada les víctimes són derivades des dels Serveis Socials, Salut Pública o el lloc on hagueren acudit aquestes, a Comissaria i se'ls realitza un assessorament, seguint el protocol d'actuació convenient i el corresponent seguiment dels casos.

A més, a les dones víctimes de Violència de Gènere se'ls assigna un o una agent per part dels cossos de Seguretat que l'acompanya en tot moment.

Si analitzem concretament la coordinació entre els Cossos i Forces de Seguretat, el municipi està adherit a ATEMPRO i al Sistema de Seguiment Integral en els casos de Violència de Gènere – Sistema VioGén des del 14 de juny de 2016.

A Silla es va establir el 27 de febrer de 2009 un Protocol de col·laboració i coordinació entre les Forces i Cossos de Seguretat de l'Estat i el Cos de la Policia Local, per a la protecció de les víctimes de Violència de Gènere. A més, el 2 de desembre de 2010 es va constituir una Taula de Coordinació Policial que es convoca dues vegades a l'any. Aquestes reunions ajuden a aclarir dubtes i diferències entre els dos cossos, però des de l'Ajuntament es manifesta que s'haurien de dur a terme els acords presos que a vegades es queden només en paraules.

Quant a les accions de prevenció i atenció a les dones en situació de maltractament, aquestes es duran a terme entre els Cossos de Seguretat i els Serveis Sanitaris. Cal recalcar que aquestes dues unitats es coordinen sovint i amb bons resultats per a oferir aquesta atenció a les víctimes, però també, per a prevenir futures situacions de maltractament.

A l'hora d'interposar la denúncia, els òrgans que s'encarreguen d'aquest recurs són els Cossos de Seguretat i els Serveis Socials.

- RECOMANACIONS

Es recomana la realització de campanyes de prevenció en el municipi des d'edats primerenques en col·legis, instituts, centres de salut i associacions. A més, s'haurà de promoure la creació d'una xarxa d'entitats locals contra la violència de gènere per a coordinar els recursos preventius.

Pel que fa a la divulgació dels recursos específics a favor de la lluita contra la Violència de Gènere, s'insta a la cooperació de les diferents associacions, negocis locals i Administracions per a publicitar els protocols, la sensibilització i la conscienciació sobre aquest tema.

Es recomana introduir en el Protocol l'existència de protocols específics dirigits a la detecció i atenció de dones en situació de tràfic amb finalitats d'exploació sexual (a través de l'OAV). En la mateixa línia, s'insta a la realització d'informes d'investigació sobre la situació del tràfic en el municipi per a dur a terme polítiques públiques que l'erradiquen.

En la mateixa línia, es recomana difondre el coneixement dels protocols o recursos actualment existents dirigits a la detecció de mutilació genital femenina, especialment en els centres educatius on puguen haver-hi estudiants en risc de patir aquesta terrible pràctica, així com realitzar campanyes preventives per a evitar la comissió d'aquesta mena de delictes.

Finalment, una vegada garantit l'accés als recursos de recuperació emocional de les dones, i l'assistència integral que la llei preveu per a les dones i les seues filles i fills, així com l'accés a programes d'ocupació i habitacionals específics, es podria plantejar la planificació de projectes terapèutics dirigits a la reeducació dels maltractadors i a la prevenció de conductes de la descendència en comú.

V. ANÀLISI DAFO

1. Fortaleses

Les fortaleses que presenta el municipi de Silla es troben en la Societat civil, en l'àrea d'igualtat i en la capacitat de transversalitzar el gènere en la resta d'àrees, destacant particularment la col·laboració amb urbanisme i lingüística. També, destaca el compromís municipal a dur a terme les accions plantejades en el present Pla de Ciutadania. Anteriorment, ja s'havia aprovat el Pla d'Igualtat de Recursos Humans, amb l'avaluació pertinent i una segona renovació del Pla d'Igualtat de Recursos Humans, que actualment es troba en fase de finalització.

D'altra banda, destaca també l'ampli teixit associatiu present a Silla, que participa de manera activa. Comptar amb la Casa de la Dona és una garantia per afavorir la participació associativa de les dones en el municipi de Silla, element que afavoreix el suport entre dones i el moviment veïnal. Així com l'adhesió i col·laboració dels centres educatius a les activitats i projectes a Casa de la Dona, generant una cultura coeducativa que es torna necessari promoure de manera permanent.

És desitjable posar atenció en aquesta fortalesa per a augmentar l'impacte de les accions plantejades des del Pla d'Igualtat. El gran nombre d'associacions i la varietat intergeneracional que representen és una garantia de poder arribar a tots els nivells de la població de Silla.

D'altra banda, també destaca l'alt compromís de l'àrea d'Igualtat en matèria de violència de gènere, desplegant una sèrie de compromisos que mostren la serietat del consistori en aquesta matèria. En 2020 es va aprovar al Ple l'adhesió a la xarxa lliure de tracta i explotació sexual de dones, xiquetes i xiquets, impulsada pel Moviment Democràtic de Dones. Amb la convicció que erradicar l'explotació sexual és una responsabilitat conjunta, l'Ajuntament s'ha compromés a lluitar per a abolir la prostitució i en aquest sentit destaca el compromís i l'estreta col·laboració amb el cos de policia local.

També, s'ha de destacar la qualitat d'implementar la perspectiva de gènere en l'àrea d'urbanisme, aconseguint executar-la en estudis que afavoreixen directament a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Exemple d'això també sorgeix la valoració positiva de la biblioteca amb el nom de Xelo Carbonell Company.

2. Febleses

Pel que fa a les febleses del municipi de Silla, es presenten diferents eixos a millorar. Es pretén tindre en compte els punts febles plantejats i emprar els mecanismes disponibles per a superar-los.

En termes generals, consisteix en la baixa implementació de la perspectiva de gènere en les àrees d'ocupabilitat, conciliació, salut, esports i oci. L'absència de dades segregades per sexe o la falta de programes específics per a les dones són elements que han de tindre's en compte per a dur-los a terme durant la vigència del següent Pla d'Igualtat.

D'altra banda, la coordinació entre les diferents àrees del Consistori, així com la recopilació de dades ha resultat complexa en diversos aspectes. És important donar a conèixer el funcionament i la capacitat d'impacte d'un Pla de Ciutadania perquè s'aconseguisca una alta participació per part no sols de l'Ajuntament, sinó també per les associacions i col·lectius del municipi. També, és important que l'II Pla d'Igualtat servisca per a millorar la coordinació departamental, perquè és un element clau per a obtindre un diagnòstic precís i ampli, sempre a favor de la ciutadania de Silla.

Resulta fonamental dotar de més poder i competències a l'àrea d'igualtat, així com reconeixement i prioritat en les actuacions municipals. Des d'aquest II Pla d'Igualtat es garanteix, sempre que s'implemente, la visibilitat i prioritat que l'àrea d'igualtat de Silla es mereix, i per això es disposen una sèrie d'accions amb l'objectiu de dur a terme aquest fet. L'Ajuntament de Silla té molta capacitat d'impacte en matèria d'igualtat i és per això que es pretén, a través d'aquest II Pla d'Igualtat, afermar totes les oportunitats vistes a través del diagnòstic.

Aquestes qüestions es presenten com a oportunitat clau per a seguir millorant en la gestió de la igualtat dins del municipi i continuar fent polítiques públiques a favor de les dones de Silla.

