

(Aprobado en sesión plenaria celebrada el día 29 de abril de 2019.

Incluída modificació aprobada en sessió plenaria el dia 21 de desembre de 2022)

4 DE ABRIL DE 2019

II PLAN MUNICIPAL EXTERNO DE CIUDADANÍA

Subvencionado por:



II PLAN MUNICIPAL EXTERNO DE CIUDADANÍA DEL AYUNTAMIENTO DE PUÇOL 2018

INDICE

1. Introducci3n	4
2. Justificaci3n Jurídica	5
A. <i>Normas de car3cter internacional</i>	5
B. <i>Normas de car3cter estatal</i>	6
C. <i>Normas de car3cter auton3mico:</i>	13
3. Planteamiento general, metodología de trabajo y fases de desarrollo	21
4. Estudio de la realidad en el municipio y en cada una de las siguientes áreas	24
A. <i>Estudio Sociol3gico de la realidad objetiva</i>	24
Edad	24
Nacionalidad	25
Nivel de estudios	27
Zonas y secciones del municipio	29
B. <i>Incorporaci3n de la perspectiva de g3nero en el 3mbito de la Administraci3n Local: Gesti3n municipal. Mapa de la perspectiva de g3nero en todas las actuaciones municipales</i>	30
Transversalidad	31
C. <i>Cultura y Ocio</i>	32
La casa de la cultura	33
Grup de danses de Puçol	34
Cartel de la "Setmana de la Dona 2019"	34
3rea de Juventud, cultura y ocio	36
Feria Comercial Puçol "De mostra"	37
D. <i>Deporte</i>	38
Marcha día de la mujer	41

E. Educaci3n.....	42
El 3rea de Juventud	42
CEIP Bisbe Hervàs	43
EEI La Milotxa	43
IES PUÇOL	46
Fundaci3n Virgen Al Pie De La Cruz.....	47
F. Formaci3n.	48
Cursos y talleres del Municipio	48
G. Ordenaci3n de territorio y transporte urbano.....	55
H. Organizaciones.	57
Asociaciones y Clubs Deportivos.....	57
Escuela Municipal de teatro	60
Proyecto El Vallet.....	61
Actividades relacionadas con la Inmigraci3n.....	62
AFACAM.....	64
Asociaci3n de Mahjong.....	65
I. Pol3ticas de empleo y Conciliaci3n.	65
Conciliaci3n en los Centros Educativos.....	65
Conciliaci3n Centros de la Tercera Edad.....	66
Programa de Empleo de Inserci3n Municipal	67
Consortio para la Creaci3n de Empleo (Pactem Nord)	69
J. Salud y calidad de Vida.....	79
Protocolo de atenci3n en urgencias para las v3ctimas de Violencia de G3nero:	79
K. Prevenci3n y actuaci3n ante la violencia de g3nero.....	81
La unidad responsable de la lucha contra la Violencia de G3nero.....	81
Campaña de prevenci3n y sensibilizaci3n	84
Incorporaci3n del Cuerpo de Polic3a Local al “Sistema de seguimiento integral de los casos de Violencia de G3nero”	85
Protocolo de actuaci3n para la Violencia de G3nero:.....	87
Punto violeta en fiestas:.....	89

5. Conclusiones del diagn3stico	90
6. Plan de Igualdad de Ciudadan3a del municipio de Puçol	95
Plan operativo de introducci3n e implantaci3n de la perspectiva de g3nero en los 3mbitos comunitario, asociativo y de participaci3n ciudadana.	95
Transversalidad de G3nero en el 3mbito municipal	95
Participaci3n ciudadana y Asociaciones	98
Cultura, Deporte y Ocio	101
Plan operativo de introducci3n e implantaci3n de la perspectiva de g3nero en los 3mbitos del comercio, industria, capacitaci3n profesional y empleo.	108
Feria de Comercio y Empleo Puçol	108
Urbanismo y Transporte	112
Pol3ticas espec3ficas de Conciliaci3n	116
Programa de prevenci3n y lucha contra la violencia de g3nero.	118
Sensibilizaci3n y Coeducaci3n	118
Salud y Calidad de Vida.....	120
Prevenci3n de la Violencia de G3nero.....	122
Otras Violencias contra las Mujeres	127
7. Sistema de Evaluaci3n	127

1. Introducci3n

Anexo. Declaraci3n Institucional aprobada por el Pleno.

El II Plan de Igualdad se aprob3 por unanimidad por todo el Pleno del Ayuntamiento de Puçol el 25 de marzo de 2019.





24

JUAN CARLOS MARTÍN-SANZ GARCÍA, SECRETARI DE L'AJUNTAMENT DE PUÇOL (VALÈNCIA),

CERTIFIQUE: Que l'expressada Corporació en sessió ordinària del seu Ple celebrada el dia 25 de març de 2019, entre altres, va adoptar l'acord següent:

BENESTAR SOCIAL:

-3-

«PROPOSTA DE SUPORT I IMPULS AL II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DEL MUNICIPI DE PUÇOL, EXP. 1700/2019.

Per la Sra. Cortell, Regidora Delegada de Servicis Socials, es procedix a la lectura de la seua proposta de data 12 de març de 2019, dictaminada favorablement per la Comissió Informativa de Cultura, Esports i Benestar Social, de 20 de març.

Abans d'efectuar la votació, per la Sra. Alcaldessa s'obri un torn d'intervencions, efectuant-se les següents:

(...)

(...)

A continuació se efectua la votació obtenint-se el vot favorable de tots els assistents.

En conseqüència, la Corporació Municipal, per unanimitat dels 16 membres presents dels 17 que conformen la totalitat de la mateixa, **ACORDA:**

La igualtat entre dones i hòmens és un principi jurídic universal reconegut internacionalment en textos sobre drets humans, entre els que destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983.

En este mateix àmbit resulta interessant destacar els avanços introduïts per les Conferències Mundials sobre la Dona, especialment la celebrada a Nairobi en 1985 i la IV Conferència Mundial sobre la Dona celebrada en Beijing en 1995.

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental en la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, al maig de 1999, la igualtat entre dones i hòmens i l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

La Corporació Municipal de l'Ajuntament de Puçol, expressa el seu rebuig de totes les formes de discriminació per raó de sexe i manifesta el seu compromís amb la igualtat i el seu interès per elaborar el seu II Pla d'Igualtat per a la seua ciutadania, amb l'objectiu d'implementar les accions necessàries per a fer real en la vida de dones i hòmens este principi.



En els últims anys, la qualitat de vida de les dones i les cotes d'igualtat, han anat en augment gràcies a la implantació de polítiques públiques d'igualtat i de la legislació que s'ha anat desenrotllant. No obstant això queda molt per fer.

Els estudis i informes d'entitats públiques i privades, inclús de caràcter internacional, ens mostren que la desigualtat persisteix en les diferents esferes de la vida pública i privada de les dones. Queda clar, que els avanços legislatius són absolutament necessaris però insuficients per a fer real la igualtat de tracte i oportunitats a què es referix la llei, i han d'anar acompanyats d'accions i actuacions tendents a eliminar les discriminacions directes i indirectes amb que es troben les dones en la quotidianitat d'este principi i a incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal.

La Constitució, en l'article 14, es referix a la igualtat com un valor superior de l'ordenament jurídic i obliga als poders públics, en el seu article 9.2, a promoure les condicions perquè siga efectiva.

La Llei Orgànica 3/07 per a la Igualtat Efectiva entre dones i hòmens, obliga als poders públics a comprometre's amb l'efectivitat d'eixe principi constitucional i a integrar la igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística.

La Llei 9/03 de Generalitat Valenciana per a la igualtat entre dones i hòmens, en l'article 4, estableix que els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i hòmens contràries al principi d'igualtat. A més, hauran d'adoptar una estratègia dual basada en el principi de complementarietat de mesures d'acció positiva i les que responguen a la transversalitat de gènere.

Posteriorment, la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, en la seua disposició addicional onzena, torna a reiterar l'obligació de les administracions públiques d'elaborar i aprovar plans d'igualtat de gènere que contindran un conjunt de mesures que possibiliten i l'eliminació dels obstacles que impedisquen o dificulten la igualtat real oportunitats entre dones i hòmens en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenrotllament professional.

