



# I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD

## EL PUIG DE SANTA MARÍA

DIPUTACIÓ DE  
VALÈNCIA

Ajuntament d'Ajuntaments

PRESENTACIÓN.....	1
MARCO NORMATIVO .....	3
METODOLOGÍA.....	9
ANÁLISIS DIAGNÓSTICO .....	12
ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....	61
PRINCIPIOS RECTORES.....	63
OBJETIVOS, MEDIDAS, INDICADORES .....	66
CRONOGRAMA.....	82
AGENTES IMPLICADOS .....	90



## PRESENTACIÓN

En la sociedad actual podemos ver cómo, en un corto periodo de tiempo, se han producido avances muy significativos en materia de igualdad y se ha desarrollado un amplio reconocimiento en nuestro ordenamiento jurídico. A pesar de ello, la vida diaria nos sigue mostrando desigualdades en numerosos escenarios que nos llevan a extraer la necesidad de seguir avanzando en materia de igualdad.

El Ayuntamiento del Puig, es una entidad pública comprometida con garantizar la aplicación de una política de igualdad dirigida a la población del Puig. Su interés es ser un referente para la ciudadanía, ya que consideramos que es nuestro deber, como entidad pública, el no quedar al margen de la realidad social que se está viviendo en nuestra sociedad. Por ello, no solo estamos comprometidos con garantizar la aplicación de una política de igualdad, si no que nuestro compromiso se fundamenta en la aplicación de una política de igualdad, real, correcta y estricta con el objetivo de implantar una igualdad real y efectiva, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo que pudiera existir dentro del municipio.

Desde el Ayuntamiento del Puig aspiramos a instaurar una cultura que esté basada en la igualdad como fundamento básico y transversal del Ayuntamiento del Puig, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos del Ayuntamiento.

Es imprescindible ofrecer una garantía de que no se va producir ninguna discriminación dentro de la población del Ayuntamiento del Puig de Santa María por razón de género.

Es prioritario que, estos objetivos citados anteriormente, deben dirigirse, de la misma manera, a todos los ámbitos y sectores del Ayuntamiento del Puig de Santa María.





1

**MARCO  
NORMATIVO**

# MARCO NORMATIVO

Para la elaboración e implantación del I Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento del Puig, es imprescindible tener en cuenta el contexto jurídico y contemplar el amplio alcance y su complejidad. Dicho contexto jurídico cuenta con una larga trayectoria y se extiende al ámbito internacional, europeo, nacional y regional.

Es por este motivo que, se analizarán las normativas internacionales, europeas, nacionales y autonómicas para así tener una visión global del contexto normativo.



## INTERNACIONAL



- Carta de las Naciones Unidas de 1945: primer instrumento que, a partir de su preámbulo, reconoce la igualdad entre los hombres y mujeres. “Los pueblos de las Naciones Unidas están resueltos a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.”
- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento o cualquier otra condición”.
- Conferencia Beijing 1975: La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales: la mujer y la pobreza, educación y capacitación de la mujer, la mujer y la salud, la violencia contra la mujer, la mujer y los conflictos armados, la mujer y la economía, la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, los derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de difusión, la mujer y el medio ambiente, la niña.



## EUROPEAS



- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual».
- Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, centrado en los cinco ámbitos prioritarios siguientes: aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica; reducción de las brechas de género en materia de remuneración y pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres; promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas; promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.
- Plan de Acción en materia de género 2016-2020: se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.
- Agenda Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) 2030: ODS 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas».



## NACIONALES



- Constitución española 1978: Artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas.
- Ley 07/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: Disposición adicional séptima.
  1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
  2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las **Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad** a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.





## COMUNITAT VALENCIANA



- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- El Decreto 133/2007 del Consell que regula las condiciones y los requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas en la Comunidad Valenciana.
- Ley 7/2012 de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista. Compromiso suscrito el 18 de septiembre de 2018 por las instituciones y las organizaciones sociales de la Comunitat Valenciana.
- Ley Valenciana para la Igualdad de las personas LGTB 21 de noviembre 2018 en vigor desde el 4 de diciembre de 2018.





2

# METODOLOGÍA

# METODOLOGÍA



La metodología para la realización del presente Plan Municipal de Igualdad para el municipio de el Puig de Santa María se ha basado en el compromiso de la entidad como pilar fundamental para crear una política de igualdad acorde a las necesidades del municipio.

Inicialmente, se ha realizado una recogida de datos, utilizando como fuentes principales los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística, estadísticas de la Comunitat Valenciana, estadísticas del Sepe y la información del propio Ayuntamiento de El Puig de Santa María.

Esto nos ha permitido elaborar unos objetivos específicos, así como unas acciones determinadas, lo cual conducirá al municipio de El Puig de Santa María hacia una igualdad real y efectiva en todos los ámbitos de actuación del Ayuntamiento.

Para el seguimiento y evaluación del Plan, se designará una Comisión Técnica encargada de llevar a cabo esta labor, siendo su principal objetivo la vigilancia en la realización de las medidas aprobadas, así como la realización de las variaciones que se consideren oportunas para adecuar el presente Plan Municipal de Igualdad a las necesidades del municipio.

Cabe destacar, que este documento se ha concebido como un documento vivo, susceptible incluir los cambios necesarios durante su vigencia, la cual se ha establecido en tres años.







3

# ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

# ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

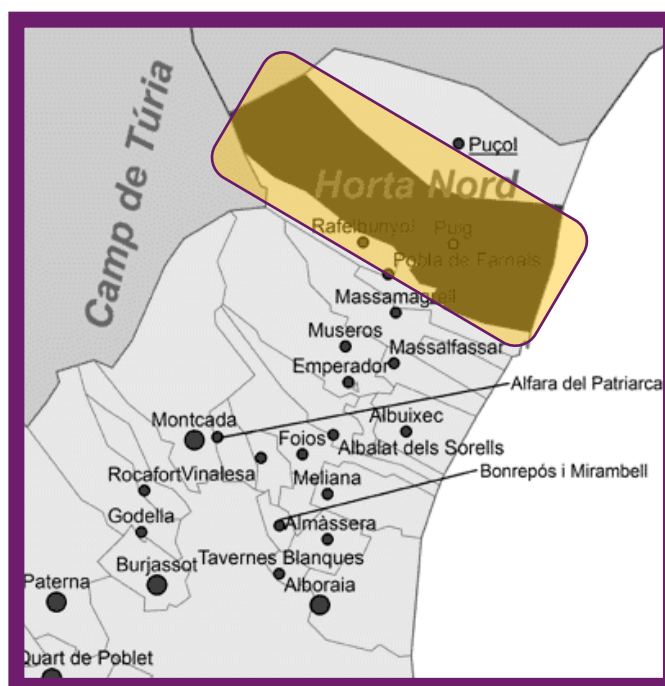


## 1. CARACTERÍSTICAS GEOGRÁFICAS Y ADMINISTRATIVAS

### TERRITORIO

El Puig de Santa María es un municipio situado al este de la Península Ibérica, perteneciente a la Comunitat Valenciana (concretamente, a la provincia de Valencia) y ubicado en la comarca de la Huerta Norte.

El término municipal limita con las localidades de Albalat de Taronchers, Náquera, Puebla de Farnals, Puzol, Rafelbuñol y Sagunto, todas ellas de la provincia de Valencia.



Situado a 50 metros sobre el nivel del mar, su clima es totalmente mediterráneo.



Con una superficie de 26,8 km<sup>2</sup> y una densidad de población de 321,57 hab./km<sup>2</sup>, el pueblo está dominado, principalmente, por dos colinas: La Montaña la Patà y la Montaña de Santa Bárbara.

La Montaña la Patà es la más grande y su nombre tiene origen legendario, ya que según dicen, el caballo del Rey Jaime I "El conquistador", dio una coza al suelo de esta colina, y fruto de ello empezó a brotar agua en la misma.

En la montaña de Santa Bárbara, por su parte, podemos encontrar la ermita de Santa Bárbara.

## **CARACTERÍSTICAS URBANAS E INFRAESTRUCTURAS**

El Puig de Santa María es un municipio con unas buenas infraestructuras de comunicación. Se puede acceder al mismo desde diversas carreteras (como la V-21 o la CV-300) o el baipás valenciano de la autovía A-7 (salida 484).

Podemos llegar igualmente en tren mediante la línea C-6 de Cercanías de Valencia (hay trenes cada 30 minutos), así como en autobús (servicio de Metrobús, Líneas 110, 112 y 115).

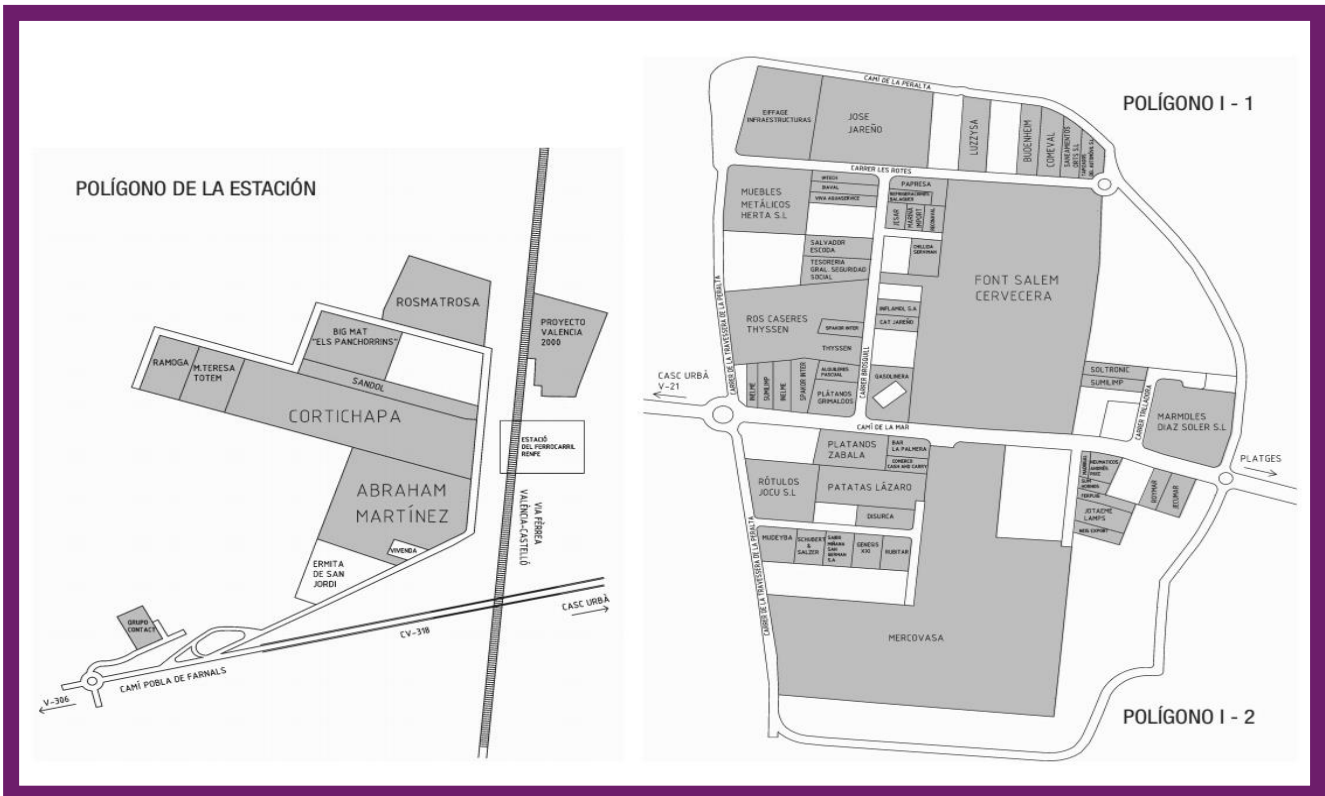
Dentro del término municipal de El Puig encontramos también el núcleo de población de Playa del Puig, compuesto por una serie de urbanizaciones que abarcan principalmente segundas residencias y aglutina su mayor concentración de población en la época de verano.

Estas urbanizaciones son: Cibeles, Panorámico, Yalta, Medicalia, Puig-Val, Play-Puig, Mar Plata, Plans-Mar y Santa María.

Existe en este núcleo de población acceso directo al mar y un paseo marítimo de aproximadamente 1 kilómetro de longitud.



Así mismo, en el territorio municipal, están ubicados los tres polígonos industriales pertenecientes al municipio de El Puig de Santa María. Esto favorece un fuerte tejido empresarial, el cual describiremos más adelante.





## ORGANIZACIÓN POLÍTICO-ADMINISTRATIVA

ALCALDÍA  
Luisa Salvador  
Tomás

**PSOE**

TENIENTE  
ALCALDE

María Ángeles  
Beltrán Porta

**PSOE**

TENIENTE  
ALCALDE

Fernando  
Checa López  
del Castillo

**PSOE**

TENIENTE  
ALCALDE

Antonia Martí  
Guillem

**PSOE**

CONCEJALÍA

María  
Mercedes  
Dura Álvarez

**PP**

CONCEJALÍA

Ignacio  
Prieto  
Mansanet

**PP**

CONCEJALÍA

Bartolomé  
Vila Abad

**PP**

CONCEJALÍA

Angie  
Martínez  
Barbancho

**PSOE**

CONCEJALÍA

Marc Oriola  
Pla

**PSOE**

CONCEJALÍA

Manuel Soto  
Cuesta

**PSOE**

CONCEJALÍA

Vicent Porta  
Carreres



CONCEJALÍA

María  
Saldaña  
Gradolí



CONCEJALÍA

David  
Castello  
Vitoria

**7Cs**



## CONTEXTO ECONÓMICO Y EVOLUCIÓN EMPRESARIAL

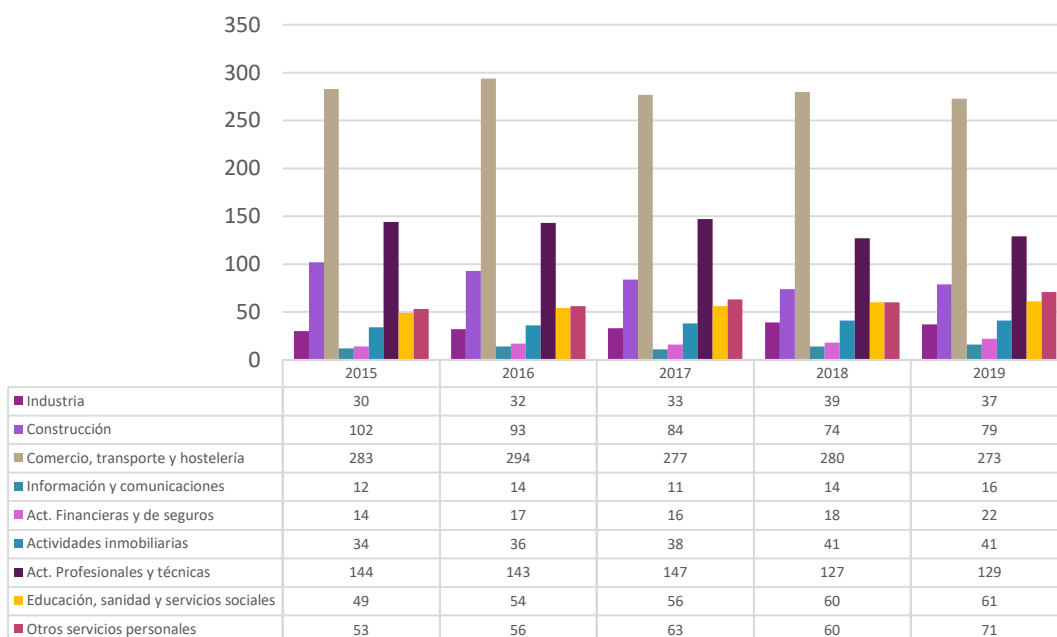
Desde un punto de vista económico, nos encontramos con una población tradicionalmente basada en la agricultura, aunque en la última época ha ido evolucionando y dando cada vez más peso a sectores como la metalurgia.

Su principal cultivo de secano son la vid y los algarrobos, y de regadío los frutales (como los naranjos, uno de sus principales motores económicos). Cuenta con granjas de vacuno, porcino, avícolas e incluso alguna de animales como la chinchilla.

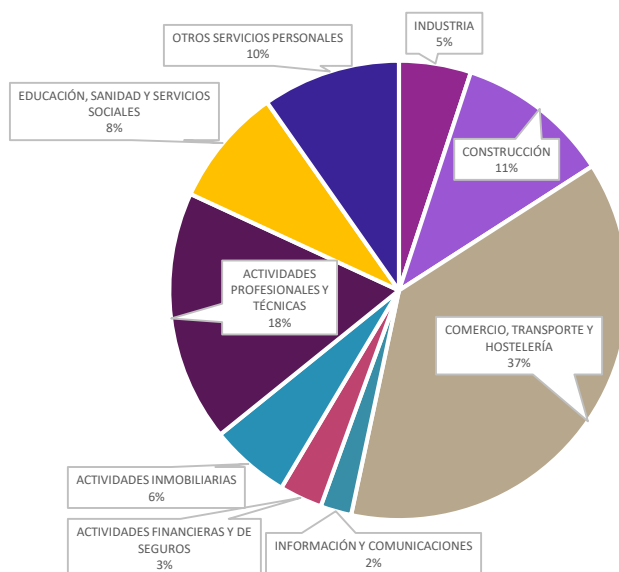
A continuación, se muestra la evolución de los datos de las empresas de El Puig de Santa María desagregados por actividad principal durante los últimos años.

