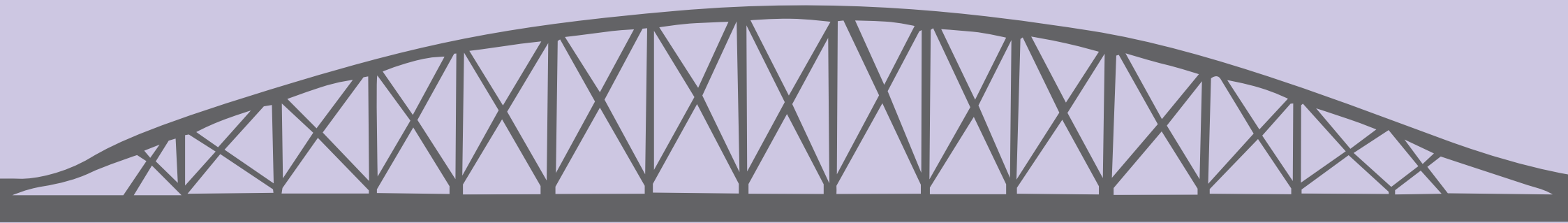


II PLA D' IGUALTAT ENTRE DONES I HÒMENS
ALZIRA
2009-2012



II PLA D' IGUALTAT ENTRE DONES I HÒMENS
ALZIRA
2009-2012



AJUNTAMENT D'ALZIRA

Cap part d'aquesta publicació no pot ser reproduïda, transmesa o publicada de cap manera ni per cap mitjà sense autorització expressa dels propietaris del copyright.

© **Ajuntament d'Alzira**

Edita:

Ajuntament d'Alzira

Disseny i maquetació:

Josep Olaso Garcia/Edicions 96

Correcció lingüística:

SERVAL. Ajuntament d'Alzira

ISBN: 978-84-95686-32-9



Índex

Índex

1. Presentació	5
2. Introducció	7
3. Justificació de les polítiques d'igualtat	9
4. Marc jurídic i normatiu	10
5. Principis	12
6. Objectiu final i objectius generals	13
7. Àmbits d'intervenció:	14
7.1. <i>Incorporació de la perspectiva d'igualtat al Govern Local</i>	14
7.2. <i>Estereotips, coeducació i coresponsabilitat</i>	17
7.3. <i>Cultura, fires i festes</i>	22
7.4. <i>Activitat física i esport</i>	26
7.5. <i>Llenguatge, comunicació i imatge</i>	28
7.6. <i>Ocupació</i>	32
7.7. <i>Salut</i>	35
7.8. <i>Participació i empoderament</i>	39
7.9. <i>Inclusió social i cooperació</i>	42
7.10. <i>Violència</i>	45
8. Avaluació	50
9. Cronologia	60
10. Glosari	61

1

PRESENTACIÓ

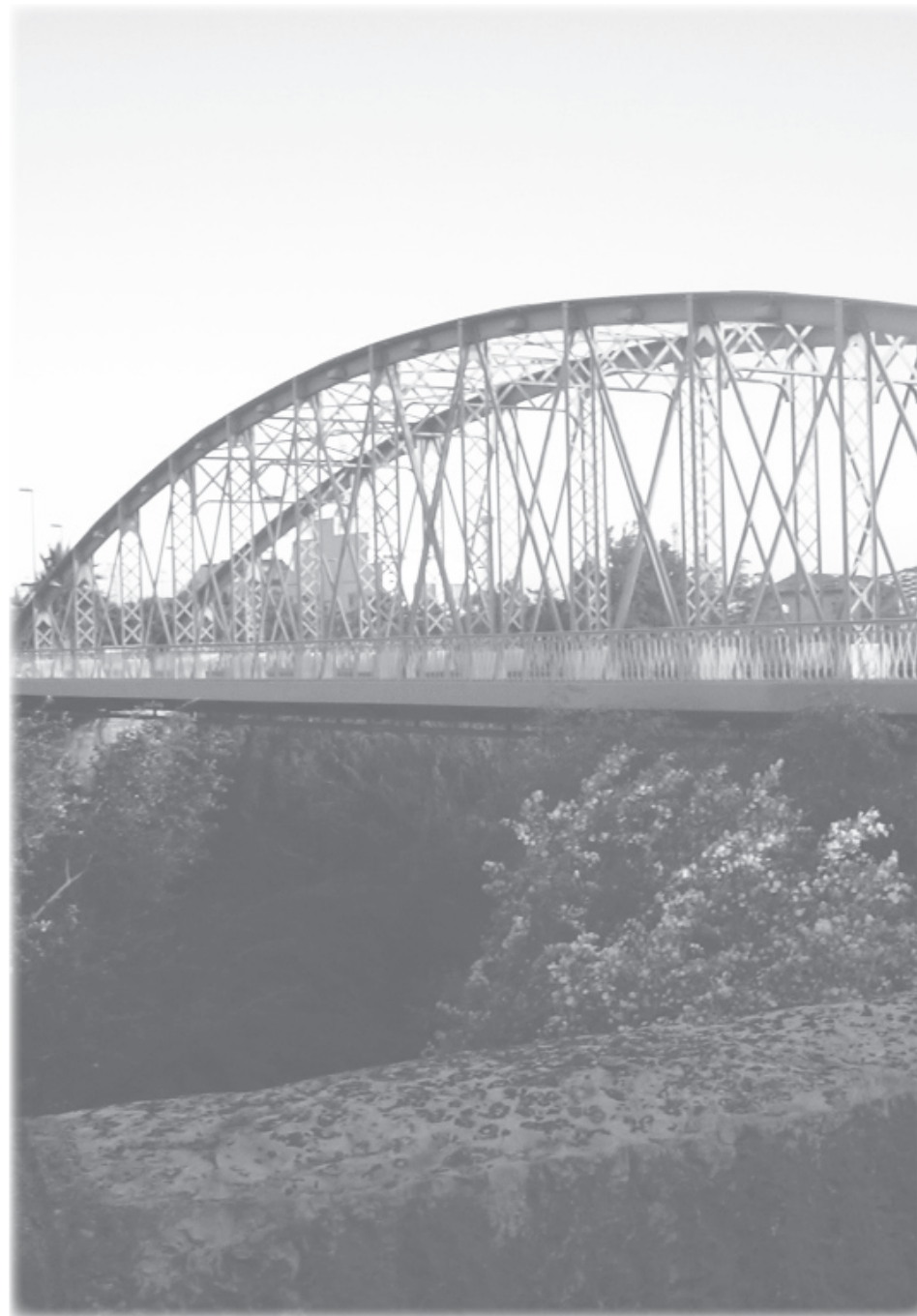
Fa quatre anys expressava l'orgull de comptar amb el primer document de treball per a la igualtat de dones i hòmens en esta ciutat. Iniciavem una nova etapa durant la qual podem dir que hem anat avançant en el camí iniciat.

Vull deixar constància que ha sigut gràcies a la participació de les alzirenyes i alzirens, a la implicació de les associacions, i a l'esforç de la gestió municipal, que hui podem disfrutar de viure en una ciutat més conscient del valor fonamental de la igualtat i la dignitat de les persones que l'habiten. A totes i a tots vos felicite.

Amb este segon Pla d'Igualtat, que ara presente amb la mateixa emoció, renovem el compromís d'este Ajuntament, i el meu com a Alcaldessa, de fer tot el possible perquè la igualtat de dones i hòmens siga una realitat en tots els àmbits de la vida.

Perquè encara ens queda camí per recórrer, Alzira mereix que continuem dedicant esforços per a aconseguir una ciutat més coherent d'acord amb els nostres temps, on la convivència es fonamente en la llibertat, el respecte i l'equitat. La igualtat de dones i hòmens és un principi indiscutible, fonamental de la democràcia, és un imperatiu legal, i, a més, és de justícia.

Elena Bastidas Bono
Alcaldessa d'Alzira





INTRODUCCIÓ

Des que l'any 2003 es donà el rellevant pas de crear una nova regidoria des de la qual s'ha donat impuls a la política d'igualtat municipal, les seues regidores, Lola Ortega Miñarro, primer, i Consuelo Berenguer Bort, a continuació, no van deixar de treballar perquè la nostra ciutat fóra un exemple en esta matèria.

Ara tinc l'honor d'haver heretat esta essencial i emocionant responsabilitat; la de fer créixer la llavor d'una gran esperança. Com a regidor, alzireny i home, em sent orgullós de poder contribuir a la construcció d'una societat més igualitària.

Des de la responsabilitat social, individual i institucional, tenim l'obligació de procurar deixar el món en millors condicions a les generacions futures. Estem encara lluny de ser una societat igualitària, però hem de fer el màxim esforç perquè les generacions venidores troben un món més agradable on disfrutar de viure, de poder elegir i desenvolupar-nos en llibertat; un món que atorgue dignitat per igual a totes les persones, acollidor i just. Les polítiques d'igualtat són imprescindibles, per tant, fins que aconseguim que dones i hòmens participen igualitàriament en totes les esferes de la vida, fins que aconseguim que la igualtat reconeguda legalment esdevinga en una situació real i efectivament igualitària per a dones i hòmens.

Transcorregut el període de vigència del I Pla d'Igualtat, i amb el convenciment que devem continuar treballant per una ciutadania en equitat i igualtat, s'ha elaborat un nou document de treball que dóna continuïtat a l'anterior alhora que introduïx canvis resultat de l'experiència acumulada.

Este II Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens constituirà l'instrument que ha de guiar les actuacions municipals en esta matèria els propers anys. I és resultat del consens entre diverses fonts d'opinió. Impregnat dels trets d'identitat d'este poble i de la vitalitat que les alzirenys i alzirenys han depositat en ell, és una matèria viva i una estimable mostra de la coherència, del sentit comú, i de la capacitat de les dones i dels hòmens d'este municipi per a unir esforços en benefici de la comunitat.

Una ciutadania en igualtat no és un impossible, és un possible a llarg termini que s'aconseguirà quan hagen desaparegut tots els obstacles i les resistències personals que amb les polítiques d'igualtat pretenem remoure. El que és ben cert, és que este procés cap a una convivència en igualtat no té fre.

Tinc la convicció que l'Alzira del futur serà una Alzira igualitària, tot i les moltes resistències que encara queden per véncer. I estic convençut que, a més, ho serà com a resultat de la ferma voluntat de les dones i els hòmens que en ella convisquen.

Miguel Vidal Llopis
Regidor de Polítiques d'Igualtat

3 JUSTIFICACIÓ DE LES POLITIQUES D'IGUALTAT

Des de l'**Institut Nacional d'Administració Pública** s'entén les *polítiques d'igualtat* com la resposta institucional que té per objectiu crear i garantir les condicions necessàries per tal que les dones i els homes participen igualtariament en les diferents esferes de la vida pública i privada, i així aconseguir compliment del principi legal de no discriminació per raó de sexe. I afegix que les *polítiques d'igualtat d'oportunitats* tenen la finalitat de convertir la igualtat reconeguda legalment en una situació real i efectivament igualitària per a dones i homes.¹

Podem dir, per tant, que les *polítiques d'igualtat* són aquells principis i actuacions que les administracions públiques incorporen de forma transversal, global, al seu funcionament i la seua activitat governativa ja siga d'un estat, d'una comunitat autònoma o d'una localitat. Són les mesures posades en marxa des de les institucions públiques per a la superació dels obstacles que dificulten la plena participació en els diversos àmbits de la vida.

La **Constitució Espanyola** empara i exigeix les polítiques d'igualtat en l'article 9 al punt 2 on diu que «Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social».

D'actualitat està la **Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i hòmens**, la qual estableix «El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de **tots** els Poders Públics. Les administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.»¹. A més ordena que «Les Entitats Locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seues competències i col·laboraran, a tal efecte, amb la resta de les Administracions públiques»³.

Én el Preambul de la **Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre Dones i Homes**, atén les obligacions de les administracions públiques en el punt VI. La participació en els assumptes públics, on pot llegir-se que «les administracions públiques hauran d'adaptar les seues estructures i els seus procediments a fi d'integrar la perspectiva de gènere i l'objectiu de la igualtat de dones i hòmens en el conjunt de les polítiques i accions que duguen a terme tots i cada un dels seus departaments».

Les polítiques d'igualtat són, doncs, un imperatiu legal però també una actuació necessària per a la transformació social desitjada.

1.- Institut Nacional d'Administració Pública.

2.- Article 15. Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i hòmens.

3.- Article 21, punt 2. Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i hòmens

MARC JURÍDIC I NORMATIU

Va ser tal l'encert dels acords als quals es va arribar a la Conferència Mundial de les Dones, convocada per Nacions Unides, celebrada a Beijing al 1995, que han sigut ratificats any rere any. De les sucesives reunions en la seu de l'ONU⁴ per a analitzar els progressos, els estats i entitats participants manifesten que les conclusions de la Conferència de Beijing continuen vigents i que, tot i percebre's un avanç positiu en la situació de desigualtat que es troben les dones arreu del món, les inequitats persisteixen i en alguns casos s'han agreujat. En la reunió de 2005 per a analitzar els progressos des de Beijing, s'ha posat en relleu que un dels obstacles són els estereotips entorn als hòmens i a les dones. La presidenta del comitè social sobre la situació de les dones, Kyung-Wha Kang, assenyala que «l'actitud no ha canviat al mateix ritme que la política i els marcs jurídics i institucional». Coincident amb el, a les hores, secretari general de l'ONU, Kofi Annan, assegura que els hòmens deuen participar de la lluita per la igualtat entre dones i hòmens.

En l'àmbit europeu, després que no fora ratificada per tots els estats membres la Constitució Europea, el Tractat de Lisboa signat el 2007, que Modifica el **Tractat de la Unió Europea**, estableix en el preàmbul «els valors universals dels drets inviolables i inalienables de la persona, així com la llibertat, la democràcia, la igualtat i l'Estat de Dret». En l'Article 2 es reafirma que la Unió es fonamenta en estos valors i els amplia, incloent el respecte de la dignitat humana i dels drets humans, inclosos els drets de les minories. Declara, a més, que «Estos valors són comuns als Estats membres en una societat caracteritzada pel pluralisme, la no discriminació, la tolerància, la justícia, la solidaritat i la igualtat entre dones i hòmens».

Per la seua banda, l'**Estratègia Marc Comunitària sobre la Igualtat entre Hòmens i Dones (2006-2010)** té com a objectiu fonamental introduir la dimensió de la igualtat d'oportunitats en totes les polítiques i accions realitzades en l'àmbit comunitari i en els estats membres, la qual cosa es denomina "mainstreaming". L'objectiu és: establir un marc d'actuació que permeta integrar la qüestió de la igualtat en totes les activitats comunitàries, de manera que estes ajuden a aconseguir l'objectiu d'eliminar les desigualtats i promoure la igualtat entre dones i hòmens. D'este marc de treball sorgix el **Programa d'acció comunitari sobre l'estratègia comunitària en matèria d'igualtat d'oportunitats entre hòmens i dones (2006-2010)**.

Del marc constitucional espanyol volem citar de nou els articles més adients per ser la màxima norma jurídica estatal que empara les polítiques d'igualtat. És fonamental tindre sempre present que la **Constitució Espanyola de 1978** estableix com a «*valors superiors de l'ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític*» (Títol Preliminar, Article 1), que, a més, en l'article 14 ordena que «*Els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugua prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social*».

La **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens** naix per a complir amb l'exigència europea als estats membres de la Unió de fer complir la normativa europea en matèria d'igualtat, i especialment recull les directives "2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre hòmens i dones pel que fa referència a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball; i recull la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre hòmens i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.

En el Títol I descriu i aclaria alguns conceptes, tanca les possibilitats de mantindre normes, costums o pràctiques que posen en desavantatge a un sexe respecte a l'altre, la qual cosa constituïria discriminació indirecta, amb la finalitat de traspasar allò aparent per incidir en la quotidianitat, en els espais on perviuen les desigualtats.

En esta Llei, coneguda com "Llei d'igualtat", es fa referència a les Administracions Locals en l'article 14. *Criteris generals d'actuació dels poders públics*, on ordena que serà un criteri d'actuació «*El compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i hòmens*». Descriu a continuació criteris més específics i estratègies d'actuació que els poders públics tenen l'obligació d'incorporar.

