

I PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE QUATRETONDA

2019-2022



Índex

PRESENTACIÓ DE L'ALCALDESSA.

PRESENTACIÓ DE LA REGIDORA D'IGUALTAT.

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

PRESENTACIÓ DE L'ALCALDESSA.

La societat actual és producte d'una important transformació. Moltes vegades, depenent del lloc de naixement o residència, podem tenir més o menys oportunitats per a accedir a unes condicions de vida favorables.

Les condicions de vida no han estat iguals per a tots, donant-se facilitats a uns en detriment d'altres, però ja ha arribat el temps de corregir totes les diferències i desigualtats anteriors i de valorar a totes les persones, sense tenir en compte el seu origen, raça, sexe i condicions físiques.

Des de l'Ajuntament de Quatretonda estem compromesos a crear i implementar recursos i serveis per a respondre a les noves necessitats i demandes de la població.

El Pla municipal d'igualtat de dones i homes de Quatretonda no seria possible sense la implicació de les diferents àrees municipals.

Uns dels principis rellevants en aquest pla és el de la interseccionalitat, on es té en compte tots aquells factors que ens situen en els eixos d'exclusió i/o inclusió.

La transversalitat amb la qual compten les accions d'aquest pla, fa que siga absolutament necessària la participació activa de totes les regidories i que es realitze una aposta decidida per introduir la perspectiva de gènere en els pressupostos i àrees municipals.

No oblidem que aquest pla està dirigit a tota la ciutadania, promovent un canvi de consciència, d'actituds i de col·laboracions. Descentralitzant les polítiques d'igualtat a través de la creació d'una Comissió d'Igualtat on participe tota la població i on s'aconsegueixi així un espai de detecció, prevenció, participació, impuls i coordinació contra la violència de gènere.

Des de l'Ajuntament de Quatretonda confiem que pugues implicar-te, en la mesura que et siga possible, a créixer i promoure Quatretonda convertint-lo en un municipi lliure de violència de gènere i desigualtats.

Aina Benavent

Alcaldeessa

PRESENTACIÓ REGIDORA D'IGUALTAT.

És ben cert que, en matèria d'igualtat i prevenció i eliminació de violència de gènere, els avanços normatius han sigut nombrosos però, encara hi queden moltes barreres que aquestes lleis no són suficients per a enderrocar.

És per això que l'Ajuntament de Quatretonda estableix el I Pla Municipal d'Igualtat mostrant la voluntat i compromís polític per combatre, des de tots els àmbits, les desigualtats històriques que segueixen patint les dones.

És una participació en la creació de noves polítiques de gènere, noves estratègies i instruments que possibiliten la transformació cap a una societat igualitària, treballant per canviar idees, comportaments i actituds que provoquen la desigualtat i les violències.

Aquest compromís es veu reflectit en aquest document estratègic, on durant la seua elaboració ha comptat amb la col·laboració de totes les regidories i àrees municipals, associacions i col·lectius i tota la ciutadania.

A través de les seues aportacions s'ha elaborat una diagnosi, analitzant en profunditat els principals problemes i necessitats detectades en clau d'igualtat de gènere.

L'Ajuntament de Quatretonda camina cap a una societat més justa i lliure de violència contra les dones. Des d'aquesta mirada tan necessària, aconseguirem que les dones i també els homes siguin més lliures i feliços.

Aida Benavent Espí

Regidora d'Igualtat

. INTRODUCCIÓ

La igualtat és un dret universal, està reconeguda en diversos textos internacionals, nacionals i autonòmics sobre drets humans, vincula a tota la ciutadania i és necessària per a la convivència democràtica.

Amb la constitució de 1978 es crea la base legal per a una igualtat de dret entre dones i homes. L'article 9.2 estableix: «Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.» També en l'article 14 ens diu que «els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social».

Encara que en els últims anys les diferències en el tracte discriminatori entre dones i homes, s'han reduït, no ho han fet suficientment. La Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, va ser un punt d'inflexió en la legislació espanyola sobre la igualtat. Té per objectiu fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i l'eliminació de les discriminacions de la dona per qualsevol circumstància en tots els àmbits de la vida.

Les administracions locals aposten per combatre aquestes diferències i desigualtats, amb accions per a garantir que la igualtat entre dones i homes sigui real, s'han modificat actituds, comportaments i formes de vida per tal que la dona pugui accedir a tots els àmbits socials.

Quatretonda vol ser partícip de l'aplicació d'aquestes mesures per a combatre la desigualtat i per això vol implantar el **I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Quatretonda**, establint els mateixos drets per a tota la ciutadania.

Per aconseguir-ho, cal implicar a tota la població a través de creences i valors que pertanyen en la vida de totes les persones, com el motor de sensibilització i conscienciació per assolir la igualtat efectiva de dones i homes.

L'administració tractarà d'aconseguir que hi haja un equilibri de dones i homes en aquelles activitats en què les dones no estiguen suficientment representades, fer una millor conciliació de la vida personal i laboral, i erradicar els rols de gènere.

Aquest, per tant, és un pla de tot l'Ajuntament i de tota la ciutat. És un compromís compartit, de caràcter fortament transversal, que persegueix incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques municipals i, consegüentment, millorar la vida de totes les veïnes i veïns del municipi.

És un document obert i dinàmic capaç de donar resposta i d'adaptar-se contínuament a una realitat cada vegada més canviant i que constitueix un full de ruta de les polítiques d'igualtat de gènere.

Per a la consecució d'aquests objectius, es realitzarà una dotació pressupostària específica, encara que si haguera iniciat alguna mesura, s'analitzarà a mesura que es desenvolupi el Pla municipal d'Igualtat en les àrees establertes.

Tindrà una durada de quatre anys, des de 2019 fins al 2022.

El ***I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Quatretonda*** ha estat aprovat pel ple municipal del 29 del novembre de 2019.

. MARC NORMATIU

Encara vivim en un món patriarcal, un món on les dones no tenen les mateixes oportunitats que els homes. Les societats democràtiques van adoptant mesures i accions per aconseguir la igualtat, però no és suficient. Es necessiten lleis que ens ho recorden i fan que les fiquem en funcionament.

Amb el compromís per treballar per a l'erradicació de la violència de gènere i desigualtats Quatretonda elabora el I Pla d'Igualtat Municipal entre Dones i Homes de Quatretonda seguint la normativa vigent.

La normativa en matèria d'igualtat és recent. Existeixen lleis, directrius, normatives a seguir per a l'erradicació de la violència de gènere, entre les quals destaquen entre altres, les següents:

A l'article 3 de la Llei 3/2007 queda reflectit el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes que «suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil».

La Llei 9/2003, de 2 d'abril per a la igualtat entre homes i dones de la Comunitat Valenciana, determina en l'article 2 que correspon a la Generalitat Valenciana, en l'àmbit de les seues competències, promoure les condicions perquè la igualtat de la ciutadania i els grups en què s'integren siguen reals i efectives, i eliminar els obstacles que impedeixin o dificulten la seua plenitud.

La Constitució Espanyola en l'article 14, ens diu que «Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social". I en l'article 9.2 «Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social»

Amb aquest Pla municipal d'Igualtat, Quatretonda aposta per la defensa de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicant la normativa vigent.

NORMATIVA INTERNACIONAL

1948. Declaració Universal dels Drets Humans "Tothom té tots els drets i les llibertats proclamats en aquesta declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe..."

1975. Decenni de les Dones/ I Conferència Mundial de la Dona a Mèxic. Any Internacional de les Dones. Es va definir un pla d'acció mundial per la consecució dels objectius de l'Any Internacional de la Dona, que incloïa un ampli conjunt de directrius per al progrés de les dones a desenvolupar en el decenni 1976-1985.

1980. II Conferència Mundial de la Dona a Copenhaguen. Tenia com a objectiu examinar els avanços realitzats cap al compliment dels objectius de la primera conferència, especialment els relacionats amb el treball, la salut i l'educació. A més es va crear un programa on s'adoptaven mesures que garantien l'apropiació i el control de les propietats i la protecció dels drets a l'herència i custòdia de fills.

1985. III Conferència Mundial de la Dona a Nairobi, ambdues van permetre adoptar importants plans d'acció amb mesures en els àmbits laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal.

1993. Conferència Mundial de Drets Humans.

1995. Cimera Mundial sobre Desenvolupament Social de 1995. IV Conferència Mundial de les Dones, de Beijing: Plataforma d'acció i aparició del concepte de *gender mainstreaming* com a instrument per a portar a terme polítiques de gènere. (Aquestes conferències han contribuït enormement a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda política mundial i a promoure la participació de les dones en iniciatives per la pau i el desenvolupament d'un país).

1998. Declaració Mundial sobre les Dones en els governs locals (Unió Internacional d'autoritats Locals).

2015. L'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible. Assemblea General de Nacions Unides, 25 de setembre de 2015. Impulsa el compromís de la comunitat internacional per a l'èxit de la igualtat de gènere i l'apoderament de totes les dones i xiquetes a través del seu cinquè objectiu específic i, de manera transversal, en els altres objectius. A banda de les accions encaminades a garantir la condició jurídica i social de les dones, també es planteja la necessitat de reorganitzar les institucions i d'adquirir compromisos polítics i econòmics que puguin transformar la societat en el seu conjunt.

NORMATIVA NACIONAL

A l'Estat Espanyol la normativa que fa major referència a la igualtat és la nostra Constitució de 1978.

1978. Constitució espanyola:

- **Article 9.2.** Estableix que "correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat dels individus i dels grups en els quals s'integren siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedesquen o en dificulten la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social."
- **Article 14.** Proclama que "els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social."

1983. Creació de l'Institut de la Dona. Institut que es crea per a eliminar les diferències per raons de sexe que pateixen les dones i a afavorir que les dones no anaren discriminades en la societat. Promou polítiques d'igualtat entre dones i homes d'àmbit estatal, encara que cada Comunitat Autònoma posseeix el seu propi Institut de la Dona, que gestiona les polítiques i actuacions d'àmbit regional.

1985. Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

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

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

1996. Llei Orgànica 1/1996 de protecció jurídica del menor, promulgada el 15 de gener però no és fins a la publicació de la Llei 27/2003 de 31 de juliol, que es regula la protecció de les víctimes de violència de gènere.

1996. El Codi Penal en el seu articulat fa referència a la discriminació (articles 22.4, 314, 510, 511 i 512) i estableix penes i multes.

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

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

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

2004. Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Rectificada el 2018, amb la modificació de l'article 20, per a incorporar el manteniment del reconeixement del dret a l'assistència jurídica gratuïta a les víctimes de violència de gènere i tràfic de persones; de l'article 23, que disposa el reconeixement dels drets regulats mitjançant una sentència condemnatòria per un delictes de violència de gènere, una ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que s'acorde a favor de la víctima; i d'alguns apartats de l'article 27 relacionats amb les ajudes d'assistència a les víctimes.

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

2007. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empenta de la llicitud constitucional.

2012. Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. Ha posat en marxa els mecanismes necessaris per a una nova cultura de l'ocupació basada en la flexibilitat, que facilita la participació de la dona en el mercat de treball, introduint noves mesures com són les bonificacions i reduccions en les quotes de la Seguretat Social a les empreses per contractacions de dones, la supressió de categories professionals en el sistema de classificació professional amb garantia de no discriminació entre dones i homes, o la regulació del treball a distància.

2015. Llei orgànica 8/2015, de 22 de juliol, i Llei 26/2015, de 28 de juliol, ambdues de **modificació del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència,** que milloren l'atenció i la protecció dels fills i les filles de les dones víctimes de violència de gènere, així com dels i les menors víctimes d'altres formes de violència, en particular del tràfic d'éssers humans.

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

2019. Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Conté set articles que corresponen a les modificacions de les set lleis que, sense dubte, incideixen de forma directa en la igualtat de dones i homes.

NORMATIVA AUTONÒMICA

LLEI 5/1997, de 25 de juny, de la Generalitat Valenciana, per la qual es regula el Sistema de Serveis Socials en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

LLEI 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes. En l'article 20.3 estableix que perquè les empreses obtinguen les ajudes previstes per tenir dissenyats Plans d'Igualtat, aquests hauran de ser visats pel centre directiu de l'Administració de la Generalitat amb competències en matèria de dona, presentant anualment un informe d'avaluació de resultats.

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

Decrets

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

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

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

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

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

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

Ordres

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

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

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

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

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

NORMATIVA LOCAL

Quatretonda disposa d'una **ordenança en l'àmbit local sobre la convivència cívica** en llocs públics per a regular les diferents actuacions de tota la població. Com diu l'Article 9, "Els titulars de l'activitat on es desenvolupen hauran d'evitar en la mesura del possible les accions que vagen o poden anar en perjudici de la resta de les persones, així com tots aquells actes que puguen qualificar-se com incívics o molestos".

. MARC CONCEPTUAL

La igualtat és un dret fonamental que té tota persona malgrat les diferències. Segons l'article 2 de la **Declaració Universal de Drets Humans**, totes les persones tenen els mateixos drets i llibertats, sense fer distinció per raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició.

El mateix indica la Constitució Espanyola en el seu article 14 on ens diu que "els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social".

La igualtat de gènere segons la UNESCO, és la igualtat de drets, responsabilitats i oportunitats de les dones i els homes, i les xiquetes i els xiquets. La igualtat no vol dir que homes i dones siguin el mateix, sinó que els drets, les responsabilitats i les oportunitats no poden dependre del sexe.

La igualtat d'oportunitats és garantir que les dones i els homes puguin participar en igualtat en les diferents àrees i activitats.

Els poders públics com ens diu la nostra Constitució, són els responsables de l'aplicació i de garantir el desenvolupament de la igualtat.

Podem distingir dos tipus d'igualtat:

La igualtat formal és aquella igualtat que fa referència a les lleis i normes i que és necessària per a reivindicar el progrés, el repartiment de les càrregues familiars, la bretxa salarial, la lluita contra la violència de gènere.

La igualtat real és la igualtat de tracte. Que qualsevol persona tinga el mateix tracte que altra sense tenir en contera cap altre factor, és la no discriminació basada en el sexe de persona ni directament ni indirectament.

Per a poder desenvolupar aquesta igualtat s'han creat les polítiques d'igualtat. Una sèrie de mesures, accions, objectius i decisions que adopten les administracions públiques per a fomentar la igualtat de dones i homes.

Per aconseguir-ho utilitzen les **accions positives**, que són mesures i accions destinades a aquelles persones que estan sofrint desigualtats, i així millorar la seua situació enfront d'altres.

El Pla municipal d'Igualtat recull aquestes accions i mesures, eines per a poder aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

En aquest marc, és on s'enquadra el document del ***I Pla d'igualtat municipal de dones i homes de Quatretonda.***

. DIAGNOSI

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

S'ha fet una anàlisi a través de tècniques de recollida d'informació, tant quantitativa com qualitativa de la situació real del municipi amb relació a la igualtat de gènere.

L'estructura d'aquesta anàlisi, està dividida en diverses àrees, que ens ha permès establir els objectius a seguir i les accions a desenvolupar a partir de la situació real del municipi de Quatretonda. L'estructura d'aquesta diagnosi és la següent:

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

1. SITUACIÓ DEMOGRÀFICA

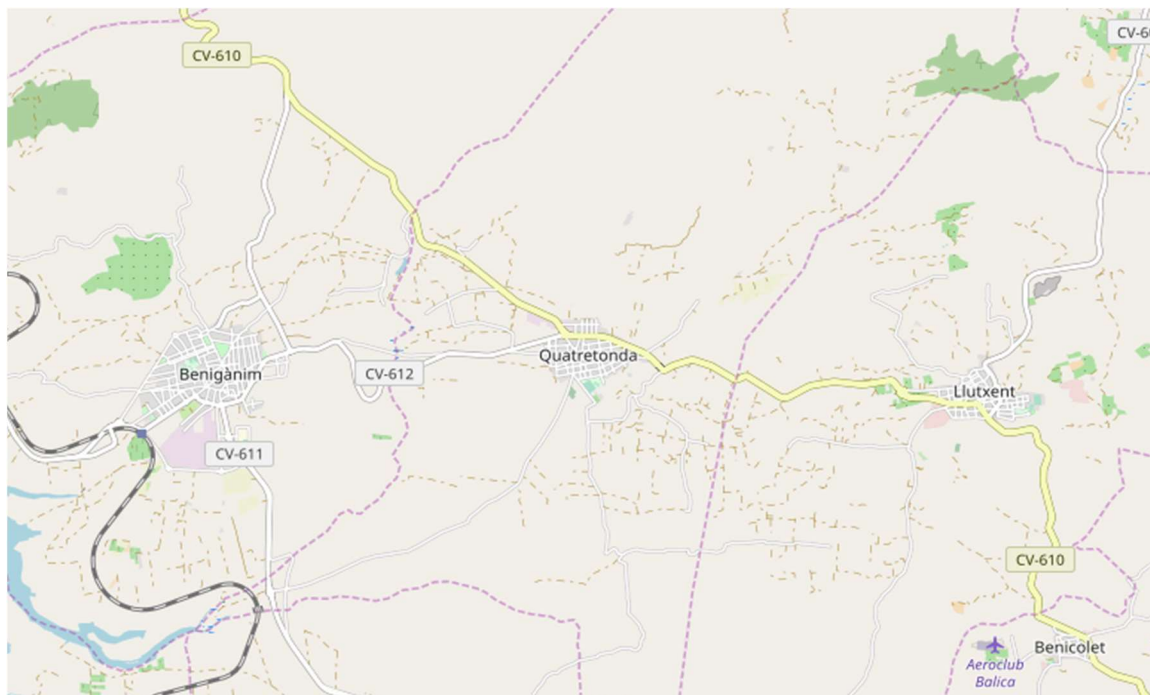
Quatretonda és un municipi de la Comunitat Valenciana. Pertany a la província de València, i a la comarca de la Vall d'Albaida. Està situada entre tres comarques, la Safor, la Vall d'Albaida, i la Costera.

Quatretonda està situada a 58 kilòmetres de València i s'accedeix a través de la carretera A-7 per a enllaçar amb l'N-340 i la CV-612. Delimita amb Barxeta, Simat i Barx al nord, Pinet i Llutxent a l'est, La Pobla del Duc al sud i Benigànim a l'oest.

Quatretonda està situada en un terreny ben diferenciat, compta d'una banda amb la serra i la seua riquesa natural i l'altra el pla on es concentren les terres de cultiu.

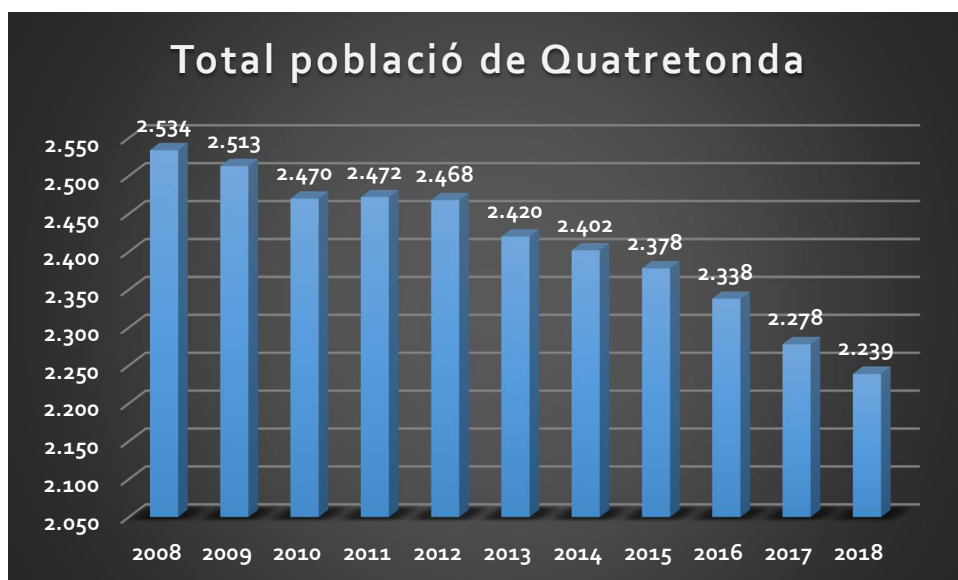
La superfície de Quatretonda ascendeix a 4.355 hectàrees, 43,55 km². Té una altitud de 225 m sobre el nivell del mar, i el clima és mediterrani.

L'activitat principal de Quatretonda és l'agricultura. Aquesta activitat és la més destacable i definitòria de l'econòmica local, en la que s'ha instal·lat en els camps el regadiu pel goteig.





Quatretonda té una població de 2.239 persones a data de 2018, de les quals 1.127 són homes i 1.112 dones. Del 2008 fins al 2018 el nombre de persones a Quatretonda s'ha reduït en 295 persones, en 10 anys.

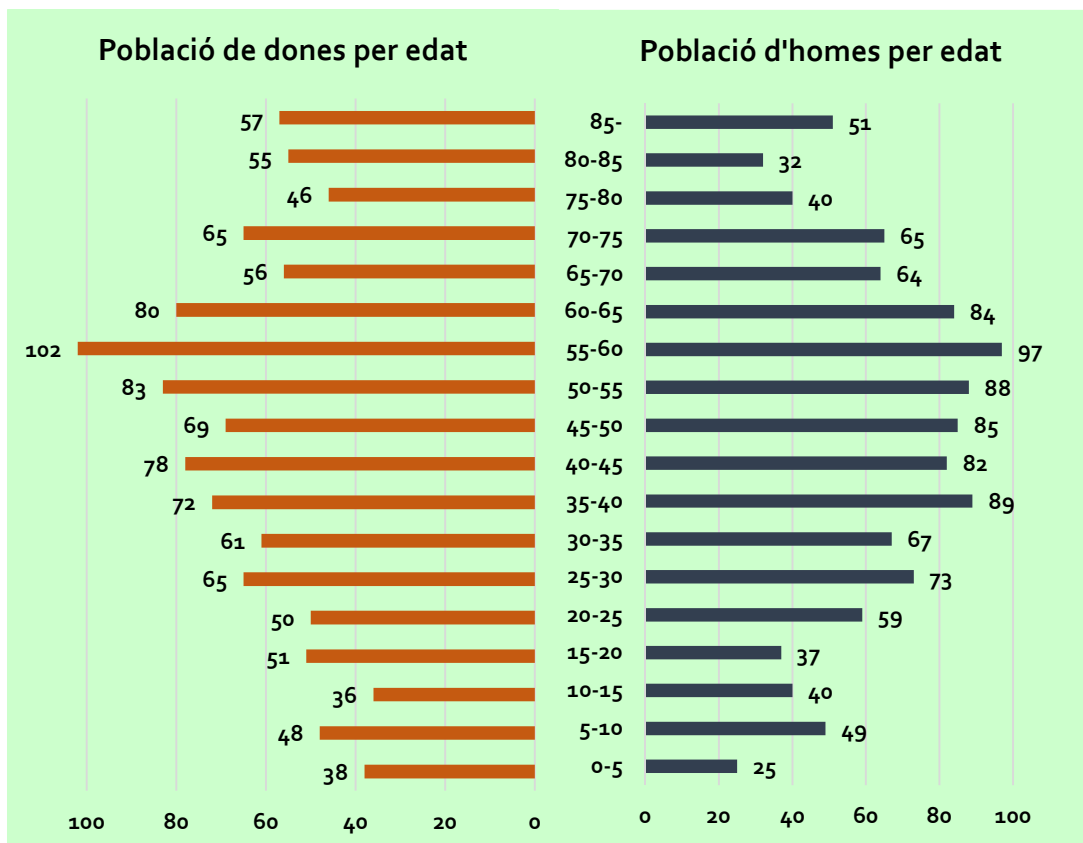


La taula inferior ens mostra a la població de Quatretonda per sexe i edat amb trams de 5 anys.

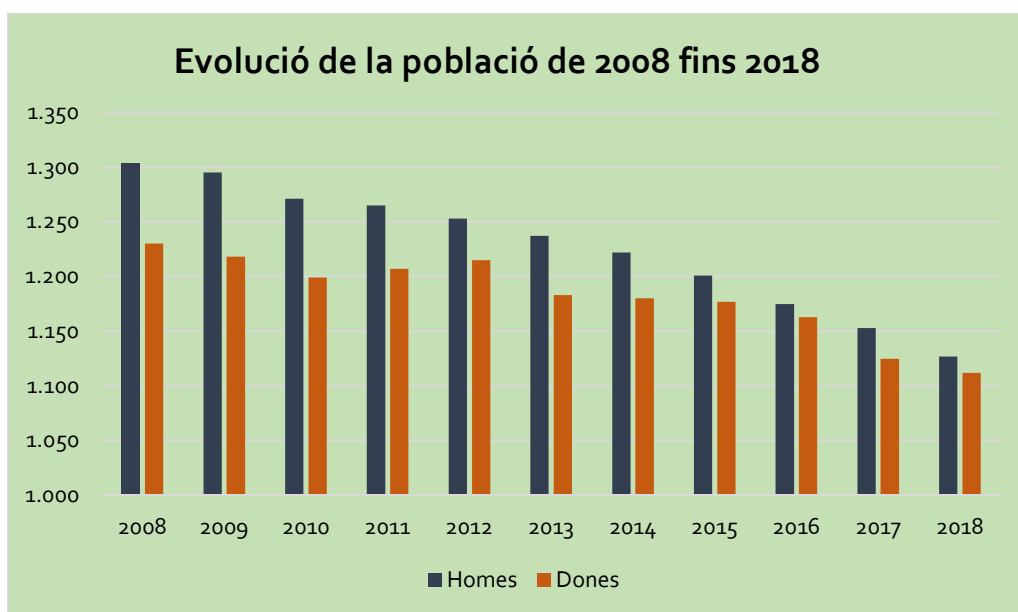
Des del tram de 20-25 anys i fins al 60-65 anys, hi ha 1384 persones en edat de treballar. El nombre total de persones a Quatretonda és de 2239 habitants, pel que aquests segments ha de generar l'economia suficient perquè la resta pugui subsistir.

Població de Quatretonda per sexe i edat 2018			
Edat	Homes	Dones	Total
0-5	25	38	63
5-10	49	48	97
10-15	40	36	76
15-20	37	51	88
20-25	59	50	109
25-30	73	65	138
30-35	67	61	128
35-40	89	72	161
40-45	82	78	160
45-50	85	69	154
50-55	88	83	171
55-60	97	102	199
60-65	84	80	164
65-70	64	56	120
70-75	65	65	130
75-80	40	46	86
80-85	32	55	87
85-	51	57	108
Total	1.127	1.112	2.239

En el gràfic inferior observar la població de dones i homes per segments d'edats. La diferència més gran entre dones i homes es troba en el segment de 80-85 anys on hi ha una diferència de 23, i on el nombre de dones són 55 enfront dels homes que són 32. Quant al segment en el qual hi ha més homes que dones, és el de 35-40 i 45-50, on la diferència entre el nombre d'homes i dones aplega a 17 i 16 respectivament.



La tendència del nombre de la població és cap a la baixa, tant si analitzen per separat a l'home i a la dona com grupal.

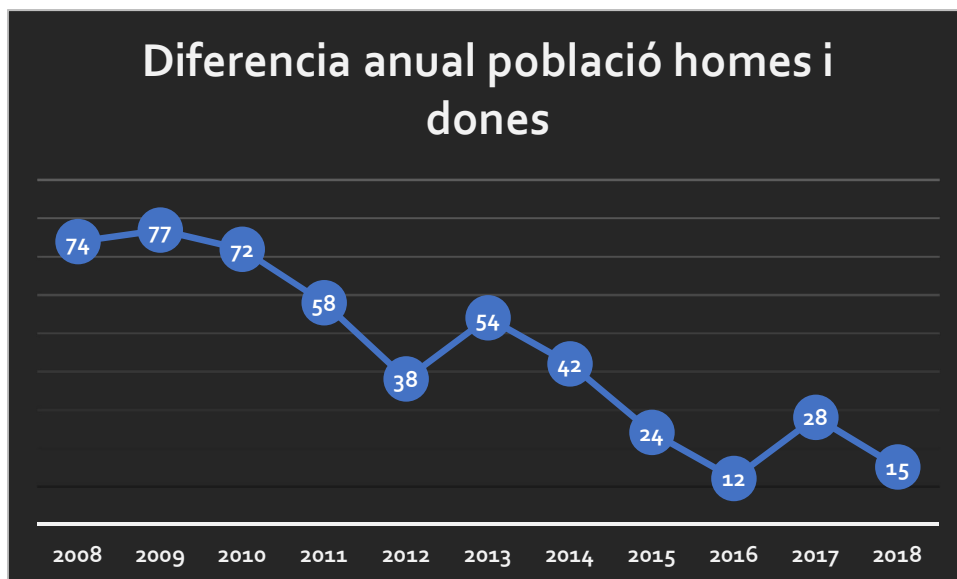


El nombre, tant d'homes i dones són inferiors en el 2018 si les comparem amb les del 2008, ja que en aquest any hi havia 1304 homes, (177 més que el 2018) i 1230 dones (118 més que el 2018), fent un total de 295 persones que hi havia de més a Quatretonda fa deu anys, el 2008.

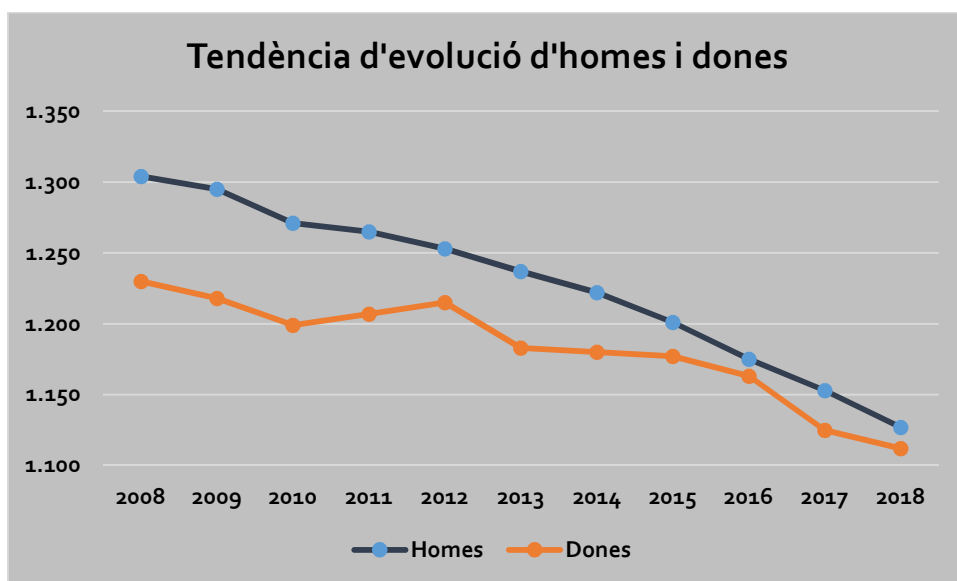
Evolució de la població des de 2008 fins a 2018			
Any	Homes	Dones	Total
2018	1.127	1.112	2.239
2017	1.153	1.125	2.278
2016	1.175	1.163	2.338
2015	1.201	1.177	2.378
2014	1.222	1.180	2.402
2013	1.237	1.183	2.420
2012	1.253	1.215	2.468
2011	1.265	1.207	2.472
2010	1.271	1.199	2.470
2009	1.295	1.218	2.513
2008	1.304	1.230	2.534

La diferència entre el nombre d'homes i dones en aquests 10 anys té una tendència a la igualtat. En el 2008 aquesta diferència era de 74 homes més que dones, i en 2018 la quantitat s'ha reduït fins a 15 homes més que dones.