Per últim, es fa absolutament necessària la planificació estratègica coordinada entre les diferents àrees, amb una dotació econòmica suficient que permeta poder plantejar l'execució i coordinació del present Pla d'Igualtat en els pròxims 4 anys.

3. Oportunitats

Com s'ha comentat amb anterioritat, Silla té una capacitat molt alta d'impacte en la ciutadania, i és per això que trobem un gran nombre d'oportunitats amb la implementació del present pla.

Una de les oportunitats és augmentar la responsabilitat femenina en les associacions mitjançant avaluacions periòdiques de la presidència de les entitats locals, així com publicar clàusules en les contractacions i subvencions relacionades amb la igualtat de gènere.

També, es considera una oportunitat clau la transversalització del gènere en les àrees que encara no han implementat aquesta política en les seues accions. Àrees com esports, ocupació, salut i oci serien les primeres beneficiades d'aquesta decisió. Específicament, és necessari implementar la perspectiva de gènere en el disseny de polítiques d'ocupació. L'Ajuntament té l'oportunitat de començar un pla per l'ocupació de les dones del municipi.

També, és una oportunitat la realització d'un reglament municipal que obligue a tot el personal de l'Ajuntament a la segregació de dades segons sexe, amb l'objectiu d'avaluar les polítiques que generen o erradiquen la desigualtat de gènere. Aquest reglament, tal com es plantejarà en les accions del Pla, té l'oportunitat no sols d'abastar la recollida de dades d'estadística, sinó augmentar la transversalitat a àrees com el llenguatge, els pressupostos o el disseny de polítiques públiques. Aquest fet seria un moment clau en l'avanç per la igualtat entre dones i homes, i situaria a l'Ajuntament de Silla en els municipis més avançats del territori.

En aquest aspecte, Silla té una oportunitat clau en l'obtenció de memòries que recopilen les accions en matèria d'igualtat, per a assegurar no sols l'avaluació sinó la correcta implementació del Pla. Això significa teixir i mostrar un recorregut clar de l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats. És per això que la figura de l'Agent d'Igualtat, responsable del disseny i la coordinació d'aquestes accions, es presenta en l'actualitat en el Consistori en una situació favorable. En conseqüència, l'Ajuntament de Silla es troba en una situació òptima per a valorar la incorporació d'aquesta figura en la seua plantilla.

4. Amenaces

Primerament es valoraran les amenaces externes, referents a tot allò que pugua afectar per part dels agents que emboliquen l'Ajuntament, siguen propis de l'Administració Pública autonòmica, provincial o estatal, així com aspectes derivats de la COVID-19. A continuació, es procedeixen a valorar les amenaces corresponents al pla intern el municipi, i per tant es valoraran aquells aspectes negatius o que puguen influir en la dificultat a l'hora d'implementar el present Pla d'Igualtat.

Actualment l'atur registrat en dones se situa en un 58,85% (data de gener de 2020), un valor especialment preocupant, i que pot veure's ampliat després de les devastadores conseqüències de la crisi sanitària provocada pel COVID-19. És necessari activar projectes econòmics i d'ocupació que incorporen la visió de gènere i faciliten la incorporació al mercat de treball de les dones especialment aquelles que presenten majors dificultats: joves, famílies monoparentals majors de 45, amb alguna diversitat funcional, o víctimes de violència de gènere.

Les conseqüències directes de la crisi del COVID-19, poden provocar deixar en un segon pla de l'agenda política la implementació del Pla d'Igualtat, la qual cosa significaria retardar l'elaboració d'accions i propostes a favor de les dones el municipi de Silla.

La principal amenaça que pot afectar la implementació del Pla d'Igualtat és la pèrdua d'interés del Consistori. El retard en les avaluacions periòdiques del Pla, una baixa participació del Diagnòstic o la falta de coordinació pot significar un baix compromís del Consistori en l'elaboració de polítiques públiques d'igualtat d'oportunitats. En el cas que ens ocupa, el nombre reduït de participants ha dificultat la investigació per a detectar la bretxa de gènere en alguns serveis municipals, element que es buscarà solucionar al llarg de la vigència del Pla. És necessari reforçar la idea que les polítiques públiques són prioritàries, més encara en una situació de crisi. I per a això l'Ajuntament ha de dotar pressupostàriament la implementació i avaluació del pla d'igualtat.

En resum, si bé és cert que el compromís de l'Ajuntament en l'elaboració del present Pla d'Igualtat és formal, es torna necessari que el compromís siga real per a aconseguir les accions proposades després de la realització del diagnòstic.

I. ANÀLISI CAME

IC: Importància crucial; MI: Molt important; IM: Importància mitjana; PI: Poca importància.

FEBLESES » CORREGIR		AMENACES » AFRONTAR	
Baixa implementació de la perspectiva de gènere en les àrees d'ocupabilitat, conciliació, salut, esports i oci.	IC	Deixar en un segon pla de l'agenda política la implementació del la d'Igualtat.	IC
OE3, OE11, OE12, OE17, OE18		OE6, OE7	
Absència de dades segregades per sexe.	IC	Atur de les dones.	IC
OE1, OE2, OE4, OE15		OE2, OE14, OE17, OE18	
Coordinació i comunicació departamental.	MI	Pèrdua d'interès del Consistori i no donar pressupost a les accions.	IC
OE4, OE15, OE18		OE4	

FORTALESES » MANTINDRE		OPORTUNITATS » EXPLOTAR	
Capacitat de transversalitzar el gènere a la resta d'àrees.	IC	Augment de la responsabilitat de les dones en les associacions.	PI
OE9, OE10, OE16, OE18		OE14, OE16, OE17	
Ampli teixit associatiu amb participació activa.	IM	Pla d'ocupació de les dones del municipi.	IM
OE16, OE17		OE8	
Alt compromís de l'àrea d'Igualtat en matèria de violència de gènere.	MI	Implementació de la transversalització del gènere en ocupació, esports, salut i oci	IM
OE14, OE18, OE19		OE13, OE17, OE18	
Adhesió i col·laboració dels centres educatius a les activitats i projectes a Casa de la Dona	MI	Publicar clàusules en les contractacions i subvencions.	PI
OE6, OE8, OE13, OE14		OE2, OE14, OE16, OE17, OE18	
Ple l'adhesió a la xarxa lliure de tracta i explotació sexual de dones, xiquetes i xiquets	IC	Incorporació d'una Agent d'Igualtat en l'Ajuntament.	IC
OE19		OE5, OE6, OE8	



II. PLA D'IGUALTAT DE SILLA: OBJECTIUS I ACCIONS

1. ESTUDI SOCIODEMOGRÀFIC

OBJECTIU GENERAL

Ampliar el coneixement de la ciutadania de Silla, tenint en compte diferents bases de dades que ajuden a teixir una visió general del municipi.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1

Creació d'un espai en la pàgina web oficial de l'Ajuntament de Silla, on conste informació creuada sobre la realitat sociodemogràfica del municipi.

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
1.	2	Elaboració d'una base de dades municipal sobre el perfil sociodemogràfic de la ciutadania de Silla, tenint en compte de manera creuada aspectes com el sexe, edat, nacionalitat i nivell d'estudis.
		RESPONSABLE Estadística
		INDICADOR/S Data de realització i actualització, en el seu cas, i enllaç on es penja.
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
2.	2	Publicació en la pàgina web oficial d'un apartat sobre realitat demogràfica de Silla, on conste la informació recollida de la base de dades de l'acció 1.
		RESPONSABLE Estadística
		INDICADOR/S Creació de l'apartat i publicació
		PERIODICITAT Puntual

OBJECTIU ESPECÍFIC 2

Ampliar el coneixement sobre la realitat de les dones en Silla, realitzant estudis concrets on elles siguen el centre de l'anàlisi.