L'**Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana** instaura que els drets, deures i llibertats de les valencianes i valencians són els establerts o reconeguts per la Constitució i el mateix Estatut. S'atorga competències per a promoure les condicions per que la llibertat i igualtat siguen reals i efectives, així com facilitar la participació (Article 2). Entre les seues competències s'inclou *la promoció de les dones* (Article 31). I pel que fa a les competències municipals, l'Estatut reconeix l'autonomia de les Corporacions Locals «*d'acord amb la Constitució i les Lleis*» (Article 44).

4.- Beijing + 5, Beijing +10<?>

Quan a normativa específica per a l'àmbit local, la **Carta Europea d'Autonomia Local de 15 d'octubre de 1985**⁵, ratificada en 1988, reforça l'autonomia local i reconeix, en el seu Preàmbul, el dret de la ciutadania a participar en la gestió dels assumptes públics com part dels principis democràtics comuns a tots els Estats membres del Consell d'Europa. En l'Article 3. Concepte d'autonomia local. Punt 1 «s'entén el dret i la capacitat efectiva de les Entitats locals d'ordenar i gestionar una part important dels assumptes públics, en el marc de la Llei, baix la seua pròpia responsabilitat i en benefici dels seus habitants». Reforça i legitima la participació ciutadana

Daltra banda, La **Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes**, marca les directrius a la Comunitat Valenciana en esta matèria i reconeix, en el seu Preàmbul, que «La desigualtat existent entre els hòmens i les dones és un fet indiscutible» i que «A pesar dels avanços produïts en els últims anys, encara continua existint un nivell de desigualtat intolerable des de la perspectiva dels valors que inspiren l'orde democràtic».

Per últim, recordem que la **Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local** atorga als municipis competència en matèria de promoció social (Article 25.2) i , en el seu article 28, empara les activitats complementaries de les pròpies d'altres administracions, i en particular menciona, entre altres, les relatives a «la promoció de les dones». Encara trobem un recolzament més contundent en l'Article 25.1 «El Municipi... pot promoure tota classe d'activitats i prestar quants serveis públics contribuïsquen a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal». Perque, tot i que la Política d'Igualtat és molt més que un servei, ben cert és que va dirigida al benestar de la comunitat.

En definitiva, acomplir amb el principi normatiu d'igualtat és més que acomplir amb la legalitat, és acomplir amb l'ètica i la justícia.

5.- BOE núm. 47, de 24 de febrer de 1989

5

PRINCIPIS FONAMENTALS

Este projecte naix amb la vocació de crear un fort lligam de cooperació entre l'Administració Pública, les entitats privades i la societat civil.. Mijançant el foment de la igualtat i el respecte a la diversitat, es pretén crear o reforçar el sentiment de ciutadania, també en la població nou vinguda. El respecte a la diferència i la consideració d'aquesta com una característica valuosa fonamental dels sers humans és un dels principis que ens guien. Este instrument servirà, doncs, per potenciar la cohesió social.

Cal recordar⁶ i insistir que les polítiques d'igualtat es dirigeixen a dones i hòmens amb l'objectiu de millorar la qualitat de vida de tota la població. És de sentit comú que si volem progressar cap a una societat més igualitària, els hòmens no poden quedar fora d'eixa transformació. No podem deixar de comptar amb la implicació de la meitat de la població. Més encara, els hòmens són clau en la consecució dels objectius. La desigualtat existent entre dones i homes no és un problema de les dones, és un problema social i per tant correspon a tota la societat implicar-se en resoldre'l. Com qualsevol problema social, necessita de la implicació de totes les persones. D'ahí es desprén que les actuacions no van necessàriament dirigides a dones. Els hòmens han de saber-se inclosos en la lluita per la igualtat que, per altra part, no és una lluita de dones contra hòmens, sinò una lluita de tots dos junts contra l'ideari patriarcal d'esta societat androcèntrica i masclista.

Este II Pla d'Igualtat inclou entre les seues accions tots els programes i projectes que es consideren vàlids i eficaços iniciats els darrers anys durant la vigència del seu antecessor. Té per tant un esperit continuista, al temps que incorpora noves actuacions.

El Pla d'Igualtat és un instrument de col·laboració entre l'administració i la ciutadania, la pròpia elaboració ha constituït un procés de consens. El període d'elaboració del II Pla es caracteritza per la recerca de consens entre els diversos departaments municipals, partits polítics, sindicats, associacions i agents socials és una mostra més del convenciment que la cooperació és fonamental. És amb l'adhesió a objectius comuns que volem fer ciutadania. Per altra banda, este enfocament està centrat en lo local però sense perdre la perspectiva global de la situació de les dones arreu del món.

Entenem que el principi de cooperació ha d'estar a la base de les polítiques públiques. En totes les seues vessants:

- La cooperació interdepartamental per fer efectiva la transversalitat de la política d'igualtat municipal. Treballar en equip amb tots els departaments municipals.
- La cooperació interinstitucional. Ja siguen institucions públiques o privades.
- La cooperació interadministrativa. Col·laborar amb les altres administracions públiques en la consecució dels fins que compartim.
- La cooperació amb les diverses organitzacions i agents socials del municipi amb un objectiu comú.

Per últim, cal remarcar que l'èxit de la política d'igualtat no depén d'una persona, ni d'una regidoria, sinó de totes les persones que treballen en esta administració, especialment de les tècniques i dels tècnics dels diversos departaments, de les entitats públiques supralocals amb projecció en la ciutat, dels sindicats, de les entitats educatives i formatives, de les associacions, de la voluntat i el compromís de tots els partits polítics

6.- Ja era així en el I Pla d'Igualtat

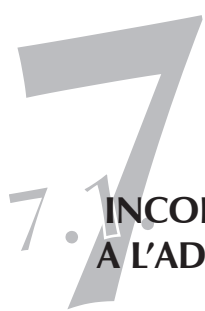
6 OBJECTIU FINAL I OBJECTIUS GENERALS

Objectiu final:

Aconseguir una societat més justa, igualitària i equilibrada

Objectius generals:

1. Introduir transversalment la perspectiva de gènere i la igualtat en totes les dependències municipals
2. Contribuir a l'eliminació dels estereotips sexistes, i fomentar la co-educació i la coresponsabilitat familiar
3. Introduir el principi d'igualtat en totes les manifestacions culturals i festives, i revisar la història des de la perspectiva de gènere.
4. Promoure la pràctica de l'activitat física i l'esport per les xiquetes i les dones i contribuir al recolçament social.
5. Promoure un ús no sexista del llenguatge, de la comunicació i de les imatges.
6. Contribuir a reduir les desigualtats en l'àmbit del treball remunerat
7. Contribuir a donar un enfocament no sexista de la salut i de la promoció de la salut
8. Potenciar la participació ciutadana i contribuir a l'empoderament de les dones
9. Facilitar la inclusió social i integrar la perspectiva de gènere en la cooperació
10. Eradicar la violència masclista



ÀMBITS D'INTERVENCIÓ

7.1 INCORPORACIÓ DE LA POLÍTICA D'IGUALTAT A L'ADMINISTRACIÓ LOCAL I COL·LABORACIÓ INTERDEPARTAMENTAL

Objectiu General: Introduir transversalment la perspectiva de gènere i la igualtat en totes les dependències municipals

Una de les primeres referències a l'estratègia de *mainstreaming* de gènere, com una de les claus per aconseguir objectius en matèria d'igualtat entre dones i hòmens en les polítiques dels governs, apareix en la **Conferència Mundial de Nacions Unides de 1985**. Va ser en la Conferència de Beijíng quan esta estratègia es va revetlar en els compromisos fonamentals dels Estats.⁷

Per al **Consell d'Europa** «*El mainstreaming de gènere és l'organització (reorganització), la millora, el desenvolupament i la evaluació de tots els processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpore en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques*».

Per part de l'Estat espanyol, La **Llei 4/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens** indica en l'Article 15 que «*El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament de totes les seues activitats*».

El principi d'igualtat és transversal i no pot quedar-se relegat a unes quantes accions sinó que ha d'impregnar tota la política municipal. Des de la Fundación Mujeres s'advertix que «*L'estratègia de gènere no té un caràcter temporal sinó que el seu objectiu és instal·lar-se de forma permanent en la pràctica de la intervenció pública i la seua finalitat no sols té a veure amb corregir els efectes de la desigualtat i discriminació per raó de sexe, sinó també amb la millora del funcionament i eficàcia de les polítiques públiques i de les organitzacions. Es*

tracta, per tant d'una forma d'intervenció que està dirigida a promoure canvis de criteris, de processos i de resultats en la gestió pública».⁸

Quan als Principis rectors de l'acció administrativa, la **Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes** recolza (Article 4) les mesures d'acció positiva a emprar per les distintes administracions públiques com una «estratègia dual basada en el principi de complementarietat de mesures d'acció positiva i les que responguen a la transversalitat de gènere».

Aquesta Llei, que serà d'aplicació en tot l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana, ordena «impulsar els canvis necessaris, crear estructures de cooperació interdepartamental al més alt nivell de responsabilitat, i desplegar mètodes i eines que facen possible la integració de l'estratègia de la «transversalitat del gènere» dins de cada departament administratiu, facilitant la formació adequada a responsables polítics i al personal tècnic i creant instruments d'avaluació, de tal forma que es garantisca la qualitat de tota política o actuació del Govern des del punt de vista de la igualtat». L'Ajuntament d'Alzira ja inicià la cooperació interdepartamental en la el·laboració, implementació i avaluació del Pla d'Igualtat amb la constitució de la Comissió Interdepartamental per a la Política d'Igualtat Municipal (COPIM). Ara ens trobem mirant al futur amb la decisió de reforçar i consolidar eixe compromís de cooperació.

De com les dones van desenvolupant càrrecs de responsabilitat dins de l'administració pública tenim bones mostres: Mila Ortiz Torremocha, responsable del departament de Recursos Humans, coincidix en que és fonamental dedicar esforços a la formació en matèria d'igualtat del personal que treballa en les administracions públiques. Afegix que hem de donar la benvinguda a l'imperatiu d'elaborar plans d'igualtat en les empreses. Perque, opina, que el pas que estem donant d'analitzar la situació actual respecte a la igualtat dins de l'administració ja ens reporta tota una sèrie de beneficis i avantatges, primer que res per la contribució a prendre consciència del valor fonamental de la igualtat. I, puntualitza, cal traspasar la frontera de l'administració per lluitar contra el patriarcat que perviu en la vida quotidiana i en les manifestacions socials.

Per la Junta de Personal, la seua presidenta Ana Calatayud España, es posiciona a favor de l'estratègia iniciada, la transversalitat, perquè s'impregna del principi d'igualtat totes i cadascuna de les àrees de treball i de les accions podem apropar-nos als objectius que ens hem fixat.

7.- Fundación Mujeres. Buenas prácticas de las administraciones públicas en mainstreaming de género. 2007

8.- Vore nota anterior

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	DEPARTAMENTS IMPLICATS
<p>1. Reforçar la transversalitat del principi d'igualtat entre dones i hòmens i la perspectiva de gènere, al mateix temps que es consolida la política d'igualtat municipal</p>	<p>1.1. Difondre en suport de paper i altres l'estratègia a seguir per l'Ajuntament en matèria d'igualtat.</p> <p>1.2. Exigir un enfocament no sexista en totes les activitats festives, educatives, formatives, culturals, esportives o altres que participe o promoció el Govern Local.</p> <p>1.3. Consolidar les relacions de cooperació i col·laboració entre els diferents departaments o serveis municipals i la responsable tècnica de la política d'igualtat municipal.</p> <p>1.4. Consolidar la Comissió Interdepartamental per a la Política d'Igualtat Municipal (COPIIM)</p> <p>1.5. Creació d'un distintiu específic per a la política d'igualtat d'este Ajuntament.</p> <p>1.6. Crear un accés específic per a la Regidoria de Polítiques d'Igualtat en la Web municipal, en la qual poder incloure informació i recursos.</p> <p>1.7. Informar els mitjans de comunicació de totes les actuacions de la Política d'Igualtat Municipal i col·laborar en el desenvolupament de les activitats quan siga possible.</p> <p>1.8. El·laborar un Pla d'Igualtat d'esta administració Local com empresa, tal i com ordena la Llei 3/2007 per a la Igualtat efectiva de dones i hòmens.</p> <p>1.9. Constituir els tribunals amb representació equilibrada per sexes, sempre que siga possible</p>	<p>1.1. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Totes les regidories.</p> <p>1.2. Responsable: Totes les regidories</p> <p>1.3. Responsable: Totes les regidories</p> <p>1.4. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Totes les regidories</p> <p>1.5. Responsable: Regidoria de polítiques d'Igualtat Col·laboren: totes les regidories</p> <p>1.6. Responsable: Departament d'Informàtica</p> <p>1.7. Col·labora: Regidoria de polítiques d'Igualtat</p> <p>1.8. Responsable: Departament de Comunicació.</p> <p>1.9. Responsables: Regidoria de Recursos Humans, Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Comité d'empresa, Junta de Personal. Col·laboren: Totes les regidories, totes les treballadores i treballadors de l'Ajuntament.</p>

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	DEPARTAMENTS IMPLICATS
<p>2. Procurar que el personal de l'Administració local tinga una formació mínima en perspectiva de gènere i igualtat entre dones i homes.</p>	<p>2.1. Incloure un tema obligatori sobre igualtat entre dones i homes i perspectiva de gènere al temari general de totes les convocatòries oficials per a selecció de personal. La densitat del tema variarà en funció del nivell formatiu exigint en la convocatòria.</p> <p>2.2. Fer entrega de l'índex que deu incloure el contingut del tema esmentat a l'apartat anterior des del propi Ajuntament de manera gratuïta a totes les persones que hagen sigut admeses per participar en proves de selecció.</p> <p>2.3. Iniciar la formació obligatòria en igualtat entre dones i hòmens i perspectiva de gènere per al personal de l'Administració Local, de manera escalonada i progressiva fins que en esta formació participat tot el personal de l'Ajuntament.</p> <p>2.4. Proporcionar formació específica en igualtat i perspectiva de gènere al personal de la policia local per ser un col·lectiu en permanent contacte amb la població, sovint en circumstàncies d'especial complexitat.</p>	<p>2.1. Responsable: Regidoria de Recursos Humans Col·labora: Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>2.2. Responsable: Regidoria de Recursos Humans Col·labora: Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>2.3. Responsable: Regidoria de Recursos Humans i Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>2.4. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Regidoria de Policia Local, Regidoria de Recursos Humans</p>
<p>3. Conèixer millor les ciutadanes i ciutadans d'Alzira i les seues circumstàncies de vida des de la perspectiva de gènere</p>	<p>3.1. Incloure sempre la variable sexe en la recollida o tractament estadístic de les dades sobre la població, de forma que sempre es puguin desagregar per sexes les dades recollides.</p> <p>3.2. Tindre cura que totes les enquestes, qüestionaris, impressos municipals, etc. estiguen el·laborats contemplant la igualtat entre dones i hòmens i la perspectiva de gènere.</p>	<p>3.1. Responsable: Departament d'Informàtica Col·labora: Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>3.2. Responsable: Totes les regidories Col·labora: Regidoria de Polítiques d'Igualtat i el SERVAL</p>
<p>4. Promoure la igualtat en les empreses públiques de titularitat municipal.</p>	<p>4.1. Procurar que els Consells d'Administració de les empreses públiques municipals tinguin una representació equilibrada per sexes.</p> <p>4.2. Instar que estes empreses desenvolupen una política empresarial que tinga com un dels principis fonamentals la igualtat entre dones i hòmens</p>	<p>4.1. Responsable: Regidoria de Coordinació d'empreses públiques d'Alzira</p> <p>4.2. Responsable: Regidoria de Coordinació d'empreses públiques</p>

ESTEREOTIPS, EDUCACIÓ I CORESPONSABILITAT

Objectiu General: Contribuir a l'eliminació dels estereotips sexistes i fomentar la coeducació i la coresponsabilitat familiar.