Entenem que la igualtat de dones i hòmens és un principi i un dret fonamental que ha de ser protegit i garantit pels poders públics per a totes les persones, i constituïx un valor d'importància central per a la democràcia. L'Ajuntament de Puçol és conscient de la necessitat d'impregnar des de l'administració tots els àmbits de la vida, per mitjà de polítiques públiques d'igualtat.

L'Ajuntament de Puçol, compromés amb els drets fonamentals i els principis democràtics, i especialment amb la igualtat, conscient de la desigualtat existent en la societat i que es manifesta en la distinta distribució del treball domèstic, la bretxa salarial, la diferència en l'ús dels temps, la precarietat laboral que patixen les dones, la violència de gènere, i tantes altres manifestacions, ha decidit impulsar l'elaboració i aplicació del II Pla d'Igualtat en el municipi.

El següent pas serà establir ferramentes que faciliten a l'Ajuntament la incorporació de la transversalitat de gènere en totes les seues polítiques locals, i per a això es compromet també a realitzar un Pla d'Igualtat dirigit als Recursos Humans de



Ajuntament de Puçol

Núm. expedient:
Codi:
Unitat: Secretaria

l'entitat. La Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, de 22 de març, en l'article 51 estableix que les administracions públiques remouran els obstacles que impliquen la superveniència de qualsevol tipus de discriminació a fi d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i hòmens en l'accés a l'ocupació pública i en el desenrotllament de la carrera professional.

Per la seua banda l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic expressa de forma contundent l'obligatorietat de les administracions públiques d'elaborar un Pla d'Igualtat a desplegar en el Conveni Col·lectiu per al personal laboral i/o Acord per al personal funcionari que siga aplicable, si és el cas, i en els termes que es preveuen.

Així doncs, els plans d'igualtat són una ferramenta de treball, un full de ruta que marca les accions i objectius a aconseguir per a anar superant la desigualtat i desenrotllant una societat més justa i equitativa.

Considerem que és la més efectiva forma de compromís per part d'esta corporació amb la ciutadania de Puçol en matèria d'igualtat, i per això ens comprometem a dur a terme de manera efectiva, realitzar un seguiment i una avaluació dels objectius traçats, i garantir l'avanç en la nostra societat en matèria d'igualtat.

PRIMER: Assumir amb la ciutadania de Puçol el compromís en matèria d'igualtat i amb la finalitat de recolzar i impulsar el II Pla d'Igualtat d'oportunitats del municipi de Puçol.

SEGON: Assumir el compromís de dur a terme el citat Pla d'Igualtat de manera efectiva, realitzar un seguiment i una avaluació dels objectius traçats i garantir l'avanç en la nostra societat en matèria d'igualtat.

TERCER: Notificar este acord a la mercantil Equality Momentum adjudicatària per a elaborar el II Pla d'igualtat municipal de Puçol.

QUART: Traslladar d'este acord al departament de Benestar Social».

La present certificació s'expedix abans de ser aprovada l'Acta corresponent i a reserva dels termes que resulten de la seua aprovació, de conformitat amb allò que disposa l'article 206 del Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals.

I perquè conste lliure la present certificació, d'orde i amb el vistiplau de la Sra. Alcaldessa, a Puçol, a u d'abril de dos mil dèneu.

Vist i plau
L'ALCALDESSA



M.^a Dolores Sánchez Parra

2. Justificaci3n Jur3dica

A. Normas de car3cter internacional

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

Proyecto desarrollado por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, en el marco del 5º programa de acci3n comunitaria para la igualdad de mujeres y hombres. 2005-2006.

La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invit3ndoles a firmarla y a adoptar una postura p3blica sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta.

Para garantizar la aplicaci3n de estos compromisos, cada gobierno signatario debe redactar un plan de acci3n para la igualdad, que fije las prioridades, las acciones y los recursos necesarios para su realizaci3n. Adem3s, cada autoridad signataria se compromete a colaborar con todas las instituciones y organizaciones de su territorio, a fin de promover la instauraci3n de manera real de una verdadera igualdad.

La igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor capital para la democracia. A fin de que se cumpla plenamente, este derecho no solamente ha de ser reconocido legalmente, sino que adem3s se ha de ejercer efectivamente e implicar todos los aspectos de la vida: pol3ticos, econ3micos, sociales y culturales.

B. Normas de car3cter estatal

Constituci3n Espa~ola

La Constituci3n reconoce la igualdad de las mujeres y los hombres mediante los art3culos 9 y 14 de la CE y por la incorporaci3n al ordenamiento jur3dico de los Tratados Internacionales ratificados por Espa~a.

Art3culo 9.

1. Los ciudadanos y los poderes p3blicos est3n sujetos a la Constituci3n y al resto del ordenamiento jur3dico.

2. Corresponde a los poderes p3blicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obst3culos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participaci3n de todos los ciudadanos en la vida pol3tica, econ3mica, cultural y social.

3. La Constituci3n garantiza el principio de legalidad, la jerarqu3a normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jur3dica, la responsabilidad y la interdicci3n de la arbitrariedad de los poderes p3blicos.

Art3culo 14.

1. Los espa~oles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminaci3n alguna por raz3n de nacimiento, raza, sexo, religi3n, opini3n o cualquier otra condici3n o circunstancia personal o social.

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del R3gimen Local.

Art3culo 28.

Los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones P3blicas y, en particular, las relativas a la educaci3n, la cultura, la promoci3n de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protecci3n del medio ambiente.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral
contra la Violencia de Género.

Como se expresa en la exposici3n de motivos de esta ley, la violencia de g3nero no es un problema que afecte al 3mbito privado, sino todo lo contrario. Esta se manifiesta como el s3mbolo m3s brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. De este modo, es necesaria la aplicaci3n de pol3ticas p3blicas en este 3mbito ya que los poderes p3blicos no pueden ser ajenos a la violencia de g3nero, que constituye uno de los ataques m3s flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminaci3n proclamados en nuestra Constituci3n.

La violencia de g3nero se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socializaci3n y educaci3n. De esta forma, la conquista de la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de socializaci3n.

La Ley establece medidas de sensibilizaci3n e intervenci3n en el 3mbito educativo. Se refuerza, con referencia concreta al 3mbito de la publicidad, una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres. Se apoya a las v3ctimas a trav3s del reconocimiento de derechos como el de la informaci3n, la asistencia jur3dica gratuita y otros de protecci3n social y apoyo econ3mico. Proporciona por tanto una respuesta legal integral que abarca tanto las normas procesales, creando nuevas instancias, como normas sustantivas penales y civiles, incluyendo la debida formaci3n de los operadores sanitarios, policiales y jur3dicos responsables de la obtenci3n de pruebas y de la aplicaci3n de la ley.

Se establecen igualmente medidas de sensibilizaci3n e intervenci3n en el 3mbito sanitario para optimizar la detecci3n precoz y la atenci3n f3sica y psicol3gica de las v3ctimas, en coordinaci3n con otras medidas de apoyo.

Las situaciones de violencia sobre la mujer afectan tambi3n a los menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, v3ctimas directas o indirectas de esta violencia. La Ley contempla tambi3n su protecci3n no s3lo para la tutela de los derechos de los menores, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protecci3n adoptadas respecto de la mujer.