ACTIVIDAD PRINCIPAL	AÑO				
	2019	2018	2017	2016	2015
<b>TOTAL</b>	<b>729</b>	<b>723</b>	<b>725</b>	<b>739</b>	<b>721</b>
INDUSTRIA	37	39	33	32	30
CONSTRUCCIÓN	79	74	84	93	102
COMERCIO, TRANSPORTE Y HOSTELERÍA	273	280	277	294	283
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	16	14	11	14	12
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	22	18	16	17	14
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	41	41	38	36	34
ACTIVIDADES PROFESIONALES Y TÉCNICAS	129	137	147	143	144
EDUCACIÓN, SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES	61	60	56	54	49
OTROS SERVICIOS PERSONALES	71	60	63	56	53
<b>TOTAL SERVICIOS</b>	<b>340</b>	<b>330</b>	<b>331</b>	<b>320</b>	<b>306</b>





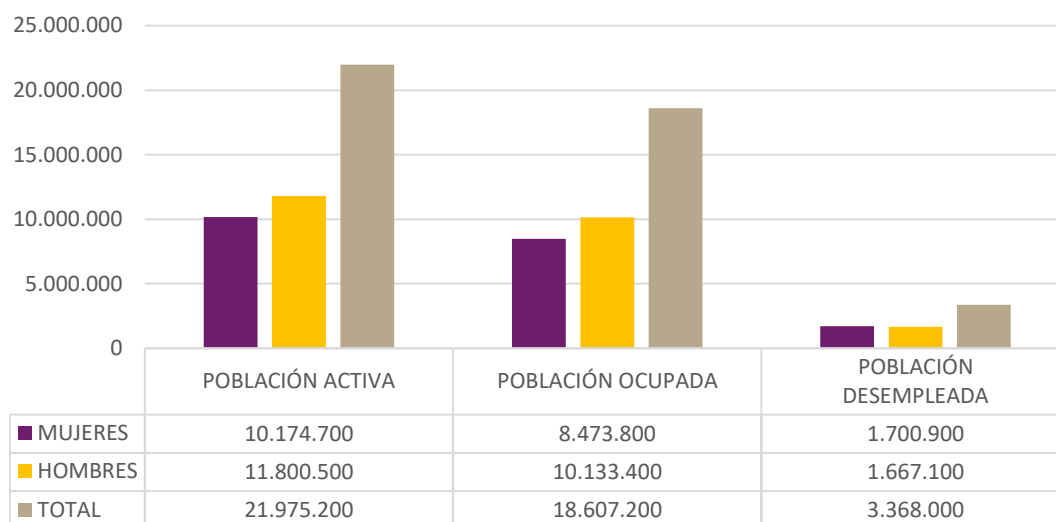
### Total de Empresas en 2019



## 2. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA

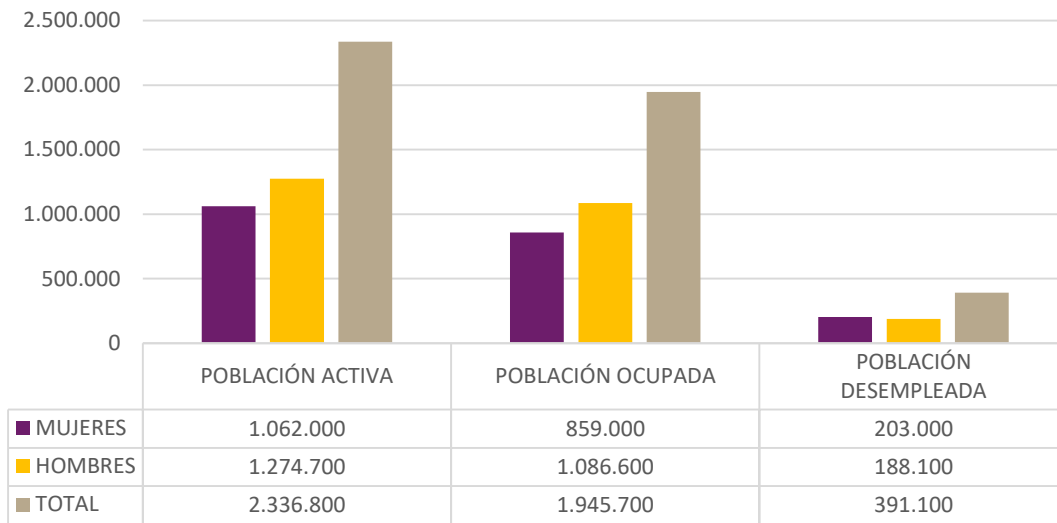
### SITUACIÓN ECONÓMICA Y DE EMPLEO

Población activa, ocupada y desempleada. España. 2T 2020



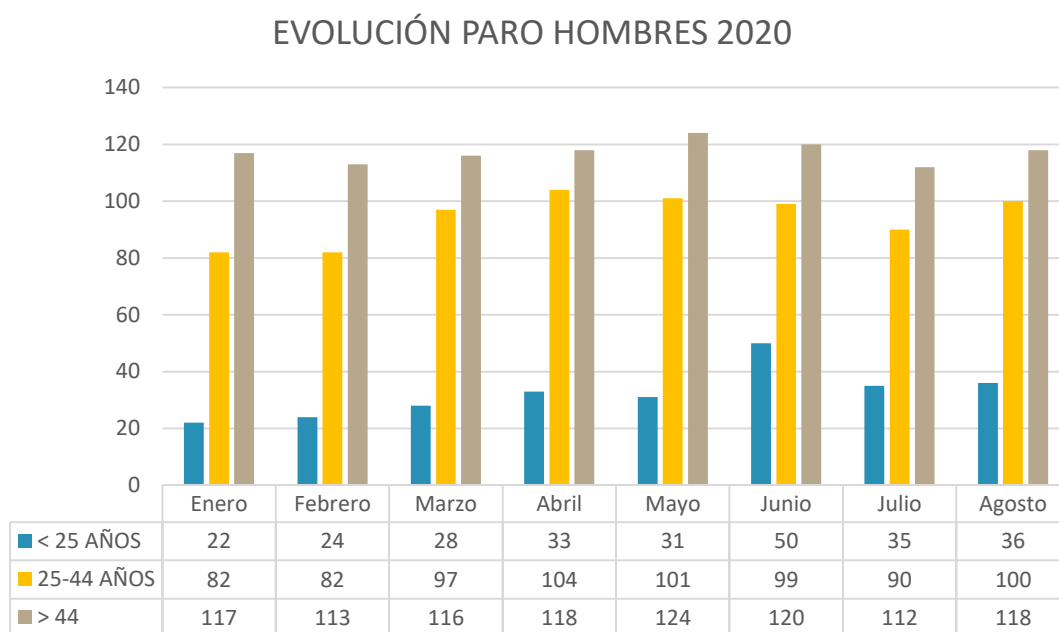
Como podemos observar, existe una diferencia evidente entre la población ocupada masculina (mucho más alta) y la femenina (mucho más baja). Es un problema histórico de este país: los evidentes problemas de la mujer para acceder al mercado de trabajo en comparación con el hombre.

### Población activa, ocupada y desempleada. Comunitat Valenciana. 2T 2020



Al igual que en el caso del conjunto del país que hemos visto anteriormente, la Comunitat Valenciana no es una excepción: encontramos más hombres con empleo que mujeres, evidenciando de nuevo esta diferencia en las posibilidades y dificultades de acceso al mercado de trabajo.

## EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO POR MESES EN EL PUIG DE SANTA MARÍA (AÑO 2020)

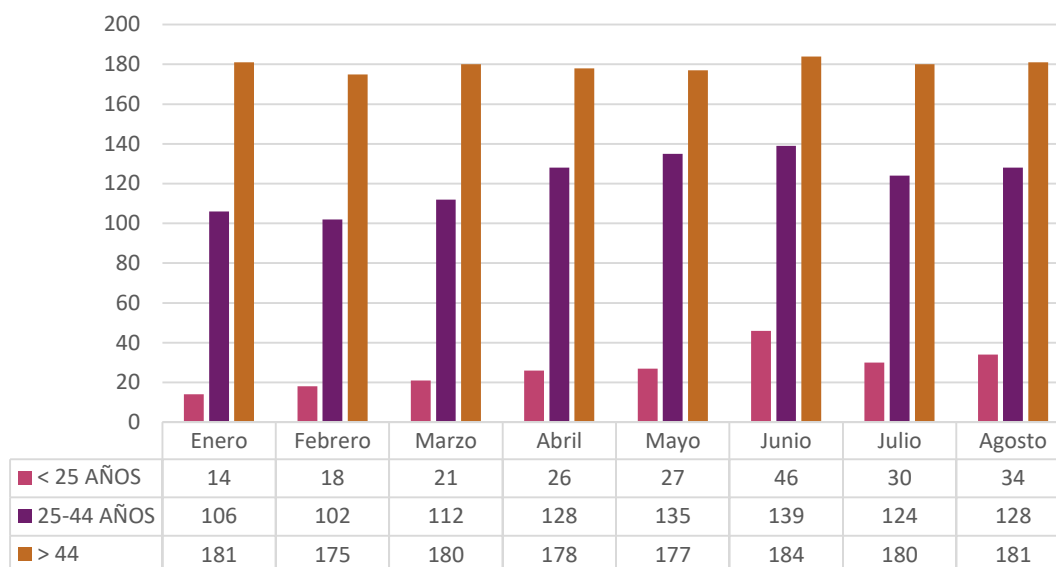


Al igual que ocurre con el paro femenino, observamos como el nivel de desempleo va aumentando también en relación con la edad de los trabajadores. Tal y como podemos observar, encontramos una gran diferencia entre la franja de edad 25-44 años y la de mayores de 44 años (llegando esta diferencia a superar, incluso, el 40% en algunos momentos, como en enero).

Cabe resaltar, igualmente, el aumento del paro entre la población joven a lo largo del año, debido muy probablemente a la pandemia del COVID-19. Se puede observar como los datos de junio, por ejemplo, duplican a los de febrero, observándose una ligera mejoría los meses siguientes.



## EVOLUCIÓN PARO MUJERES 2020



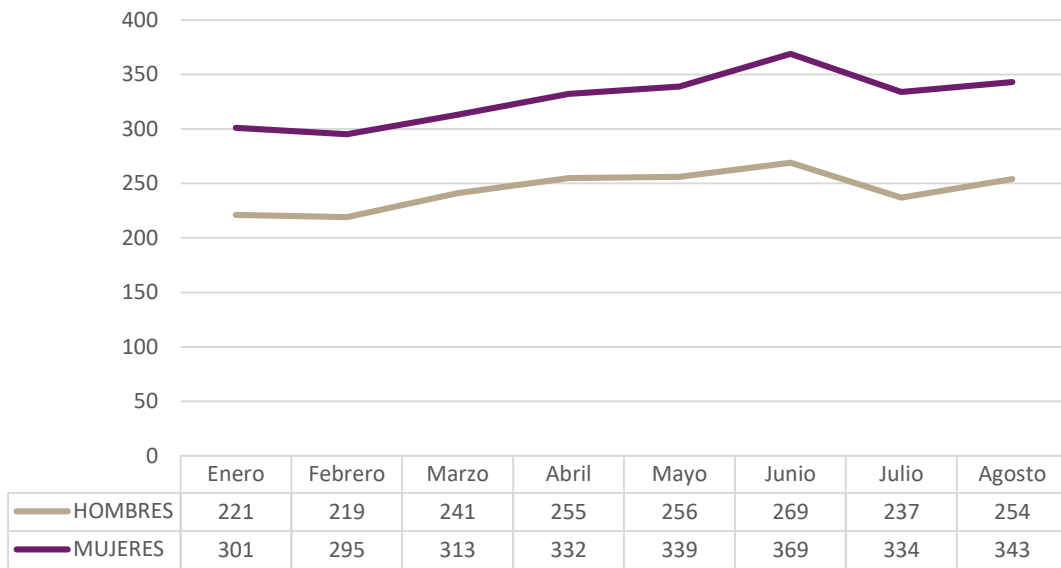
Al igual que en el paro masculino, llama especialmente la atención la enorme diferencia entre los niveles de paro en la población femenina de 25-44 años y los relativos a mayores de 44 años. Observamos diferencias de, incluso, prácticamente el 70% (como en el mes de enero).

También de una manera similar al caso masculino, observamos un pico del desempleo femenino joven en el mes de junio de este año (igualmente, con el COVID-19 como protagonista casi seguro). Los datos de este mes llegan a triplicar los existentes en el mes de enero del mismo año. Observamos una mejora en los meses siguientes, al igual que en el caso de la población joven masculina.

En ambos casos (tanto hombres como mujeres), esta recuperación los últimos meses de la gráfica puede deberse al empleo temporal y estacional que siempre surge en verano, muy vinculado a la hostelería.



## COMPARATIVA PARO HOMBRES Y MUJERES 2020

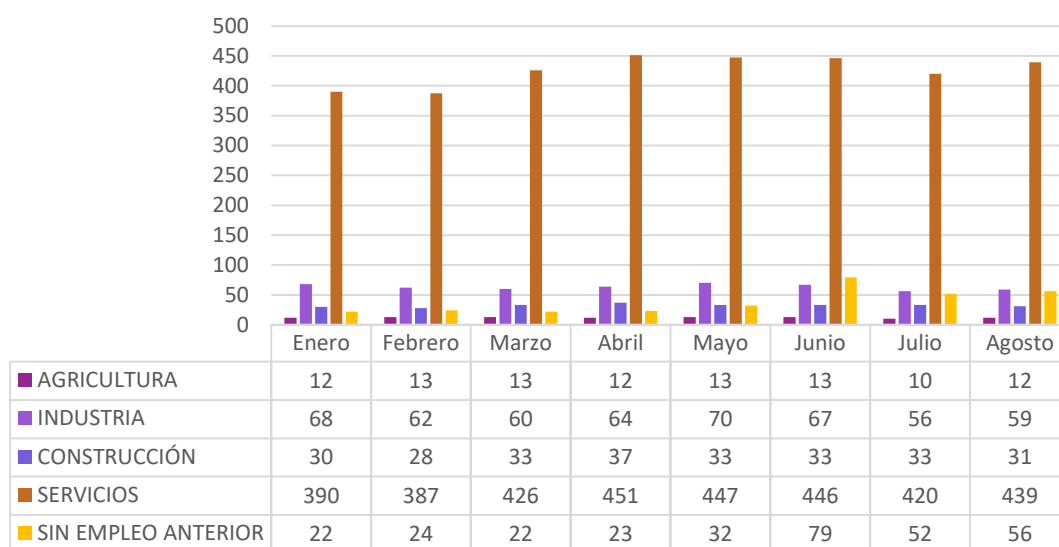


Como podemos observar en el gráfico, el paro femenino a lo largo de este año 2020 se ha mantenido muy por encima del paro masculino. Tomando esta diferencia evidente y "de base" que existe en los niveles de colocación por sexos, se aprecia una evolución prácticamente pareja durante el año, no apreciándose momentos relevantes donde la mujer recorte esta diferencia sistémica respecto al hombre.





## EVOLUCIÓN DEL PARO POR SECTORES



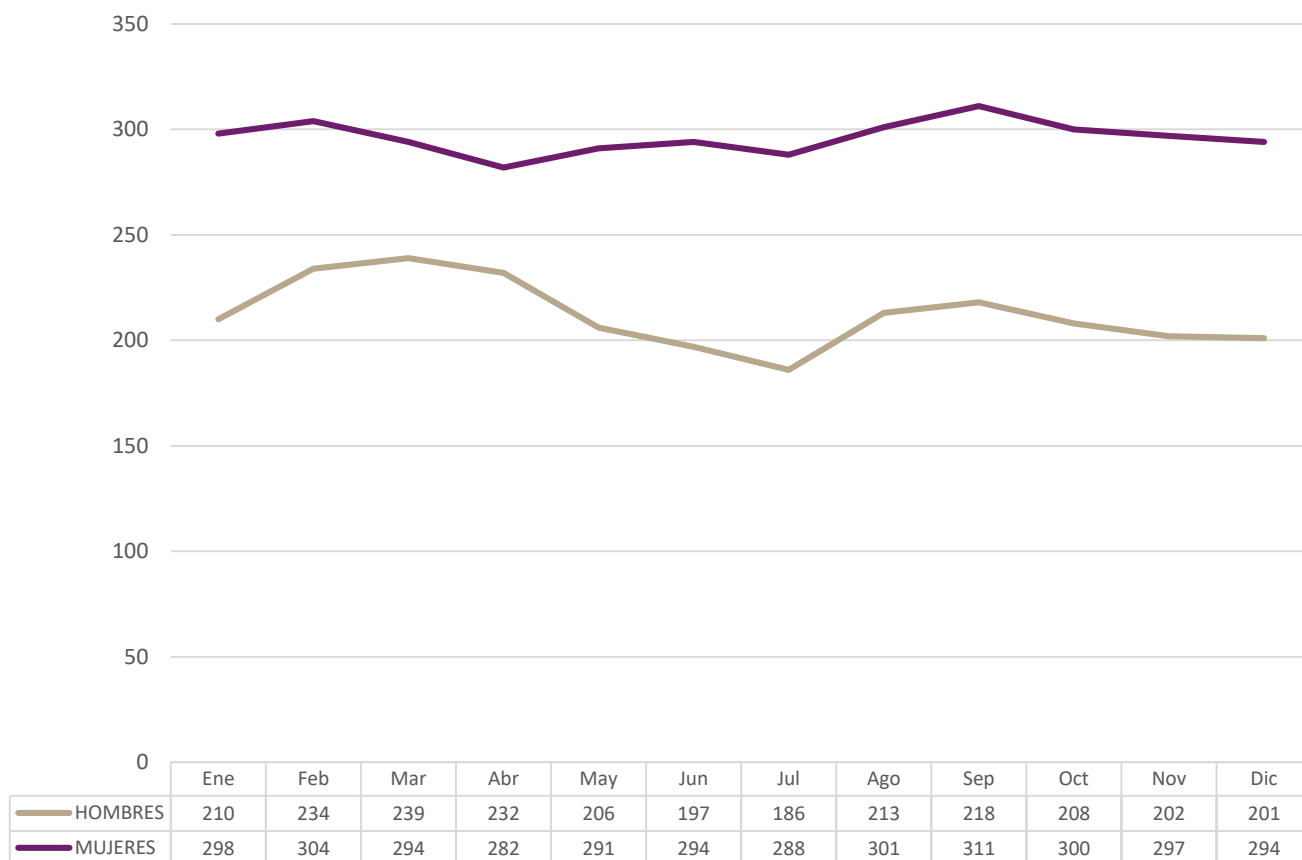
Centrándonos ya en el paro por sectores observamos varios hitos reseñables.

El primero y más obvio, el gran porcentaje de la población parada vinculada al sector servicios, suponiendo por regla general 6-7 veces más que el segundo sector más afectado, que es la industria.

En segundo lugar, también relativo al sector servicios, observamos un incremento palpable en la población de desempleada en este ámbito a partir del mes de marzo (de nuevo, muy vinculado al comienzo de la pandemia) llegando a alcanzar incrementos de hasta el 15% en el mes de mayo).

Por último, el número de parados sin empleo anterior, que en junio prácticamente cuadruplica los datos que existían en enero, recuperando sensaciones los meses posteriores (probablemente, y de nuevo, por temas de trabajo estacional vinculado a la hostelería).

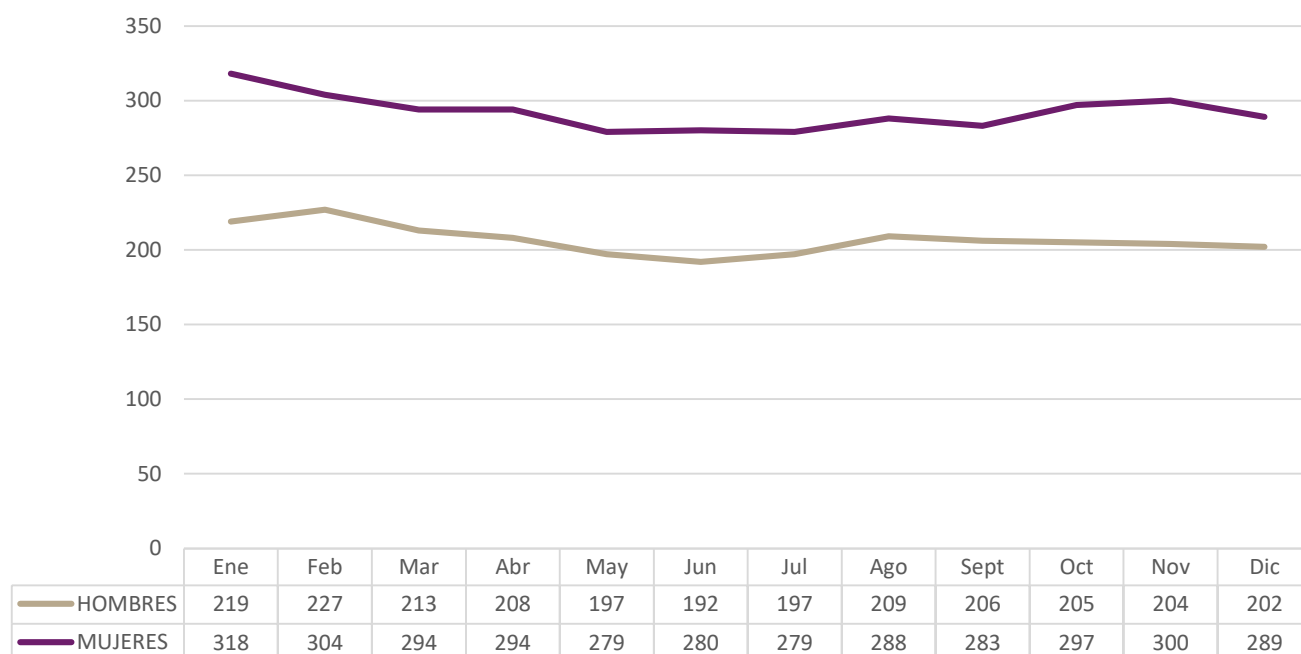
## EVOLUCIÓN DEL PARO 2019



En el paro del año 2019 en la localidad, observamos los mismos males sistemáticos que podemos ver habitualmente, con un paro femenino mucho más pronunciado que el masculino, con diferencias rondando el 50% en algunas épocas del año, especialmente en verano.