Com que la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens posa l'èmfasi en la "prevenció de las conductes discriminatòries", l'espai educatiu ha de sentir-se al·ludit perquè constitueix un dels espais més idonis per a desenvolupar accions preventives. Cal destacar d'esta Llei els dos principis fonamentals que estableix en matèria d'educació: que un dels fins de l'educació ha de ser «l'educació en el respecte dels drets i llibertats fonamentals i en la igualtat de drets i oportunitats entre dones i hòmens»; i que la qüestió de la qualitat de l'educació va lligada a l'existència i el foment de la igualtat efectiva entre dones i hòmens. En este sentit, cal subratllar la Meta 3 que proposa la Fundació Tolerància Zero de la Generalitat Valenciana: *Que l'educació per a la igualtat entre dones i hòmens estiga recollida en el Projecte Educatiu de Centre (PEC) com un principi fonamental.*⁹

D'altra banda, pel que fa al concepte *igualtat*, expertes i experts perceben el perill de confondre la igualtat amb l'adopció del model masculí imperant. Geno Morell Gregori, presidenta de l'Associació per la Coeducació, ho manifestava en la conferència que va impartir dins de les I Jornades d'Educació per la Igualtat, celbrades a Alzira en 2008. S'observa que les xiques volen assimilar el model que triomfa socialment, el model que té el poder, i així adopten el model tradicional masculí. Quan en realitat, eixe model no beneficia cap dels dos, ni als xics ni a les xiques. En esta mateixa línia, el Consell Valencià de Cultura feia constar recentment la seua preocupació perquè s'observa en la joventut «una assumpció de rols tradicionals disfressats d'una certa frivolització».¹⁰

I, per altra part, Elena Simón Rodríguez, experta en coeducació, creu en la necessitat d'incloure l'educació domèstica per a xics i xiques en els centres educatius com una via d'educar en la igualtat i la coresponsabilitat, perquè els xiquets i les xiquetes han d'eixir de l'escola carregats amb una motxilla de valors per a ser persones, entre ells el d'igualtat. Coincidim en considerar que les habilitats domèstiques formen part de l'aprenentatge que ens cal per a ser persones. Els cursos d'Habilitats Domèstiques en Igualtat, organitzats per

este Ajuntament dins del Programa Ciutadania en Igualtat, tenen com a fi, precisament, promoure la coresponsabilitat familiar i contribuir a l'autonomia personal.

Quan l'ús del temps, els estudis posen de manifest que les majors diferències entre dones i hòmens estan en el temps dedicat al treball domèstic i al treball remunerat¹¹. Mentre les dones dediquen més temps que els hòmens al treball domèstic, els hòmens dediquen més temps al treball remunerat. Tot i continuar sent molt significatives al llarg del temps, les diferències entre dones i hòmens quan al temps dedicat al treball domèstic han disminuït, però no perquè els hòmens hagen augmentat el temps invertit sinó perquè les dones l'han reduït significativament.

La presidenta de l'Associació de Persones Separades, Ana Gimeno, manifesta estar en complet acord amb la iniciativa d'este Ajuntament a crear una oferta formativa que contribuïska a eradicar els rols tradicionals sexistes. Les associacions i persones integrants del Grup de Debat, coincidixen en la necessitat que dones i hòmens evitem caure en l'assumpció del rol imposat.

Una manera de rebel·lar-se, comenta Nieves Adrià Grimaldos, en representació d'ADISPAC, és allunyar-se de la imatge estereotipada en aquelles tasques de la llar atribuïdes tradicionalment als hòmens o a les dones, com ara xicotetes reparacions d'electricitat o fontaneria o tindre cura i atenció de les criatures. Ens cal reduir els buits educatius i corregir desequilibris per a l'autonomia individual i l'harmonia familiar. «Les dones no naixen, es fan», deia Simone de Beauvoir. El mateix podem dir dels hòmens.

Des del Centre de Formació de Persones Adultes 'Enric Valor', la seua directora Alicia Sifre Montagut, expresa el seu convenciment de la necessitat d'incloure transversalment la igualtat de dones i hòmens en els programes de formació per a persones adultes. L'associació d'alumnes del mateix centre destaca la necessitat d'incidir des de tots els fronts per a eradicar els estereotips a conseqüència de l'educació i socialització desigual de xiquetes i xiquets. La seua presidenta, Stela Pons, recorda que el joc com a representació del món adult ha de ser objecte d'atenció i que hem de procurar que els jocs no siguen sexuats. Es necessari integrar les xiquetes i xiquets en tot tipus de jocs des de la primera infància i procurar que unes i altres reben joguets de tot tipus. En esta mateixa línia, la presidenta de l'AMPA del CEIP Alborxí, Arianna Guardiola Villora, assegura que una bona estratègia és que els fills i les filles vagen introduint la igualtat en les seues llars.

9.- *Cien recursos para la igualdad*. Fundación Tolerancia Cero

10.- Levante El Mercantil Valenciano, 23 de desembre de 2008

11.- Las Mujeres en Cifras 1983 – 2008. Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad

Si entenem que coeducar requereix d'un gran canvi en tots els elements que intervenen en el procés educatiu, en els mètodes, en els recursos, en els instruments, en les estructures cognitives, en l'organització. Per eixa raó Charo Altable afirma que «la coeducació... és una revolució que involucra tot el sistema...»¹²

12.- <http://www.stee-eilas.org/dok/arloak/emakumea/martxoak8/comentarios.pdf>

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACTUACIONS	ORGANISMES IMPLICATS
<p>1. Impulsar la implicació i formació del professorat en l'educació per la igualtat entre dones i hòmens.</p>	<p>1.1. Mantindre el Premi Educatiu pel Foment de la Igualtat, dins de la convocatòria anual dels Premis d'Innovació Educativa 'Ciutat d'Alzira' i donar difusió als treballs guanyadors del Premi esmentat al punt anterior.</p> <p>1.2. Animar els Centres Educatius a recollir l'educació en la igualtat de dones i hòmens com un principi fonamental en el Projecte Educatiu de Centre (PEC)</p> <p>1.3. Impulsar la creació d'un seminari o grup de treball sobre educació en la igualtat amb el professorat dels centres educatius i formatius del municipi.</p> <p>1.4. Realitzar unes jornades anuals sobre educació en la igualtat per a docents i persones interessades.</p> <p>1.5. Proporcionar suport tècnic i material de treball i bibliogràfic al professorat que desitge treballar esta temàtica en l'aula.</p> <p>1.6. Demanar a la direcció i al professorat de tots els centres educatius que examinen amb deteniment des de la perspectiva de gènere l'oferta de llibres de text; amb la finalitat de rebujar aquells que cauen en el sexisme (lingüístic, conceptual, visual, etc). Oferir col·laboració tècnica.</p> <p>1.7. Animar els centres educatius de primària a introduir l'educació domèstica per a xics i xiques en l'assignatura que consideren més adient, de manera que contribuïsquen a eradicar estereotips sexistes, i per consegüent a afavorir la coresponsabilitat familiar i l'autonomia personal.</p>	<p>1.1. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Regidoria d'Educació, Fundació Bromera, CEFIRE</p> <p>1.2. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Regidoria d'Educació</p> <p>1.3. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Centres educatius i formatius, CEFIRE</p> <p>1.4. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Regidoria d'Educació, Fundació Bromera, CEFIRE, SERVAL, Centres Educatius i Formatius, Escoles Municipals, Servei Psicopedagògic Escolar – SPE, UNED, Llibreria Xuquer, La Llibreria, associacions</p> <p>1.5. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>1.6. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>1.7. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Centres educatius i formatius</p>

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACTUACIONS	ORGANISMES IMPLICATS
<p>2. Fomentar l'educació en la igualtat entre dones i hòmens tant en casa com en l'escola, ja des de la primera infància, i incidir especialment en la coresponsabilitat social i familiar i en la eliminació de rols i estereotips sexistes.</p>	<p>2.1. Continuar realitzant els tallers de foment de la igualtat i de coresponsabilitat social, laboral i familiar dirigits a persones adultes, hòmens i dones.</p> <p>2.2. Col·laborar amb la Regidoria de Joventut i amb la Regidoria d'Infància en les activitats per la igualtat, per al foment de la coresponsabilitat social i familiar, en els tallers de l'escola d'estiu i totes aquelles activitats en que figura la col·laboració als respectius Plans.</p> <p>2.3. Difondre criteris i estratègies per involucrar filles i fills en la coresponsabilitat social i familiar mitjançant el programa radiofònic 'Un espai per la igualtat' d'Alzira Ràdio</p> <p>2.4. Col·laborar en les activitats que duguen a cap les associacions locals els objectius de les quals s'emmarquen en els d'este Pla d'Igualtat; com ara els Premis Literaris Infantils que anualment convoca la Falla El Mercat, la temàtica dels quals se centra en la igualtat entre dones i hòmens.</p> <p>2.5. Continuar impartint els tallers de foment de la igualtat, en secundària, i la coresponsabilitat per a l'alumnat i per a les mares i pares. I ampliar l'oferta als centres de primària.</p> <p>2.6. Realitzar una campanya que contribueixca a eradicar el sexisme en els regals i jocs per a les xiquetes i els xiquets amb la implicació dels comerços i empreses del sector.</p> <p>2.7. Tractar en els Consells de xiquetes i xiquets els temes i activitats que s'inclouen per al foment de la igualtat entre dones i hòmens</p>	<p>2.1. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Centres educatius i formatius, AMPAs, Centre de Formació de Persones Adultes 'Enric Valor'</p> <p>2.2. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Regidoria de joventut, Regidoria d'Infància</p> <p>2.3. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Alzira Ràdio, Associacions, Institucions, etc.</p> <p>2.4. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Associacions</p> <p>2.5. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: AMPAs, Centres Educatius</p> <p>2.6. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Regidoria d'Educació, Regidoria de Joventut, Empreses, Associacions, AMPAs, Centre Educatius i Formatius.</p> <p>2.7. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Regidoria d'Educació</p>

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACTUACIONS	ORGANISMES IMPLICATS
<p>3. Promoure un model de relació de parella basat en la igualtat i la equitat entre totes les persones.</p>	<p>3.1. Realitzar una acció formativa sobre models de relació afectiva-sexual basats en el respecte, la igualtat i la equitat entre les persones, i així promoure models de relació en equitat entre dones i hòmens.</p> <p>3.2. Continuar realitzant els cursos d'habilitats domèstiques per a dones i hòmens, de manera que es compensen els aprenentatges diferents com conseqüència d'una socialització desigual.</p>	<p>3.1. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Associacions</p> <p>3.2. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Institut de Formació Professional Superior Lluís Suñer</p>

7.3.

CULTURA, FIRES I FESTES

Objectiu General: Introduir el principi d'igualtat en totes les manifestacions culturals i festives, i revisar la història des de la perspectiva de gènere.

Ja en el Pla anterior es recull la necessitat de rescatar de l'oblit la història de les dones i les aportacions seues al llarg de la història; més en concret, i en el nostre cas, al llarg de la història del municipi alzireny. S'inclou el propòsit d'augmentar el coneixement de la població i la seua història des d'una nova mirada, no androcèntrica, i que atorgue a les dones el lloc que els correspon; és a dir, amb equitat. Cal continuar promovent estudis que contribuïsqen a augmentar el coneixement de la població alzirenya des d'una perspectiva de gènere. Cal recollir la necessitat de reinterpretar la història i encarar el present des d'una perspectiva de gènere. Posar la mirada en les circumstàncies, posicions i papers socials de les dones i dels hòmens, en les interaccions i les relacions de poder entre els dos. Cal donar a conèixer la història i el present de les poblacions i de qui les habiten, incloent la participació de les dones, valorant-les amb dignitat i equitat. Però també cal destacar les aportacions dels hòmens que hagen apostat per la igualtat i la de totes les institucions o organitzacions que hagen incorporat el principi d'igualtat efectiva de dones i hòmens i hagen contribuït a fer-lo realitat. Al respecte, Elisa Torremocha, directora de la Casa de la Cultura, Agustí Ferrer, director del Museu Municipal, i Aureliano Lairón, arxiver municipal, coincideixen en la transcendental contribució que tindrà a la riquesa del municipi esta revisió història i actual de la ciutat.

Asunción Pereperez Llobregat, directora de la Biblioteca Municipal, es mostra convençuda que el valor de la igualtat també es pot transmetre amb la lectura des de la primera infància i és partidària de potenciar en lo possible el fons bibliogràfic en esta matèria. De la mateixa opinió és Josep Antoni Fluixà, mestre i director de la Fundació Bromera per al Foment de la Lectura, i subratlla, els llibres són un element clau en la socialització, per eixe motiu cal integrar els valors fonamentals en l'escriptura i en l'hàbit lector; cal llegir per a educar-se en la igualtat.

Les manifestacions culturals no poden quedar al marge de ser encarades des d'una perspectiva de gènere. La **Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i hòmens** empara les actuacions que en este àmbit s'inclouen. Especifica que les autoritats públiques velaran per fer efectiu el principi d'igualtat en la creació i difusió artística i intel·lectual; i, en general totes les

accions positives necessàries per a corregir situacions de desigualtat. Però, a més, en este II Pla d'Igualtat s'incorporen actuacions específiques dirigides a les organitzacions festives, un dels espais fonamentals en la contribució al canvi social cap a la igualtat.

En paraules de Chelo Bono Montagut, presidenta, i Cándido Valiente Soler i Eduardo Carreres, membres de la Junta Coordinadora Festes de Barris i Partides d'Alzira, la igualtat real i efectiva entre dones i hòmens és una finalitat en la qual hem de perseverar des d'un posicionament ètic amb la societat; i cap organització deuria quedar-se al marge d'este objectiu, siga quin siga el seu àmbit d'actuació. Totes les associacions del Grup de Debat coincidixen en esta valoració.

En les celebracions tradicionals van alçant-se veus que reclamen la participació de dones i hòmens en peu d'igualtat. En els darres anys hem tingut notícia pels mitjans de comunicació de com, en altres localitats i en altres comunitats, es vetava la incorporació de les dones en alguns espais com a conseqüència de certs prejudicis patriarcals. Eixos fets han sigut detonant per a la reflexió social i han contribuït a traure a la llum les resistències i per tant la necessitat de treballar per la igualtat des de i dins de totes les manifestacions culturals i festives.

Éstes són un espai integrador per a la participació, però també són un espai per a l'empoderament de les dones. Rosa Peris Gimeno, representant de la Junta de Germandats i Confraries, i Maria Ferrer Pérez, en representació del món faller, assenyalen l'augment de la participació de les dones en els càrrecs de direcció de les associacions alzirenyes, però continuen següent una minoria que no pot considerar-se dins dels límits acceptats per a una representació equilibrada.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACTUACIONS	DEPARTAMENTS IMPLICATS
1. Contribuir a difondre les aportacions culturals i artístiques de les dones	1.1. Reservar un temps i un espai en l'agenda cultural per a la difusió de les aportacions de les dones al món cultural i artístic.	1.1. Responsable: Regidoria de Cultura
2. Destacar les aportacions de les dones al llarg de la història, com també les contribucions dels homes a la igualtat.	<p>2.1. Exhibir pel·lícules o documentals que tracten sobre les aportacions de les dones al llarg de la història, sobre les desigualtats socials entre dones i homes en qualsevol moment de la història o del present</p> <p>2.2. Continuar amb la difusió de les aportacions de les dones al llarg de la història, i reivindicar el seu paper a l'àmbit cultural, artístic i científic des del programa radiofònic 'Un espai per la igualtat'</p> <p>2.3. Rescatar de l'oblit les contribucions que alguns homes han fet a la igualtat al llarg de la història.</p> <p>2.4. Fer palesa la negació de la igualtat entre dones i homes que han fet alguns pensadors al llarg de la història, especialment les obres dels autors que s'estudien al currículum educatiu</p>	<p>2.1. Responsable: Regidoria de Cultura Col·labora: Club Cinema Alzira Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>2.2. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Totes les regidories, Tota la població</p> <p>2.3. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Totes les regidories, Tota la població</p> <p>2.4. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Totes les regidories, professorat dels Centres Educatius i tota la població</p>
3. Destacar les especials contribucions de ciutadanes i ciutadans d'Alzira a la igualtat entre dones i homes.	<p>3.1. Continuar atorgant anualment la Insígnia d'Argent de la ciutat en reconeixement a les persones, associacions o entitats d'Alzira que hagen fet una especial contribució a la igualtat entre dones i homes.</p> <p>3.2. Estudiar la creació d'un distintiu o guardó específic per a la menció indicada al punt anterior: I fer-lo realitat, si així s'acorda.</p>	<p>3.1. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Totes les regidories i associacions</p> <p>3.2. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Totes les regidories i associacions</p>