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
3.	4	Elaboració d'enquestes a la població sobre usos del temps, corresponsabilitat, treball domèstic i de cura, amb l'objectiu d'elaborar polítiques públiques concordes a les necessitats de la població.
		RESPONSABLE Estadística, igualtat
		INDICADOR/S Informe de resultats i recomanacions
		PERIODICITAT Puntual

OBJECTIU ESPECÍFIC 3

Solucionar i posar fi al creixement vegetatiu negatiu de Silla.

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
4.	3	Estudiar la implementació de polítiques públiques que afavorisquen l'accés a l'habitatge de poblacions vulnerables, com són les dones amb descendència, població jove, població de més de 65 anys o altres grups poblacionals que presenten necessitats específiques en el municipi.
		RESPONSABLE Igualtat
		INDICADOR/S Disseny de polítiques / implementació / Nº persones adherides per sexe / Tipus de persones y necessitats particulars
		PERIODICITAT Puntual

2. GESTIÓ MUNICIPAL

OBJECTIU GENERAL

Incorporar la transversalitat de la igualtat i la perspectiva de gènere a les polítiques públiques de l'Ajuntament de Silla en totes les seues àrees, i aconseguir donar resposta a les demandes i necessitats ciutadanes de manera justa i equitativa, ateses les mateixes de manera inclusiva, proactiva i sostenible.

OBJECTIU ESPECÍFIC 4

Incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de l'Administració Local.

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
5.	1	Després de la publicació del present PIO, es procedirà a la realització d'un acte de presentació pública davant la ciutadania i els col·lectius. Procurar que aquesta presentació tinga repercussió mediàtica al màxim nivell.
		RESPONSABLE Alcaldia
		INDICADOR/S Nota de premsa
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
6.	2	Elaboració d'un reglament per a la transversalitat de gènere, que tinga en compte l'ús d'aquesta estratègia en comunicació, recollida de dades, contractes i subvencions, formació municipal i elaboració d'informes d'impacte de gènere.
		RESPONSABLE Corporació Municipal
		INDICADOR/S Aprovació Reglament
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
7.	2	Aprovació del reglament per a la transversalitat de gènere.
		RESPONSABLE Grup Municipal i Ple
		INDICADOR/S Publicitat del Reglament
		PERIODICITAT Puntual

OBJECTIU ESPECÍFIC 5

Iniciar el camí per a la implementació de la perspectiva de gènere en els pressupostos públics municipals

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
8.	4	Realitzar un informe que estudei la viabilitat d'implementar la perspectiva de gènere en els pressupostos de l'Ajuntament de Silla
		RESPONSABLE Hisenda, Igualtat
		INDICADOR/S Conclusions de l'informe i recomanacions
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
9.	3	Instar al personal tècnic i polític responsable en l'elaboració del procés pressupostari en la participació de formacions, congressos i reunions sobre la implementació de la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals.
		RESPONSABLE Hisenda, Igualtat
		INDICADOR/S Número de formacions i reunions realitzades i persones assistents desagregat per sexe i departament. Llistat grup impulsor.
		PERIODICITAT Puntual

OBJECTIU ESPECÍFIC 6

Incorporar l'enfocament de gènere en les accions municipals

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
10.	3	Realitzar una fitxa de recollida de dades d'impacte de gènere, aplicable a totes les accions municipals, i que servisca per a valorar l'impacte de gènere de les polítiques executades. Aquest document servirà per a la futura implementació de la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals.
		RESPONSABLE Igualtat
		INDICADOR/S Dates presentació de la fitxa. Número de persones assistents desagregats per sexe i Departament
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
11.	3	Realitzar un informe una vegada cada dos anys amb les dades recollides en l'acció núm.10 en la qual es valore el recorregut de l'Ajuntament a favor de la igualtat d'oportunitats.
		RESPONSABLE Igualtat, totes les regidories
		INDICADOR/S Presentació de l'informe
		PERIODICITAT Puntual

OBJECTIU ESPECÍFIC 7

Augmentar la transparència en la gestió municipal

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
12.	1	Actualitzar el portal de transparència de l'Ajuntament en matèria de declaració de béns i activitats dels alts càrrecs, així com els CV publicats en l'espai web.
		RESPONSABLE Informàtica, Transparència
		INDICADOR/S Actualització de la web
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
13.	2	Continuar amb el compromís en la realització, seguiment i avaluació dels pressupostos participatius com a manera d'establir contacte directe amb les necessitats de la població. Es publicarà un informe amb el seguiment de l'execució de les partides aprovades.
		RESPONSABLE Secretaria, Hisenda, Participació Ciutadana
		INDICADOR/S Presentació de l'informe
		PERIODICITAT Permanent

OBJECTIU ESPECÍFIC 8

Dotar de més poder i independència a l'àrea d'Igualtat de l'Ajuntament de Silla, estudiant les subvencions i ajudes que possibiliten el compliment d'objectius d'aquest Pla i permetan la consignació pressupostaria parcial o total.

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
14.	1	Efectuar la contractació d'una Agent d'Igualtat i/o Tècnica o Tècnic de Promoció de la Igualtat a l'Ajuntament amb l'objectiu d'assegurar la implementació i coordinació d'accions de l'Ajuntament en matèria d'igualtat.
		RESPONSABLE Gestió del Personal Contractació, duració i plantejament de la previsió d'aquesta categoria professional a l'estructura de l'Ajuntament.
		INDICADOR/S
		PERIODICITAT Puntual

3. CULTURA I OCI

OBJECTIU GENERAL

Regular formalment la incorporació de la perspectiva de gènere per a garantir que no existisquen biaixos de cap mena en la cultura i l'oci.

OBJECTIU ESPECÍFIC 9

Augmentar les accions a favor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en matèria de cultura i oci.

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
15.	3	<p>Adquirir compromisos en matèria d'igualtat cultural a través de les diferents campanyes que promouen associacions que treballen per la igualtat en la cultura (com a Clàssiques i Modernes o CIMA) a través de la utilització dels recursos posats a disposició, (per exemple en el Projecte Biblioteques en Igualtat, Temporades d'Igualtat, i donar difusió i/o suport a aquelles creacions artístiques o culturals que es realitzen amb la finalitat de promoure la igualtat de qualsevol organització, plataforma o associació que amb tal fi s'establisca.</p> <p>RESPONSABLE Cultura</p> <p>INDICADOR/S Memòria d'actuacions</p> <p>PERIODICITAT Puntual</p>

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
16.	2	<p>Dotar de regulació als Punts Violeta. Establir directrius sobre la seua composició, formar al grup de voluntariat que l'acompanya, així com elaborar memòries d'actuació per a les campanyes en les quals s'ha utilitzat aquest recurs.</p> <p>RESPONSABLE Oci, Igualtat</p> <p>INDICADOR/S Protocol i seguiment del mateix mitjançant memòries d'actuacions</p> <p>PERIODICITAT Permanent</p>

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
17.	1	<p>Instaurar la realització d'un acte institucional per a visibilitzar el dia de les escriptores (15 d'octubre) o el dia de la dona i la xiqueta en la ciència (11 de febrer), comptant amb dones d'aquests àmbits per a augmentar el nombre de referents entre les xiquetes de Silla, així com els recursos que posa a disposició la BNE (http://diadelasescritoras.bne.es/)</p> <p>RESPONSABLE Cultura, Joventut, Igualtat INDICADOR/S Memòria d'actuacions PERIODICITAT Anual</p>