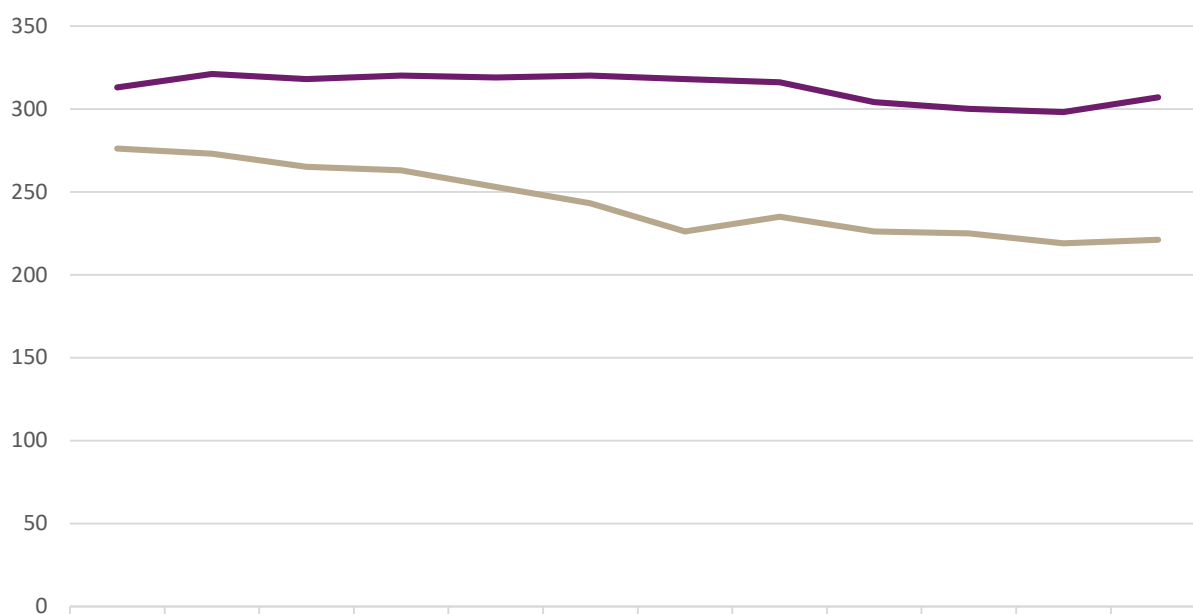
## EVOLUCIÓN DEL PARO 2018



Observamos como el año 2018, como es habitual estadísticamente, cuenta con un paro femenino sistemáticamente más alto que el masculino. Si bien es cierto, que a nivel global nos encontramos con un año bastante "plano", donde (al margen de principios de año) no encontramos grandes picos o variaciones.



## EVOLUCIÓN DEL PARO 2017

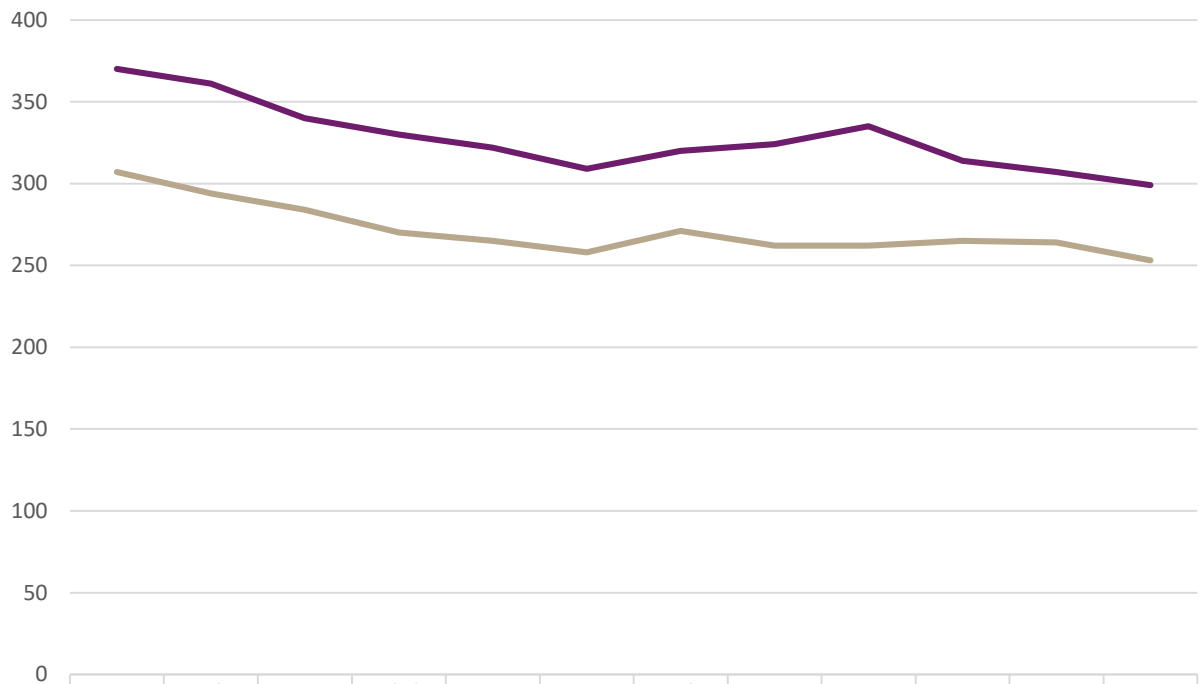


	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
HOMBRES	276	273	265	263	253	243	226	235	226	225	219	221
MUJERES	313	321	318	320	319	320	318	316	304	300	298	307

Destaca del año 2017 la linealidad total en el paro femenino, que se mantiene constante durante el mismo (y siempre por encima del masculino), mientras que el paro de los hombres experimenta un evidente descenso sobre todo a partir de mitad de año (quizá por los picos de trabajo existentes en esta época en el sector servicios).



## EVOLUCIÓN DEL PARO 2016

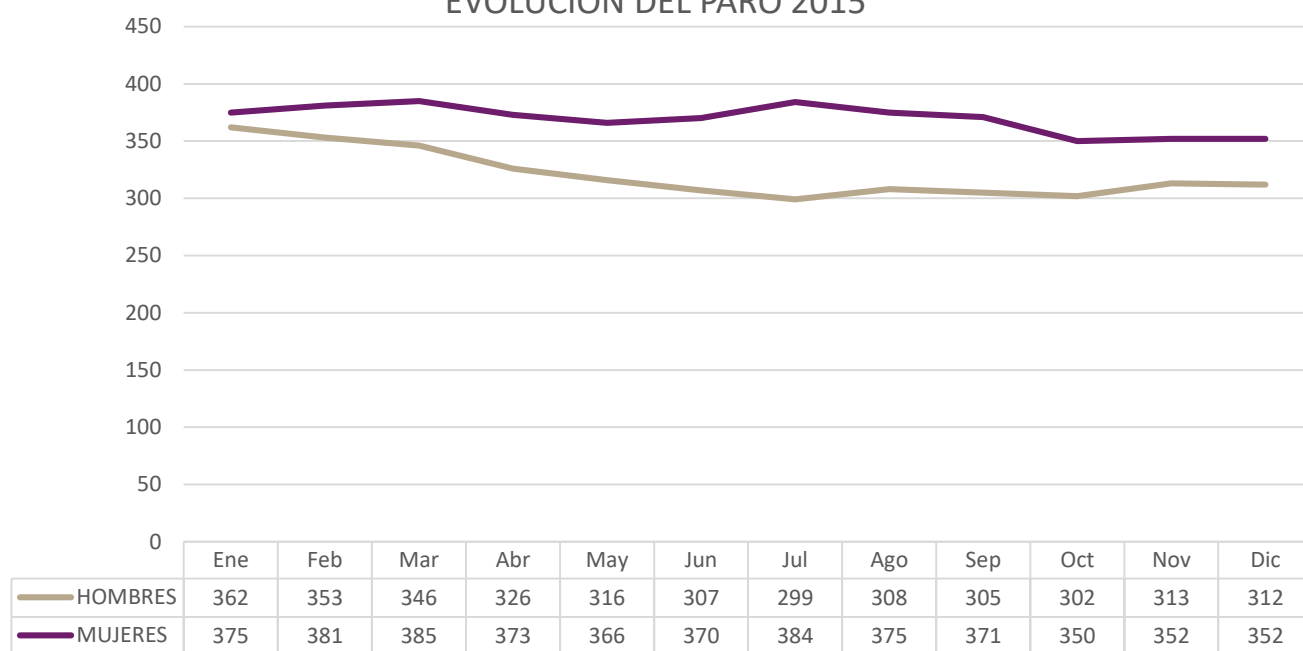


	Ene	Feb	Mar	Abrl	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
HOMBRES	307	294	284	270	265	258	271	262	262	265	264	253
MUJERES	370	361	340	330	322	309	320	324	335	314	307	299

En el paro del año 2016 en la localidad destaca principalmente la gran bajada que se observa en ambos sexos durante la primera mitad del año, manteniéndose bastante lineal la curva el resto del año, principalmente en el caso de los hombres. En el caso de las mujeres observamos un pequeño pico alcista en los meses de verano, recuperando la curva posteriormente los números previos a la época estival.



## EVOLUCIÓN DEL PARO 2015



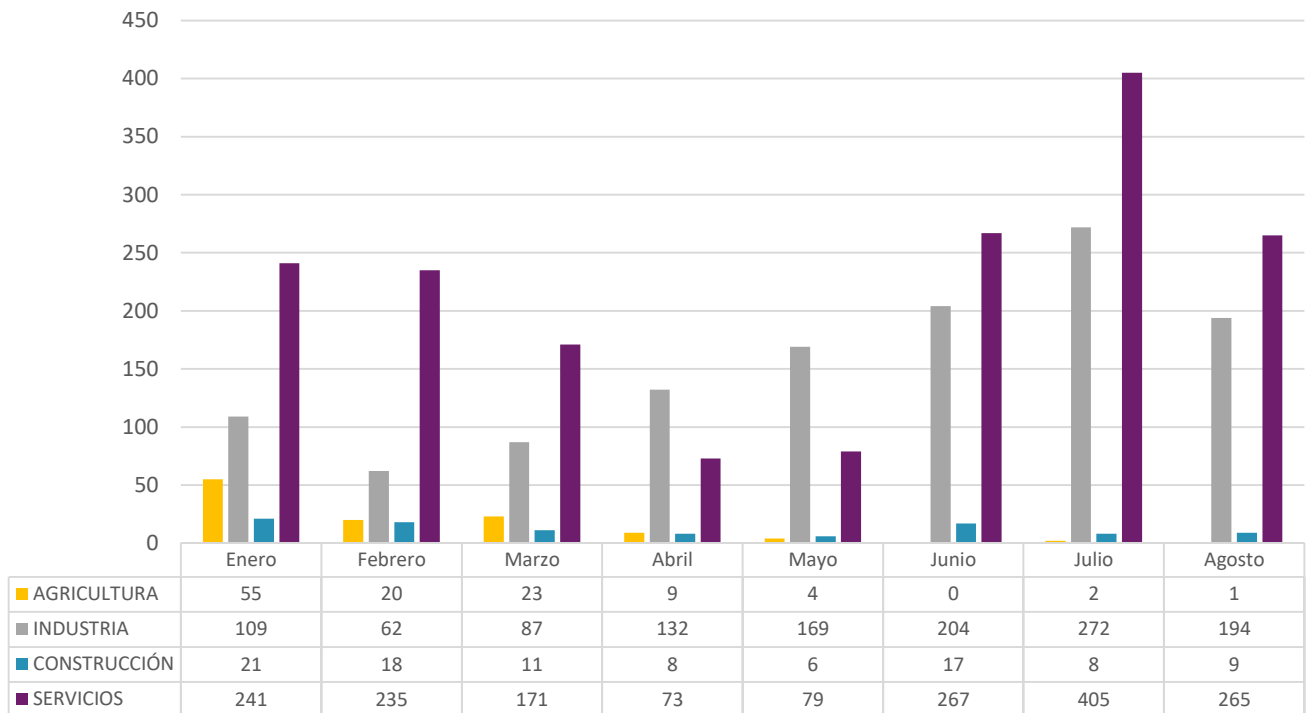
En el año 2015 observamos los datos más altos de paro de la serie histórica que estamos analizando (2015-2020), superando en ambos sexos las 300 personas durante todo el año. Es una diferencia significativa con las menos de 200 que hemos visto en algunos momentos, por ejemplo, en el año 2018.

Centrándonos exclusivamente en 2015, observamos el paro femenino por encima del masculino (como en absolutamente toda la serie), llamando especialmente la atención determinados momentos (como enero) donde el número de personas en desempleo de ambos sexos es tremendamente similar. Esta circunstancia destaca principalmente en su comparativa con el resto de la serie, donde al paro femenino es siempre sensiblemente superior al masculino.

Además, la curva es bastante plana a lo largo del año, con la especialidad de los meses de verano, donde el paro baja para los hombres y sube para las mujeres (en ambos casos levemente).



## EVOLUCIÓN CONTRATOS REGISTRADOS EN EL PUIG DE SANTA MARÍA POR SECTORES (2020)



En este gráfico podemos observar los contratos de trabajo firmados en el municipio en relación con el sector de actividad al que pertenecen.

De este gráfico del año 2020 llama en primer lugar la atención tanto el sector servicios, que acumula la gran mayoría de contratos celebrados sobre todo en la época estival (muy vinculado con la hostelería estacional).

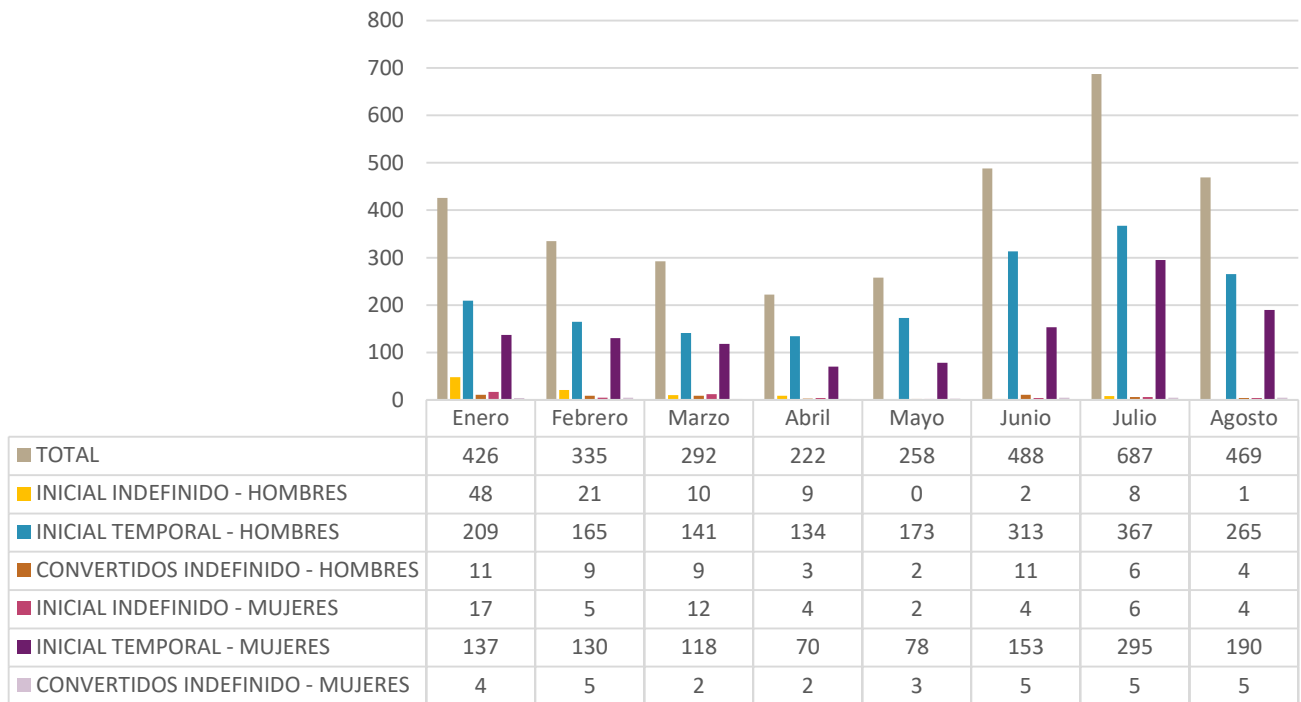
Por otro lado, destacan los contratos vinculados a la industria, que ocupan el segundo lugar y tienen un apreciable ascenso a partir del mes de abril, hasta alcanzar su pico en el mes de julio.

Tenemos también los contratos vinculados a la agricultura, donde observamos un radical descenso a partir sobre todo del mes de marzo (quizá vinculado a la pandemia), pasando de los 55 del mes de enero a los 0 del mes de junio.

Por último, tenemos los contratos del sector de la construcción, que mantienen el nivel más bajo en el municipio pese a seguir una línea relativamente estable y sin grandes altibajos.



## EVOLUCIÓN CONTRATOS REGISTRADOS EN EL PUIG DE SANTA MARÍA (2020)



Centrándonos en la evolución de los contratos registrados en el municipio, tenemos varia información reseñable en el gráfico.

En primer lugar, llama poderosamente la atención el aumento de los contratos totales que se ve durante el mes de julio (probablemente y de nuevo, vinculado al trabajo estacional en servicios y hostelería). El número de contratos en este mes dobla e incluso llega a triplicar los que se ven en otros momentos del año. Además, se observa igualmente como la gran mayoría de estos contratos son inicialmente temporales, secundando la teoría del trabajo estacional.

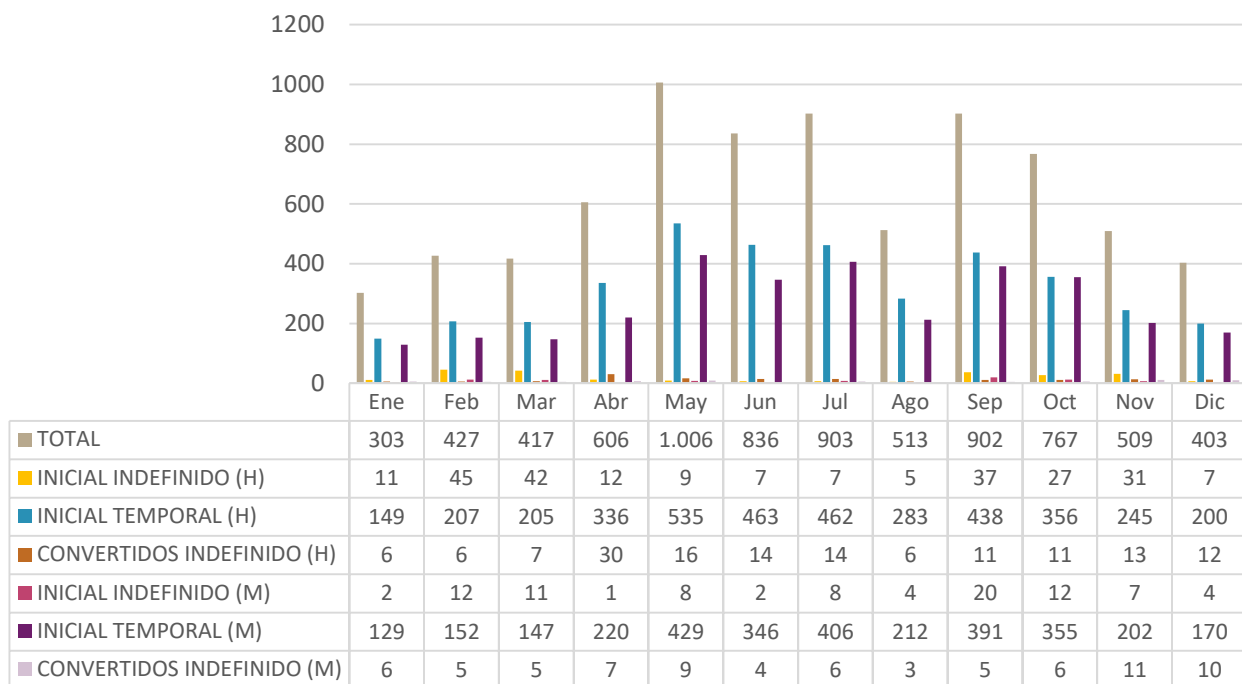
Por otro lado, podemos ver la drástica disminución de la celebración de contratos inicialmente indefinidos, pasando en el caso de los hombres de los 48 en enero a los 0 que apreciamos en mayo (por ejemplo), y en el caso de las mujeres de los 17 que había igualmente en enero a los 2 del mes de mayo.