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACTUACIONS	DEPARTAMENTS IMPLICATS
<p>4. Incrementar el coneixement sobre la ciutat i la seua població en qualsevol àmbit des de la perspectiva de gènere, i donar difusió.</p>	<p>4.1. Continuar amb la adjudicació anual d'una Beca d'Investigació sobre Alzira des de la perspectiva de gènere.</p> <p>4.2. Editar els treballs resultat de les investigacions a que fa referència el punt anterior i donar difusió.</p>	<p>4.1. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Totes les regidories</p> <p>4.2. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Departament d'Informàtica</p>
<p>5. Fomentar la lectura de llibres que contribuïsquen a evidenciar el sexisme i que promoguen la igualtat</p>	<p>5.1. Facilitar l'accés a llibres infantils pro-igualtat als xiquets i a les xiquetes que acudixen a la biblioteca municipal</p> <p>5.2. Augmentar els fons de la recentment creada biblioteca de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat especialitzada en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.</p> <p>5.3. Iniciar el més prompte possible un sistema de consulta i prestej dels fons de la biblioteca mencionada al punt anterior.</p> <p>5.4. Continuar fent difusió de bibliografia recomanada per la seua contribució a aconseguir els objectius d'este Pla.</p> <p>5.5. Aprofitar els events culturals sobre la lectura i els llibres per introduir i animar la lectura de llibres que desvel·len el sexisme i/o que contribuïsquen al foment de la igualtat.</p>	<p>5.1. Responsable: Biblioteca Municipal Col·labora: Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>5.2. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Biblioteca Municipal, Regidories de Cultura, Educació, Joventut i Serveis Socials</p> <p>5.3. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Biblioteca Municipal</p> <p>5.4. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Totes les regidories i associacions</p> <p>5.5. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Biblioteca Municipal, Regidories de Cultura, Educació i Joventut.</p>

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACTUACIONS	DEPARTAMENTS IMPLICATS
<p>6. Promoure la igualtat en les associacions i en les fires i festes locals i eradicar la utilització sexista de les dones en les imatges.</p>	<p>6.1. Felicitar públicament a les entitats que promoguen la igualtat entre dones i hòmens o contribuïsquen a fer palesa la desigualtat en les manifestacions de l'entitat.</p> <p>6.2. Animar les germandats i confraries, les comissions falleres, les festes de partides i barris, i les associacions en general a que continuen promoguent internament i en les seues activitats la igualtat entre dones i hòmens i a allunyar-se de fer una distribució estereotipada dels càrrecs.</p> <p>6.3. Felicitar públicament les associacions i entitats locals que promoguen la igualtat.</p> <p>6.4. Exigir que en les fires i festes es faça un tractament respectuós de les dones i que no es tracten les dones com objectes ni es faça una utilització denigrant de les dones en les imatges.</p> <p>6.5. Incloure la Política d'Igualtat en la imatge i la informació de la ciutat com un tret que contribueix a l'atractiu de la localitat com ciutat turística.</p>	<p>6.1. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Regidoria de Fires i Festes, Totes les regidories i associacions</p> <p>6.2. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Regidoria de Festes, Regidoria de Cultura, Regidoria de Festes i associacions</p> <p>6.3. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Regidoria de Fires i Festes, Totes les regidories i associacions</p> <p>6.4. Responsable: Regidoria de Fires i Festes Col·laboren: Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Totes les regidories i associacions</p> <p>6.5. Responsable: Regidoria de Turisme Col·labora: Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p>

7.4.

ACTIVITAT FÍSICA I ESPORT

Objectiu General: Promoure la pràctica de l'activitat física i l'esport en les dones i contribuir al recolzament social d'estes.

Les dades municipals de la participació en les escoles esportives continuen mostrant un desequilibri en la representació per sexes. La incorporació de les xiquetes als esports tradicionalment "d'hòmens" és lenta. Dels contactes amb les mares i pares, es desprén que continuen existint fortes resistències fins el punt que arriben a convèncer les filles d'optar per un esport "més femení".

Pel que fa a la pràctica esportiva o de l'activitat física per dones adultes, continua seguent insuficient. Tinguent en compte els beneficis que l'exercici físic comporta per a la salut, mantindrem com a tasca pendent per a este Pla l'objectiu d'incrementar la participació de les dones en este àmbit. Per a tal finalitat, caldrà implicar tots els clubs i organitzacions, així com els centres educatius i formatius per implementar programes efectius, més enllà d'accions ocasionals, que contribuïsquen a aconseguir els objectius proposats. Així es pretén que *<<Tots els programes públics per al desenvolupament de l'esport incorporen l'efectiva consideració del principi d'igualtat real i efectiva entre dones i hòmens, en el seu disseny i execució>>*, en compliment de la Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens.

Una de les actuacions que està donant resultats ha sigut la iniciativa per la Regidoria d'Esports d'atorgar més puntuació per cada xiqueta o jove federada en la baremació del club per a les ajudes econòmiques, comenta Fernando Martínez Martínez, responsable tècnic. Per altra part, des de la regidoria de Joventut, la seua responsable tècnica, Maite Vives Pascual, se n'adona de com les actuacions dirigides a les filles i fills poden contribuir a la inclusió social de les mares i pares. I, especialment destaca la utilitat de les activitats esportives o lúdiques per a la integració i el foment de la igualtat entre xiques i xics.

La representant de Creu Roja, Inmaculada Moreno Moreno, es de l'opinió que l'esport és un recurs que contribuïx a sentir-se part de la societat, que fomenta el sentiment de ciutadania. No es tracta de centrar-se en l'esport professional únicament, sinó de la practica esportiva com activitat enriquidora, que fomenta la salut i el benestar personal, i que permet a les persones relacionar-se socialment, expressar-se i respectar-se, adquirir habilitats i demostrar les seues aptituds. El foment de l'esport en les dones s'ha de dur a la pràctica des de la infància, amb l'exercici d'una activitat física variada. Començar en les escoles,

com ja s'està fent, sense distingir entre xics i xiques, sense diferenciar les activitats en funció del sexe. Intentar, a més, que l'esport s'incorpore com un hàbit saludable i socialitzant, beneficiós per a la formació i el desenvolupament de les persones.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACTUACIONS	ORGANISMES RESPONSABLES
<p>1. Incrementar la pràctica esportiva de les xiquetes i les dones en general; i aconseguir-ne resò social.</p>	<p>1.1. Realitzar activitats o desenvolupar programes per incentivar les xiquetes i les dones a l'activitat física i la pràctica esportiva.</p> <p>1.2. Animar els clubs esportius per que tendisquen als equips mixtes sempre que siga possible, evitant així que les xiquetes no puguem jugar per falta d'equip.</p> <p>1.3. Facilitar les instal·lacions municipals per a la pràctica esportiva de les dones</p> <p>1.4. Donar resò a les dones esportistes del municipi que destaquen en algun esport per tal que la seua experiència servisca d'estímul perque altres dones augmenten o s'inicien en la activitat física o en la pràctica esportiva.</p> <p>1.5. Instar als clubs esportius a que no obliden els equips femenins en la organització de competicions esportives i a més a més els potencien, especialment quan són una minoria.</p> <p>1.6. Promocionar els equips femenins, especialment els d'aquells esports on la participació de les dones és minoritaria.</p> <p>1.7. Desenvolupar activitats de promoció de l'esport i l'activitat física en les dones adultes.</p>	<p>1.1 Responsable: Regidoria d'Esports Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>1.2 Responsable Regidoria d'Esports Col·labora: Regidoria de Polítiques d'Igualtat,</p> <p>1.3 Responsable: Regidoria d'Esports</p> <p>1.4 Responsable Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Clubs esportius</p> <p>1.5 Responsable Regidoria d'Esports Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Clubs esportius</p> <p>1.6 Responsable Regidoria d'Esports Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Clubs esportius</p> <p>1.7 Responsable Regidoria d'Esports Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Clubs esportius</p>
<p>2. Promoure un equilibri en la importància i el pes dels equips femenins i masculins en qualsevol esport.</p>	<p>2.1 Premiar amb una dotació de material esportiu al col·legi que més participació femenina tinga entre tots els clubs esportius.</p> <p>2.2 Animar els clubs esportius per que constitueixen més equips femenins en aquells esports i nivells en els quals l'equip mixt no és viable.</p> <p>2.3 Instar el mitjans de comunicació per que dediquen més atenció als events esportius protagonitzats per dones i a les dones esportistes que destaquen.</p>	<p>2.1 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Regidoria d'Esports</p> <p>2.2 Responsable: Regidoria d'Esports Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>2.3 Responsable: Regidoria d'Esports Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p>

7.5 LLENGUATGE, COMUNICACIÓ I IMATGE

Objectiu General: Promoure un ús no sexista del llenguatge, de la comunicació i de les imatges.

L'administració local queda lligada a promoure la igualtat en els mitjans de comunicació, per ordre de la "Llei d'Igualtat" que en el seu Article 39.2 diu «Les Administracions públiques promouran l'adopció per part dels mitjans de comunicació d'acords d'autoregulació que contribuïsquen al compliment de la legislació en matèria d'igualtat entre dones i hòmens...»¹³

Pilar López Díez, especialista en gènere i comunicació, critica la ideologia patriarcal amb la qual es construeixen les notícies que, assegura, no sempre acomplixen amb les normes de les mateixes associacions de premsa¹⁴ Amb motiu del dècim aniversari del CEM, Centro de Estudios sobre las Mujeres de la Universitat d'Alacant (UA), Mar Esquembre Valdés responia a la pregunta de si ha canviat la imatge de les dones en els darrers anys: «Els estereotips de les dones continuen sent els mateixos encara que les formes són políticament més correctes. L'estereotip que més perviu és el de les dones com objecte sexual» tot i que «amb imatges més modernes».¹⁵

De la importància de les accions individuals en el resultat global ens parla Nela Miralles Albelda, responsable de l'OMIC¹⁶, qui destaca el poder individual de les decisions de cada persona com a consumidora. El poder de boicotejar els missatges de la publicitat sexista, no comprant el producte o servei que anuncien i evitar caure en la compra de productes que s'anuncien donant imatges estereotipades d'uns o d'altres

Hem de prendre consciència de la importància del llenguatge com reflex de la societat, però també com instrument de canvi. Amb el llenguatge «reflechim la realitat desigual però també la reforcem. Els missatges que transmetem segueixen mostrant una imatge parcial de les dones i les situen en una posició subordinada respecte als hòmens. El sexisme no està en la llengua, sinó en la ment de les persones»¹⁷. El sexisme està principalment en l'ús que fem de la llengua. Bona prova d'açò és el diccionari, text que «transmet una determinada idea del món. Reflectix en el seu contingut la ideologia, les costums, els

paradigmes culturals, els prejudicis, etc. d'una determinada societat».¹⁸ Eulalia Lledó Cunill, M^a Àngeles Calero Fernández i Esteher Forgas Berdet, doctores en filologia, desgranen el sexisme que impregna el diccionari de l'Acadèmia Espanyola de la Llengua. En una detallada investigació¹⁹ publicada per l'Institut de la Mujer, van mostrant les formes com les dones apareixen de mode parcial i subordinat en el lèxic dels diccionaris²⁰. Seria interessant disposar d'una investigació semblant al diccionari de l'organ equivalent, l'Acadèmia Valenciana de la Llengua.

És innegable que bona part de la societat reclama un canvi, i que eixe canvi és possible si pensem que el llenguatge és una construcció i com a tal es pot modificar; de fet està en continua transformació. Ja sabem que la llengua està viva. Sols quan les transformacions o modificacions tenen a veure amb la pèrdua del privilegi de ser el centre del món és quan son objecte de forts debats als mitjans de comunicació. «Les paraules han d'estar al servei de les persones i no al revés», opina Antonio García Domínguez, fundador de l'Associació d'Hòmens per la Igualtat de Gènere (AHIGE) de Màlaga.²¹ Per a este pioner dels moviments d'hòmens per la igualtat, «tota la societat, dones i hòmens, guanyen amb la igualtat»²².

Com persones que viuen la desigualtat de manera intensa, l'associació APESORIAL- Associació de Persones Sordes, representada per Araceli Alfaro, manté una doble reivindicació: l'eradicació de les desigualtats entre dones i hòmens i la inclusió de les seues necessitats específiques tant com el mitjans necessaris per acabar amb l'exclusió social que patixen. A més, expresa un elevat interès per que continuem treballant per evitar fer un ús sexista del llenguatge.

13.- Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

14.- <http://www.observatorioviolencia.org/opiniones.php?id=105>

15.- <http://www.lasprovincias.es/valencia/20090305/alicante/eres-superwoman-llaman-victima-20090305.html>

16.- Oficina Municipal d'Informació a les persones Consumidores

17.- *El lenguaje, mças que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje.* Emakunde/Instituto Vasco del Mujer.

18.- Eulalia Lledó Cunill (coord.), M^a Àngeles Calero Fernández i Esteher Forgas Berdet. 2004. *De mujeres y diccionarios. Evolución de lo femenino en la 22ª edición del DRAE.* Instituto de la Mujer.

19.- Eulalia Lledó Cunill (coord.), M^a Àngeles Calero Fernández i Esteher Forgas Berdet. 2004. *De mujeres y diccionarios. Evolución de lo femenino en la 22ª edición del DRAE.* Instituto de la Mujer.

20.- Una xicoteta mostra del sexisme al diccionari de l'Acadèmia Espanyola podem veure-la a continuació:
Babosear: obsequiar a una mujer en exceso.

Hombre: individuo que tiene las cualidades consideradas varoniles por excelencia, como el valor y la firmeza.

Mujer: que tiene las cualidades consideradas femeninas por excelencia.

Huérfano: dicho de una persona de menor edad a quien se le han muerto el padre y la madre o uno de los dos, especialmente el padre.

21.- Europa Press/ Efe, Madrid, article en internet: Aído plantea incluir la palabra 'miembra' en el diccionario

22.- http://www.ahige.org/lista_arti.php

De la mateixa manera que el llenguatge és transmissor de l'ideari masclista, androcèntric i patriarcal, també ho pot ser de valors que promoguen la igualtat entre les persones i la condemna de conductes il·lícites o contraries als valors humans fonamentals. Dels refranys i dites de cada llengua es pot extraure l'essència ideològica de cada cultura. Però els refranys no són immortals, podem extirpar-los de la parla actual i fer-ne de nous. Este és el cas del nou refranyer que està apareixent en la nostra llengua. Devem este fenomen a la contribució d'experts amb consciència de gènere com ara Leo Giménez Giménez, lingüista d'este Ajuntament. D'ell és el refrany «*De l'home que maltracta la dona, no esperes cosa bona*». Ahí queda perquè en fem ús. Deixem que els altres queden per a la història.

En definitiva, les suggerències per a canviar l'ús que fem del llenguatge són «una invitació a imaginar noves formes de millorar les relacions mitjançant la paraula, a parlar i a escriure amb precisió i, sobre tot, a transformar-nos, transformant així allò que volem que canvie».²³

23.- Nombra en red. Instituto de la Mujer, <http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Nombra%20en%20red.pdf>

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	ORGANISMES IMPLICATS
<p>1. Procurar que es fasa un ús no sexista del llenguatge, de la comunicació i de les imatges en els escrits i publicacions municipals o en les que col·labore.</p>	<p>1.1. Fer un curs formatiu amb esta temàtica, especialment al personal administratiu.</p> <p>1.2. Proporcionar informació escrita a tot el personal administratiu i tècnic sobre els criteris i recursos lingüístics per a un ús no sexista del llenguatge, incloent les directrius del llibre d'estil d'este Ajuntament.</p> <p>1.3. Insistir en la revisió dels escrits i publicacions municipals, i en les que l'Ajuntament col·labora, per comprovar que es fa un ús no sexista del llenguatge, de la comunicació o de les imatges.</p> <p>1.4. Proporcionar l'accés al programa nombra.en.red i contribuir a que la utilització d'este s'incorpore als hàbits d'escriptura i redacció.</p>	<p>1.1. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Departament lingüístic SERVAL</p> <p>1.2. Responsable: Departament lingüístic SERVAL Col·labora Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>1.3. Responsable: Totes les regidories Col·labora: Departament lingüístic SERVAL, Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>1.4. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Departament lingüístic SERVAL</p>

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	ORGANISMES IMPLICATS
<p>2. Contribuir a que la població alzirenya faça un ús no sexista del llenguatge, de la comunicació i de les imatges</p>	<p>2.1. Continuar oferint a la població els criteris per a un ús no sexista del llenguatge per mitjà del programa radiofònic 'Un espai per la igualtat' d'Alzira Ràdio</p> <p>2.2. Difondre publicacions que ajuden a la població a fer un ús no sexista del llenguatge i donar a conèixer el programa informàtic <i>NombraEnRed</i>.</p> <p>2.3. Fer un curs sobre ús no sexista del llenguatge per a la població en general</p> <p>2.4. Animar el professorat de llengua tant de castellà com de valencià dels centres educatius d'Alzira per a tractar este tema en la seua tasca docent com part del projecte curricular de l'assignatura.</p> <p>2.5. Demanar la col·laboració dels mitjans de comunicació en l'ús no sexista del llenguatge a la premsa escrita.</p>	<p>2.1. Responsable: Departament lingüístic SERVAL Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora:Alzira Ràdio</p> <p>2.2. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Departament lingüístic SERVAL Col·labora: Associacions, mitjans de comunicació, centres educatius, etc.</p> <p>2.3. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: AMPAs, Centres Educatius i Formatius, Associacions,</p> <p>2.4. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: AMPAs, Centres Educatius i Formatius</p> <p>2.5. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora:Departament de Comunicació</p>

7.6. PROMOCIÓ ECONÒMICA I OCUPACIÓ

Objectiu General: Contribuir a reduir les desigualtats en l'àmbit del treball remunerat.

