

**PLA
MUNICIPAL
D'IGUALTAT
DE
XÀTIVA
2022-2026**





AJUNTAMENT DE XÀTIVA

Redacció, disseny i maquetació:

Regidoria de Dona i Igualtat

Correcció de text:

Promoció lingüística



Aquesta obra està subjecta a una llicència deCreative
Commons Reconeixement- No comercial- Compartir
igual 4.0 Internacional

Í N D E X

PRESENTACIÓ ALCALDE

PRESENTACIÓ REGIDORA DONA I IGUALTAT

INTRODUCCIÓ

MARC CONCEPTUAL

MARC NORMATIU

Àmbit internacional

Àmbit comunitari

Àmbit estatal

Àmbit autonòmic

METODOLOGIA

Fase diagnòstic

Demografia

Economia

Educació

Participació social i política

Serveis de l'Ajuntament

Enquesta quantitativa

Fase Participació

Fase Disseny

PLA D'ACCIÓ

AGRAÏMENTS

PRESENTACIÓ

ALCALDE

Després de les fases prèvies d'anàlisi i d'un important procés de participació, finalment veu la llum el I Pla Municipal d'Igualtat de Xàtiva, un nou i ben significatiu pas endavant en la lluita per la Igualtat real i efectiva, un dels compromisos de major rellevància adquirits per aquest ajuntament.

El document que teniu a les mans reuneix un ampli conjunt de mesures, ordenades i avaluables, la finalitat de les quals és procurar el marc adequat per a que a la nostra ciutat s'eliminen els entrebancs per a la Igualtat efectiva de dones i homes, així com per a l'erradicació d'altres injustes discriminacions per raó de sexe i/o orientació sexual.

Aquest I Pla Municipal d'Igualtat de Xàtiva conté els eixos i objectius sobre els quals ha de pivotar necessàriament la nostra societat en aquest àmbit. La nostra obligació, com a govern municipal, és liderar aquest procés, però l'acció a desenvolupar ha d'estar caracteritzada pel compromís, el recolzament social majoritari i la transversalitat.

Estic segur que junts i juntes anem a aconseguir avançar per aquest camí, ja que totes i tots compartim l'afany de fer a Xàtiva una ciutat millor.

Endavant!

Roger Cerdà i Boluda
Alcalde de Xàtiva

P R E S E N T A C I Ó

R E G I D O R A D E D O N A I I G U A L T A T

Xàtiva és una ciutat que en els darrers anys ha fet un salt qualitatiu pel que fa a la igualtat. Són molt els avanços que hem pogut aconseguir de la mà de la ciutadania i sobretot de la mà del Consell Municipal de les Dones per la Igualtat. És de ben sabut que amb una major participació assolim una major representativitat de les diferents necessitats i sensibilitats de la nostra ciutat. I aquest és el resultat d'aquesta participació. Un pla que pretén eliminar d'arran les possibles improvisacions, responent en tot moment a les qüestions que s'han determinat imprescindibles per assolir la plena igualtat a la nostra població.

Aquest pla naix després d'un llarg procés d'estudi de dades i d'opinions de tota la ciutadania, així com de la revisió per part del Consell Municipal de les Dones per la Igualtat i per descomptat que és una tasca que no finalitza en la seua presentació, sinó que pràcticament comença, ja que ara ens espera una dura feina d'organització per tal de desenvolupar les diferents accions per part tots els departaments de l'Ajuntament, perquè eixa és la manera de treballar, una manera de treballar globalitzada, però concreta i sobretot a examen continu, pel fet que s'avaluarà de forma continuada.

P R E S E N T A C I Ó

R E G I D O R A D E D O N A I I G U A L T A T

Estic ben satisfeta d'aquest primer pla d'Igualtat de la ciutadania de Xàtiva, amb el qual creixerem en igualtat i sobretot en justícia social, i n'estic també, ben segura que serà que d'aquest aprendrem per elaborar en el futur cada vegada millors plans d'igualtat fins que ja no siguen necessaris.

Per últim, recordar la responsabilitat que tenim no solament les administracions, sinó tota la ciutadania en el treball per l'aconseguiment de la justícia social.

Ciutadanes, ciutadans, la feina és conjunta!

*Lena Baraza i Lorente
Regidora de Dona i Igualtat*

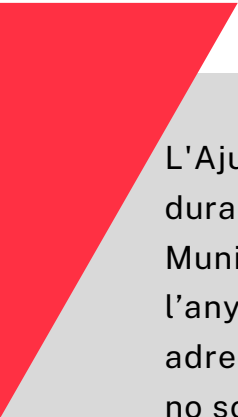


I N T R O D U C C I Ó

El Pla d'Igualtat Local de l'Ajuntament de Xàtiva és el document de planificació, gestió i ordenació de totes les polítiques públiques que es realitzaran a l'Ajuntament en matèria d'igualtat. L'objectiu últim del Pla i, per tant, de les polítiques municipals que es desenvoluparan és aconseguir la igualtat real i efectiva entre homes i dones del municipi.

I diem real i efectiva perquè sabem que, malgrat haver una igualtat en termes legals, encara estem molt lluny de traduir-la a la nostra realitat. És innegable que les dones continuen patint desigualtats pel fet d'haver nascut dona. Hem de tindre en compte que no només les dones són beneficiàries del Pla.

La cultura patriarcal masclista impregna totes les relacions i, per això, perquè volem una Xàtiva feminista on homes i dones puguin desenvolupar el seu projecte de vida personal sense importar el seu sexe, hem de realitzar accions que afecten el conjunt de la ciutadania, tant homes com dones, tant adults i adultes com infants, joves i persones grans.



L'Ajuntament de Xàtiva ha treballat per a dur la igualtat a tota la ciutadania durant molts anys juntament amb la col·laboració i implicació del Consell Municipal de les Dones per la Igualtat. La primera Regidoria de Dona és de l'any 2007. Des d'aquesta data, s'han realitzat campanyes, accions i polítiques adreçades al conjunt de la ciutadania, i és ara, en 2022, quan es fa necessari no sols visibilitzar la feina aconseguida fins ara, sinó elaborar un marc d'acció, amb visió de futur, perspectiva i avaluable, per tal d'aconseguir una gestió més eficaç de les polítiques d'igualtat.

Per tot això, entenem la igualtat de manera transversal. S'ha acabat entendre la consecució de la igualtat de manera estanca, únicament adscrita al departament de Dona i Igualtat. No podem treballar la igualtat si no és amb la implicació de totes les regidories i també de tot el seu personal tècnic. Amb el Pla d'Igualtat Municipal, l'Ajuntament es compromet a integrar la perspectiva de gènere en totes les seues polítiques, plans i programes per tal d'arribar a una Xàtiva més feminista, inclusiva i igualitària.