Evolució de la població des de 2008 fins a 2018			
Any	Homes	Dones	Diferència homes i dones
2008	1.304	1.230	74
2009	1.295	1.218	77
2010	1.271	1.199	72
2011	1.265	1.207	58
2012	1.253	1.215	38
2013	1.237	1.183	54
2014	1.222	1.180	42
2015	1.201	1.177	24
2016	1.175	1.163	12
2017	1.153	1.125	28
2018	1.127	1.112	15



En el gràfic superior apareixen reflectits les diferències entre homes i dones per anys, des del 2008 en què hi havia 74 homes més que dones, fins al 2018 on hi ha 15.

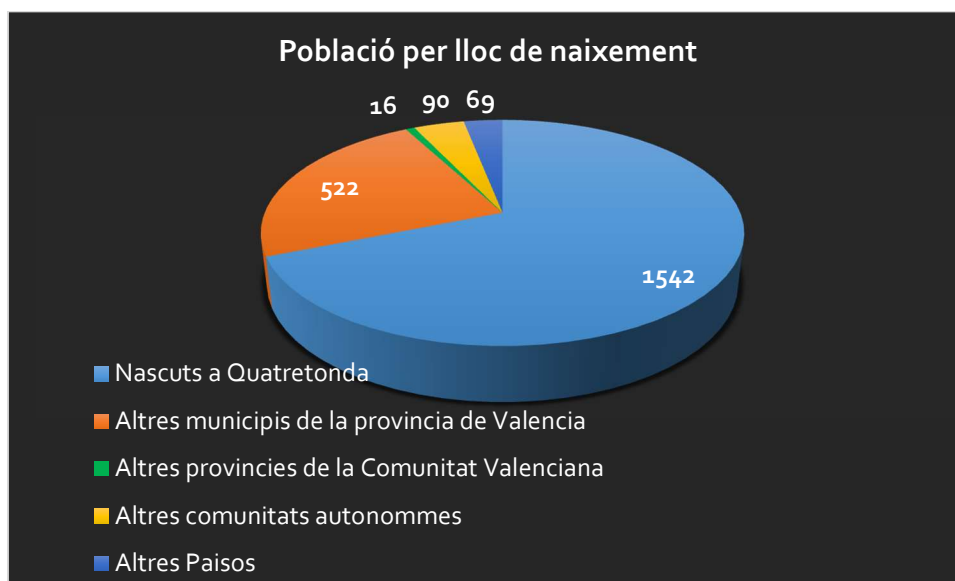


Encara que en el quadre superior la tendència de l'evolució dels homes i de les dones és cap a la baixa, si analitzen exclusivament la línia descendent de la dona, podem advertir, que aquesta línia no és tan precipitada, té anys que repunten cap a l'alça, repunt que no s'ha donat en la tendència de l'evolució de l'home, que tots els anys es cap a la baixa.

Habitants segon el lloc de naixements:

Lloc de Naixement	Població	%
Nascuts a Quatretonda	1542	68,87%
Altres municipis de la província de València	522	23,31%
Altres províncies de la Comunitat Valenciana	16	0,71%
Altres comunitats autònomes	90	4,02%
Altres Països	69	3,08%

Total Població	2239
-----------------------	------



Podem extraure que la majoria de la població, un 68.87% ha nascut a Quatretonda, un 23,31 han emigrat a Quatretonda d'altres municipis de la província de València, i la resta, un percentatge d'un 7.82% són d'altres províncies, d'altres comunitats autònomes i d'altres països. El percentatge de persones que han aplegat d'altres països a Quatretonda és superior al percentatge de les persones que han aplegat d'altres comunitats, que no aplega ni a l'1% enfront del 3.08% d'emigrants estrangers.

El gràfic inferior ens detalla el lloc de naixement d'aquestes 69 persones d'altres països residents a Quatretonda.

Lloc de Naixement dels nascuts a altres països

	Homes	Dones	Total
Europa	20	34	54
Àfrica	5	5	10
Amèrica	3	1	4
Àsia		1	1
	28	41	69

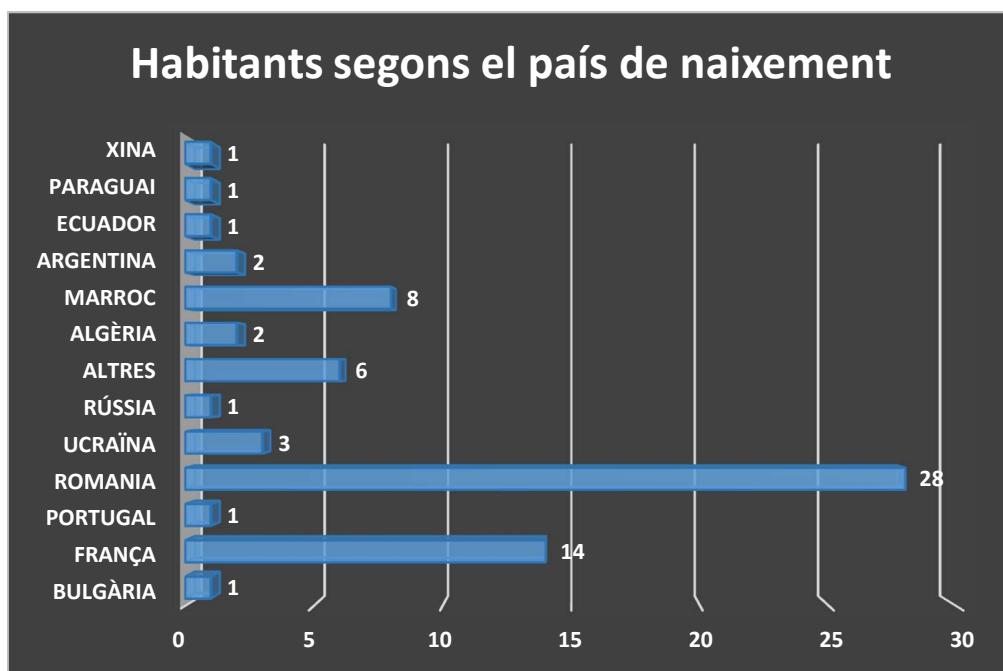
La majoria de la població estrangera arriba a Quatretonda d'Europa, on la quantitat arriba a 54 persones, sent el nombre de dones, 34, superior al d'homes, 20. El nombre de dones d'Àfrica, Amèrica i Àsia, també és superior al dels homes d'aquests continents.

En la taula inferior podem observar la distribució dels països, les persones estrangeres que resideixen a Quatretonda. La gran majoria són Romanesos, 28 habitants, seguit dels francesos que són l'altre gran grup, 14 habitants, la resta de països, no apleguen a 10 habitants cada un.

Habitants segons el país de naixement

	País	Habitants
Europa	Bulgària	1
	França	14
	Portugal	1
	Romania	28
	Ucraïna	3
	Rússia	1
	Altres	6
Àfrica	Algèria	2
	El Marroc	8

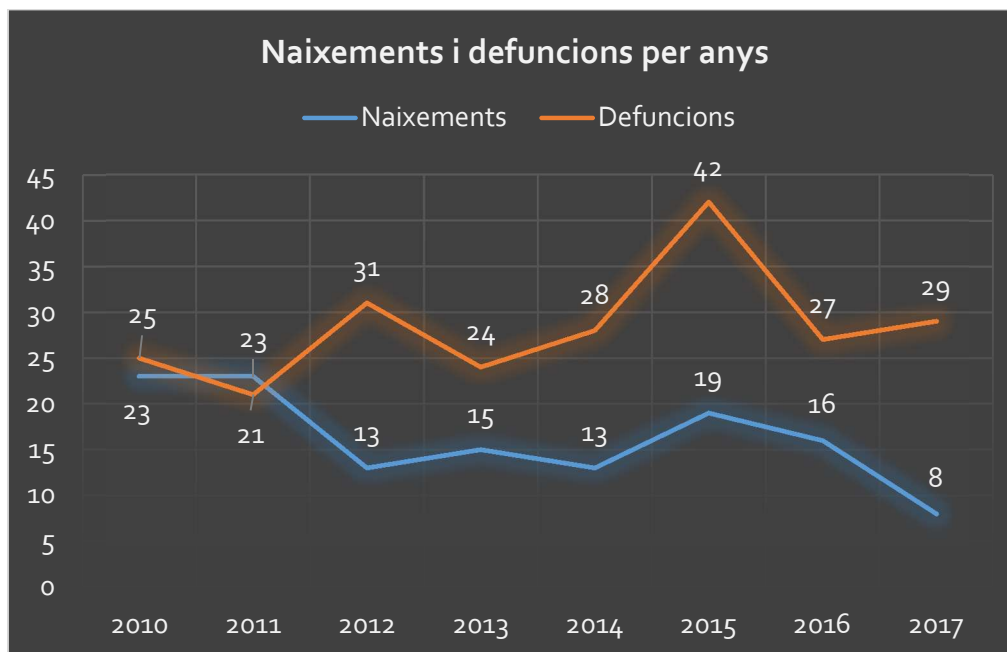
Amèrica		
	Argentina	2
	Equador	1
	Paraguai	1
Àsia		
	Xina	1
Total població estrangera		69



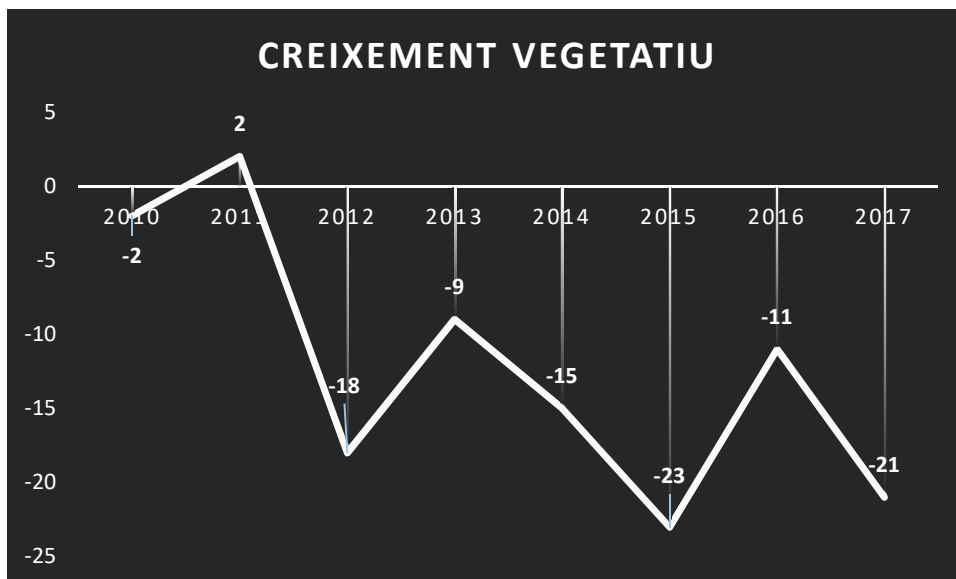
Nombre de naixements i defuncions per anys:

Any	Naixements	Defuncions	Diferència
2017	8	29	-21
2016	16	27	-11
2015	19	42	-23
2014	13	28	-15
2013	15	24	-9
2012	13	31	-18
2011	23	21	2
2010	23	25	-2

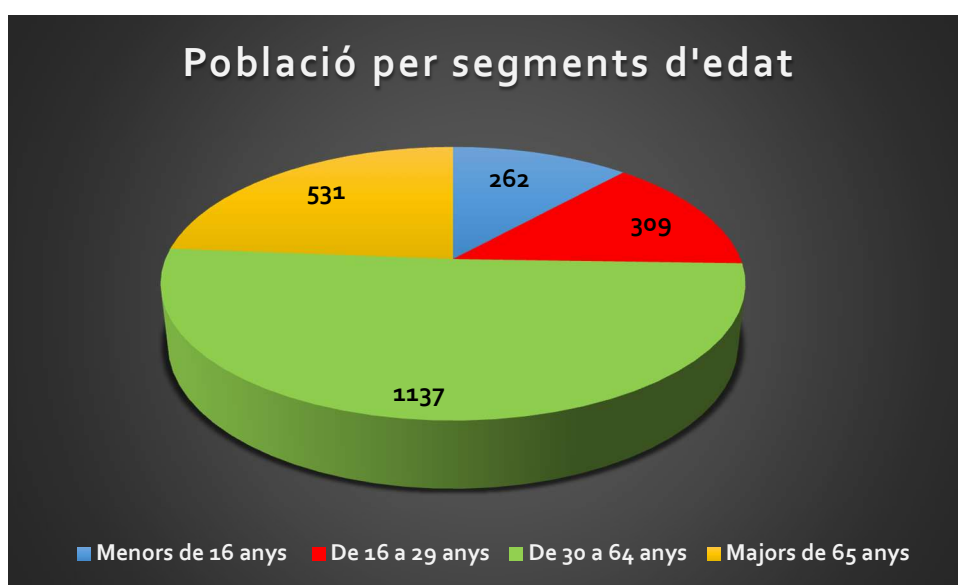
Com podem observar en el gràfic anterior, el nombre de defuncions és superior al de naixements en els últims 8 anys., exceptuant el 2011 on els naixements varen ser superiors a les defuncions.



En el 2010 i 2011, tant les defuncions com els naixements estaven pràcticament equilibrades, naixien i morien quasi el mateix nombre, 23 i 23 naixements en 2010 i 11 enfront de les 25 i 21 defuncions en aquests anys. A partir de 2012, s'ha incrementat aquesta diferència i el creixement vegetatiu, és a dir, la diferència entre naixements i defuncions, ha augmentat, passant en el 2017 a menys 21 persones, han nascut 8 i han mort 29 persones. Hi ha una tendència a l'envelliment de la població, naixen menys persones que el nombre que mor.



Població per segments d'edat		
Característica	Població	Percentatge
Menors de 16 anys	262	11,70%
De 16 a 29 anys	309	13,80%
De 30 a 64 anys	1137	50,78%
Majors de 65 anys	531	23,72%
Total població	2239	



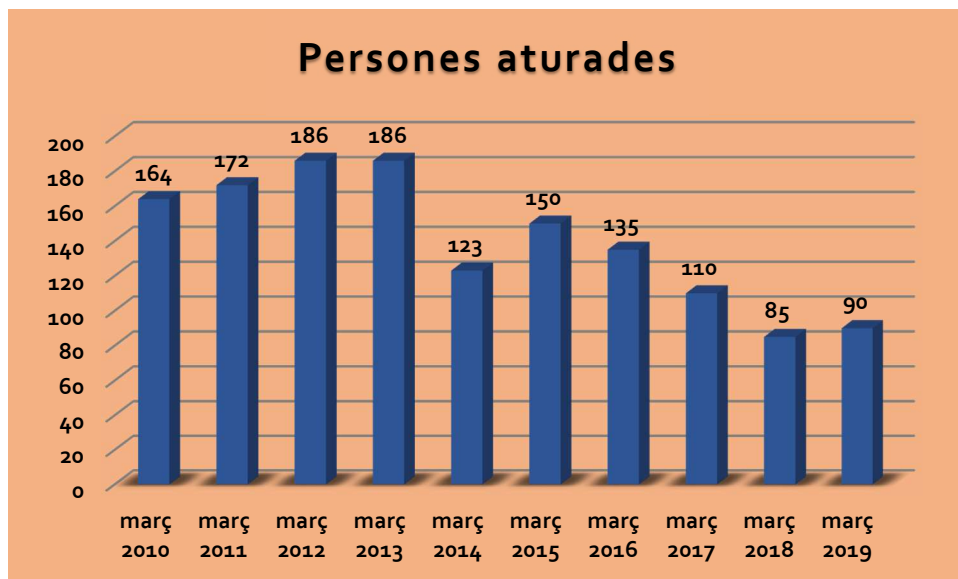
La població de 30 a 64 anys sol estar en edat de treballar, i influeix en l'economia de la població, representa el 50,78% de la població, poc més de la meitat de la població de Quatretonda. El segment de majors de 65 anys representa un 23,72% de la població, hi ha més del doble de persones que del segment de 16 a 29 anys, amb un percentatge d'un 11,70% pel qual es desprèn que és una població envellida.

2. OCUPACIÓ

Analitzant la situació de l'ocupació a Quatretonda, podem observar que la tendència a l'atur està reduint-se.

En els gràfics inferiors podem analitzar que, en 2010 hi havia 164 persones aturades a Quatretonda, en març de 2019, el nombre s'ha reduït a 90 persones, un 54.87%. %. Hi Ha hagut una tendència des de març de 2010 fins març de 2019 a la baixa.

Data	Persones aturades
31/03/2010	164
31/03/2011	172
31/03/2012	186
31/03/2013	186
31/03/2014	123
31/03/2015	150
31/03/2016	135
31/03/2017	110
31/03/2018	85
31/03/2019	90

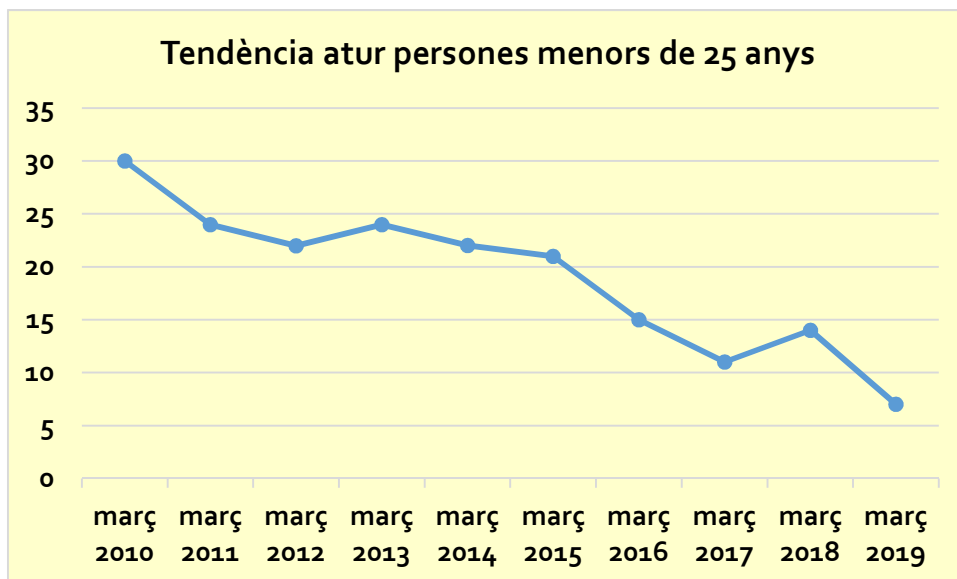


Atur en persones menors de 25 anys.

El nombre de persones menors de 25 anys en cap any representa més del 20% de la població aturada.

Com observem en el gràfic inferior, la tendència a l'atur d'aquest segment de la població és a la baixa, d'un 18,29% en març de 2010 d'atur de persones menors de 25 anys, a març de 2019, hi ha un 7,78% un percentatge prou més reduït d'aturats, el que demostra que, encara que hi ha repunts d'increments d'aturats, hi ha una clara tendència a la reducció de l'atur d'aquest segment.

Persones menors de 25 anys aturades		
Data	Nombre de persones	Percentatge
31/03/2010	30	18,29%
31/03/2011	24	13,95%
31/03/2012	22	11,83%
31/03/2013	24	12,90%
31/03/2014	22	17,89%
31/03/2015	21	14,00%
31/03/2016	15	11,11%
31/03/2017	11	10,00%
31/03/2018	14	16,47%
31/03/2019	7	7,78%

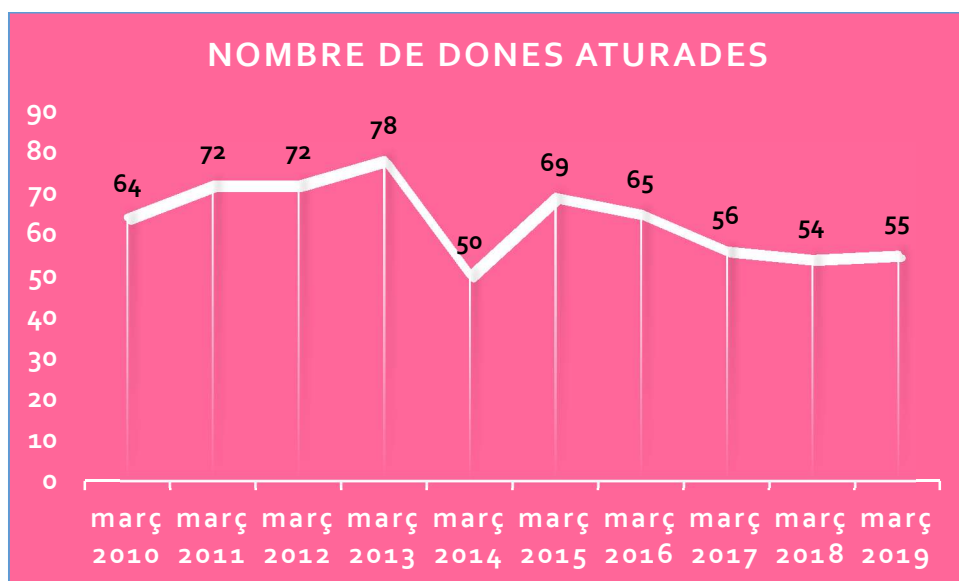


Atur en dones.

En les gràfiques inferiors, l'atur de les dones va en augment. Des de març de 2010 en què l'atur era d'un 39.02%, a març de 2019, l'atur està en un percentatge d'un 61,11%, percentatge molt elevat en 9 anys.

Desocupació registrada en Dones		
Data	Nombre Dones	Percentatge(%)
31/03/2010	64	39,02%
31/03/2011	72	41,86%
31/03/2012	72	38,71%
31/03/2013	78	41,94%
31/03/2014	50	40,65%
31/03/2015	69	46,00%
31/03/2016	65	48,15%
31/03/2017	56	50,91%
31/03/2018	54	63,53%
31/03/2019	55	61,11%

Si ho analitzem en dades, el nombre de dones parades des de març de 2010 a març de 2019, no hi ha tanta diferència, el nombre ha baixat en 11 dones, de 64 dones en març de 2010, a març de 2019 hi ha 55 dones aturades.



En la gràfica inferior es detalla l'atur de les dones i homes i el seu percentatge. Tant homes com dones han reduït el seu nombre d'aturats. Els percentatges de març de 2010 en dones representaven un 39.02% font al 60.98% dels homes. En 2019 les dades han canviat a la inversa, les dones representen un 61.11% en 2019 front 38.89% que representen els homes aturats a 2019. Els sectors productius s'han dirigit a augmentar l'ocupació en els homes i reduir-la en les dones.

Data	Persones aturades	Nombre Dones	% Dones aturades	Nombre Homes	% Homes Aturats
Març 2010	164	64	39,02%	100	60,98%
Març 2011	172	72	41,86%	100	58,14%
Març 2012	186	72	38,71%	114	61,29%
Març 2013	186	78	41,94%	108	58,06%
Març 2014	123	50	40,65%	73	59,35%
Març 2015	150	69	46,00%	81	54,00%
Març 2016	135	65	48,15%	70	51,85%
Març 2017	110	56	50,91%	54	49,09%
Març 2018	85	54	63,53%	31	36,47%
Març 2019	90	55	61,11%	35	38,89%

En març de 2010 hi havia menys dones aturades que homes; en març de 2019, hi ha menys homes que dones aturats, encara que els dos nombres s'han reduït, però no en els mateixos percentatges.

Amb les últimes dades d'ocupació de l'INE, a setembre de 2019, l'atur a Quatretonda s'ha incrementat a 124 persones, hi ha 34 persones més aturades que en març de 2019

Setembre 2019	Persones aturades
Total	124
Homes	54
Dones	70
Menors de 25 Anys	15
Homes	7
Dones	8
Entre 25 i 44 Anys	56
Homes	25
Dones	31
Majors de 45 anys	53
Homes	22
Dones	31

L'atur de les dones s'ha incrementat de 55 parades en març de 2019 a 70 en setembre de 2019, és a dir, 15 dones més. Els homes també s'han incrementat de 35 parats en març de 2019 a 54 en setembre de 2019, són 19 homes parats més. Les dades analitzades pel nombre d'aturats en aquest període de març a setembre de 2019, ens diu que l'atur de l'home ha sigut superior al de la dona, encara que en el nombre total d'aturats homes i dones a setembre de 2019, el nombre dels homes és inferior al de les dones.

Comparatiu Atur març - setembre 2019					
	Març 2019		Setembre 2019		Diferència març - setembre
	Persones aturades	%	Persones Aturades	%	
Total	90		124		-34
Homes	35	38,89%	54	43,55%	-19
Dones	55	61,11%	70	56,45%	-15

Si analitzem les dades anteriors pels percentatges, els homes han pujat el percentatge d'atur d'un 38.89% en març de 2019 a un 43.55% a setembre de 2019. En canvi, les dones l'han reduït d'un 61.11% en març de 2019 a un 56.45% a setembre de 2019, tenint en compte que tant els homes com les dones, han incrementat el seu nombre d'aturats.

Si analitzen l'atur per sectors d'activitat a març del 2019, el sector on hi ha més desocupació és el sector serveis, on hi ha 88 persones aturades, li segueix la indústria, amb 17 persones aturades, 8 té la construcció, 7 l'agricultura i 4 sense ocupació anterior.

Sector d'activitat	Totals persones aturades setembre 2019
Agricultura	7
Indústria	17
Construcció	8
Serveis	88
Sense ocupació anterior	4
	124

Persones afiliades a la Seguretat Social a Quatretonda.

En el quadre inferior observem l'evolució de les persones afiliades a la seguretat social a Quatretonda, on en març de 2012 hi havia 742 persones afiliades, i en març de 2019, hi ha 820 persones afiliades, són 78 persones més en 7 anys.

Persones afiliades a la Seguretat Social	
Març 2012	742
Març 2013	739
Març 2014	772
Març 2015	770
Març 2016	775
Març 2017	777
Març 2018	822
Març 2019	820



Es pot observar en la gràfica anterior la línia de tendència ascendent de les persones afiliades a la seguretat social a Quatretonda.

Si analitzem el quadre inferior, podem comprovar que el nombre de dones afiliades a la seguretat social de març de 2012 a març de 2019 ha pujat en 39 dones i quant als homes, de 461 afiliats a la seguretat social en 2012, en 2019 hi ha 500, són 39 homes més afiliats a la seguretat social.

Persones afiliades a la Seguretat Social						
Període	Total persones	Dones	%	Homes	%	Diferència dones - homes
Març 2012	742	281	37,87%	461	62,13%	-180
Març 2013	739	280	37,89%	459	62,11%	-179
Març 2014	772	287	37,18%	485	62,82%	-198
Març 2015	770	284	36,88%	486	63,12%	-202
Març 2016	775	282	36,39%	493	63,61%	-211
Març 2017	777	301	38,74%	476	61,26%	-175
Març 2018	822	318	38,69%	504	61,31%	-186
Març 2019	820	320	39,02%	500	60,98%	-180

El percentatge de dones afiliades a la seguretat social és el 39.02% del total de la població afiliada, percentatge que no aplega als límits de la paritat, el 40%.

3. CARACTERÍSTIQUES CULTURALS

Quatretonda, té les seues arrels històriques a partir de la conquesta cristiana del segle XIII, coneguda per la tradició com Reconquesta.

A Quatretonda s'han trobat jaciments del bronze i ibèrics a les partides dels Castellarets, font de Mahiques i Nul-les, així com restes romanes a Simona, i Sant Martí.

El segle XVI és un dels moments claus de la seua història. El rei Felip I de València, la declarava independent jurídicament i territorial, gràcies, sobretot, al creixement econòmic i demogràfic.

Els llocs d'interès cultural més importants a Quatretonda són:

Església Parroquial dels Sants Joans.: Està dedicada als Sants Joans. És una construcció del segle XVI i XVII, on destaca la portada renaixentista, i la torre-campanar d'estil barroc, amb reminiscències del gòtic, i també la fàbrica de l'edifici, una nau amb capelles entre contraforts.

L'ermita de Sant Josep. Està situat sobre una xicoteta elevació o turó. Data del segle XVII. És una planta senzilla rectangular, una nau amb tres trams.

Casa La Bastida: Situada en la Serra de Quatretonda. Compta a un alberg, Alberg la Bastida on es realitzen activitats relacionades amb el medi natural. Es realitzen cursos, reunions, trobades, exposicions, guies per la muntanya, i trobades.

L'Almàssera. Ha estat en funcionament amb 4 generacions de la mateixa família des de fa més de 152 anys.

El Campanar. Està format per tres cossos i rematat. Es tracta d'una obra barroca del 1694 amb elements gòtics i detalls renaixentistes

Les festivitats que se celebren al municipi de Quatretonda són:

Quatretonda compta amb diferents festivitats al municipi. Destaquen les següents:

Festes patronals: Se celebren el primer cap de setmana de setembre. Es realitzen diferents activitats per a tota la població. Van dirigides tant a patró de la població, Crist de la Fe i Sant Josep, com a les patrones, Verge del Rosari i Divina Aurora.

Sant Antoni del Porquet, se celebra sobre el 17 de gener o el cap de setmana més proper. Es beneeixen els animals de companyia.

La Candelera. Se celebra el dia 2 de febrer. Van a l'església, es beneeixen les candeles i es reparteixen entre els assistents.

Sant Vicent. Se celebra el dilluns següent de Pasqua. Es fa una processó al matí pel carrer Sant Vicent i a la nit se celebra un sopar en el mateix carrer amb ball.

Festa del Carrer Nou. Festa de la Dansà, se celebra el segon diumenge de maig. El dia anterior a la festa es fa un sopar en tot el carrer amb ball. El mateix dia es trasllada a la Verge dels Desemparats de l'ermita a l'església i es fa una missa. A la vesprada es fa una Dansà per tot el carrer Nou.

Festes de Sant Pere. Són les festes més típiques de la població, es celebren l'últim cap de setmana de juny. Consten d'una programació en què predomina els bous al carrer, solts pel poble, a més dels tradicionals esmorzars i dels sopars populars amb ball.

Festes de la Vila. El 21 d'octubre de 1587 Quatretonda aconseguí el títol de vila reial i l'autonomia jurídica, a partir del privilegi que el rei Felip I de València signà aquell dia de 1587. Fa anys que la localitat celebra aquesta data com a Dia de la Vila. És una festa històrica en què es realitzen actes institucionals de lectura del ban de creació de la nova vila i col·locació d'una corona davant la làpida que commemora aquell fet històric. Des de l'any 2018, en el cap de setmana pròxim al 21 d'octubre se celebren les festes dels Moros i Cristians.