Por último, y muy vinculado a los datos anteriores de paro que analizábamos, vemos claramente un menor número de contrataciones en mujeres que en hombres, evidenciando de nuevo uno de los principales males de los que adolece el sistema de trabajo español: la dificultad de la mujer para acceder al mercado de trabajo y permanecer en él a largo plazo.



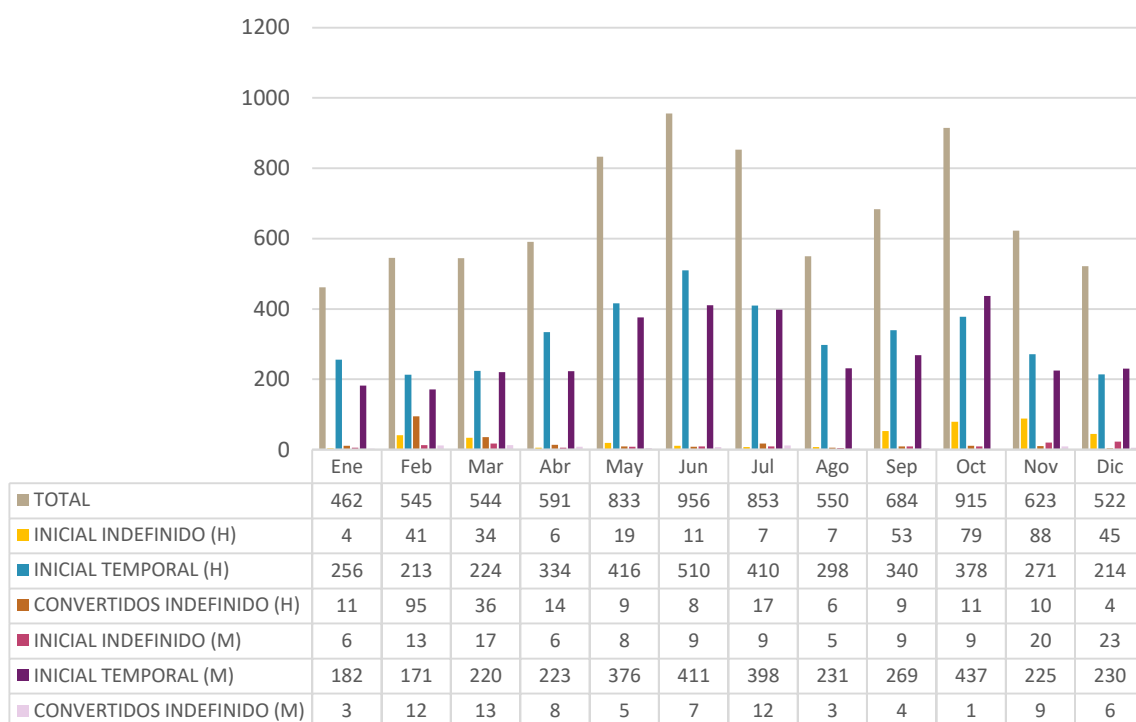


## EVOLUCIÓN CONTRATOS REGISTRADOS EN EL PUIG DE SANTA MARÍA POR SEXOS Y TIPO DE CONTRATO (2019)



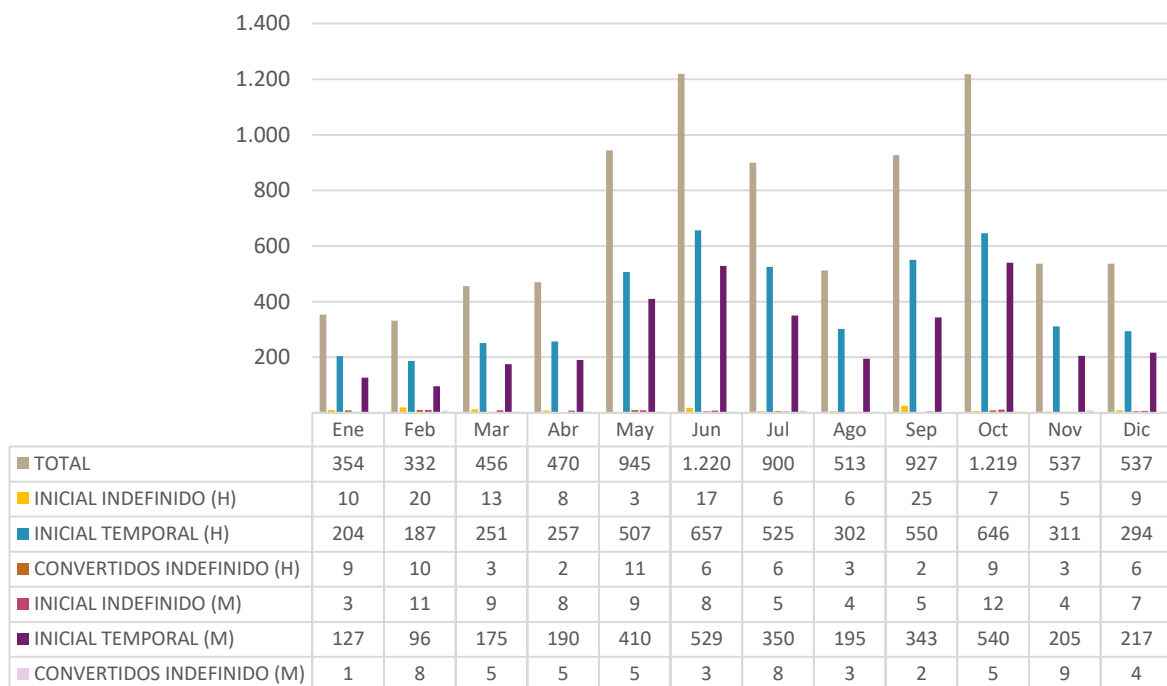
De nuevo observamos en el gráfico un gran incremento de los contratos totales durante la época estival, especialmente desde el mes de mayo. La inmensa mayoría de estos contratos son de carácter temporal tanto en hombres como en mujeres, que siguen presentando unos niveles de empleo más bajos que los hombres, siendo contratadas en menor cantidad en prácticamente todos los meses y modalidades de contratación.

## EVOLUCIÓN CONTRATOS REGISTRADOS EN EL PUIG DE SANTA MARÍA POR SEXOS Y TIPO DE CONTRATO (2018)



Encontramos unos niveles de contratación media similares a los de 2019, de nuevo con picos de contratación muy vinculados con la época de verano y de carácter claramente temporal. Cabe reseñar el mes de octubre, con un claro pico de trabajo y donde las contrataciones temporales se dieron más en mujeres que en hombres, siendo una rara avis en la serie temporal que estamos analizando.

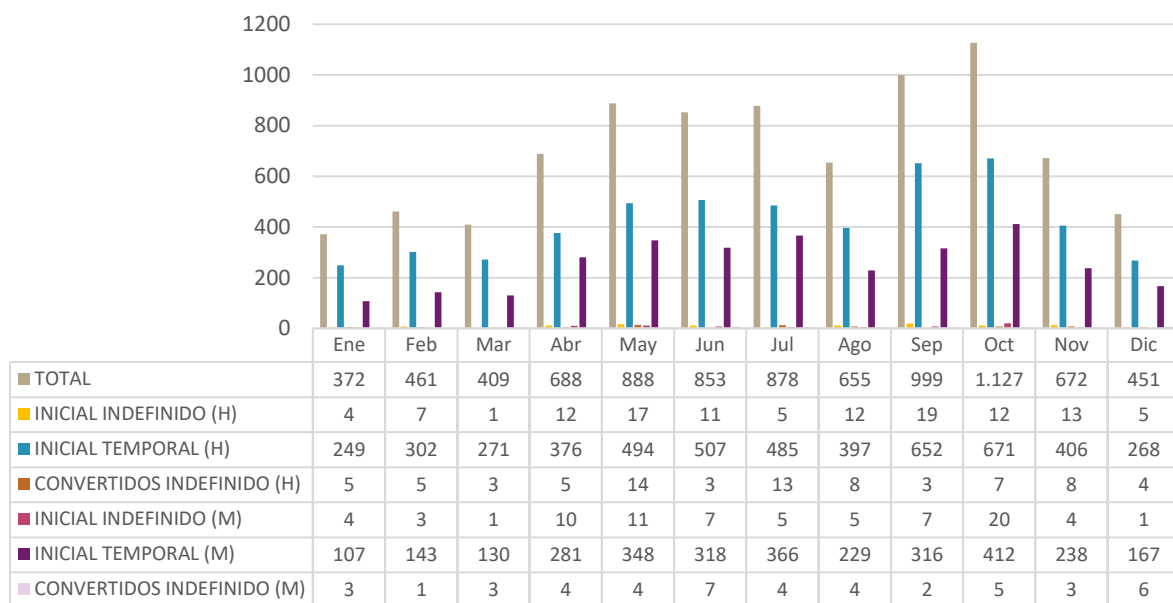
## EVOLUCIÓN CONTRATOS REGISTRADOS EN EL PUIG DE SANTA MARÍA POR SEXOS Y TIPO DE CONTRATO (2017)



Encontramos en el año 2017 unos niveles de contratación superiores a los vistos en años posteriores, con grandes picos en junio y octubre y siempre muy vinculados a la contratación temporal.

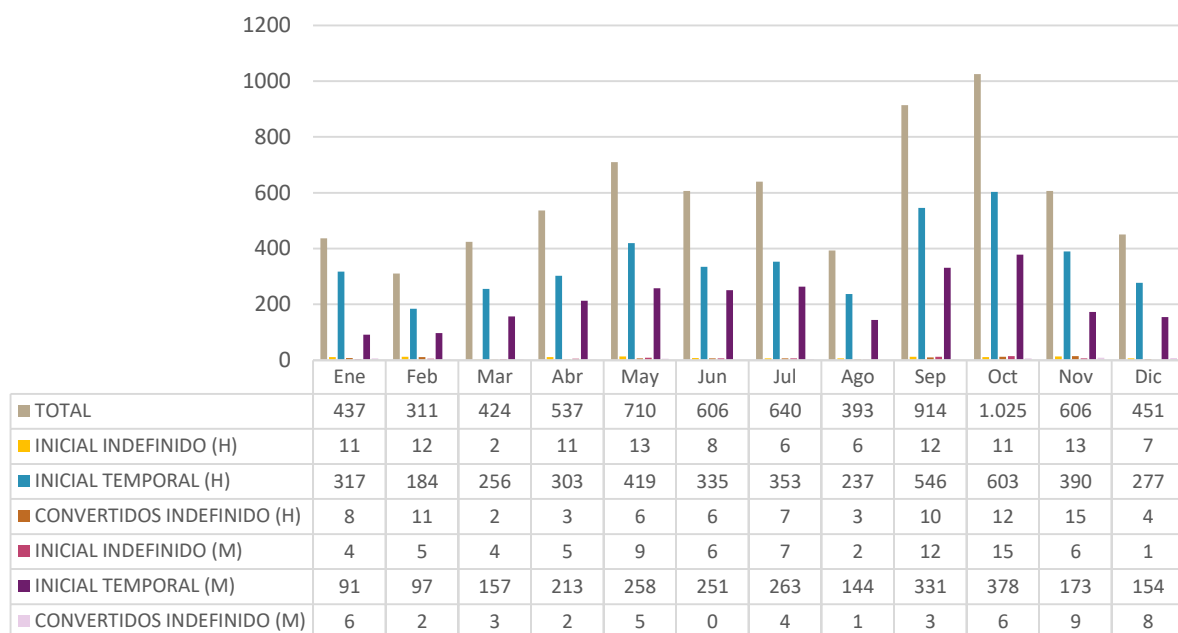
De nuevo, la contratación general de la mujer sigue estando por debajo de la del hombre, al igual que en los años posteriores.

### EVOLUCIÓN CONTRATOS REGISTRADOS EN EL PUIG DE SANTA MARÍA POR SEXOS Y TIPO DE CONTRATO (2016)



Retrocediendo al año 2016, no encontramos nada reseñable en comparación con los años posteriores: picos de contratación muy vinculados a la temporalidad estival y a octubre, junto a un protagonismo mayoritariamente masculino.

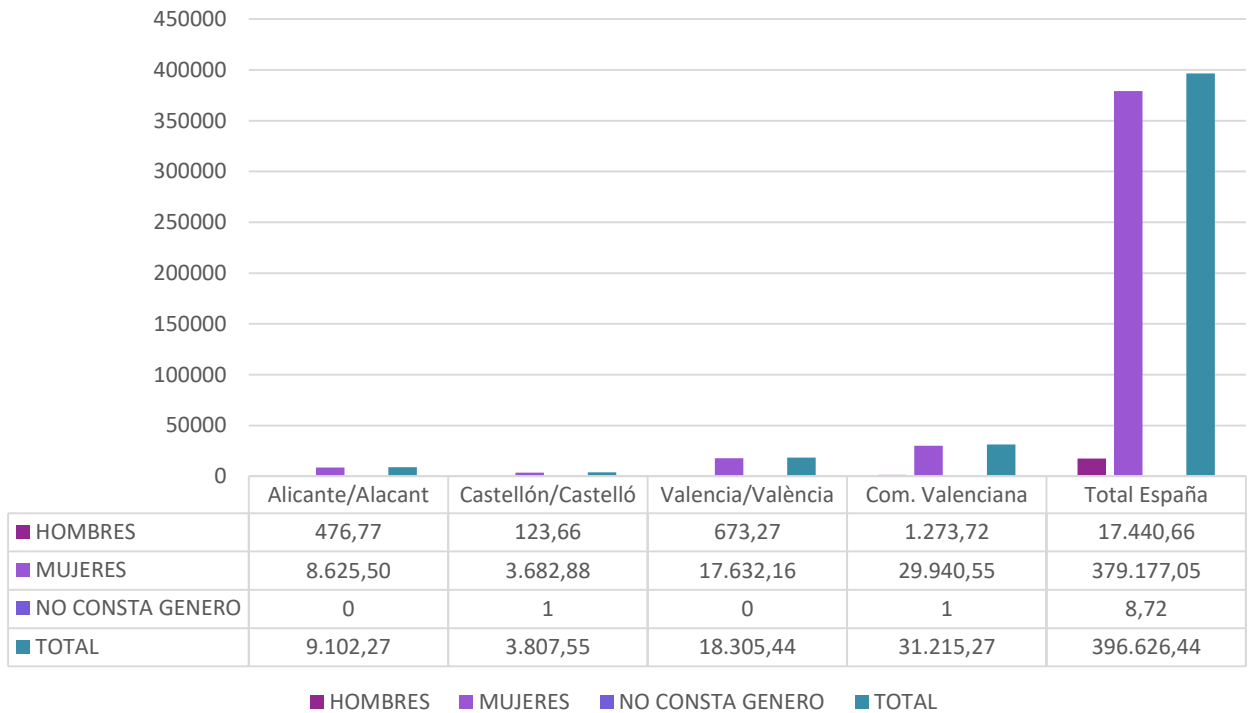
## EVOLUCIÓN CONTRATOS REGISTRADOS EN EL PUIG DE SANTA MARÍA POR SEXOS Y TIPO DE CONTRATO (2015)



Por último, en el primer año de la serie histórica (2015) no encontramos nada destacable al margen de los bajos niveles de contratación veraniega en comparación con los que se pueden apreciar en los años posteriores.

Al margen de eso, mucho trabajo en octubre como todos los años posteriores y una menor presencia en las contrataciones de la mujer respecto al hombre, como a lo largo de toda la serie histórica (2015-2020).

## COMPARATIVA PERSONAS AFILIADAS AL SISTEMA ESPECIAL EMPLEADOS DEL HOGAR EN LA COMUNITAT VALENCIANA (DICIEMBRE DE 2019)



Lo más reseñable de este gráfico es la abrumadora diferencia de mujeres afiliadas a este sistema en comparación con los hombres (tanto provincia por provincia como a nivel estatal), llegando a suponer una relación de entre 20 a 1 y 30 a 1.

Además, podemos apreciar como en provincias como Castellón la presencia masculina en este sistema es prácticamente residual.



## SITUACIÓN EDUCATIVA

En cuanto al entorno educativo de El Puig de Santa María, es necesario destacar que dispone de instituciones educativas públicas y privadas, las cuales se detallan a continuación:

### PÚBLICOS



**Colegio Guillem D'entença**



**Colegio Pare Jofré**



**Instituto de Puig**

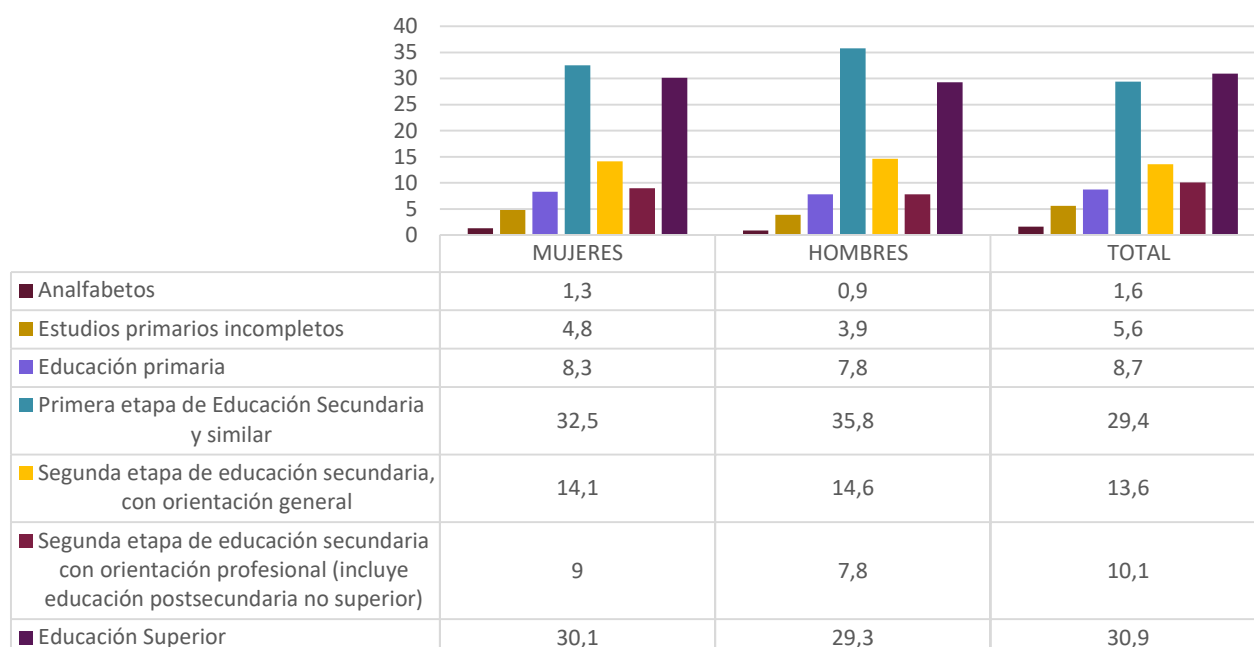
### PRIVADOS



**Centro Santa María Del Puig**

Esta disposición de centros educativos dentro del municipio, fomentan claramente un acercamiento educativo hacia la infancia y juventud de El Puig de Santa María, fomentando, a su vez, la conciliación familiar y laboral de las madres y los padres.