M A R C C O N C E P T U A L

“No es naix dona, s’arriba a ser-ho. Cap destí biològic, físic o econòmic defineix la figura que revesteix en el si de la societat la femella humana.”

Simone de Beauvoir

L’espècie humana presenta dimorfisme sexual. El gènere és sempre una construcció cultural, basat en l’existència de dos únics sexes biològics, masculí o femení. Sobre aquests dos sexes, el sistema patriarcal jerarquitzava els homes sobre les dones i el que és masculí sobre el que és femení. És a dir, sobre la base del sexe es construeixen unes relacions socials de sexe i unes relacions de gènere que en el sistema patriarcal es perpetuen mitjançant la cultura masclista. Tot i que el terme “gènere” va ser encunyat des de l’àmbit de la psicologia per J. Money, va ser la teoria feminista la que li va atorgar major profunditat.

De fet, Kate Millet va ser l’autora de la primera tesi doctoral sobre gènere en el món. En el llibre Política sexual (1969), estudiaria el caràcter polític del sexe i l’eina que el patriarcat utilitza per a oprimir i suprimir les dones: la socialització diferent per a ambdós sexes.

Uns pocs anys més tard, Gayle Rubin, en el seu article “El tràfic de dones: notes sobre l’economia del sexe” (1975), es pregunta quines són les relacions per les quals una femella es converteix en una dona oprimida i la resposta la troba en les relacions del “sistema sexe-gènere”, al qual defineix com un conjunt de situacions per les quals una societat pren com a realitats biològiques aquelles que són productes de l’activitat humana. Així, un naixement que, de partida, no hauria de suposar cap diferència social, a la fi suposa una opressió estructural per a les dones.

Per tant, aconseguir una ciutat feminista no és una cosa realitzable a soles des del Departament d’Igualtat de l’Ajuntament, sinó que és una feina conjunta, no sols de totes les institucions públiques, sinó de totes les entitats públiques, privades i socials, a escala local, estatal i global. Més igualtat sols és possible amb més participació. Per això, creiem en la necessitat de realitzar un Pla d’Igualtat que conjugue i siga capaç d’arribar a tota la ciutadania.

L’Ajuntament ha de ser el promotor, també juntament amb altres institucions i associacions, d’aquest Pla d’Igualtat, entés com una eina supramunicipal que ha de donar resposta a totes les necessitats detectades i que aconseguisca així una ciutat més igualitària, on tots i totes puguem desenvolupar el nostre projecte de vida.

Diverses institucions han anat desenvolupant un marc legislatiu en matèria d'igualtat entre homes i dones amb l'objectiu d'eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. A continuació es mostra un breu recorregut de la matèria normativa que s'ha desenvolupat des de l'àmbit internacional, comunitari, estatal i valencià.

À m b i t i n t e r n a c i o n a l

En la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945 es prohibeix la discriminació per raó de sexe i s'eleva així el principi d'igualtat entre dones i homes als drets humans. El principi d'igualtat es reconeix en diversos textos legislatius, convenis i convencions. Per la seua importància, destaquem la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Pequín, que va marcar un punt d'inflexió en l'agenda global per a aconseguir la igualtat de gènere. 17.000 participants i 30.000 activistes van participar en la inauguració. Malgrat la seua gran diversitat, totes i tots compartien un únic objectiu: la igualtat de gènere i l'empoderament de les dones. La conferència va concloure amb la Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín, en la qual es formulaven amplis compromisos i es creava el pla més progressista que havia existit fins eixe moment per a promoure els drets de les dones.

À m b i t c o m u n i t a r i

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental en la Unió Europea. El Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica, conegut com el Conveni d'Istanbul, ratificat per Espanya l'any 2014, és un tractat internacional i global per a poder combatre la violència contra les dones i suposa el primer instrument de caràcter vinculant en l'àmbit europeu en matèria de violència contra les dones. Mitjançant el Tractat d'Amsterdam, en l'any 1999, el Consell es compromet a adoptar tot tipus de mesures contra la discriminació per motius de sexe, d'origen racial o ètnic, religió, diversitat funcional, edat i orientació sexual, reforçant el foment de la igualtat entre homes i dones. A més a més, s'han dictat nombroses directives comunitàries sobre igualtat de sexes de gran importància en matèria d'igualtat d'oportunitats i de tracte, les quals s'han transposat a l'ordenament espanyol.

À m b i t n a c i o n a l

La Constitució Espanyola garanteix el dret a la igualtat en l'article 14: “els espanyols són iguals davant la llei, sense que puga prevaldre cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”. A més a més, l'article 9.2 afirma que “correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguen reals i efectives”.

L'any 2007 s'aprova, però, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Per primera vegada a Espanya, quasi 30 anys després de la Constitució Espanyola i més de 10 anys des de les recomanacions de les accions arreglades en la Plataforma d'Acció de Pequín, es definia en el marc d'una llei orgànica el concepte de discriminació per raó de sexe, l'assetjament sexual, la transversalitat i tota una serie d'estratègies per a arribar al seu objectiu: “fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga quina siga la seua circumstància o condició”. L'article 15 de la LOE 3/2007 assenyalava que “el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha d'informar, amb caràcter

transversal, l'actuació de tots els poder públics. Les administracions públiques l'han d'integrar, de manera activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats”.

À m b i t c o m u n i t a r i

En 2003 es va aprovar la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana, per a la igualtat entre dones i homes, que s'ha anat modificant al llarg dels darrers anys. Actualment, està tramitant-se una nova llei d'igualtat en l'àmbit del País Valencià, en el tràmit de consulta prèvia s'assenyala que “és indubtable que la norma s'ha vist superada pels nous marcs legislatius que regeixen hui la Comunitat Valenciana i, sobretot, per la transformació que la societat ha experimentat des que va ser aprovada”.

No obstant això, l'article 33.3 k) de la Llei 8/2010, de 23 de juny, de la Generalitat, de Règim Local de la Comunitat Valenciana, reconeix que els municipis valencians tenen competències pròpies en la promoció de polítiques que permeten avançar en la igualtat efectiva d'homes i dones.

F a s e D i a g n ò s t i c

El 30 de març de 2021 es va presentar el document “Diagnòstic per a l’elaboració del Pla d’Igualtat”, disponible en el web municipal de l’Ajuntament de Xàtiva. Aquest document estava estructurat en les àrees següents: demografia, economia, educació, participació social i política, serveis de l’Ajuntament, violència de gènere i enquesta quantitativa.