Festes de Sant Martí. Se celebra l'11 de novembre. Es fa un romiatge de l'església a l'ermita, on se celebra la missa. Típic d'aquest dia són les coques de Sant Martí.

Setmana cultural. Una setmana abans de les Festes Patronals, es realitza la Setmana Cultural, on es realitzen diferents activitats, exposicions i mercat medieval.

Altres Activitats. A Quatretonda es realitzen diferents activitats festives, entre elles destaquen:

- Els fanalets, els més menuts recorren el poble amb els seus cresols de meló.
- El dia de la bicicleta, on es recorren els carrers de la població al so dels xiulets. Després hi ha esmorzar popular.
- El Dia de l'Arbre. Dia en què es fa una eixida a un punt determinat de la Serra per plantar diverses espècies autòctones, després hi ha un dinar popular.

4. CARACTERÍSTIQUES D'EDUCACIÓ

Compta amb diversos centres educatius per a l'educació infantil i de primària, com són:

Escola Infantil Municipal. Es tracta d'un centre educatiu de primer cicle d'Educació Infantil, regulat per la legislació vigent en matèria educativa (LOE). Compta amb tres classes educatives, de 0-2 anys, d'1-2 anys i de 2-3 anys. En total hi ha 24 alumnes dels quals 14 són xiquetes i 10 són xiquets.

CEIP Rafael Altamira. Centre d'educació On s'imparteixen classes d'infantil i de primària. Les classes d'infantil de primer, segon i tercer d'infantil hi ha 26 xiquetes i 19 xiquets, formant un total de 35 alumnes.

Les classes de primària són 6, des de primer de primària fins a sisè. Hi ha 50 xiquetes i 54 xiquets, formant un total de 104 alumnes. El professorat està format per 15 dones i 2 homes.

IES Les Foies Benigànim. Per a cursar Educació Secundària Obligatòria, els cursos de Batxillerat de primer i segon grau, així com els Cicles Formatius, s'ha de desplaçar-se a Benigànim, població on situa aquest Institut.

Centre Docent Públic de Formació Bàsica de Persones Adultes, L'Escola Municipal d'adults, on poden rebre diferents activitats esportives com ioga, pilates, taitxí, i activitats educatives, com boxers, dibuix i pintura, tall i confecció, restauració de mobles, angles, educació bàsica, cuina i informàtica.

Quatretonda disposa també de diferents centres polivalents com són:

Biblioteca «Estanislau Alberola». Compta amb una àmplia col·lecció de llibres de diverses temàtiques tant per a consulta com per a préstec. Té una sèrie d'ordinadors amb connexió a internet on els usuaris poden realitzar consultes, treballs escolars, etc. En la Biblioteca es pot trobar un «Racó Violeta», lloc on hi ha una temàtica relacionada amb el feminisme i la dona, per a la visibilització de les dones que moltes vegades són oblidades.

Espai Jove. Centre on es realitzen diferents reunions, festes d'aniversari, taller de boxers, entre altres.

Casa de la Vila. En aquest centre es realitzen assajos tant del Grup de Danses, com de les Rondalles.

Banda de música «Societat Musical La Lira de Quatretonda» constituïda fa més de 25 anys i que es desplaça per tots els pobles del voltant per a realitzar qualsevol esdeveniment musical, com entrades de moros, cavalcades, falles, setmana santa. La banda la formen 78 persones, de les que 57 són homes i 21 dones.

En l'Escola de música imparteixen classes tant per a xiquets i xiquetes. Hi ha preparatori, solfeig fins a quart, i altres tipus d'activitats. En l'escola hi ha 43 alumnes dels quals 23 són xiquetes i 20 xiquets.

5. ESPORTS

La pràctica esportiva i les activitats físiques són necessàries per mantenir una vida sana. A més a més, aquest és un dels àmbits que més ajuden a tindre un nivell d'autoestima positiu. Per tant, és un nexa d'estudi significatiu i rellevant per a desenvolupar.

Quatretonda és un poble amb una gran tradició esportiva. Alguns dels esports que han tingut més rellevància en aquest municipi són **la pilota valenciana**, esport pràcticament masculí, on de 38 persones que practiquen l'esport, des dels 16 anys fins als 8, soles hi ha 5 xiques.

També estan **el patinatge** tant per a menuts com per a adults, on hi ha 8 xiquetes i 2 xiquets per al patinatge de menuts, i 4 xics i 2 xiques en el patinatge d'adults.

L'esport de manteniment està també present a Quatretonda, on el practiquen quasi tot dones, 23 de 24 assistents.

A Quatretonda es desenvolupen **altres activitats esportives** per a tota la població, com el ioga, pilates, body combat i steps entre altres. Aquestes activitats són òptimes per a obtenir millores en salut, aprendre una major consciència del cos, un benestar físic o psíquic i convertir-les en un hàbit saludable.

Senderisme Corre camins, també està format per 12 dones i 1 home.

Pel que fa al **Futbet** en aquest cas el practiquen més homes que dones, de 10 practicants, 8 són homes i 2 dones.

6. CARACTERÍSTIQUES DE BENESTAR SOCIAL

Els serveis que ofereix l'Ajuntament de Quatretonda són serveis que estan prestats a través de la Mancomunitat de Municipis la Vall d'Albaida.

Entre d'altres, la Mancomunitat possibilita la celebració d'esdeveniments culturals i esportius en tots els municipis, la seua promoció turística, el desenvolupament de programes de prevenció comunitària, la inserció sociolaboral de persones amb discapacitat, que fomenta l'ocupació i, fins i tot, compta amb serveis d'arxivers i canera.

Els serveis que dona per l'Ajuntament entre altres són:

Famílies

- Tràmits de títol de família nombrosa.

Majors

- Programa IMSERSO.
- Menjar a casa.
- Ajudes a la tercera edat.
- Tramitacions de sol·licituds d'ingrés en residències o centres de dia.
- Teleassistència.

Serveis Socials

- Banc d'Aliments.
- Tramitacions de pensions no contributives de jubilació.
- Ajuda a domicili.

Discapacitats

- Tramitació per a l'obtenció del reconeixement del grau de discapacitat.
- Tramitació per a l'obtenció de la targeta d'estacionament per a persones amb mobilitat reduïda.
- Tramitació de la documentació de la prestació econòmica per a discapacitats.

Dona

- Tramitació de la sol·licitud d'ingrés en centre de dones.
- Tramitació de les sol·licituds de teleassistència mòbil per a dones víctimes de la violència de gènere.

7. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La violència de gènere és un problema que fins fa poc formava part de la vida personal de les persones. Solia ser un assumpte de família i no es podia intervenir. És una violència que afecta les dones pel simple fet de ser dona, atemptant a la seua integritat i dignitat, sense tenir en compte el seu nivell social.

Les dones que han viscut la violència de gènere ho veuen com una cosa normal, aprenen que és normal viure aquest tipus de situació i de vida i no són capaços de veure que no es culpa seua.

A Quatretonda hi ha tres denúncies de violència de gènere, però cap mort. Les dones afectades varen acudir a la Guàrdia Civil i a l'assistenta social.

La policia no té un protocol intern de violència de gènere, sinó que actuen en el protocol general, amb uns directius general de com actuar en aquests casos.

S'ha de donar a conèixer els diferents recursos dels quals disposa l'Ajuntament, donar suport psicològic, educatiu i informatiu amb telèfons contra el maltractament, i s'ha de difondre on acudir, com acudir i on denunciar.

La prevenció per a la violència de gènere ha de començar amb l'educació dels xiquets i xiquetes més menuts i menudes. S'ha d'educar amb el respecte, la igualtat i l'equitat, i mai en la possessió.

S'ha d'involucrar a tota la població perquè puguin denunciar, ja que aquesta situació de violència de gènere fa que les dones siguen incapaces de denunciar-ho ni tan sols al seu entorn més pròxim.

8. SALUT

La salut no és sol l'absència de malalties, sinó que hi ha unes sèries d'elements que interactuen perquè s'incrementen les malalties. La violència és un dels elements que afecta a totes les esferes de la persona, tant emocionals, com físiques, personals, cognitives.

La salut d'un poble es mesura per la salut dels seus ciutadans. Com més salut tinga la població millor estarà el poble.

S'ha de promoure hàbits de vida saludables perquè contribuïsquen al benestar físic i psicològic de la població però s'ha de fer-ho des d'una perspectiva de gènere.

A Quatretonda, hi ha una atenció sanitària al Centre de Salut Mèdic. El centre treballa per a la protecció de la salut i a la prevenció i vigilància de les malalties. Per a aconseguir una efectivitat real, s'ha de treballar conjuntament amb les àrees sanitàries, amb l'administració, les entitats locals, el teixit associatiu i els diferents col·lectius socials.

9. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

La corporació municipal de Quatretonda, està formada pels regidors i regidores elegits per la població. Quatretonda té 11 regidors i regidores, 5 de compromís, 4 del PP i 2 de PSOE.

Aina Benavent Giménez: Alcaldessa. - Compromís

- ❖ Presidenta de la comissió d'hisenda, participació ciutadana, personal, instal·lacions públiques i especial de comptes.
- ❖ Presidenta de la comissió d'urbanisme, obres públiques, serveis municipals i medi ambient. Representant en la Mancomunitat.
- ❖ Representant en el consorci de residus.

Sergi Oltra Huguet: Regidoria de Cultura i patrimoni i Turisme. - Compromís

- ❖ Representant en la comissió de festes.

Maria Encarnació Esquer Oltra: Regidoria de Benestar social, Joventut i Sanitat. - Compromís

- ❖ Representant en la comissió de festes i representant en el Fons Valencià per la solidaritat.
- ❖ Titular de la comissió d'hisenda, participació ciutadana, personal, instal·lacions públiques i especial de comptes.

Aida Benavent Espí: Regidoria d'Educació, Dona i Igualtat. - Compromís

- ❖ Presidenta de la comissió d'educació, cultura, turisme, patrimoni, sanitat, benestar social, dona i igualtat, esports i joventut.
- ❖ Representant en el consell escolar.

Raül Oltra Benavent: Regidoria d'agricultura i medi ambient, Serveis Municipals. - Compromís

- ❖ Representant en el consell agrari.
- ❖ Representant en el consell de participació ciutadana del Paratge Natural.
- ❖ Titular de la comissió d'urbanisme, obres públiques, serveis municipals i medi ambient.

Justo Oltra Benavent.-PP

- ❖ Representant en la comissió de festes.
- ❖ Titular de la comissió d'hisenda, participació ciutadana, personal, instal·lacions públiques i especial de comptes.

Vicent Salvador Benavent Alberola - PP

- ❖ Representant en el consell agrari.
- ❖ Titular de la comissió d'urbanisme, obres públiques, serveis municipals i medi ambient.

Lorena Sentandreu Carañaña - PP

- ❖ Titular de la comissió d'educació, cultura, turisme, patrimoni, sanitat, benestar social, dona i igualtat, esports i joventut.

Kewin Climent Garcia- PP

- ❖ Representant en el consell de participació ciutadana del Paratge Natural.

Juan Francisco Oltra Guerola - PSOE

- ❖ Representant en el consell agrari.
- ❖ Representant en la Mancomunitat.
- ❖ Representant en el consell de participació ciutadana del Paratge Natural.
- ❖ Titular de la comissió d'hisenda, participació ciutadana, personal, instal·lacions públiques i especial de comptes.
- ❖ Titular de la comissió d'urbanisme, obres públiques, serveis municipals i medi ambient.

Empar Oltra Asunción-PSOE

- ❖ Regidoria de Festes Representant en la Comissió de festes.
- ❖ Titular de la comissió d'educació, cultura, turisme, patrimoni, sanitat, benestar social, dona i igualtat, esports i joventut.

La distribució de la corporació municipal està formada per 6 homes i 5 dones dels 11 regidors i regidores que té Quatretonda, pel que hi ha paritat en la composició de l'Ajuntament. Compromís i PSOE també tindrien paritat, no passen del 60% ni menys del 40% del personal poden ser homes o dones. El Partit Popular format per 4 persones, 3 d'elles són homes i 1 dona, pel que la paritat en aquest partit no es dona.

Les activitats que s'han realitzat en matèria d'igualtat en el 2018 varen ser:

- Jornada de Participació Ciutadana per analitzar i debatre la situació respecte a la igualtat entre dones i homes del municipi de Quatretonda i arreplegada de propostes de futur per avançar cap a la igualtat.
- Arreplegada de dades municipals desagregades per sexe, per tal de fer un diagnòstic de la situació del municipi en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- Taller d'apoderament per a dones com són:
 - Autoestima
 - La gàbia daurada
 - Cuidar-se per a poder cuidar
 - Amors poderosos
 - Millor en amigues
 - Dones de pel·lícula i dones d'anunci
 - Conquerint espais
- Tallers de coeducació per a alumnat de primària: APRENEM LA IGUALTAT A LES AULES DE PRIMÀRIA.
- Taller per a joves, 'Amor no m'estimes tant, estima'm millor'.
- Campanya per al 25 de novembre: Madejas contra la violència sexista.
- Cinefòrum de cloenda 25 N.

Per a l'Any 2019 són:

En Febrer es varen fer diferents activitats per a començar amb la setmana de la dona, com són:

- La presentació de l'Associació de les dones A Quatretonda
- Xarrada d'Autoestima.
- Pel·lícula «Figures Ocultes» Pel·lícula sobre dones científiques.
- Cuida la teua pell.
- Sessions d'estiraments i relaxació.

Per al dia de la dona, es varen realitzar diferents activitats des del dia 1 de març fins al 10 de març.

- Inauguració de l'exposició de Joan Sant «La lluita de la dona "de l'obra de teatre Mulier.
- Xarrada del Fons «Enfortint l'acció política de les dones a Bolívia».
- Conta contes de «Les mil i una nits» per a commemorar el dia de la dona a la Biblioteca.
- Manifestació pel dia de la dona.
- Volta pel Dia de la Dona.
- Sessió de defensa Personal.

També es realitzen activitats en temes d'igualtat per a l'estudiant, com són:

- Activitats per a primer i segon d'Educació Primària. "Construïm la igualtat".
- Activitats per a tercer i quart curs d'Educació Primària com són: "Aprenem a relacionar-nos amb les altres persones".
- Activitats per cinquè i sisè d'Educació Primària: Som Diferents, Som iguals.

10. PARTICIPACIÓ CIUTADANA

La participació del poble, tant en l'àmbit particular com per les associacions és necessària per a la millora de Quatretonda. Les idees i opinions, són un referent per a assabentar-se de la situació actual de la població. Un compromís per tots ells farà que Quatretonda aconseguisca ser un poble més igualitari.

Les associacions que té Quatretonda són:

- Amics del Buscarró
- Club d'Atletisme de Quatretonda
- Club de Raspall de Quatretonda
- Quatretonda C.F
- Societat Musical La Lira de Quatretonda
- Penya Bouera de Quatretonda
- Col·lectiu Cultural Dorresment
- Cine Club Potemkim
- Terres Secanes Grup de Teatre
- Unió Musical Quatretondense
- Agrupació la Nova de Quatretonda
- Associació ames de casa de Quatretonda
- Grup de danses populars Quatretonda
- Associació jubilats i pensionistes
- Unió de llauradors i ramaders
- Amics de la música de Quatretonda
- Plataforma juvenil valencianista
- Associació paranyers de Quatretonda
- Associació colombaris Quatretonda
- Associació de caçadors Quatretonda
- Associació pares i mares CEIP Rafael Altamira
- AVA associació valenciana d'agricultors

A totes aquestes associacions se'ls va enviar l'enquesta per a analitzar la seua opinió respecte a la situació de Quatretonda, i el que s'ha obtingut ha sigut:

**FITXA TÈCNICA ENQUESTES QUATRETONDA
 PLA D'IGUALTAT**

Resum de les enquestes entregades:

ENQUESTES CIUTADANIA

	EDAT		
	DE 18 A 25 ANYS	DE 26 A 45 ANYS	+ DE 46 ANYS
Amb persones a càrrec seu			
Amb treball		10	5
Sense treball	1	3	
Sense persones a càrrec seu			
Amb treball	3	30	12
Sense treball	4	3	6
ENQUESTATS	8	46	23

ENQUESTES ASSOCIACIONS

ASSOCIACIÓ	
CLUB DE RASPALL DE QUATRETONDA	1
SOCIETAT MUSICAL LA LIRA DE QUATRETONDA	1
DONES DE QUATRETONDA	1

ENQUESTATS	3
-------------------	----------

TOTAL ENQUESTAT CIUTADANIA + ASSOCIACIONS

80

CLUB DE RASPALL QUATRETONDA

És una associació mixta.

La principal desigualtat que identifiquen és que consideren que el Raspall és un esport masculí però la situació ja està canviant. Es fan partides de raspall femení. Tenen 2 jugadores federades, i en el seu club hi ha 9 xiquetes.

Opinen que l'Ajuntament hauria de prioritzar i reformular els treballs i el temps, la resta li ha donat poca prioritat, al compromís amb la igualtat, les violències masclistes, els drets i qualitats de vida i el reconeixement de la participació de les dones.

En el seu club no se senten discriminats per raó de gènere, ni es dirigeixen de forma ofensiva, ni es fan acudits sexistes, ni hi ha contacte no desitjat. Si hi haguera alguna d'aquestes situacions, s'ha de comunicar a la Junta.

No tenen protocol davant l'assetjament sexual i discriminació.

Consideren que la presència de les dones en l'àmbit local en la cultura i en l'educació és molta, però poca en l'esport.

Coneixen que es fan accions en l'àmbit local per a la igualtat que es realitzen. Consideren que es treballa correctament per a promoure la igualtat. En el seu municipi opinen que no hi ha desigualtats.

Pensen que informen suficientment de les accions que fa la seua associació, així com de les activitats que realitza l'Ajuntament.

Opinen que al municipi no hi ha agressions sexuals.

Coneixen algunes accions que desenvolupa l'Ajuntament en matèria d'igualtat com són la setmana de la dona, amb les activitats i tallers que realitza.

Pensen que encara es viu a una societat masclista, en la que el beneficiat és l'home i es reconeixen més les accions i activitats que desenvolupa enfront de la dona.

Des del punt de vista de l'associació consideren que en les responsabilitats familiars i domèstiques és on hi ha més desigualtat.

Consideren que el municipi treballa totalment per a la igualtat i erradicació de la violència de gènere.

SOCIETAT MUSICAL LA LIRA.

Associació mixta.

Des del punt de vista de l'associació consideren que les majors desigualtats estan en el treball domèstic, criança de menors i cura de majors, jocs infantils, i els estereotips dels instruments musicals feminitzats.

Opinen que es realitzen algunes campanyes de sensibilització per a la igualtat en l'àmbit local.

Consideren que l'acció contra la violència masclista, els drets i qualitat de vida i el reconeixement de la participació de la dona són les accions més prioritàries on hauria d'aprofundir l'Ajuntament. Seguirien el compromís per a la igualtat i la reformulació dels treballs i dels temps.

Pensen que en totes les àrees s'hauria d'aprofundir més, tant en educació i formació, com en treball, espai domèstic i familiar, salut i benestar social, participació ciutadana i cultura, urbanisme i habitatge i esports i oci.

En l'associació s'han patit situacions de sentir-se discriminat/da per gènere, s'han dirigit de forma ofensiva per gènere o condició sexual, es fan acudits sexistes, i algun contacte no desitjat, però no s'ha acudit a cap lloc. No tenen protocol de prevenció cap aquests casos.

Consideren que la dona té poca presència a l'esport, però molta en la cultura i en l'educació.

Pensen que no es treballa prou per promoure la igualtat a escala local, soles coneixen aquest projecte del Pla d'Igualtat en matèria d'igualtat, les campanyes del 8 de març i del 25 de novembre. Pensen que no s'informa prou de les polítiques que desenvolupa l'Ajuntament en matèria d'igualtat.

En la política consideren que encara hi ha desigualtats. No creuen que s'informa suficientment de les activitats que fa l'associació i tampoc de les activitats que fa l'Ajuntament.

Consideren que al municipi sí que hi ha agressions sexuals.

Opinen que encara es viu en una societat desigual i que beneficia, prestigia i reconeix a l'home enfront de la dona.

Pensen que l'accés a l'ocupació, les condicions laborals, les responsabilitats domèstiques l'oci i esport, són on hi ha més desigualtats entre els homes i les dones.

Creuen que es podrien fer més coses al municipi per a la igualtat i erradicació de la violència masclista.

Consideren que des de la base, des de la infància, s'hagueren de donar valors d'igualtat, i que la societat haguera de creure's i valorar més que la igualtat és necessària.

Opinen que el principal canvi haguera de vindre des de l'Ajuntament, i posteriorment des de la classe política així com des del departament d'assistència social. Àrees bàsiques que haurien d'estar compromeses i estar dirigides cap a la mateixa direcció.

ASSOCIACIÓ DONES DE QUATRETONDA

Aquesta associació no és mixta.

No fan accions localment per a la igualtat real de dones i homes.

Consideren que l'Ajuntament hauria de prioritzar el compromís per a la igualtat, accions contra la violència masclista, els drets i qualitat de vida, reformular els treballs i el temps destinat, i reconèixer la participació de les dones en tots els àmbits.

Opinen que l'àrea on s'hauria de prioritzar les accions seria l'àrea d'educació i formació.

En la seua associació no s'han patit cap situació de discriminació per raó de gènere, no es fan acudits sexistes, ni hi ha contacte no desitjat, ni s'han dirigit a elles de forma ofensiva.

No tenen cap protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual.

Consideren que hi ha molta participació localment tant en els esports, cultura i educació.

Creuen que es treballa per a promoure la igualtat de gènere des de l'Ajuntament, però no es realitzen accions d'igualtat. En la política no existeixen desigualtats.

Consideren que tant la seua associació, com l'Ajuntament informen suficientment de les accions i polítiques que estan desenvolupant-se per a la població.

No creuen que al seu municipi hi haja agressions per violència de gènere.

Pensen que encara es viu en una societat on es beneficia i prestigia a l'home.

Els àmbits on es considera que hi ha més desigualtats és l'accés a l'ocupació i les condicions laborals.

Consideren que el municipi treballa totalment per a la igualtat de dones i homes i en l'erradicació de la violència de gènere.

Edat entre 18 a 25 anys i amb persones a càrrec seu.

Consideren que l'educació i formació, el treball, la salut i benestar social, l'urbanisme i habitatge, i els esports i oci són les prioritats principals en relació amb la igualtat. L'espai domèstic i la participació ciutadana i cultural està en segon lloc.

Pel que fa a educació opinen que la formació en l'ús del llenguatge no sexista, crear uns serveis d'orientació acadèmica i professional i treballar els rols educatius familiars serien les accions prioritàries. Les campanyes de sensibilització de coeducació i de responsabilitats quedarien en segon lloc.

Aquestes persones no tenen lloc de treball, però no han vist cap cas de discriminació per raó de gènere o sexe.

Consideren que els serveis mèdics de la població són adequats a les necessitats de la població. Han acudit en l'últim any als serveis socials, però opinen que no han donat resposta a les necessitats que tenien. Opinen que no hi ha discriminació per raó de sexe o gènere als serveis mèdics o socials.

El que millorarien en temes de salut i benestar serien les ajudes a mares solteres que no treballen i que no han cotitzat mai a la seguretat social.

Consideren que el municipi està adequat urbanísticament per a persones amb discapacitats o infants.

Pensen que el municipi és segur, i en el darrer any no s'han sentit insegurs al municipi, encara que consideren que falta il·luminació al municipi.

No coneixen les associacions que hi ha al municipi, ni participen activament en elles.

Consideren que no s'informa suficientment de les accions que desenvolupa l'Ajuntament, i que al municipi no hi ha agressions per violència de gènere.

Pel que fa a l'ús del temps diari, a les feines domèstiques i a la cura i atenció de persones majors, o dependents és l'activitat que més dediquen al dia. A les aficions i oci, li dediquen poc temps i al treball i als estudis res, encara que els agradaria.

Consideren que ja vivim en una societat on s'ha aconseguit equilibrar la igualtat.

Desconeixen les accions en matèria d'igualtat que es duen a terme localment.

Pensen que no hi ha desigualtats entre homes i dones, encara que en l'accés a l'ocupació i condicions laborals i les responsabilitats familiars i domèstiques és on hi ha més desigualtats.

Consideren totalment que el municipi treballa per a la igualtat.

Anirien a la policia davant una situació de violència de gènere.

Consideren que cal prioritzar a la policia com a línia principal del pla d'igualtat.

Edat entre 18 a 25 anys sense persones a càrrec seu i amb treball.

Consideren que el treball és el tema més prioritari en relació amb la igualtat. Li seguiria l'educació i formació i l'espai domèstic i familiar. La participació ciutadana, la salut i benestar i l'urbanisme serien les següents prioritats. Per últim els esports i oci.

Quant a l'educació la majoria opina que la formació en l'ús del llenguatge no sexista i realitzar campanyes de coeducació seria el prioritari, seguit de campanyes de corresponsabilitats, espai d'atenció per a rols educatius i els serveis d'orientació acadèmica i professional. Per a la resta, varia un poc, consideren que els serveis d'orientació i les campanyes de corresponsabilitats i coeducació serien les tres primeres prioritats. Els rols educatius i l'ús de llenguatge no sexista, les últimes prioritats.

La majoria opina que on treballa no hi ha discriminació per raó de sexe o gènere i han vist algun cas de discriminació o de violència de gènere, però una minoria han fet alguna cosa al respecte, com separar a l'acusador de l'assetjada i defensar a la persona afectada.

Totes les persones enquestades opinen que els serveis mèdics són els adequats per a les necessitats de la població.

La majoria no ha anat als serveis socials durant l'últim any, però consideren que donen resposta a les necessitats de la ciutadania, i pensen que no hi ha discriminació per raó de sexe als serveis mèdics i serveis socials. Les persones enquestades que consideren que sí hi ha discriminació, millorarien l'atenció mèdica perquè fora igual per a tothom. També s'hauria de millorar el període d'espera dels serveis socials, ja que les citen tenen un període llarg de temps.

Respecte a urbanisme, consideren que la població té una organització urbanística adequada per a persones amb minusvàlua o per als infants.

La majoria pensa que hi ha llocs al municipi que no són segurs, però no han tingut inseguretat en l'últim any. Opinen que falta il·luminació al municipi.

La majoria coneix les associacions que hi ha al municipi, però ningú participa activament d'elles. Quasi totes les persones enquestades opinen que no s'informa suficientment de les accions que desenvolupa l'Ajuntament.

Totes les persones enquestades en aquest segment, opinen que sí que hi ha agressions per violència de gènere de gener al municipi, i que els serveis socials ho coneixen.

Quant a l'ús del temps diari, tots els enquestats opinen que el treball és l'activitat que més dediquen al dia, seguit de les feines domèstiques als que se li dediquen unes poques hores al dia. A la cura dels majors o dependents li dediquen poc temps o gens. A les activitats d'oci, no li dediquen temps però els agradaria i als estudis molt poc.

Opinen les persones enquestades amb totalitat, que encara vivim en una societat desigual que beneficia a l'home enfront de la dona.

Cap dels enquestats sap si es fan accions en matèria d'igualtat al municipi.

Tots el enquestats opinen que hi ha desigualtats entre dones i homes.

La majoria pensa que hi ha més desigualtats a l'ocupació i en les condicions laborals, en la formació i educació i en les responsabilitats domèstiques i familiars.

En quant si el municipi treballa per a la igualtat, un terç considera que no en absolut, altre terç, que si, totalment, i un altre terç, que si, però que es podrien fer més coses.

Consideren que les úniques dificultats per a portar a terme la igualtat és l'educació de la societat.

Quasi tots sabrien on anar davant una situació de violència de gènere.

Consideren que el Pla d'igualtat ha d'anar dirigit cap a la igualtat i cap a la no violència de gènere.

Edat entre 18 a 25 anys sense persones a càrrec seu i sense treball.

La majoria opina que el treball, l'espai domèstic i familiar, l'esport i oci i l'educació i formació són les prioritats per a la igualtat. La salut i benestar, seguida de la participació ciutadana, l'urbanisme i habitatges, serien les següents prioritats.

Pel que fa a educació, la majoria pensa que treballar la coeducació seria la primera prioritat, li seguiria la formació de l'ús del llenguatge no sexista, les campanyes de sensibilització de la corresponsabilitat, treballar rols educatius, i per últim un servei d'orientació acadèmica i professional.

La meitat pensen que on treballaven no hi havia discriminació per raó de gènere, però l'altra meitat de les persones enquestades, sí que l'han vista i han tallat la relació amb la persona acusadora.

La meitat del segment considera que els serveis mèdics són els adequats per a les seues necessitats, però l'altra meitat no. Ningú ha acudit en l'últim any als serveis socials, però la meitat pensa que no són els adequats. El que millorarien seria sobre tot el centre de salut, l'atenció al públic i la informació a les persones grans.

La meitat considera que sí que hi ha discriminació per raó de sexe en els serveis mèdics o serveis socials.

La gran majoria pensa que el municipi té una organització urbanística adequada per a discapacitats o infants i que el municipi és segur i en el darrer any no han tingut inseguretat al municipi.

Opinen quasi totes les persones enquestades, que falta il·luminació al municipi.

Quasi totes les persones enquestades coneixen les associacions que hi ha al municipi, però no hi participen activament en elles.

La meitat pensa que s'informa suficientment de les accions que desenvolupa l'Ajuntament i l'altra meitat no.

Quasi totes les persones enquestades, creuen que al municipi hi ha agressions per violència de gènere.

Respecte a l'ús del temps diari, tot aquest segment li dedica la major part a l'estudi. A les feines domèstiques i activitats culturals dediquen unes poques hores al dia. A la cura dels majors o dependents i al treball remunerat li dediquen poc o molt poc de temps al dia.

Pensen totalment que encara vivim en una societat on es beneficia i premia més a l'home que a la dona.

No coneixen accions que duga a terme l'Ajuntament en l'àmbit local.

Consideren que encara hi ha desigualtats entre dones i homes.

La meitat opinen que on hi ha més desigualtats és a les responsabilitats domèstiques i familiars i l'altra meitat a l'accés a l'ocupació i condicions laborals.

Quasi totes les persones enquestades pensen que l'Ajuntament s'implica en l'erradicació de la violència de gènere i masclista però es poden fer més coses.

Pensen que hi ha molta gent major, tant homes com dones que tenen els valors patriarcals i fan ús d'ells pel que dificulta la igualtat i inclús es pensa que no fa falta la igualtat. Pensen també que hi ha desacord en els partits polítics que fa que no s'apleguen a acords per a la igualtat.

Tots sabrien on acudir, però la majoria no cridaria a la policia, sinó a la treballadora social, a algun familiar i inclús a un o63. Consideren que al municipi no hi ha suficient d'ajuda a la violència de gènere.