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
18.	3	<p>Realitzar campanyes a favor de la igualtat entre dones i homes, visibilitzant a les dones creadores de contingut al cinema, la televisió, o Internet, especialment aquelles residents a Silla o a la Comunitat Valenciana.</p> <p>RESPONSABLE Igualtat INDICADOR/S Memòria d'actuacions PERIODICITAT Puntual</p>

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
19.	1	<p>Implementar la perspectiva de gènere en la comunicació referida al col·lectiu LGTBI, eliminant l'ús de genèrics com a «Orgull Gai», que invisibilitzen a la resta d'orientacions sexuals i participants del col·lectiu.</p> <p>RESPONSABLE Igualtat INDICADOR/S Cartellera i comunicacions adaptades a llenguatge igualitari PERIODICITAT Puntual</p>

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
20.	1	<p>Realització de campanyes a favor del mes de l'Orgull LGTBI, seguint les temàtiques proposades anualment per la Federació Estatal LGTBI. Realització d'una campanya a favor de les dones del col·lectiu, visibilitzant la doble discriminació patida per la seua orientació sexual i el seu sexe.</p> <p>RESPONSABLE Igualtat INDICADOR/S Memòria d'actuació, dates i enllaç on pengen PERIODICITAT Puntual</p>

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
21.	2	Augmentar la participació de les dones joves del municipi en l'associacionisme feminista. Realització de campanyes per a augmentar l'associacionisme a través de l'augment de la presència en escoles o instituts, així com en comissions festeres.
		RESPONSABLE Igualtat
		INDICADOR/S Número i percentatge de dones joves associades en associacions feministes i comissions festeres
		PERIODICITAT Puntual

OBJECTIU ESPECÍFIC 10

Augmentar l'ús de la perspectiva de gènere en les polítiques de cultura i oci.

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
22.	1	Formació al personal amb competències en oci, temps lliure i cultura, en perspectiva de gènere i accions enfocades a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
		RESPONSABLE Oci, Cultura , Temps lliure
		INDICADOR/S Memòria de l'acció: Fitxa tècnica de cada formació realitzada, data, nombre d'assistents per sexe i departament
		PERIODICITAT Puntual

4. ESPORTS

OBJECTIU GENERAL

Regular formalment la incorporació de la perspectiva de gènere per a garantir que no existisquen biaixos de cap mena en l'àrea d'esports de l'Ajuntament de Silla.

OBJECTIU ESPECÍFIC 11

Ampliació del diagnòstic sobre esports i igualtat.

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
23.	2	Realitzar un estudi sobre la bretxa de gènere en l'esport, obtenint informació dels clubs en relació a les dades de participació en les Juntes directives, la participació amb dades desagregades per edat i sexe en cadascun dels esports, competicions femenines, metes esperades, resultats aconseguits. Investigar l'edat en la qual es produeix la taxa d'abandó esportiva, per a tractar d'oferir alternatives dirigides a aquesta franja d'edat.
		RESPONSABLE Esports, Igualtat
		INDICADOR/S Conclusions i recomanacions de l'informe
		PERIODICITAT Puntual

**OBJECTIU
ESPECÍFIC 12**

Implementació de la perspectiva de gènere en matèria d'esports en el municipi.

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
24.	2	<p>Obtindre un compromís institucional dels clubs esportius del municipi, assegurant la seua participació en campanyes contra la violència de gènere, lluita contra rols i estereotips de gènere i a favor de la visibilització de les dones en l'esport.</p> <p>RESPONSABLE Esports</p> <p>INDICADOR/S Memòria d'encontres i jornades realitzades: nombre d'assistents per sexe i club esportiu / Data publicació dels compromisos i enllaç on pengen</p> <p>PERIODICITAT Puntual</p>
25.	3	<p>Realització anual d'un informe d'impacte de gènere on conste el tipus de població que gaudeix dels recursos, anotant si es realitzen amb perspectiva de gènere i erradiquen rols i estereotips.</p> <p>RESPONSABLE Esports</p> <p>INDICADOR/S Nombre de informes de impacte de gènere realitzats des de la regidoria</p> <p>PERIODICITAT Permanent</p>

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
26.	2	Realitzar una campanya municipal (fira de l'esport), on es publiciten els clubs i les diferents activitats esportives a Silla. Fomentar la participació dels homes en esports on no participen a causa de rols i estereotips de gènere associats al seu acompliment.
		RESPONSABLE Esports
		INDICADOR/S Enllaç on penja la campanya. La cartellera té en compte el qüestionament d'estereotips de gènere
		PERIODICITAT Anual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
27.	1	Formació al personal amb competències en esports, en perspectiva de gènere i accions enfocades a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
		RESPONSABLE Esports, Igualtat
		INDICADOR/S Nombre d'assistents per departament, club esportiu i sexe
		PERIODICITAT Puntual

5. EDUCACIÓ

OBJECTIU GENERAL

Regular formalment la incorporació de la perspectiva de gènere per a garantir que no existisquen biaixos de cap mena en l'àrea d'educació de l'Ajuntament de Silla. Oferir un programa d'activitats coeducatives dirigides a diferents col·lectius, tenint en compte la diversitat i les particularitats de la població.

OBJECTIU ESPECÍFIC 13

Garantir la formació específica en igualtat en tots els nivells de l'educació (infantil, primària, secundària, FP, EPA i Educació Especial) a tota la comunitat educativa (famílies, alumnat i professorat), incloent la perspectiva de gènere en la resta de les matèries que s'impartisquen.

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
28.	1	<p>Establir des de l'Ajuntament una planificació trimestral amb la coordinació d'igualtat dels centres educatius per a programar tallers de coeducació en els cicles d'infantil, primària i secundària, dirigits al professorat, alumnat i les seues famílies. Realitzar de manera obligatòria una memòria on conste el nombre de centres de CEIP i ESO que participen en les accions planificades conjuntament amb l'Ajuntament, nombre de tallers realitzats, nombre de persones beneficiades directa i indirectament, així com la mateixa avaluació de les persones que assisteixen.</p> <p>També es treballarà per a diagnosticar, sensibilitzar i previndre la violència de gènere a través enquestes i formularis, per a valorar la percepció i la situació de la igualtat entre a l'alumnat del darrer cicle de Primària i l'ESO.</p>
		<p>RESPONSABLE Educació, Igualtat, CIC</p> <p>INDICADOR/S Nombre de formacions i de persones formades del diferents àmbits. Informe de resultats del qüestionaris</p> <p>PERIODICITAT Anual</p>

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
29.	2	Revisió dels plans de convivència i contra l'assetjament escolar, assegurant que incloguen la perspectiva de gènere en la seua metodologia i asseguren igualtat de tracte entre dones i homes.
		RESPONSABLE Educació, Igualtat
		INDICADOR/S Plans de convivència i contra l'assetjament escolar
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
30.	2	Incloure una memòria sobre impacte de gènere en els projectes europeus on participe alumnat dels centres, segregant les dades d'assistència per sexe i avaluant l'impacte en l'erradicació d'estereotips i rols de gènere.
		RESPONSABLE Educació, Igualtat, CIC
		INDICADOR/S Memòria
		PERIODICITAT Permanent