Per a la realització del diagnòstic es va accedir a fonts estadístiques secundàries (IVE, Labora, Ministeri d’Igualtat, etc.), a dades internes de l’Ajuntament (pel que fa a les persones usuàries dels diferents programes i serveis) i també es va realitzar una enquesta quantitativa de 490 persones. A continuació, i per tal de no repetir tota la informació arreplegada en el **diagnòstic**, (apareix al QR) exposarem algunes de les seues conclusions:



Demografia

(informació obtinguda de l'IVE)

La població de Xàtiva, com la resta de poblacions en els països desenvolupats, és una població envellida on la major part de la població té entre 45 i 65 anys i on, en els últims trams de vida, viuen més dones que homes, ja que l'esperança de vida de les dones és major.

Respecte als moviments migracionals, la immigració majoritària és europea, però trobem diferències entre sexes. De fet, en els països de l'Amèrica llatina la majoria de persones migrants són dones (que realitzen els papers de les cures) i, en canvi, les persones immigrants d'altres països, com les d'Àfrica, són majoritàriament homes (que realitzen la funció de proveïdors en el seu país).

La família es considera una part important de l'estructura social però el matrimoni, com a institució, ha anat perdent força entre totes les maneres possibles de formar una llar, seguint la mateixa tendència en el nostre país, on cada vegada el nombre de matrimonis és menor i l'edat dels cònjuges és major. Respecte a les llars, podem veure com és a partir dels 31 anys quan, majoritàriament, les persones comencen a comprar una casa i s'estabilitza a partir dels 46 anys. Per altra banda, amb les dades demogràfiques del cens de 2011, s'observa que hi ha més del doble de famílies monomarentals que monoparentals.

Població **ENVELLIDA**
la major part de
la població té
entre **45** i **65** anys.

Les dones viuen
més, però en
PITJORS CONDICIONS.

En conjunt, hi
ha **MÉS DONES** que
homes, sobretot
a partir dels
anys **65**.

La **IMMIGRACIÓ**
majoritària és
EUROPEA amb
diferències
entre sexes.

Increment de
MATRIMONIS però no
traduït en termes
poblacional.
(menys fills o filles, o
retard en la maternitat)

Problemes
d'emancipació
de la **JOVENTUT.**

El nombre de famílies **MONOMARENTALS** és
quasi el doble que les de llars
monoparentals.

ECONOMIA

(i n f o r m a c i ó o b t i n g u d a d e l ' I V E i L a b o r a)

Xàtiva té totes les característiques d'una economia de serveis. Pel que fa als efectes immediats de la pandèmia, en l'àmbit empresarial no hi ha una disminució d'empreses de l'any 2020 respecte de l'any 2019 però, no obstant això, sí que hi ha menys demanda de llicències d'obertura, principalment per la crisi sanitària.

Pel que fa a l'accés al mercat laboral, la contractació de dones és inferior en quantitat a la dels homes però, a més a més, la contractació a temps parcial és majoritàriament femenina.

A més a més, pel que fa a persones aturades, hi ha més dones aturades que homes, on la franja d'edat d'entre 45 i 60 anys és la que més dificultat té per a accedir al món laboral.

Respecte a les persones emprenedores podem veure que hi ha menys dones autònomes (34%) que homes autònoms (66%).

Per nacionalitat, hi ha més nombre de persones aturades i contractes de la Unió Europea, i, una altra vegada, són les dones les més aturades i amb dificultat d'accés al món laboral.

No obstant tot això, hem de tindre en compte que no totes les persones que busquen feina estan registrades a l'atur, la qual cosa dificulta tindre un coneixement complet de persones demandants de feina. El mateix ocorre amb l'existència d'economia submergida.

EL **83%** DE LES EMPRESES SÓN DEL
SECTOR SERVEIS

LES DONES TENEN...

- MÉS DIFICULTAT D'ACCÉS AL MÓN LABORAL
- TAXES DE TEMPORALITAT MÉS ALTES
- JORNADES PARCIALES
- ATUR ESTRUCTURAL



TREBALLS DE
MENOR QUALITAT

TREBALLS
MÉS PRECARIS

EDUCACIÓ

informació obtinguda dels centres educatius

Les dones estudien més en totes les etapes no obligatòries, excepte en els cicles formatius de grau mitjà, però, no obstant això, com hem vist en el diagnòstic econòmic, més formació no es tradueix en millor accés al mercat de treball. Podem veure com en l'elecció d'estudis continuen presents els rols de gènere. De fet, tot i que al Batxillerat Científic hi ha quasi el mateix nombre de xics i xiques, no ocorre el mateix en cicles formatius de caràcter tècnic, on hi ha més homes que dones. A l'hora d'escollir estudis universitaris, fins i tot dins de la branca científica, les dones trien graus relacionats amb ciències de la salut i els homes amb enginyeria.

Tot açò està relacionat amb la manera en què els xiquets i les xiquetes se socialitzen des d'edats ben primerenques, no sols a l'escola, sinó en la resta d'àmbits (família, amiatat, mitjans de comunicació, societat, etc.).

DONES MÉS QUALIFICADES PERÒ DESPRÉS...
MÉS DIFICULTAT D'ACCÉS AL MÓN LABORAL

ROLS DE GÈNERE VIGENTS



Cures (educació infantil, infermeria, farmàcia, etc)



Tècnic (informàtica, electricitat, transport, etc)

FAMÍLIES
PROFESSIONALS

INFORMACIÓ OBTINGUDA DE L'ARXIU MUNICIPAL AIXÍ COM D'ENTREVISTES SEMIESTRUCTURADES A PERSONES REPRESENTANTS DEL PARTITS POLÍTICS I D'ASSOCIACIONS I COL·LECTIU

La representació política de les dones ha anat en augment també pels avanços en matèria legislativa fets fins al moment. L'article 44 bis de la Llei Orgànica de Règim Electoral General, modificat per la posada en marxa de la Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, assenyala que “les candidatures que es presenten per a les eleccions de diputats al Congrés, municipals [...] hauran de tindre una composició equilibrada de dones i homes, de manera que en el conjunt de la llista els candidats de cada un dels sexes suposen com a mínim el quaranta per cent”.

Així i tot, encara es percep una estructura interna patriarcal en els partits polítics en ser aquests una representació de la nostra societat.

No obstant això, totes les persones entrevistades afirmen que la consecució de la igualtat i el desenvolupament de polítiques públiques dedicades a aquest efecte és una preocupació real tant dels partits polítics com de la corporació municipal.

Respecte a les associacions, una preocupació constant, a banda de la pandèmia i la situació sanitària pel que fa a les activitats que es poden dur a terme, era que moltes vegades costa trobar persones disposades a participar. No obstant això, agraïren la participació de la ciutadania en dates importants, com ara el 8 de març o el 25 de novembre.

