

GUIA DE RECURSOS I LEGISLACIÓ VIGENT EN MATÈRIA DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT D'ALFARA DEL PATRIARCA



INTRODUCCIÓ

Hui dia, les dades mostren que les persones trobem grans dificultats a l'hora d'administrar eficaçment el temps disponible. Països com Alemanya, Països Baixos, o França estan impulsant iniciatives que ajuden a la ciutadania a desenvolupar una millor gestió del temps, des de la consciència què els nous ritmes de treball que exigeix el paradigma empresarial del segle XXI (polivalència, rotació de llocs de treball, introducció de les TIC i del teletreball...) desemboquen en moltes ocasions en dificultats a l'hora de combinar els horaris de treball amb la vida pública i privada de la ciutadania.

Els grans avanços experimentats durant el segle passat, com ara la incorporació massiva de la dona al mercat de treball, van suposar alhora l'aparició de nous reptes que, encara hui dia, no han trobat una resposta. Si bé han hagut considerables canvis en la mentalitat col·lectiva, les dones segueixen assumint una major part del treball de cura i gestió de la llar i la família, el qual, com sabem, suposa un gran obstacle a l'hora d'accedir en condicions d'igualtat al mercat laboral. Com a conseqüència, són elles també les que troben majors dificultats a l'hora de conciliar la vida laboral amb la familiar.

En definitiva, el repte de la conciliació és alhora una problemàtica amb un fort component de gènere, per la qual cosa afavorir la conciliació de les famílies és, al mateix temps, un pas important en la lluita per la igualtat de gènere.

Com a resposta a esta problemàtica, els diferents països han impulsat serveis i recursos que ajuden a les famílies en la cura dels fills i filles, a partir de tot un marc jurídic que s'ha anat desenvolupant a mesura que les demandes de la població en esta matèria augmentaven.

Per tot açò, mostrem en este document tant els recursos i ajudes dels que poden gaudir les famílies d'Alfara del Patriarca, com tota la normativa que els recolza i legitima, tant a nivell estatal i comunitari, com europeu i internacional.

Es pretén, en definitiva, que les persones que ho necessiten puguin consultar quins serveis estan disponibles i s'adaptin millor a les seues necessitats, fomentant així un poble compromés amb el benestar tant de xiquets i xiquetes, com dels pares i mares que constitueixen el nostre veïnat.



L'elaboració d'este document no respon sols a les necessitats detectades entre la ciutadania d'Alfara del Patriarca, sinó que es recolza en tot un entramat jurídic desenvolupat per a protegir i facilitar la capacitat de conciliació de les famílies, davant les creixents demandes de a població al respecte.

D'esta forma, en tots els nivells legislatius dels que participa el nostre municipi (internacional, europeu, estatal i comunitari), trobem normativa dirigida tant a aconseguir la igualtat entre homes i dones, com específicament a fer possible la conciliació i fomentar la corresponsabilitat entre les famílies.

Tot este marc jurídic és la base que cimenta els serveis ací plasmats, al evidenciar la seua importància i urgència en un context com l'actual. Per este motiu, mostrem ara tota la normativa en matèria de conciliació, corresponsabilitat i igualtat de gènere vigent hui dia, estructurada pels diferents nivells legislatius mencionats.

Normativa internacional

En la promoció per la consecució de la igualtat entre homes i dones, ha sigut fonamental el paper desenvolupat per institucions internacionals com les Nacions Unides o l'Organització Internacional del Treball.

Així, destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, signada per les Nacions Unides al 1979 i en vigor des de 1981, en la que s'estipula que el document es signa:

"Tenint presents la gran aportació de la dona al benestar de la família i al desenvolupament de la societat, fins ara no plenament reconegut, la importància social de la maternitat i la funció tant del pare com de la mare en la família i en l'educació dels fills, i conscients que el paper de la dona en la procreació no ha de ser causa de discriminació, sinó que l'educació dels xiquets exigeix la responsabilitat compartida entre homes i dones i la societat en el seu conjunt,

Reconeixent que per a aconseguir la plena igualtat entre l'home i la dona és necessari modificar el paper tradicional tant de l'home com de la dona en la societat i en la família."

Així, com a mesures adoptades per fomentar la igualtat, es va determinar que els Estats signants es veurien obligats a reconèixer la responsabilitat comú d'homes i dones en quant a l'educació i desenvolupament dels fills/es (article 5), així com a encoratjar el subministrament dels serveis socials necessaris per a permetre que pares i mares combinen les obligacions familiars amb les laborals (article 11).