Artículo 2. Principios rectores

A trav3s de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

a) Fortalecer las medidas de sensibilizaci3n ciudadana de prevenci3n, dotando a los poderes p3blicos de instrumentos eficaces en el 3mbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y medi3tico.

b) Consagrar derechos de las mujeres v3ctimas de violencia de g3nero, exigibles ante las Administraciones P3blicas, y as3 asegurar un acceso r3pido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto.

c) Reforzar hasta la consecuci3n de los m3nimos exigidos por los objetivos de la ley los servicios sociales de informaci3n, de atenci3n, de emergencia, de apoyo y de recuperaci3n integral, as3 como establecer un sistema para la m3s eficaz coordinaci3n de los servicios ya existentes a nivel municipal y auton3mico.

d) Garantizar derechos en el 3mbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relaci3n laboral y de empleo p3blico con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de g3nero.

e) Garantizar derechos econ3micos para las mujeres v3ctimas de violencia de g3nero, con el fin de facilitar su integraci3n social.

f) Establecer un sistema integral de tutela institucional en el que la Administraci3n General del Estado, a trav3s de la Delegaci3n Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en colaboraci3n con el Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer, impulse la creaci3n de pol3ticas p3blicas dirigidas a ofrecer tutela a las v3ctimas de la violencia contemplada en la presente Ley.

g) Fortalecer el marco penal y procesal vigente para asegurar una protecci3n integral, desde las instancias jurisdiccionales, a las v3ctimas de violencia de g3nero.

h) Coordinar los recursos e instrumentos de todo tipo de los distintos poderes p3blicos para asegurar la prevenci3n de los hechos de violencia de g3nero y, en su caso, la sanci3n adecuada a los culpables de los mismos.

i) Promover la colaboraci3n y participaci3n de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde la sociedad civil act3an contra la violencia de g3nero.

j) Fomentar la especializaci3n de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de informaci3n, atenci3n y protecci3n a las v3ctimas.

k) Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicaci3n se tengan en cuenta las necesidades y demandas espec3ficas de todas las mujeres v3ctimas de violencia de g3nero.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Como se explica en la exposici3n de motivos, la mayor novedad de esta Ley radica en la prevenci3n de esas conductas discriminatorias y en la previsi3n de políti cas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Tal opci3n implica necesariamente una proyecci3n del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideraci3n de la dimensi3n transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La ordenaci3n general de las políti cas pú blicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuaci3n de todos los poderes pú blicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políti cas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la informaci3n, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenaci3n del territorio o de cooperaci3n internacional para el desarrollo.

Para favorecer la incorporaci3n de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideraci3n como grupo de poblaci3n prioritario de las políti cas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminaci3n de la discriminaci3n de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condici3n, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil,

laboral, econ3mica, social y cultural para, en el desarrollo de los art3culos 9.2 y 14 de la Constituci3n, alcanzar una sociedad m3s democr3tica, m3s justa y m3s solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuaci3n de los Poderes P3blicos, regula derechos y deberes de las personas f3sicas y jur3dicas, tanto p3blicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores p3blico y privado, toda forma de discriminaci3n por raz3n de sexo.

Art3culo 2. 3mbito de aplicaci3n.

1. Todas las personas gozar3n de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibici3n de discriminaci3n por raz3n de sexo.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley ser3n de aplicaci3n a toda persona, f3sica o jur3dica, que se encuentre o act3e en territorio espa3ol, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

Art3culo 14. Criterios generales de actuaci3n de los Poderes P3blicos.

A los fines de esta Ley, ser3n criterios generales de actuaci3n de los Poderes P3blicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La integraci3n del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las pol3ticas econ3mica, laboral, social, cultural y art3stica, con el fin de evitar la segregaci3n laboral y eliminar las diferencias retributivas, as3 como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los 3mbitos que abarque el conjunto de pol3ticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el dom3stico.

3. La colaboraci3n y cooperaci3n entre las distintas Administraciones p3blicas en la aplicaci3n del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

4. La participaci3n equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

5. La adopci3n de las medidas necesarias para la erradicaci3n de la violencia de g3nero, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por raz3n de sexo.

6. La consideraci3n de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minor3as, las mujeres migrantes, las ni3as, las mujeres con discapacidad, las mujeres

mayores, las mujeres viudas y las mujeres v3ctimas de violencia de g3nero, para las cuales los poderes p3blicos podr3n adoptar, igualmente, medidas de acci3n positiva.

7. La protecci3n de la maternidad, con especial atenci3n a la asunci3n por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliaci3n del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, as3 como el fomento de la corresponsabilidad en las labores dom3sticas y en la atenci3n a la familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboraci3n entre las distintas Administraciones p3blicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantaci3n de un lenguaje no sexista en el 3mbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y art3sticas.

12. Todos los puntos considerados en este art3culo se promover3n e integraran de igual manera en la pol3tica espa3ola de cooperaci3n internacional para el desarrollo.

Art3culo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informar3, con car3cter transversal, la actuaci3n de todos los Poderes P3blicos. Las Administraciones p3blicas lo integraran, de forma activa, en la adopci3n y ejecuci3n de sus disposiciones normativas, en la definici3n y presupuestaci3n de pol3ticas p3blicas en todos los 3mbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Art3culo 21. Colaboraci3n entre las Administraciones p3blicas.

1. La Administraci3n General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Aut3nomas cooperaran para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificaci3n. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podr3n adoptarse planes y programas conjuntos de actuaci3n con esta finalidad.

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Artículo 29 Deportes

1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisi3n.

Artículo 31. Políticas urbanas, de ordenaci3n territorial y vivienda.

1. Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, las políticas urbanas y de ordenaci3n del territorio tomarán en consideraci3n las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.

2. El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, fomentará el acceso a la vivienda de las mujeres en situaci3n de necesidad o en riesgo de exclusi3n, y de las que hayan sido víctimas de la violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.

3. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definici3n y ejecuci3n del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participaci3n ciudadana y la transparencia.

Artículo 35 Subvenciones públicas

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por raz3n de la existencia de una situaci3n de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir

la valoraci3n de actuaciones de efectiva consecuci3n de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podr3n valorarse, entre otras, las medidas de conciliaci3n de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtenci3n del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capitulo IV del T3tulo IV de la presente Ley.

Art3culo 51. Criterios de actuaci3n de las Administraciones p3blicas

Las Administraciones p3blicas, en el 3mbito de sus respectivas competencias y en aplicaci3n del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deber3n:

a) Remover los obst3culos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminaci3n con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo p3blico y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliaci3n de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoci3n profesional.

c) Fomentar la formaci3n en igualdad, tanto en el acceso al empleo p3blico como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los 3rganos de selecci3n y valoraci3n.

e) Establecer medidas efectivas de protecci3n frente al acoso sexual y al acoso por raz3n de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminaci3n retributiva, directa o indirecta, por raz3n de sexo.

g) Evaluar peri3dicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos 3mbitos de actuaci3n.

C. Normas de car3cter auton3mico:

Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano, por el que se crea la Comisi3n Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Igualdad y Administraci3n P3blica

Apartado IV. 3mbitos de actuaci3n

Las actuaciones en el 3mbito laboral son consideradas de la m3xima importancia en la medida que la incorporaci3n de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia econ3mica, considerado este uno de los factores necesarios para la igualdad. El acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso es una de las prioridades sobre las que deben basarse las medidas para la igualdad, pero tambi3n la igualdad de retribuci3n y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoci3n profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares b3sicos sobre los que descansa la pol3tica comunitaria plasmada en las diferentes directivas en aplicaci3n del principio de igualdad.

Entre las actuaciones en el 3mbito social requieren una especial atenci3n las referidas a la violencia de g3nero ejercida contra las mujeres como una forma perversa de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza f3sica, psicol3gica, econ3mica, o de otro tipo, cuyo origen se encuentra en la desigualdad de las relaciones entre mujeres y hombres y se manifiesta bajo la forma de malos tratos, violaci3n, abusos sexuales, acoso sexual, prostituci3n y tr3fico de mujeres.

La igualdad de mujeres y hombres necesita de actuaciones que incidan en 3mbitos considerados hasta hace relativamente poco tiempo como privados, pero que tienen gran relevancia en los considerados tradicionalmente como p3blicos. As3, la dedicaci3n casi en exclusiva al cuidado de personas dependientes, mayoritariamente poblaci3n infantil y de mayor edad, ha impedido a las mujeres incorporarse al mercado de trabajo y a la actividad p3blica en igualdad de condiciones con los hombres. Es necesario establecer una relaci3n adecuada entre lo p3blico y lo privado y tomar medidas que incidan en el bienestar de la ciudadan3a, favoreciendo la consecuci3n de la igualdad real.

Art3culo 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

Las administraciones p3blicas valencianas pondr3n en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacci3n las normas relativas a la utilizaci3n de un lenguaje no-sexista.

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

Tras el reconocimiento normativo de la igualdad, se hace necesario que los poderes públicos adopten políticas activas que apoyen, incentiven, promocionen y amparen una efectiva igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad. Es por ello que nuestro Estatut d'Autonomia, en su artículo 10.3, al establecer una serie de ámbitos en los que la Generalitat centrar primordialmente su actuaci3n, expresamente, se refiere a la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo, y a la protecci3n social contra la violencia, especialmente la violencia de género.