ASSOCIACIONISME PER LA IGUALTAT
MOLT REDUÏT ESTRUCTURA INTERNA
PATRIARCAL DINS DEL PARTITS
DESCONEIXEMENT DE LA REALITAT
ASSOCIATIVA

DONA I IGUALTAT

El pressupost assignat per a la regidoria ha anat augmentat considerablement en els últims anys. De fet, des de 2017 fins a 2020 ha augmentat, sent en **2017** de 50.377 € i en **2020** de 116.440 €. A més, cal destacar campanyes que s'han realitzat des de la regidoria com “Per unes festes lliures d'agressions sexistes. Xàtiva No és No” o “Estima'm bé”. En tot cas, gràcies al personal disponible a la Casa de les Dones, que també ha augmentat d'una agent d'igualtat a un psicòleg, un treballador social, una promotora d'igualtat i una sociòloga, es pot realitzar una atenció personalitzada, individual i grupal a les dones que ho necessiten.

Cal destacar en **2015** el I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament, que introdueix la perspectiva de gènere en la gestió municipal de RH. En 2019 es va elaborar el II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Xàtiva, que introdueix 39 accions concretes i està dirigit a la plantilla de l'Ajuntament.

Cal destacar:

Augment de personal.

*Creació en 2020 de l'**Escola d'Empoderament** en línia.*

*Durant el confinament es va oferir el servei especial COVID 24/7 amb un total de **692** atencions a dones víctimes de violència de gènere.*

***360** dones que realitzen activitats d'empoderament de la Casa de les Dones (càpsules d'empoderament per a l'ocupació i per a l'empoderament digital).*

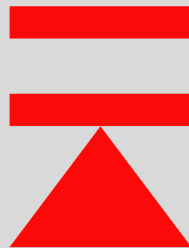
*Campanyes de sensibilització amb molt bona acollida, com ara “**Estima'm bé**”.*

La **dotació pressupostària** que s'ha realitzat, sobretot en els últims anys. De fet, s'ha multiplicat per quatre el pressupost des de **2015** i quasi un 10% entre l'any **2020 i 2021**.

En la majoria dels seus programes i serveis les dones són les interlocutores de les famílies una vegada el pes de la llar i la gestió econòmica de la llar recau en elles.

Cal destacar:

Més dones en situació de necessitat, que realitzen les gestions familiars.



ESPORTS

Esports: en l'àrea esportiva podem veure com continuen vigents els rols de gènere a l'hora d'escollir esports pel que fa a les escoles esportives de xiquets i de xiquetes. La Regidoria d'Esports convoca de manera anual subvencions destinades a clubs, associacions esportives i centres escolars de Xàtiva on es donen més punts si comptem amb "nombre de membres de gènere femení".

*Cal destacar:
Estereotips vigents
en les escoles
d'esports pel que fa
a la pràctica
esportiva.
Major participació
femenina en
esports d'adult.*

PARTICIPACIÓ

*Cal destacar:
Desconeixement del
nombre de persones
associades segons
sexe.
Treballant, ara per
ara, en
l'actualització del
registre.*

Actualment s'està treballant en l'actualització del registre municipal d'associacions per tal de conèixer no sols els i les membres de les diferents associacions sinó també el personal de la junta directiva.

BIBLIOTECA

Tot i que en el web de la biblioteca trobem un nombre molt escàs de biografies de dones il·lustres de la ciutat (tres dones), s'està treballant per a l'actualització del web i s'està realitzant un projecte en col·laboració amb la Regidoria de Dona i Igualtat anomenat: "Bibliguals", que pretén fomentar la igualtat mitjançant les lectures. Pel que fa a les persones usuàries, hi ha més dones amb carnet de la biblioteca que homes.

Cal destacar:
Servei més utilitzat per dones.
Biografies de persones il·lustres sense dones.
Projecte "Bibliguals", que fomenta la igualtat mitjançant les lectures.

JOVENTUT

Cal destacar:
Dades públiques disgregades per sexe de totes les actuacions que es realitzen en l'àmbit juvenil.
Pla Jove i Pla Millennial amb objectius relacionats amb la igualtat.

L'àrea de Joventut compta amb un Pla Jove (2019-2022) en el qual en la línia anomenada "Valors" es desenvolupa l'objectiu "integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques de joventut" i també s'analitza "l'ús del llenguatge i les nostres comunicacions cap a l'exterior". En les XS de la Regidoria de Joventut-Infojove s'utilitza un llenguatge inclusiu i s'arreglen estadístiques disgregades per sexes en totes les actuacions de l'àrea.

Del total d'atencions que es realitzen des de l'UCA (Unitat de Conductes Addictives), un 76% són d'homes i un 24% de dones; d'aquestes, la major addicció és a l'alcohol, seguida del tabac. Pel que fa l'UPCCA (Unitat de Prevenció Comunitària en Conductes Addictives), que atén persones joves segons el tipus de conducta addictiva, la majoria de conductes addictives, tant per a homes com per a dones, tenen motiu amb relació al consum de drogues. No obstant això, el III Pla Municipal de Drogodependències assenyala que “els homes tenen una major prevalença tant en el consum de substàncies legals com d'il·legals, excepte quant a consum dels hipnosedants, on les dones són el col·lectiu que més en consumeix”. A causa del moment en què es va realitzar el diagnòstic –en el marc de la crisi sanitària per la COVID-19–, no s'han pogut conèixer més dades estadístiques.



Cal destacar:
Per motius de la pandèmia, inexistència de programes de salut femenina.
Els homes tenen major prevalença de conductes addictives.

URBANISME

Els noms d'edificis públics –col·legis, centres de salut, edificis municipals– són majoritàriament masculins, així com determinada senyalística que perpetua els rols i estereotips de gènere. Podem trobar senyalística sexista en alguns punts de la ciutat; també és necessari realitzar un estudi en matèria urbanística sobre accessibilitat i mobilitat relacionat amb les barreres urbanístiques.



Cal destacar:
Poca presència de carrers amb nom de dona i inexistència d'edificis públics amb noms de dones
Senyalística sexista.
Falta d'accessibilitat de vies i edificis públics, i problemes de mobilitat relacionats amb el transport públic i aparcament.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

*Cal destacar:
Necessitat de creació d'un Nou Pla Integral contra la Violència de Gènere.*



Violència de gènere: l'any 2019 és l'any en què més denúncies hi va haver en el partit judicial de Xàtiva amb motiu de violència de gènere. Ara bé, hem de tindre en compte que amb la pandèmia i la fi de restriccions s'ha d'actualitzar aquest diagnòstic.

Educació: des del curs 2018-2019 s'ofereix a tots els centres educatius un catàleg educatiu amb totes les activitats que es poden realitzar als centres des de diverses àrees de l'Ajuntament. El catàleg té un total de 79 activitats, de les quals 23 s'ofereixen des de Dona i Igualtat a tots els cursos acadèmics des de 0-3 anys fins a Batxillerat i cicles formatius. Actualment, s'està treballant en un Pla d'Absentisme que recollirà dades no sols de l'estudiantat absentista sinó també del seu nucli familiar, i tindrà en compte la perspectiva de gènere per tal de conèixer la realitat de les xiquetes absentistes.