Per altra banda, van ser també determinants les Conferències Mundials sobre la Dona que va impulsar l'ONU, impulsades des del 1975, any internacional de la dona. De les quatre conferències, destaca la celebrada a Beijing al 1995, un dels objectius estratègics de la qual va ser "fomentar l'harmonització de les responsabilitats de les dones i els homes en el que respecta al treball i la família". Per a aconseguir-lo, els Estats participants es van comprometre, entre altres coses, a:

Assegurar, mitjançant lleis, incentius o estímuls, oportunitats a dones i homes per a obtenir llicències i prestacions de maternitat o paternitat; promoure la distribució de les responsabilitats familiars de l'home i la dona en igualtat i promoure que es facilite la lactància a les mares treballadores;

Elaborar polítiques en l'esfera de l'ensenyament, per a modificar les aptituds que reforcen la divisió del treball sobre la base del gènere, a fi de promoure el concepte de les responsabilitats familiars compartides pel que fa al treball domèstic, en particular quant a l'atenció dels xiquets i els ancians;

En últim lloc, l'Organització Internacional del Treball (OIT) s'ha mostrat sempre compromesa amb la conciliació de la vida familiar i laboral dels i les treballadores de tot el món, entenent-lo com un dret bàsic del que han de poder gaudir les persones per poder desenvolupar una vida plena.

Per este motiu, en un del episodis recents on es va fer més evident la necessitat d'assegurar la corresponsabilitat i la conciliació, la pandèmia de la COVID-19 i la conseqüent quarantena, l'OIT va publicar una Guia de Bones Pràctiques Laborals, amb una sèrie de recomanacions per a ajudar a les famílies a conciliar de manera equilibrada les tasques laborals amb les familiars.

Així, en esta guia s'explicita:

Les dones es veuen desproporcionadament afectades per la pandèmia mundial de salut i la crisi socioeconòmica relacionada. El tancament d'escoles, el treball domèstic intensiu i les necessitats de cura estan augmentant la part ja desproporcionada de l'atenció no remunerada de les dones, amb alts riscos per a la salut mental.

Es requereix d'una major corresponsabilitat en dos sentits. A nivell de societat es requereix d'una redistribució de les responsabilitats entre les famílies, els mercats i l'Estat. D'altra banda, entre homes i dones és necessària una redistribució de les tasques reproductives tal com ja ha ocorregut amb el treball productiu. Ací, les empreses poden ser part de la solució amb un abordatge de Conducta Empresarial Responsable.



Normativa europea

A nivell europeu, la igualtat de gènere és i ha sigut un principi fonamental sobre el que s'han desenvolupat nombroses polítiques i normatives. Des de la signatura del Tractat d'Amsterdam en 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres han sigut objectius a integrar en les polítiques i accions de la Unió, en el seu conjunt, i de cadascun dels seus membres individualment considerats.

En este sentit, han sigut nombroses les directives que s'han aprovat per tal que els Estats membre desenvolupen polítiques de foment de la igualtat. Podem mencionar ací la Directiva 96/34/CE, del Consell, de 3 de juny, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental, que preveu el permís parental i l'absència del treball per motius de força major com mitjà important per a conciliar la vida professional i familiar i promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones.

Destaca també la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació. En esta Directiva es va explicitar que

Els Estats membres han de continuar lluitant, juntament amb els interlocutors socials, contra el fet que les dones continuen percebent una retribució inferior a la dels homes i que existisca una clara línia divisòria entre els sexes en el mercat laboral, per mitjans com ara reglamentacions flexibles sobre la jornada laboral que permeten, tant a homes com a dones, una millor conciliació de la vida laboral i familiar.

Sempre que això siga coherent amb les seues tradicions i pràctiques nacionals, els Estats membres encoratjaran als interlocutors socials (...) a promoure la igualtat entre homes i dones, a fomentar normatives laborals flexibles amb l'objectiu de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar.

Es tracta d'una Directiva summament rellevant, ja que la posterior aprovació de la Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, més coneguda com la Llei per la Igualtat, va ser aprovada responent en certa mesura a l'obligació de transposar a l'ordenament espanyol esta Directiva, pel qual va suposar un primer pas important per a la legislació en matèria d'igualtat al nostre país.