## NIVEL DE ESTUDIOS POR PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA SEGÚN SEXO (2019)



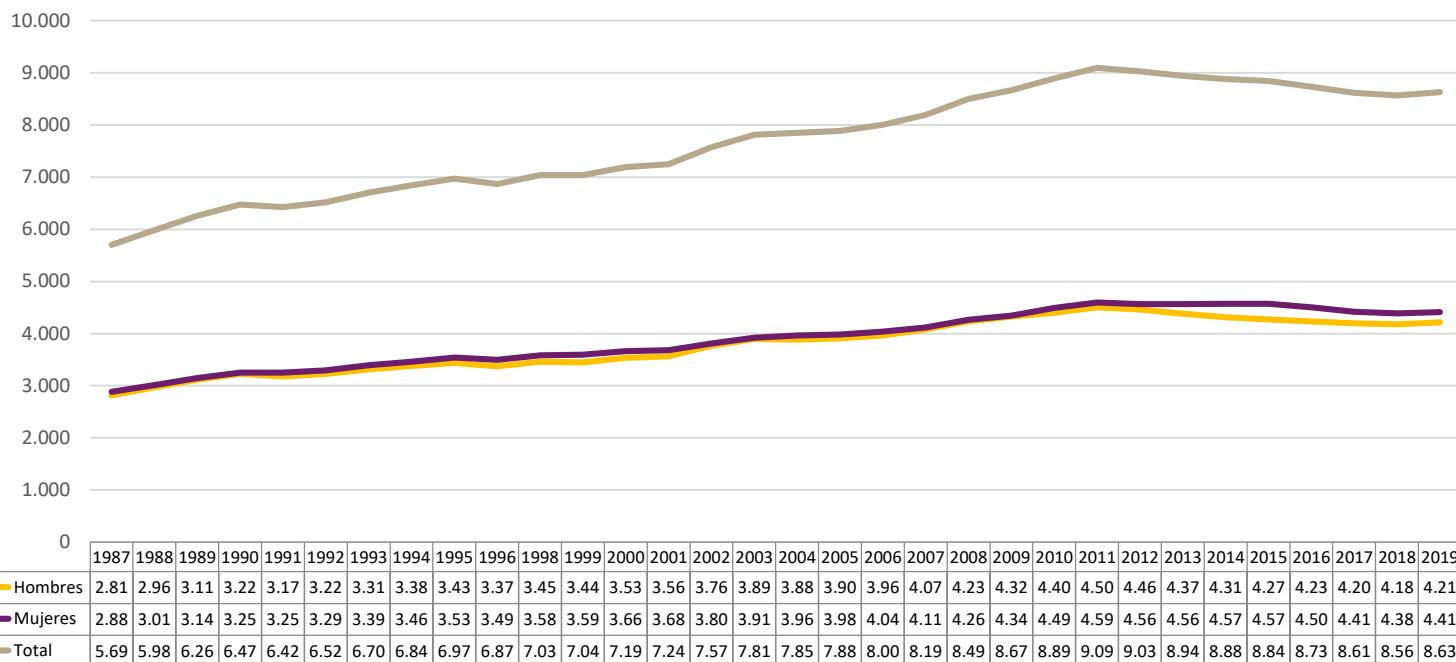
En este gráfico comparativo, podemos apreciar un nivel muy parejo entre hombres y mujeres a lo largo de todas las etapas formativas, no apreciándose diferencias significativas entre ambos en ninguna de ellas.

Cabe destacar el mayor peso femenino en las etapas formativas que requieren más tiempo de permanencia en los estudios y más dedicación, como son la segunda etapa de la educación secundaria y todo el espectro de la educación superior.



## DATOS DEMOGRÁFICOS

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE EL PUIG DE SANTA MARÍA DESDE 1987



Apreciamos en el gráfico un ascenso generalizado de la población de El Puig de Santa María, que pasa de los 5.699 habitantes del año 1.987 a los 8.630 del año 2.019.

No se observan grandes picos en el incremento de población durante estos más de 30 años, manteniéndose un ritmo constante de crecimiento y sin observarse, igualmente, grandes diferencias en el aumento de población femenina y masculina.

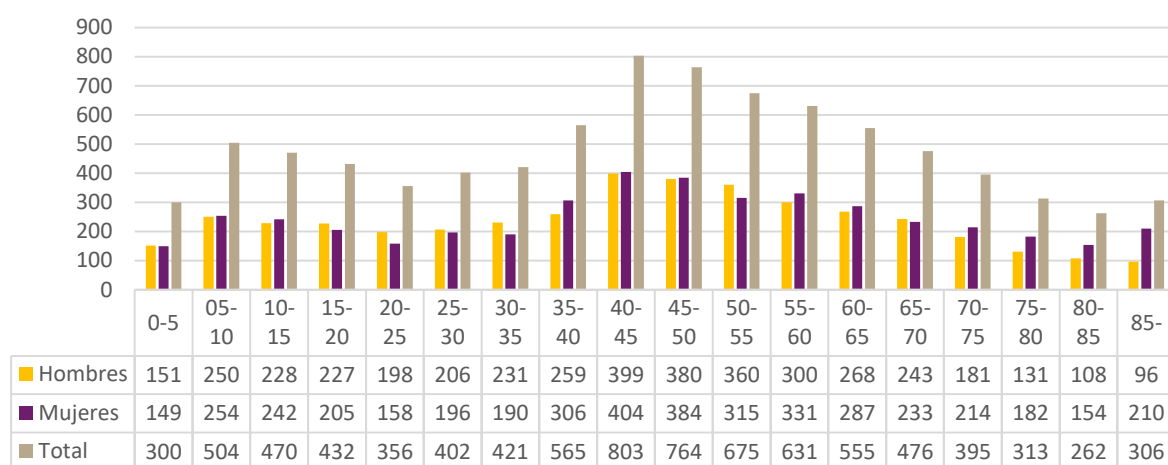


**EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE EL PUIG DE SANTA MARÍA DESDE 1987 HASTA 2019**

Año	Hombres	Mujeres	Total
2019	4.216	4.414	8.630
2018	4.180	4.386	8.566
2017	4.200	4.418	8.618
2016	4.231	4.504	8.735
2015	4.271	4.573	8.844
2014	4.312	4.571	8.883
2013	4.379	4.564	8.943
2012	4.462	4.568	9.030
2011	4.503	4.594	9.097
2010	4.402	4.491	8.893
2009	4.324	4.346	8.670
2008	4.232	4.267	8.499
2007	4.078	4.119	8.197
2006	3.966	4.040	8.006
2005	3.909	3.980	7.889
2004	3.887	3.964	7.851
2003	3.897	3.918	7.815
2002	3.766	3.808	7.574
2001	3.567	3.682	7.249
2000	3.534	3.661	7.195
1999	3.445	3.596	7.041
1998	3.458	3.581	7.039
1996	3.374	3.496	6.870
1995	3.434	3.539	6.973
1994	3.383	3.461	6.844
1993	3.314	3.391	6.705
1992	3.225	3.295	6.520
1991	3.175	3.253	6.428
1990	3.224	3.250	6.474
1989	3.114	3.146	6.260
1988	2.969	3.014	5.983
1987	2.814	2.885	5.699



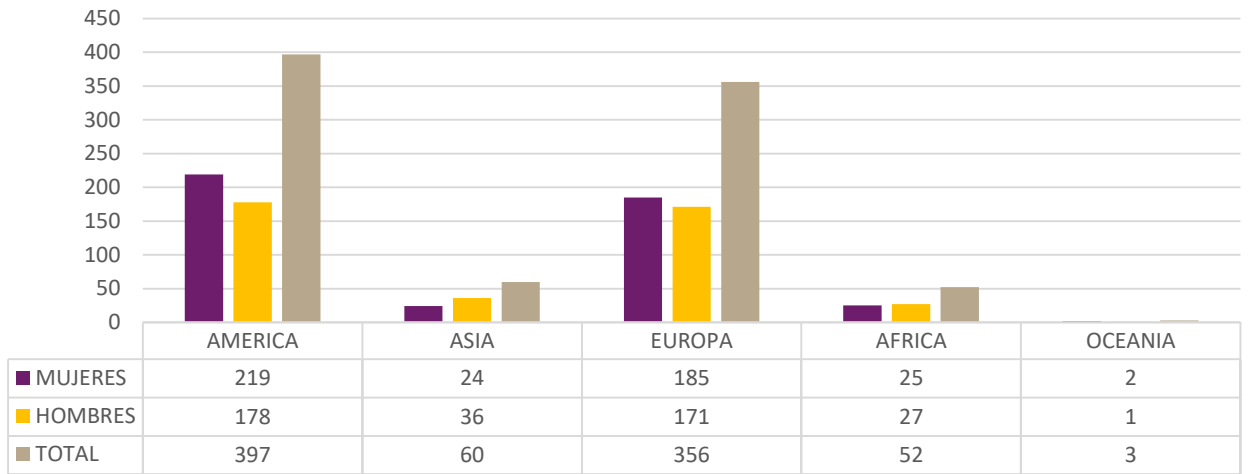
Población de EL PUIG DE SANTA MARÍA por sexo y edad en 2019  
(grupos quinquenales)



En la presente gráfica, observamos principalmente como los grupos más numerosos de edad se sitúan en la franja de la mediana edad (entre los 40 y los 60 años), contando todos los grupos quinquenales con una presencia masculina y femenina relativamente pareja.

Además, se puede ver la práctica equivalencia entre ambos sexos en la franja de los 0 a los 5 años, y como la mayor presencia femenina se va acentuando conforme nos vamos acercando a los grupos de más avanzada edad (especialmente a partir de los 70 años).

### Sexo y continente de origen de la población de nacida en otros países (2019)

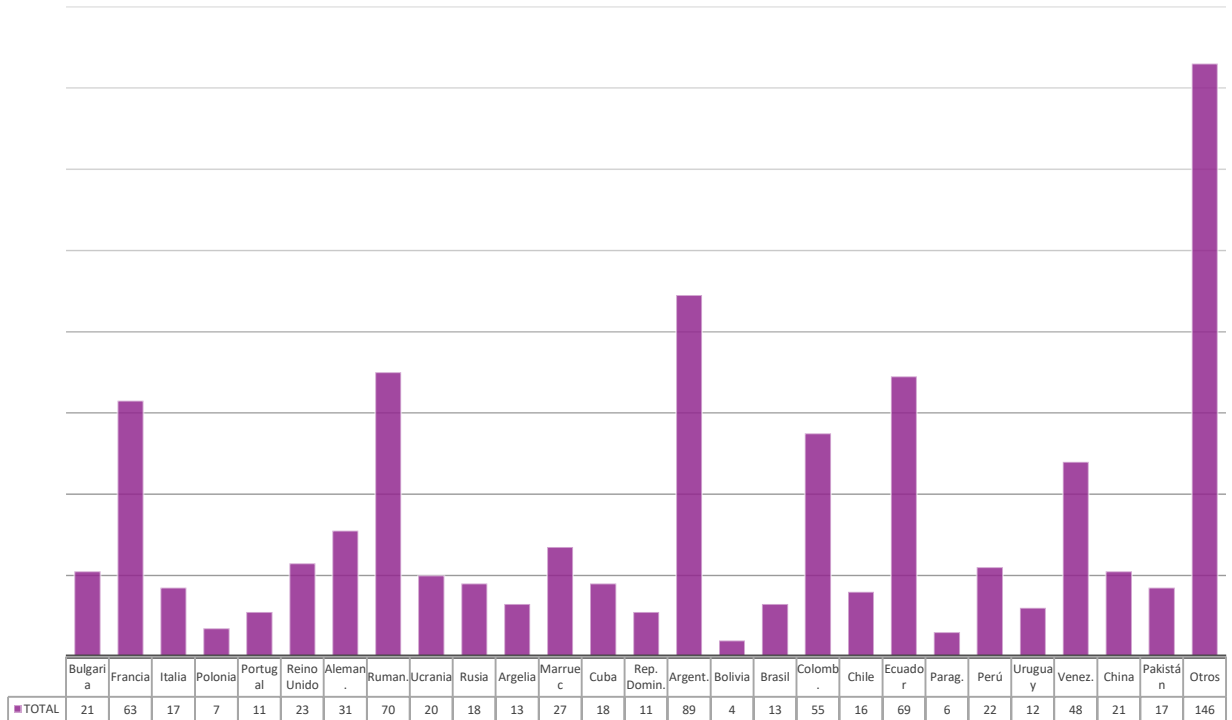


Lo más reseñable de esta representación gráfica es el peso específico que tienen las personas nacidas en América y en el resto de Europa, suponiendo prácticamente 400 habitantes para la población cada uno de estos grupos.

Sin embargo, podemos apreciar como el resto de continentes tienen un menor peso específico en la aportación de población, llegando en última instancia al aspecto casi residual de Oceanía.



## Población nacida en otros países de origen en 2019

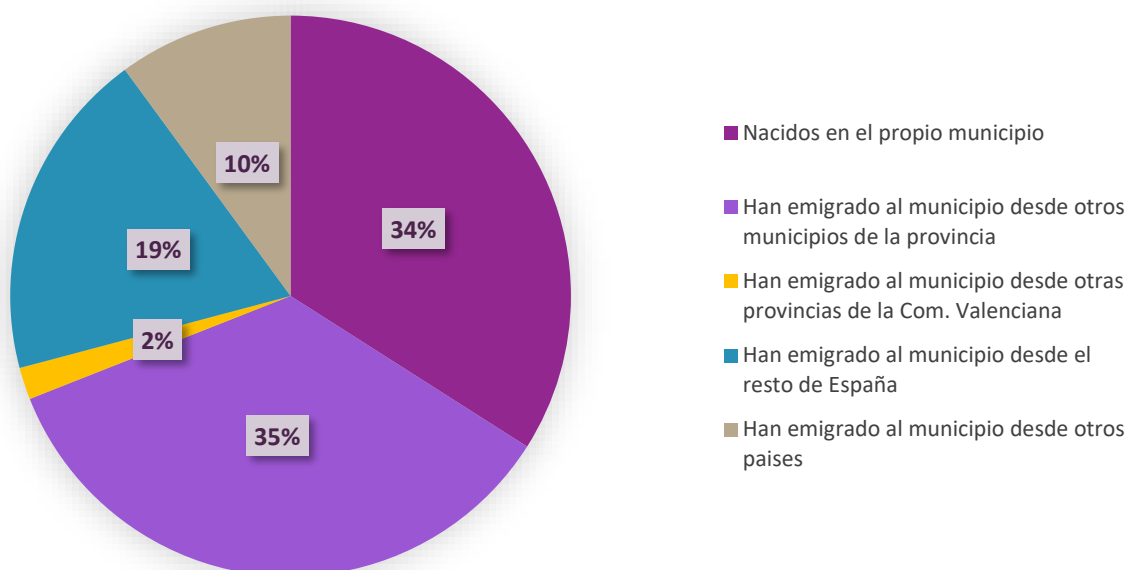


Tal y como muestra el gráfico, en este aspecto cabe destacar, sobre todo, la gran presencia de habitantes de la localidad nacidos en países como Argentina, Rumanía, Francia, Ecuador o Venezuela.

Además, es reseñable, igualmente, la cantidad de personas de la localidad que han nacido en países diferentes, donde podemos contar más de 25 de todos los continentes (desde China a Pakistán, pasando por Polonia o Cuba).



## Origen de la población según el padrón municipal (2019)

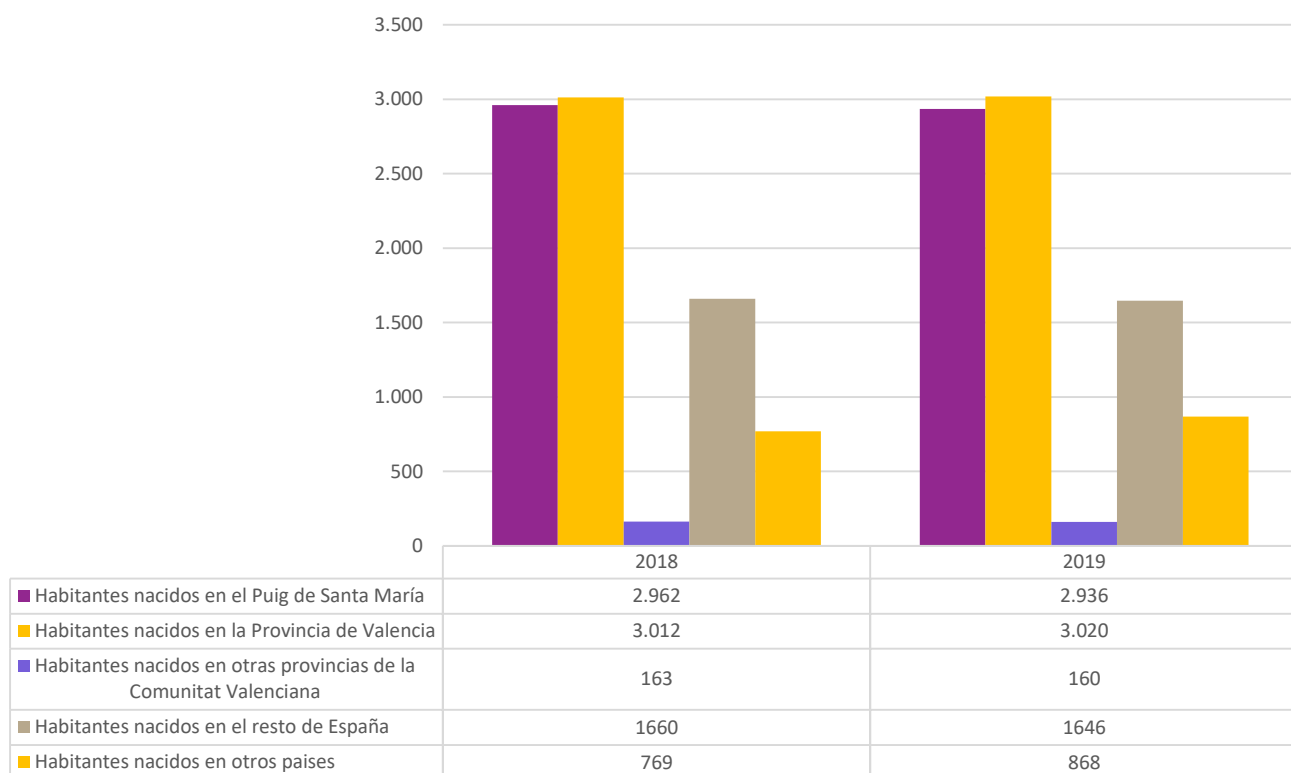


De un vistazo rápido, lo que más llama la atención es observar como la mayoría de residentes del municipio no han nacido originariamente en la localidad, procediendo en su mayoría de otros lugares de origen.

Dentro de estas personas que en su día emigraron a la localidad, tal y como podemos ver, la gran mayoría son de otras localidades de la provincia. No podemos obviar, pese a todo, el peso específico que tiene en El Puig de Santa María la población de origen extranjero, que supone en torno al 10% de la misma.



EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE EL PUIG DE SANTA MARÍA POR ORIGEN DE LA POBLACIÓN  
(COMPARATIVA 2018-2019)

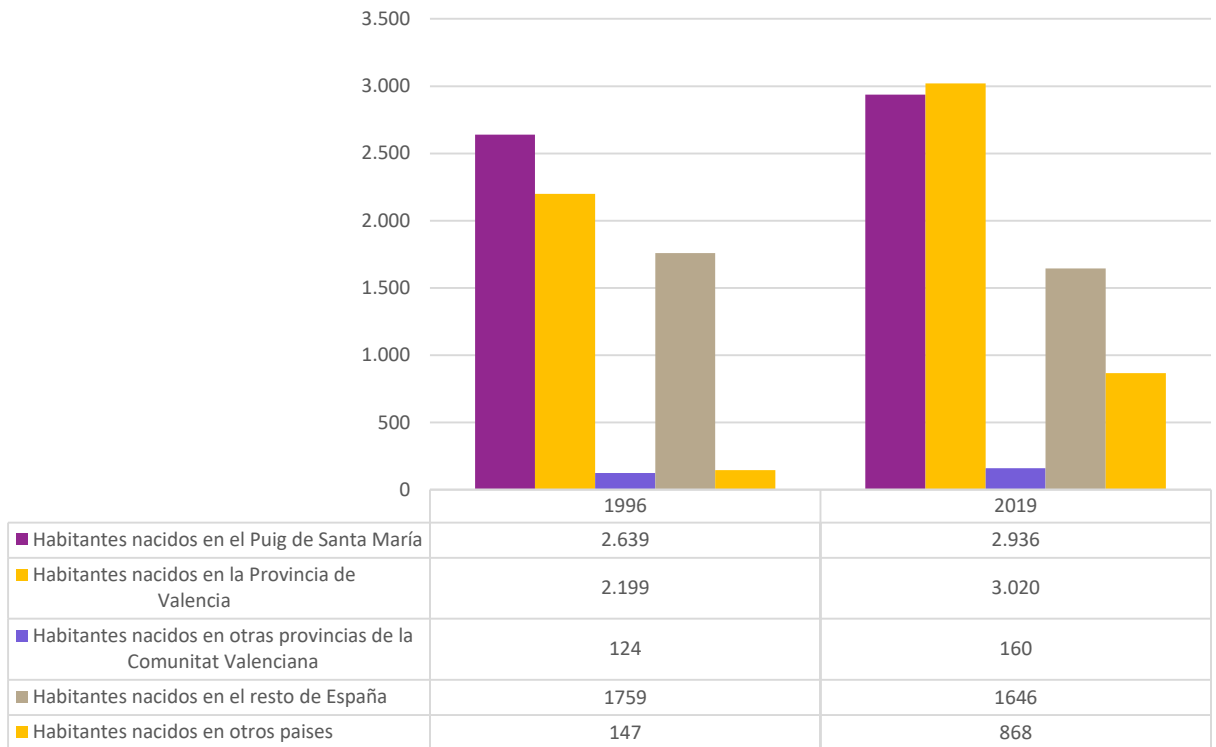


En el recuadro, no observamos grandes cambios entre la estructura de la población existente en el año 2018 y 2019 en el municipio.