Artículo 1. Objeto de la ley

Es objeto de la presente ley la adopci3n de medidas integrales para la erradicaci3n de la violencia sobre la mujer, en el ámbito competencial de la Generalitat, ofreciendo protecci3n y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la misma como a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, así como las medidas de prevenci3n, sensibilizaci3n y formaci3n con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunitat Valenciana.

Artículo 4. mbito de aplicaci3n

Las medidas contempladas en la presente ley serán de aplicaci3n a todas las víctimas de actos de violencia sobre la mujer que tengan lugar en el territorio de la Comunitat Valenciana, sin perjuicio de lo establecido por la legislaci3n en materia de extranjera y de la exigencia de determinados requisitos establecidos normativamente para las diferentes prestaciones o servicios.

Artículo 8. Garantía de los derechos de las víctimas de violencia sobre la mujer

1. En el ámbito de sus competencias, las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana garantizarán a las víctimas de violencia sobre la mujer la efectividad de los derechos que se recogen en el presente título.

2. La presente ley será de aplicaci3n a todas las mujeres que hayan sido víctimas de la violencia regulada en esta ley, en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, con independencia de su nacionalidad.

Las mujeres inmigrantes que se encuentren en situaci3n irregular dispondr3n de los derechos recogidos en el capitulo I del titulo I de esta ley y se estar3 a lo dispuesto en la normativa en materia de derechos y libertades de los extranjeros en Espa1a.

3. Las mujeres con discapacidad tendr3n derecho a la informaci3n administrativa y judicial en igualdad de condiciones que el resto de v3ctimas de violencia sobre la mujer. La Generalitat garantizar3 dicho derecho recogido en la legislaci3n auton3mica vigente, mediante la erradicaci3n de todas aquellas barreras que dificulten el acceso a la informaci3n y a los recursos de atenci3n integral.

4. Al efecto de hacer efectivo este derecho, la Generalitat desarrollar3 protocolos de atenci3n y prevenci3n espec3ficos.

Articulo 22. Coeducaci3n

1. La Generalitat, a trav3s de los departamentos competentes en materia de educaci3n e igualdad, desarrollar3 las medidas necesarias para eliminar prejuicios y pr3cticas basadas en la desigualdad y en la atribuci3n de estereotipos sexistas.

2. La Generalitat, a trav3s de la convivencia escolar en centros educativos de la Comunitat Valenciana, impulsar3 la elaboraci3n de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad de este fen3meno en el 3mbito escolar y propondr3 medidas para prevenir las conductas violentas entre ni1os y ni1as desde edades tempranas.

3. As3 mismo, se impulsarn3 medidas tendentes a mejorar las habilidades educativas de padres y madres a fin de que formen a sus hijos e hijas en el respeto a los derechos de los dem3s.

Articulo 23. Curr3culos educativos

1. La Generalitat garantizar3 que en los programas de ense1anza que se impartan en los centros educativos de la Comunitat Valenciana no se incluyan contenidos discriminatorios contra las mujeres por raz3n de su sexo, ni que justifiquen, resulten permisivos o inciten a la violencia sobre la mujer.

2. Fomentar3 en dichos contenidos la igualdad de sexos, educando en valores, destacando el respeto a la dignidad de la persona y en la necesidad de erradicar la violencia sobre la mujer.

3. La Generalitat revisar3 y adaptar3 el contenido de los libros de texto y dem3s material educativo a las prescripciones de esta ley y supervisar3, a trav3s de la

inspecci3n de la administraci3n educativa, que se ajusten a los principios de la educaci3n en igualdad.

Artículo 31. Actuaciones de informaci3n y sensibilizaci3n social

1. Las administraciones p3blicas de la Comunitat Valenciana, en el 3mbito de sus respectivas competencias, llevar3n a cabo peri3dicamente actuaciones de informaci3n y estrategias de sensibilizaci3n dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.

2. Las administraciones p3blicas de la Comunitat Valenciana llevar3n a cabo cuantas medidas de sensibilizaci3n e informaci3n consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicaci3n, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atenci3n integral de las v3ctimas.

Artículo 32. Otras actuaciones de la administraci3n: apoyo a asociaciones, fundaciones y otras instituciones

1. La Generalitat establecer3 mecanismos de apoyo y promoci3n a las asociaciones, fundaciones y otras instituciones dedicadas a la prevenci3n de la violencia sobre la mujer y al amparo y asistencia de las v3ctimas.

2. La Generalitat favorecer3 aquellas manifestaciones culturales y art3sticas que contribuyan a sensibilizar a la sociedad de la Comunitat Valenciana en la problem3tica de la violencia sobre la mujer.

Artículo 37. Formaci3n en materia de violencia sobre la mujer

1. La Generalitat impulsara la formaci3n continua y especializada en violencia sobre la mujer del personal al servicio de la administraci3n, en especial de quienes trabajen o colaboren en la atenci3n y erradicaci3n de este fen3meno, prestando especial importancia a las profesiones del 3mbito judicial, educativo, sociosanitario y policial.

Decreto 56/2016 c3digo de buen gobierno

Artículo 38. Valor a la interacci3n con la ciudadan3a, comprometi3ndose a dotar de los instrumentos necesarios para garantizar su participaci3n en el dise1o y evaluaci3n de las pol3ticas p3blicas.

Artículo 39. Impulso de una cultura de la innovaci3n basada en la creatividad, la implicaci3n y la mejora continua de los resultados de los procesos, los productos y los servicios, todo desde una visi3n estrat3gica centrada en las demandas y necesidades de la ciudadanía.

Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selecci3n, provisi3n de puestos de trabajo y movilidad del personal de la funci3n p3blica valenciana

La norma que aprueba este decreto tiene tambi3n como elemento vertebrador la garantía y promoci3n del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de hacer efectivo dicho derecho e integrarlo en el 3mbito de la gesti3n de los procesos de selecci3n de personal y provisi3n de puestos de trabajo.

Este decreto incluye que en las adscripciones provisionales y concesión de comisiones de servicios se tendr3n en consideraci3n las situaciones que sean alegadas y justificadas fehacientemente por las personas interesadas, relacionadas con la especial problemática que presenten para la adecuada conciliaci3n de la vida personal, familiar y laboral, ponderándose, si así se solicita, la agrupaci3n familiar con las necesidades de atenci3n del servicio p3blico.

Ley 2/2017, de 3 de febrero, de la Generalitat, por la funci3n social de la vivienda de la Comunitat Valenciana

Es importante destacar la incorporaci3n en esta ley de un título dedicado a la garantía de la igualdad y la no discriminaci3n en el acceso a la vivienda. Em este se establecen una serie de obligaciones al respecto con la idea de convertir en ilícitos administrativos todas aquellas actuaciones que queden probadas destinadas a dificultar o impedir, ya sea de forma directa o indirecta, el acceso a la vivienda de determinadas personas o colectivos, así como prácticas de acoso inmobiliario. Cualquier persona que las sufra puede denunciarlas ante la administraci3n, que impondrá, si se prueba la efectiva existencia de las mismas, la correspondiente sanción.

Artículo 2. El derecho a disfrutar de una vivienda asequible, digna y adecuada

La prioridad vendrá determinada por el mayor número de condiciones particulares de la unidad de convivencia entre las que encontramos haber sufrido violencia de género.

Artículo 7 Ejercicio de competencias en materia de funci3n social de la vivienda por parte de la Generalitat

1. La Generalitat, a través de la Conselleria competente en materia de vivienda, ejercerá todas aquellas competencias estatutariamente atribuidas, las que expresamente le confiera la presente ley, así como aquellas otras que en un futuro le puedan ser reconocidas para la efectiva y real provisi3n de una vivienda asequible, digna y adecuada a aquellas personas que la necesiten, especialmente en favor de los jóvenes, personas sin medios ni recursos económicos, **mujeres víctimas de violencia de género**, personas con diversidad funcional, personas que se encuentren en especiales circunstancias de exclusi3n social o emergencia social por haber sido privadas de su vivienda habitual y aquellas otras en las que est3n justificadas medidas de intervenci3n y de fomento de acuerdo con lo previsto en la ley.

Para ello, garantizará anualmente una oferta mínima de viviendas de protecci3n pública asequibles, dignas y adecuadas que puedan satisfacer las necesidades básicas de las personas en situaci3n de vulnerabilidad o en procesos de exclusi3n social y hará efectivo el derecho exigible a una vivienda, así como impulsará y coordinará la acci3n pública de los entes locales valencianos en la materia. (...)