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
31.	2	Realitzar tallers d'educació sexual i noves masculinitats, amb enfocament particular a la prevenció de la violència de gènere i els delictes d'odi entre la població juvenil.
		RESPONSABLE Igualtat
		INDICADOR/S Nombre de tallers i de persones assistents per sexe i edat
		PERIODICITAT Anual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
32.	3	Realitzar tallers destinats a mares i pares de l'alumnat del municipi sobre criança positiva, conciliació, corresponsabilitat i noves metodologies d'educació familiar.
		RESPONSABLE Educació i Igualtat, CIC
		INDICADOR/S Memòria de l'acció: Fitxa tècnica de cada taller realitzat, data, nombre d'assistents per sexe
		PERIODICITAT Anual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
33.	2	Realitzar tallers sobre diversitat sexual, buscant augmentar la sensibilitat de l'alumnat a favor dels col·lectius més vulnerables (LGTBI, diversitat funcional), aplicant la perspectiva de gènere i els criteris d'interseccionalitat.
		RESPONSABLE Educació, Igualtat
		INDICADOR/S Memòria de l'acció: Fitxa tècnica de cada taller realitzat, data, nombre d'assistents per sexe i franja d'edat
		PERIODICITAT Anual

6. FORMACIÓ

OBJECTIU GENERAL

Dissenyar un pla de formació anual tenint en compte les necessitats formatives de la població de Silla. Sensibilitzar en igualtat de gènere al màxim nombre de persones possible.

OBJECTIU ESPECÍFIC 14

Formació específica en igualtat dirigida a diferents organitzacions empresarials, associacions culturals, educatives, de festes i ciutadania en general tenint en compte diferents franges de població i utilitzant xarxes socials per a la seua difusió.

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
34.	3	Dissenyar un pla formatiu per a les empreses i comerços sobre igualtat entre dones i homes: conciliació i corresponsabilitat, igualtat en el consum, comunicació...
		RESPONSABLE Formació, Igualtat
		INDICADOR/S Pla formatiu dissenyat i nombre de empreses i comerços que participen del mateix
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
35.	4	Elaboració de campanyes municipals per a l'elaboració i implementació de Plans d'Igualtat en empreses i organitzacions, informant sobre els principals beneficis i facilitant l'elaboració.
		RESPONSABLE Comunicació i Igualtat Enllaç on penja la campanya, nota de premsa, nombre de empreses i organitzacions que participen de la mateixa
		INDICADOR/S
		PERIODICITAT Puntual

7. ORDENACIÓ DEL TERRITORI

OBJECTIU GENERAL

Continuar amb la implementació de la perspectiva de gènere en l'ordenació territorial de Silla i el foment d'espais inclusius i carrers accessibles.

OBJECTIU ESPECÍFIC 15

Augmentar la varietat de les accions en matèria d'ordenació territorial i igualtat, així com a favor de l'accessibilitat, la inclusió, la transparència i la participació ciutadana.

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
36.	2	Realitzar un diagnòstic qualitatiu sobre els usos de l'espai en el territori, utilitzant eines de participació ciutadana per a avaluar diferents punts negres del municipi en matèria de violència de gènere i seguretat de les dones.
		RESPONSABLE Igualtat, Urbanisme INDICADOR/S Informe realitzat i enllaç on penja PERIODICITAT Anual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
37.	2	Reformular les voreres i els accessos de Silla, tenint en compte la grandària dels cotxes de bebés i a favor de les persones amb mobilitat reduïda.
		RESPONSABLE Igualtat, Urbanisme INDICADOR/S Memòria d'actuacions PERIODICITAT Anual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
38.	2	Afegir en la pàgina web municipal un espai on conste un mapa cartogràfic del territori de Silla. En aquest mapa ha de constar l'ús de l'espai públic (escoles, centres de música, biblioteca, Casa de la dona...), creuant alhora dades històriques sobre el municipi i el territori i altra informació rellevant.
		RESPONSABLE Informàtica, Urbanisme INDICADOR/S Actualització espai web PERIODICITAT Anual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
39.	3	Realitzar una llista de dones cèlebres del territori o de la Comunitat Valenciana amb l'objectiu de denominar els pròxims carrers, piscines, parcs, biblioteques i centres públics que es vagen construint amb el pas del temps. Sotmetre aquesta llista a votació popular per a promocionar progressivament la seua visibilitat a través de la participació ciutadana.
		RESPONSABLE Igualtat INDICADOR/S Llistat de dones i nombre de carrers o espais públics que els assumeixen PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
40.	4	Realitzar campanyes a favor de la igualtat de dones i homes a través del mig urbà, com per exemple incloent missatges en els passos per als vianants, mercats, als parcs...
		RESPONSABLE Urbanisme INDICADOR/S Memòria gràfica de les accions desenvolupades PERIODICITAT Anual

8. ORGANITZACIONS I ASSOCIACIONS

OBJECTIU GENERAL

Continuar amb la implementació de la perspectiva de gènere en l'ordenació territorial de Silla.

OBJECTIU ESPECÍFIC 16

Regular formalment la incorporació de la perspectiva de gènere per a garantir que no existisquen biaixos de cap mena en les associacions del municipi. Aconseguir un compromís real de les associacions i fer-les partícips de les activitats de l'Ajuntament. Donar rellevància i notorietat als actes que dissenyen, augmentant la implicació de la ciutadania i la comunicació del polític amb la població.

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
41.	1	Impartir un curs en comunicació, ús del llenguatge inclusiu i no sexista per a les associacions del municipi, mitjançant classes pràctiques i en la cerca d'un impacte en la futura nomenclatura d'aquestes.
		RESPONSABLE Igualtat INDICADOR/S Fitxa tècnica, assistència. PERIODICITAT Anual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
42.	1	Publicar en la pàgina web de l'Ajuntament un índex on consten les associacions del municipi segons la temàtica i tipus de població a la qual està essencialment dirigida, de manera que resulte accessible per a la ciutadania i s'aconsegueixca major publicitat.
		RESPONSABLE Cultura, Informàtica, Participació Ciutadana INDICADOR/S Enllaç on penja PERIODICITAT Anual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
43.	4	Oferir una sensibilització en igualtat i violència de gènere a les persones associades en el municipi de Silla, incloent a la totalitat de les persones que formen part del registre.
		RESPONSABLE Igualtat INDICADOR/S Fitxa tècnica, data, nombre d'assistents per Associació i sexe PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
44.	3	<p>Dur a terme les recomanacions proposades per les associacions. S'enumeren a continuació:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Organitzar una conferència sobre discapacitat i TEA. b) Facilitar la inclusió de les persones amb trastorns del desenvolupament en escoles d'estiu, Pasqua o Nadal. c) Garantir l'adaptació de l'urbanisme a les necessitats específiques de les persones amb TEA. d) Oferir proves gratuïtes als homes per a practicar patinatge artístic, ballet o gimnàstica rítmica. e) Consolidar el projecte DINS del Centre Ocupacional Tola amb l'Ajuntament de Silla. f) Augmentar l'ocupabilitat de les persones amb diversitat funcional. g) Augment de recursos per a les persones dependents majors de 65 anys que deixen d'estar vinculades en el Centre Tola. h) Oferir formació pública i gratuïta per al desenvolupament dels treballs de cures per a atendre persones majors i o dependents.
		RESPONSABLE Igualtat INDICADOR/S Nº de accions fetes / pressupost PERIODICITAT Puntual

9. POLÍTIQUES D'OCUPACIÓ I CONCILIACIÓ

OBJECTIU GENERAL

Regular formalment la incorporació de la perspectiva de gènere per a garantir que no existeixen biaixos de cap mena en les polítiques d'ocupació i conciliació.