Per altra banda, va ser també determinant la DECISIÓ 1672/2006/CE del Parlament Europeu i del Consell de 24 d'octubre de 2006 per la qual s'estableix un programa comunitari per a l'ocupació i la solidaritat social — Progress, obeint fonamentalment a la finalitat d'afavorir la inclusió en el mercat de treball de totes aquelles persones amb especial dificultat per a accedir a ell.

D'esta forma, la Decisió parteix de la base que, degut a l'assumpció dels rols tradicionals de les dones, estes troben molts més obstacles a l'hora d'accedir al mercat laboral, uns obstacles que els Estats han de comprometre's a suprimir. Per a impulsar este canvi, a través d'esta decisió es va crear el Programa Progress, un programa de foment de l'ocupació i la solidaritat social.

Així, una de les seccions en les que s'estructura el programa, dirigida a millorar les condicions de treball, està destinada específicament a "donar suport a la millora de l'entorn i les condicions de treball, inclosa la salut i seguretat en el treball i la conciliació de la vida laboral i familiar".

Normativa estatal

A nivell estatal, cal mencionar en primer lloc la Llei 39/1999, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. En este text es fa menció a la Conferència de Beijing del 1995, vinculant el contingut de la Llei amb els objectius estratègics marcats en el si de la trobada, i manifestant la intenció de transposar a la legislació espanyola les directrius marcades per les normatives internacionals i comunitàries.

Així, en el propi preàmbul de la Llei, s'estipula com la introducció massiva de la dona al mercat laboral fa urgent la incorporació de mesures que fomenten un repartiment equilibrat de les responsabilitats entre homes i dones en l'àmbit privat, com una acció necessària en la consecució de la igualtat

Per fer-ho possible, es pot llegir en el document:

"La Llei introdueix canvis legislatius en l'àmbit laboral perquè els treballadors puguin participar de la vida familiar, fent un nou pas en el camí de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Tracta a més de guardar un equilibri per a afavorir els permisos per maternitat i paternitat sense que això afecte negativament les possibilitats d'accés a l'ocupació, a les condicions del treball i a l'accés a llocs d'especial responsabilitat de les dones.

Al mateix temps es facilita que els homes puguin ser copartípcips de la cura dels seus fills des del mateix moment del naixement o de la seua incorporació a la família."

Per altra banda, la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes va suposar un abans i un després en matèria de legislació per la igualtat en el nostre país, a l'introduir un canvi d'enfocament en la manera de tractar este principi. Així, es va incorporar la persecució i sanció de les infraccions per discriminació, aportant un nou caràcter preventiu a la llei i una previsió de polítiques actives que facen efectiu el principi d'igualtat de gènere.

D'esta forma, esta llei va introduir mesures innovadores en matèria de conciliació, establint-se que:

"Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, es reconeixen als treballadors i les treballadores en la forma que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici".

Com s'aprecia, no sols s'evidència la importància de la conciliació, sinó que alhora es fa menció al paper clau que juga ací la corresponsabilitat en l'assumpció de responsabilitats familiars i domèstiques entre homes i dones.

Així, es van atorgar 13 dies de permís per paternitat, un pas decisiu en el foment de la corresponsabilitat, però també es van afegir millores en el permís de maternitat, en la reducció de jornada per guarda legal, en l'excedència voluntària, així com en l'excedència per cura de familiars.

ANo obstant, considerant insuficients estes mesures, el 2009 s'aprova la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la duració del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acolliment. És significatiu que al preàmbul s'establisca:

"En nom d'una política positiva cap a la figura del pare, que permeta incentivar la implicació dels homes en les responsabilitats familiars, la present Llei planteja l'ampliació del període de paternitat a quatre setmanes, exclusiu per al pare.

En les disposicions addicionals, s'insta el Govern a què (...) duga a terme campanyes de sensibilització amb la finalitat de donar a conèixer els nous drets que podran gaudir els pares i incentivar la distribució a parts iguals de les responsabilitats familiars entre el pare i la mare".

Per la seua part, el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, també s'inclouen mesures destinades a afavorir la conciliació de les famílies. En este sentit, en l'article 34.8 observem:

Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la duració i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. Estes adaptacions hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.

Finalment, el 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, naix de la consciència que algunes de les mesures de la Llei orgànica del 2007 "van obtindre resultats discrets, si no insignificants", i pretén abordar la situació oferint solucions més precises. Es recalca, de nou, la importància de la paritat de gènere dins d'una plantilla laboral, remarcant la urgència de prendre mesures contra qualsevol tipus de discriminació "i, especialment, les derivades de la maternitat i l'assumpció d'obligacions familiars", centrant l'atenció en "la discriminació per l'embaràs, la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars o l'exercici dels drets de corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral". En esta mateixa línia s'aprova també el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, on es parla de la necessitat de les empreses i dels municipis de realitzar un diagnòstic sobre les possibles deficiències que pogueren apreciar-se en el disseny de les mesures de conciliació i corresponsabilitat.