Pensen que caldria donar a conèixer als dos sexes, informació, ajuda i repartiment equitatiu de tasques. Donar valor, apoderar, les opinions de les dones. Igualtat des de la infància. Tenir un protocol a seguir en cas d'agressió o violència de gènere.

Edat entre 26 i 45 anys amb persones a càrrec seu i sense treball.

Les persones enquestades opinen que tant el treball, com l'espai domèstic, la salut i la participació ciutadana són les prioritats per a la igualtat, seguit de l'educació, l'urbanisme i els esports i oci.

Quant a educació, consideren que la prioritat seria formació en l'ús del llenguatge no sexista, i li segueixen la resta d'opcions en iguals de prioritats, les campanyes de coeducació i corresponsabilitat, crear serveis d'orientació acadèmica i professional i un espai on treballar els rols educatius.

No tenen treball en aquest moment però quan en tenien tampoc s'han produït cap cas de discriminació. En canvi, sí que han vist casos de violència de gènere o de discriminació. La majoria no ha fet res al respecte i els que han fet alguna cosa, simplement han parlat amb una persona externa al conflicte.

La majoria pensa que els serveis mèdics són els adequats a les necessitats de la població. Tots han fet ús dels serveis socials, i a la gran majoria els han donat resposta a les seues necessitats.

La gran majoria pensen que als serveis socials i al metge no hi ha discriminació per raó de gènere o sexe.

Millorarien la informació sobre la diversitat en la família, tant famílies monoparentals, com del mateix sexe o diferents. També analitzar a tota la població de Quatretonda, ja que alguns tenen les mateixes o més necessitats que els immigrants.

Les persones enquestades consideren que al municipi s'hauria de millorar l'organització urbanística per a persones discapacitades o per als infants. Pensen que no viuen en un municipi segur i han sentit inseguretat en l'últim any. Tots pensen que falta il·luminació al municipi.

La majoria no coneix les associacions que hi ha al municipi i la majoria no participa en elles. La majoria pensa que no s'informa suficientment de les activitats que desenvolupa l'Ajuntament. Soles una minoria pensa que hi ha agressions per violència de gènere al municipi.

A la cura dels majors o dependent és l'activitat a la qual se li dedica la major part del dia, seguida de les feines domèstiques que li dediquen unes hores al dia. A les activitats d'oci i culturals li dediquen unes poques hores, i al treball remunerat i als estudis no tenen gaire temps però els agradaria.

Opinen en totalitat que encara es viu a una societat que beneficia més als homes que a les dones.

No coneixen les accions en matèria d'igualtat que du a terme l'Ajuntament.

Consideren que l'accés a l'ocupació i les responsabilitats familiars i domèstiques són on hi ha més desigualtats. Li seguiria l'esport i oci i la formació i educació.

Pensen la majoria que a Quatretonda es treballa totalment per a la igualtat. Una part opina que encara es podrien fer més coses.

Les dificultats que poden trobar-se són els estereotips i valors patriarcals com en els esports, jocs, colors, tant de xiquet com de xiqueta.

Cridarien al 016 o la policia. Pensen que l'Ajuntament està format per a portar aquests temes, però deuria especialitzar-se més o tenir a un especialista de salut.

Les línies a seguir amb el pla pensen que és formació i educació en igualtat i sense estereotips des de la infància perquè no existisquen estereotips de sexe ni gènere.

Edat entre 26 i 45 anys amb persones a càrrec seu i amb treball.

La majoria pensen que l'educació i formació és la prioritat principal per a la igualtat. Li segueix el treball i l'espai domèstic. El benestar social, la participació ciutadana l'urbanisme i els esports i oci.

Pensen que crear un servei específic d'orientació acadèmica i professional seria la prioritat en educació. Li seguirà les campanyes de sensibilització a la coeducació, els rols educatius i la formació en l'ús de llenguatge no sexista.

La majoria opinen que en la seua empresa no es dona discriminació entre els homes i les dones i no han vist casos de violència de gènere. La part que sí que ha vist algun cas de violència de gènere o discriminació, sí que han fet alguna cosa al respecte, com donar suport a la persona afectada, parlar amb l'afectada i donar-ho a conèixer a les autoritats.

Quasi la totalitat dels enquestats, opinen que els serveis mèdics no són els adequats a les necessitats de la població.

Quasi la meitat ha acudit durant l'últim any als serveis socials, i quasi tots opinen que no són els adequats.

Quasi la meitat de les persones enquestades, opinen que sí que hi ha discriminació per raó de sexe o gènere en els serveis socials o mèdics.

El que millorarien serien l'atenció i tracte, i més personal per a l'atenció, ampliació d'horaris, ajudes en situacions determinades, ajudes en els tràmits, informació sobre igualtat.

Un poc més de la meitat pensen que el municipi té una organització urbanística adequada, i quasi tots pensen que el municipi és segur però que han sentit insegures en algun moment.

La gran majoria pensa que falta il·luminació al municipi.

Pràcticament tots coneixen les associacions que hi ha al municipi, i un poc més de la meitat participen en elles.

Un poc més de la meitat pensen que no s'informa suficientment de les accions que desenvolupa l'Ajuntament.

Mes de la meitat pensen que no hi ha agressions per violència masclista, però la resta, que és quasi la meitat, sí que ho pensa.

Pràcticament la totalitat opina que el treball és l'activitat que més temps li dedica al dia. A les feines domèstiques la majoria li dedica unes poques hores al dia, la resta o no li dedica gaire temps o dedica molt de temps. A la cura de majors o dependents, a les activitats culturals com a les aficions i als estudis la majoria de les persones enquestades li dediquen unes poques hores al dia.

La majoria pensa que encara vivim en una societat desigual que beneficia més als homes que a les dones. La resta, una part pensa que ara les dones tenen més facilitats que els homes i l'altra part que ja vivim en una societat que tots i totes som iguals.

La majoria de persones enquestades no coneixen accions i activitats en matèria d'igualtat que estiguen duent-se a terme a escala local. Les poques persones enquestades que sí que coneixen, saben que es desenvolupen xarrades i accions per a majors.

Quasi totes les persones enquestades pensen que els àmbits on més desigualtats existeixen són en l'accés a l'ocupació i condicions laborals i en les responsabilitats familiars i domèstiques.

La majoria pensa que el municipi treballa totalment per a l'erradicació de la violència de gènere i masclista, una petita proporció pensa que està implicat, però que es podrien fer més coses, i la resta de les persones enquestades, que no està en absolut implicat.

Respecte a les dificultats per a la igualtat, pensen que els homes tan joves com més majors no s'impliquen en l'educació i que el pes domèstic segueix tenint-ho la dona, fent que segueixi la desigualtat, falta coeducació. Una altra dificultat és que la gent de la població no es creu que existisca desigualtats pels valors tradicionals que els han inculcat. Altres dificultats són la inexistència de conciliació laboral on fa que les famílies que no tenen recursos sacrifiquen una feina per a poder atendre als fills, l'atenció als majors, les barreres arquitectòniques. I per a finalitzar pensen que una dificultat és que la llei no és igualitària, no es protegeix a les persones sinó al gènere i per això hi ha desigualtats.

La majoria aniria a la Guàrdia Civil davant un cas de violència de gènere, encara que també a l'Ajuntament, als centres mèdics, cridar al 116, als serveis socials.

Opinen que l'educació a la no-violència de gènere és molt important, la conciliació laboral i personal també és una de les línies a seguir. Conscienciar als joves, i prioritzar a les filles i als fills en casos de violència de gènere i assignar recursos per analitzar situacions determinades, així com fer una valoració.

Edat més de 46 anys amb persones a càrrec seu i amb treball.

Les prioritats per aquest segment de població és l'educació i formació seguida del treball, i l'espai domèstic i familiar, i la salut i benestar. En els últims llocs estarien la participació ciutadana, l'urbanisme i habitatge i els esports i oci.

En educació pensen que la formació en l'ús del llenguatge no sexista i en la coeducació són les principals prioritats. Li seguiria les jornades de corresponsabilitats, crear un servei d'orientació acadèmica i professional i treballar els rols educatius.

No consideren que en la seua empresa o anterior empresa hi haguera discriminació entre dones i homes, i un poc menys de la meitat han vist casos de violència de gènere o discriminació, però no tots han fet alguna cosa al respecte. Solament informar.

Més de la meitat pensa que els serveis mèdics no són adequats a les necessitats, i tots han acudit als serveis socials en l'últim any. La majoria pensa que donen resposta a les necessitats.

Tots estan d'acord en el fet que no hi ha discriminació per raó de sexe en la salut o serveis socials.

El que millorarien les persones enquestades, són els serveis mèdics o serveis socials, una millor atenció al públic i als majors que viuen soles, un horari més ampli, i revisar les assignacions de les prestacions socials.

Un poc més de la meitat de les persones enquestades pensen que l'organització urbanística s'hauria de millorar per a persones amb discapacitats o infants. Pensen que el municipi és segur, i quasi cap de les persones enquestades ha sentit inseguretat en algun moment al municipi. Amb majoria pensa que falta il·luminació al municipi.

Les persones enquestades coneixen les diferents associacions que hi ha al municipi i més de la meitat participa d'elles. Pensen que no s'informa suficientment de les accions i activitats que desenvolupa l'Ajuntament. Quasi ningú pensa que hi haja agressions al municipi per violència de gènere.

Respecte a la distribució del temps, consideren que el treball és l'activitat que més dediquen al dia, seguida de la cura i atenció als majors o dependents. A les feines domèstiques li dediquen unes poques hores al dia, i a les activitats d'oci i culturals i als esports li dediquen unes poques hores o poc temps.

Quasi totalment, pensen que encara vivim en una societat desigual que beneficia més als homes que a les dones.

Opinen que no coneixen les accions o activitats que es desenvolupen en temes d'igualtat.

Els àmbits on pensen que hi ha més desigualtats són l'accés a l'ocupació i les responsabilitats familiars i domèstiques. L'oci i esports els seguirien.

Mes de la meitat pensen que es treballa per a la igualtat al municipi però es podrien fer més coses. Hi ha una part que també pensa que l'Ajuntament està totalment implicat en la igualtat i una altra part que ja es dediquen massa recursos a aquestes qüestions.

Pensen que les dificultats recauen en l'educació dels adolescents, s'hauria d'educar en l'escola i anar eliminant estereotips sexistes. S'ha de donar informació de la violència de gènere i dels rols patriarcals perquè tota la població estiguera informada, intentat que la igualtat siga recíproca tant en direcció a la dona com a l'home.

La majoria aniria a la Guàrdia Civil o policia, cridaria al 016 o avisaria als serveis socials davant una situació de violència de gènere.

Les principals línies a seguir del pla haurien de ser sobre tot eliminat estereotips, i micromasclismes, corresponsabilitat i sensibilitzar a la població adolescent de l'erradicació de la violència masclista i de gènere.

Edat més de 46 anys sense persones a càrrec seu i sense treball.

Aquest segment pensa que els temes més prioritaris en relació amb la igualtat són l'educació i formació, el treball, l'espai domèstic i familiar, la salut i benestar, l'urbanisme i habitatge, la participació ciutadana i els esports i oci.

En educació pensen que és important la formació en l'ús del llenguatge no sexista, les jornades de sensibilització de coeducació i corresponsabilitat, seguit de serveis d'orientació acadèmica i professional com treballar en els rols educatius.

La meitat de les persones enquestades consideren que en l'empresa on treballen o treballaven no hi havia discriminació per raó de sexe i la meitat han vist algun cas de violència de gènere. Els que han fet alguna cosa al respecte, ha sigut interferir en la disputa, plantar cara o denunciar la discriminació tant de soul com de tracte.

Quasi totes les persones enquestades opinen que els serveis mèdics són els adequats per a la població. La majoria ha acudit en l'últim any als serveis socials i consideren que aquests són adequats a les necessitats i no hi ha discriminació per raó de sexe o gènere tant en els serveis mèdics o serveis socials.

Les persones enquestades, millorarien els serveis socials, més atenció especialitzada, més recursos disponibles, que hi haja un metge en horari continu de consultes, més llocs de treballs per a discapacitats.

Quasi totes les persones enquestades pensen que el municipi hauria de millorar l'organització urbanística per a persones amb discapacitat o per a la població infantil. La majoria pensa que el municipi és segur i no han sentit la sensació d'inseguretat en algun moment al municipi.

La meitat pensa que hi ha poca visibilitat al municipi.

Tots coneixen les associacions que hi ha al municipi però soles la meitat participa de les activitats que desenvolupen. Quasi totes les persones enquestades pensen que l'Ajuntament informa suficientment de les accions que realitza.

La gran majoria pensa que no hi ha agressions per violència de gènere al municipi.

Pel que fa a la distribució del temps la majoria dedica a les feines domèstiques el major temps possible i la resta unes quantes hores. Al treball remunerat, quasi tots no li dediquen quasi temps, igual que a la cura dels majors o dependents. A l'oci i activitats culturals li dediquen unes poques hores i als estudis no li dediquen quasi temps.

Totes les persones enquestades pensen que encara vivim en una societat masclista que beneficia i prestigia a l'home enfront de la dona.

Opinen que no coneixen les accions en matèria d'igualtat que estan duent-se a terme al municipi.

La majoria pensa que hi ha més desigualtat en l'accés a l'ocupació i condicions laborals i en les responsabilitats familiars i domèstiques.

La meitat del segment enquestat pensa que el municipi treballa per a la igualtat i erradicació de les violències de gènere, però es podrien fer més coses. L'altra meitat pensa que treballa totalment per a la igualtat.

Les dificultats que hi ha per a la igualtat, és conscienciar a la població masculina de la igualtat entre dones i homes, canviar valors patriarcals, aconseguir que per la mateixa feina es reba el mateix sou. L'accessibilitat a diferents establiments i oficines de la població perquè no estan adaptades.

Acudirien davant un cas de violència de gènere, a l'Ajuntament, a la policia, cridarien al 016, a l'assistent social, al 061.

Opinen que amb el pla s'hauria d'aconseguir més informació dels temes de violència de gènere, més educació, més activitats i continues de sensibilització de la violència de gènere i ensenyar nous valors.

Edat més de 46 anys sense persones a càrrec seu i amb treball.

Per a aquest segment de la població el treball és la prioritat principal seguit de molt a prop de l'educació i formació. En segon lloc estaria com a prioritat l'espai domèstic i familiar i la salut i benestar social. La participació ciutadana li seguiria com a prioritat, l'urbanisme i habitatge i els esports i oci.

Quasi la totalitat dels enquestats opinen que la formació en l'ús del llenguatge no sexista és la principal prioritat en Educació. Li segueixen les jornades de coeducació i corresponsabilitat, crear espais d'atenció de rols educatius i un espai d'orientació acadèmica i professional.

La gran majoria pensen que en la seua empresa actual o anterior no hi ha discriminació per raó de sexe o gènere, i quasi la gran majoria no ha vist cap cas de discriminació.

Els que sí que han vist alguna volta algun cas de discriminació o violència de gènere, varen intercedir, denunciar i acompanyar a la víctima, i varen actuar amb responsabilitat.

Respecte a salut i benestar la meitat dels enquestats pensen que els serveis mèdics són els adequats a les necessitats de la població, l'altra meitat no.

Un poc més de la meitat no varen fer ús dels serveis socials, la resta sí. Encara que són pocs els que han fet l'ús, una gran majoria, pensen que els serveis socials sí que donen resposta a les necessitats de la població.

Quasi la totalitat de les persones enquestades, pensen que no hi ha discriminació per raó de sexe en l'àmbit de la salut.

El que millorarien en temes de salut seria, personal més especialitzat, tràmits més ràpids, serveis sanitaris 24 hores, servei d'urgències i farmàcies, més campanyes informatives, millorar el centre de salut, tenir servei de Dones diferent del dels Serveis Socials, tracte més directe i personalitzat al pacient.

La gran majoria opinen que el municipi hauria de millorar l'organització urbanística per a persones amb discapacitats i població infantil.

La majoria consideren que viuen en un municipi segur, i pensen que no han tingut sensació d'inseguretat en algun moment al municipi. Una gran majoria pensen que al municipi hi ha llocs amb falta d'il·luminació.

Quasi totes les persones enquestades coneixen les associacions del municipi, i la meitat de les persones enquestades participa activament d'elles. També la meitat pensen que s'informa suficientment de les accions i activitats que desenvolupa l'Ajuntament en matèria d'igualtat.

Una gran majoria pensen que no hi ha agressions per violència de gènere al municipi.

Pel que fa a l'ús del temps diari, la gran majoria de les persones enquestades dediquen al treball remunerat, l'altra quantitat de persones enquestades a les feines domèstiques li dediquen unes poques hores, i uns pocs enquestats li dediquen gran part del seu temps diari. A la cura dels majors la gran majoria no li dediquen temps, encara que els agradaria, la resta li dediquen unes poques hores. A les activitats d'oci molts no tenen temps a dedicar-li però els agradaria, la resta dediquen unes poques hores i alguns prou de temps al dia. A l'estudi la majoria no li dediquen quasi o res de temps, la resta uns pocs li dediquen unes quantes hores i altes prou de temps.

Quasi la totalitat de les persones enquestades consideren que encara vivim en una societat desigual on es beneficia i prestigia més als homes que a les dones. La resta, pensa que ja s'han igualat els dos sexes.

Respecte a si coneixen accions en matèria d'igualtat que estiguen duent-se a terme al municipi, la gran majoria o no saben, o no contesten. Els que sí que saben, soles coneixen manifestacions i tallers que es realitzen.

Totes les persones enquestades opinen que on hi ha més desigualtats és en l'accés a l'ocupació i en les responsabilitats familiars i domèstiques.

La meitat dels enquestats pensen que a Quatretonda es treballa per a la igualtat, que l'Ajuntament sí que s'implica, però que es podrien fer més coses. L'altra meitat pensa que està totalment implicat l'Ajuntament.

Consideren que les dificultats que es troben per a dur a terme la igualtat és que des de l'escola no hi ha suficient educació igualitària, poca formació i informació en perspectiva de gènere, les persones no estan implicades en la igualtat i els horaris i dies en què es fan les activitats no pot acudir la població. Hi ha una part de la població que encara pensa que no hi ha desigualtats, i tenen valors i idees molt masclistes. Hi ha algunes ocupacions que les dones no tenen accés. La contractació no és igual per als dos sexes.

Quasi totes les persones enquestades, davant una situació de violència de gènere acudirien a la Guàrdia Civil, policia local, a l'Ajuntament, al 091 al 016, al 062, al 112, a l'assistenta social, a algun servei públic, autoritats pertinents o familiars.

Aquest segment de població consideren que cal informar, formar i educar en perspectiva de gènere des de l'escola, fomentant la igualtat en tots els àmbits sense distinció. Informació sobre com prevenir i actuar front una situació de violència de gènere. Realitzar activitats d'igualtat els caps de setmana perquè pugui assistir tota la població. Més protecció i ajudes cap a les dones. Més proximitat amb les forces de seguretat per als adolescents.

Edat més de 26 a 46 anys sense persones a càrrec seu i amb treball.

Aquest és el segment més participatiu de totes les persones que ens han contestat les enquestes.

Consideren que el treball és la prioritat principal en temes d'igualtat entre dones i homes. Li seguiria l'espai domèstic i familiar, l'educació i formació, la salut, la participació ciutadana, l'urbanisme i mobilitat, i per últim els esports i l'oci.

En educació pensen que s'hauria de prioritzar en realitzar campanyes de corresponsabilitat, coeducació i ús de llenguatge no sexista. Li seguirà els rols educatius per a pares i mares i serveis d'orientació acadèmica i professional.

La gran majoria, no consideren que en els seus llocs de treball o en l'anterior hi haja discriminació entre dones i homes. La resta sí que ho consideren, i una petita quantitat de persones enquestades han vist alguna situació de violència de gènere. Quasi totes varen fer alguna cosa, com denunciar i protegir a la víctima, acompanyar i assessorar, explicar el que ha passat i conscienciar, inclús, testificar en un jutjat.

Una gran quantitat de persones enquestades, consideren que els serveis mèdics no són els adequats per a les necessitats de la població de Quatretonda.

Un poc menys de la meitat han fet ús en l'últim any dels serveis socials, i d'aquestes persones, quasi totes consideren que els serveis són els adequats a les necessitats de la població. Dels que no han fet ús dels serveis socials, una petita part pensen que no són els adequats per a les necessitats de la població.

La gran majoria opinen que tant als serveis socials com als serveis mèdics no es donen casos de discriminació per raó de sexe o gènere.

En temes de salut i benestar, millorarien el centre de salut i les barreres arquitectòniques que té la població. Caldria millorar les llistes d'espera per a especialitats, l'atenció al ciutadà, les ajudes per a grups en risc, més xarrades

informatives, de prevenció als centres mèdics, els serveis mèdics de pediatria, la igualtat per a tots els pacients. Educació sexual per a la població infantil. Informació sobre diversitat sexual i familiar. Metge de guardià compartit per a Quatretonda i Llutxent, l'horari atenció mèdica i més personal metge i servei d'urgència.

Quasi la meitat consideren que Quatretonda té una organització urbanística adequada per a persones amb discapacitat o per a la població infantil.

Quasi la totalitat de les persones enquestades consideren que viuen a un municipi segur, i no han sentit durant l'últim any cap moment d'inseguretat, encara que opinen que al municipi hi ha punts negres o amb poca il·luminació.

De tot el segment enquestat, hi ha una gran part que coneixen les diferents associacions que hi ha al municipi. La resta no. Dels i de les que sí que coneixen les associacions, ni la meitat participa d'alguna d'elles.

La meitat pensen que s'informa suficientment de les accions i polítiques que desenvolupa l'Ajuntament, l'altra meitat no.

De totes les persones enquestades en aquest segment una majoria pensa que no hi ha agressions per violència de gènere, la resta sí.

Sobre l'ús del temps diari, la gran quantitat de persones enquestades pensen que el treball és l'activitat on li dediquen més temps al dia, li segueix les feines domèstiques que li dediquen unes poques hores al dia, a la cura i atenció als majors i dependents, no li dediquen gaire temps o molt poc, a les activitats d'oci, li dediquen unes poques hores i alguns no tenen temps per a dedicar-los, i als estudis no li dediquen temps o molt poc, encara que els agradaria.

Quasi la totalitat de les persones enquestades pensen que encara vivim en una societat que beneficia, prestigia i reconeix als homes enfront de les dones. La resta pensa que ja s'ha assolit la barrera que diferenciava els dos sexes i ja són iguals.

Soles una petita proporció de les persones enquestades coneixen que fan accions en matèria d'igualtat, i encara hi ha menys persones que pensen que no hi ha desigualtats entre dones i homes.

Respecte als àmbits més desiguals entre dones i homes, la gran majoria pensen que és a l'accés a l'ocupació i a les responsabilitats familiars i domèstiques són els dos àmbits on hi ha més desigualtats.

Una gran majoria considera que el municipi treballa per a la igualtat, encara que es podrien fer més coses, un nombre considerable opina que treballa totalment per a la igualtat. Soles una persona dels enquestats en aquest segment, pensa que no es treballa en absolut per a la igualtat.

Pel que fa a les dificultats per a dur a terme la igualtat, molts pensen que la cultura masclista, educació rebuda patriarcal, hauria d'haver-hi més informació, més conscienciació, participació i sensibilització. La falta de temps, la col·laboració, educació en coeducació i corresponsabilitat, i dificultats econòmiques o de pressupostos.

Davant una situació de violència de gènere, la gran majoria opinen que sabrien que fer i on acudir, quasi tots, anirien a la policia, Guàrdia Civil, i al metge i altres cridarien al 016 i a l'assistent social. La resta no sabrien on anar.

Amb la creació del pla, les línies a seguir, deuen ser, una millora per al poble, donar a conèixer el Pla, protocols d'actuació davant una situació de violència de gènere, erradicar la violència de gènere, més informació, educació, coeducació, corresponsabilitat, col·laboració i conscienciació. Més finançament per a dur a terme la igualtat. Formació, jornades, tallers informatius sobre igualtat. Igualtat de gènere, no superioritat de ningú d'ells i millorar l'accés al treball, eliminant les dificultats.

CONCLUSIONS:

Després de realitzar l'anàlisi de la situació de Quatretonda i d'analitzar les enquestes tant de la població com de les associacions, hem obtingut les següents conclusions:

- Hi ha poca participació de les associacions, s'ha de fer-les partícips de les activitats que realitza l'Ajuntament.
- Revisar la difusió de la informació, documentació i imatges que utilitza l'Ajuntament i adaptar-la a la igualtat.
- Les associacions no tenen protocols davant l'assetjament sexual i de discriminació.
- La societat és desigual, masclista i beneficia més a l'home.
- L'accés a l'ocupació i les responsabilitats familiars i domèstiques és on consideren que hi ha més desigualtats i on cal aprofundir.
- Afavorir la inserció de la dona al món laboral.
- Falta de participació del grup de 18 a 25 anys.
- Consideren que el treball és la prioritat principal, seguida d'educació i formació i de l'espai domèstic i familiar.
- En educació s'ha de profunditzar en formació del llenguatge no sexista i en valors no patriarcal.
- Més formació sobre igualtat i prevenció de violència de gènere al personal docent.

- Quasi la meitat dels grups enquestats pensen que la situació urbanística es duria millorar per als majors o la població infantil i que falta il·luminació en alguns punts del municipi.
- Falta informació de les accions i activitats que desenvolupa l'Ajuntament en igualtat i erradicació de la violència de gènere.
- S'ha de treballar més per a la igualtat i involucrar a tota la població.
- Donar més informació i formació a la població en prevenció de violència de gènere.
- Més formació en violència de gènere al personal en contacte directe amb la població.
- Comptar amb un servei d'atenció amb personal especialitzat en violència de gènere i atenció a les víctimes.
- La major part dels enquestats/des de 18 a 25 anys consideren que sí que hi ha agressions per violència de gènere al municipi. Els de 26 a 45 anys pocs pensen que hi haja violència de gènere al municipi, i el segment de més de 46 anys tampoc pensen que hi haja agressions per violència de gènere al municipi.
- Pensen que hi ha desigualtats entre dones i homes i que es podrien fer més coses per a la igualtat.
- Hi ha dos àmbits principals per a la població de Quatretonda on hi ha més desigualtats, l'accés a l'ocupació i les responsabilitats familiars i domèstiques.
- Falta informació de com i on i que fer davant d'una situació de violència de gènere. Cada persona enquestada faria una cosa.
- Les dificultats que hi troben per a la igualtat, és l'educació patriarcal, la poca implicació de la societat, la falta d'informació, falta d'educació des de la infància en igualtat i no violència de gènere, informar en coeducació i corresponsabilitat.
- Augmentar la programació cultural i esportiva encarada a l'apoderament de la dona en igualtat.
- Evitar l'exclusió de les dones estrangeres i les que estan en risc d'exclusió, fent-les visibles a la societat.
- Donar a conèixer que és la diversitat sexual i no excloure-la de la vida social.

. PRINCIPIS ORIENTADORS

Els principis orientadors es defineixen com el conjunt de conceptes fonamentals en els quals es basa la Igualtat per a dissenyar, elaborar i realitzar els diferents models de plans d'igualtat.

Per a elaborar el I Pla Municipal d'Igualtat de dones i homes de Quatretonda s'han basat en una sèrie de principis o regles a seguir, principis orientadors per aconseguir un propòsit, la igualtat.

Els principis estan presents en el Pla des de l'inici, amb l'elaboració del diagnosi, disseny de les accions i mesures i amb la implantació, seguiment i avaluació del Pla.

Quatretonda ha assumit aquest compromís per aconseguir un poble més igualitari i sense cap classe de discriminació.

Els principis orientadors són:

Igualtat.

La igualtat l'absència de tota discriminació directa o indirecta per raó de sexe o gènere. Existeixen diferents igualtats:

La igualtat de tracte és la no discriminació per sexe derivada bàsicament de la maternitat i obligacions familiars i estat civil.

La igualtat d'oportunitats és aquella igualtat que va dirigida a eliminar les barreres entres dones i homes pel simple fet del gènere.

Transversalitat

El principi de transversalitat és el principi que s'ha d'incorporar a les polítiques municipals. Implica tenir present la igualtat en totes les decisions, planificacions, avaluació i accions municipals de les quals forma part l'Ajuntament.

La transversalitat al costat de les accions positives, accions dirigides a incrementar l'apoderament de les dones i erradicar la discriminació, componen l'Estratègia Dual.

Voluntat i Compromís

El compromís polític i la voluntat dels poder públics es tradueix amb el fet de posar en marxa una sèrie d'accions i mesures destinades a l'efectiva igualtat, fet de Quatretonda un municipi més igualitari.

Participació

Principi que fomenta la participació ciutadana, tan individual com de les associacions. No existeix una igualtat real sense que participen totes les parts implicades.

Apoderament

Aquest principi és fonamental en el Pla. És un principi que tracta d'erradicar la discriminació i la situació en la qual es troba la dona en tots els àmbits, realitzar accions positives per tal que la dona arribi a aconseguir les seues aspiracions, tenir decisió pròpia, accedir als recursos disponibles, decisió a triar i a la presa de decisions.

Inclusió i Diversitat

El principi de diversitat és el principi que assumeix l'existència de la diversitat en la població, ja siga per raó de sexe, edat, raça, cultura, classe social...

Les dones del municipi pertanyen a diferents grups, perquè hi ha una diversitat i una pluralitat entre les dones que viuen a Quatretonda. Cal aplicar mesures i accions dirigides als grups socials que poden estar en situació d'exclusió i sobretot a les dones en situació d'exclusió.

. ESTRATÈGIES A SEGUIR

El I Pla Municipal d'igualtat de Dones i Homes de Quatretonda, es confecciona amb una metodologia participativa de tota la població.

En ell han participat tot el personal tècnic de l'Ajuntament, les representacions polítiques, persones expertes en igualtat de gènere, la ciutadania i les associacions de Quatretonda.

La línia de treball ha sigut una anàlisi de les desigualtats del municipi, recollint impressions, opinions, propostes i detectant necessitats existents i noves.

Aquest Pla aposta per realitzar una estratègia dual que consisteix a fer polítiques específiques que utilitzen l'acció positiva com una de les eines principals junt amb la transversalitat de gènere, que és un recurs que incorpora el gènere en totes les polítiques i mesures que es desenvolupen.

Les accions positives

Són una sèrie de mecanismes, accions, activitats que es poden realitzar per a establir la igualtat d'oportunitats a favor de la dona i així corregir i modificar les discriminacions que poden existir.

Segons ens diu la Llei Orgànica 3/2017, del 22 de març per a la igualtat, "Els poders públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

Aquestes mesures han de ser temporals, i pretenen corregir les desigualtats existents entre alguns col·lectius desfavorits. Van dirigides a moure obstacles, situacions, comportaments i pràctiques culturals i socials que impedeixen a un grup social menysvalorat o discriminat (en funció de raça, sexe, situació física de minusvalidesa) aconseguir la situació d'igualtat real.