Reseñar únicamente el aumento apreciable de casi 100 personas en la población nacida en otros países.



EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE EL PUIG DE SANTA MARÍA POR ORIGEN DE LA POBLACIÓN  
(COMPARATIVA 1996-2019)



Cuando la comparativa se retrotrae hasta el año 1996, encontramos diferencias mucho más notables entre ambas fechas.

Vemos un crecimiento generalizado de la población, que se hace palpable, en primer lugar, con el aumento de unas 300 personas nacidas en el propio municipio.

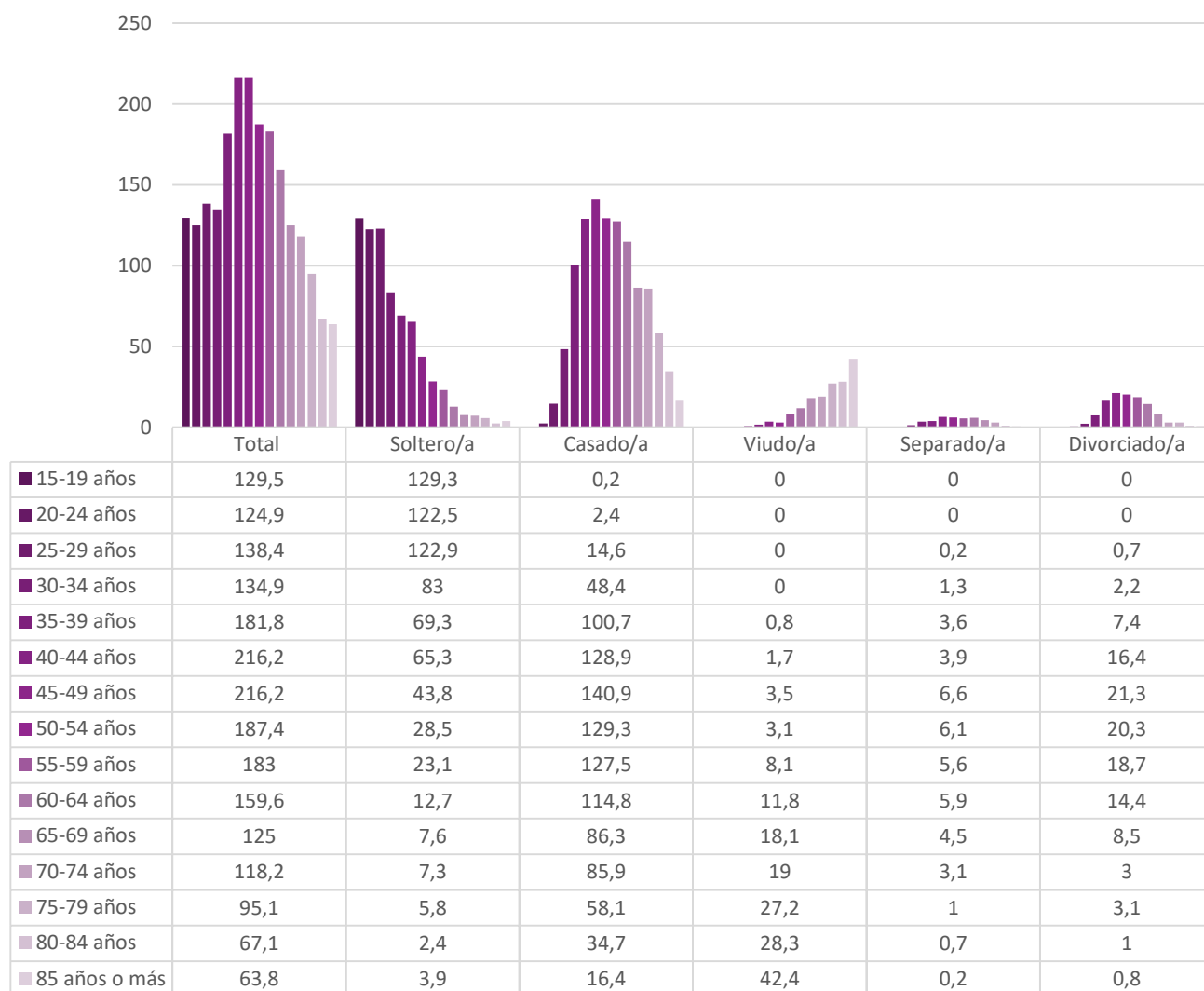
Observamos, igualmente, un enorme aumento de la población venida al municipio de otras localidades de la provincia de Valencia, aumentando prácticamente un 50% a lo largo de estos años.

Por último, como dato más reseñable, encontramos el aumento espectacular de la población nacida en otros países, multiplicando prácticamente por 6 su presencia en estos poco más de 20 años.





## ESTADO CIVIL DE LA POBLACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA A 1 DE DICIEMBRE DE 2019 (TOTAL AMBOS SEXOS) - (EN MILES)

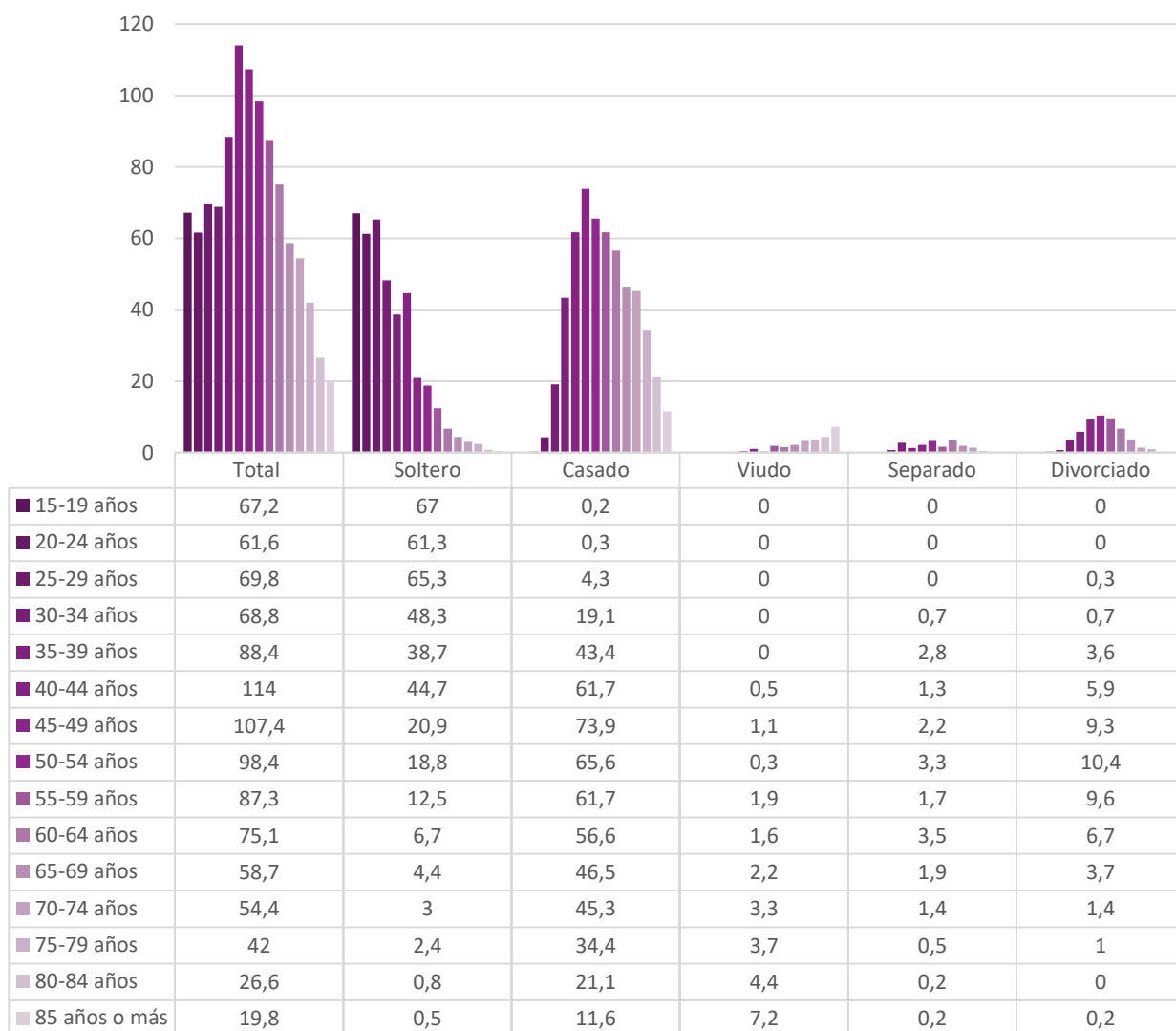


Respecto al estado civil de la población de la Comunitat Valenciana, cabe destacar, principalmente, como a partir de la franja de los 35 años, los habitantes de la comunidad están mayoritariamente casados.

Además, esta tendencia no cambia en ningún momento a partir de esa franja de edad, y se mantiene como esta civil dominante hasta la franja de los 85 o más años, donde las personas viudas ostentan la mayor proporción.



## ESTADO CIVIL DE LA POBLACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA A 1 DE DICIEMBRE DE 2019 (HOMBRES) - (EN MILES)

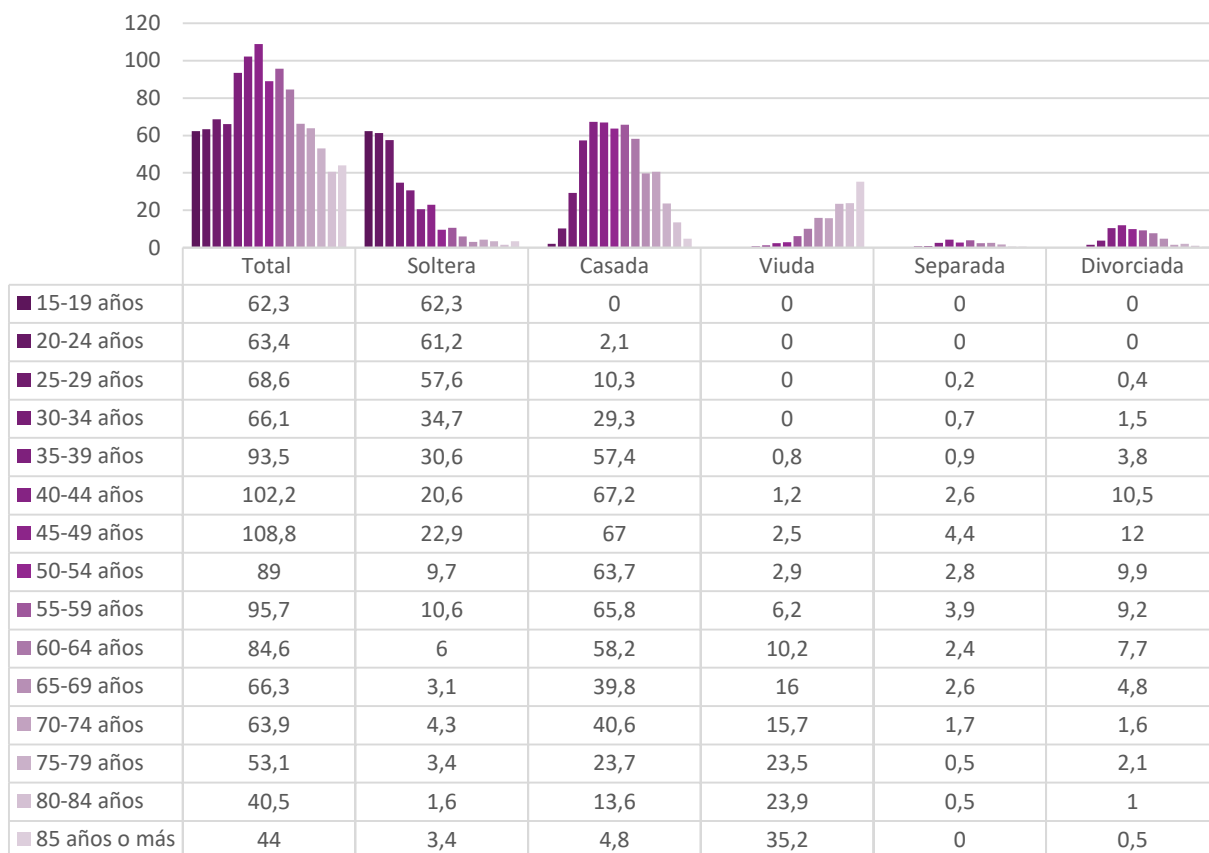


Al igual que en el caso del conjunto de la población, en el caso particular de los hombres observamos una tendencia a que estén mayoritariamente casados a partir de la franja de los 35 años, no cambiando esta tendencia en ningún momento.

Además, el número de hombres solteros tiene una tendencia descendente casi uniforme a partir de los 40-44 años.



## ESTADO CIVIL DE LA POBLACIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA A 1 DE DICIEMBRE DE 2019 (MUJERES) - (EN MILES)

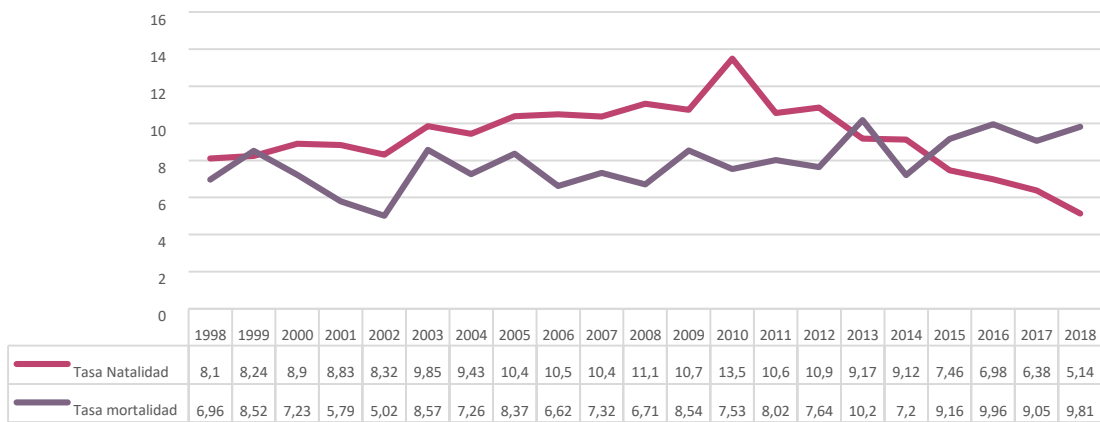


Similarmente a los hombres, observamos como en el segmento femenino empieza a tener un gran peso específico el número de casadas a partir de la franja de los 35-39 años.

Como dato reseñable, podemos ver el gran número de viudas existentes en comparación con los números de la tabla masculina ya desde la franja de los 60-64 años, debido principalmente a la mayor esperanza de vida de las mujeres.



EVOLUCIÓN DE LA TASA DE NATALIDAD Y MORTALIDAD EN EL MUNICIPIO DESDE 1998  
(expresado en ‰/oo)



Las tasas de natalidad y mortalidad experimentan grandes altibajos si las analizamos desde el año 1998.

En el caso de la tasa de natalidad, encontramos como los niveles van subiendo con los años hasta alcanzar el 13,49 ‰/oo en el año 2010, para descender desde ese momento de manera paulatina a solamente un 5,14 ‰/oo en el año 2018, el más bajo de la serie histórica.

En cuanto a la mortalidad, sigue una curva mucho más irregular con los años, alcanzando mínimos del 5,02 ‰/oo en el año 2002 y máximos del 10,18 ‰/oo en el año 2013.



Año	Población total	Nacimientos	Tasa Natalidad °/00	Fallecimientos	Tasa Mortalidad	Crecimiento Natural
2018	8.566	44	5.14	84	9.81	-40
2017	8.618	55	6.38	78	9.05	-23
2016	8.735	61	6.98	87	9.96	-26
2015	8.844	66	7.46	81	9.16	-15
2014	8.883	81	9.12	64	7.20	17
2013	8.943	82	9.17	91	10.18	-9
2012	9.030	98	10.85	69	7.64	29
2011	9.097	96	10.55	73	8.02	23
2010	8.893	102	13.49	67	7.53	35
2009	8.670	93	10.73	74	8.54	19
2008	8.499	94	11.06	57	6.71	37
2007	8.197	85	10.37	60	7.32	25
2006	8.006	84	10.49	53	6.62	31
2005	7.889	82	10.39	66	8.37	16
2004	7.851	74	9.43	57	7.26	17
2003	7.815	77	9.85	67	8.57	10
2002	7.574	63	8.32	38	5.02	25
2001	7.249	64	8.83	42	5.79	22
2000	7.195	64	8.90	52	7.23	12
1999	7.041	58	8.24	60	8.52	-2
1998	7.039	57	8.10	49	6.96	8