Normativa comunitària

Per últim, centrant-nos en la normativa aprovada en el si de la Comunitat Valenciana, podem trobar també nombrosos exemples d'iniciatives que han tractat d'afavorir la corresponsabilitat i la conciliació de les famílies valencianes.

En primer lloc, en la pròpia Llei Orgànica 5/1982, d'1 de juliol, d'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, l'article 80 fa èmfasi en el paper de la Generalitat com a òrgan encarregat de garantir a totes les persones el dret a un treball digne que permeta la conciliació eficaç de la vida laboral i familiar.

En concret, en l'apartat tres d'este articles s'estableix que, per tal de fer possible la compatibilitat entre la vida professional i familiar, la Generalitat garantirà el dret de tota persona treballadora:

- a) A ser protegida per la Llei enfront de l'acomiadament motivat per la maternitat.*
- b) A un permís retribuit per causa de maternitat en la forma que determine la Llei.*
- c) A un permís parental amb motiu del naixement d'un fill. També per motiu d'adopció es tindrà dret a un permís parental proporcionat.*

Més en davant, en la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, es van incloure apartats dedicats exclusivament al foment de la corresponsabilitat, com una eina necessària a l'hora de garantir la igualtat entre homes i dones en la Comunitat.

Així, l'article 17 parla de la necessitat que l'administració autonòmica amplie la xarxa pública d'escoles infantils i guarderies laborals en les empreses, o prestacions econòmiques equivalents, en els períodes extraescolars, amb la finalitat de fer compatible el treball amb la maternitat i la paternitat.

Finalment, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de El 18, per altra banda, posa en relleu la necessitat, per part de les administracions públiques, d'incentivar a les empreses a què faciliten la inclusió d'acords sobre la flexibilitat d'horaris en funció de les necessitats familiars de la plantilla, mentre l'article 19 afirma que l'administració autonòmica posarà en marxa campanyes de sensibilització sobre estes qüestions.

Per últim, mencionem el 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. Com s'estipula en el preàmbul del propi Decret, la seua aprovació respon a la necessitat de

Regular el procediment, condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat, presentats per empreses de la Comunitat Valenciana, que tinguen per objecte corregir les desigualtats de gènere, incorporant mesures innovadores per a fer realitat la igualtat i proporcionant serveis que faciliten la conciliació de la vida familiar i laboral del personal al seu servei.

RECURSOS MUNICIPALS

Serveis Socials

El Serveis Socials són una sèrie prestacions oferides pel sistema públic que atorguen una atenció integrada a la població, cobrint a través d'equips interdisciplinaris les diferents necessitats que pot tindre un individu.

Una d'estes necessitats és molt sovint la impossibilitat de conciliar, moltes vegades per haver de fer-se càrrec de familiars amb necessitat d'atenció, ja siguen xiquets/es, persones ancianes, persones amb algun tipus de diversitat funcional, etc.

Per a fer front a esta problemàtica, des de l'Ajuntament d'Alfara del Patriarca s'ofereix tota una sèrie de prestacions, a les quals es pot accedir a través d'un servei d'informació, valoració i assessorament. A través d'este servei, un grup de professionals amb l'especialització necessària, valoren les circumstàncies de cada individu o família i informen sobre els recursos disponibles més adequats a eixes situacions.

Atenció a persones majors amb necessitats:

Menjar a Casa: servei que tracta d'oferir a les persones majors una dieta saludable en el seu propi domicili, a través de l'entrega diària de menjars de dilluns a divendres. Es tracta d'ajudar a aquelles persones que, per circumstàncies físiques o mentals, ja no es troben en condicions per a poder preparar-se un menjar cada dia, permetent alhora que es mantinguen en el seu domicili, sense haver de desplaçar-se.

Teleassistència Domiciliària: es tracta d'un servei que, a través de la línia telefònica i amb un equipament de comunicacions i informàtic específic situat en un centre d'atenció i en el domicili de les persones beneficiàries, permet a les persones majors i/o amb discapacitat, amb només accionar el dispositiu que porten constantment posat, entrar en contacte verbal mans lliures, durant les 24 hores del dia els 365 dies de l'any, amb un centre atés per personal específicament preparat per a donar resposta adequada a la necessitat presentada.