Quan s'estableixen una sèrie de mesures per a evitar aquestes discriminacions directes i indirectes entre dones i homes i, per tant s'estableixen mesures d'acció positives per a poder esmenar-les per arribar a una situació real d'igualtat total.

Transversalitat de gènere

Transversalitat de gènere s'utilitza, com a sinònim de mainstreaming de gènere i es refereix a la responsabilitat que tenen tots els poders públics en aconseguir de la Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a les Polítiques Públiques, i així garantir la utilització de tots els recursos en igualtat de condicions.

L'ONU defineix en l'informe del Consell Econòmic i Social corresponent a 1997 la perspectiva de gènere com «el procés d'avaluació de les conseqüències per a les dones i els homes de qualsevol activitat planificada, inclusivament les lleis, polítiques o programes, en tots els sectors i a tots els nivells. És una estratègia destinada a fer que les preocupacions i experiències de les dones, així com dels homes, siguin un element integrant de l'elaboració, l'aplicació, la supervisió i l'avaluació de les polítiques i els programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, a fi que les dones i els homes es beneficin per igual i s'impedeixi que es perpetue la desigualtat. L'objectiu final és aconseguir la igualtat entre els gèneres».

Els organismes governamentals han d'assumir la seua responsabilitat de treballar per la igualtat entre dones i homes des de les seues àrees d'actuació per a poder avançar cap a igualtat real.

Estratègia Dual

L'estratègia dual és la integració de la perspectiva de gènere en les situacions de prioritats i necessitats de dones i homes en totes les polítiques del municipi, per a promoure i aconseguir la igualtat (comunicat de la Comissió COMg667 final de 21.2.1996).

Les estratègies de transversalitat de gènere i les polítiques específiques d'accions positives són complementaries i les dues conjuntes constitueixen i formen una estratègia dual.

. OBJECTIUS DEL PLA

El *I Pla Municipal d'igualtat de Dones i Homes de Quatretonda*, aspira a eliminar les desigualtats i discriminacions existents i aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats a les dones.

Amb aquesta idea, els objectius van encaminats a l'eliminació de qualsevol escletxa de discriminació per raó de sexe o gènere i per tant incrementar l'apoderament de la dona en Quatretonda. Realitzar canvis organitzatius que possibiliten que les dones i homes puguin desenvolupar el seu treball professional i les seues capacitats personals sense que es done cap discriminació per raó de gènere.

Es tracta d'analitzar les diferències que poden existir entre dones i homes i realitzar una sèrie d'accions responnent al diagnòstic realitzat per així aconseguir l'erradicació de qualsevol classe de discriminació directa o indirecta de desigualtat que puga existir cap a les dones.

A partir dels objectius generals del Pla, es concretaran una sèrie d'objectius específics amb accions determinades que seran avaluades per aconseguir la igualtat real en Quatretonda.

Amb aquests objectius generals com a base principal d'aquest pla, es detallen els objectius específics on s'ha d'actuar.

Objectius específics.

- 1.** Impulsar polítiques de transversalitat per a la igualtat de dones i homes a Quatretonda.
- 2.** Incloure la perspectiva de gènere en tota la documentació interna i externa de l'Ajuntament.
- 3.** Garantir la igualtat de tracte remuneració i d'oportunitats de dones i homes a l'Ajuntament.
- 4.** Promoure la conciliació laboral i personal del personal de l'Ajuntament.
- 5.** Formació en matèria d'igualtat a tot el personal de l'Ajuntament.
- 6.** Formar en matèria d'igualtat a tot el personal docent i d'oci.
- 7.** Fomentar la coeducació en els centres escolars.
- 8.** Adequar l'oferta formativa a les necessitats de municipi.
- 9.** Formació per a les dones en les noves tecnologies.
- 10.** Promoure la participació de les dones en la cultura, oci, esport i educació.
- 11.** Promoure les diferents malalties de les dones per a poder actuar.
- 12.** Revisar la informació no discriminatòria de les dones en les xarxes socials, i diferents mitjans de comunicació de l'Ajuntament
- 13.** Sensibilitzar a la població en violència de gènere. Com actuar i com prevenir.
- 14.** Formació en prevenció de la violència de gènere al personal en contacte directe amb les víctimes.
- 15.** Donar major suport a les víctimes o famílies i a les filles i fills.
- 16.** Inclusió de les dones en risc d'exclusió social.
- 17.** Donar suport i donar a conèixer la diversitat sexual.

. VOCABULARI BÀSIC

A continuació detallem el vocabulari bàsic de conceptes generals utilitzats en aquest pla.

A

ACCIÓ POSITIVA

Mesura o conjunt de mesures dirigides a un grup determinat amb la finalitat d'eliminar i prevenir una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

ANÀLISI PER GÈNERE

Estudi de les diferències de condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenvolupament, control d'actius, poder de presa de decisions, etc. entre homes i dones, degudes als rols que tradicionalment se'ls han assignat.

ANDROCENTRISME

Visió del món i de les coses, des del punt de vista teòric i del coneixement, en la qual els homes són el centre i la mesura de totes elles, ocultant i fent invisible tota la resta, entre elles les aportacions i contribucions de les dones a la societat.

Una visió androcèntrica pressuposa que l'experiència masculina seria "la universal", la principal, la referència o representació de la humanitat, obviat l'experiència femenina.

APODERAMENT

Terme encunyat en la Conferència Mundial de les Dones en Beijing (Pequín) per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Es refereix al procés mitjançant el qual tant homes com dones prenen control sobre les seues vides: establint les seues pròpies agendes, adquirint habilitats, augmentant la seua autoestima i confiança en si mateixos, solucionant problemes i desenvolupant l'autogestió. És tant un procés col·lectiu, social i polític com un procés individual.

ASSETJAMENT MORAL

Conegut com a *assetjament psicològic* quan es dona en l'àmbit laboral. Situació en la qual una persona o grup de persones exerceixen sobre una altra un conjunt de comportaments caracteritzats per la violència psicològica. Perquè es produïska aquesta situació és necessari que es done en el treball, que la conducta siga sistemàtica i mantinguda en el temps, i que existisca menyspreu de la integritat moral i de la dignitat de la persona.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Qualsevol comportament que es realitze en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o produint l'efecte d'atacar la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

ASSETJAMENT SEXUAL

Qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, realitzat amb el propòsit o produint l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

B

BARRERES INVISIBLES

Actitud resultant de les expectatives, les normes i els valors tradicionals que impedeixen la capacitat de la dona per als processos de presa de decisions i/o per a la seua plena participació en la societat.

BONES PRÀCTIQUES

Una bona pràctica d'integració de la perspectiva d'igualtat, en l'àmbit laboral, ha d'englobar accions que contribuïsquen a una major igualtat entre dones i homes en qualsevol àrea d'intervenció i, a més, ha de tenir resultats perceptibles.

BRETXA DE GÈNERE

Disparitat que existeix en qualsevol àrea entre les dones i els homes quant al seu nivell de participació, l'accés als recursos, els drets, el seu poder i la seua influència, la remuneració i els guanys.

C

COEDUCACIÓ

Mètode d'intervenció educativa que va més enllà de l'educació mixta, i que es basa en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de nenes i nens, independentment del seu sexe.

La coeducació és per tant, educar des de la igualtat de valors de les persones, potenciar la participació dels dos sexes a l'escola, realitzar tasques i activitats evitant els estereotips sexistes i afavorir les actituds, els comportaments i els continguts que preveuen les aportacions de les dones a la societat.

COMPOSICIÓ EQUILIBRADA

Presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el 60% ni siguin menys del 40%.

CONCILIACIÓ

Mesura o conjunt de mesures que propicien les condicions necessàries per aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. La conciliació de la vida laboral, familiar i personal, és la possibilitat de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits, en qualsevol moment.

CONSEQÜÈNCIES JURÍDIQUES DE LES CONDUCTES DISCRIMINATÒRIES

Els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixen o causen discriminació per raó de sexe es consideraren nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici patit, així com, si escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previnga la realització de conductes discriminatòries.

CORRESPONSABILITAT

Concepte que va més enllà de la mera 'conciliació' i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents responsables posseeixen els mateixos deures i drets en la seua capacitat de respondre per les seues actuacions en les situacions o infraestructures que estan a càrrec seu.

D

DESIGUALTAT

Manca d'igualtat. La desigualtat entre sexes, té el seu origen en la submissió de les dones al poder dels homes, en una societat on les tasques assignades al sexe femení són considerades de menor valor.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA

Situació en què es troba una persona que en atenció al seu sexe és, ha sigut o podria ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

Situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres situa a persones d'un sexe en desavantatge particular pel que fa a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima, i que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

DISCRIMINACIÓ SALARIAL

Discriminació per raó de sexe que es produeix quan existeix desigualtat en les retribucions de treballadores i treballadors fent la mateixa faena. Les diferències salarials es troben dins la categoria de discriminació indirecta, ja que per la realització de treball d'igual valor les dones obtenen salaris inferiors als dels homes.

DIVERSIFICACIÓ PROFESSIONAL

En el mercat laboral les dones ocupen una sèrie de professions considerades tradicionalment com a femenines. La diversificació professional té per objecte ampliar la capacitat de desenvolupament professional de les dones en aquells camps i activitats econòmiques en les quals està absent o té poca presència.

DIVERSITAT

Noció que es refereix a la diferència, varietat, abundància de coses diferents, dissemblança, disparitat i multiplicitat. La diversitat suposa la convivència i interacció entre diferents persones amb diferents valors, actituds, perspectives culturals, procedències ètniques, orientació sexual, competències, coneixement i experiències de vida.

E

EQUITAT ENTRE HOMES I DONES

Imparcialitat en el tracte a homes i dones. Pot tractar-se d'igualtat en el tracte o d'un tracte diferent, però que es considera equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

ESPAI DOMÈSTIC

S'identifica amb l'àmbit reproductiu, amb l'espai de la 'inactivitat' on té lloc la criança, els afectes i la cura de les persones dependents, és a dir, on es cobreixen les necessitats personals. En aquest espai és on s'ha col·locat tradicionalment a les dones.

ESPAI PRIVAT

És l'espai i el temps propi que no es dona a altres persones, que es procura cadascuna per a si mateixa, fora de l'espai domèstic o del públic.

ESPAI PÚBLIC

S'identifica amb l'àmbit productiu, amb l'espai de l'activitat on té lloc la vida laboral, social, política i econòmica; és el lloc de participació en la societat i el del reconeixement. En aquest espai és on s'han col·locat els homes tradicionalment.

ESTEREOTIPUS

Construcció mental que reproduceix una concepció esquemàtica i simplificadora del món social i és un element determinant dels nostres pensaments, sentiments i accions. Els estereotips varien en funció de les èpoques i les cultures. Són idees, actituds i valors preconcebuts que es tenen respecte a una persona o grup de persones, en funció de l'edat, el sexe, l'ètnia o altres característiques.

F

FORMACIÓ

Es garantirà un igual dret a l'educació de dones i homes a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions educatives, del principi d'igualtat de tracte, evitant que, per comportaments sexistes o pels estereotips socials associats, es produïsquen desigualtats entre dones i homes.

G

GÈNERE

Concepte que fa referència a les diferències socials entre homes i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins de la mateixa cultura, mentre que el sexe fa referència a les característiques biològiques de dones i homes percebudes com a universals i immutables.

I

IGUALTAT

És el dret fonamental que té tota persona a un tracte igual malgrat les diferències. És donar tracte igual a qui no ho és. És un dret fonamental universal relacionat amb la dignitat i llibertat humanes. El principi d'igualtat va lligat al principi de no discriminació. Els poders públics estan obligats i són responsables de l'aplicació i desenvolupament del principi d'igualtat. Les funcions dels poders públics són les de vetllar per la seua aplicació, promoure'l i garantir-lo. No tot tracte desigual és il·lícit. Tant constitucionalment com dins l'ordenament jurídic laboral, s'admeten tractes desiguals que persegueixen una finalitat igualadora o compensadora: les accions positives.

IGUALTAT DE DRET

Igualtat formal davant la llei. Equiparació d'homes i dones a través de la legislació. A Espanya aquest principi d'igualtat s'estableix en la Constitució de 1978.

IGUALTAT DE FET

Paritat entre homes i dones real i efectiva. La sola promulgació de la igualtat legal no és suficient per a canviar els costums i les estructures de la desigualtat. Els mecanismes d'acció positiva tenen per finalitat treballar activament i contrarestar les desigualtats inicials perquè la igualtat d'oportunitats entre homes i dones siga una realitat.

IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES

Atès que totes les persones tenen el mateix valor independentment del seu sexe, i per açò són iguals, és necessari corregir les desigualtats i acabar amb les barreres que existeixen per a la plena participació econòmica, política i social de totes, de manera que dones i homes reben el mateix tracte i tinguen igualtat d'oportunitats.

LL

LLENGUATGE NO SEXISTA

Implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.

M

MAINSTREAMING

També anomenat *transversalització de gènere*, és la denominació de la Unió Europea per a designar el principi d'integració de la dimensió de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En la pràctica consisteix a integrar dins de les polítiques generals la igualtat d'oportunitats i la variable de gènere des d'una perspectiva transversal, és a dir, que s'aplica a totes les àrees i polítiques sectorials.

P

PATRIARCAT

Literalment significa “govern dels pares”, però les interpretacions crítiques des del feminisme utilitzen aquesta paraula per a denunciar un sistema o organització social de dominació masculina sobre les dones, el qual ha anat adoptant diferents formes al llarg de la història.

PLANS D'IGUALTAT

Conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat concretaran els objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, i establiran també sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

PERSPECTIVA DE GÈNERE

Implica prendre en consideració i parar esment a les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit donats.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Marc referencials d'actuació política que contemplen el principi d'igualtat de tracte, a través de l'elaboració d'estratègies basades en el dret de les dones a ser tractades com a ciutadanes i proposen solucions per a resoldre les desigualtats per raó de sexe.

PRINCIPI D'IGUALTAT DE REMUNERACIÓ

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que siga la naturalesa d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Absència de tota barrera sexista per a la participació econòmica, política i social.

R

ROLS DE GÈNERE

Patrons de comportament i característiques esperades de les persones en funció del seu sexe.

S

SEXE

Segons Marcela Lagarde sexe "és el conjunt de característiques genotípiques i fenotípiques presents en els sistemes, funcions i processos del cos humà; basat en ell es classifica a les persones pel seu potencial en la reproducció sexual...".

Gerda Lerne el defineix com "una realitat biològica en homes i dones".

SEXISME

Teoria basada en la presumpta inferioritat del sexe femení que ve determinada per les diferències biològiques entre homes i dones.

SOSTRE DE VIDRE

Barrera invisible resultant d'un complex entramat d'estructures en organitzacions dominades per homes, que impedeix que les dones accedisquen a llocs importants.

T

TRANSVERSALITAT

Suposa integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques, integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats de dones i homes amb vista a promoure la igualtat, tenint en compte, des de la fase de planificació de polítiques i mesures, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen. Amb freqüència es denomina *mainstreaming*.

U

UNITATS D'IGUALTAT

Òrgan directiu de cada departament ministerial o conselleria al qual s'encomanen les funcions relacionades amb el principi d'igualtat.

V

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades pels seus agressors privades dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.

La violència de gènere va ser reconeguda per les Nacions Unides en 1980 com el crim encobert més freqüent del món. La Declaració de les Nacions Unides sobre l'eliminació de la Violència contra les Dones defineix aquesta violència com "tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o pugui tenir com a resultat un dany o sofriment físic, sexual o psicològic per a les dones, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeix en la vida pública com en la vida privada".

VIOLÈNCIA DOMÈSTICA

Fa referència a les agressions contra les persones que conviuen sota un mateix sostre. Aquesta violència es considera un problema d'Estat.

VISIBILITZAR/VISUALITZAR

Fer visibles les dones i les seues aportacions a la cultura i a la ciència en l'àmbit educatiu.

.ÀREES D'INTERVENCIÓ

Després de realitzar l'anàlisi i diagnosi de la situació actual de Quatretonda, es dissenya el **I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Quatretonda**. Aquesta anàlisi dels resultats obtinguts tant quantitatius com qualitatius ens dona la situació real de la qual anem partint i aconseguir proposar d'aquesta manera, una sèrie d'accions i mesures per aplicar a tot el municipi i aconseguir la igualtat real.

Aquest pla s'ha elaborat per a superar la discriminació per raó de sexe, per promoure la igualtat d'oportunitats de dones i homes i fer un apoderament de les dones.

El pla respon a la necessitat d'implementar una sèrie de polítiques actives d'igualtat baix els principis bàsics de transversalitat, coeducació, igualtat, diversitat, participació i apoderament entre altres.

El pla s'ha organitzat per àrees d'actuació. Cada àrea compta amb uns objectius generals, i dintre de cada un, una sèrie d'objectius específics. En cada Objectiu específic hi ha mesures d'actuació per aconseguir els objectius generals.

Formen una sèrie de línies de treball dirigides a aconseguir els canvis necessaris per a obtenir la igualtat, són les següents:

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

TRANSVERSALITAT, ADMINISTRACIÓ LOCAL.

APODERAMENT I LENGUATGE NO SEXISTA

La primera àrea que s'ha d'intervenir és la institucional. Aquesta àrea va encaminada a incorporar en totes les àrees municipals la perspectiva de gènere. Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les tasques que desenvolupa l'Ajuntament. L'equip de govern ha d'involucrar-se i implicar-se per a dur a terme accions que fomenten la igualtat.

En aquesta àrea cal donar a conèixer l'apoderament de la dona en el treball.

L'apoderament de la dona va dirigit a donar força, autonomia i confiança, a l'hora de desenvolupar qualsevol gestió, activitat o decisió i aconseguir un benestar propi.

La utilització del llenguatge no sexista tracta d'evitar que s'utilitze un llenguatge amb un sexe o gènere determinat en la documentació escrita, o verbal en les àrees de l'Ajuntament. Sol utilitzar-se l'element neutre, el genèric o abstracte.

EDUCACIÓ.

En aquesta àrea, és on es transmeten els valors, pautes, comportaments i actituds en matèria d'igualtat a seguir.

Els valors patriarcals establerts en la nostra societat han limitat i coartat la capacitat de les persones a elegir determinades situacions i persones en la seua vida. Educar en valors d'igualtat, eliminar estereotips de gènere i fomentant conductes igualitàries són una peça clau per avançar en la societat.

Els centres educatius vetllen per donar una formació en igualtat de condicions i de tracte a tot l'alumnat des de les primeres etapes d'aquesta infància i adolescència. Han d'aconseguir consolidar les bases per a una convivència i resolució de conflictes pacíficament i en igualtat d'oportunitats.

OCUPACIÓ, CORRESPONSABILITAT

I CONCILIACIÓ

En aquesta àrea es tractarà de fomentar la presència de la dona en el món laboral. Tracta d'eliminar les diferències i discriminacions que pateixen les dones en el mercat laboral pel simple fet de ser dona.

Ha augmentat la participació de la dona en el mercat de treball però aquesta incorporació ha desenvolupat en un increment de la discriminació cap a elles. Els contractes són de menys salaris, llocs menys decisius, i quasi sempre han de decidir entre treball i dedicacions familiars.

En aquesta àrea es proposa la conciliació una sèrie d'accions perquè siga compatible els horaris en el treball i en l'ús del temps personal.

La conciliació en el treball és necessària perquè les dones puguin conèixer, gaudir i cuidar la seua família sense deixar d'atendre les seues obligacions laborals.

També es tractarà de fomentar la corresponsabilitat en l'àmbit familiar, formar i informar sobre com redistribuir les tasques de la feina de casa perquè tots els membres de la família, horàries compatibles puguin dedicar una part del dia a les seues coses i al seu desenvolupament personal.

SALUT INTEGRAL

Les dones tenen uns rols imposats per la societat que limiten la seua independència i autonomia que fan que disminuïska la seua possibilitat de decidir sobre la seua vida i per tant protegir la seua salut.

Segons l'experta en salut i gènere Maria Dolors Garcia, membre de l'Associació en Defensa de la Salut Pública, «la doble responsabilitat -productiva i domèstica- que s'atribueix a la dona fa que la seua manera d'accedir al sistema sanitari siga diferent -normalment més tardana- i també provoca que les dones tinguen menys temps per a practicar esport, dormir les hores necessàries o dur a terme altres accions destinades al seu benestar social, físic i psicològic».

Com diu l'OMS, la salut no és sols l'absència de malalties sinó que també és un estat complet de benestar físic, mental i social.

En aquesta àrea es tractarà d'analitzar les diferents malalties que afecten les dones, com afrontar-les i com reduir-les, així com els diferents tipus d'addiccions i afeccions que poden afectar els adolescents.

CULTURA, ESPORT I TEMPS LLIURE

La influència de la societat patriarcal ha estat transmetent valors i actituds que sempre han beneficiat a l'home. S'ha de visibilitzar el paper de la dona en la cultura i deixar de silenciar-la.

En tota la història hi ha hagut dones científiques, educadores, investigadores, inventores, dones que han desenvolupat un paper que sempre ha estat en segon lloc. Cal fer-les visibles i apoderar-les.

En l'esport, encara que la dona el pot practicar de la mateixa forma que l'home, les estadístiques en diuen que la proporció de dones practicant esport, així com el temps que li dediquen, és molt més baix que el de l'home.

S'ha de sensibilitzar formant a dones i homes en el camp de l'esport, allunyant-les de rols i estereotips de gènere, i aplicant el principi d'igualtat d'oportunitats per tots.

Cal visibilitzar el paper de la dona, així com els èxits en els esports, ja que poden servir més xiquetes o dones prenguen la decisió de practicar-lo, deixant de costat els estereotips i conviccions socials.

PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Des de la infància les xiquetes i els xiquets aprenen un ideal masculí que exalta l'èxit, el visualitza externament, i reprimeix l'esfera emocional. Les dones, en canvi, han sigut educades per a l'obediència i el sentimentalisme que s'associa a una suposada feblesa. Quan les dones facen un pas endavant i volen eixir d'aquesta situació és quan es produeix un canvi que no tota la societat està disposada a admetre.

Com diu Les Nacions Unides la violència contra la dona és «tot acte de violència de gènere que resulte, o pugui tenir com a resultat un mal físic, sexual o psicològic per a la dona, inclusivament les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada».

La violència contra les dones és una xacra social que està molt arrelada en la societat i cal erradicar-la. Per a aconseguir-ho cal implicar a tota la societat i a les institucions.

Cal erradicar aquesta violència i discriminació per raó de sexe, per a aconseguir que la dona tinga la seua pròpia llibertat i ser capaç de decidir de la seua vida.

En aquesta àrea es realitzaran unes accions orientades cap a la sensibilització, identificació, prevenció, i atenció a les víctimes de violència de gènere.

PARTICIPACIÓ, ASSOCIACIONISME I DIVERSITAT

La participació ciutadana tant individual com col·lectiva i amb la col·laboració dels poders públics contribueixen a afavorir el desenvolupament local, participant en les polítiques públiques.

Les associacions realitzen una activitat col·lectiva i desenvolupen activitats d'interès general per a la població, fomenten objectius que poden ser educatius, culturals, socials i esportius per al bon funcionament de la població.

La diversitat és la particularitat que tenim tots els éssers humans i el fet que ens caracteritza. La diversitat sexual és un terme que inclou tota classe de diversitat de sexes, orientacions sexuals i identitat.

Una convivència amb una diversitat de gènere, d'origen i/o de funcionalitat, treballant des de la infància, donar-li visibilitat, és uns dels principals eixos per a construir una societat més igualitària i amb menys discriminació per a tots.

En aquesta àrea, es tractarà d'involucrar a la societat, així com a les associacions, perquè participen de totes les accions que desenvolupa l'Ajuntament i donant a conèixer la diversitat existent en la població, i també la diversitat sexual, fent així un poble més igualitari.

INCLUSIÓ SOCIAL

Segons el Diccionari d'Acció Humanitària Cooperació al Desenvolupament l'exclusió social és el "Procés mitjançant el qual els individus o grups són totalment o parcialment exclosos d'una participació plena en la societat en la qual viuen. Tal procés, oposat al d'integració social, que dona lloc a una privació múltiple, en els plans econòmic, social i polític".

La UE defineix la inclusió social com un «procés que assegura que aquelles persones que estan en risc de pobresa i exclusió social, tinguen les oportunitats i recursos necessaris per a participar completament en la vida econòmica, social i cultural gaudint un nivell de vida i benestar que es considere normal en la societat en la qual ells viuen».

Les desigualtats, que quan coexisteixen amb altres causes de discriminació, generen una exclusió social més elevada com la de les dones immigrants, les que tenen algun tipus de diversitat funcional les càrregues familiars, que afronten soles, les de les lesbianes, i transsexuals.

En aquesta àrea és tractar d'aconseguir unes condicions igualitàries per a tots els col·lectius, incloses les dones.

MEDI AMBIENT, URBANISME I ENTORN PÚBLIC

Els homes i dones utilitzen l'espai públic de diferent manera, ja que la vida i els rols que desenvolupen són diferents, el que fa que l'ús d'aquests espais siga també diferent en funció de qui l'utilitza.

El disseny arquitectònic d'una població ve accentuat també per l'ús que es fa de l'espai urbà i marcaran els aspectes que dificulten o faciliten la vida quotidiana de la població.

Les dones troben una sèrie de dificultats quan es desplacen per la població ja siga per la cura i atenció als majors, l'atenció als fills i filles, les visites al metge, i la feina.

Una població pensada amb criteris d'equitat, accessibilitat i desenvolupament sostenible i un medi ambient adequat, poden facilitar la vida diària de la ciutadania.

TRANSVERSALITAT, ADMINISTRACIÓ LOCAL.

APODERAMENT I LLENGUATGE NO SEXISTA

OBJECTIU GENERAL:

INCORPORAR EL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DE TRACTE AIXÍ COM UN LLENGUATGE NO SEXISTA INCREMENTANT L'APODERAMENT A LA DONA EN L'AJUNTAMENT DE QUATRETONDA.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Formació en igualtat d'oportunitats i violència de gènere a tot el personal de l'Ajuntament de Quatretonda.

1. Donar formació a totes les àrees de l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Mètode d'actuació:

- Realitzar cursos, tallers, xarrades, per a la formació de tot el personal de l'Ajuntament en matèria d'Igualtat.
- Difondre a tot el personal l'existència dels cursos i la necessitat de formar-se en igualtat.

Àrees d'actuació:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Regidoria de la Dona.

Indicadors d'avaluació:

- Comunicacions dels cursos a realitzar al personal de l'Ajuntament.
- Nombre dels cursos a realitzar.
- Nombre del personal assistent als cursos.

2. Formació en violència de gènere a tot el personal de l'Ajuntament de Quatretonda.

Mètode d'actuació:

- Realitzar cursos, tallers, xarrades, per a la formació de tot el personal de l'Ajuntament en matèria de violència de gènere.
- Difondre a tot el personal els cursos i la necessitat de formar-se prevenció i violència de gènere.

Àrees d'actuació:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Regidoria de la Dona.

Indicadors d'avaluació:

- Comunicacions dels cursos a realitzar al personal de l'Ajuntament.
- Nombre dels cursos a realitzar.
- Nombre del personal assistent als cursos.

3. Constituir una Comissió d'igualtat per a la supervisió i coordinació del Pla d'Igualtat.

Mètode d'actuació:

- Reunió i constitució de la Comissió d'Igualtat
- Difondre a tot el personal l'existència de la Comissió i els seus participants.
- Difondre a la ciutadania la Constitució de la Comissió i el seu ús.
- Elaborar un calendari per a realitzar un seguiment de Pla.

Àrees d'actuació:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Regidoria de la Dona i Comissió d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Reunió per a la creació de la Comissió.
- Comunicació i participants de la Comissió al personal de l'Ajuntament.
- Seguiment del Calendari del Pla.

4. Crear un logotip que identifique totes les activitats i accions que es desenvolupen en matèria d'igualtat.

Mètode d'actuació:

- Reunió i elaboració del logotip.
- Difondre a tot el personal l'existència del logotip que identificarà les accions realitzades per a la igualtat.
- Difondre a la ciutadania la creació del logotip.
- Incloure en totes les accions que desenvolupa l'Ajuntament per a la igualtat el logotip.

Àrees d'actuació:

Totes les àrees de l'Ajuntament, Regidoria de la Dona i Comissió d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Presentació del Logotip.
- Difusió del logotip.
- Registre de les accions que desenvolupa amb el logotip.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Incloure la perspectiva de gènere en tots els procediments administratius d'anàlisi, elaboració, difusió i recollida de dades tant internes com externes de l'Ajuntament.

1. Revisar la documentació interna que utilitza l'Ajuntament per eliminar el llenguatge sexista.

Mètode d'actuació:

- Recollir i revisar la informació i documentació tant interna com externa de l'Ajuntament.
- Preparar un informe d'anàlisi i recomanacions de les conclusions obtingudes en l'estudi.

Àrees d'actuació:

Totes les àrees de l'Ajuntament.

Indicadors d'avaluació:

- Documentació rebuda de l'Ajuntament.
- Anàlisi i Conclusions
- Incorporació de noves variables.

2. Revisar la documentació en les xarxes socials i webs i eliminar el llenguatge sexista.

Mètode d'actuació:

- Recollir i revisar la informació i documentació de les xarxes socials i webs amb llenguatge sexista.
- Preparar un informe d'anàlisi i recomanacions de les conclusions obtingudes en l'estudi.

Àrees d'actuació:

Totes les àrees de l'Ajuntament.

Indicadors d'avaluació:

- Xarxes socials revisades de l'Ajuntament.
- Anàlisi i Conclusions
- Incorporació de noves variables.

OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Afavorir l'apoderament de les dones i una composició més igualitària en totes les àrees de l'Ajuntament.

1. Realitzat un estudi per analitzar la composició per sexes de totes les àrees de l'Ajuntament i dels llocs de treball.

Mètode d'actuació:

- Recollir i revisar la informació i documentació de la composició per sexes de l'Ajuntament.
- Preparar un informe d'anàlisi i recomanacions de les conclusions obtingudes en l'estudi.

Àrees d'actuació:

Totes les àrees de l'Ajuntament.

Indicadors d'avaluació:

- Documentació rebuda de l'Ajuntament.
- Anàlisi i Conclusions

2. Elaborar un informe de les accions per a dur a terme una presència equilibrada de les dones i homes en tots els llocs de l'Ajuntament.

Mètode d'actuació:

- Formació per a les dones que estiguen en llocs on no hi haja una representació femenina.
- Comunicació de les diferents accions a realitzar i la seua importància.
- Comunicar a la població les accions realitzades en favor de la igualtat de la dona a l'Ajuntament.

Àrees d'actuació:

Totes les àrees de l'Ajuntament.

Indicadors d'avaluació:

- Cursos, tallers o activitats realitzades.
- Nombre d'assistents als cursos.