La **Comissió Europea** assenyala en el seu informe sobre la igualtat entre dones i homes del 2005 que les *polítiques d'igualtat* han de dirigir-se també als homes per aconseguir la igualtat de gènere. Hem de promoure una organització del treball que afavorisca la conciliació del treball i la vida familiar i sistemes adequats de permisos per filiació destinats per igual a les mares i als pares. Tanmateix, hem de sensibilitzar als homes per animar-los a compartir responsabilitats familiars. 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, un dels factors fonamentals per a la igualtat...»²⁴

Mentre continue delegant-se en les dones les responsabilitats familiars, ens trobem amb un punt de partida desigual per a l'accés al treball remunerat. A açò cal afegir la càrrega patriarcal que du a les dones a assumir en exclusiva la responsabilitat de tindre cura i atenció de les persones dependents.²⁵

Tot i que les empreses «... comencen a comprendre que la seua plantilla és més productiva si es pensa en la seua qualitat de vida...» i que es fa cada vegada més evident «que l'aportació de les dones a la direcció i a l'estratègia empresarial augmenta la productivitat i els resultats» els obstacles a les dones per a l'accés al treball remunerat o per a la promoció personal en l'empresa estan ben localitzats: l'entorn familiar més immediat i la pròpia empresa.

Durant les dècades dels anys 80 i 90 la participació de les dones en el mercat de treball remunerat augmentà de manera significativa, però mantenint pitjors condicions econòmiques, contractes més precaris i a en bona part a temps parcial.

Respecte a les xifres més recents, es comentava en una jornada organitzada per la Regidoria de Promoció Econòmica i Ocupació, que si bé les xifres de desocupades i desocupats a Alzira s'aproximen, no significa que s'estan contractant més dones i estan desapareguen les desigualtats en l'accés al treball,

sinó que la xifra d'hòmens desocupats ha augmentat perquè, en estos temps de turbulència financera, els sectors afectats per la pèrdua massiva de llocs de treball són sectors on es contracta hòmens quasi exclusivament.

Per altra part, cal recordar que una bona part de les dones que figuren com ocupades segons l'INE, es a dir que tenen un treball remunerat, tenen contractes precaris i sovint a temps parcial o amb reducció de jornada. Al respecte de la terminologia, no oblidem que en la realitat les dones NO estan creuades de braços quan no tenen un treball remunerat, estan ocupades tenint compte de la casa i de la família, però sense cap remuneració ni reconeixement social –i de vegades, tampoc familiar. Les dones han treballat sempre, encara que la major part del seu treball no ha sigut remunerat ni valorat.

Al llarg de tot el procés de socialització es presenten dues opcions a les xiquetes mentre que als xiquets sols una: optar a un treball remunerat. Resulta incongruent, assenyala Maria Pazos²⁶, que en economia sols es parle de llibertat quan es parla que les dones poden decidir quedar-se en casa o entrar al món laboral remunerat.

26.- Maria Pazos, Institut d'Estudis Fiscals, Ministeri de Treball i Immigració. Ponència en el Seminari "Els estudis de les dones i de gènere: Cap a l'Espai Únic Europeu d'Educació Superior

24.- DECRET 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana.

25.- Ester Jiménez Tomàs (2009) *Estudi quantitatiu i qualitatiu de les circumstàncies de tindre cura i atenció de les persones dependents a la ciutat d'Alzira*. Ajuntament d'Alzira. I Beca d'Investigació sobre Alzira des de la perspectiva de gènere.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	DEPARTAMENTS IMPLICATS
<p>1. Recollir dades i informació sobre la situació laboral de dones i homes.</p>	<p>1.1. Introduir la variable sexe en tots els indicadors d'activitat o desocupació que utilitza l'Ajuntament, així com en els de nivells d'instrucció-formació, categories professionals i sectors d'activitat, i altres variables relacionades.</p>	<p>1.1. Responsable: Regidoria de Promoció Econòmica i Ocupació Col·labora: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Departament d'Estadística</p>
<p>2. Promoure la participació equilibrada en l'àmbit de l'ocupació</p>	<p>2.1. Animar les empreses d'Alzira per que mantinguem una representació per sexes equilibrada en els processos de selecció de personal.</p> <p>2.2. Procurar que hi haja una participació equilibrada per sexes en les ofertes de treball.</p>	<p>2.1. Responsable: Regidoria de Promoció Econòmica i Ocupació</p> <p>2.2. Responsable: Regidoria de Promoció Econòmica i Ocupació</p>
<p>3. Incidir en la formació per tal d'augmentar les oportunitats d'inserció laboral de les dones amb més necessitat.</p>	<p>3.1. Procurar que hi haja un equilibri per sexes en les places per a cursos de formació en àmbits laborals masculinitzats</p> <p>3.2. Animar les dones a inscriure's en aquells cursos que tenen més eixides laborals.</p> <p>3.3. Dissenyar els programes de formació ocupacional en horaris que afavorisquen l'assistència de les dones que tenen menors o persones dependents al seu càrrec exclusivament.</p> <p>3.4. Oferir i animar les dones a inscriure's als cursos d'aprenentatge de noves tecnologies de la informació i la comunicació perquè possibilita l'accés a la formació online i augmenta les possibilitats d'inserció laboral</p>	<p>3.1. Responsable: Regidoria de Promoció Econòmica i Ocupació Col·labora: Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>3.2. Responsable: Regidoria de Promoció Econòmica i Ocupació</p> <p>3.3. Responsable: Regidoria de Promoció Econòmica i Ocupació,</p> <p>3.4. Responsable: Regidoria de Promoció Econòmica i Ocupació, Regidoria de Polítiques d'Igualtat.</p>
<p>4. Promoure la incorporació de les dones al món laboral.</p>	<p>4.1. Continuar donant assessorament i ajuda a les dones per a l'ocupació autònoma, així com informar-les de les ajudes que poden facilitar la seua incorporació al món laboral.</p> <p>4.2. Difondre les normatives legals en matèria d'igualtat, foment de l'ocupació, drets laborals de les dones, i altres matèries relacionades, en el programa 'un espai per la igualtat' i en el programa del Departament d'IDEA, en Alzira Ràdio</p>	<p>4.1. Responsable: Regidoria de Promoció Econòmica i Ocupació</p> <p>4.2. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Regidoria de Promoció Econòmica i Ocupació Col·labora: Alzira Ràdio, empreses.</p>

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	DEPARTAMENTS IMPLICATS
<p>5. Animar i ajudar les empreses a fer efectiva la seua responsabilitat social.</p>	<p>5.1. Continuar o iniciar els contactes amb les empreses per fomentar la incorporació de mesures o plans d'igualtat a l'empresa, i proporcionar l'ajuda tècnica necessària per a la seua el·laboració.</p> <p>5.2. Proporcionar assessorament a les empreses, informació i formació perquè puguen fer efectiva la seua responsabilitat en procurar la igualtat entre dones i hòmens.</p> <p>5.3. Instar les empreses a incloure mesures de prevenció de l'assejament sexual o per raó de sexe.</p>	<p>5.1. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Regidoria de Promoció Econòmica i Ocupació, Associacions empresarials i comercials de la zona, Empreses, Sindicats</p> <p>5.2. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Regidoria de Promoció Econòmica i Ocupació Col·laboren: Associacions empresarials i comercials de la zona, Empreses, Sindicats</p> <p>5.3. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Col·laboren: Regidoria de Promoció Econòmica i Ocupació, Associacions, Empreses, Sindicats</p>
<p>6. Prestar atenció especial a les dones culturalment i econòmicament més desafavorides</p>	<p>6.1. Instar a l'aprenentatge de la lectoescriptura i de l'educació bàsica, com requisit que amplia les possibilitats d'inserció laboral.</p> <p>6.2. Prioritzar l'oferta de cursos o tallers que vagen encaminats a ampliar les possibilitats d'accés de les dones amb baixos recursos al món laboral remunerat.</p>	<p>6.1. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Regidoria d'Acció Social Col·labora: Regidoria de Promoció Econòmica i Ocupació, Centre de Formació 'Enric Valor'</p> <p>6.2. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Regidoria d'Acció Social.</p>

Objectiu General: Contribuir a donar un enfocament no sexista de la salut i de la promoció de la salut

Una prova de la desigualtat és l'androcentrisme que ha caracteritzat una bona part dels estudis sobre salut. A excepció d'aquelles malalties exclusives de les dones, ha existit una tendència generalitzada a focalitzar l'atenció en els hòmens i extrapolar els resultats a tota la població, de manera que s'oblidaven de les particularitats que pogueren tindre les dones en la vivència i manifestació de la malaltia. No ha sigut fins fa uns anys que s'han conegut els símptomes que anticipen l'infart en les dones, i la nula efectivitat de "l'aspirina" per a la prevenció de malalties cardiovasculars en les dones. En quan la salut reproductiva, es fa palés el desconeixement del procés reproductiu des de la concepció fins el naixement per part d'algunes dones i hòmens, i el desconeixement dels serveis sanitaris que tenen al seu abast per al seguiment i control de l'embaràs. Aquesta seria una altra àrea sobre la que incidir.

El principi d'igualtat i l'enfocament de gènere deuen integrar-se en les polítiques i programes de salut; així ho ordena la legislació tant la estatal com l'autònoma. Tot i que les competències en salut són fonamentalment supralocals, l'Ajuntament d'Alzira es proposa reforçar el seu paper col·laborador.

El coordinador del Departament de Salut Pública, Santiago Pastor, convençut dels avantatges de la cooperació interinstitucional, manifesta el seu interès en identificar i valorar possibles diferències en la salut per raons de gènere, edat, discapacitat, nivell social i econòmic; i també mantindre les actuacions ja iniciades, com ara la sensibilització i informació a la població mitjançant actuacions específiques com son les xarrades als Instituts de Secundària o el suport a les actuacions en les cuidadores de malalts crònics on s'accentua la desigualtat en les carregues i en la responsabilitat.

Al respecte, les representants de l'Associació de Familiars de Malalts d'Alzheimer AFA, M^a Antonia Bria i Pilar Mora, troben a faltar més implicació dels hòmens en l'atenció dels malalts al si familiar. Com que arrastrem el tòpic de la capacitat innata de les dones per ser cuidadores, posen l'èmfasi en la socialització dels xiquets tant com de les xiquetes en l'ètica del cuidar en l'àmbit familiar, ja des de la primera infància. Per altra banda, explicava Ester Jiménez Tomàs²⁷ que dels

resultats de l'estudi realitzat al 2008 sobre les persones cuidadores s'apunta també que la presió social i la càrrega cultural és tan forta que algunes dones tenen dificultats per desprendre's dels mateixos condicionants culturals i deixar espai perquè els hòmens pugen exercir de cuidadors, també des de l'afecte.

En el 2009 l'Unió Europea instà als estats membres a desenvolupar actuacions tendents al reconeixement de la Fibromialgia en el catàleg de malalties i a l'atenció a les persones afectades i a la investigació. Esta malaltia, de recent identificació, ha sigut negada durant dècades i les persones afectades han hagut de lluitar pels seus drets sanitaris. Seria interessant investigar si el fet que quasi la totalitat de les persones afectades siguen dones ha tingut res a vore amb eixe rebuig a acceptar els símptomes com mostres d'una malaltia.

En altre orde, la salut de les dones majors és l'epicentre de nombrosos tòpics, entre els quals es troben aquells que giren al voltant d'una manifestació única de simptomatologia en el procés del climateri o menopausa, al qual hem d'afegir una estigmatització i desvaloració de les dones en eixa etapa de la vida i més tard quan apleguen a l'edat de la jubilació. Les dones de l'associació Marisa Gómez es revel·len front als estereotips que les reduïxen. La seua presidenta, M^a Gràcia España, i amb ella un nombre de dones participatives, reclamen el seu lloc en esta societat mal·educada a valorar les dones per la seua joventut en detriment de la vellesa i a menysprear-les en la maduresa.

27.- Guanyadora de la I Beca d'Investigació sobre Alzira des de la Perspectiva de Gènere amb "Estudi quantitatiu i qualitatiu des de la perspectiva de gènere de les circumstàncies de tindre cura i atenció de les persones dependents a la Ciutat d'Alzira" 2009. Edita Ajuntament d'Alzira.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACTUACIONS	ORGANISMES RESPONSABLES
1. Col·laborar amb les institucions sanitàries.	<p>1.1 Col·laborar en les activitats que incorporen la perspectiva de gènere organitzades pel Departament de Salut 11.</p> <p>1.2 Col·laborar en les actuacions que desenvolupen el Departament de Salut Pública i en Atenció Primària dirigides a dones de 45 a 65 anys per ser especialment vulnerables, donat que en aquest grup la desigualtat de gènere es conjuga amb la discriminació per raó d'edat. Programa de salut de les dones de mitjana edat.</p>	<p>1.1 Responsable: Regidoria de la Polítiques d'Igualtat</p> <p>1.2 Responsable: Regidoria de la Polítiques d'Igualtat, Departament de Salut Pública, Atenció Primària</p>

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACTUACIONS	ORGANISMES RESPONSABLES
<p>2. Promoure la salut incorporant la perspectiva de gènere i contrarestar els tòpics en esta matèria.</p>	<p>2.1 Impartir xarrades als Instituts de Secundària d'Alzira sobre salut incorporant la perspectiva de gènere.</p> <p>2.2 Realitzar xarrades o conferències a la població en general i a les associacions en particular sobre salut des de la perspectiva de gènere.</p> <p>2.3 Incidir en la salut des de la prevenció especialment en grups poblacionals desconeguts de pràctiques i mesures preventives.</p> <p>2.4 Continuar amb la realització de xarrades i tallers sobre sexualitat als Instituts de Secundària, des d'una perspectiva no androcèntrica.</p> <p>2.5 Sol·licitar al Centre de Salut Sexual i Reproductiva la seua participació en xarrades i tallers dirigides a hòmens i dones per tal de promoure una sexualitat saludable, lliure d'estereotips sexistes. I animar les associacions i població en general a participar-hi.</p> <p>2.6 Continuar amb el Programa de Climateri a fi de contribuir a la salut de les dones i contrarestar els tòpics sobre esta etapa de la vida, des del treball en equip entre el Centre de Salut i les regidories responsables.</p>	<p>2.1 Responsable: Regidoria d'Acció Social, Departament de Salut Pública Col·labora: Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Regidoria de Salut,</p> <p>2.2 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Departament de Salut Pública, Regidoria d'Acció Social, Regidoria de Salut, Associacions</p> <p>2.3 Responsable: Regidoria d'Acció Social Col·labora: Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Regidoria de Salut, Departament de Salut 11</p> <p>2.4 Responsable: Regidoria de Joventut</p> <p>2.5 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Centre de Salut Sexual i Reproductiva, Associacions, Departament de Salut Pública</p> <p>2.6 Responsable: Regidoria d'Acció Social, Regidoria d'Esports, Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Departament de Salut 11, Regidoria de Medi Ambient, OMIC</p>

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACTUACIONS	ORGANISMES RESPONSABLES
3. Potenciar la labor social de les associacions de l'àmbit de la salut	3.1 Proporcionar formació a les persones de les associacions que participen activament, amb l'objectiu d'augmentar la seua preparació per acollir les persones malaltes a la seua organització.	3.1 Responsable: Regidoria d'Acció Social Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Departament de Salut Pública, Departament de Salut 11, Associacions.