Servei d'Ajuda a Domicili: servei que inclou ajuda en la cura personal (higiene, vestir-se, etc.) Aixina com, acompanyament i atenció socioeducativa. Es pretén atendre a persones que, per motius físics o socials, es troben en situació de falta d'autonomia a l'hora de dur a terme totes estes tasques.

Sol·licitud de plaça social residencial: elaboració de la tramitació de sol·licituds necessàries per a demanar plaça en residències de persones majors.

Atenció a persones amb possible situació de dependència:

Sol·licitud de valoració de la possible situació de dependència: la valoració de dependència és un tràmit que reconeix el dret d'una persona a accedir a serveis institucionals d'atenció, pel qual aconseguir-lo pot suposar el gaudiment de serveis que poden ser determinants per al benestar d'una persona.

Atenció a famílies amb necessitats:

Servei d'Atenció en matèria d'Intervenció i Suport Psicosocial: servei d'intervencions terapèutiques de suport a les famílies que es troben en situació de risc i/o amb dificultats psicosocials, potenciant el desenvolupament integral dels integrants.

Escoles Municipals

Les escoles municipals juguen un paper clau tant en el desenvolupament de la infància, a nivell mental, físic i social, com afavorint la conciliació de les famílies en conjunt. La urgència d'assegurar l'efectiva conciliació de la vida familiar i laboral de pares i mares, ha fet que cada vegada les escoles incloguen més serveis que ho possibiliten, com ara l'anomenada escola matinerà o el servei de menjador. Per açò, mostrem a continuació els recursos que les escoles municipals d'Alfara del Patriarca posen a disposició de les famílies.

CENTRE	RÈGIM	NIVELLS EDUCATIS	LLOCS AUTORIZATS
Escola Infantil de Primer Cicle Municipal "L'Escoleta"	PÚBLIC	Educació infantil primer cicle	45
Col·legi d'Educació Infantil i Primària "Doctora Anna Lluch"	PÚBLIC	Educació infantil segon cicle	75
		Educació primària	200
Centre Privat d'Educació Infantil De Primer Cicle "Vitalkids Alfara"	PRIVAT	Educació infantil primer cicle	41
Centre Privat FP CEU "San Pablo València"	PRIVAT	Cicles Formatius	510
Centre Privat "Ramón y Cajal"	CONCERTAT	Educació infantil	76
		Educació primària	142
		Educació secundària	109

Escola matinerera

L'escola matinerera és un servei essencial a l'hora de garantir la conciliació de les mares i pares, ja que molts centres educatius obren les portes a les 9:00, mentre els horaris laborals solen iniciar-se abans.

En estos casos, quan la xarxa familiar no pot fer-se càrrec dels xiquets i xiquetes xicotetes durant estes hores, les escoles matineres juguen un paper determinant.

Així, gestionat com una activitat extraescolar des de l'AMPA, al CEIP "Doctora Anna Lluch" s'ofereix un servei d'escola matinerera.

Hi ha tres horaris i una opció de dia solt, amb els seus corresponents preus:

7:00 - 9:00	44€
8:00 - 9:00	31€
8:30 - 9:00	24€
Dia solt	4€

"L'Escoleta" també disposa d'un servei d'escola matinerera, que obri de 7:00h a 9:00h, amb un preu de 20€ al mes.

A més, si una família necessita el servei dies solts, cada dia costa 5€, i 20€ si és una setmana sencera.

Centre Privat "Ramón y Cajal"

El centre privat "Ramón y Cajal" també ofereix un servei d'escola matinerera, entre les 8:00 i les 9:00 del matí, en les instal·lacions del centre.

C.E.I. "Vitalkids"

El centre "Vitalkids" ofereix flexibilitat horària tant a l'entrada com a l'eixida, per tal d'afavorir la conciliació de les famílies. A més, organitza també activitats extraescolars tant pel matí com per la vesprada.

Escoles d'estiu, pasqua i nadal

Les escoles que ofereixen serveis en èpoques on generalment l'alumnat gaudeix de vacances són també una ferramenta indispensable per a garantir la conciliació de les famílies, ja que moltes persones continuen amb el seu horari laboral durant estes temporades.

Per este motiu, "L'Escoleta" amplia els seus serveis al mes de juliol per a l'alumnat matriculat durant l'any en l'escola, així com també durant les vacances de pasqua.