OBJECTIU ESPECÍFIC 17

Analitzar l'eficàcia de les mesures de l'Ajuntament destinades a afavorir la conciliació i corresponsabilitat de les famílies del municipi.

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
45.	3	Elaborar un qüestionari per a les famílies beneficiades de les mesures de conciliació (escola d'estiu, Pasqua, Nadal), amb l'objectiu de recollir suggeriments i millorar en els serveis a la ciutadania.
		RESPONSABLE Igualtat, Educació
		INDICADOR/S Informe i conclusions
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
46.	1	Segregar les dades de participació per edat i sexe de les persones que accedeixen als recursos de l'àrea de treball i conciliació, tenint en compte per tant el tipus d'assistència a les formacions, així com als tallers i activitats similars.
		RESPONSABLE Educació
		INDICADOR/S Base de dades / Nº participació
		PERIODICITAT Permanent

**OBJECTIU
ESPECÍFIC 18**

Desenvolupament de les accions corresponents a pal·liar les evidències analitzades en el diagnòstic.

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
47.	1	<p>Realitzar un informe sobre les necessitats de les dones en cerca activa d'ocupació a Silla, vista la taxa de desocupació femenina.</p> <p>Per a facilitar la seua implementació es muntarà una jornada formativa dirigida a un grup de dones de Silla, amb els següents objectius:</p> <ul style="list-style-type: none">- Potenciar la seua promoció laboral- Afavorir el seu empoderament- Recollir dades sobre les necessitats que tenen per a millorar les seues oportunitats en la cerca d'ocupació- Oferir informació relativa a recursos, habilitats i competències (alfabetització digital) per a una futura inserció laboral.- Fomentar el treball en xarxa.
		<p>RESPONSABLE Ocupació</p> <p>INDICADOR/S Presentació informe</p> <p>PERIODICITAT Puntual</p>

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
48.	4	<p>Realitzar un informe sobre l'ocupabilitat dels cursos de cerca activa d'ocupació a Silla, mesurant l'eficàcia i avaluant si es produeix una ocupabilitat diferenciada per sexe. Al seu torn, segregat les dades per àrea de treball i edat.</p>
		<p>RESPONSABLE Ocupació</p> <p>INDICADOR/S Informe</p> <p>PERIODICITAT Puntual</p>

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
49.	2	Formar al personal de l'àrea d'ocupació de l'Ajuntament de Silla en perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats.
		RESPONSABLE Igualtat
		INDICADOR/S Memòria de la formació / assistència
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
50.	2	Estudiar les bases de contractació dels programes municipals d'ocupació d'emergència social per introduir accions positives per afavorir la contractació de dones i, si el cas, modificar-les
		RESPONSABLE Secretaria, ADL, Igualtat
		INDICADOR/S % de contractació de dones en aquests programes municipals
		PERIODICITAT Permanent

10. SALUT I QUALITAT DE VIDA

OBJECTIU GENERAL

Promocionar una salut lliure de biaix de gènere que possibiliti un desenvolupament humà sostenible i afavorisca una millora en la salut i qualitat de vida de la ciutadania de Silla.

OBJECTIU ESPECÍFIC 18

Fomentar la superació de la visió androcèntrica de la salut, dotant als actes i jornades que s'organitzen del màxim respecte i suport.

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
51.	3	Formar al personal que treballa en l'àrea de salut en matèria d'igualtat de gènere i visió no androcèntrica de la salut.
		RESPONSABLE Igualtat
		INDICADOR/S Memòria de la formació / assistència
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
52.	2	Incloure la violència obstètrica com una de les demostracions de violència cap a les dones, i conscienciar a la ciutadania sobre la seua detecció i les garanties per a les dones que la pateixen. Realització de campanyes en els centres de salut i en dies commemoratius com el 8 de Març o el 25N.
		RESPONSABLE Salut
		INDICADOR/S Fitxes/imatges publicitàries
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
53.	2	Continuar amb els tallers sobre educació sexual a favor de la joventut i valorar la possibilitat d'ampliar aquests cursos a persones d'edat més avançada.
		RESPONSABLE Igualtat INDICADOR/S Control d'assistència/memòria PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
54.	2	Organitzar des de l'àrea de Salut, conjuntament amb les organitzacions i la Casa de la dona, una jornada pel Dia Internacional de les persones amb discapacitat (3 de desembre), i abordar aquesta realitat des de la perspectiva de gènere.
		RESPONSABLE Salut INDICADOR/S Evidència enllaç / imatges PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
55.	1	Donar suport a totes aquelles activitats organitzades des de la Unitat de Planificació Familiar del Centre de Salut, especialment aquelles que treballen l'autonomia de les dones.
		RESPONSABLE Salut INDICADOR/S Evidència enllaç / imatges PERIODICITAT Puntual

11. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

OBJECTIU GENERAL

Establir les pautes per a garantir un flux de treball coordinat entre agents i equips de treball en matèria de violència de gènere per a millorar la protecció de les dones i de les seues filles i fills, i potenciar una eixida digna de la violència.

OBJECTIU ESPECÍFIC 19

Augmentar les campanyes municipals per a previndre, detectar i sensibilitzar en Violència de Gènere i difondre els recursos preventius entre la població.

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
56.	1	Realitzar una campanya de prevenció de la violència de gènere mitjançant publicitat i comunicació a través de xarxes socials tenint a la joventut com a principal població a la qual va dirigida l'acció.
		RESPONSABLE Comunicació
		INDICADOR/S Memòria/ imatges/ participació
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
57.	4	Adherir-se a la xarxa de municipis contra la violència de gènere de l'Excel·lentíssima Diputació de Valencia.
		RESPONSABLE Igualtat
		INDICADOR/S Data de adhesió
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
58.	4	Elaborar i publicar una guia d'atenció en matèria de Violència de Gènere per a la ciutadania, la difusió de la qual estiga a càrrec de l'Ajuntament, però també dels centres educatius i de les associacions de Silla.
		RESPONSABLE Igualtat
		INDICADOR/S Memòria
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
59.	4	Realitzar un diagnòstic de situació sobre les víctimes de tràfic i explotació sexual en el territori de Silla, duent a terme les recomanacions després de l'anàlisi i elaborant, si convé, un protocol d'actuació específic, així com una guia de recursos específics per a les víctimes.
		RESPONSABLE Igualtat, Salut
		INDICADOR/S Memòria
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
60.	3	Elaborar un programa formatiu específic en violència de gènere dirigit a garantir la coordinació dels diferents operadors municipals i extramunicipals. Després de la formació es constituirà formalment el Grup de Treball Multidisciplinari en el marc de la Mesa Local de Coordinació, amb l'objectiu de fer un seguiment i una avaluació permanent del Protocol d'actuació de VG.
		RESPONSABLE Igualtat
		INDICADOR/S Memòria
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
61.	3	Creació d'unitats de suport a la formació i inserció laboral de les dones víctimes de Violència de Gènere, així com la difusió de recursos disponibles per a les empreses en matèria de contractació a les víctimes.
		RESPONSABLE Ocupació
		INDICADOR/S Memòria
		PERIODICITAT Puntual

Nº ACCIÓ	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
62.	2	Dissenyar i elaborar una campanya de sensibilització per a homes i adolescents amb l'objectiu d'evitar el consum de prostitució, incorporant també la prevenció contra el consum de pornografia.
		RESPONSABLE Igualtat, salut
		INDICADOR/S Nº persones per sexe / hores formació / centres participants
		PERIODICITAT Puntual

III. GLOSSARI

❖ ACCIÓ POSITIVA (Art. 11 de la LOI)

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

2. També les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar aquest tipus de mesures en els termes establits en la present Llei.