## TEJIDO ASOCIATIVO

### ASOCIACIONES EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE EL PUIG DE SANTA MARÍA A SEPTIEMBRE DE 2020

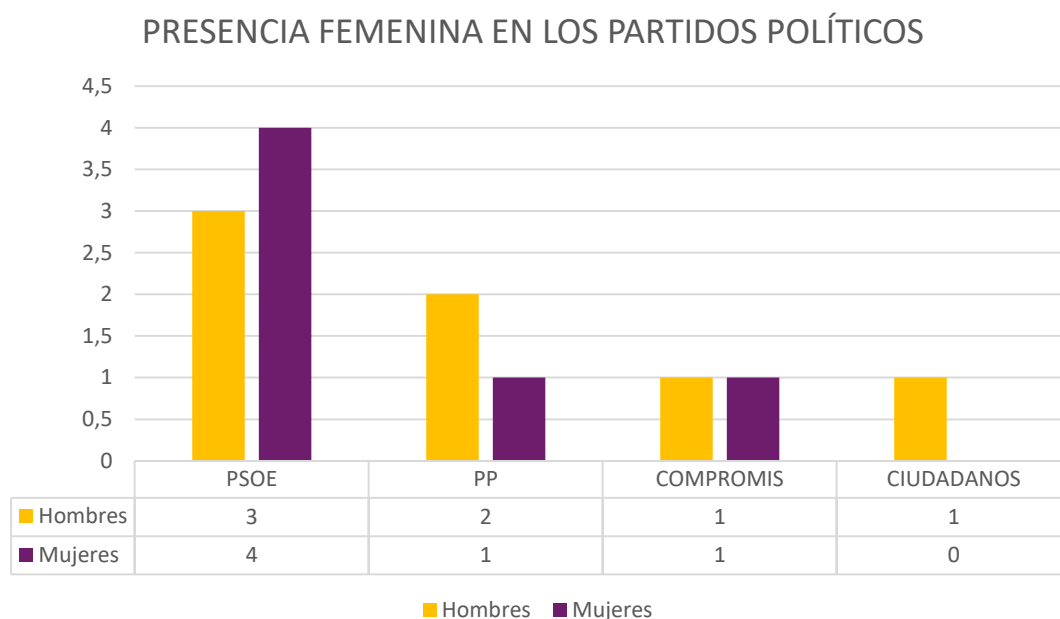
PARES MERCEDARIS ORDRE DE LA MERCED  
GRUP DE TABALETERS I DOLÇAINERS DEL PUIG  
IES (INSTITUT DE EL PUIG)  
ASSOCIACIÓ VALENCIANA D'AGRICULTORS (AVA-ASAJA)  
PENYA PILOTARIS "AMICS DEL FRONTÓ" DEL PUIG  
PARTIT POLÍTIC "COALICIÓ COMPROMÍS PEL PUIG"  
PARTIT POPULAR EL PUIG (PP)  
PARTIT SOCIALISTA EL PUIG (PSOE)  
UNIÓ MUSICAL SANTA MARÍA DE EL PUIG  
PENYA VALENCIANISTA 2000 EL PUIG  
U.G.T.- F. V. (DELEGACIÓ LOCAL)  
UNIÓ DE LLAURADORS I RAMADERS DEL P.V.  
A.M.P.A. COL·LEGI PÚBLIC GUILLEM D'ENTENÇA  
A.M.P.A. COL·LEGI PÚBLIC PARE JOFRÉ  
A.M.P.A. COLEGIO SANTA MARÍA DE EL PUIG  
A.M.P.A. IES DE EL PUIG  
ASAMBLEA LOCAL CRUZ ROJA ESPAÑOLA EL PUIG  
ASOCIACIÓ DE VEÏNS DELS CARRERS DE "BAIX"  
ASOCIACIÓN CULTURAL "AMICS DE SANT ROC"  
ASOCIACIÓN CULTURAL "CÁFILA"  
ASOCIACIÓN CULTURAL "SENTITS" BALL I PERCUSSIÓ  
ASOCIACION CULTURAL ANDALUZA  
ASOCIACIÓN CULTURAL Y DEPORTIVA "SANT ANTONI"  
ASOCIACIÓN DE AMAS DE CASA "TYRIUS" EL PUIG  
ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS ADISPUIG  
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS Y PROFESIONALES DE EL PUIG  
ASOCIACIÓN DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS DE EL PUIG  
ASOCIACIÓN DE VECINOS MONASTERIO DE EL PUIG  
ASSOCIACIÓ DE DONANTS DE SANG DE EL PUIG  
ASSOCIACIÓN LOCAL CONTRA EL CÁNCER



C.C.O.O.- P.V. (DELEGACIÓ LOCAL)  
CLUB CICLISTA MBT EL PUIG  
CLUB DE ATLETISMO "CORRE QUE T'AGAFE"  
CLUB DE CAÇADORS DEL PUIG  
CLUB DE COLOMBICULTURA EL PUIG  
CLUB DE FUTBOL EL PUIG C.E.  
CLUB DE PETANCA EL PUIG - LA PEDRERA  
CLUB DE TENÍS EL PUIG  
CLUB DE TIR AMB ARC AQUERS D'ARTEMISA EL PUIG DE SANTA MARIA  
CLUB DEPORTIVO FÚTBOL SALA EL PUIG  
CLUB FRONTENIS LA PEDRERA EL PUIG  
CLUB PATÍ EL PUIG  
COLEGIO PÚBLICO GUILLEM D'ENTENÇA  
COLEGIO PÚBLICO PARE JOFRÉ  
COLEGIO SANTA MARÍA DE EL PUIG  
COMISIÓ "BOUS DE BAIX"  
COMISIÓ "BOUS DE DALT"  
COMISIÓ "CLAVARIS DE SANT PERE NOLASC"  
COMISION DE TOROS "PENYA TAURINA ELS PUXEROS"  
COMISIÓ TAURINA "GENT DEL BOU"  
FALLA DR. PESSET I ADJACENTS  
FALLA MAR I ADJACENTS  
FALLA TRENCALL I ADJACENTS



## PARTIDOS POLÍTICOS



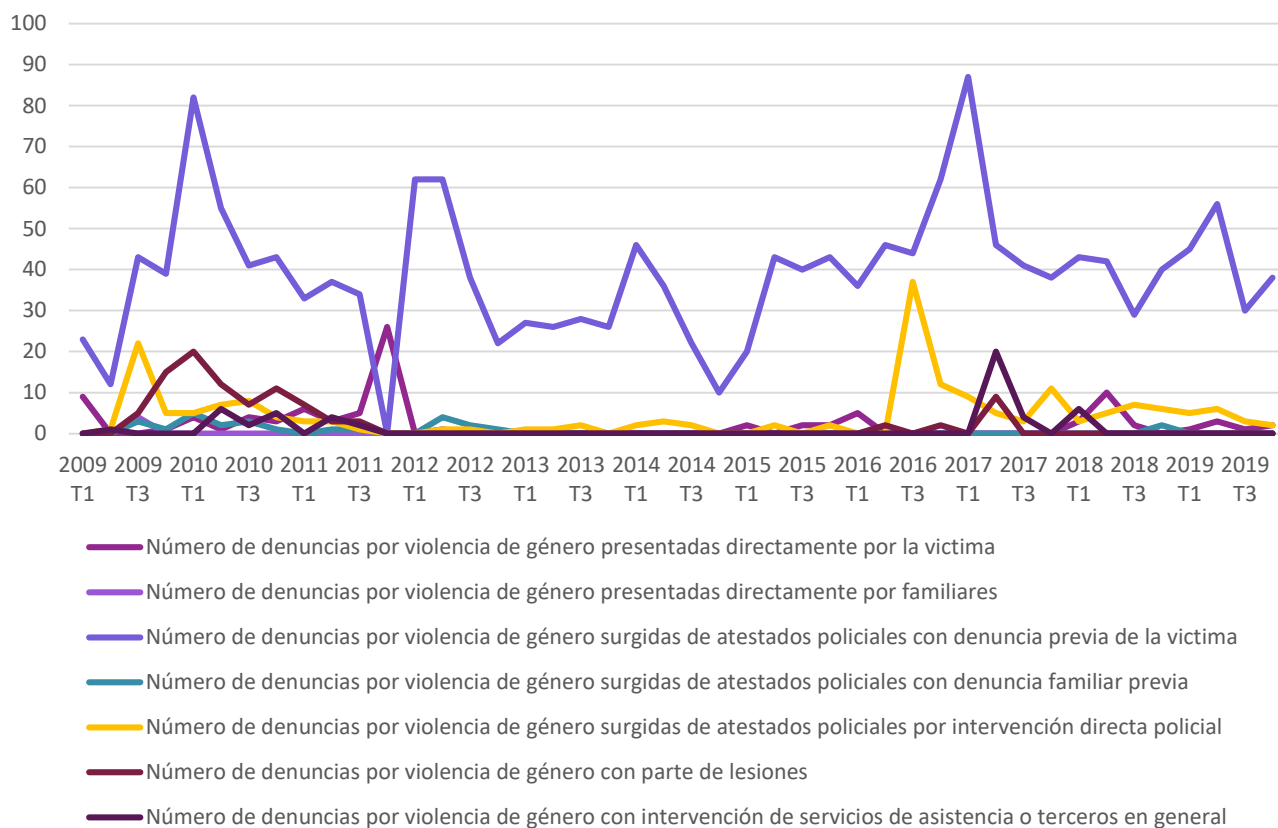
Como podemos observar, hay una presencia totalmente paritaria entre mujeres y hombres en el reparto total de las concejalías, por lo que nos encontramos ante una situación idónea de buen gobierno desde una perspectiva de género.

Además, en el caso de El Puig de Santa María, la alcaldesa es una mujer: Doña Luisa Salvador Tomás.



## VIOLENCIA DE GÉNERO

### DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PARTIDO JUDICIAL DE MASSAMAGRELL DESDE EL AÑO 2009 (POR TRIMESTRES)



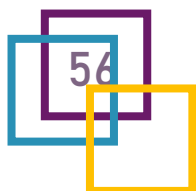
De un primer vistazo, llama la atención como la inmensa mayoría de denuncias presentadas por violencia de género surgen de atestados policiales con denuncia previa de la víctima. Cabe destacar el cuarto trimestre del año 2011, donde no se registraron este tipo de denuncias en el partido judicial de Massamagrell.

Observamos, igualmente, un gran pico de denuncias durante los años 2016 y 2017, tanto de las surgidas de atestado policial por intervención policial directa como de las surgidas con servicios de asistencia o de terceros.

A partir de estos años 2016 y 2017, y pese a tener ciertos repuntes en determinados momentos, la tasa es claramente a la baja en este tipo de denuncias, manteniéndose en un número aun elevado las que surgen con denuncia previa de la víctima.



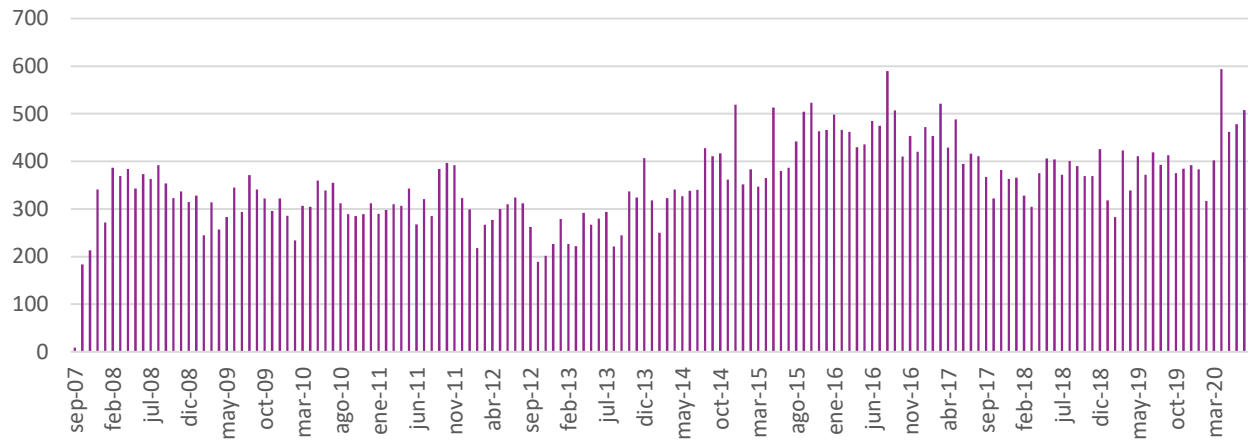
	TRIMESTRE	1*	2*	3*	4*	5*	6*	7*
Año 2009	1	9	0	23	0	0	0	0
Año 2009	2	0	0	12	0,	1	0,	1
Año 2009	3	0	4	43	3	22	5	0,
Año 2009	4	1	0,	39	1	5	15	0,
Año 2010	1	4	0,	82	5	5	20	0,
Año 2010	2	1	0,	55	2	7	12	6
Año 2010	3	4	0,	41	3	8	7	2
Año 2010	4	3	0,	43	1	4	11	5
Año 2011	1	6	0,	33	0,	3	7	0,
Año 2011	2	3	0,	37	1	3	3	4
Año 2011	3	5	0,	34	1	1	3	2
Año 2011	4	26	0,	0,	0,	0,	0,	0,
Año 2012	1	0,	0,	62	0,	0,	0,	0,
Año 2012	2	1	0,	62	4	1	0,	0,
Año 2012	3	0,	0,	38	2	1	0,	0,
Año 2012	4	0,	0,	22	1	0,	0,	0,
Año 2013	1	0,	0,	27	0,	1	0,	0,
Año 2013	2	0,	0,	26	0,	1	0,	0,
Año 2013	3	0,	0,	28	0,	2	0,	0,
Año 2013	4	0,	0,	26	0,	0,	0,	0,
Año 2014	1	0,	0,	46	0,	2	0,	0,
Año 2014	2	0,	0,	36	0,	3	0,	0,
Año 2014	3	0,	0,	22	0,	2	0,	0,
Año 2014	4	0,	0,	10	0,	0,	0,	0,
Año 2015	1	2	0,	20	0,	0,	0,	0,
Año 2015	2	0,	0,	43	0,	2	0,	0,
Año 2015	3	2	0,	40	0,	0,	0,	0,
Año 2015	4	2	0,	43	0,	2	0,	0,
Año 2016	1	5	0,	36	0,	0,	0,	0,
Año 2016	2	0,	0,	46	0,	0,	2	0,
Año 2016	3	0,	0,	44	0,	37	0,	0,
Año 2016	4	0,	0,	62	0,	12	2	0,
Año 2017	1	0,	0,	87	0,	9	0,	0,
Año 2017	2	0,	0,	46	0,	5	9	20
Año 2017	3	0,	0,	41	0,	3	0,	4
Año 2017	4	0,	0,	38	0,	11	0,	0,
Año 2018	1	3	0,	43	0,	3	0,	6
Año 2018	2	10	0,	42	0,	5	0,	0,
Año 2018	3	2	0,	29	0,	7	0,	0,
Año 2018	4	0,	0,	40	2	6	0,	0,
Año 2019	1	1	0,	45	0,	5	0,	0,
Año 2019	2	3	0,	56	0,	6	0,	0,
Año 2019	3	1	0,	30	0,	3	0,	0,
Año 2019	4	2	0,	38	0,	2	0,	0,



- 1\* Número de denuncias por violencia de género presentadas directamente por la víctima
- 2\* Número de denuncias por violencia de género presentadas directamente por familiares
- 3\* Número de denuncias por violencia de género surgidas de atestados policiales con denuncia previa de la víctima
- 4\* Número de denuncias por violencia de género surgidas de atestados policiales con denuncia familiar previa
- 5\* Número de denuncias por violencia de género surgidas de atestados policiales por intervención directa policial
- 6\* Número de denuncias por violencia de género con parte de lesiones
- 7\* Número de denuncias por violencia de género con intervención de servicios de asistencia o terceros en general



## LLAMADAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA PROVINCIA DE VALENCIA DESDE SEPTIEMBRE DE 2007

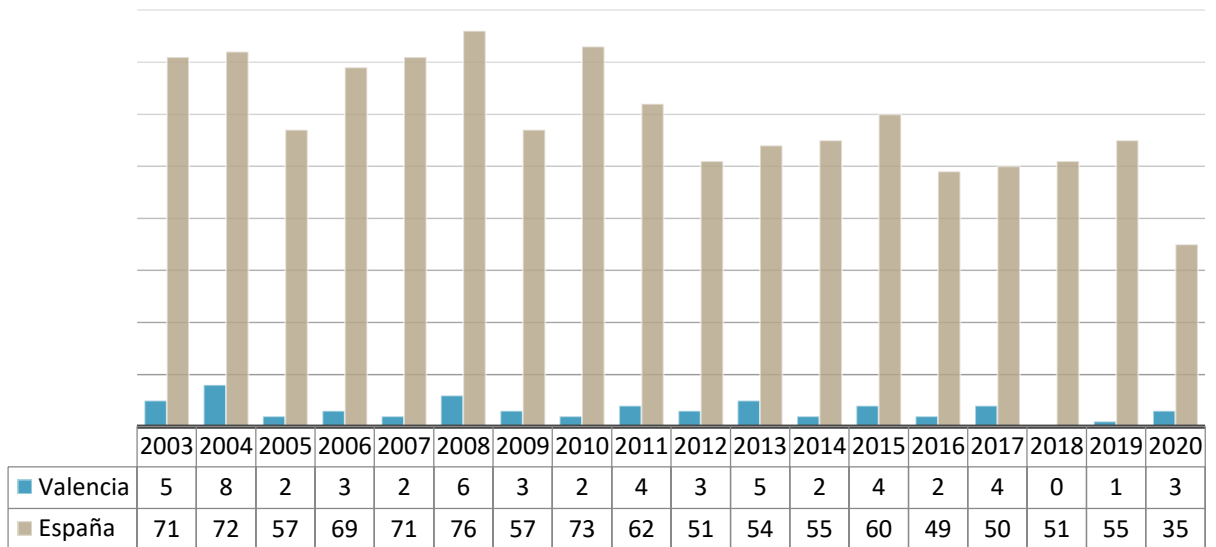


Poniendo en relación estos datos con los del anterior gráfico, observamos igualmente un aumento de las llamadas realizadas por violencia de genero durante los años 2015, 2016 y 2017.

Tras esto, el numero descende, hasta volver a elevarse alcanzando su número más alto durante el año 2020.



## COMPARATIVA DE VÍCTIMAS MORTALES POR VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA PROVINCIA DE VALENCIA Y EN EL CONJUNTO DE ESPAÑA DESDE EL AÑO 2003



Encontramos una evolución irregular de las víctimas por violencia de género, contando en general con unos números más altos (tanto en España como en la provincia de Valencia) durante la década 2000-2010 que a partir de entonces.

En esta década 2010-2020, si bien apreciamos un descenso global de estas víctimas (principalmente en España), nos encontramos a lo largo de los años con una estabilización de este número.

Prácticamente todos los años de esta década 2010-2020 nos hemos encontrado a final de año con la escalofriante cifra de 50-55 mujeres asesinadas.





4

# ÁREAS DE INTERVENCIÓN

# ÀREAS DE INTERVENCIÓ



1

TRANSVERSALIDAD EN EL ÁMBITO MUNICIPAL

2

EMPLEO Y EMPRESA

3

EDUCACIÓN

4

EMPODERAMIENTO

5

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

6

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

7

PARTICIPACIÓN CIUDADANA

8

CULTURA Y DEPORTE

9

VIOLENCIA DE GÉNERO



5

# **PRINCIPIOS RECTORES**



# PRINCIPIOS RECTORES



## MAINSTREAMING DE GÉNERO

Se aplicará el presente Plan Municipal de una manera transversal en todas las áreas de actuación del Ayuntamiento, logrando así que el principio de igualdad esté presente en el desarrollo habitual de las tareas realizadas por todas las personas que componen la institución.



## JUSTICIA SOCIAL

Las entidades públicas somos el principal centro de intervención ante las posibles interferencias sociales que puedan dificultar el desarrollo de las personas, por eso debemos basarnos en la integridad, la libertad y la dignidad; por lo que es primordial que este Plan Municipal de Igualdad tenga como base la justicia social.



## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

Este principio es básico e imprescindible en cualquier gestión, actuación o medida que lleve a cabo cualquier entidad, máxime si se trata de una entidad pública. Este principio pretende eliminar cualquier sesgo que pueda darse por razón de sexo en la manera de actuar de la entidad, tanto en el ámbito interno como en el ámbito externo.





## DIVERSIDAD

Es imprescindible tomar consciencia de que la sociedad está compuesta por personas con una rica diversidad y con una estructura heterogénea, por lo que las actuaciones a implantar deben desarrollarse teniendo en cuenta estos principios.



## SOSTENIBILIDAD

El presente Plan de Igualdad se ha desarrollado desde una perspectiva integral, logrando así que este documento sea sostenible en el tiempo y territorio, buscando lograr los objetivos establecidos desde una perspectiva objetiva y viable.



## ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS

Gran parte de las desigualdades por razón de sexo que se dan en la sociedad actual vienen definidas por los estereotipos sociales establecidos por el sistema social. Para lograr una igualdad real y efectiva, debemos trabajar para la eliminación de todos estos estereotipos que impidan a las personas desarrollarse tanto personal como profesionalmente de una manera libre y autónoma.



## COLABORACIÓN

Para que el presente Plan Municipal de Igualdad alcance al mayor número posible de personas, debemos fomentar la colaboración, tanto de las personas que conforman el Ayuntamiento de El Puig de Santa maría, como de las asociaciones y de la ciudadanía del municipio.



## VIOLENCIA DE GÉNERO

Las administraciones públicas, debido a nuestra cercanía con la ciudadanía, debemos ser la cara visible para luchar en contra de esta lacra que es la violencia de género. Por este motivo, es totalmente necesario que desarrollemos actuaciones para concienciar acerca de la importancia de este problema dentro de la sociedad actual.