Este plan deberá velar en todo caso por evitar la concentraci3n y segregaci3n espacial de las viviendas del parque público con el fin de garantizar la cohesi3n social del espacio urbano y establecer, con carácter urgente, medidas de rehabilitaci3n de los entornos urbanos particularmente degradados de aquellas zonas o distritos con una alta concentraci3n de vivienda pública. (...)

Artículo 12 Medidas propuestas para garantizar la protecci3n a las personas que est3n en procedimientos de ejecuci3n hipotecaria

Los deudores hipotecarios de viviendas podrán acogerse a la presente ley, siempre que se encuentren en situaci3n de emergencia habitacional y cumplan los requisitos que se establezcan. En caso de que tengan concedidas medidas estatales de moratoria, podrán acogerse a esta ley cuando finalice la mencionada moratoria.

2. Al objeto de no perjudicar los intereses de las partes, la nueva obligaci3n de arrendamiento con opci3n de compra se ajustar3 a las siguientes condiciones:

e) (...) La duraci3n del alquiler en su propia vivienda, y exclusivamente para la persona afectada, o para las personas mayores de 65 a1os y los siguientes colectivos: discapacitados del 33 % o superior, familias con dos o m3s hijos en edad escolar, v3ctimas de violencia de g3nero, menores tutelados y aquellos que se determine reglamentariamente, ser3 indefinido hasta que la administraci3n le otorgue una soluci3n o finalizan las causas que han motivado su inclusi3n en este colectivo. En caso de muerte o abandono de la unidad de convivencia del arrendatario, se podr3 subrogar el contrato de arrendamiento a otra persona de esta unidad de convivencia.

3. Planteamiento general, metodologí3a de trabajo y fases de desarrollo

Para la elaboraci3n del Diagn3stico de situaci3n del Plan de Igualdad externo del municipio de Puçol, la consultora externa contratada para la redacci3n de este ha remitido una serie de formularios a las áre3as y departamentos del consistorio solicitando informaci3n cuantitativa y cualitativa desagregada por sexos, sobre todos los ejes que estructuran el presente documento.

Mediante una circular interna se ha comunicado la importancia de recoger la informaci3n necesaria y agradeciendo la colaboraci3n para esta labor, ya que este proyecto nace con la vocaci3n de identificar y superar los sesgos de desigualdad allí donde se detecten, y avanzar hacia un modelo social más igualitario y sostenible.

Una persona (una de las Trabajadoras Sociales) se ha encargado de coordinar el proceso con el resto de las áre3as y ha servido de enlace con la consultora para el enví3o de los formularios, así como el material anexo que ha facilitado la realizaci3n del presente informe.

Por otro lado, se ha invitado a participar a distintas asociaciones del municipio de Puçol, que han podido manifestar sus inquietudes y necesidades dentro del ámbito de la igualdad, ello ha propiciado un proceso participativo que se abrió mediante una invitaci3n por correo electr3nico a través del que se les facilitaba un formulario, que estuvo disponible hasta el día 3 de diciembre de 2018.





La Comisi3n de Igualdad se conform3 teniendo en cuenta criterios de paridad de mujeres y hombres, de participaci3n de diferentes 3reas del Ayuntamiento, as3 como del tejido asociativo, cultural y educativo del municipio, siendo la Comisi3n resultante la siguiente.

Por parte del Ayuntamiento participan:

- La Alcaldesa del Ayuntamiento de Puçol, Lola S3nchez
- La Concejala de Servicios Sociales, Mery Cortell
- El Concejal de Hacienda, Juan Miguel Bayarri Moreno
- La trabajadora Social del 3rea Servicios Sociales, Teresa Rom3n
- T3cnico de Deportes, Fernando Garc3a

Por parte de la Sociedad Civil de Puçol y de los Centros Educativos:

- Mujeres de Tyrius: Juani Herrera Berm3dez, M^a Carmen Serrano Huesca y Pilar Boch Boch
- Junta Local Fallera: Secretario Jose Luis Muñoz
- Club de Balonmano Puçol: David Rold3n y Enrrique Moll3
- Grupo de Teatro Mujeres: Merche Arnau Claramont, Nati Rey, Asunci3n Martinez Valls, M^a Carmen Vicente y M^a Carmen Sastre
- Bispe Herv3s, CIC M^a Jos3 G3mez
- Milotxa, CIC M^a Carmen Pascual
- Vergen al Peu de la Creu CIC, Rosa M^a Muñoz
- IES Puçol CIC, Begoña Cano

Aunque no pudieron asistir a la primera reuni3n tambi3n forman parte de la Comisi3n de Igualdad.

- Colectiu de Dones, Rosa Fernandez.
- CEIP LUIS VIVES, Pepa Gallego CIC Ana María Bernabe
- CEIP JAIME I, Juan Carlos Palmero Millan

Buscando la representaci3n de alguna persona en el sector del comercio, industria, capacitaci3n profesional y empleo, se incluy3 tambien en la Comisi3n a M3nica Novejarque, representante de la asociaci3n de comerciantes ACEP.

Dicha comisi3n recibió una formaci3n en igualdad de 10 horas de duraci3n repartidas en tres sesiones.



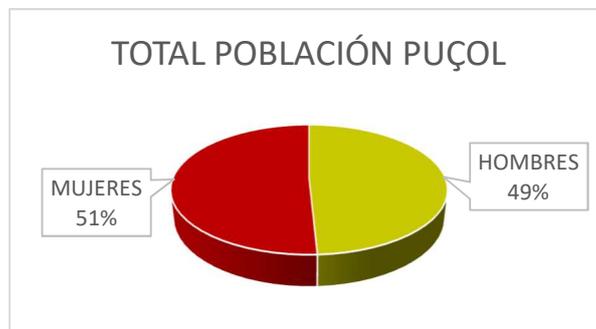
Ademas, se han mantenido diversas reuniones presenciales con el equipo de Servicios Sociales, entre los meses de diciembre de 2018 a febrero de 2019, lo que ha facilitado el intercambio de informaci3n y documentaci3n.

La cooperaci3n e implicaci3n de todo el equipo ha sido fundamental para la redacci3n del presente informe diagn3stico.

4. Estudio de la realidad en el municipio y en cada una de las siguientes áreas.

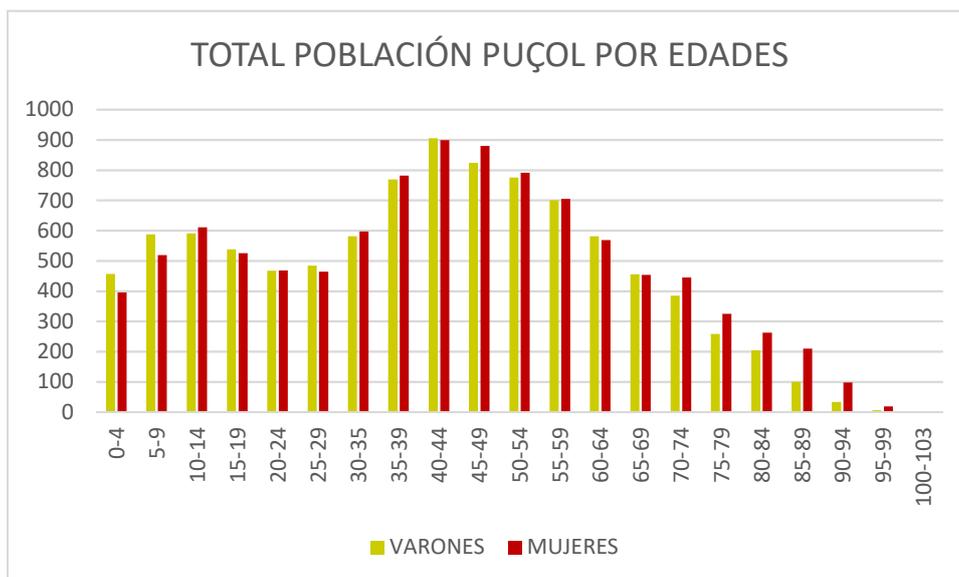
A. Estudio Sociológico de la realidad objetiva

El municipio de Puçol cuenta con una población de 19.723 personas, de entre las cuales, 9.703 son hombres y 10.020 son mujeres. Por lo que más de la mitad de la población es mujer.