Cal destacar:

Catàleg d'Igualtat amb 23 activitats per a tots els cursos des de 0 fins a Batxillerat i cicles formatius.

Portant a terme un Pla d'Absentisme amb perspectiva de gènere.

Cal destacar:
Tot i que hi ha moltes dones treballant en el camp de la cultura, la presència de les dones continua sent escassa i, també, el reconeixement que es fa a les dones.



Malgrat la presència majoritàriament masculina d'artistes en les exposicions de la Casa de la Cultura així com de la “Mostra de pintors i escultors xativins” (nom de la mostra que invisibilitza les dones pintores i escultores), es valoren positivament les actuacions específiques per a posar en valor el paper de les dones a Xàtiva i les campanyes realitzades durant la Fira de Xàtiva, així com l'augment de dones com a jurat dels diferents concursos. No obstant això, la visibilitat que tenen les dones en la cultura continua sent escassa, sobretot tenint en compte el gran nombre de dones que treballen en l'àmbit cultural.

ENQUESTA QUANTITATIVA

Des de
desembre fins
a la primera
setmana de
gener es van
realitzar
enquestes a
peu de carrer
amb la
col·laboració
del CIPFP La
Costera

-
- 890 enquestes
 - 590 enquestes

CONCLUSIONS

-Les dones es contracten menys i, a banda, la seua jornada laboral és més parcial que la dels homes, sobretot pel que fa a les dones joves. Són els homes els que aporten majors ingressos a la llar.

-Les dones treballadores afirmen que tenen major dificultat per a compaginar el seu treball amb la llar, la cura de xiquets i xiquetes, en l'autocura i en l'oci.

- Les dones han estat més estressades durant la pandèmia.

-La majoria de la ciutat es considera feminista. Les que més, les dones joves menors de 30 anys.

-Les dones entren a formar part de les associacions quan la seua edat és més avançada.

-Respecte als rols i estereotips, la majoria dels dos sexes consideren que les dones són més sensibles que els homes. Els homes, per la seua banda, també consideren que les dones s'encarreguen millor de les tasques

de la llar que les dones, així com de la cura dels fills o les filles.

-La majoria de la població indica que el seu estat de salut és bo però les dones joves prenen més medicació i fumen més que els homes joves. Les dones practiquen menys esport i aficions que els homes.

-La majoria de desplaçaments es realitzen caminant però són les dones les que més utilitzen el transport públic.

- Respecte a la llar, les dones indiquen que fan la majoria de les tasques de la llar, de la cura de fills i filles i de les persones dependents. Els homes, per contra, indiquen que fan totes les activitats de forma compartida, quasi al 50%.

- Homes i dones consideren que Xàtiva és una ciutat segura però, no obstant això, més del 80% de dones joves tenen por de tornar a casa.

- La Casa de les Dones és coneguda per un 70% de dones i un 54% d'homes, principalment pel boca-orella. Els homes puntuen el servei amb un 7,2 i les dones amb un 8.

F A S E P A R T I C I P A C I Ó

Durant els mesos de juny i juliol es van realitzar huit fòrums de participació, organitzats per les següents temàtiques o punts de trobada:

- ▶ Coeducació
- ▶ Homes per la igualtat
- ▶ Dones visibles
- ▶ Cultura i festes
- ▶ Personal tècnic i polític
- ▶ Esports i temps lliure
- ▶ Emprenedoria i treball
- ▶ Comissió de seguiment del protocol contra la violència de gènere

*En total, la participació va ser de **84** persones. Abans i després de la finalització de la fase participativa es va convocar el **Consell Municipal de les Dones per la Igualtat**, per tal d'arreglar propostes per al desenvolupament dels fòrums i també per a fer una valoració final de la fase participativa. A més a més, el Consell va participar en tots els **fòrums** plantejats, la qual cosa enfortia encara més el caràcter dels fòrums de participació.*

F A S E D I S S E N Y

Aquesta fase es va realitzar entre els mesos de juliol i març, tenint en compte el treball conjunt entre el Consell Municipal de les Dones per la Igualtat i el personal tècnic de la Regidoria de Dona i Igualtat. En aquesta fase s'han tingut en compte totes les aportacions dels diferents fòrums de discussió així com les aportacions del mateix Consell Municipal de les Dones per la Igualtat.

En la fase de disseny i de redacció de Pla s'ha tractat d'adaptar totes les propostes i passar d'allò més general a allò més particular, per tal de trobar-nos amb un Pla d'Igualtat Municipal que siga coherent amb tota l'experiència metodològica i alhora tinga viabilitat durant els seus anys de vigència.

A V A L U A C I Ó D E L P L A

L'avaluació del Pla ha de ser continua per tal de garantir que s'està donant compliment a totes les accions reflectides. Per això, es planteja la Mesa de Seguiment del Pla d'Igualtat, composta per:

- La regidora d'Igualtat.
- Personal tècnic de la Casa de les Dones: agent d'igualtat, promotora d'igualtat i sociòloga.
- Tres persones portaveus del Consell Municipal de les Dones.

Aquesta mesa es reunirà amb caràcter anual i en el segon any de vigència del Pla es procedirà a la realització d'un informe públic del seguiment de totes les accions.

P L A

D ' A C C I Ó



Transversalitat de gènere.

Una Xàtiva que integra la igualtat en les seues polítiques municipals

Objectiu

Establir la transversalitat de gènere en les polítiques municipals

Objectiu específic

Accions

Establir la transversalització de gènere (mainstreaming) en totes les polítiques i actuacions del govern dotant-lo de tots els recursos necessaris

1. Creació de la comissió de transversalitat

2. Elaboració i difusió d'una guia de polítiques igualitàries amb les línies estratègiques a seguir per cadascuna de les àrees municipals per tal d'instaurar la perspectiva de gènere en totes les polítiques locals.