3. Realitzar activitats formatives sobre igualtat entre dones i homes d'apoderament i lideratge de dones.

Mètode d'actuació:

- Formació per a les dones en lideratge perquè puga accedir a llocs de direcció.
- Comunicació de les diferents accions a realitzar i la seua importància.
- Comunicar a la població les accions realitzades en favor de la igualtat de la dona a l'Ajuntament.

Àrees d'actuació:

Totes les àrees de l'Ajuntament.

Indicadors d'avaluació:

- Cursos, tallers o activitats realitzades.
- Nombre d'assistents als cursos.

OBJECTIU ESPECÍFIC 4: Equiparar les condicions laborals de dones i homes en les empreses del sector privat.

1. Informar a les empreses de la normativa i recursos existents sobre igualtat existent en l'àmbit empresarial.

Mètode d'actuació:

- Realitzar xarrades o jornades informatives per a les empreses locals i així informa-les de la normativa, recursos existents sobre igualtat.
- Informar a totes les empreses de la població la realització de les xarrades perquè pugui assistir el nombre més gran possible d'empreses.

Àrees d'actuació:

Àrea de comunicació de l'Ajuntament i de Participació Ciutadana.

Indicadors d'avaluació:

- Xarrades o jornades realitzades.
- Nombre d'empreses i personal assistent als cursos.

OBJECTIU ESPECÍFIC 5: Elaborar i difondre a la ciutadania el I Pla d'igualtat.

1. Elaborar el I Pla d'igualtat de dones i homes de Quatretonda.

Mètode d'actuació:

- Compromís i implicació de tot el personal de l'Ajuntament amb la creació del Pla.
- Col·laborar amb la Comissió en la consecució del Pla.
- Confeccionar i aprovar el I Pla d'igualtat.

Àrees d'actuació:

Comissió d'Igualtat, Regidoria de la Dona, i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Escrit de compromís de l'Ajuntament de Quatretonda per a la realització del Pla d'Igualtat.
- Realitzar una dotació pressupostaria.
- Confeccionar i elaborar el Pla.

2. Donar a conèixer a la població la creació i posada en funcionament del Pla d'Igualtat.

Mètode d'actuació:

- Informar a tota la Població de la presentació del Pla d'Igualtat.
- Presentar el Pla d'Igualtat.
- Informar a tot el personal de l'Ajuntament la presentació del Pla.
- Donar a conèixer en les xarxes socials i amb premsa la creació i presentació del Pla.

Àrees d'actuació:

Comissió d'Igualtat, Regidoria de la Dona, i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Escrit de presentació del Pla.
- Escrit de comunicació interna de la presentació.
- Notes de premsa i informació en webs de la presentació del Pla.

EDUCACIÓ.

OBJECTIU GENERAL:

Fomentar i formar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit educatiu i formatiu, per afavorir una educació més igualitària.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Formació per al personal educador en igualtat de tracte i oportunitats i en prevenció de violència de gènere.

1. Formació per al professorat en igualtat.

Mètode d'actuació:

- Informar a tot el professorat dels cursos i tallers a realitzar en el tema d'igualtat.
- Organitzar cursos i tallers en què puga assistir el major nombre possible de professorat.
- Informar el Consell Escolar i a l'AMPA dels cursos a realitzar i la importància de realitzar-los el professorat.

Àrees d'actuació:

Consell Escolar, Regidoria d'Educació i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Comunicació dirigida al personal docent.
- Nombre de persones assistents als cursos.
- Comunicació al Consell Escolar.
- Nombre de cursos.

2. Formació per al professorat en prevenció de la violència de gènere.

Mètode d'actuació:

- Informar a tot el professorat dels cursos i tallers a realitzar en el tema de prevenció i erradicació de la violència de gènere.
- Organitzar cursos i tallers en què pugui assistir el major nombre possible de professorat.
- Informar el Consell Escolar i a l'AMPA dels cursos a realitzar i la importància de realitzar-los el professorat.

Àrees d'actuació:

Consell Escolar, Regidoria d'Educació i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Comunicació dirigida al personal docent.
- Nombre de persones assistents als cursos.
- Comunicació al Consell Escolar
- Nombre de cursos.

3. Formació per al professorat en llenguatge no sexista.

Mètode d'actuació:

- Informar a tot el professorat dels cursos i tallers a realitzar en el tema de llenguatge i imatges no sexistes.
- Organitzar cursos i tallers en què pugui assistir el major nombre possible de professorat.
- Informar el Consell Escolar i a l'AMPA dels cursos a realitzar i la importància de realitzar-los el professorat.

Àrees d'actuació:

Consell Escolar, Regidoria d'Educació i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Comunicació dirigida al personal docent.
- Nombre de persones assistents als cursos.
- Comunicació al Consell Escolar
- Nombre de cursos.

4. Revisar i analitzar la documentació que disposen els centres educatius en llenguatge no sexista.

Mètode d'actuació:

- Analitzar i revisar la documentació de la qual disposa el Centre escolar en llenguatge inclusiu i en la documentació que genera.
- Realitzar un estudi i conclusions sobre l'ús del llenguatge sexista.

Àrees d'actuació:

Consell Escolar, Regidoria d'Educació i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Documentació facilitada per analitzar.
- Estudi i conclusions obtingudes.
- Esmenes i recomanacions.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Educació per a tot l'alumnat en igualtat i prevenció de violència de gènere.
--

1. Educar en valors d'igualtat a tot l'alumnat d'infantil, primària.

Mètode d'actuació:

- Realitzar exposicions, cursos, xarrades, activitats sobre igualtat per a l'alumnat.
- Informar a mares i pares de les activitats que van realitzar-se i que acudiran els seus fills.
- Informar a l'AMPA i Consell Escolar de les accions a realitzar.

Àrees d'actuació:

Consell Escolar, AMPA, Regidoria d'Educació i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Cursos, activitats, tallers a realitzar.
- Comunicacions a Pares i Mares.
- Comunicació a l'AMPA i Consell Escolar.

2. Educar en prevenció de la violència de gènere i com actuar per a l'alumnat.

Mètode d'actuació:

- Realitzar cursos, exposicions, xarrades, activitats sobre prevenció de la violència de gènere i com actuar.
- Informar a mares i pares de les activitats que van realitzar-se i que acudiran els seus fills.
- Informar a l'AMPA i Consell Escolar de les accions a realitzar.

Àrees d'actuació:

Consell Escolar, AMPA, Regidoria d'Educació i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Cursos, activitats, tallers a realitzar.
- Comunicacions a Pares i Mares.
- Comunicació a l'AMPA i Consell Escolar.

3. Crear i difondre una guia de llenguatge i imatges no sexistes per a l'alumnat.

Mètode d'actuació:

- Elaborar una guia de llenguatge i imatges no sexistes per a l'alumnat.
- Difondre la guia a l'alumnat.
- Analitzar-la i comentar-la i fer una valoració.
- Informar a mares i pares de l'existència de la guia.
- Informar a l'AMPA i Consell Escolar de l'existència de la guia de llenguatge i imatges no sexistes.

Àrees d'actuació:

Consell Escolar, AMPA, Regidoria d'Educació i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Guia elaborada. Justificació de l'entrega als alumnes.
- Posada en comú de la guia entre els alumnes.
- Comunicacions a Pares i Mares.
- Comunicació a l'AMPA i Consell Escolar.

4. Crear i difondre una guia d'igualtat i no violència de gènere per a l'alumnat.

Mètode d'actuació:

- Elaborar una guia d'igualtat, de no-violència de gènere, i com detectar-la.
- Difondre la guia a l'alumnat.
- Analitzar-la i comentar-la i fer una valoració.
- Informar a mares i pares de l'existència de la guia.
- Informar a l'AMPA i Consell Escolar de l'existència de la guia d'igualtat, violència de gènere i com detectar-la.

Àrees d'actuació:

Consell Escolar, AMPA, Regidoria d'Educació i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Guia elaborada. Justificació de l'entrega als alumnes.
- Posada en comú de la guia entre els alumnes.
- Comunicacions a Pares i Mares.
- Comunicació a l'AMPA i Consell Escolar.

5. Realitzar les campanyes anuals educatives des d'una perspectiva de gènere

Mètode d'actuació:

- Realitzar conta contes, xarrades, exposicions, campanyes d'igualtat en les que siguin protagonistes els alumnes.
- Informar a mares i pares de les campanyes a realitzar sobre igualtat.
- Informar a l'AMPA i Consell Escolar de les campanyes sobre igualtat que es realitzaran.

Àrees d'actuació:

Consell Escolar, AMPA, Regidoria d'Educació i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Activitats a realitzar.
- Alumnes que ha assistit o han realitzat l'activitat.
- Posada en comú de la guia entre els alumnes.
- Comunicacions a Pares i Mares.
- Comunicació a l'AMPA i Consell Escolar.

OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Crear un protocol d'actuació de violència de gènere en els centres educatius.

1- Realitzar les campanyes anuals educatives des d'una perspectiva de gènere

Mètode d'actuació:

- Elaborar un Protocol de com actuar en cas de violència de gènere en el centre educatiu.
- Informar el professorat de l'existència del protocol.
- Informar a l'AMPA i Consell Escolar del protocol existent.

Àrees d'actuació:

Consell Escolar, AMPA, Regidoria d'Educació i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Protocol de violència de gènere.
- Comunicació del professorat de l'existència del protocol.
- Comunicació a l'AMPA i Consell Escolar.

2- Donar a conèixer el protocol als pares i mares i AMPA.

Mètode d'actuació:

- Comunicar i informar a pares l'Elaboració d'un protocol d'actuació contra la violència de gènere.
- Comunicar quan s'ha d'aplicar i de quina manera.

Àrees d'actuació:

Consell Escolar, AMPA, Regidoria d'Educació i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Protocol de violència de gènere.
- Comunicació als pares i mares de l'existència del protocol.

3- Crear un lloc en el centre educatiu una «Zona o Hall Violeta», on hi haja informació d'igualtat, violència de gènere i diversitat.

Mètode d'actuació:

- Crear i delimitar una «Zona o Hall violeta» perquè tot l'alumnat sàpiga que és, la igualtat, la diversitat, la violència de gènere i com detectar-la.
- Donar a conèixer a tot l'alumnat l'existència de la «zona o Hall violeta» i la informació que poden trobar.
- Comunicar als pares i mares la creació de la «Zona o Hall violeta»
- Comunicar a l'AMPA i al Consell Escolar l'existència de la «Zona o Hall violeta».

Àrees d'actuació:

Consell Escolar, AMPA, Regidoria d'Educació i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Fotografies de la «Zona o Hall violeta»
- Comunicació als alumnes de la «Zona o Hall violeta»
- Comunicació als pares i mares de l'existència de la «Zona o Hall violeta».
- Informació que es pot recollir en aquesta zona.

OBJECTIU ESPECÍFIC 4: Donar a conèixer la igualtat i la no-violència de gènere a la població.

1. Educació en igualtat per a la població en general i adolescents.

Mètode d'actuació:

- Realitzar cursos, xarrades, exposicions i activitats sobre igualtat i la no-violència de gènere a tota la població.
- Realitzar-la en horari on puga assistir el nombre més gran possible de gent.
- Informar a la població i als adolescents la realització de les activitats de no-violència de gènere.

Àrees d'actuació:

Regidoria d'Educació i Àrea d'Igualtat i Comunicació.

Indicadors d'avaluació:

- Cursos, activitats, tallers a realitzar.
- Horaris flexibles perquè pugui assistir el major nombre possible.
- Nombre de persones assistents a les activitats.
- Fotografies de l'activitat.

2. Formació en llenguatge i imatges no sexistes per als adolescents i població en general.

Mètode d'actuació:

- Realitzar cursos, xarrades, exposicions i activitats, llenguatge i imatges no sexistes, llenguatge inclusiu per a tota la població.
- Realitzar-la en horari on pugui assistir el major nombre possible de gent.
- Informar a la població i als adolescents la realització de les activitats en llenguatge i imatges no sexistes.

Àrees d'actuació:

Regidoria d'Educació i Àrea d'Igualtat i Comunicació.

Indicadors d'avaluació:

- Cursos, activitats, tallers a realitzar.
- Horaris flexibles perquè pugui assistir el major nombre possible.
- Nombre de persones assistents a les activitats.
- Fotografies de l'activitat.

3. Crear i difondre una guia d'Educació Igualitària i llenguatge no sexista a tota la població.

Mètode d'actuació:

- Elaborar una guia de llenguatge i imatges no sexistes per a la població.
- Difondre la guia i realitzar una posada en comú.
- Informar a la població de l'existència de la guia, i de la posada en comú.

Àrees d'actuació:

Regidoria d'Educació i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Guia elaborada.
- Presentació i posada en comú de la guia.
- Nombre de persones assistents
- Fotografies de l'Activitat.

4. Crear i difondre una guia d'igualtat i de llenguatge nós sexista per als adolescents.

Mètode d'actuació:

- Elaborar una guia d'igualtat i llenguatge i imatges no sexistes per als adolescents.
- Presentació i posada en comú de la guia als adolescents.
- Informar els adolescents l'existència de la guia, i de la posada en comú.

Àrees d'actuació:

Regidoria d'Educació i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Guia elaborada.
- Presentació i posada en comú de la guia.
- Nombre de persones assistents .
- Fotografies de l'activitat.

OCUPACIÓ, CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ

OBJECTIU GENERAL:

Facilitar la inserció de la dona en l'àmbit del treball amb una conciliació laboral i personal i amb una educació de corresponsabilitat familiar.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Formació en la recerca d'ocupació per a les dones del municipi.

1. Orientar i informar de les diferents formes de recerca d'ocupació a les dones del municipi.

Mètode d'actuació:

- Impartir xarrades, jornades sobre les diferents formes de la recerca d'ocupació.
- Impartir les activitats en horari adequat perquè puguin assistir el nombre més gran de persones.
- Comunicar a la població les activitats a realitzar.

Àrees d'actuació:

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

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de xarrades, activitats a realitzar.
- Comunicació a la població de les activitats que es realitzaran.
- Nombre de persones assistents
- Cartells, fotografies.

2. Formació en noves tecnologies per a les dones.

Mètode d'actuació:

- Impartir xarrades, tallers sobre noves tecnologies i la importància d'estar al dia en les tecnologies.
- Impartir les activitats en horari adequat perquè puguin assistir el nombre més gran de persones.
- Comunicar a la població les activitats a realitzar.

Àrees d'actuació:

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

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de xarrades, activitats a realitzar.
- Comunicació a la població de les activitats que es realitzaran.
- Nombre de persones assistents
- Cartells, fotografies.

3. Informació per a dones sobre cursos i tallers a realitzar per a actualitzar el seu currículum i reciclar-se laboralment.

Mètode d'actuació:

- Impartir xarrades, tallers sobre com tornar al mercat laboral, cursos i tallers que poden realitzar i com reciclar-se laboralment.
- Com realitzar el seu currículum
- Impartir les activitats en horari adequat puguin assistir el major nombre de persones.
- Comunicar a la població les activitats a realitzar.

Àrees d'actuació:

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

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de xarrades, activitats a realitzar.
- Comunicació a la població de les activitats que es realitzaran.
- Nombre de persones assistents
- Cartells, fotografies.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Formació en auto ocupació per a les dones del municipi.

1. Orientar i informar de les diferents formes d'auto ocupació.

Mètode d'actuació:

- Impartir xarrades, tallers sobre l'autoocupació.
- Ajudes, beneficis, avantatges, inconvenients,
- Impartir les activitats en horari adequat perquè puguin assistir el major nombre de persones.
- Comunicar a la població les activitats a realitzar.

Àrees d'actuació:

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

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de xarrades, activitats a realitzar.
- Comunicació a la població de les activitats que es realitzaran.
- Nombre de persones assistents
- Cartells, fotografies.

2. Realitzar cursos de creació d'empreses.

Mètode d'actuació:

- Realitzar cursos de creació d'empreses.
- Passos a seguir per a la creació de l'empresa.
- Posada en marxa.
- Impartir les activitats en horari adequat perquè puguin assistir el major nombre de persones.
- Comunicar a la població les activitats a realitzar.

Àrees d'actuació:

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

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de xarrades, activitats a realitzar.
- Comunicació a la població de les activitats que es realitzaran.
- Nombre de persones assistents
- Cartells, fotografies.

3. Lliurar premis anuals a les dones més emprenedores.

Mètode d'actuació:

- Celebrar el dia de la dona emprenedora i donar un premi a les dones més emprenedores en el seu àmbit.
- Comunicar a la població el dia dels lliuraments dels premis.

Àrees d'actuació:

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

Indicadors d'avaluació:

- Comunicació del dia de l'Entrega del Premi.
- Comunicació a la població de les activitats que es realitzaran.
- Nombre de persones assistents
- Cartells, fotografies de la lliurada dels Premis.

4. Crear un canal informatiu continu en les xarxes socials de l'Ajuntament on s'informe de tots els temes d'auto ocupació.

Mètode d'actuació:

- Crear un canal en les xarxes socials, i en les webs de l'Ajuntament.
- Informar contínuament dels tallers d'autoocupació perquè la població estiga informada.
- Presentar i comunicar a la població la creació d'aquest canal.

Àrees d'actuació:

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

Indicadors d'avaluació:

- Creació del canal.
- Fotografies del canal creat.
- Comunicació a la població de la creació del canal.
- Presentació del canal.

OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Incrementar les mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones de Quatretonda.

- 1. Informar periòdicament de totes les activitats que es desenvolupen en el municipi perquè es pugui realitzar una conciliació laboral i familiar plena.**

Mètode d'actuació:

- Informar periòdicament de les accions que es realitzaran per a que la població pugui organitzar-se i realitzar conciliació familiar i laboral.
- Donar a conèixer el procés de comunicació (setmanal, mensual, trimestral...) i on estarà disponible per a la seua consulta.

Àrees d'actuació:

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

Indicadors d'avaluació:

- Mètode d'informació periòdic
- Comunicació del procés a seguir,
- Comunicació a la població la informació a seguir.

2. Informar dels problemes i solucions de la conciliació laboral i familiar.

Mètode d'actuació:

- Realitzar xarrades, tallers, cursos sobre la conciliació laboral, els problemes que hi ha i possibles solucions.
- Donar a conèixer a la població la realització de les activitats.
- Realitzar les activitats en un horari on puga anar el major nombre possible de gent.

Àrees d'actuació:

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

Indicadors d'avaluació:

- Curs, taller o activitat a realitzar.
- Nombre de persones que han assistit
- Horari adaptat perquè puga assistir el nombre més gran possible de gent.

3. Informar els adolescents que és la conciliació familiar i laboral.

Mètode d'actuació:

- Realitzar cursets, xarrades, tallers, exposicions sobre la tasca de conciliar la vida labora i personal i analitzar casos dels participants.
- Informar a la població adolescent de les activitats a realitzar i de la importància de la seua assistència.
- Donar a conèixer a la població la realització de les activitats.
- Realitzar les activitats en un horari on puga anar el major nombre possible de gent.

Àrees d'actuació:

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

Indicadors d'avaluació:

- Activitat, curs, xarrada a realitzar.
- Nombre d'adolescents que han assistit a l'activitat.
- Horari adaptat perquè puga assistir el nombre més gran possible de gent.

4. Donar a conèixer a tota la població el tema de conciliació familiar.

Mètode d'actuació:

- Realitzar xarrades, tallers, exposicions sobre que és la conciliació labora i familiar i les possibles solucions a casos determinats.
- Informar a la població les xarrades o tallers a realitzar.
- Horari adaptat on puga anar el major nombre possible de gent.

Àrees d'actuació:

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

Indicadors d'avaluació:

- Curs, xarrada, taller a realitzar.
- Nombre de persones que han assistit a l'activitat.
- Horari adaptat perquè puga assistir el nombre més gran possible de gent.

OBJECTIU ESPECÍFIC 4: Donar a conèixer la corresponsabilitat en tots els àmbits i a tota la població.

1. Sensibilitzar a la població de la cura als majors i la distribució de tasques.

Mètode d'actuació:

- Realitzar xarrades, tallers, exposicions sobre la cura als majors, problemes, i dificultats en la salut.
- Donar a conèixer a la població les xarrades o tallers a realitzar.
- Realitzar les activitats en un horari on puga anar el nombre més gran possible de gent.

Àrees d'actuació:

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

Indicadors d'avaluació:

- Xarrada, tallers, exposicions a realitzar.
- Personal assistent a les xarrades, taller, exposicions.

2. Informar de les diferents tasques domèstiques i la corresponsabilitat de tota la família.

Mètode d'actuació:

- Realitzar jornades, xarrades, tallers, exposicions sobre la corresponsabilitat i tasques domèstiques per a tota la població, i com distribuir-les.
- Donar a conèixer a la població les jornades, xarrades o tallers a realitzar.
- Realitzar les activitats en un horari on puga anar el major nombre possible de gent.

Àrees d'actuació:

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

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de les jornades, xarrades, tallers, exposicions que es realitzaran.
- Personal assistent a les activitats a desenvolupar.
- Ficar un horari adaptat, perquè puga assistir el major nombre possible de gent.

3. Donar a conèixer als adolescents la corresponsabilitat.

Mètode d'actuació:

- Realitzar xarrades, tallers, exposicions sobre la corresponsabilitat i tasques domèstiques i com distribuir-les a casa per als adolescents.
- Donar a conèixer als adolescents les jornades, xarrades o tallers a realitzar.
- Realitzar les activitats en un horari on puga anar el major nombre possible d'adolescents.

Àrees d'actuació:

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

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de les jornades, xarrades, tallers, exposicions que es realitzaran.
- Nombre de persones assistents a les activitats a desenvolupar.
- Ficar un horari adaptat perquè puga assistir el major nombre possible de gent.

SALUT INTEGRAL

OBJECTIU GENERAL:

Millorar la qualitat de vida de les dones de Quatretonda amb informació i prevenció i promoure hàbits de vida saludables.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Donar a conèixer les diferents malalties que afecten la dona, tant físicament com psicològicament i com prevenir-les.

- 1. Donar a conèixer les malalties físiques que pateixen les dones, com càncer de pit, sol pelvià, fibromiàlgia.**

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers, xarrades, exposicions sobre les diferents malalties físiques que pateixen les dones.
- Informar de les activitats a realitzar.
- Realitzar les activitats en un horari on puga anar el major nombre possible d'adolescents.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Benestar Social, Sanitat, Regidoria de la Dona, Participació Ciutadana i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre dels tallers, xarrades, exposicions que es realitzaran.
- Nombre de persones assistents a les activitats a desenvolupar.
- Ficar un horari adaptat perquè puga assistir el nombre més gran possible de gent.

2. Informar de les diferents malalties psicològiques que afecten les dones com la bulímia, anorèxia, depressió, l'ús i abús de les medicines.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers, xarrades, exposicions sobre les diferents malalties psicològiques que pateixen les dones.
- Donar a conèixer les activitats que es realitzaran.
- Disposar un horari on puga anar el major nombre possible d'adolescents.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Benestar Social, Sanitat, Regidoria de la Dona, Participació Ciutadana i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Tallers, xarrades, exposicions que es realitzaran.
- Nombre de persones assistents a les activitats a desenvolupar.
- Horari adaptat.

3. Incrementar la qualitat de vida de les dones del municipi amb diferents jornades d'alimentació, descans, autoestima.

Mètode d'actuació:

- Realitzar jornades, tallers, xarrades, exposicions sobre les diferents malalties psicològiques que poden patir les dones.
- Informar de les activitats que es realitzaran.
- Horari adaptat puga assistir el major nombre possible.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Benestar Social, Sanitat, Regidoria de la Dona, Participació Ciutadana i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Jornades, tallers, xarrades, exposicions que es realitzaran.
- Nombre de persones assistents.
- Horari adaptat.

4. Donar a conèixer les diferents malalties de transmissió sexual als adolescents.

Mètode d'actuació:

- Impartir xarrades, tallers, per als adolescents de les malalties de transmissió sexual.
- Donar-los a conèixer els problemes a què es poden enfrontar.
- Comunicar a la població adolescent les xarrades, cursos, tallers que es realitzaran.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Benestar Social, Regidoria d'Educació Regidoria de la Dona, Participació Ciutadana i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Informar de les diferents, xarrades, tallers que es realitzaran.
- Quantitat de persones assistents.
- Nombre dels tallers, xarrades que van realitzar-se.

5. Informar sobre prevenció de l'embaràs no desitjat i com afrontar aquesta situació.

Mètode d'actuació:

- Donar a conèixer amb tallers, xarrades, tallers, les situacions d'embaràs no desitjat i els problemes als quals es poden enfrontar i com previndre'ls.
- Informar a tota la població de les activitats que es realitzaran.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Benestar Social, Regidoria d'Educació Regidoria de Sanitat Regidoria de la Dona, Participació Ciutadana i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre dels tallers, xarrades que van realitzar-se.
- Informar a la població de les diferents, xarrades, tallers que es realitzen
- Nombre de persones assistents.

6. Millorar la salut de les persones que desenvolupen activitats de cura als majors.

Mètode d'actuació:

- Informar amb xarrades, jornades, tallers de com millorar la salut, l'estrès, de les persones que estan al càrrec dels majors.
- Informar amb jornades de primers auxilis per a les persones que estan al càrrec dels majors.
- Donar a conèixer els tallers, jornades i activitats a la població.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Sanitat Regidoria de la Dona, Participació Ciutadana i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Cursos, tallers, xarrades realitzades.
- Nombre de persones assistents als cursos, tallers, xarrades.

7. Realitzar activitats sobre salut reproductiva, part i lactància.

Mètode d'actuació:

- Realitzar cursos, tallers sobre la salut reproductiva.
- Realitzar xarrades sobre les conseqüències del part i la lactància.
- Informar a la població de les activitats que es realitzaran.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Sanitat Regidoria de la Dona, Participació Ciutadana i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Cursos, tallers, xarrades realitzades.
- Nombre de persones assistents als cursos, tallers, xarrades.

8. Donar a conèixer les malalties de cuidar als nets que poen patir els avis i àvies. «Síndrome de l'Àvia/Avi esclava/esclau».

Mètode d'actuació:

- Realitzar xarrades, jornades per a donar a conèixer les malalties que pateixen les persones grans pel fet de cuidar als nets.
- Ficar en comú situacions reals entre la gent gran.
- Informar a la població de les xarrades, jornades que es realitzaran.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Benestar Social, Regidoria de la Dona, Regidoria de Sanitat Participació Ciutadana i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Tallers, xarrades realitzades.
- Nombre de persones assistents als tallers, xarrades.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Informar i prevenir de les diferents addiccions i abusos a la població de Quatretonda.

1. Donar a conèixer les addiccions de consum de drogues o alcohol per a la població.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers i xarrades, per a donar a conèixer les diferents addiccions.
- Informar de com prevenir-les i com afrontar-les.
- Informar a la població de les xarrades, jornades que es realitzaran.
- Ficar en comú situacions viscudes.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Sanitat, Regidoria de la Dona, Participació Ciutadana i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Tallers, xarrades realitzades.
- Nombre de persones assistents als tallers, xarrades.

2. Informar els adolescents de les addiccions i de les seues conseqüències.

Mètode d'actuació:

- Impartir cursos, tallers interactius, per als adolescents sobre addiccions en l'adolescència i les seues possibles conseqüències.
- Donar a conèixer com prevenir-les i com afrontar-les.
- Informar a la població de les xarrades, jornades que es realitzaran.
- Ficar en comú situacions viscudes.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Sanitat, Regidoria de la Dona, Participació Ciutadana i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de cursos, tallers, xarrades realitzades.
- Nombre de persones assistents als cursos, tallers, xarrades.
- Informació a la població adolescent.

1- Donar a conèixer als adolescents els diferents tipus d'abusos i com prevenir-los.

Mètode d'actuació:

- Informar els adolescents amb xarrades i tallers dels abusos que poden existir en l'adolescència.
- Realitzar xarrades de com afrontar i com prevenir els abusos.
- Realitzar tallers ficant en comú situacions viscudes i analitzar-les.
- Informar a la població de les xarrades, tallers que es realitzaran.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Sanitat, Regidoria de la Dona, Educació, Participació Ciutadana i Àrea d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de cursos, tallers, xarrades realitzades.
- Nombre de persones assistents als cursos, tallers, xarrades.
- Informació a la població adolescent.

CULTURA, ESPORT I TEMPS LLIURE

OBJECTIU GENERAL:

Fomentar la igualtat entre dones i homes en cultura i esports, així com una participació més equilibrada i igualitària del temps lliure.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Donar a conèixer i visibilitzar el paper de les dones en tots els àmbits culturals.

- 1. Rescatar de la memòria històrica el paper que han tingut les dones en la història, cultura, educació, investigació, innovacions.**

Mètode d'actuació:

- Realitzar exposicions, xarrades sobre el paper que han tingut en cultura, educació, investigació.
- Fer campanya escolar informant l'alumnat de les activitats a realitzar sobre el paper de la dona.
- Informar a tota la població de les diferents accions que es realitzaran.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Cultura, Regidoria de la Dona, Regidoria d'Educació i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Exposicions, xarrades realitzades.
- Nombre de persones assistents a les exposicions i xarrades.
- Campanyes escolars realitzades.
- Informació a tota la població.

2. Donar a conèixer el paper de la dona valenciana a la història i visibilitzar-la.

Mètode d'actuació:

- Realitzar exposicions, xarrades sobre el paper de la dona valenciana i la seua història.
- Informar els centres educatius de les activitats a realitzar sobre el paper de la dona valenciana i la importància que l'alumnat ho sàpiga.
- Informar a tota la població de les diferents accions que es realitzaran.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Cultura, Regidoria de la Dona, Regidoria d'Educació i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre d'exposicions, xarrades realitzades.
- Persones assistents a les exposicions i xarrades.
- Campanyes escolars realitzades.
- Comunicació a tota la població.

3. Realitzar cicles de cine en femení, donant a conèixer les pel·lícules realitzades per dones.

Mètode d'actuació:

- Realitzar passes de pel·lícules, curts, realitzats per dones.
- Informar del paper d'aquestes dones en la història.
- Informar els centres educatius dels curts que es realitzaran perquè puga assistir l'alumnat.
- Informar a tota la població de les pel·lícules i curts que van a fer-se.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Cultura, Regidoria de la Dona, Regidoria d'Educació i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de pel·lícules i curts realitzats.
- Persones assistents.
- Campanyes escolars realitzades.
- Comunicació a tota la població.

4. Realitzar activitats tant en cultura, cine, activitats per als infants, incorporar la perspectiva de gènere en totes les accions i activitats que es realitzen.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers, conta contes, per als infants, tant en cine, cultura, innovacions, tenir en compte la perspectiva de gènere.
- Informar a la població de la realització d'aquestes activitats.
- Informar en els Centres Educatius la realització d'aquestes activitats.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Cultura, Regidoria de la Dona, Regidoria d'Educació i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de tallers, conta contes realitzats.
- Persones assistents.
- Comunicació a tota la població.