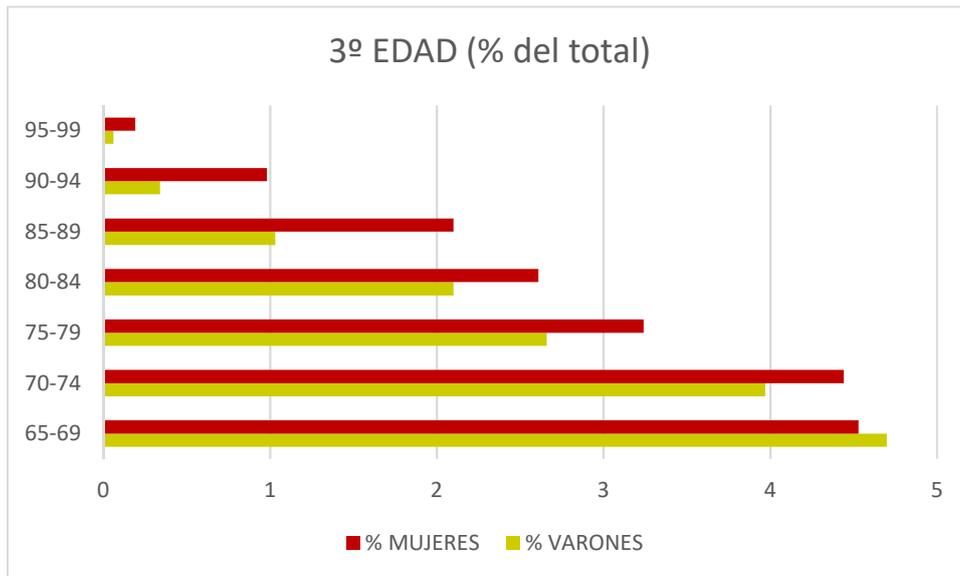
Edad

En cuanto a la división por edades de la población de Puçol, la mayor parte de la ciudadanía se encuentra en la franja de 35 a 64 años, siendo el mayor pico los 40-44 años tanto para hombres como para mujeres.



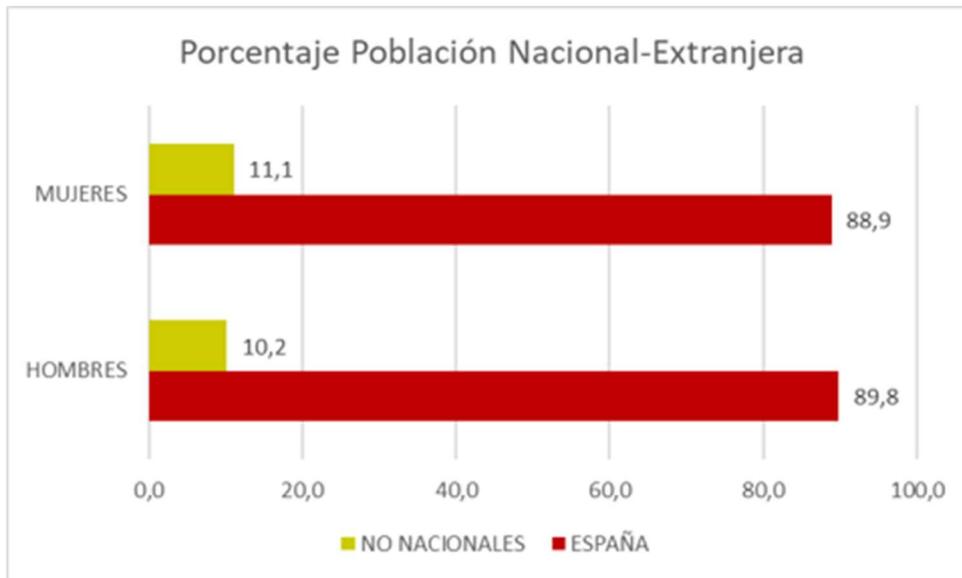
En la grafica se puede observar c3mo ha habido un aumento de la natalidad en los 3ltimos veinte a3os. Cabe destacar que, en la franja de edad de menores de diez a3os, es mayor el n3mero de ni3os que de ni3as.

En cuanto a la tercera edad, se observa c3mo la esperanza de vida de las mujeres es mayor que la de los hombres.

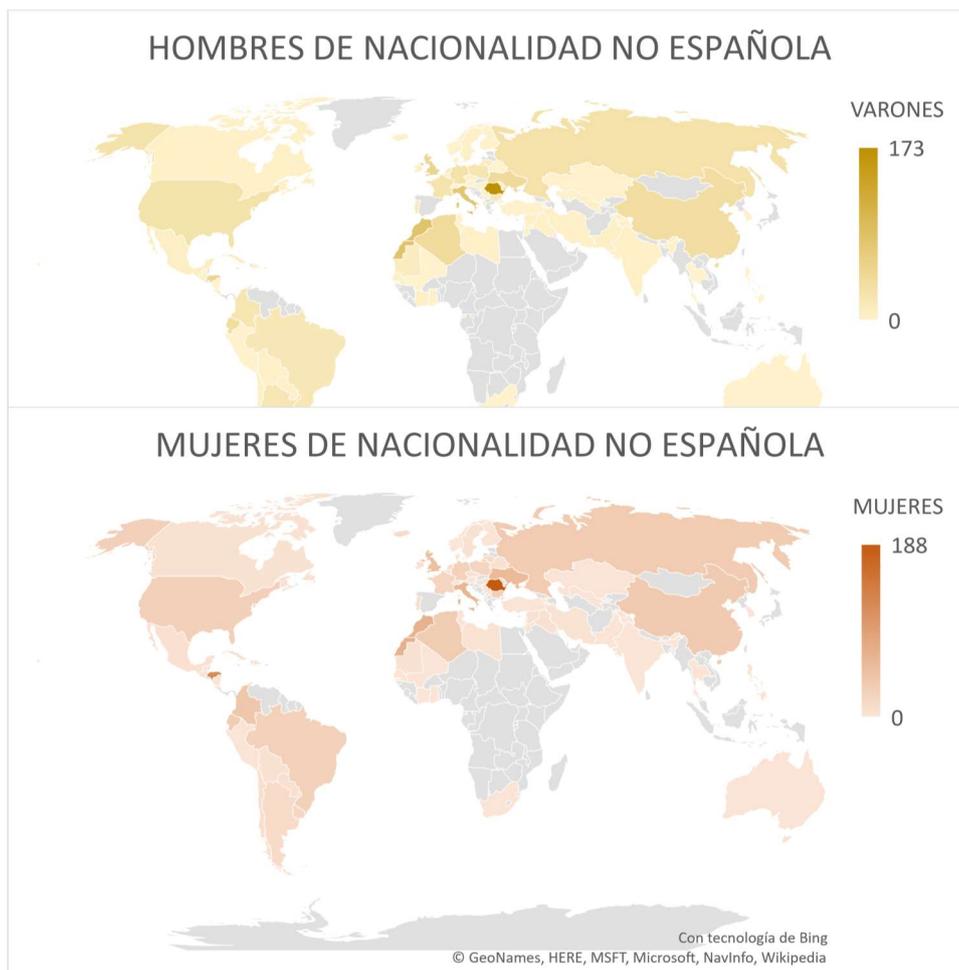


Nacionalidad

Teniendo en cuenta los datos sobre la nacionalidad de la poblaci3n del municipio, el 89 % tiene la nacionalidad espa3ola. Dentro de la poblaci3n extranjera se encuentran 991 hombres (10%) y 1.113 mujeres (11%).



Si atendemos al país de nacimiento de cada persona inmigrante, en los siguientes mapas se puede observar de donde provienen las personas no españolas del municipio.



En relaci3n con el total de poblaci3n que ha emigrado al pueblo, el pa3s en el que m3s se destaca la emigraci3n hacia Puçol es Rumania, tanto para mujeres como para hombres. Este va seguido por Honduras, Marruecos, Italia y China.