3.Recollida d'estadístiques disgregades per sexes i amb indicadors de gènere de tots els departaments municipals

4. Avaluar la perspectiva de gènere en tots els pressupostos municipals

5. Tots els estudis que es realitzen des de l'Ajuntament tindran perspectiva de gènere amb formació en matèria de igualtat

Indicador	Termini (des d'aprovació)	Resultat esperat	Departament responsable coordinació
- Creació de la comissió - Nombre de reunions	6 mesos	4 reunions / any	Dona i igualtat
- Nombre d'àrees que assumeixen la guia	8 mesos	Aplicació de la guia per part de tot el personal de l'Ajuntament.	Dona i igualtat
- Nombre de departaments amb la base de dades	2 anys	Dades de tots els departaments municipals amb indicadors de gènere	Dona i igualtat Tots departaments
- % del pressupost avaluat amb impacte de gènere. -Nombre de programes/projectes pressupostaris amb impacte de gènere	Progressiu	Augment progressiu del pressupost avaluat any rere any i dels diferents programes pressupostaris	Dona i Igualtat Oficina Pressupostària Departaments implicats
- Nombre d'estudis realitzats amb perspectiva de gènere i sense	Immediat	Tots els estudis tinguen perspectiva de gènere.	Dona i Igualtat Tots els departaments

Transversalitat de gènere.

Una Xàtiva que integra la igualtat en les seues polítiques municipals

Objectiu

Establir la transversalitat de gènere en les polítiques municipals

Objectiu específic

Accions

Establir la transversalització de gènere (mainstreaming) en totes les polítiques i actuacions del govern dotant-lo de tots els recursos necessaris

6. Incorporació de criteris d'igualtat en els plecs de condicions per a la prestació de serveis municipals mitjançant l'elaboració d'una guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics i formació específica adreçada a personal de l'Ajuntament i difusió de la guia a totes les regidories.

7. Establiment de criteris d'igualtat en la baremació de totes les bases de les subvencions de l'Ajuntament.

Assegurar l'ús del llenguatge inclusiu amb perspectiva de gènere i diversitat familiar en la comunicació de l'Ajuntament interna i externa

8. Curs de formació per al personal de l'Ajuntament especialitzat en llenguatge inclusiu de 20 hores.

9. Realització d'informe semestral d'anàlisi del llenguatge inclusiu cap a l'exterior.

Indicador	Termini (des d'aprovació)	Resultat esperat	Departament responsable coordinació
- Nombre de contractacions totals amb clàusules d'igualtat i sense. -Personal de l'Ajuntament que ha participat en la formació específica.	2 anys	Incorporació de criteris d'igualtat en totes les contractacions municipals.	-Departament de contractaió. -Dona i igualtat. -Tots els departaments municipals.
-Nombre de subvencions i criteris inclosos.	2 anys	Totes les subvencions de l'Ajuntament puntuen aspectes relacionats amb igualtat.	-Tots els departaments.
- Persones que han realitzat el curs.	4 anys	Totalitat de personal ha realitzat el curs de 20 hores.	- Tots els departaments. - Dona i Igualtat
-Augment de llenguatge inclusiu en totes les comunicacions.	6 mesos	Ús del llenguatge inclusiu en el web, XS de l'Ajuntament, així com en els tràmits del tauler d'anuncis i en tot el material (cartelleria, programacions, etc.) dirigit a la ciutadania	- Departament de Comunicació -Dona i Igualtat

Transversalitat de gènere.

Una Xàtiva que integra la igualtat en les seues polítiques municipals

Objectiu

Establir la transversalitat de gènere en les polítiques municipals

Objectiu específic

Accions

Donar a conèixer el Pla d'Igualtat en l'àmbit intern (Ajuntament) i a tota la ciutadania.

10. Inclusió del Pla d'Igualtat de Xàtiva en el web de l'Ajuntament

11. Impressió de volums del Pla d'Igualtat per a repartir a associacions i altres entitats interessades

Indicador	Termini (des d'aprovació)	Resultat esperat	Departament responsable coordinació
- Inclusió del Pla d'Igualtat i facilitat per a trobar-lo	Immediat	S'inclou el Pla d'Igualtat en la pàgina web i és de fàcil accés	Departament de Comunicació
- Nombre de volums impresos - Repartiment	Immediat	Repartiment a totes les associacions i entitats	Participació Ciutadana Dona i Igualtat

Cap a una Xàtiva Violeta.

Una Xàtiva igualitària, que garanteix una vida digna per a les dones

Objectiu

Transformar la ciutat de Xàtiva en una ciutat feminista i trencar amb els valors masclistes impregnats en la nostra societat

Objectiu específic

Accions

Trencar amb els valors tradicionals basats en l'androcentrisme.

12. Realització d'activitats des de l'Escola d'Empoderament de la Casa de les Dones, tant en línia com presencial

13. Elaboració i difusió d'una infografia per a una representació igualitària en mitjans de comunicació locals

14. Organització d'activitats en els dies importants del calendari que tinguen a veure amb la igualtat de les dones: 8 març, 25 de novembre, 22 de setembre, etc.

15. Realització d'orientació educativa en 4t de l'ESO i 2n Batxillerat sobre escollir una professió sense prejudicis quant al gènere

Educar amb valors d'igualtat des de la infància i al llarg de la vida

16. Escola coeducativa de pares i mares

Indicador	Termini (des d'aprovació)	Resultat esperat	Departament responsable coordinació
- Augment d'alumnat - Augment oferta cursos	Immediat	Augment d'alumnat (cada any un 10% més) i de l'oferta de cursos (dos cursos més per any)	Dona i igualtat
- Report dels mitjans en rebre la infografia	1 any	Equilibri de representació igualitària en els mitjans	Dona i igualtat Comunicació
- Assistència paritària i participació de la ciutadania	Immediat	Augment d'assistència i diversitat	Dona i Igualtat Departaments implicats en les diferents diades.
- Nombre de cursos en què es realitza aquesta orientació - Instituts on es realitza	Curs 2022-2023	Tria de la professió sense estereotip de gènere	Dona i igualtat
- Persones inscrites. Nombre d'activitats dins de l'escola coeducativa	Immediat	Augment de persones inscrites en un 10%. Nombre d'activitats que es realitzen (un mínim de 2 per trimestre)	Dona i igualtat

Cap a una Xàtiva Violeta.

Una Xàtiva igualitària, que garanteix una vida digna per a les dones

Objectiu

Establir la transversalitat de gènere en les polítiques municipals

Objectiu específic

Accions

Educar amb valors d'igualtat des de la infància i al llarg de la vida

17. Difusió de les bones pràctiques que s'estan duent als centres escolars

18. Organització de campanyes que afavorisquen l'ús del llenguatge inclusiu i joguets sense gènere

19. Proposar un calendari de reunions amb les persones coordinadores d'igualtat i convivència als centres educatius

Promoure i buscar aliances entre homes en la lluita feminista

20. Realització de campanyes adreçades als homes des d'una perspectiva col·laborativa

21. Programació de tallers en matèria de feminisme, conciliació i corresponsabilitats

Indicador	Termini (des d'aprovació)	Resultat esperat	Departament responsable coordinació
- Elaboració d'un catàleg de bones pràctiques	Curs 2022-2023	Col·laboració i implicació de les famílies en aquestes bones pràctiques	Dona i igualtat
- Quantitat de campanyes realitzades	Immediat	Realització de campanya en Nadal	Dona i igualtat
- Nre. reunions - Nre. campanyes conjuntes	Immediat	Que existisca una bona coordinació dins del món educatiu	Dona i igualtat
- Quantitat de campanyes - Nombre d'homes que hi participen	1 any	Que més homes s'identifiquen com a feministes	Dona i igualtat
- Quantitat de tallers oferits en el catàleg Xàtiva Ciutat Educadora - Quantitat de tallers demandats	Immediat	- Que tots els centres sol·liciten aquests tallers	Dona i igualtat

Cap a una Xàtiva Violeta.