6

**OBJETIVOS,  
MEDIDAS E  
INDICADORES**

# OBJETIVOS, MEDIDAS, INDICADORES



## ESTRATEGIA MUNICIPAL y MASTREAMING DE GÉNERO

**1. Objetivo general: Aplicar técnicas transversales para la inclusión de políticas de género en todas las acciones realizadas por el Ayuntamiento.**

**Objetivo específico 1º:** Consolidar una estructura responsable en materia de igualdad, implantando mecanismos e instrumentos que aseguren una repercusión positiva en igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres del Ayuntamiento de El Puig de Santa María todo esto basado en unos datos objetivos que nos aporten una imagen real de la situación actual del municipio.

ACCIONES	INDICADORES
<b>1.1</b> Aprobación del Plan Municipal de igualdad del Ayuntamiento de El Puig de Santa María.	Acta de aprobación del Plan Municipal de Igualdad.
<b>1.2</b> Difusión del Plan Municipal de Igualdad entre la población de El Puig de Santa María.	Comunicaciones realizadas para difundir el Plan Municipal de Igualdad.



## ESTRATEGIA MUNICIPAL y MAISTREAMING DE GÉNERO

**Objetivo específico 2º:** Incorporar y fomentar el uso de un lenguaje inclusivo en todos los ámbitos de actuación del Ayuntamiento.

ACCIONES	INDICADORES
2.1 Revisar y adaptar la documentación interna del Ayuntamiento al lenguaje inclusivo.	Nº de documentos revisados.
2.2 Publicar una guía de Lenguaje inclusivo.	Elaboración de guía de lenguaje inclusivo. Comunicaciones realizadas para su difusión.
2.3 Creación de un protocolo de uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación tanto interna como externa de la Administración.	Elaboración de protocolo de uso de lenguaje no sexista.



## ESTRATEGIA MUNICIPAL y MAISTREAMING DE GÉNERO

**Objetivo específico 3º:** Incorporar la perspectiva de género al funcionamiento habitual del Ayuntamiento.

ACCIONES	INDICADORES
<b>3.1</b> Promoción del uso de datos desagregados por sexo en las memorias e informes publicados por el Ayuntamiento.	Nº de informes realizados con datos desagregados por sexos.
<b>3.2</b> Creación de una Comisión de Igualdad encargada de velar por el cumplimiento de los objetivos presentes en este Plan de Igualdad.	Acta de aprobación de la constitución de la Comisión.
<b>3.3</b> Formación y asesoramiento para el personal y para el equipo de gobierno.	Nº de consultas realizadas.
<b>3.4</b> Creación de cláusulas sociales en materia de igualdad en la contratación pública.	Nº de concursos públicos con cláusula social.



## EMPLEO Y EMPRESA

**1. Objetivo general:** eliminar cualquier discriminación que pueda darse dentro del ámbito laboral en el tejido empresarial de El Puig de Santa María.

**Objetivo específico 1º:** Sensibilización y concienciación al tejido empresarial de El Puig de Santa María en materia de igualdad y de su importancia dentro del ámbito laboral.

MEDIDAS	INDICADORES
<b>1.1</b> Elaboración y distribución de un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.	Documento. Grado de difusión.
<b>1.2</b> Informar a las personas empresarias de las subvenciones y/o ayudas que existen por contratar a mujeres.	Nº de consultas recibidas.
<b>1.3</b> Diseño de campañas para romper la masculinización o feminización de ciertos sectores.	Campañas realizadas.
<b>1.4</b> Poner a disposición del tejido empresarial de El Puig de Santa María una Guía de Comunicación Inclusiva Empresarial.	Documento. Grado de difusión.



**Objetivo específico 2º:** Fomentar la implantación de planes de Igualdad en el ámbito laboral dentro del tejido empresarial de El Puig de Santa María.

MEDIDAS	INDICADORES
<b>2.1</b> Asesoramiento a las empresas que quieran implantar un Plan de Igualdad en su organización.	Nº de consultas recibidas.
<b>2.2</b> Difusión de las normativas en materia de igualdad en el ámbito laboral dentro del tejido empresarial de El Puig de Santa María.	Grado de difusión.
<b>2.3</b> Elaboración de formación específica en materia de igualdad y conciliación en el ámbito empresarial destinada a todas las personas empresarias del municipio.	Nº de personas inscritas.





**1. Objetivo general: Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.**

**Objetivo específico 1º:** Formar al Comité en Igualdad y capacitarlo para velar por el cumplimiento del Plan Municipal de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES
<p><b>1.1</b> Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>Nº de personas inscritas. Programas de acciones formativas.</p>

**Objetivo específico 2º:** Promover el cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo.

MEDIDAS	INDICADORES
<p><b>2.1</b> Promover actividades coeducativas para madres, padres, así como niñas y niños del municipio.</p>	<p>Nº de actividades. Nº de personas inscritas.</p>
<p><b>2.2</b> Promover actividades de sensibilización en torno a roles y estereotipos sexistas en la juventud.</p>	<p>Nº de actividades. Nº de personas inscritas.</p>
<p><b>2.3</b> Promover programas sobre relaciones afectivo sexuales para jóvenes</p>	<p>Nº de actividades. Nº de personas inscritas.</p>



**Objetivo específico 3º:** Incluir cursos sobre género e igualdad de oportunidades en la formación del ayuntamiento.

MEDIDAS	INDICADORES
<b>3.1</b> Inclusión en el Plan de Formación Municipal de cursos específicos sobre: Corresponsabilidad doméstica y familiar, Coeducación, Salud y Género, con carácter voluntario, para toda la plantilla municipal, con sucesivas ediciones.	Nº de personas inscritas. Programas de acciones formativas.
<b>3.2</b> Utilización de lenguaje no sexista en todos los cursos que se oferten.	Protocolo de lenguaje no sexista.

**Objetivo específico 4º:** Fomentar la elaboración de Planes de Coeducación en materia de Igualdad en el ámbito educativo de El Puig de Santa María.

MEDIDAS	INDICADORES
<b>4.1</b> Proporcionar las herramientas informativas necesarias para los centros educativos que deseen elaborar e implantar un Plan de Coeducación en materia de Igualdad.	Nº de consultas recibidas. Nº de Planes de Coeducación elaborados.

**Objetivo específico 5º:** Informar y concienciar a la juventud de El Puig de Santa María acerca de las nuevas modalidades de acoso sexual.

MEDIDAS	INDICADORES
<b>5.1</b> Desarrollo de campañas específicas dirigidas a la población adolescente informando acerca de nuevas formas de acoso sexual: sexting, grooming, sextorsión.	Nº de Campañas realizadas



## EMPODERAMIENTO

1. **Objetivo general:** impulsar nuevos modelos de ciudadanía, los cuales beneficien el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres.

**Objetivo específico 1º:** Fomentar el autoempleo femenino.

MEDIDAS	INDICADORES
1.1 Prestar la información necesaria a las mujeres que quieran iniciarse en el autoempleo.	Nº de consultas recibidas.
1.2 Realización de campañas específicas acerca de mujeres empresarias de éxito.	Campañas realizadas.

**Objetivo específico 2º:** Apoyar el asociacionismo femenino.

MEDIDAS	INDICADORES
2.1 Potenciar la creación de asociaciones femeninas en diversas áreas.	Campañas realizadas.
2.2 Fomentar la participación en actividades para fomentar la participación de las mujeres en el asociacionismo en general.	Nº de mujeres de edad avanzada en asociaciones.
2.3 Colaborar con las asociaciones del municipio para fomentar el principio de igualdad.	Nº de consultas recibidas



## EMPODERAMIENTO

**Objetivo específico 3º:** Favorecer el desarrollo de la autonomía de las mujeres y la toma de conciencia de género

MEDIDAS	INDICADORES
<b>3.1</b> Acciones de sensibilización con mujeres jóvenes y adultas sobre autoestima y autoconcepto.	Nº de campañas de sensibilización.



## CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

**Objetivo general:** Incentivar un cambio cultural en lo que a conciliación y corresponsabilidad se refiere.

**Objetivo específico 1º:** Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDAS	INDICADORES
<b>1.1</b> Elaboración y difusión de una guía de información acerca de los recursos existentes en materia de conciliación.	Nº guías repartidas.
<b>1.2</b> Realización de campañas de sensibilización hacia población del municipio acerca de la importancia de la conciliación.	Campañas realizadas.
<b>1.3</b> Concienciar y sensibilizar acerca de los estereotipos en el hogar y la importancia de la corresponsabilidad.	Campañas realizadas.

**Objetivo específico 2º:** Impulsar una cultura que promueva la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

MEDIDAS	INDICADORES
<b>2.1</b> Informar a la ciudadanía del Puig de Santa María sobre las posibles medidas de conciliación existentes en materia laboral.	Nº de personas que solicitan información. Nº de informaciones.
<b>2.2</b> Fomentar la información sobre la corresponsabilidad y conciliación entre la ciudadanía.	Nº empresas y entes implicados en torno a la corresponsabilidad. Participación teniendo en cuenta sexo y edad valoración.



**Objetivo específico 3º:** Modificar la cultura y práctica empresarial hacia la conciliación corresponsable

MEDIDAS	INDICADORES
<b>3.1</b> Promover desde el Ayuntamiento del Puig de Santa María medidas de conciliación en el tejido empresarial del municipio.	Nº de medidas.

**Objetivo específico 4º:** Ampliar la cobertura y facilitar el acceso a la gestión de los servicios.

MEDIDAS	INDICADORES
<b>4.1</b> Difusión de información sobre medidas y ayudas para la conciliación.	Nº de personas a las que llega la información.



## PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

**Objetivo general:** Fomento de nuevos modelos de constitución social, los cuales estén basados en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, promocionando la igualdad de trato y oportunidades.

**Objetivo específico 1º:** Integrar la perspectiva de género en el funcionamiento habitual del Ayuntamiento.

MEDIDAS	INDICADORES
<b>1.1</b> Promoción del uso de datos desagregados por sexo en las memorias e informes publicados por el Ayuntamiento.	Nº de informes realizados con datos desagregados por sexos.
<b>1.2</b> Constitución de una Comisión de Igualdad que realice la labor de velar por el cumplimiento de los objetivos presentes en este Plan de Igualdad.	Acta de aprobación de la constitución de la Comisión.
<b>1.3</b> Impulso de acciones de defensa y promoción de la igualdad entre los niños y las niñas, con independencia de su sexo, edad, nacionalidad, pertenencia étnica, discapacidad, religión, clase social o cualquier otra condición.	Nº de personas a las que llega la información.



# PARTICIPACIÓN CIUDADANA

**Objetivo general:** implicar tanto a la ciudadanía como a las instituciones para que el presente Plan de Igualdad sea fruto de una colaboración para alcanzar un mismo objetivo.

**Objetivo específico 1º:** Fomentar la participación equilibrada en el entorno de la vida social y política.

MEDIDAS	INDICADORES
<b>1.1</b> Sensibilizar a la ciudadanía, animándola a participar activamente en la vida pública.	Grado de participación.
<b>1.2</b> Fomentar la implicación de la ciudadanía para que el Plan Municipal de Igualdad sea fruto de una colaboración para alcanzar los objetivos propuestos.	Grado de participación.
<b>1.3</b> Formación en presupuestos participativos para los trabajadores del Ayuntamiento del Puig.	Nº asistentes a la formación.
<b>1.4</b> Desarrollar procesos y actuaciones que inicien en la participación a la ciudadanía y a las entidades locales de participación.	Nº de actuaciones ciudadanas llevadas a la práctica.





## CULTURA Y DEPORTE

**Objetivo general: Impulsar la igualdad en la cultura y el deporte dentro del municipio.**

**Objetivo específico 1º:** Fomentar actividades culturales sobre temáticas acerca de la igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES
1.1 Promover el deporte sin sesgos de género.	Nº de campañas realizadas.
1.2 Incentivar actividades lúdicas que vayan destinadas a menores y jóvenes del municipio, con contenidos que impulsen la igualdad entre ambos sexos.	Nº de actividades realizadas.
1.3 Fomentar las asociaciones deportivas compuestas por mujeres.	Nº de asociaciones.

**Objetivo específico 2º:** Poner en valor las figuras femeninas que han realizado aportaciones a la cultura.

MEDIDAS	INDICADORES
2.1 Diseño y difusión de campañas específicas, poniendo en valor a las mujeres que hayan realizado aportaciones al mundo de la cultura.	Nº de Campañas realizadas.



# VIOLENCIA DE GÉNERO

**Objetivo general: Concienciar a la población de Puig de Santa María acerca de la violencia de género.**

**Objetivo específico 1º:** Informar acerca de recursos en materia de violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES
<b>1.1</b> Informar de los servicios existentes en el Ayuntamiento en materia de violencia de género.	Nº de denuncias.
<b>1.2</b> Concienciar a la población del municipio, a través de campañas informativas sobre la importancia de denunciar casos de violencia de género.	Nº de campañas.
<b>1.3</b> Infografía acerca de los diferentes recursos existentes para denunciar un caso de violencia de género.	Nº de infografías.

**Objetivo específico 2º:** Prevenir la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES
<b>2.1</b> Elaboración de manuales o protocolos para combatir los casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.	Aplicación del protocolo.
<b>2.2</b> Promoción de campañas de sensibilización estimulando a las mujeres víctimas de violencia de género a denunciar.	Nº de campañas.
<b>2.3</b> Apoyar actividades y/o materiales de difusión sobre cómo actuar en casos de violencia.	Nº de actividades.
<b>2.4</b> Promover campañas de sensibilización contra las agresiones sexistas en fiestas.	Nº de campañas. Datos estadísticos en relación a años anteriores.





7

**CRONOGRAMA**



# CRONOGRAMA

## 1. ESTRATEGIA MUNICIPAL y MAINSTREAMING DE GÉNERO

ACCIONES	2020				2021				2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1																
1.2																
2.1																
2.2																
2.3																
3.1																
3.2																
3.3																
3.4																



## 2. EMPLEO Y EMPRESA

ACCIONES	2020				2021				2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1																
1.2																
1.3																
1.4																
2.1																
2.2																
2.3																



### 3. EDUCACIÓ

ACCIONES	2020				2021				2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1																
2.1																
2.2																
2.3																
3.1																
3.2																
4.1																
5.1																

## 4. EMPODERAMIENTO

ACCIONES	2020				2021				2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1																
1.2																
2.1																
2.2																
2.3																
3.1																



## 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

ACCIONES	2020				2021				2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1																
1.2																
1.3																
2.1																
2.2																
3.1																
4.1																



## 6. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

ACCIONES	2020				2021				2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1																
1.2																
1.3																

## 7. PARTICIPACIÓN CIUDADANA

ACCIONES	2020				2021				2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1																
1.2																
1.3																
1.4																



## 8. CULTURA Y DEPORTE

ACCIONES	2020				2021				2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1																
1.2																
1.3																

## 9. VIOLENCIA DE GÉNERO

ACCIONES	2020				2021				2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1																
1.2																
1.3																
2.1																
2.2																
2.3																
2.4																





8

# AGENTES IMPLICADOS

# AGENTES IMPLICADOS



Así mismo, se tendrán en cuenta los siguientes agentes clave para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de El Puig de Santa María.

## Órganos de poder:

Los órganos de poder deben ser los principales impulsores de los cambios, para así ofrecer una imagen igualitaria y tolerante. Los órganos de poder, también son en esta parte, los principales responsables de cumplir con la normativa.

## Equipos técnicos:

Los equipos técnicos precisan incorporar el programa en los procesos habituales del Ayuntamiento, realizados de manera externa. Necesitan que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.

## Comité permanente de igualdad

Órgano formado por personal del Ayuntamiento y agentes externos. Será el órgano encargado de la supervisión del cumplimiento del Plan Municipal de Igualdad, así como de la consecución de objetivos y elaboración de medidas adicionales si fuera necesario.



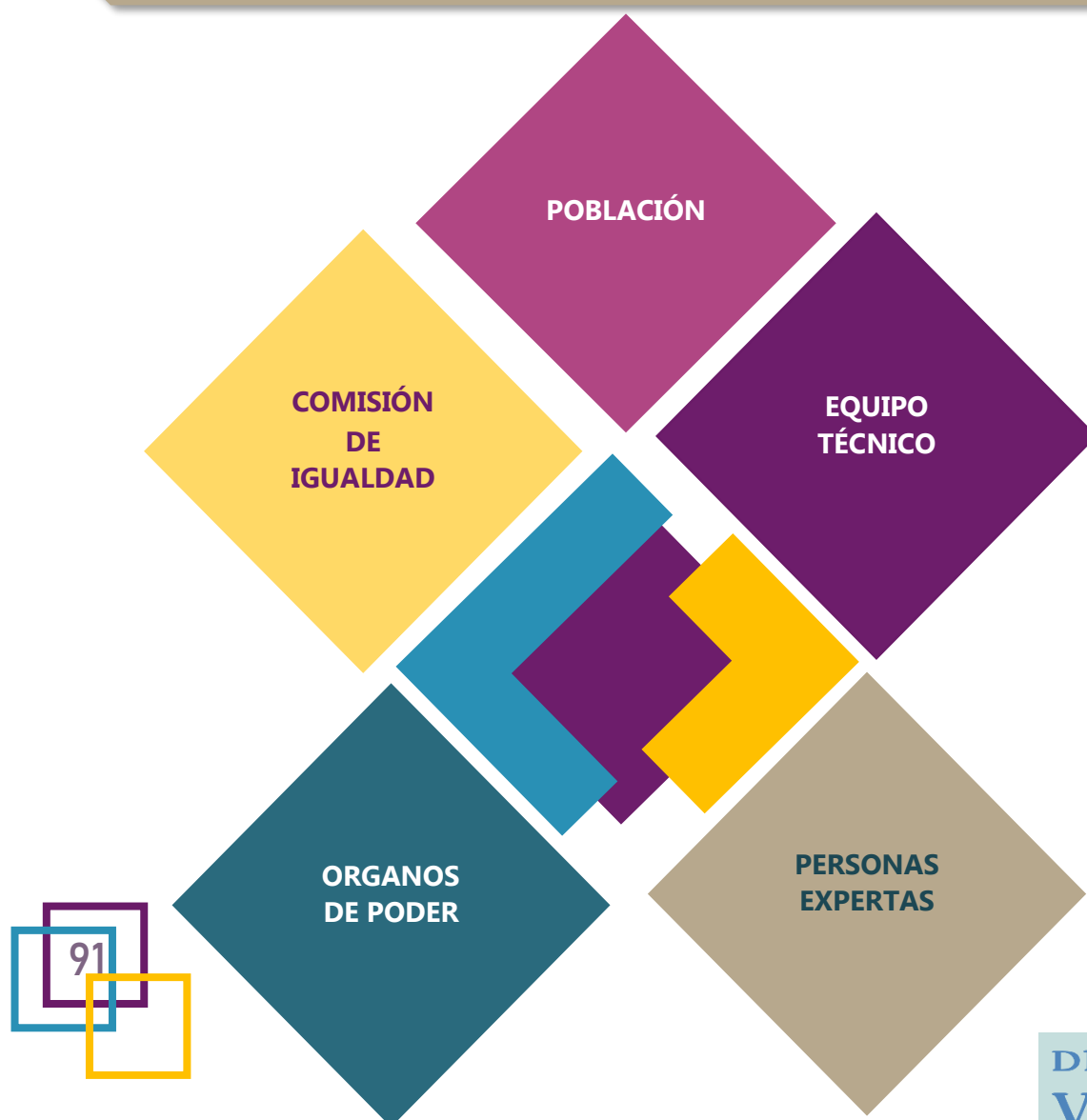
### **Población:**

Es el principal agente implicado en el programa. Son los destinatarios del Plan. No es un grupo homogéneo. Igualmente conviene conocer la cultura general de la población, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para las mujeres en el Ayuntamiento.

### **Personas expertas – personal interno/consultoras:**

Papel formador, asesor, de apoyo y consulta. Cada agente implicado necesitará una formación. La formación es básica desde los niveles de dirección y gestión más altas hasta la última persona comprometida con la organización.

La Consultora que va desempeñar esta labor para el Ayuntamiento de El Puig de Santa María es DATAINFO CONSULTORES Y ASESORES, S.L.





**"La igualdad de las mujeres  
debe ser un componente central  
en cualquier intento para  
resolver los problemas sociales,  
económicos y políticos"**

*(Kofi Annan, ex secretario de la ONU)*