7.8. PARTICIPACIÓ I EMPODERAMENT

Objectiu general: Potenciar la participació ciutadana i contribuir a l'empoderament de les dones

Entronquen ací els conceptes de democràcia representativa i democràcia participativa. Per una part, es pretén que siga plena la participació de les dones i dels hòmens en totes les àrees de la vida social, cultural, econòmica, política, etc. És a dir que n'hi haja una representació equilibrada d'hòmens i dones en tots els espais de la vida de les persones. Açò seria una democràcia representativa. Per altra part, el concepte de democràcia participativa fa referència a tindre en compte la pluralitat i la diversitat de la població, que es manifesta en les diverses organitzacions mitjançant les quals es dona veu a la ciutadania. Poder per a poder ser.

Per a Joan Rovira Prats, cap de Secció de Serveis Socials, les polítiques socials no es poden entendre fora del marc dels principis fonamentals, entre els quals la igualtat entre dones i hòmens. Per eixe motiu, l'empoderament de les dones és un dret i una condició necessària per al progrés social. Necessitat d'empoderar les dones, poder per a poder fer

Causa i efecte dels lents avanços en moltes esferes del desenvolupament és l'exclusió permanent de les dones en la presa de decisions, afirma l'ONU quan analitza la situació de les dones arreu del món. «La participació política de les dones manté un dèficit inexplicable en un sistema democràtic quan la infrarepresentació de qualsevol d'estos dos sexes s'allunya de la proporció natural que existix en la societat. El concepte de democràcia només adoptarà un sentit real i dinàmic, com correspon a l'expressió més acabada d'esta forma de govern, quan les orientacions polítiques siguen definides en comú per dones i hòmens tenint en compte, de forma equitativa, els interessos i aptituds de totes les persones»²⁸. En esta línia es manifestava l'arqueòleg municipal Agustí Ferrer, quan assenyalava que «els hòmens hem assumit un protagonisme que no ens correspon».²⁹

Per la mateixa administració, es constata com la naturalització de la inferioritat de les dones és un dels majors obstacles per al seu empoderament. Per eixe motiu, Chelo Llopis Pla, responsable tècnica de Participació Ciutadana, creu que cal reforçar especialment el concepte d'identitat ciutadana d'aque-

lles dones que han heretat el missatge de subordinació i han assumit la seua desvaloració com un fet natural. Este missatge es compartit per l'associació de persones saharianes, que creuen necessari empoderar les dones si volem aconseguir una societat en igualtat i equitat. Empoderar les dones promoconant la seua participació en totes les àrees però especialment promocionar l'accés als llocs de presa de decisions.

Com a conseqüència de la inquietud que ja existia, a Alzira ha sorgit una força ciutadana en creixement, que aspira a ser una força transformadora que impulse el canvi social. I ho està aconseguint. El Grup de Debat per la Igualtat està constituït per representants de les diverses entitats de la nostra ciutat i per totes aquelles persones que volen participar, perquè és un espai obert a la participació. Les associacions a les quals es fa referència en este document són part integrant d'este col·lectiu.

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

29.- Discurs Inaugural de l'exposició "Les dones en la Prehistòria". 2008.

OBJECTIUS	ACTUACIONS	ORGANISMES IMPLICATS
<p>1. Promoure la formació de la població en general, i especialment d'agents socials, en matèria de gènere i igualtat entre dones i homes.</p>	<p>1.1 Realitzar un curs formatiu sobre gènere i igualtat entre dones i homes per a membres d'associacions, especialment per a l'equip directiu.</p> <p>1.2 Incidir en la sensibilització, informació i formació en igualtat i perspectiva de gènere en les associacions de barri, juvenils, culturals, etc.</p> <p>1.3 Realitzar cursos formatius sobre les temàtiques abordades en este document, dins dels objectius d'este Pla.</p>	<p>1.1 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Regidoria de Participació Ciutadana, Associacions</p> <p>1.2 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Regidories i Associacions</p> <p>1.3 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Totes les regidories, associacions, agents socials, etc.</p>
<p>2. Consolidar i potenciar la implicació i participació de les associacions en els objectius i actuacions d'este Pla</p>	<p>2.1 Ajudar a les associacions a sol·licitar les subvencions i ajudes econòmiques que es convoquen des de totes les administracions o entitats privades, especialment aquelles que vagen destinades a realitzar activitats per la igualtat entre dones i homes.</p> <p>2.2 Donar ressò al ja consolidat Grup de Debat per la Igualtat, constituït per associacions i agents socials. Es un espai de reflexió i actuació des d'una perspectiva crítica, i des del qual es realitzen, funcions d'observatori de gènere i d'observatori de la publicitat des de la perspectiva de gènere.</p>	<p>2.1 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Regidoria de Participació Ciutadana, Regidoria d'Acció Social</p> <p>2.2 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Associacions i agents socials Col·labora: Regidoria de Participació Ciutadana</p>
<p>3. Reduir els obstacles a la participació per motius de responsabilitats familiar.</p>	<p>3.1 Informar dels serveis d'atenció a menors i a persones dependents, així com d'altres recursos als quals es pot accedir en la localitat.</p>	<p>3.1 Responsables: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Regidoria d'Acció Social Col·laboren: totes les regidories, associacions, agents socials.</p>

OBJECTIUS	ACTUACIONS	ORGANISMES IMPLICATS
4. Fomentar la implicació i participació activa dels joves i homes d'alzira en la política d'igualtat	<p>4.1 Animar als homes a participar activament en les actuacions d'este Pla.</p> <p>4.2 Reservar places per a homes en el curs esmentat a l'apartat 1.1. d'este àmbit, de manera que la participació per sexes estiga equilibrada.</p> <p>4.3 Donar suport als moviments d'hòmens pro-feministes (= a pro-igualtat) que sorgisquen a la localitat, col·laborar, i contribuir en les activitats que realitzen en la línia dels objectius d'este Pla.</p>	<p>4.1 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>4.2 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>4.3 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Regidoria de Participació Ciutadana</p>
5. Contribuir a iniciar les dones en l'aprenentatge de les noves tecnologies de la informació i la comunicació.	<p>5.1 Continuar amb la realització de cursos d'iniciació a internet com instrument que possibilita la participació i la formació,</p> <p>5.2 Ajudar les associacions a que puguen organitzar estos cursos en les seues entitats.</p>	<p>5.1 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>5.2. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p>
6. Conscienciar a la població en general i les dones en particular de la seua necessària implicació en el disseny i organització de l'espai públic.	6.1 Organitzar activitats sobre l'espai públic i l'urbanisme des de la perspectiva de gènere al voltant del 8 de novembre, dia mundial de l'urbanisme.	<p>6.1. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Regidories d'Urbanisme i Serveis Públics</p>

7.9. INCLUSIÓ SOCIAL I COOPERACIÓ

Objectiu General: Facilitar la inclusió social i integrar la perspectiva de gènere en la cooperació

El Pla Estratègic Ciutadania i Integració 2007-2010 va dirigit al conjunt de la població, tant autòctona com immigrant, donat que està orientat a potenciar la cohesió social mitjançant en foment de polítiques públiques basades en la igualtat de drets i deures, la igualtat d'oportunitats, el desenvolupament d'un sentiment de pertinença a la població immigrada a la societat espanyola i el respecte a la diversitat. Està dissenyat per a configurar un marc de cooperació en el que s'inclouen les iniciatives de les distintes administracions públiques i la societat civil. En este marc de treball, al que s'unix esta administració, s'incorpora la perspectiva de gènere com un eix transversal alhora que una àrea d'intervenció específica.

Rogelio Bleda Ramón, president de l'associació de Jubilats i Jubilades El Xuquer, representa el sector de més edat que desitja continuar fent un paper en la societat. La pobresa i l'edat solen anar de la mà, amb l'afegit de la idea d'estar fora de la "vida activa" després de la jubilació. Les persones majors tenen que fer l'esforç de superar el sentiment d'exclusió i demostrar tot el que encara poden aportar a la societat en altres àmbits, una vegada ha conclòs la "vida laboral".

Les participants de l'associació ADAFIR, i al seu cap la presidenta M^a Carmen Oliver, advoquen per potenciar l'intercanvi cultural com a estratègia per a la inclusió social integradora. Idea amb la qual coincidixen la resta d'integrants del Grup de Debat. Una societat en igualtat requereix equitat en tots els àmbits.

Pel que respecta a la població de religió islàmica, les dones representants de varies associacions entre elles Fátima El Fazazi, de l'Asociación Nor, Azuza Brahim de la Asociación de Personas Saharauis, i Halima El-Haoudani del Centro Cultural Islámico de Alzira, reclamen l'eliminació de la imatge equivocada que es té d'elles i demanen l'oportunitat de donar-se a conèixer com a dones participatives que són. D'esta darrera associació, el president Rasid Garbí opina que este objectiu d'aconseguir una societat més igualitària és a llarg termini; però que en els països on n'hi ha una democràcia real també es percep molt clarament que s'està fent un gran esforç per a que la igualtat siga real.

Pel que fa al concepte d'integració, les associacions que treballen amb persones immigrades i les associacions de persones immigrades coincidixen en considerar que el procés d'integració és bidireccional, és a dir que intervenen les dues parts, les persones nou vingudes i les que ja hi residixen a la zona. És per això que parlem d'un procés de cohesió social emmarcat en el concepte de ciutadania.

Per altra part, es compartida també la preocupació per la doble o triple discriminació d'algunes dones que, a més, són immigrades i/o tenen alguna discapacitat i/o tenen una edat que els dificulta la integració en el món laboral.

Amb la circumstància alhora trista i alhora esperançadora és presenta el fet que algunes dones, especialment les procedents d'altres països, estan seguint les alumnes de les seues filles en l'aprenentatge de la lectura i l'escriptura. En ocasions el primer aprenentatge es fa en les llengües autòctones abans que en la llengua d'origen. Eradicar l'analfabetisme és un requisit per la inclusió social i la participació.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	DEPARTAMENTS IMPLICATS
<p>1. Fomentar la inclusió social de les persones provinents d'altres països i el coneixement mutu de les diferents cultures incloent l'autòctona.</p>	<p>1.1 Realitzar una acció de benvinguda per a les persones nou-vingudes a la localitat, que consistirà en dues jornades per a donar-los a conèixer els serveis municipals i altres autonòmics i mostrar-los el patrimoni històric i turístic de la ciutat. Aprofitar estes activitats per fomentar la seua participació en la política d'igualtat municipal.</p> <p>1.2 <i>Un mes un país</i>, dedicar varies jornades al mes a donar a conèixer els trets culturals d'un país diferent, incloent la cultura autòctona. Tractar com eix transversal la situació de dones i hòmens en cada país.</p> <p>1.3 Proposar la utilització d'este document i altres textos sobre gènere i igualtat com part dels recursos materials en les classes de castellà i valencià per a persones nou vingudes al municipi.</p>	<p>1.1. Responsables: Regidoria de Patrimoni Històric Regidoria de Turisme Regidoria de Polítiques d'Igualtat Regidoria d'Acció Social (Voluntariat) Col·laboren: Totes les regidories, Associacions</p> <p>1.2. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Regidoria d'Acció Social, Regidoria de Cultura, Regidoria de Joventut</p> <p>1.3. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Associacions, Centre de Formació de Persones Adultes 'Enric Valor'</p>
<p>2. Millorar la formació de les dones en risc d'exclusió social per raó de sexe i per raons culturals</p>	<p>2.1 Impulsar la inscripció de les dones amb baix nivell formatiu als cursos del CFPA Enric Valor.</p> <p>2.2 Condicionar certes ajudes econòmiques a l'assistència i aprofitament de cursos formatius que faciliten l'accés a l'ocupació.</p>	<p>2.1 Responsables: Regidoria Polítiques d'Igualtat Regidoria d'Acció Social</p> <p>2.2 Responsable: Regidoria d'Acció Social</p>

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	DEPARTAMENTS IMPLICATS
<p>3. Eliminar obstacles per tal que les persones amb discapacitat puguin participar de les activitats organitzades i contribuir a la seua inclusió social en igualtat</p>	<p>3.1 Procurar que les persones sordes no troben obstacles a la seua participació en les activitats organitzades.</p> <p>3.2 Realitzar totes les activitats en llocs accessibles o garantir l'accessibilitat de les persones amb diversitat funcional o discapacitat física.</p> <p>3.3 Col·laborar amb les associacions de persones amb discapacitat a fi de que el fet de ser dona deixe de ser causa d'una doble discriminació.</p>	<p>3.1 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>3.2 Responsable: Regidoria d'Activitats Urbanístiques Col·labora: Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p> <p>3.3 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: associacions</p>
<p>4. Que els projectes de cooperació integren la perspectiva d'igualtat entre dones i hòmens</p>	<p>4.1 Exigir s'incorpore l'enfocament de gènere als projectes de cooperació en els quals participa l'Ajuntament i assegurar-se en lo possible que no cauen en l'error de potenciar desigualtats o discriminacions entre dones i hòmens.</p>	<p>4.1 Responsable: Regidoria d'Acció Social Col·labora: Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p>
<p>5. Consolidar la cooperació amb la mancomunitat</p>	<p>5.1 Col·laborar i participar activament en els projectes de la mancomunitat que tinguen entre els seus objectius el d'igualtat entre dones i homes</p>	<p>5.1 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p>
<p>6. Contribuir a l'alfabetització de dones i hòmens com element facilitador de la seua inclusió social i de la construcció de relacions en igualtat</p>	<p>6.1 Donar classes d'alfabetització a les dones i hòmens, incloent el tractament de les relacions en igualtat, com part del treball amb grups poblacionals que per la seua situació socio cultural requerixen d'atenció específica.</p>	<p>6.1 Responsable: Regidoria d'Acció Social, Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p>

Objectiu General: Eradicar la violència masclista

La violència masclista és la conseqüència de les desigualtats en tots els àmbits que s'han tractat als punts anteriors. És sobre tot conseqüència d'una societat que manté en un estatus de poder els hòmens front a la subordinació i falta d'empoderament de les dones. Així ho entén també el Consell Valencià de Cultura i ho ficà de manifest fa uns mesos en un document ja mencionat «El Consell de Cultura desitja mostrar la seua preocupació per les dificultats d'eradicar els comportaments masclistes que retarden la consecució de la igualtat entre els sexes i són l'orige de la violència contra les dones».³⁰

Per a Charo Altable Vicario, professora experta en coeducació «Si la violència sexista, violència que mata, denigra i desvaloritza, impeding la llibertat de les dones, té com a causa, entre altres, el concepte de masculinitat, els models amorosos i la possessió de la sexualitat i el cos de les dones per part dels hòmens» es necessari «acabar amb l'androcentrisme i amb l'arquetip patriarcal, origen de la violència en totes les seues formes »³¹.

Per la seua part, Luis Bonino definix els micromasclismes com “obstacles i resistències per aconseguir la igualtat entre dones i hòmens en la vida quotidiana”. Són pràctiques de dominació que estan al límit de l'evidència. Comportaments de control i domini de “baixa intensitat” naturalitzats, legítimats i invisibilitzats. El seu objectiu i el seu efecte és perpetuar la distribució injusta per a les dones dels drets i oportunitats. Els micromasclismes poden no paréixer danyosos, inclús poden semblar normals o intranscendents en les interaccions, però el seu poder, devastador de vegades, s'exercix per la reiteració a través del temps. Si ú es posiciona contra la violència de gènere i a favor de la igualtat deu acceptar la dificultat i enfrontar el desafiament de realitzar una autocrítica de la pròpia posició i pràctiques de domini.³²

La violència masclista inclou tot tipus de comportament de rebuig, dominació, abús sexual, mal-tractament psicològic, sexual i físic -inclosos els micromasclismes-; com també les estructures socials i l'ideari que contribueixen a perpetuar-lo. A diferència del Pla anterior, optem ací pel terme ‘violència masclista’ per ser més explícit; sense que açò signifiqui llevar validesa a l'expressió ‘violència de gènere’ que està reconeguda i acceptada per tots els organismes interna-

cionals per a referir-se al mateix: a qualsevol acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat. Es deixa clar a quin tipus de violència ens referim i contribueix a explicitar les causes d'este comportament intolerable.

Les diferents fons consultades –associacions, estudis, expertes i experts- coincixen en que l'expressió “violència masclista” resulta útil perquè no deixa dubte sobre a quin tipus de violència ens referim i contribueix a explicitar les causes. Al respecte, Susana Gisbert, fiscal de violència de gènere i portaveu de la Fiscalia de València, coincidix amb la valoració que ací hem fet i assenyala que la definició de violència de gènere de la Llei Orgànica 1/ 2004 de Mesures de Proteccio Integral conta la Violència de Gènere deixa fora d'esta llei comportaments de violència cap a les dones que també són manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels hòmens sobre les dones.³³ Per altra banda, Consuelo Boígues, responsable del servei jurídic en esta matèria, resalta la importància del treball de totes les administracions, i en particular la de professionals que hagen intervingut des de les dependències judicials pel pes que té el procediment jurídic en la resolució d'estes situacions.