❖ ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE (Art. 7 LOI)

Constitueix 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. Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

❖ ASSETJAMENT SEXUAL (Art. 7 LOI)

Sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, a l'efecte d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produisca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

❖ ANDROCENTRISME

És la visió de les relacions socials i del món, de manera conscient o no, centrada en el punt de vista masculí. De l'androcentrisme es genera el concepte de perspectiva androcèntrica, que és l'anàlisi que conté als homes com a subjectes de referència, considerant les seues experiències com universalitzables. En conseqüència, s'exclou i invisibilitza l'experiència de les dones. La perspectiva de gènere considera a l'androcentrisme, al costat de l'etnocentrisme, dos «llastos» arrelats en la metodologia d'estudi de les societats.²⁶

❖ BRETXA SALARIAL

La bretxa salarial és la diferència existent entre el salari mitjà dels homes i les dones, com a percentatge del salari mitjà dels homes. Existeix bretxa salarial quan el valor del treball d'un home i una dona és el mateix, però no el sou. A Espanya, per a l'any 2019, segons l'Institut Nacional d'Estadística es determinava una bretxa salarial prop del 20%, variant per grups d'edat i especialització.

❖ CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

La conciliació suposa propiciar les condicions per a aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. La corresponsabilitat és un concepte que va més enllà de la mera «conciliació» i implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents corresponsables posseeixen els mateixos deures i drets en la seua capacitat de respondre per les seues actuacions en les situacions o infraestructures que estan al seu càrrec.²⁷

²⁶ Aixelà-Cabré, Yolanda (2003). La perspectiva de gènere en l'antropologia social clàssica. *Revista d'Occident*, 261, 75-95; Gómez, Águeda (2009), El sistema sexe/gènere i l'etnicitat: sexualitats digitals i analògiques. *Revista mexicana de sociologia*, 675-713;

²⁷ Generalitat Valenciana (s.f.), Manual d'elaboració de plans municipals d'igualtat d'oportunitats, Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

❖ DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE

Es recull la definició àmplia de la CEDAW com «la violació dels principis de la igualtat de drets i del respecte de la dignitat humana, que dificulta la participació de la dona, en les mateixes condicions que l'home, en la vida política, social, econòmica i cultura del seu país»²⁸. L'EL 3/2007 diferencia entre directa i indirecta en el seu article 6.

❖ DISCRIMINACIÓ DIRECTA (Art. 6.1 LOI)

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

❖ DISCRIMINACIÓ INDIRECTA (Art. 6.2 LOI)

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 aquesta disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguen necessaris i adequats.

❖ GÈNERE

Es refereix a la construcció social que parteix de la diferència sexual, categoritzant el femení i el masculí. És, segons Scott, «una forma primitiva de relacions significants de poder». Construcció social, perquè la seua connotació difereix segons el context cultural i històric de referència, perquè depèn de les expectatives de la societat en relació amb el que s'espera d'una dona o un home, la qual cosa significa que el gènere és una «norma coercitiva». Considerar la distinció entre el «sexe» com a categoria biològica i el «gènere» com a social/cultural, ha

²⁸ Article 1 de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1981).

significat el reconeixement que el gènere siga observable com a variable i com a valor independent en totes les societats.²⁹

❖ IGUALTAT

La Llei orgànica 3/2007, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, situa la *igualtat* com a principi fonamental. També ho reconeix com a principi la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1979) i en el Tractat d'Amsterdam (1999). La CEDAW la defineix com a igualtat de drets, responsabilitats i oportunitats de les dones i dels homes, sense que el sexe siga generador de privilegis o desavantatges.

❖ INDICADOR DE GÈNERE

És una eina d'anàlisi emprada per a mesurar la situació de les dones, comparant-la amb els homes. És aplicable a diferents àrees de la vida de les persones. Fa visible la magnitud de la desigualtat de gènere.³⁰

❖ PERSPECTIVA DE GÈNERE

Consisteix en la perspectiva que s'empra per a detectar, en una fase primerenca, si les necessitats diferenciades de les dones i els homes s'estan assumint amb responsabilitat, o si són generadores de desigualtat. És una categoria analítica que té en consideració les construccions culturals i socials entorn del gènere (Fundació Dones, 2005; ONU Dones, 2014).³¹

²⁹ Butler, Judith (1990), Actes performatius i constitució del gènere. En S. Case, *Performing Feminism*, J. Hopkins. University Press ; Cobo, Rosa (1995). Gènere. En C. Amorós, *10 paraules clau sobre dona* (pàgs. 55-84). Navarra: Verb Diví; Gómez, Águeda (2009), El sistema sexe/gènere i l'etnicitat: sexualitats digitals i analògiques. *Revista mexicana de sociologia*, 675-713; Scott, Joan (1996), El gènere: una categoria útil per a l'anàlisi històrica. En M. Làmines, *El gènere: la construcció cultural de la diferència sexual*. (pàgs. 265-302). Mèxic: PUEG.

³⁰ Carrasco, C. (2005). Els pressupostos públics amb perspectiva de gènere. En M. Font, *Repensar les polítiques de gènere dones de l'àmbit local* (pàg. 191-215). Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials

³¹ ONU Dones. (2014). Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín - declaració política i documents resultats de Pequín +5. United Nations: reimpressió de 1995.

❖ **PRINCIPI DE PRESÈNCIA EQUILIBRADA (DA Primera LOI)**

S'entén 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 siguen menys del quaranta per cent.

❖ **ROL I ROL DE GÈNERE**

És una manera de comportament socialment establert i estandarditzat, transmès de generació en generació que emmarca una sèrie de normes. Del rol es desprèn el concepte de rol *de gènere*, que es refereix al conjunt de prohibicions, deures i aprovacions sobre els comportaments socials ajustats al sexe de les persones.³²

❖ **SEGREGACIÓ HORIZONTAL**

Es refereix a les dificultats de les persones a accedir a determinades professions, segons el seu sexe. Es verifica en la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i la dificultat de les dones per a accedir a càrrecs generalment estipulats com a «masculins». Encara que siga menys freqüent, també els homes troben dificultats en l'accés a professions, càrrecs o ocupacions considerats com típicament femenins, com a infermeria, auxiliars administratius o ser reconeguts com a amos de casa.

❖ **SEGREGACIÓ SEXUAL DEL TREBALL**

Implica un accés diferencial entre homes i dones a ocupacions i llocs de treball, branques i categories ocupacionals. Constitueix un factor determinant de la qualitat de l'ocupació femenina i de la seua evolució, al mateix temps que afecta la relació amb el treball reproductiu, l'oci i la participació ciutadana. S'analitza el seu doble vessant en la segregació vertical i la segregació horitzontal.

³² Berger, Peter (1995). Introducció a la sociologia. Mèxic: Limusa Noriega Editores; Làmines, M. (1986). L'antropologia feminista i la categoria gènere. Nova Antropologia, vol. VIII, núm.30.

❖ SEGREGACIÓ VERTICAL

Fa referència a certes característiques en la jerarquia de persones, llocs, categories professionals i tasques en els centres de treball, que dificulten l'accés de dones a llocs amb major responsabilitat i més ben remunerats, és a dir, provoca una concentració de dones i homes en graus i nivells específics de responsabilitat. Aquest problema es relaciona amb el gènere i la posició de les dones en els espais laborals, dificulta que les dones se situen favorablement en les estructures de poder i comunament se'l coneix amb el nom de sostre de cristall.