Una Xàtiva igualitària, que garanteix una vida digna per a les dones

Objectiu

Establir la transversalitat de gènere en les polítiques municipals

Objectiu específic

Accions

Promoure espais i mobiliari urbà igualitaris.

22. Identificació de les zones amb percepció d'inseguretat per a les dones, especialment les dones joves i les dones majors

23. Revisió del llenguatge escrit i visual de tots els serveis i espais de la ciutat per a garantir l'ús de criteris igualitaris i d'un llenguatge inclusiu en la retolació

Promoure un urbanisme segur, accessible i amable per a les dones

24. Elaboració d'un estudi de les necessitats urbanístiques i de mobilitat amb perspectiva de gènere, tenint en compte les barreres urbanístiques i l'ús que fan les dones de la ciutat.

Indicador	Termini (des d'aprovació)	Resultat esperat	Departament responsable coordinació
-Informe de zones de la ciutat (il·luminació, amplitud, etc...)	1 any	Eliminar la percepció d'inseguretat de les dones en les zones detectades	Dona i Igualtat Policia Municipal Urbanisme
-Nombre d'espais revisats Nombre de canvis realitzats	2 anys	Espais de l'Ajuntament amb llenguatge visual no sexista	Comunicació Urbanisme Dona i Igualtat
-Realització de l'estudi i perspectiva de gènere d'aquest	2 anys	Conèixer quines són les necessitats de les dones en el disseny de la ciutat	Urbanisme Dona i Igualtat

Dones visibles, dones ciutadanes.

Una Xàtiva amb presència i participació de les dones

Objectiu

Visibilitzar el paper de les dones a la nostra ciutat així com promocionar la seua col·laboració en el desenvolupament de la ciutat

Objectiu específic

Accions

Potenciar el teixit associatiu femení per a augmentar la participació de la dona en tots els àmbits de la vida

25. Realització de mínim dues formacions dirigides al teixit associatiu de la ciutat per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit associatiu

26. Atorgar més punts de subvencions a les associacions que tinguen dones en les seues juntes directives, promovent juntes paritàries i equilibrades així com aquelles que promoguen accions per a la igualtat.

27. Valoració del 1r premi de cada secció i al millor monument de Xàtiva on s'introduïsquen criteris que tinguen a veure amb la igualtat

28. Registre Municipal d'Associacions on es puguin trobar totes les dades disgregades per sexe de les persones associades

Indicador	Termini (des d'aprovació)	Resultat esperat	Departament responsable coordinació
- Formació realitzada	1 any	Formació oferida per a totes les associacions.	Participació ciutadana
-Modificació de les bases	2 anys	Augment dones en juntes d'associacions	Participació ciutadana
- Actes de valoració que incloguen criteris d'igualtat	2 anys	Conèixer quines són les necessitats de les dones en el disseny de la ciutat	Urbanisme Dona i Igualtat
- Existència d'aquesta informació	1 any	Dades disgregades per sexe de totes les associacions	Participació ciutadana

Dones visibles, dones ciutadanes.

Una Xàtiva amb presència i participació de les dones

Objectiu**Visibilitzar el paper de les dones a la nostra ciutat així com promocionar la seua col·laboració en el desenvolupament de la ciutat****Objectiu específic****Accions**

Consolidar i donar eines al Consell Municipal de les Dones per la Igualtat perquè funcione com a referent de la participació de les dones.

29. Designar en tots els Consells de Participació una representant del Consell Municipal de Dones per la Igualtat

30. Programar activitats de formació per a les integrants del Consell Municipal de les Dones encaminades a enfortir la seua cohesió i implicació en la vida municipal

Donar visibilitat i reconeixement a la participació i a les aportacions de dones

31. Realitzar un estudi i propostes per a nomenar dones en carrers, monuments, col·legis, edificis públics, etc. realitzant un estudi de necessitats i propostes

32. Fer exposicions, xarrades, seminaris i debats sobre les aportacions culturals, artístiques i científiques de les dones amb un mínim de dos per trimestre

33. Revisar anualment les programacions culturals per a garantir la presència d'un percentatge equilibrat de dones

Indicador	Termini (des d'aprovació)	Resultat esperat	Departament responsable coordinació
- Nombre de Consells Sectorials on hi ha representació del CMDI - Nombre assistències	1 any	Perspectiva de gènere en tots els Consells de Participació	Tots els departaments que tinguen Consells de Participació
- Nombre d'activitats	Immediat	Consell Municipal de les Dones cohesionat	Dona i igualtat
- Realització de propostes	1 any	Augment de noms de dones en tota la ciutat	Urbanisme Cultura
- Nombre d'exposicions, xarrades i etc. realitzats	1 any	Visibilitzar les aportacions de la dona en la cultura	Dona i igualtat Cultura
- Percentatge de dones i homes en les programacions - Tipus d'obra	1 any	Augmentar la presència de les dones en les programacions culturals	Dona i igualtat Cultura

Corresponsabilitat, treball i usos del temps

Una Xàtiva corresponsable, on es garanteixen els usos del temps basats en la corresponsabilitat.

Objectiu	Equiparar homes i dones pel que fa a la responsabilitat i la cura de fills i filles, de les persones grans i de la llar per tal de poder disposar del mateix temps lliure i una incorporació igual al mercat laboral transversalitat de gènere en les polítiques municipals
Objectiu específic	Accions
Crear un equilibri entre els usos de temps i el treball productiu i no productiu	34. Elaboració d'una guia de drets en matèria de conciliació i difusió entre les empreses de Xàtiva
	35. Establir i desenvolupar les bases per a un premi, atorgat des del Consell Municipal de les Dones per la Igualtat, a les empreses que donen més facilitats per a la conciliació i la corresponsabilitat
Donar visibilitat i reconeixement a la participació i a les aportacions de dones	36. Continuar duent a terme l'escoleta municipal de Nadal, estiu i Pasqua per a xiquets i xiquetes amb perspectiva de gènere
	37. Dissenyar un programa a escala municipal per a poder afavorir la corresponsabilitat de les famílies
	38. Realitzar programes d'assessorament específic per a dones emprenedores