En un altre context cultural, però amb semblances ideològiques, tots els anys, uns 3 milions de xiquetes són sotmeses a la salvatge mutilació dels seus genitals. S'estima que el nombre total de dones actualment vives que han sigut mutilades a l'Àfrica és d'uns 135 milions. I ja no sols es practica en el continent africà, també en Asia, Amèrica i Europa. La Comissió Europea ha confirmat el seu compromís per eliminar la violència contra les dones, ha assegurat que este combat és una prioritat per a la institució i per als països de la UE, i la seua disposició a lluitar contra qualsevol forma d'expressió de la violència de gènere i a protegir les víctimes. Dins d'eixa declaració d'intencions inclou la protecció contra pràctiques dolentes/nefastes com la mutilació genital femenina. A l'Estat espanyol, la mutilació genital és un delit, perseguible extraterritorialment.³⁴

A més de ser una pràctica injustificada d'extrema bestiesa, és una violació dels drets humans i dels drets de la infància. Al dolor extrem que comporta el propi acte de la mutilació hem d'afegir, quan no moren, els problemes de salut

30.- Levante El Mercantil Valenciano, 23 de desembre de 2008.

31.- <http://www.stee-eilas.org/dok/arloak/emakumea/martxoak8/comentarios.pdf>

32.- <http://www.luisbonino.com/pdf/Los%20Micromachismos%202004.pdf>

33.- Levante El Mercantil Valenciano, 12 de febrero de 2009.

34.- Llei Orgànica 3/2005, de 8 de juliol, de modificació de la Llei Orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del Poder Judicial, per a perseguir extraterritorialment la pràctica de la mutilació genital femenina. BOE núm. 163 de 9 de juliol de 2005

irreversibles que patiran les xiquetes mutilades durant tota la seua vida, entre altres conseqüències.³⁵ Si més no, hem d'evitar que siguen mutilades, quan menys, les xiquetes del nostre entorn.

La igualtat és més que un concepte, «és un model de societat», afirma Andrés Montero, director de l'Institut de Psicologia de la Violència.³⁶ I en eixe model les associacions de tot tipus ben bé poden tindre un paper important en l'eradició de la violència masclista, perquè les organitzacions socials poden ser 'antenes' socials per a la detecció i prevenció.³⁷

Coincidix en la importància de dedicar esforços per a la detecció en els inicis de la relació Juan Carlos Alfonso Elvira, del Comité d'Empresa, qui creu fonamental persistir en la formació de tot el personal en matèria d'igualtat i reforçar la formació en matèria de violència masclista més específicament a les treballadores i treballadors que s'encarreguen de la seguretat ciutadana.

35.-<http://www.es.amnesty.org/temas/mujeres/mutilacion-genital-femenina/>,
http://www.who.int/topics/female_genital_mutilation/es/

36.- <http://www.observatorioviolencia.org/opiniones.php?id=106>

37.- La intervención local contra la violencia hacia las mujeres: respuestas prácticas a situaciones complejas. Federación Española de Municipios y Provincias. 2005.

OBJECTIUS	ACTUACIONS	ORGANISMES IMPLICATS
<p>1. Previndre la violència masclista, des de l'educació i qualsevol altre àmbit.</p>	<p>1.1 Continuar realitzant els Tallers de foment de la igualtat i els de prevenció de la violència masclista (<i>Quan arriba l'amor... i la violència</i>), incloent la violència sexual, als Instituts de la localitat.</p> <p>1.2 Realitzar xarrades en les associacions i en altres espais des d'on proporcionar informació per aprendre a detectar els micromasclismes i que ajude a evitar involucrar-se en una relació de dominació-submissió.</p> <p>1.3 Realitzar xarrades de prevenció de les agressions sexuals, i de l'assetjament sexual o per raó de sexe.</p>	<p>1.1 Regidoria de Polítiques d'Igualtat.</p> <p>1.2 Regidoria de Polítiques d'Igualtat.</p> <p>1.3 Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p>

OBJECTIUS	ACTUACIONS	ORGANISMES IMPLICATS
<p>2. Proporcionar l'ajuda necessària a les víctimes de violència masclista o parelles en risc, per un equip interdisciplinari especialitzat. I oferir espais per a la formació.</p>	<p>2.1 Continuar oferint l'assistència social i psicològica a les dones víctimes de violència masclista.</p>	<p>2.1 Regidoria d'Acció Social</p>
	<p>2.2 Continuar oferint assistència social i psicològica des de la intervenció familiar en les famílies on hi ha risc o es dona violència masclista.</p>	<p>2.2 Regidoria d'Acció Social</p>
	<p>2.3 Mantindre el servei d'assessorament jurídic a les dones que pateixen violència masclista</p>	<p>2.3 Servei Jurídic de la Regidoria d'Acció Social.</p>
	<p>2.4 Continuar oferint a les dones víctimes de violència masclista, les ajudes econòmiques disponibles, entre elles les ajudes per a l'accés a la vivenda.</p>	<p>2.4 Regidoria d'Acció Social. Infovenda</p>
	<p>2.5 Anticipar les mensualitats per al lloguer de vivenda a les dones víctimes de violència masclista quan les condicions ho requerisquen, en règim de presteq sense interessos que la beneficiària tornarà a esta administració quan reba l'ajuda de l'administració autonòmica.</p>	<p>2.5 Regidoria d'Acció Social. Infovenda</p>
	<p>2.6 Realitzar tallers sobre nous estils de relació i convivència en parella per una convivència en pau i igualtat.</p>	<p>2.6 Regidoria de Polítiques d'Igualtat.</p>
	<p>2.7 Continuar amb la cooperació entre els serveis policials i tots els serveis municipals d'atenció a esta problemàtica.</p>	<p>2.7 Tots els departaments implicats</p>
	<p>2.8 Organitzar un curs formatiu per a la Policia Local en esta matèria, que incloga una perspectiva humanista a més de la normativa legal</p>	<p>2.8 Regidoria de Polítiques d'Igualtat</p>

OBJECTIUS	ACTUACIONS	ORGANISMES IMPLICATS
3. Concienciar la ciutadania de que el problema de la violència masclista és un problema social, i que per tant requerix de la implicació de tota la població per enfrontar-ho.	3.1 Dirigir la atenció a la població masculina per tal que prenguen consciència de la importància de la seua contribució a la resolució d'este problema social, que no és un problema de les dones.	3.1 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Associacions
	3.2 Donar la veu als homes ja concienciats per que contribuïsqen a la sensibilització, conscienciació i implicació dels altres hòmens en eradicar esta plaga social que és la violència masclista.	3.2 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Associacions
	3.3 Promoure espais per a la reflexió i el canvi del model masculí tradicional -definit per la dominació- per altres models ancorats en la pau, el respecte i la igualtat i equitat entre dones i homes.	3.3 Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Associacions
4. Contribuir a la erradicació de la pràctica de la mutilació genital femenina.	4. Informar i treballar amb la població nou vinguda procedent d'altres cultures on es practica la mutilació genital femenina per tal d'erradicar esta cruel pràctica.	4. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·labora: Associacions, Centres Educatius, Departament de Salut
5. Fomentar un tractament de la violència masclista als mitjans de comunicació que servisca per contribuir a eradicar esta lacra social	5. Instar els mitjans de comunicació a adoptar un codi específic per al tractament periodístic de la violència masclista amb el fi de conscienciar i condemnar esta lacra social.	5. Responsable: Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·laboren: Mitjans de comunicació.

8

AVALUACIÓ DEL PLA I PRESENTACIÓ DE RESULTATS

Àmbit 1:

IGUALTAT A L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

	2009	2010	2011	2012
1.1 Difondre en suport de paper i altres l'estratègia a seguir per l'Ajuntament en matèria d'igualtat				
1.2 Exigir un enfocament no sexista en totes les activitats festives, educatives, formatives, culturals, esportives o altres				
1.3 Consolidar les relacions de cooperació i col·laboració entre els diferents departaments o serveis municipals				
1.4 Consolidar la Comissió Interdepartamental per a la Política d'Igualtat Municipal (COPIM)				
1.5 Creació d'un distintiu específic per a la política d'igualtat d'este Ajuntament				
1.6 Crear un accés específic per a la Regidoria de Polítiques d'Igualtat en la Web municipal,				
1.7 Informar els mitjans de comunicació de totes les actuacions de la Política d'Igualtat Municipal				
1.8 El·laborar un Pla d'Igualtat per a les treballadores i treballadors d'esta Administració Local				
1.9 Constituir els tribunals amb representació equilibrada per sexes, sempre que siga possible				
2.1 Incloure un tema obligatori sobre igualtat entre dones i homes i perspectiva de gènere a les convocatòries oficials				
2.2 Fer entrega de l'índex del tema esmentat a l'apartat anterior des del propi Ajuntament de manera gratuïta				
2.3 Iniciar la formació obligatòria en igualtat entre dones i hòmens i perspectiva de gènere per al personal de l'Administració Local				
2.4 Proporcionar formació específica en igualtat i perspectiva de gènere al personal de la policia local				
3.1 Incloure sempre la variable sexe en la recollida o tractament estadístic de les dades sobre la població				
3.2 Tindre cura que totes les enquestes, impressos, etc. estiguen el·laborats sota el principi d'igualtat entre dones i hòmens				
4.1 Procurar que els Consells d'Administració de les empreses públiques municipals tinguen una representació equilibrada per sexes				
4.2 Instar que estes empreses desenvolupen una política empresarial igualitària				

ESTEREOTIPS, EDUCACIÓ I CORESPONSABILITAT

	2009	2010	2011	2012
1.1 Mantindre el Premi Educatiu pel Foment de la Igualtat de Dones i Hòmens, 'Ciutat d'Alzira'				
1.2 Animar els Centres Educatius a recollir l'educació en la igualtat de dones i hòmens com un principi fonamental en el PEC				
1.3 Impulsar la creació d'un seminari o grup de treball sobre educació en la igualtat amb el professorat del municipi				
1.4 Realitzar unes jornades anuals sobre educació en la igualtat per a docents i persones interessades				
1.5 Proporcionar suport tècnic i material de treball i bibliogràfic al professorat que desitge treballar esta temàtica en l'aula				
1.6 Demanar a la direcció i al professorat que examinen des de la perspectiva de gènere els llibres de text				
1.7 Animar els centres educatius de primària a introduir l'educació domèstica per a xics i xiques en el currículum				
2.1 Continuar realitzant els tallers de foment de la igualtat i de coresponsabilitat dirigits a persones adultes, hòmens i dones				
2.2 Col·laborar amb la Regidoria de Joventut i d'Infància en les activitats per la igualtat, per al foment de la coresponsabilitat				
2.3 Difondre criteris i estratègies per involucrar filles i fills en la coresponsabilitat mitjançant el programa 'Un espai per la igualtat'				
2.4 Col·laborar en les activitats que duguen a cap les associacions locals els objectius de les quals s'emmarquen en els d'este Pla				
2.5 Continuar impartint els tallers de foment de la igualtat, en secundària, primària, i per a mares i pares				
2.6 Realitzar una campanya que contribueisca a eradicar el sexisme en els regals i jocs per a les xiquetes i els xiquets				
2.7 Tractar en els Consells de xiquetes i xiquets els temes i activitats que s'inclouen per al foment de la igualtat				
3.1 Realitzar una acció formativa sobre models de relació afectiva-sexual basats en el respecte, la igualtat i la equitat entre les persones				
3.2 Continuar realitzant els cursos d'habilitats domèstiques per a dones i hòmens				

CULTURA, FIRES I FESTES

	2009	2010	2011	2012
1.1 Reservar un temps i un espai en l'agenda cultural per a la difusió de les aportacions de les dones al món cultural i artístic				
2.1 Exhibir pel·lícules o documentals que tracten sobre les aportacions de les dones al llarg de la història				
2.2 Continuar amb la difusió de les aportacions de les dones al llarg de la història				
2.3 Rescatar de l'oblit les contribucions que alguns hòmens han fet a la igualtat al llarg de la història				
2.4 Fer palesa la negació de la igualtat entre dones i hòmens que han fet alguns pensadors al llarg de la història				
3.1 Continuar atorgant anualment la Insígnia d'Argent de la ciutat en reconeixement a les persones, associacions o entitats d'Alzira				
3.2. Estudiar la creació d'un distintiu o guardó específic per a la menció indicada al punt anterior: I fer-lo realitat, si així s'acorda				
4.1 Continuar amb la adjudicació anual d'una Beca d'Investigació sobre Alzira des de la perspectiva de gènere				
4.2 Editar els treballs resultat de les investigacions becades i donar difusió, quan siga possible				
5.1 Facilitar l'accés a llibres infantils pro-igualtat als xiquets i a les xiquetes que acudixen a la biblioteca municipal				
5.2 Augmentar els fons de la recentment creada biblioteca de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat especialitzada en d'igualtat				
5.3 Iniciar el més prompte possible un sistema de consulta i prestej dels fons de la biblioteca mencionada al punt anterior				
5.4 Continuar fent difusió de bibliografia recomanada per la seua contribució a aconseguir els objectius d'este Pla				
5.5 Aprofitar els events culturals sobre la lectura i els llibres per introduir i animar la lectura de llibres que desvel·len el sexisme				
6.1 Felicitar públicament a les entitats que promouen la igualtat entre dones i hòmens o contribueixen a fer palesa la desigualtat				
6.2 Animar les associacions festives a que promouen la igualtat				
6.3 Felicitar públicament les entitats locals que tinguen una junta directiva equilibrada				
6.4 Exigir que en les fires i festes es faça un tractament respectuós de les dones				
6.5 Incloure la política d'igualtat en la imatge i la informació de la ciutat com un tret que contribueix a l'atractiu com ciutat turística				

ACTIVITAT FÍSICA I ESPORT

	2009	2010	2011	2012
1.1 Realitzar activitats o desenvolupar programes per incentivar les xiquetes i les dones a l'activitat física i la pràctica esportiva				
1.2 Animar els clubs esportius per que tendisquen als equips mixtes sempre que siga possible				
1.3 Facilitar les instalacions municipals per a la pràctica esportiva de les dones				
1.4 Donar resò a les dones esportistes del municipi que destaquen en algun esport per tal que la seua experiència servisca d'estímul				
1.5 Instar els clubs esportius que no obliden els equips femenins en la organització de competicions esportives				
1.6 Promocionar els equips femenins, especialment en aquells esports on la participació de les dones és minoritaria				
1.7 Desenvolupar activitats de promoció de l'esport i l'activitat física en les dones adultes				
2.1 Premiar amb una dotació de material esportiu al col·legi que més participació femenina tinga entre tots els clubs esportius				
2.2 Animar els clubs esportius per que constitueixquen més equips femenins				
2.3 Instar el mitjans de comunicació per que dediquen més atenció als events esportius protagonitzats per dones				

COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE

	2009	2010	2011	2012
1.1 Fer un curs formatiu amb esta temàtica, especialment al personal administratiu				
1.2 Proporcionar informació escrita a tot el personal administratiu i tècnic sobre els criteris i recursos lingüístics no sexistes				
1.3 Insistir en la revisió dels escrits i publicacions municipals, i en aquelles que l'Ajuntament col·labora, per evitar el sexisme				
1.4 Proporcionar l'accés al programa nombra.en.red i contribuir a la seua utilització				
2.1 Continuar oferint a la població els criteris per a un ús no sexista del llenguatge en el programa 'Un espai per la igualtat'				
2.2 Difondre publicacions que ajuden a la població a fer un ús no sexista del llenguatge i el programa informàtic <i>NombraEnRed</i>				
3.3 Fer un curs sobre ús no sexista del llenguatge per a la població en general				
2.4 Animar el professorat de llengua tant de castellà com de valencià dels centres educatius d'Alzira per a tractar este tema				
2.5 Demanar la col·laboració dels mitjans de comunicació en l'ús no sexista del llenguatge a la premsa escrita				