5. Realitzar concursos fotogràfics que mostren el paper del dia a dia de les dones en la població.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers de fotografia, cursos, per a mostrar el paper de la dona en la població.
- Mostrar a la població les fotografies obtingudes.
- Premiar a les fotos que mostren el paper de la dona en la població.
- Informar a la població de les activitats a realitzar.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Cultura, Regidoria de la Dona, Regidoria d'Educació i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Conta contes, tallers realitzats.
- Nombre de persones assistents.
- Comunicació a la població de les activitats que es realitzaran.

6. Realitzar tallers per a la població infantil i juvenil fomentat les lectures d'igualtat de tracte i oportunitats.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers de lectura tant per a la població infantil com per a la juvenil.
- Posar en comú les lectures realitzades en matèria d'igualtat.
- Informar a la població la realització d'aquestes activitats.
- Donar a conèixer als centres educatius les activitats a realitzar en matèria d'igualtat.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Cultura, Regidoria de la Dona, Regidoria d'Educació i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre dels tallers de lectura i activitats realitzades.
- Nombre de persones assistents als tallers i activitats d'igualtat.
- Informació a la població de les activitats que es realitzaran.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Fomentar l'esport per a les dones del municipi on la seua presencia és escassa.

1. Rescatar de la memòria històrica el paper que han tingut les dones en l'esport, i els resultats que han aconseguit.

Mètode d'actuació:

- Realitzar exposicions, xarrades sobre el paper que ha tingut la dona en l'esport.
- Xarrades de les dificultats en què s'han trobat les dones que han volgut practicar esport.
- Informar a la població de les xarrades, i exposicions sobre el paper de les dones en l'esport.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Cultura i Esports, Regidoria de la Dona, i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre d'exposicions, xarrades realitzades.
- Nombre de persones assistents a les exposicions i xarrades.
- Comunicació a tota la població.

2. Visibilitzar el paper de la dona esportiva valenciana en els centres educatius.

Mètode d'actuació:

- Donar a conèixer amb xarrades i jornades el paper que ha tingut la dona en l'esport en l'àmbit Valencià.
- Informar de les dificultats s'han trobat les dones Valencianes que han volgut practicar algun esport.
- Informar els Centres Educatius les activitats a realitzar.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Cultura i Esports, Regidoria de la Dona, Regidoria d'Educació i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de xarrades i jornades realitzades en els Centres Educatius.
- Classes assistents a les activitats.
- Existència de fullets informatius.

3. Realitzar campanyes de sensibilització de les dones esportistes i potenciar el seu model.

Mètode d'actuació:

- Mètode d'actuació: Realitzar xarrades i tallers sobre les dones esportistes i donar a conèixer la seua forma de vida.
- Xarrades de les dificultats en què s'han trobat aquestes dones.
- Donar a conèixer aquestes campanyes a la població.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Cultura i Esports, Regidoria de la Dona, i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Xarrades i tallers realitzats amb les dones esportistes.
- Nombre de persones assistents a les exposicions i xarrades.
- Difusió a tota la població a tota la població.

4. Informar dels diferents tipus d'esports sense diferenciar el sexe dels participants.

Mètode d'actuació:

- Realitzar xarrades i tallers per als pares informant sobre els diferents esports.
- Informar dels cursos sense tenir en compte la perspectiva de gènere i que qualsevol xiquet i xiqueta poden realitzar qualsevol esport.
- Informar a la població de les activitats esportives a realitzar sense segregar per sexe.
- Informar a tota la comunitat escolar l'existència dels diferents esports sense sexe.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Cultura i Esports, Regidoria de la Dona, i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Xarrades i tallers realitzats amb les dones esportistes.
- Nombre de persones assistents a les exposicions i xarrades.
- Difusió a tota la població a tota la població.

5. Donar a conèixer les dificultats i les discriminacions que pateixen les dones en l'esport.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers i xarrades sobre les discriminacions que pateixen les dones en l'esport.
- Donar a conèixer les dificultats i la problemàtica que s'han trobat les dones esportistes.
- Informar i donar a conèixer els tallers i xarrades a la població.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Cultura i Esports, Regidoria de la Dona, i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Xarrades i tallers realitzats sobre discriminacions, dificultats en les quals s'han trobat les dones esportistes.
- Nombre de persones assistents a les exposicions i xarrades.
- Informar de les activitats a tota la població.

OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Promoure un temps lliure amb perspectiva de gènere.

1. Sensibilitzar a la població per a conscienciar sobre la importància de transmetre valors d'igualtat en l'ús del temps lliure.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers i xarrades sobre la distribució del temps lliure i la necessitat d'organitzar-ho.
- Realitzar tallers per a informar i impulsar una distribució equitativa i igualitària del temps diari.
- Informar a tota la població de les activitats que es realitzaran.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Cultura i Esports, Regidoria de la Dona, i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Xarrades i tallers realitzats i jornades realitzades sobre el temps lliure i valors d'igualtat en l'ús del temps.
- Nombre d'assistents a les xarrades, jornades i justificació.
- Informació a la població de les activitats a realitzar.

2. Realitzar campanyes de sensibilització de joguets no sexistes.

Mètode d'actuació:

- Donar a conèixer el valor de la joguina i no de qui juga en ella.
- Realitzar campanyes per a la població infantil per a jugar en qualsevol joguet sense que siga sexista.
- Fomentar la creativitat del xiquet i de la xiqueta i fomentar els valors d'igualtat.
- Donar a conèixer a tota la població i als centres educatius les activitats a realitzar.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Cultura i Esports, Regidoria de la Dona, i Regidoria d'Igualtat i regidoria d'Educació.

Indicadors d'avaluació:

- Campanyes realitzades.
- Fullets per a les campanyes de joguines.
- Nombre d'assistents

PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

OBJECTIU GENERAL:

Crear les condicions necessàries perquè Quatretonda siga un municipi sense violència de gènere i donar a conèixer les mesures necessàries per aconseguir-ho.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Informar i sensibilitzar a la població sobre la violència de gènere cap a les dones.

1. Realitzar campanyes de sensibilització i prevenció de la violència de gènere per a tota la població.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers, exposicions i xarrades sobre sensibilització de la violència de gènere.
- Realitzar activitats, tallers, exposicions sobre la violència de gènere i com està establida en la nostra societat.
- Informar a la població de les activitats sobre violència de gènere que es realitzaran.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Igualtat, i Regidoria de Benestar Social.

Indicadors d'avaluació:

- Tallers, exposicions, xarrades que van realitzar-se.
- Nombre de persones assistents a les activitats.
- Programa de l'activitat realitzada.
- Comunicació a la població.

2. Realitzar activitats d'identificació i prevenció de la violència de gènere per a la població.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers, exposicions i xarrades sobre diferents formes de violència de gènere, com detectar i com prevenir-la.
- Donar a conèixer les diferents activitats perquè puga assistir el major nombre possible de veïns i veïnes de la població.
- Informar a la població de la importància de saber conèixer la violència de gènere, com detectar-la i com prevenir-la.
- Informar en els centres educatius la realització de les activitats sobre prevenció de violència de gènere.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Igualtat, Regidoria d'Educació i Regidoria de Benestar Social.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de tallers, exposicions i xarrades relacionades amb la violència de gènere i la seua prevenció.
- Persones assistents a les activitats.
- Comunicació a la població i als centres educatius.

3. Ampliar les accions i commemorar els dies de conscienciació i denúncia de la violència de gènere a tot l'any.

Mètode d'actuació:

- Commemorar el dia 25 de novembre i el 8 de març amb activitats contra la violència de gènere i dia de la dona.
- Convocar concentracions en repulsa dels assassinats produïts per la violència de gènere.
- Realitzar activitats contínues en el temps sobre prevenció de la violència de gènere.
- Informar a la població sobre les accions que es realitzaran i els dies de commemoració.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Benestar Social.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de tallers, exposicions i xarrades relacionades amb la violència i la seua prevenció.
- Persones assistents a les activitats.
- Comunicació a la població.

4. Realitzar campanyes d'informació i sensibilització sobre la violència de gènere que pateixen les dones grans i amb diversitat funcional.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers, xarrades sobre la violència de gènere que poden partir les dones grans i el seu problema amb la cultura patriarcal.
- Informar amb tallers, cursos i exposicions de la violència de gènere que poden patir les dones amb diversitat funcional.
- Informar a la població i a les associacions de les activitats que es realitzaran.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Participació Ciutadana, Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Benestar Social.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de tallers, exposicions i xarrades relacionades amb la violència de gènere i les dones grans o amb diversitat funcional.
- Nombre de persones assistents a les activitats.
- Informació a la població.

5. Donar a conèixer les diferents formes de violència de gènere cap a les dones.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers, xarrades, dels diferents tipus de violència de gènere cap a les dones, no soles la violència física, sinó la psicològica, la verbal i l'econòmica.
- Informar a la població de les activitats a realitzar.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidora de Participació Ciutadana, Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Benestar Social.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de xarrades, exposicions, relacionades amb els tipus de violència de gènere.
- Nombre de persones assistents a les activitats.
- Informació a la població.

6. Elaborar material didàctic sobre la violència de gènere i la seua prevenció per a la població.

Mètode d'actuació:

- Realitzar fullets informatius, guies sobre la violència de gènere i la seua prevenció per a la població.
- Donar a conèixer a la població la confecció dels fullets informatius i guies.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidora de Participació Ciutadana, Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Benestar Social.

Indicadors d'avaluació:

- Fullets i guies de prevenció de la violència de gènere.
- Informació a la població.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Sensibilitzar i donar a conèixer a la població infantil i adolescent la violència de gènere i la seua prevenció.

1. Realitzar campanyes de sensibilització i prevenció de la violència de gènere per als centres educatius.

Mètode d'actuació:

- Realitzar xarrades, tallers i exposicions sobre la violència de gènere i la seua prevenció per a l'alumnat dels centres educatius.
- Informar a l'AMPA i Consell Escolar la realització d'aquests tallers.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidora d'Educació i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de xarrades tallers i exposicions, sobre la violència de gènere i la seua prevenció.
- Comunicació a l'AMPA i Consell Escolar.

2. Elaborar un manual informatiu per a mares i pares educant en la igualtat, en valors i en la no-violència de gènere.

Mètode d'actuació:

- Confeccionar un manual informatiu per als pares i mares on s'informe sobre la igualtat, els valors educatius i la no-violència de gènere.
- Donar a conèixer a la població l'elaboració del manual informatiu.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidora d'Educació i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Manual informatiu d'igualtat, valors i no violència de gènere.
- Comunicació a la població de la creació del manual informatiu.

3. Elaborar una guia informativa per als adolescents sobre la violència de gènere, tipus de violència i com prevenir-la.

Mètode d'actuació:

- Confeccionar una guia per als adolescents on s'informe sobre la violència de gènere, tipus de violència i com prevenir-la.
- Donar a conèixer als adolescents la guia informativa elaborada.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidora d'Educació i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Guia informativa sobre violència de gènere, tipus i prevenció.
- Comunicació a la població de la creació de la guia informativa sobre violència de gènere.

4. Realitzar activitats per als adolescents sobre la violència de gènere i les relacions de parella.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers i xarrades per als adolescents sobre la violència de gènere i les relacions de parella.
- Informar a la població de la realització dels tallers i xarrades.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Educació i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Tallers i xarrades per als adolescents sobre violència de gènere i relacions de parella.
- Comunicació a la població dels tallers i xarrades.

OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Informar dels recursos que disposa i presta l'Ajuntament a les víctimes de violència de gènere i familiars.

1. Donar a conèixer els diferents recursos dels quals disposa l'Ajuntament en cas de violència de gènere i com actuar en cas d'observar-la.

Mètode d'actuació:

- Confeccionar i repartir una guia i documentació sobre els recursos dels quals disposa l'Ajuntament sobre les accions a fer en cas de presenciar un acte de violència de gènere.
- Informar a la ciutadania de la guia confeccionada en matèria de recursos que disposa l'Ajuntament sobre violència de gènere.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Guia elaborada sobre els recursos violència de gènere.
- Documentació o fullets informatius sobre violència de gènere.
- Comunicació a tota la població.

2. Formació continua en matèria d'igualtat a les persones que estan en contacte directe amb les víctimes i familiars de violència de gènere.

Mètode d'actuació:

- Impartir formació amb cursos i tallers sobre violència de gènere, prevenció i actuació per a les persones que estan en contacte directe amb possibles casos de violència de gènere.
- Realitzar els cursos en horari adaptat puguin accedir totes les persones que estan en contacte amb víctimes i familiars de violència de gènere.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Guia elaborada sobre els recursos violència de gènere.
- Documentació o fullets informatius sobre violència de gènere.
- Comunicació a tota la població.

3. Confeccionar un protocol d'actuació en cas de violència de gènere per a l'Ajuntament.

Mètode d'actuació:

- Confeccionar un protocol d'actuació per a l'Ajuntament perquè en cas de trobar-se amb un possible cas de violència de gènere sàpiguem com actuar.
- Informar a la població i tot el personal de l'Ajuntament l'elaboració d'un protocol d'actuació en cas de violència de gènere.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Protocol d'Actuació en cas de violència de gènere.
- Comunicació a tota la població i a tot el personal de l'Ajuntament.

4. Donar una atenció especialitzada en violència de gènere amb personal especialitzat a través de la secció social, jurídica i psicològica que disposa l'Ajuntament.

Mètode d'actuació:

- Donar a conèixer a la població els serveis que presta l'Ajuntament tant jurídic, com social i psicològic en els possibles casos de violència de gènere.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Serveis que presta l'Ajuntament relacionats amb la violència de gènere.
- Comunicació a tota la població.

5. Crear en l'Ajuntament una "zona violeta" on es puga recollir informació sobre violència de gènere i la seua prevenció.

Mètode d'actuació:

- Crear un "zona violeta" en el hall de l'Ajuntament on hi haja tota classe d'informació relacionada amb la violència de gènere, la seua prevenció, com detectar-la i com actuar en cas de patir-la o observar-la.
- Donar a conèixer a la població la creació de la «zona violeta» en l'Ajuntament i la documentació que es pot recollir.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Igualtat, Regidoria de Benestar Social.

Indicadors d'avaluació:

- Zona violeta en l'Ajuntament.
- Informació de la zona violeta relacionada amb la violència de gènere i la seua prevenció.
- Comunicació a tota la població.

6. Crear un canal informatiu continu en les xarxes socials sobre violència i prevenció de la violència de gènere.

Mètode d'actuació:

- Crear un canal interactiu en les xarxes socials que informe sobre prevenció i erradicació de la violència de gènere.
- Comunicar a la població la creació del canal d'informació.

Àrees d'actuació:

Totes les àrees de l'Ajuntament i Comunicació.

Indicadors d'avaluació:

- Canal informatiu en les xarxes socials sobre violència i prevenció de la violència de gènere.
- Escrits a la població de la creació del canal informatiu.
- Visites a la web.

OBJECTIU ESPECÍFIC 4: Vetlar perquè les festes i esdeveniments populars siguin lliures de violència de gènere i agressions homòfobes.

1. Implantar un Punt violeta i/o Arco Iris en les festes patronals i esdeveniments públics per a donar suport i informació a tota la població.

Mètode d'actuació:

- Tenir en totes les festes patronals i esdeveniments públics un punt violeta i/o Arco Iris amb personal especialitzat per atendre a totes les persones que poden patir algun tipus d'assetjament per violència de gènere o agressions homòfobes.
- Informar a la població del punt violeta i/o arco iris i on se situarà.

Àrees d'actuació:

Regidoria de Benestar Social, Regidoria d'Igualtat i de la Dona i Comissió de Festes.

Indicadors d'avaluació:

- Fotos, publicitat, notes de premsa.
- Comunicació a la població de la implantació del punt violeta i/o arco iris en els esdeveniments.

OBJECTIU ESPECÍFIC 5: Incloure a Quatretonda en la «Xarxa de Municipis Protegits» i «Municipi Lliure del Tràfic Sexual»

1. Obtenir els requisits necessaris per a incloure a Quatretonda en la «Xarxa de Municipis Protegits».

Mètode d'actuació:

- Presentar la sol·licitud en Diputació per aconseguir incloure a Quatretonda en la Xarxa de Municipis Protegits.
- Comunicar a la població la inclusió en la Xarxa de Municipis Protegits.

Àrees d'actuació:

Regidoria d'Igualtat i Regidoria de la Dona i Regidoria de Comunicació.

Indicadors d'avaluació:

- Sol·licitud de la inclusió en la Xarxa de Municipis Protegits.
- Resolució de la inclusió en la Xarxa de Municipis Protegits.
- Comunicació de la resolució a tota la població

2. Obtenir el distintiu de «Municipi Lliure de Tràfic Sexual».

Mètode d'actuació:

- Presentar la sol·licitud en Diputació per a obtenir el distintiu de «Municipi Lliure de Tràfic Sexual».
- Donar a conèixer a la població l'obtenció del distintiu de «Municipi Lliure de Tràfic Sexual».

Àrees d'actuació:

Regidoria d'Igualtat i Regidoria de la Dona i Regidoria de Comunicació.

Indicadors d'avaluació:

- Sol·licitud per l'obtenció del «Municipi Lliure de Tràfic Sexual».
- Obtenció del distintiu.

PARTICIPACIÓ, ASSOCIACIONISME I DIVERSITAT

OBJECTIU GENERAL:

Incrementar la participació de la població i del teixit associatiu en les activitats que desenvolupa l'Ajuntament així com informar a la població de la diversitat existent en el municipi, ja siga de sexe, origen i funcionalitat.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Augmentar la participació de la dona en el teixit associatiu i incrementar la perspectiva de gènere en les accions que desenvolupen.

- 1.** Donar a conèixer les diferents associacions de Quatretonda i les activitats que desenvolupa cada una a què puga participar el major nombre possible de ciutadans.

Mètode d'actuació:

- Informar a la població de les associacions de la població i indicar cada activitat que fa cada una d'elles.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Participació Ciutadana, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Informació a la població de les associacions que hi ha a Quatretonda.
- Activitats que desenvolupa cada una de les associacions.

2. Formar a les dones de les associacions perquè puguin accedir a llocs de més responsabilitat.

Mètode d'actuació:

- Realitzar cursos, tallers i jornades sobre formació directiva i de lideratge perquè puguin accedir a llocs de més responsabilitat.
- Informar a totes les associacions dels cursos, tallers i jornades que es realitzaran.

Àrees d'actuació:

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

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de cursos, tallers i jornades realitzades.
- Nombre de persones assistents als cursos, tallers i jornades.
- Comunicació a totes les associacions.

3. Realitzar trobades o taules redones per a promocionar les associacions i ficar en comú les activitats en igualtat que desenvolupen.

Mètode d'actuació:

- Realitzar jornades de taules redones o trobades d'associacions i ficar en comú les accions i activitats que realitzen en matèria d'igualtat.
- Comunicació a les associacions de la celebració de les taules redones o trobades d'associacions.

Àrees d'actuació:

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

Indicadors d'avaluació:

- Jornades de taules redones o trobades d'associacions realitzades.
- Nombre d'associacions assistents.
- Comunicació a les associacions de la celebració de les taules redones o trobades.

4. Crear una xarxa social per a les associacions perquè puguin ficar en comú les seues experiències en igualtat i les activitats que realitzen.

Mètode d'actuació:

- Crear un canal interactiu en les xarxes socials que informe sobre les activitats i experiències en igualtat que han tingut les associacions perquè altres associacions puguin veure la repercussió obtinguda.
- Informar a la població i les associacions la creació d'aquest canal interactiu per a la igualtat.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Participació Ciutadana, Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Comunicació.

Indicadors d'avaluació:

- Canal interactiu en les xarxes socials.
- Comunicació a les associacions i a la ciutadania de la creació del canal.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Donar a conèixer a la població la diversitat existent en Quatretonda ja siga per origen, raça, sexe i/o funcionalitat i la discriminació que pateixen.

Diversitat sexual i de gènere. Terme que s'utilitza per a referir-se de manera inclusiva a tota la diversitat de sexes, orientacions sexuals i identitats de gènere, sense especificar cadascuna de les identitats, comportaments i característiques que conformen aquesta pluralitat.

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

1. Donar a conèixer la diversitat de sexe, la diversitat funcional i la diversitat cultural a la població de Quatretonda.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers i xarrades sobre la diversitat de sexe, funcional i cultural.
- Donar a conèixer a la població la realització dels tallers i xarrades sobre diversitat.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de tallers i jornades sobre diversitat.
- Persones inscrites a les jornades i tallers.
- Comunicació a la població sobre els tallers i jornades a realitzar.

2. Informar de la diversitat sexual a la població adolescent.

Mètode d'actuació:

- Realitzar xarrades i tallers interactius sobre la diversitat de sexual en els adolescents.
- Informar els centres educatius de les activitats que es realitzaran sobre la diversitat sexual puga assistir el major nombre d'adolescents.
- Informar a tota la població de les activitats que es realitzaran.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Educació, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de xarrades i tallers interactius.
- Nombre de persones assistents a les jornades i tallers.
- Comunicació a la població sobre els tallers i jornades a realitzar.

3. Informar a pares i mares de la diversitat i orientació sexual de la població adolescent.

Mètode d'actuació:

- Realitzar xarrades i jornades per a pares i mares sobre diversitat i l'orientació sexual de la població adolescents.
- Informar a tota la població de les xarrades i jornades que es realitzaran.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de jornades i xarrades per a pares i mares.
- Persones assistents a les jornades i xarrades.
- Comunicació a la població sobre els tallers i jornades a realitzar.

4. Realitzar activitats donant a conèixer el col·lectiu LGBTI.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers i xarrades per a donar a conèixer que és el col·lectiu LGBTI que significa i quins són els objectius d'aquest col·lectiu.
- Informar els centres educatius de la realització d'aquestes activitats sobre el col·lectiu LGBTI.
- Donar a conèixer a la població els tallers i xarrades que es realitzaran, sobre el col·lectiu LGBTI.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Educació, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de tallers i xarrades sobre el col·lectiu LGBTI.
- Nombre de persones inscrites als tallers i xarrades.
- Comunicació a la població i als centres educatius els tallers i xarrades sobre LGBTI que es realitzaran.

5. Informar a la població sobre salut sexual per al col·lectiu LGBTI.

Mètode d'actuació:

- Realitzar unes xarrades i jornades sobre salut física, psicològica i sexual i com afecta la salut la discriminació i violència cap a aquest col·lectiu.
- Informar a tota la població de les xarrades i jornades que es realitzaran.
- Informar els centres educatius de la realització d'aquestes activitats sobre la salut del col·lectiu LGBTI

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Educació, Regidoria de Benestar Social
Regidoria de Salut i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de xarrades i jornades sobre la salut i el col·lectiu LGBTI.
- Persones assistents a les jornades i xarrades.
- Comunicació a la població i als centres educatius els tallers i xarrades sobre salut i el col·lectiu LGBTI que es realitzaran.

6. Commemorar els dies marcats per al col·lectiu LGBTI.

Mètode d'actuació:

- Commemorar el dia de l'Orgull LGBTI el dia 28 de juny i el 17 de maig el dia contra l'homofòbia.
- Donar a conèixer a tota la població les activitats que es realitzaran aquestes dies.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Commemoracions celebrades.
- Nombre de persones inscrites a les commemoracions amb fotos i vídeos.
- Comunicació a la població de les activitats que es realitzaran.

INCLUSIÓ SOCIAL

OBJECTIU GENERAL:

Augmentar la qualitat de vida de les dones amb dificultat de risc social, les immigrants, i fer-les partícips i involucrar-les en totes les activitats del municipi.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Augmentar els recursos formatius per a la inclusió de les dones en risc d'exclusió social.

1. Formació per a les dones en risc d'exclusió social perquè puguin incorporar-se al mercat laboral.

Mètode d'actuació:

- Realitzar cursos i tallers sobre com accedir al món laboral i sobre noves tecnologies perquè puguin incorporar-se al mercat laboral.
- Informar a la població en risc d'exclusió social els cursos i tallers es realitzaran.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de persones assistents als cursos i tallers.
- Nombre de cursos i tallers que es realitzaran.
- Comunicació a la població en risc social de la realització d'aquests cursos.

2. Formació per al personal que tinga contacte amb els col·lectius amb exclusió social.

Mètode d'actuació:

- Realitzar cursos i tallers de motivació psicològica, aprenentatge i sensibilització en valors, per a poder tractar persones que estiguen en risc d'exclusió social.
- Informar el personal en contacte amb col·lectius amb exclusió social dels tallers i cursos que es realitzaran, per a la seua formació.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de cursos i tallers a realitzar.
- Nombre de persones inscrites als cursos.
- Comunicació al personal en contacte amb els col·lectius en risc d'exclusió social.

3. Realitzar activitats que fomenten l'autoestima de les dones en risc d'exclusió social.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers, xarrades per a incrementar l'autoestima de la dona en risc d'exclusió social.
- Donar a conèixer a la població en risc d'exclusió social les activitats a desenvolupar.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de tallers i xarrades per a fomentar l'autoestima a realitzar.
- Nombre de persones adscrites als tallers i xarrades.
- Comunicació a la població en risc d'exclusió social els tallers i xarrades realitzades.

4. Informar dels recursos materials i humans que disposa l'Ajuntament per a les tramitacions, prestacions, ajudes de les persones en risc d'exclusió social.

Mètode d'actuació:

- Informar a la població dels recursos materials com webs i documentació, així com els recursos humans, serveis d'assistència social i personal de tramitació dels que disposa l'Ajuntament.
- Elaborar un fullet informatiu amb aquesta informació.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social, Regidoria de comunicació i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Fullet informatiu sobre recursos materials i humans.
- Informació transmesa a la població.

5. Realitzar activitats per a donar a conèixer l'exclusió social i la inclusió social.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers, xarrades i exposicions per a donar a conèixer els diferents tipus d'exclusió social i com fomentar la seua inclusió en la societat apoderant i visibilitzant a les dones.
- Informar a la població de les activitats que es realitzaran, sobre exclusió i inclusió social.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de tallers, xarrades i exposicions d'exclusió i inclusió social.
- Nombre de persones assistents als tallers, exposicions i xarrades.
- Comunicació a la població de les activitats que es realitzaran.

6. Donar a conèixer el dia a dia de les dones en risc d'exclusió social.

Mètode d'actuació:

- Realitzar xarrades i exposicions per a donar a conèixer un dia en les vides de les dones en risc d'exclusió social.
- Xarrades amb dones en risc d'exclusió social perquè expliquen les seues experiències de discriminació.
- Informar a la població de les xarrades i exposicions que es realitzaran, sobre exclusió social.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de tallers, xarrades i exposicions d'exclusió social que es realitzaran.
- Nombre de persones assistents a les xarrades i exposicions.
- Comunicació a la població de les activitats sobre exclusió social que es realitzaran.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Fomentar la participació de les dones estrangeres en les activitats que desenvolupa en municipi.

1. Formació per a les dones estrangeres tant en alfabetització com en educació bàsica perquè puguin incorporar-se al mercat laboral.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers i cursos de formació bàsica i alfabetització per a les dones estrangeres perquè puguin accedir a més llocs de treballs.
- Donar a conèixer a la població les activitats que van a fer-se.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de tallers i cursos de formació i alfabetització per a dones estrangeres.
- Informar a la població de les activitats es realitzaran.
- Nombre de persones assistents als cursos i xarrades.

2. Incrementar la participació de les dones estrangeres al municipi mostrant el seu dia a dia.

Mètode d'actuació:

- Realitzar jornades i xarrades amb dones estrangeres on expliquen les diferències i similituds en les cultures i com es desenvolupa un dia comú en la seua vida.
- Donar a conèixer a la població les jornades i xarrades.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de xarrades i jornades amb dones estrangeres.
- Nombre de persones assistents a les xarrades i jornades.
- Comunicació a la població de les activitats sobre les dones estrangeres que es realitzaran.

3. Donar a conèixer les diferents cultures que hi ha al municipi.

Mètode d'actuació:

- Realitzar xarrades sobre les diferents cultures, hàbits, valors i història de totes les cultures que formen part del municipi.
- Realitzar exposicions amb participació multicultural de les diferents cultures que hi ha al municipi.
- Donar a conèixer a la població les xarrades i exposicions que es realitzaran.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de xarrades i exposicions amb dones de diferents cultures que es realitzaran.
- Nombre de persones assistents a les xarrades i exposicions.
Comunicació a la població de les activitats que es realitzaran, sobre les diferents cultures a Quatretonda.

4. Realitzar encontres multiculturals entre les diferents cultures a Quatretonda.

Mètode d'actuació:

- Realitzar encontres amb xarrades de les diferents cultures, perquè totes les cultures existents a Quatretonda puguin ficar en comú coneixements, problemes i solucions de la seua situació a la població.
- Donar a conèixer a la població els diferents encontres entre cultures.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre d'encontres amb xarrades de les diferents cultures a Quatretonda.
- Nombre de persones assistents als encontres.
- Escrit informatiu a la població dels encontres multiculturals a la població.

MEDI AMBIENT, URBANISME I ENTORN PÚBLIC

OBJECTIU GENERAL:

Afavorir l'accessibilitat, necessitats i interessos de les dones en l'entorn públic, urbà i medi ambiental, en una perspectiva de gènere.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Incloure la perspectiva de gènere i participació en les polítiques urbanes a les dones per adaptar l'espai urbà.

1. Promoure la participació de les dones en les decisions urbanístiques del Pla d'Ordenació Municipal.

Mètode d'actuació:

- Potenciar la participació de les dones en el disseny i premsa de decisions urbanístiques com l'àrea de la dona i l'àrea d'Igualtat.
- Realitzar tallers específics on les dones puguin donar la seua opinió sobre com millorar l'espai urbà.
- Instal·lar una bústia de suggeriments per a donar la seua opinió sobre l'espai urbà.
- Informar a tota la població de la bústia de suggeriments instal·lada.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Medi Ambient i Urbanisme.

Indicadors d'avaluació:

- Reunions celebrades per al Pla d'Ordenació Municipal amb les Regidores de la Dona i Igualtat.
- Nombre de tallers perquè les dones donen la seua opinió.
- Bústia instal·lada per a opinions sobre l'espai urbà.

2. Garantir l'accessibilitat a tota la població dels edificis públics.

Mètode d'actuació:

- Realitzar un estudi de mobilitat a la població per conèixer l'ús i necessitats de les persones amb mobilitat reduïda.
- Eliminar les barreres arquitectòniques dels espais públics.
- Millorar l'estat de la via pública en aquells llocs on estan en mal estat.
- Informar a la població de les actuacions que es realitzaran.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Medi Ambient i Urbanisme.

Indicadors d'avaluació:

- Estudi de mobilitat de l'ús i necessitats de les persones amb mobilitat reduïda.
- Actuacions realitzades per a millorar i eliminar les barreres arquitectòniques.
- Informar a la població de les accions realitzades.