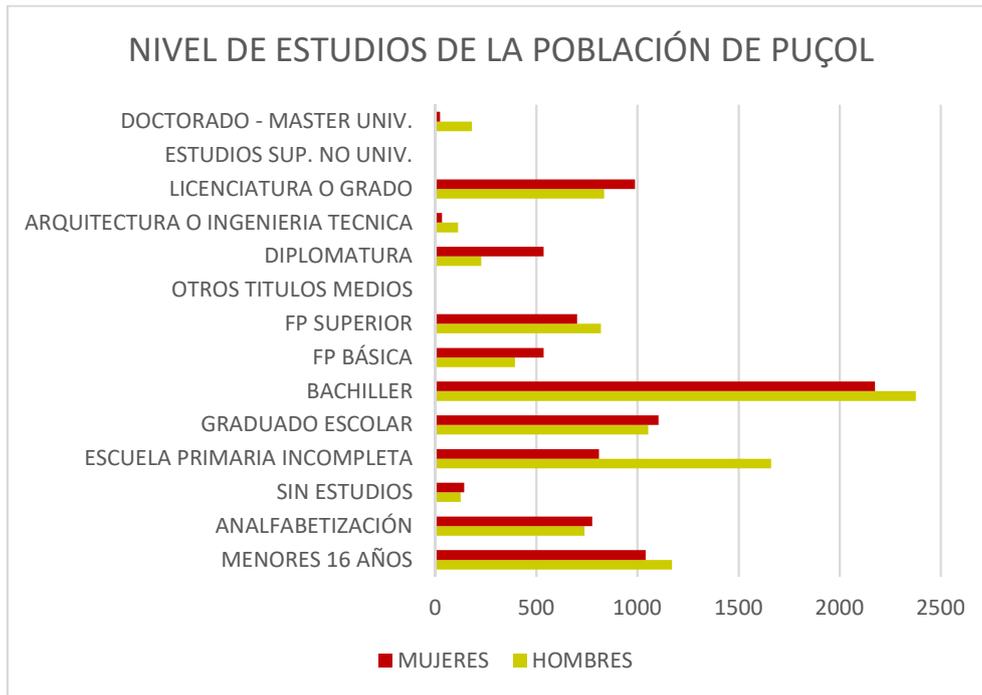
Adem3s, como se trata de un pueblo tur3stico, existe poblaci3n migrante de pa3ses desarrollados como los Estados Unidos, Reino Unido, Canad3, Noruega, Dinamarca, Finlandia, etc.

En cuanto a la diferencia en la migraci3n de hombres y mujeres, cabe destacar una mayor presencia de mujeres provenientes de pa3ses como Bulgaria, Gambia, Ucrania, Colombia, Venezuela, Rusia y Brasil, pero, sobre todo, desde Honduras, frente a su hom3nimo var3n. De 171 personas provenientes de Honduras, 49 son hombres y 122 mujeres, es decir, un 71 % de las personas que han emigrado a Puçol desde Honduras son mujeres.

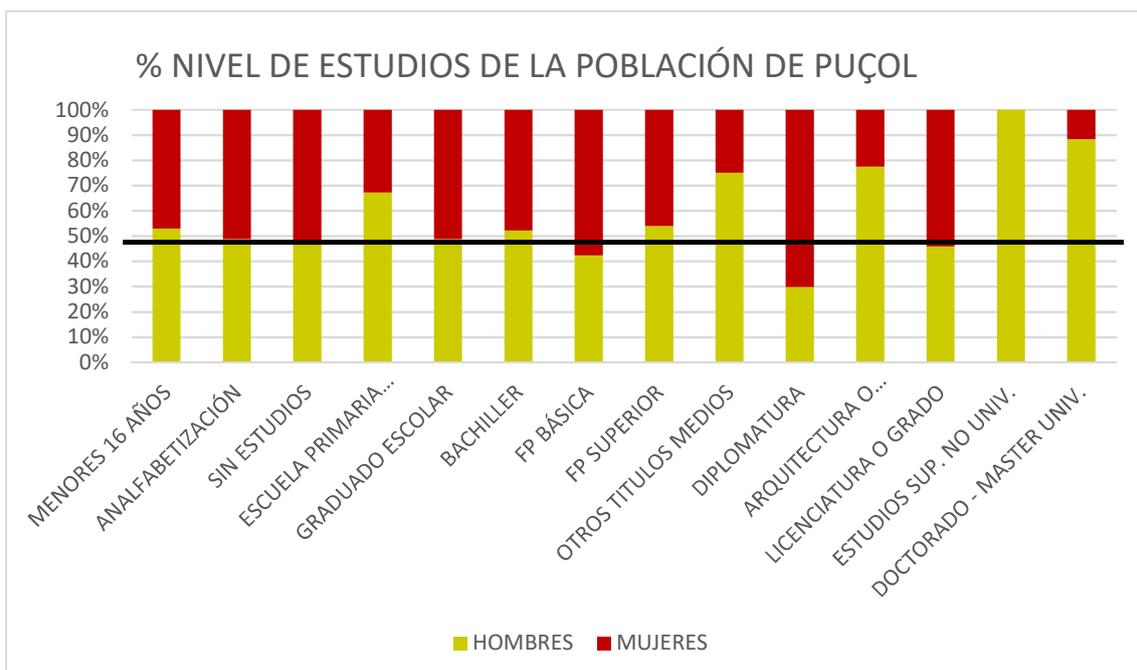
En cambio, los varones se diferencian de las mujeres en pa3ses como Argentina y Marruecos, pero no existe tanto contraste como en el caso de las mujeres.

Nivel de estudios

En tercer lugar, en relaci3n con el nivel de estudios de la poblaci3n de Puçol, las personas sin estudios o con estudios de primaria obligatorios tienen una representaci3n de paridad entre hombres y mujeres. Lo mismo ocurre en los casos de Bachiller, Formaci3n B3sica o Media y la Formaci3n Superior.

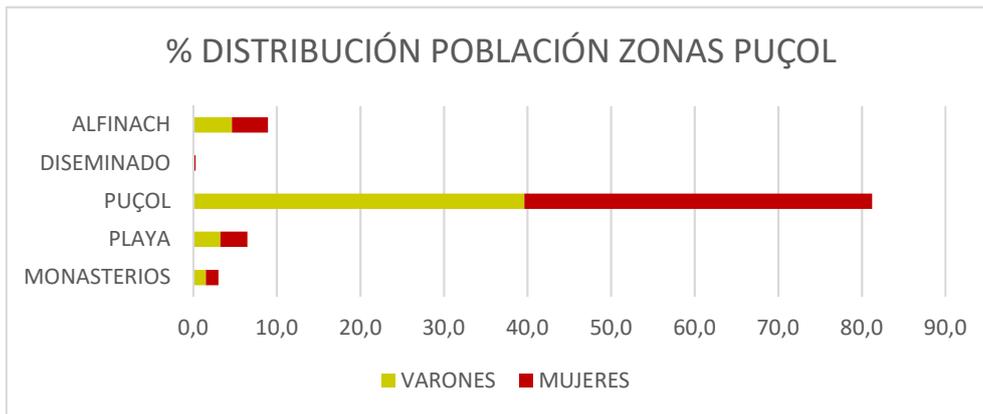


En cambio, conforme va aumentando el nivel de estudios se observa que los hombres tienen mayor presencia. Mientras que hay más mujeres con títulos de Diplomatura, los hombres predominan en las Arquitecturas y la Ingeniería Técnica, en los estudios superiores no universitarios y en los Másteres y estudios de Doctorado. En cambio, en cuanto a Licenciatura o Grado, esta es paritaria con un 46% de hombres y un 54% de mujeres.