Indicador	Termini (des d'aprovació)	Resultat esperat	Departament responsable coordinació
- Difusió de la guia i repartiment en les empreses de Xàtiva - Nombre de guies repartides	2 anys	Que les persones treballadores coneguen els seus drets laborals en matèria de conciliació.	Promoció econòmica Dona i igualtat
- Creació d'aquests premis - Nombre empreses sol·licitants	2 anys	Augment d'empreses que faciliten la corresponsabilitat i la conciliació	Promoció econòmica Dona i igualtat
- Nombre de xiquetes i xiquets en cada escoleta	1 any	En els períodes no lectius es facilite la conciliació de les famílies	Comunicació Educació
- Creació del programa. - Avaluació del programa	1 any	Afavorir la corresponsabilitat en el municipi	Dona i igualtat
- Creació del programa - Nombre d'assessories	1 any	Facilitar la tasca de dones emprenedores	Promoció econòmica Dona i igualtat

Corresponsabilitat, treball i usos del temps

Una Xàtiva corresponsable, on es garanteixen els usos del temps basats en la corresponsabilitat.

Objectiu

Equiparar homes i dones pel que fa a la responsabilitat i la cura de fills i filles, de les persones grans i de la llar per tal de poder disposar del mateix temps lliure i una incorporació igual al mercat laboral transversalitat de gènere en les polítiques municipals

Objectiu específic

Accions

Promocionar
l'emprenedoria de
dones

39. Creació d'una Xarxa de Dones Emprenedores

40. Elaboració d'una guia on es reflectisquen bones pràctiques empresarials en matèria d'igualtat

Indicador	Termini (des d'aprovació)	Resultat esperat	Departament responsable coordinació
- Creació de la Xarxa - Nombre de dones emprenedores en la Xarxa	1 any	Creació de la Xarxa on estiguen representades dones de tot el teixit empresarial.	Promoció econòmica Dona i igualtat
- Creació d'una guia de bones pràctiques	1 any	Fer públiques bones pràctiques en matèria d'igualtat	Dona i igualtat

Objectiu	Millorar la salut de les dones i la seua qualitat de vida
Objectiu específic	Accions
Promoure els esports sense biaix de gènere	41. Creació d'unes olimpíades d'esport en els col·legis per a visibilitzar dones esportistes
	42. Elaboració d'una guia amb els beneficis de ser esportista d'elit
	43. Realitzar jornades de portes obertes dels clubs esportius municipals a la ciutat
Millorar la salut i el coneixement de malalties que afecten dones, i garantir la qualitat de vida de les dones i els homes	44. Realitzar un estudi de salut de les dones de Xàtiva
	45. Crear campanyes per a la conscienciació de malalties que sols afecten dones, com ara fibromiàlgia i endometriosis
	46. Introduir la perspectiva de gènere en les campanyes de sensibilització i prevenció de malalties

Indicador	Termini (des d'aprovació)	Resultat esperat	Departament responsable coordinació
- Creació de les olimpíades - Esports - Nombre d'assistència i disgregats per sexe - Nombre assistències	Curs 2022-2023	Assistència de tots els centres educatius i de tots els esports de clubs municipals	Esports Dona i Igualtat
- Nombre de centres on s'han repartit -Nombre d'activitats	Curs 2022-2023	Tota la comunitat educativa coneix els beneficis de ser esportista d'elit	Educació Esports Dona i Igualtat Joventut
- Realització de les jornades - Nombre alumnat disgregat per sexes	Curs 2023-2024	Assistència de tots els centres i de tots els clubs esportius municipals	Esports Educació Dona i Igualtat
- Realització de l'estudi amb perspectiva de gènere	1 any	Conèixer les diferències de salut entre homes i dones de Xàtiva	Sanitat
- Nombre de campanyes realitzades	1 any	Almenys dues campanyes anuals	Dona i igualtat Sanitat
- Campanyes realitzades	2 anys	Almenys dues campanyes anuals	Dona i igualtat Sanitat

Qualitat de vida.

Una Xàtiva saludable, on es tenen en compte les necessitats de les dones

Objectiu

Millorar la salut de les dones i la seua qualitat de vida

Objectiu específic

Accions

Millorar la salut i el coneixement de malalties que afecten dones, i garantir la qualitat de vida de les dones i els homes

47. Disseny d'estratègies per a abordar les necessitats de les dones en totes les etapes del seu cicle vital

48. Afegir en la programació de la Casa de les Dones, amb caràcter mensual, l'existència de programació amb informació, prevenció i assistència de malalties amb major prevalença de dones, com ara trastorns alimentaris, mètodes anticonceptius per a evitar MTS i embarassos no desitjats, etc.

Indicador	Termini (des d'aprovació)	Resultat esperat	Departament responsable coordinació
- Creació d'estratègies - Nombre de campanyes	2 anys	Creació de campanyes i difusió d'aquestes	Sanitat Dona i Igualtat
- Existència de programació - Persones assistents a la programació	1 any	Donar eines a les dones pel que fa a la seua salut	Sanitat Dona i Igualtat

Contra la violència de gènere.
Una Xàtiva lliure de qualsevol tipus de violència contra les dones

Objectiu	Erradicar la violència contra les dones
Objectiu específic	Accions
Visibilitzar, previndre i erradicar la violència contra les dones, fent propi el principi de Tolerància Zero	49. Realització d'un Observatori de la Violència de Gènere amb estudis de caràcter anual
	50. Elaboració d'un nou Pla Integral contra la Violència de Gènere
	51. Realització de campanyes contra la Violència de Gènere i de prevenció en els centres educatius

Indicador	Termini (des d'aprovació)	Resultat esperat	Departament responsable coordinació
- Nombre d'estudis realitzats	Immediat	Conèixer la realitat municipal sobre violència de gènere	Dona i Igualtat Policia Municipal Urbanisme
- Elaboració del Pla	1 any	Creació d'un nou Pla millorat i actualitzat respecte l'anterior	Dona i Igualtat Policia Local de Xàtiva (Departament de Violència de Gènere) Serveis Socials Educació
- Nombre de campanyes realitzades - Alumnat	Immediat	Disminució de la violència de gènere	Dona i Igualtat Educació

A G R A Ï M E N T S

*A tota la ciutadania, per fer del Pla d'Igualtat un Pla de totes i de tots.
Als centres educatius, associacions i entitats, per la seua col·laboració.
Al Consell Municipal de les Dones per la Igualtat, per la seua implicació i
feina conjunta. A totes les dones, sovint invisibles, que construeixen
Xàtiva dia a dia i que carreguen a l'esquena el pes de les famílies, el
treball i la llar. Als homes aliats en la lluita feminista.*

Per fer-nos visibles.

PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT DE XÀTIVA