3. Adaptar les infraestructures urbanes per a prevenir situació de risc d'agressió.

Mètode d'actuació:

- Realitzar un estudi per analitzar la il·luminació en les zones de la població amb menys incidència de pas, com polígons i les afores del poble.
- Donar més il·luminació als espais de visibilitat reduïda com els parcs i places.
- Consultar a la ciutadania les zones on consideren que hi ha més inseguretat a la població.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Igualtat, Regidoria de Participació Ciutadana i Regidoria de Medi Ambient i Urbanisme.

Indicadors d'avaluació:

- Consultes de la població.
- Estudi d'il·luminació realitzat.
- Modificacions realitzades en l'entorn urbà perquè hi haja més visibilitat.

4. Realitzar activitats per a l'alumnat en el coneixement i disseny de la seua ciutat i la seua millora.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers en els centres educatius perquè els alumnes aporten les seues idees de com millorar l'espai urbà.
- Realitzar eixides a parcs, places i espais lliures perquè estudien i analitzen l'espai urbà i la seua millora.
- Traslladar a l'Ajuntament les conclusions de l'alumnat.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Igualtat, Regidoria d'Educació i Regidoria de Medi Ambient i Urbanisme.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de tallers realitzats.
- Estudis i conclusions obtingudes de les eixides per la població presentades a l'Ajuntament.

5. Visibilitzar les aportacions de les dones al llarg de la història en qualsevol àmbit a l'entorn urbà.

Mètode d'actuació:

- Assignar noms de dones il·lustres a carrers, places, escultures, parques, edificis i altres espais del municipi.
- Informar amb una campanya de sensibilització, el canvi de nom al de la dona i la seua aportació a la història.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Medi Ambient i Urbanisme.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de tallers realitzats.
- Estudis i conclusions obtingudes de les eixides per la població presentades a l'Ajuntament.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de medi ambient.

1. Promoure la participació de les dones en les decisions medi ambientals.

Mètode d'actuació:

- Potenciar la participació de les dones en el disseny i presa de decisions medi ambientals com l'àrea de la dona i l'àrea d'Igualtat.
- Realitzar tallers específics on les dones puguin donar la seua opinió sobre com interactuar en el medi ambient.
- Instal·lar una bústia de suggeriments per a donar la seua opinió sobre polítiques medi ambientals.
- Informar a tota la població de la bústia de suggeriments instal·lada.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Medi Ambient i Urbanisme.

Indicadors d'avaluació:

- Reunions celebrades amb les Regidores de la Dona i Igualtat per a desenvolupar polítiques mediambientals.
- Nombre de tallers perquè les dones donen la seua opinió sobre el medi ambient.
- Bústia instal·lada per a opinions sobre l'espai urbà.

2. Realitzar campanyes de medi ambient incloent la perspectiva de gènere i desenvolupament sostenible.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers, exposicions, jornades sobre el medi ambient i educació ambiental.
- Informar a la població de les activitats que es realitzaran, sobre el medi ambient.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Medi Ambient i Urbanisme.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de tallers, jornades i exposicions realitzades.
- Informar a tota la població dels tallers, jornades i exposició realitzades.
- Nombre de persones assistents a les activitats.

3. Realitzar activitats d'educació viària, per a l'alumnat.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers, cursos sobre l'educació viària per a l'alumnat dels centres educatius.
- Realitzar campanyes de sensibilització a l'escola de mobilitat a peu, en bicicleta o patinet
- Realitzar un circuit a l'escola sobre prioritats, circulació, senyalització i estacionament.
- Informar a la població de les activitats que es realitzaran, sobre l'educació viària.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Igualtat, Regidoria d'Educació i Regidoria de Medi Ambient i Urbanisme.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de tallers, i cursos realitzats.
- Nombre de campanyes realitzades a l'escola sobre mobilitat.
- Personal assistent als tallers, cursos i a les campanyes de sensibilització.
- Informar a tota la població dels tallers, campanyes i cursos realitzats.

4. Realitzar activitats d'educació cívica i social per a l'alumnat en els centres educatius.

Mètode d'actuació:

- Realitzar tallers, cursos sobre l'educació cívica i convivència social per a l'alumnat dels centres educatius.
- Realitzar campanyes sobre els hàbits i valors de convivència social a l'escola perquè l'alumnat adquireixi comportaments responsables en la població.
- Informar a la població de les activitats que es realitzaran, educació cívica i social per a l'alumnat

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Igualtat, Regidoria d'Educació i Regidoria de Medi Ambient i Urbanisme.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de tallers, i cursos sobre educació cívica realitzats.
- Nombre de campanyes realitzades a l'escola.
- Personal assistent a les activitats desenvolupades.
- Informar a tota la població dels tallers cursos i campanyes realitzats.

5. Donar a conèixer el paper de la dona en la història i el medi ambient.

Mètode d'actuació:

- Realitzar exposicions i tallers sobre el paper de la dona en la història i el medi ambient.
- Realitzar campanyes de sensibilització sobre la dona i el medi ambient.
- Informar a la població de les activitats que es realitzaran, sobre l'educació viària.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Medi Ambient i Urbanisme.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre d'exposicions i tallers realitzats.
- Nombre de campanyes realitzades sobre el paper de la dona en el medi ambient.
- Personal assistent als tallers, exposicions i campanyes de sensibilització.
- Informar a tota la població de les exposicions, tallers i campanyes realitzades.

6. Realitzar campanyes de medi ambient i la distribució de les tasques de reciclatge en l'àmbit familiar

Mètode d'actuació:

- Realitzar exposicions i tallers sobre la corresponsabilitat de dones i homes en les tasques de reciclatge, l'ús de l'aigua i gestió de residus.
- Informar a la població de les activitats que es realitzaran, sobre la corresponsabilitat i tasques de reciclatge.

Àrees d'actuació:

Regidoria de la Dona, Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Medi Ambient i Urbanisme.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre d'exposicions i tallers realitzats.
- Personal assistent als tallers i exposicions.
- Informar a tota la població de les exposicions i tallers realitzats

.IMPLANTACIÓ, AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Amb l'aprovació en el Ple Municipal s'inicia *el I Pla d'Igualtat de Dones i Homes de Quatretonda 2019-2022*.

Totes les àrees i departaments han d'estar implicats per aconseguir una societat més igualitària a Quatretonda.

Segons l'article 46.2 de la LOIEMH, «*Els Plans d'Igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats*»

Per a realitzar la implantació del Pla, s'ha de posar en marxa i implantar una sèrie d'accions i mesures per aconseguir complir els objectius i finalitats traçats en el Pla.

Aquestes accions i mesures es realitzaran segons la temporització establida, realitzant posteriorment un seguiment i avaluació.

La finalitat del Pla és transformar la realitat social en una més igualitària.

El seguiment és un procés que ens permet conèixer el grau de compliment del pla. Aquest procés l'efectua la comissió d'igualtat o la persona o grup designat per a la realització d'aquesta funció, i vetllarà perquè tots els departaments implicats desenvolupen les seues tasques.

El grup de treball realitzarà una anàlisi de les dades obtingudes, i estarà en continu contacte amb la Comissió o grup per analitzar aquests resultats.

L'Ajuntament posarà a la seua disposició qualsevol recurs material i humà del qual disposa per aconseguir la consecució del pla.

L'Avaluació del Pla és un instrument que analitza i detecta els obstacles en què s'han topat, les necessitats de la població i si s'han obtingut els objectius previstos.

Es realitza una anàlisi tant quantitatiu com qualitatiu del desenvolupament de les mesures aplicades i les dificultats trobades, del grau de compliment dels objectius específics establerts, si hi ha hagut correccions i grau de consecució dels objectius generals de cada una de les àrees analitzades.

Existeixen una sèrie de mecanismes per a realitzar aquesta anàlisi, són els d'indicadors d'avaluació.

Aquests indicadors quantifiquen les desigualtats que existeixen entre dones i homes. Hi ha **indicadors de realització**, que són aquells que ens indiquen que s'ha fet, i com s'ha fet (nombre d'accions, persones participants ...) i **els indicadors de resultats**, que són uns indicadors que ens analitzen els resultats que s'han obtingut i l'abast per la gent que ha participat (nombre de mesures que s'han fet, increment del percentatge de les polítiques municipals ...).

La importància del procés queda impresa amb la fitxa d'acció, els documents aportats i la justificació del fet que s'han realitzat les accions.

Finalitzar el període, es realitzarà un informe de totes les àrees que s'han treballat i l'impacte que ha tingut. Es detalla la memòria de resultats, la fitxa d'accions, amb documents aportats i amb la justificació de les accions que s'han realitzat.

Aquestes memòries ens serviran per a conèixer si la línia en què s'està seguint i treballant és la correcta o si s'han de realitzar canvis per a aconseguir arribar a l'objectiu principal: aconseguir la igualtat d'oportunitats i de drets entre homes i dones.

El *I Pla Municipal d'Igualtat de Dones i Homes de Quatretonda*, tindrà una dotació econòmica per a l'any 2019, amb el compromís de mantenir i incrementar en la mesura del possible aquest pressupost anualment, per a poder fer efectiu el seu desenvolupament fins a la finalització del Pla.

INDICADORS D'AVUACIÓ

INDICADORS D'AVUACIÓ	
Quantitat, nombre i documentació dels cursos realitzats, i el nombre de participants.	
Creació de logotip.	
Quantitat d'entitats a què s'ha enviat el Pla d'Igualtat.	
Associacions que tenen coneixement del Pla d'Igualtat.	
Documentació de l'Ajuntament que ja integre la variable de gènere.	
Nombre de webs i xarxes socials amb la publicació del Pla d'Igualtat.	
Nombre de tallers de prevenció sobre violència de gènere rebuts pel personal docent.	
Nombre d'activitats realitzades de prevenció, coeducació i igualtat d'oportunitats als centres educatius i nombre d'alumnes que han fet el curs.	
Calendaris amb horaris flexibles per a la participació de la família.	
Nombre de dones participants en els cursos d'orientació laboral.	
Nombre de participants en els cursos realitzats per a fomentar l'ocupació, en les escoles d'estiu, de Setmana Santa, de Nadal...	
Nombre d'activitats o cursos organitzats per l'Ajuntament i nombre de participants.	
Nombre de tallers organitzats sobre alimentació i higiene per a la dona, i nombre de participants.	

Nombre de tallers organitzats sobre malalties més comunes de les dones i sobre prevenció i detecció precoç, i nombre de participants.	
Nombre de tallers organitzats sobre malalties de transmissió i infecció sexual, i nombre de participants.	
Nombre d'exposicions sobre temes d'igualtat que s'han organitzat, i justificació.	
Nombre de llibres que s'han inclòs per a la secció de la biblioteca d'igualtat de gènere.	
Nombre d'exposicions realitzades sobre memòria històrica de dones.	
Nombre d'activitats esportives per a la igualtat de gènere.	
Nombre de campanyes de prevenció i sensibilització per als centres educatius sobre violència de gènere, i nombre de participants.	
Nombre d'activitats realitzades per al Dia contra la Violència de Gènere, rebuig i altres activitats. Nombre de participants.	
Nombre de reunions i sol·licituds d'informació i documentació per a aconseguir la inclusió en la "Xarxa de Municipis Protegits".	
Nombre de cursos, tallers i activitats per a la inclusió de la dona en matèria d'igualtat i nombre d'assistents.	
Nombre de cursos realitzats per les associacions, i participants.	
Nombre de dones estrangeres participants en les associacions.	
Nombre de tallers per a la inclusió de la dona estrangera en la societat.	

**FITXA
 D'ACCIÓ
 NÚM.**

EIX:

OBJECTIU:

MESURA:

ACCIONS IMPLANTADES:

ANY DE REALITZACIÓ:

ÀREES IMPLICADES:

RESULTATS OBTINGUTS	
DIFICULTATS TROBADES	
SOLUCIONS	
IMPACTE DE LA MESURA	

. TEMPORITZACIÓ

1. TRANSVERSALITAT, ADMINISTRACIÓ LOCAL.

APODERAMENT I LLENGUATGE NO SEXISTA

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Formació en igualtat d'oportunitats i violència de gènere a tot el personal de l'Ajuntament de Quatretonda.	2019	2020	2021	2022
1. Donar formació a totes les àrees de l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	4 Trimestre	Trimestral	Trimestral	Trimestral
2. Formació en violència de gènere a tot el personal de l'Ajuntament de Quatretonda.	4 Trimestre	Trimestral	Trimestral	Trimestral
3. Constituir una Comissió d'igualtat per a la supervisió i coordinació del Pla d'Igualtat.	4 Trimestre			
4. Crear un logotip que identifique totes les activitats i accions que es desenvolupen en matèria d'igualtat.	4 Trimestre			

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Incloure la perspectiva de gènere en tots els procediments administratius d'anàlisi, elaboració, difusió i recollida de dades tant internes com externes de l'Ajuntament.	2019	2020	2021	2022
1. Revisar la documentació interna que utilitza l'Ajuntament per eliminar el llenguatge sexista.	4 Trimestre	Anual	Anual	Anual
2. Revisar la documentació en les xarxes socials i webs i eliminar el llenguatge sexista.	4 Trimestre	Anual	Anual	Anual
3. Formar en prevenció de la violència de gènere a tot el personal que directament o indirectament tracte amb persones relacionades en violència de gènere.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
4. Crear un canal informatiu en les xarxes socials sobre violència de gènere.		1 Trimestre	Semestral	Semestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Afavorir l'apoderament de les dones i una composició més igualitària en totes les àrees de l'Ajuntament.	2019	2020	2021	2022
1. Realitzar un estudi per analitzar la composició per sexes de totes les àrees de l'Ajuntament i dels llocs de treball.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
2. Elaborar un informe de les accions per a dur a terme una presència equilibrada de les dones i homes en tots els llocs de l'Ajuntament.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
3. Realitzar activitats formatives sobre igualtat entre dones i homes d'apoderament i lideratge de dones.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 4: Equiparar les condicions laborals de dones i homes en les empreses del sector privat.	2019	2020	2021	2022
1. Informar a les empreses de la normativa i recursos existents sobre igualtat existent en l'àmbit empresarial.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 5: Elaborar i difondre a la ciutadania el I Pla d'igualtat.	2019	2020	2021	2022
1. Elaborar el I Pla d'igualtat de dones i homes de Quatretonda	4 Trimestre			
2. Donar a conèixer a la població la creació i posada en funcionament del Pla d'Igualtat.	4 Trimestre			

2. EDUCACIÓ				
OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Formació per al personal educador en igualtat de tracte i oportunitats i en prevenció de violència de gènere.	2019	2020	2021	2022
1. Formació per al professorat en igualtat.	4 Trimestre	Trimestral	Trimestral	Trimestral
2. Formació per al professorat en violència de gènere.	4 Trimestre	Trimestral	Trimestral	Trimestral
3. Formació per al professorat en llenguatge no sexista.	4 Trimestre	Trimestral	Trimestral	Trimestral
4. Revisar i analitzar la documentació que disposen els centres educatius en llenguatge no sexista.	4 Trimestre	Semestral	Semestral	Semestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Educació per a tot l'alumnat en igualtat i prevenció de violència de gènere.	2019	2020	2021	2022
1. Educar en valors d'igualtat a tot l'alumnat d'infantil, primària.	4 Trimestre	Trimestral	Trimestral	Trimestral
2. Educar en prevenció de la violència de gènere i com actuar per a l'alumnat.	4 Trimestre	Trimestral	Trimestral	Trimestral
3. Crear i difondre una guia de llenguatge i imatges no sexistes.	4 Trimestre	Trimestral	Trimestral	Trimestral
4. Crear i difondre una guia d'igualtat i no violència de gènere.	4 Trimestre	Trimestral	Trimestral	Trimestral
5. Realitzar les campanyes anuals educatives des d'una perspectiva de gènere.	4 Trimestre	Trimestral	Trimestral	Trimestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Crear un protocol d'actuació de violència de gènere en els centres educatius.	2019	2020	2021	2022
1. Confeccionar un Protocol d'actuació en casos de violència de gènere.		1 ^{er} Trimestre	Semestral	Semestral
2. Donar a conèixer el protocol als pares i mares i AMPA.		1 ^{er} Trimestre	Semestral	Semestral
3. Crear un lloc en el centre educatiu on hi haja una zona violeta, informació d'igualtat, violència de gènere i diversitat.		1 ^{er} Trimestre	Semestral	Semestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 4: Donar a conèixer la igualtat i la no-violència de gènere a la població.	2019	2020	2021	2022
1. Educació en igualtat per a la població en general i adolescents.	4 Trimestre	Semestral	Semestral	Semestral
2. Formació en llenguatge i imatges no sexistes per als adolescents i població en general.	4 Trimestre	Semestral	Semestral	Semestral
3. Crear i difondre una guia d'Educació Igualitària i llenguatge no sexista a tota la població.	4 Trimestre	Semestral	Semestral	Semestral
4. Crear i difondre una guia d'igualtat i de llenguatge no sexista per als adolescents.	4 Trimestre	Semestral	Semestral	Semestral

3. OCUPACIÓ, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Formació en la recerca d'ocupació per a les dones del municipi.	2019	2020	2021	2022
1. Orientar i informar de les diferents formes de recerca d'ocupació a les dones del municipi.	4 Trimestre	Semestral	Semestral	Semestral
2. Formació en noves tecnologies per a les dones.	4 Trimestre	Semestral	Semestral	Semestral
3. Informació per a dones sobre cursos i tallers a realitzar per a actualitzar el seu currículum i reciclar-se laboralment.	4 Trimestre	Semestral	Semestral	Semestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Formació en auto ocupació per a les dones del municipi.	2019	2020	2021	2022
1. Orientar i informar de les diferents formes d'auto ocupació.	4 Trimestre	Semestral	Semestral	Semestral
2. Realitzar cursos de creació d'empreses.	4 Trimestre	Semestral	Semestral	Semestral
3. Lliurar premis anuals a les dones més emprenedores.	Anual	Anual	Anual	Anual
4. Crear un canal informatiu continu en les xarxes socials de l'Ajuntament on s'informe de tots els temes d'auto ocupació.		Semestral	Semestral	Semestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Incrementar les mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones de Quatretonda.	2019	2020	2021	2022
1. Informar de totes les activitats que es desenvolupen en el municipi perquè es pugui realitzar una conciliació laboral i familiar plena.	4 Trimestre	Trimestral	Trimestral	Trimestral
2. Informar dels problemes i solucions de la conciliació laboral i familiar.	4 Trimestre	Trimestral	Trimestral	Trimestral
3. Informar els adolescents que és la conciliació familiar i laboral.	4 Trimestre	Trimestral	Trimestral	Trimestral
4. Donar a conèixer a tota la població el tema de conciliació familiar.	4 Trimestre	Trimestral	Trimestral	Trimestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 4: Donar a conèixer la corresponsabilitat en tots els àmbits.	2019	2020	2021	2022
1. Sensibilitzar a la població de la cura als majors i la distribució de tasques.	4 Trimestre	Trimestral	Trimestral	Trimestral
2. Informar de les diferents tasques domèstiques i la corresponsabilitat de tota la família.	4 Trimestre	Trimestral	Trimestral	Trimestral
3. Donar a conèixer als adolescents la corresponsabilitat.	4 Trimestre	Trimestral	Trimestral	Trimestral

4. SALUT

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Donar a conèixer les diferents malalties que afecten la dona, tant físicament com psicològicament i com prevenir-les.	2019	2020	2021	2022
1. Donar a conèixer les malalties físiques que pateixen les dones, com càncer de pit, sol pelvià, fibromiàlgia.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
2. Informar de les diferents malalties psicològiques que afecten les dones com la bulímia, anorèxia, depressió, l'ús i abús de les medicines.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
3. Incrementar la qualitat de vida de les dones del municipi amb diferents jornades d'alimentació, descans, autoestima.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
4. Donar a conèixer les diferents malalties de transmissió sexual als adolescents.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
5. Informar sobre prevenció de l'embaràs no desitjat i com afrontar aquesta situació.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
6. Millorar la salut de les persones que desenvolupen activitats de cura als majors.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
7. Realitzar activitats sobre salut reproductiva, part i lactància.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
8. Donar a conèixer el «síndrome de l'àvia esclava».	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Informar i prevenir de les diferents addiccions i abusos a la població de Quatretonda.	2019	2020	2021	2022
1. Donar a conèixer les addiccions de consum de drogues o alcohol per a la població.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
2. Informar els adolescents de les addiccions i de les seues conseqüències.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
3. Donar a conèixer als adolescents els diferents tipus d'abusos i com prevenir-los.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

5. CULTURA, ESPORT I TEMPS LLIURE

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Donar a conèixer i visibilitzar el paper de les dones en tots els àmbits culturals.	2019	2020	2021	2022
1. Rescatar de la memòria històrica el paper que han tingut les dones a la història, cultura, educació, investigació, innovació.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
2. Donar a conèixer el paper de la dona valenciana a la història i visibilitzar-la.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
3. Realitzar cicles de cine en femení, donant a conèixer les pel·lícules realitzades per dones.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
4. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les accions i activitats que es realitzen tant en cultura, cine, activitats per als infants.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
5. Donar a conèixer el paper de les dones en els centres educatius i fer-les visibles cap als adolescents i cap a la infància.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
6. Realitzar concursos fotogràfics que mostren el paper del dia a dia de les dones en la població.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
7. Realitzar tallers per a la població infantil i juvenil fomentant les lectures d'igualtat de tracte i oportunitats.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Fomentar l'esport per a les dones del municipi on la seua presència és escassa.	2019	2020	2021	2022
1. Rescatar de la memòria històrica el paper que han tingut les dones en l'esport, i els resultats que han aconseguit.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
2. Visibilitzar el paper de la dona esportiva valenciana en els centres educatius.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
3. Realitzar campanyes de sensibilització de les dones esportistes i potenciar el seu model.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
4. Informar dels diferents tipus d'esports sense diferenciar el sexe dels participants.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
5. Donar a conèixer les dificultats i les discriminacions que pateixen les dones en l'esport.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Promoure un temps lliure amb perspectiva de gènere.	2019	2020	2021	2022
1. Sensibilitzar a la població per a conscienciar sobre la importància de transmetre valors igualitaris en l'ús del temps lliure.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
2. Realitzar campanyes de sensibilització de joguets no sexistes.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

6. PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Informar i sensibilitzar a la població sobre la violència de gènere cap a les dones.	2019	2020	2021	2022
1. Realitzar campanyes de sensibilització i prevenció de la violència de gènere per a tota la població.	Trimestra I	Trimestral	Trimestral	Trimestral
2. Realitzar activitats d'identificació i prevenció de la violència de gènere per a la població.	Trimestra I	Trimestral	Trimestral	Trimestral
3. Ampliar les accions i commemorar els dies de conscienciació i denúncia de la violència de gènere a tot l'any.	Trimestra I	Trimestral	Trimestral	Trimestral
4. Realitzar campanyes d'informació i sensibilització sobre la violència de gènere que pateixen les dones grans i amb diversitat funcional.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
5. Donar a conèixer les diferents formes de violència cap a les dones.	Trimestra I	Trimestral	Trimestral	Trimestral
6. Elaborar un material didàctic sobre violència de gènere per a la població.	4 Trimestre	Anual	Anual	Anual

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Donar a conèixer a la població infantil i adolescent la violència de gènere i com prevenir-la informant i sensibilitzant a la població sobre la violència de gènere cap a les dones.	2019	2020	2021	2022
1. Realitzar campanyes de sensibilització i prevenció de la violència de gènere per als centres educatius.	Trimestra I	Trimestral	Trimestral	Trimestral
2. Elaborar un manual informatiu per a mares i pares educant en la igualtat i valors i en la no-violència de gènere.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
3. Elaborar una guia informativa per als adolescents sobre violència de gènere i tipus de violència.	4 Trimestre	Anual	Anual	Anual
4. Realitzar activitats per als adolescents sobre la violència de gènere i les relacions de parella.	Trimestra I	Trimestral	Trimestral	Trimestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Informar dels recursos que disposa i presta l'Ajuntament a les víctimes de violència de gènere i familiars.	2019	2020	2021	2022
1. Donar a conèixer els diferents recursos dels quals disposa l'Ajuntament en cas de violència de gènere.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
2. Formació continua en matèria d'igualtat a les persones que estan en contacte directe amb les víctimes i familiars de violència de gènere.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
3. Confeccionar un protocol d'actuació en cas de violència de gènere.		Anual	Anual	Anual
4. Donar una atenció especialitzada en violència de gènere amb personal especialitzat a través de la secció social, jurídica i psicològica que disposa l'Ajuntament.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
5. Crear en l'Ajuntament una «zona violeta» on es puga recollir informació sobre violència de gènere i prevenció.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 4: Vetlar perquè les festes i esdeveniments populars siguin lliures de violència de gènere.	2019	2020	2021	2022
1. Implantar un Punt violeta en les festes patronals i esdeveniments públics per a donar suport i informació a tota la població.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
2. Crear uns Punts Arco iris en les festes i esdeveniments perquè siguin lliures d'agressions homòfobes.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 5: Incloure a Quatretonda en la «Xarxa De Municipis Protegits» i "Municipi lliure del tràfic sexual"	2019	2020	2021	2022
1. Obtenir els requisits necessaris per a incloure a Quatretonda en la «Xarxa De Municipis Protegits».		¹ Trimestre	Anual	Anual
2. Donar a conèixer a la població la inclusió d'en la Xarxa.		¹ Trimestre	Anual	Anual
3. Obtenir el distintiu de Municipi lliure de tràfic sexual.		¹ Trimestre	Anual	Anual

7. PARTICIPACIÓ, ASSOCIACIONISME I DIVERSITAT

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Augmentar la participació de la dona en el teixit associatiu.	2019	2020	2021	2022
1. Donar a conèixer les diferents associacions que té Quatretonda i les activitats que desenvolupa cada una que pugui participar el major nombre possible de persones.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
2. Formar a les dones de les associacions perquè puguin accedir a llocs de més responsabilitat.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
3. Realitzar trobades o taules redones per a promocionar les associacions i ficar en comú les activitats en igualtat que desenvolupen.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
4. Crear una xarxa social per a les associacions perquè puguin ficar en comú les seues experiències en igualtat i les activitats que fan.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
5. Incloure la perspectiva de gènere en totes les activitats que desenvolupen les associacions.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Donar a conèixer a la població la diversitat existent en Quatretonda ja siga per origen, raça, sexe i/o funcionalitat i la discriminació que pateixen.	2019	2020	2021	2022
1. Donar a conèixer la diversitat de sexe, la diversitat funcional i la diversitat cultural a la població de Quatretonda.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
2. Informar de la diversitat sexual a la població adolescent.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
3. Informar a pares i mares de la diversitat i orientació sexual de les seues filles i fills.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
4. Informar a la població sobre salut sexual per al col·lectiu LGBTI.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
5. Commemorar els dies marcats per al col·lectiu LGBTI.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
6. Realitzar activitats donant a conèixer el col·lectiu LGBTI.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

8. INCLUSIÓ SOCIAL

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Augmentar els recursos formatius per a la inclusió de les dones en risc d'exclusió social.	2019	2020	2021	2022
1. Formació per a les dones en risc d'exclusió social perquè puguin incorporar-se al mercat laboral.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
2. Formació per al personal docent que estiga en contacte amb els col·lectius amb exclusió social.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
3. Realitzar activitats que fomenten l'autoestima de les dones en exclusió social.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
4. Informar dels recursos que disposa l'Ajuntament per a les tramitacions, prestacions, ajudes.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
5. Realitzar activitats per a la inclusió social.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
6. Donant a conèixer el dia a dia d'aquestes dones.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Fomentar la participació de les dones estrangeres en les activitats que desenvolupa en municipi.	2019	2020	2021	2022
1. Donar a conèixer totes les activitats que està realitzant l'Ajuntament per a les dones estrangeres.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
2. Formació per a les dones estrangeres tant en alfabetització com en educació bàsica perquè puguin incorporar-se al mercat laboral.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
3. Incrementar la participació de les dones estrangeres al municipi per accions en les quals ens mostren el seu dia a dia.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
4. Donar a conèixer les diferents cultures que formen el municipi, influint-les en la vida quotidiana del municipi.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
5. Realitzar encontres entre les diferents cultures que té Quatretonda.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

9. MEDI AMBIENT, URBANISME I ENTORN PÚBLIC

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Incloure la perspectiva de gènere i participació en les polítiques urbanes a les dones per adaptar l'espai urbà.	2019	2020	2021	2022
1. Promoure la participació de les dones en les decisions urbanístiques del Pla d'ordenació Municipal.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
2. Garantir l'accessibilitat a tota la població dels edificis públics.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
3. Adaptar les infraestructures urbanes per a prevenir situació de risc d'agressió.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
4. Realitzar activitats per a l'alumnat en el coneixement i disseny de la seua ciutat i la seua millora.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
5. Assegurar una il·luminació adequada a tota la població.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
6. Visibilitzar les aportacions de les dones en qualsevol àmbit.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de medi ambient.	2019	2020	2021	2022
1. Promoure la participació de les dones en les decisions medi ambientals.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
2. Realitzar campanyes de medi ambient incloent la perspectiva de gènere i desenvolupament sostenible.	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
3. Realitzar activitats d'educació viària, per a l'alumnat.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
4. Realitzar activitats d'educació cívica i social per a l'alumnat en els centres educatius.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
5. Donar a conèixer el paper de la dona en el medi ambient.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral
6. Realitzar campanyes de medi ambient i la distribució de les tasques de reciclatge en l'àmbit familiar.	Trimestral	Trimestral	Trimestral	Trimestral

. BIBLIOGRAFIA I ENLLAÇOS D'INTERNET

- ❖ Federació Espanyola de Municipis i Províncies. Situació actual de les polítiques i plans d'igualtat en l'àmbit municipal. Madrid: Ministeri de Treball i Afers Socials. Institut de la Dona, 2001.
- ❖ Institut de la Dona. Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes. Madrid: Ministeri de Treball i Afers Socials, 1999.
- ❖ Paraules per la igualtat. Biblioteca Bàsica Veïnal, <http://www.nodo50.org/mujeresred/vocabulario-2.html>.
- ❖ Reflexions en Femení. Barcelona: Diputació de Barcelona. Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat, 2000. Núm. 2 (gener del 2000). Apunts de les dones a la llengua.
- ❖ Espanya. Constitució Espanyola. Madrid, 1978.
- ❖ Espanya. Codi Penal. Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre.
- ❖ Espanya. Estatut dels Treballadors. Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
- ❖ Espanya. Llei de procediment laboral. Reial Decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril.
- ❖ Nacions Unides. Declaració Universal dels Drets Humans. 1948.
- ❖ Nacions Unides. Pacte Internacional dels Drets Civils i Polítics. 1966.
- ❖ Organització Internacional del Treball. Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), 1958. Conveni núm. 111.
- ❖ La situació de les dones en el mercat de treball 2017- 2018. Elaborat pel Ministeri de Treball i Seguretat Social. <http://www.empleo.gob.es>
- ❖ Llibre. Igualtat de gènere: patrimoni i creativitat. 2015.
- ❖ Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- ❖ Constitució Espanyola <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>
- ❖ Llei 1/2004 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>
- ❖ Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

- ❖ Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes.
- ❖ Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.