❖ SEXE

Es refereix al conjunt de característiques biològiques que diferencien a la dona i a l'home. D'ordre físic, indiquen el sexe masculí i femení, i des del naixement determinen trets anatòmics sobre els quals l'individu no ha tingut capacitat de decisió.³³

❖ TRANSVERSALITAT

És una estratègia que consisteix a aplicar la perspectiva de gènere en totes les fases de la intervenció pública. Anticipar-se a l'avaluació de l'impacte de gènere, afegint la perspectiva de gènere al disseny i a l'execució, prevé la generació de biaixos o discriminacions en les polítiques públiques. Aquest concepte sorgeix amb la III Conferència Mundial sobre les Dones (Nairobi, 1985) i és assumida per la UE mitjançant el Tractat d'Amsterdam (1999). Un exemple de mainstreaming de gènere és el pressupost públic amb perspectiva de gènere, perquè Llobard (2006) reconeix que tots dos aspectes units signifiquen una denúncia de falsa neutralitat que serveix com a impulsor de totes les àrees polítiques de l'entitat sobre la qual s'adscriu.³⁴

³³ Fundación Mujeres. (2005). Informes d'Impacte de Gènere: guia d'aplicació pràctica per a l'elaboració d'informes d'impacte de gènere de les disposicions normatives que elabora el Govern, d'acord amb la Llei 30/2003. Madrid: Institut de la Dona, Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

³⁴ Íbidem; Lombardo, Emanuela. (2006). Mainstreaming, avaluació d'impacte i pressupost de gènere: conceptes i criteris. En M. Font, & L. Ortiz, Pressupostos locals en perspectiva de gènere (pàgs. 154-187). Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials.

IV. AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Per manament de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març (LOIMH), és imprescindible establir un sistema eficaç de seguiment i avaluació dels objectius fixats en el Pla d'Igualtat. L'avaluació permet analitzar i identificar de manera sistemàtica el nivell d'implementació, de manera que amb el transcurs del temps es puguin traure conclusions relatives a la viabilitat de les accions, permeabilitat de les àrees amb les polítiques d'igualtat i voluntat de l'organització. Aquesta anàlisi contínua també facilitarà la futura realització del següent diagnòstic per al següent Pla d'Igualtat de Ciutadania de Silla, i és per això que realitzar una avaluació adequada és un dels punts més importants.

Per a això, en el present eix es procedeix a explicar la metodologia d'avaluació, especificant de quina manera i amb quina freqüència s'haurà de realitzar una avaluació al curs d'implementació del PIO.

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

- Garantir la viabilitat de la implantació del Pla.
- Garantir l'efectivitat del Pla.
- Tindre informació actualitzada relativa al desenvolupament i la inversió pressupostària del projecte.
- Adaptar el Pla a les necessitats que van sorgint, redissenyant els elements que siguin precisos per a aconseguir els objectius proposats (temporals, de recursos o uns altres).
- Identificar punts de millora de manera periòdica i continuada.
- Conèixer els resultats del projecte i el grau de compliment dels objectius marcats per a cada acció.
- Definir noves necessitats i propostes de millora.

Amb l'objectiu de dur a terme el seguiment de les accions previstes en el Pla d'Igualtat de Ciutadania de Silla, l'Àrea de treball amb responsabilitats en matèria d'igualtat, amb caràcter anual, redactarà un informe amb els resultats del següent de les accions posades en marxa. En aquest informe també s'especificarà el grau de compliment de cadascuna de les mesures proposades, dificultats oposades a l'hora d'executar-les i partida pressupostària destinada.

S'informarà la Comissió d'Igualtat del Pla d'Igualtat de la marxa de les accions i els objectius. La Comissió d'Igualtat del Pla es reunirà de manera ordinària dues vegades a l'any. Una d'elles de manera obligatòria, en el primer trimestre de cada any de vigència del pla on es realitzarà el seguiment i avaluació de la implementació del pla de l'any anterior i l'àrea d'igualtat donarà

compte de l'informe de seguiment. L'altra reunió serà per a planificar de manera coordinada i conjunta les accions a implementar durant aqueix any.

El Consell dels Dones i per la Igualtat de gènere nomenarà una persona en la seua representació per a aquesta comissió. Es podran realitzar les reunions extraordinàries que es consideren necessàries. Aquesta avaluació anual, podrà ser encarregada a personal extern a l'organització en cas de ser necessari.

Amb l'objectiu de sistematitzar la informació, s'ha dissenyat una eina de recopilació de dades. Aquest document serveix per al procediment de recollida d'informació relativa a cadascuna de les accions previstes. Aquesta fitxa haurà de ser emplenada per cadascuna de les persones responsables del compliment de les diferents accions, i serà des de l'àrea amb funcions d'igualtat qui s'encarregarà de reunir totes les fitxes i presentar finalment l'informe anual. En l'annex del present pla d'igualtat es presenta la fitxa de recopilació de dades.

La fitxa d'implementació i seguiment funciona, per tant, com a eina de recopilació de dades sobre la qual se sosté l'avaluació del Pla d'Igualtat.

Les accions s'executen segons la prioritat consensuada per la Consultoria i la Comissió d'Igualtat. Es classifica de la següent manera:

Prioritat 1: accions a implementar en 2021

Prioritat 2: accions a implementar en 2022

Prioritat 3: accions a implementar en 2023

Prioritat 4: accions a implementar en 2024

Als quatre anys de l'aprovació del Pla d'Igualtat, la seua aplicació ha de sotmetre's a una avaluació externa. Aquesta avaluació contemplarà a més de l'avaluació de procés i resultats, una avaluació d'impacte.

L'avaluació haurà de ser quantitativa i qualitativa, i podrà contemplar a més de l'anàlisi de les fitxes de seguiment i avaluació, entrevistes als diferents agents implicats en el Pla d'Igualtat. L'informe final d'avaluació inclourà els resultats globals per àrees d'actuació i les propostes de millora. A més, analitzarà l'adequació de les accions, detectant les fortaleces i febleses del Pla després de la seua posada en marxa.

Quant als mitjans i recursos per a la posada en marxa del Pla d'Igualtat i la seua conseqüent avaluació i seguiment, s'ha de dedicar un breu paràgraf a la qüestió pressupostària. És

l'organització qui ha de contemplar anualment i assignar d'acord amb les accions prioritàries una partida pressupostària reservada en matèria d'igualtat. Per tant, l'Ajuntament de Silla no sols destinarà part del seu pressupost a l'assoliment dels objectius marcats pel Pla d'Igualtat, sinó que també especificarà en cada fitxa d'implementació i seguiment la quantia monetària invertida en cada acció.

Quant al tipus de font pressupostària emprada, pot partir tant de font interna de l'organització com a través d'un suport públic, mitjançant subvenció. De la mateixa forma, s'estableix que les persones encarregades d'executar les diferents accions poden externalitzar aquest servei a una Consultoria Externa, especificant, per tant, en la fitxa d'implementació i seguiment aquesta qüestió.

II PLA D'IGUALTAT DE LA CIUTADANIA (2022-2025)

AJUNTAMENT DE SILLA



AJUNTAMENT
de **SILLA**



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidència i Conselleria
d'Igualtat i Polítiques Inclusives

DIPUTACIÓ DE
VALENCIA

Igualtat



Pacto de Estado
contra la violencia de género