PROMOCIÓ ECONÒMICA I OCUPACIÓ

	2009	2010	2011	2012
1.1 Introduir la variable sexe en tots els indicadors d'activitat o desocupació que utilitza l'Ajuntament,				
2.1 Animar les empreses d'Alzira per que mantinguen una representació per sexes equilibrada en els processos de selecció				
2.2 Procurar que hi haja una participació equilibrada per sexes en les ofertes de treball				
3.1 Procurar que hi haja un equilibri per sexes en les places de cursos de formació en àmbits laborals masculinitzats				
3.2 Animar les dones a inscriure's en aquells cursos que tenen més eixides laborals				
3.3 Dissenyar els programes de formació ocupacional en horaris que afavorisquen l'assistència de les dones				
3.4 Oferir i animar les dones a inscriure's als cursos d'aprenentatge de noves tecnologies de la informació i la comunicació				
4.1 Continuar donant assessorament i ajuda a les dones per a l'ocupació autònoma i sobre ajudes per accedir al món laboral				
4.2 Difondre les normatives legals en matèria d'igualtat, ocupació, drets laborals de les dones, a Alzira Ràdio				
5.1 Continuar o iniciar els contactes amb les empreses per fomentar la incorporació de mesures o plans d'igualtat a l'empresa				
5.2 Proporcionar assessorament a les empreses, informació i formació per procurar la igualtat entre dones i hòmens				
5.3 Instar les empreses a incloure mesures de prevenció de l'assejament sexual o per raó de sexe				
6.1 Instar a l'aprenentatge de la lectoescriptura i de l'educació bàsica, per ampliar les possibilitats d'inserció laboral.				
6.2 Prioritzar les dones amb baixos recursos en l'oferta formativa per a inserció laboral				

SALUT

	2009	2010	2011	2012
1.1 Col·laborar en les activitats que incorporen la perspectiva de gènere organitzades pel Departament de Salut 11				
1.2 Col·laborar en les actuacions del Departament de Salut Pública i en Atenció Primària dirigides a dones majors de 45 anys				
2.1 Impartir xarrades als Instituts de Secundària d'Alzira sobre salut incorporant la perspectiva de gènere				
2.2 Realitzar xarrades o conferències sobre salut des de la perspectiva de gènere				
2.3 Incidir en la salut des de la prevenció especialment en grups poblacionals desconexors de pràctiques i mesures preventives				
2.4 Realització de xarrades i tallers sobre sexualitat als IES, des d'una perspectiva no androcèntrica				
2.5 Sol·licitar al Centre de Salut Sexual i Reproductiva la seua participació en per tal de promoure una sexualitat saludable				
2.6 Continuar amb el Programa de Climateri a fi de contribuir a la salut de les dones en esta etapa de la vida				
3.1 Proporcionar formació a les persones de les associacions que acullen persones malaltes				

PARTICIPACIÓ I EMPODERAMENT

	2009	2010	2011	2012
1.1 Realitzar un curs formatiu sobre gènere i igualtat entre dones i homes per a 'associacions				
1.2 Incidir en la sensibilització, informació i formació en igualtat i perspectiva de gènere en les associacions				
1.3 Realitzar cursos formatius sobre les temàtiques abordades en este document, dins dels objectius d'este Pla				
2.1 Ajudar a les associacions a sol·licitar les subvencions i ajudes econòmiques per a activitats en matèria d'igualtat				
2.2 Donar ressò al ja consolidat Grup de Debat per la Igualtat				
3.1 Informar dels serveis d'atenció a menors i a persones dependents, així com d'altres recursos locals				
4.1 Animar als homes a participar activament en totes les actuacions d'este Pla				
4.2 Reservar places per a homes en el curs esmentat a l'apartat 1.1. d'este àmbit				
4.3 Donar suport als moviments d'hòmens feministes que sorgisquen a la localitat				
5.1 Continuar amb la realització de cursos d'iniciació a internet com instrument que possibilita la participació				
5.2 Ajudar les associacions a que puguen organitzar estos cursos en les seues entitats				
6.1 Organitzar activitats sobre l'espai públic i l'urbanisme des de la perspectiva de gènere				

INCLUSIÓ SOCIAL I COOPERACIÓ

	2009	2010	2011	2012
1.1 Realitzar una acció de benvinguda per a les persones nou-vingudes a la localitat				
1.2 <i>Un mes un país</i> , dedicar jornades a donar a conèixer els trets culturals d'un país diferent sobre l'eix d'igualtat				
1.3 Proposar la utilització d'este document i altres textos sobre gènere i igualtat en les aules				
2.1 Impulsar la inscripció de les dones amb baix nivell formatiu als cursos del CFPA Enric Valor				
2.2 Condicionar certes ajudes econòmiques a l'assistència a cursos formatius que faciliten l'accés a l'ocupació				
3.1 Procurar que les persones sordes no troben obstacles a la seua participació				
3.2 Realitzar totes les activitats en llocs accessibles o garantir l'accessibilitat de les persones				
3.3 Col·laborar amb les associacions de persones amb discapacitat a fi d'evitar la doble discriminació.				
4.1 Exigir s'incorpore l'enfocament de gènere als projectes de cooperació en els quals participa l'Ajuntament				
5.1 Colaborar en els projectes de la mancomunitat que tinguen per objectiu el d'igualtat dones-hòmens				
6.1 Donar classes d'alfabetització, incloent el tractament de les relacions en igualtat, a població desfavorida				

VIOLÈNCIA MASCLISTA

	2009	2010	2011	2012
1.1 Continuar realitzant els Tallers de foment de la igualtat i els de prevenció de la violència masclista				
1.2 Realitzar xarrades en les associacions i en altres espais per aprendre a detectar els micromasclismes				
1.3 Realitzar xarrades de prevenció de les agressions sexuals, i de l'assetjament sexual o per raó de sexe.				
2.1 Continuar oferint l'assistència social i psicològica a les dones víctimes de violència masclista				
2.2 Continuar oferint assistència social i psicològica des de la intervenció familiar en les famílies				
2.3 Mantindre el servei d'assessorament jurídic a les dones que pateixen violència masclista				
2.4 Continuar oferint a les dones víctimes de violència masclista, les ajudes disponibles				
2.5 Anticipar les mensualitats per lloguer de vivenda a dones víctimes de violència masclista quan corresponga				
2.6 Realitzar tallers sobre nous estils de relació i convivència en parella per una convivència en pau i igualtat				
2.7 Continuar amb la cooperació entre els serveis policials i tots els serveis municipals d'atenció				
2.8 Organitzar un curs formatiu per a la Policia Local en esta matèria, que incloga una perspectiva humanista				
3.1 Dirigir la atenció als homes per que prenguen consciència de la importància de la seua contribució				
3.2 Donar la veu als homes ja concienciats per que contribuïsquen a eradicar esta plaga social				
3.3 Promoure espais per a la reflexió i el canvi del model masculí tradicional				
4. Informar i treballar amb la població de cultures on es practica la mutilació genital femenina per a radicar-la				
5. Instar els mitjans de comunicació a adoptar un tractament periodístic condemnatòri de la violència masclista.				

9

AVALUACIÓ

Es realitzarà una memòria avaluativa anual i una final al termini de vigència del Pla. L'avaluació serà contínua i, en funció de la marxa en la implementació del Pla i de les actuacions, pot donar lloc a canvis a este document si es consideren convenientes.

L'avaluació es realitzarà sobre tots els elements: els objectius, la planificació, les accions, els processos, els resultats, etc. Serà una avaluació participativa, per a la qual s'utilitzaran recursos com qüestionaris, entrevistes i discussions de grup.

A més de l'avaluació interna, es contarà amb una avaluació externa amb la participació de totes les entitats que han col·laborat en la seua elaboració i, de les persones assistents a les activitats i, en general, de totes les ciutadanes i ciutadans d'Alzira que vulguen aportar la seua opinió.

Tipus d'avaluació:

Interna: responsables dels diversos departaments municipals, agent d'igualtat, regidores i regidors

Externa: persones assistents o participants de cada activitat, agents socials, associacions, altres entitats, ciutadanes i ciutadans de la localitat, opinió de persones expertes en la matèria.

Per actuació: cada actuació es dissenyada específicament i evaluada individualment. Es realitza durant i després, en els dies posteriors, de la realització de l'activitat.

Global: es tracta de fer una avaluació del Pla d'Igualtat en el seu conjunt. Es realitza en els períodes fixats: anuals i final. Quantitativament i qualitativament de les actuacions en el seu conjunt.

Instruments d'avaluació:

- fitxa de memòria i avaluació de cada activitat (interna)
- fitxa d'avaluació individual persones assistents (externa)
- fitxa d'avaluació del Grup de Debat (externa)

Metodologia:

- Questionaris en suport de paper
- Reunions d'avaluació amb el Grup de Debat
- Reunions d'avaluació amb la COPIM
- Entrevistes individuals amb participants a les activitats.

Avaluació de les activitats:

Cada activitat comptarà amb indicadors d'avaluació comuns i específics.

En general, l'avaluació i valoració es realitza des de diverses fonts:

- les persones assistents, participants
- persona conferenciant, dinamitzadora, docent, etc
- organització (personal ajuntament)

Amb l'avaluació es pretén conèixer, entre altres, si les actuacions han sigut correctament dissenyades i implementades, i el grau d'eficàcia de les mesures emprades per aconseguir els objectius establerts, amb la finalitat de:

- Incorporar les modificacions necessàries per millorar en termes d'eficàcia i eficiència les actuacions que es realitzaran en el període que resta de vigència del Pla.
- Obtenir conclusions i recomanacions per tenir en compte en el III Pla d'Igualtat

10 GLOSARI

Accions positives: són aquelles estratègies destinades a establir la igualtat d'oportunitats mitjançant mesures que permeten contrarestar o corregir aquelles discriminacions que són el resultat de pràctiques o sistemes socials.¹

Anàlisi de gènere: estudi de les diferències de condicions, participació, accés als recursos i desenvolupament, control de la riquesa, poder i pressa de decisions, etc., entre dones i hòmens, degudes als rols que tradicionalment se'ls han assignat.

Androcentrisme: Considerar els hòmens i allò masculí com el centre de l'univers i equiparar la humanitat amb les experiències i les vivències dels hòmens. Una conseqüència de l'androcentrisme és l'ocultació de les dones, la seua exclusió i la no consideració de les seues realitats.²

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 intimidador, degradant o ofensiu.³

Assejament sexual: qualsevol comportament de caràcter sexual, per part d'una persona que sap o ha de saber que no es desitja per la víctima, que es molest, intimidatori, hostil, degradant o ofensiu, i per tant atempta contra la dignitat de la víctima.

Coeducació: aprenentatge i desenvolupament d'una sèrie d'habilitats, capacitats i valors que permeten a l'alumnat, independentment del seu sexe, fer front a una societat en continu canvi, tenint en conte la necessitat d'aconseguir la seua pròpia integració com a subjectes lliures i amb igualtat d'oportunitats per a participar a la societat i ser protagonistes dels canvis que es produeixen en ella, disposant de les habilitats necessàries per a una òptima adaptació.³

Coresponsabilitat familiar: la distribució equilibrada al nucli de la llar de les tasques domèstiques, la cura de persones dependents, els espais d'educació i treball, permetent als seus membres el lliure i ple desenvolupament d'opcions i interessos, millorant la salut física i psíquica de les dones i contribuint a aconseguir una situació d'igualtat real i efectiva entre ambdós sexes.³

Cosificar: tractar a la dona com un objecte. Pensar o mostrar les dones com un cos, no com una persona.

Currículum ocult: aquelles facetes de la vida escolar de les quals s'aprèn sense que el professorat en siguem conscients dels seus efectes. La transmissió del sexisme es realitza principalment per esta via.³

Discriminació directa: la situació en la qual es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que altra en situació comparable.³

Discriminació indirecta: situació en la qual una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres fiquen a persones d'un sexe en desavantatge particular amb respecte a persones de l'altre, llevat que dita posició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat llegítima i que els mitjans per a aconseguir dita finalitat siguen necessaris i adequats.³

Discriminació per raó de sexe: Tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que vulnera el principi d'igualtat de dones i hòmens, és a dir dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes polítiques, econòmiques, socials, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.⁴

Empoderament de les dones: la presa de consciència i el reconeixement del poder que, individual o col·lectivament, ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació de la pròpia dignitat de les dones com a persones.⁵

Estereotips de gènere: idees culturals imposades, simplificades, però fortament assumides, sobre les característiques, aptituds i actituds de les dones i els homes.³

Gènere: construcció cultural de les dones i dels hòmens que fa una societat. Mitjançant aquesta construcció s'adscriuen cultural i socialment aptituds, rols socials i actituds diferenciades atribuïdes a les persones en funció del seu sexe biològic.³

Igualtat efectiva o real: tractament i valoració equivalent per a dones i homes independentment del seu sexe.³

Igualtat formal: reconeixement jurídic de la igualtat entre homes i dones. Dones i homes tenim els mateixos drets, perquè així ve recollit a la legislació.³

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: necessitat de garantir l'accés dels membres d'una societat, dones o homes, als bens que dintre de la mateixa generen: econòmics, materials i no materials, com l'educació i altres bens culturals.³

Llenguatge sexista: ús del masculí per a designar col·lectius, en els prejudicis sexistes o en determinats significats del lèxic, o en la denominació de les professions.³

Masclisme: és un discurs de la desigualtat. Consisteix en la discriminació basada en la creença que els homes són superiors a les dones.⁶

Paritat: nombrar una representació igual de les dones i els homes a les institucions electes.

Paternalisme: es basa en la suposició que les dones són persones dèbils i fràgils, necessitades de protecció i direcció que sols poden donar els homes, els quals són considerats éssers superiors.

Patriarcat: és un sistema familiar i social, ideològic i polític amb el que els hòmens, a través de la força, la pressió directa, els rituals, la tradició, la llei o el llenguatge, els costums, l'etiqueta, l'educació i la divisió del treball, determinen quin és o no és el paper que les dones han d'interpretar a fi d'estar en tota circumstància sotmeses al baró.⁷

Perspectiva de gènere: ficar atenció i prendre en consideració a les diferències entre homes o dones en qualsevol activitat o àmbit.³

Rols de gènere: al llarg del nostre procés de socialització, segons siguem home o dona, aprenem i fem en pràctica una sèrie de conductes i funcions acceptades com femenines i/o masculines, que van a ser considerades com apropiades o no, afavorint la nostra inserció com a membres en la societat a la que pertanyem o provocant reaccions adverses.³

Sexe: elements que constitueixen les diferències entre mascles i femelles. En les persones es refereix a les diferències biològiques (anatòmiques i fisiològiques). Són universals i coincideixen en tot temps i cultura.³

Sexisme: conjunt de tots i cadascun dels mètodes emprats al nucli del patriarcat per a poder mantenir en situació d'inferioritat, subordinació i explotació al sexe dominant: el femení. Abarca tots els àmbits de la vida i les relacions humanes.⁸

Sostre de vidre: dificultats o barreres invisibles derivades del sistema de gènere que impedeixen que les dones participen en un marc d'igualtat, ja reconegut com a dret, i que es manifesta en les nombroses dificultats de promoció laboral i accés a determinats espais de poder i decisió.³

Transversalitat o Mainstreaming: no es limita als esforços de promoció de la igualtat. Es tracta de mobilitzar també explícitament a favor de la igualtat el conjunt d'accions i polítiques generals. Introduir el principi d'igualtat i fer-lo efectiu en la concepció de qualsevol actuació de forma activa i visible, i prestar atenció als possibles efectes sobre dones i homes.³

Violència masclista (o de gènere): tot acte de violència basat en la pertinència al sexe femení que tinga o pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat.⁹

Violència familiar: tota forma de violència física, sexual o psicològica que fica en perill la seguretat o el benestar d'un membre de la família, recurs a la força física o al xantatge emocional; amenaces de recurs a la força física, inclosa la violència sexual en la família o la llar. En aquest concepte s'inclou el maltractament infantil, l'incest (...) i els abusos sexuals o d'altre tipus contra qualsevol persona amb vincle familiar.³

1.- Comitè per a la Igualtat entre dones i homes del Consell d'Europa.

2.- *Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en servicios sociales*. Ministeri d'Igualtat.

3.- Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE, 23 de març de 2007).

4.- Convenció sobre eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, desembre de 1979 organitzada per Nacions Unides.

5.- *Palabras para la Igualdad*. Biblioteca Básica Vecinal.

6.- Varela, N. (2005). *Feminismo para principiantes*. Ediciones B: Barcelona.

7.- Adrienne Rich, <http://www.ciudaddemujeres.com/vocabulario>

8.- Sau, V. (2000). *Diccionario ideológico feminista*. Icaria: Barcelona.

9.- Terme encunyat en la "Conferència Mundial sobre les Dones" en Pekín 1995.



AJUNTAMENT D'ALZIRA