Des de l'Ajuntament també s'organitzen escoles durant les vacances d'estiu i nadal, cada any amb una temàtica diferent. Per a que els xiquets i xiquetes puguin divertir-se amb la resta de la infància de la localitat durant les seues vacances, en estes escoles s'organitzen activitats com tallers de cuina, música i teatre, ioga, esports, alhora que aprenen i reben ajuda en cas d'haver de fer deures.

Les qüestions com els preus de les escoles, així com la possibilitat de gaudir també de l'escola matinerà o el menjador, s'actualitzen cada any en la pàgina web oficial de l'Ajuntament.

Servei de menjador

Moltes famílies no disposen d'un horari que els permeta ocupar-se dels xiquets/es durant les hores del dinar, per la qual cosa requereixen un servei que els atenga durant eixe espai de temps. Davant esta necessitat, els serveis de menjador apareixen com una solució per a que xiquets i xiquetes puguen rebre atenció i cures, així com una alimentació adequada.

Tant el CEIP "Doctora Anna Lluch" com "L'Escoleta" inclouen servei de menjador, per al qual s'oferten una sèrie de beques amb la finalitat de que tot el món que estiga interessat puga gaudir del servei. A més, tenen opcions de menú vegà, vegetarià, i adaptat a dietes relacionades amb diverses religions (sense vedella, etc.)

Extraescolars

Les extraescolars són una opció a la que recorreixen nombroses famílies, ja que, a més d'ocupar-se de l'atenció de xiquets i xiquetes durant les vesprades, són alhora una forma amena de que socialitzen mentre aprenen i desenvolupen habilitats varies.

Escoles esportives

Les escoles esportives municipals són un recurs públic que ajuda a inculcar hàbits saludables, fomentant la pràctica d'esports des d'edats primerenques.

En el cas d'Alfara del Patriarca, trobem tres clubs locals que ofereixen activitats per a la població d'entre 3 i 19 anys. Els clubs són:

- "Futbol Base Alfara del Patriarca"
- "Club Esportiu Alfara"
- "Club de Pilota Valenciana Alfara del Patriarca"

A través d'estos centres, els xiquets, xiquetes i adolescents de la localitat poden escollir entre deu modalitats esportives, que són:

- Educació Física de Base
- Pre-esport
- Futbol
- Fit Kid
- Pilota Valenciana
- Ball Modern
- Patinatge
- Taekwondo
- Bàsquet
- Escacs

Escola de Música "Agrupació Musical d'Alfara del Patriarca"

L'Agrupació Musical del municipi ofereix la possibilitat d'aprendre nocions de música a partir de diverses activitats, entre les quals tota persona interessada pot triar l'opció que considere.

En este sentit, hi ha assignatures disponibles per a grups d'edats molt variats, des de xiquets i xiquetes entre 1 i 3 anys, fins a activitats dirigides a persones adultes.

Així, les assignatures disponibles per al curs 2022-2023 són:

- Sensibilització musical (edats: entre 1 i 3 anys)
- Jardí musical
- Solfeig
- Solfeig per a persones adultes
- Cor
- Cant
- Teatre musical
- Batucada
- Conjunt instrumental
- Instrument: flauta, oboè, clarinet, saxo, trompeta, tuba, fagot, percussió, piano, guitarra, baix elèctric, dolçaina.

Activitats extraescolars del CEIP "Doctora Anna Lluch"

El centre "Doctora Anna Lluch" ofereix també, gestionades per l'AMPA, una sèrie d'extraescolars oferides en l'horari de vesprada en el propi centre. Açò és sumament rellevant ja que no és necessari acompanyar a les xiquetes i xiquets fins a l'espai on es duen a terme, el qual, per a les famílies amb horaris laborals extensos, pot suposar un obstacle.

Així, les activitats oferides són:

- English Explorers: introducció a l'anglès, pronunciació i speaking, dirigit a l'alumnat d'infantil
- Englis Trinity: speaking, reading i writing per a l'alumnat de primària
- Suport escolar: deures, preparació d'exàmens i tècniques d'estudi
- Robòtica; tecnologia, programació i enginyeria
- Art Attack: manualitats, papiroflèxia, dibuix, pintura i arts plàstiques

- Yoga: relaxació, respiració i expressió corporal
- Comprensió lectora
- Teatre
- Rugby Moncada
- Hockey Carpesa
- Fit Kid
- Música

La matrícula és gratuïta, i s'ofereix un descompte del 5% per alumnes de la mateixa unitat familiar en les quotes mensuals.