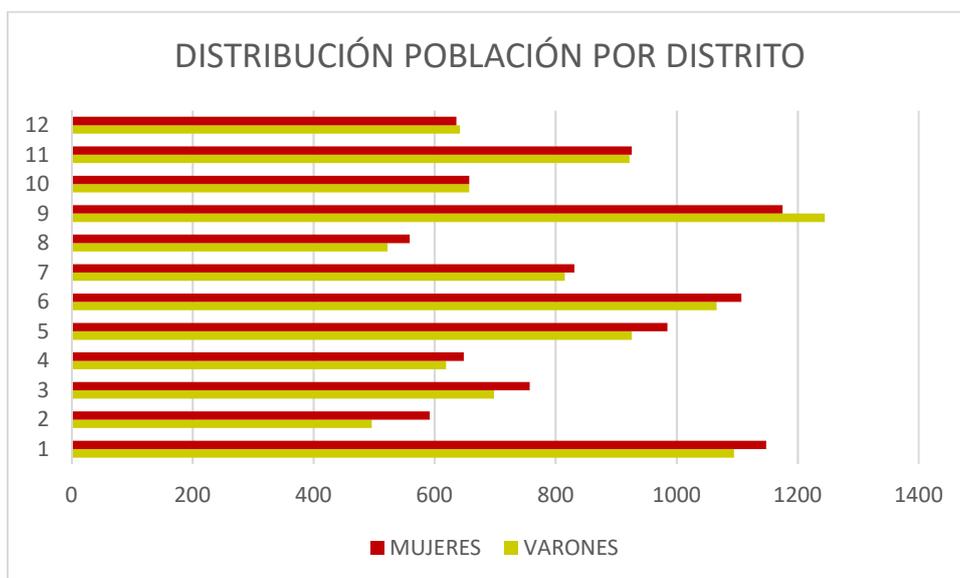
Zonas y secciones del municipio

Si atendemos a la separaci3n por zonas del municipio de Puçol, el 81,3% de la poblaci3n reside en la zona central de este. Dentro de este n3mero de residentes, un 49% son hombres y un 51% mujeres.



En cuanto al resto de zonas, no se aprecia gran diferencia entre la poblaci3n femenina y la masculina.

Por 3ltimo, en lo que se refiere a la distribuci3n por distritos o secciones, el que tiene mayor poblaci3n es el n3mero 9 seguido por el 1 y el 6. En cuanto a los datos desagregados por sexos, tal y como se observa a simple vista en la gr3fica, no hay grandes diferencias y estar3amos hablando de una poblaci3n diseminada de forma paritaria por el territorio.



Las 3nicas diferencias notables son que m3s hombres residen en el n3mero 9 y que las mujeres predominan sobre todo en el 5, 3 y en el 1.

B. Incorporaci3n de la perspectiva de g3nero en el 3mbito de la Administraci3n Local: Gesti3n municipal. Mapa de la perspectiva de g3nero en todas las actuaciones municipales

Este eje trata de medir el grado de transversalidad en las diferentes 3reas del Ayuntamiento, m3s all3 del 3rea de Igualdad. Con los datos recogidos se trazar3 un mapa en todas las actuaciones municipales; planes operativos y metodolog3as de trabajo, para la introducci3n e implantaci3n de la perspectiva de g3nero en dichas actuaciones.

De este modo, desde el Ayuntamiento se manifiesta que se est3n realizando Informes de Impacto de G3nero para la contrataci3n externa y la redacci3n de ordenanzas municipales. Inicialmente los realizaban dos personas del servicio de Servicios Sociales que tienen la titulaci3n de Agente de Igualdad, pero posteriormente se ha adoptado la decisi3n de que se hagan por cada uno de los departamentos.

Al no haber un plan de Recursos Humanos que incorpore formaci3n espec3fica en esta materia el personal adolece de las competencias suficientes para llevar esta labor de manera exitosa.

En cuanto al dise1o e implementaci3n de una herramienta general de recogida de datos desagregados por sexo, desde el Ayuntamiento no se lleva a cabo esta tarea. Destacar que por parte del departamento de Personal se utiliza el programa de n3minas que recoge los datos desagregados por sexo del personal. Tanto del personal propio en plantilla como el personal temporal, pero dicho programa no ha sido dise1ado por el Ayuntamiento de Puçol.

Por otro lado, el municipio de Puçol cuenta con un I Plan de Igualdad dirigido a la Ciudadan3a, del que no se realiz3 una evaluaci3n de su implementaci3n. Dicho plan no fue gestionado desde el departamento de Recursos Humanos, por lo que se carece de informaci3n sobre este.

En relaci3n con las normativas y/o procedimientos del municipio que integran la perspectiva de g3nero, no existe una ordenanza municipal o una instrucci3n. Desde

RRHH se desconoce en qu3 proyectos se han incorporado cl3usulas sociales que contemplen la perspectiva de g3nero ya que no llevan a cabo las tareas de la elaboraci3n de las subvenciones. Adem3s, se desconoce si se contemplan cl3usulas sociales con perspectiva de g3nero en los contratos p3blicos ya que esta informaci3n proviene del departamento de contrataci3n y no tienen acceso a esos datos.

No se ha publicado instrucci3n o normativa alguna relativa a la implementaci3n de presupuestos municipales con enfoque de g3nero de obligado cumplimiento para todos los departamentos y servicios municipales y/o Instrucci3n sobre Planes departamentales para el Presupuesto General de este a3o.

En cuanto la formaci3n, el ayuntamiento no tiene un plan de formaci3n propio, sino que nos adherimos a plan de formaci3n continua de la diputaci3n desconociendo los criterios que desde esta se siguen.

Transversalidad

Como se expondr3 en los siguientes apartados, la perspectiva de g3nero est3 presente en gran parte de las actividades socioculturales que se llevan a cabo en el municipio como la ruta de la tapa o los cursos de Bienestar Social.



Se han llevado a cabo actividades de sensibilizaci3n el d3a de las Paellas, en septiembre, en donde el Ayuntamiento adem3s de regalar le3a, se regalaron 200 delantales para los hombres con el lema “No 3s no”.

Desde junio de 2016 se ha llevado a cabo una campaa con car3cter anual, dentro de la Ruta de la tapa de Puçol. En esta campaa se incluyeron unas servilletas por la lucha por la igualdad con el lema: “Ni + ni -, som iguals”.



Recomendaciones de mejora en este eje:

Se recomienda poner en marcha un Plan de Igualdad de Recursos Humanos e incorporar en el mismo un Plan de Formaci3n anual en materia de igualdad de g3nero.

Adem3s, dado que desde el Ayuntamiento se realizan actividades con perspectiva de g3nero, se recomienda elaborar un informe o memoria de las actividades que se llevan a cabo cada aao de vigencia del Plan. Tambi3n se recomienda realizar a posteriori un estudio de en qu3 actividades se est3 teniendo en cuenta la perspectiva de g3nero y en cuales no y el porqu3 de estas decisiones.

C. Cultura y Ocio

Desde el departamento de Bienestar Social exponen que en relaci3n con la cultura y el ocio del Ayuntamiento se llevan a cabo actividades como Talleres de ocio y relaciones sociales. Estos se realizan en la Casa de la Cultura o en el Espai Social “La Barraca”. Estas actividades est3n dirigidas a todas las mujeres de la localidad con el objetivo de fomentar las relaciones sociales.

La casa de la cultura

Este es el espacio del municipio en el que se realizan durante todo el a1o actividades culturales para todo tipo de p1blico. Existen diversas actividades culturales como la m1sica, el cine, el teatro, las exposiciones, las escuelas municipales, las conferencias, etc.

Todas estas se efect1an para facilitar el acceso a varios tipos de manifestaciones art1sticas; a potenciar y fomentar la creaci3n, producci3n y exhibici3n cultural en la poblaci3n, as1 como la cultura tradicional; a generar una interrelaci3n posibilitada de un intercambio de experiencias en el 1mbito cultural; a fomentar la interrelaci3n social por medio de la cultura; y a facilitar la exhibici3n y el intercambio de producciones art1sticas con un nivel cualitativo elevado.

En relaci3n con las acciones del 1rea de cultura en este espacio, dentro de la oferta cultural y dependiendo de la disponibilidad se ofertan actividades buscando una paridad de g1nero. Tanto en los espect1culos teatrales, musicales y culturales en general se intenta tener en cuenta la perspectiva de g1nero.

Desde 2017 y actualmente el festival de m1sica y mon3logos ofreci3 4 espect1culos bajo la denominaci3n "Dones a escena" para dar visibilidad a las mejores monologuistas y cantantes de la Comunidad Valenciana.

El colectivo del municipio que se involucra en impulsar las acciones de la cultura con perspectiva de g1nero desde la Casa de la Cultura es, sobre todo, el Colectivo de Mujeres del Teatro. Este lleva a cabo actos culturales en conmemoraci3n del d1a contra la Violencia de G1nero y el taller de teatro de las mujeres culmina un espect1culo teatral dentro de las actividades de la semana de la mujer.



Todas las asociaciones culturales y deportivas cuentan con un espacio municipal para el desarrollo corriente de su actividad.

Cabe recalcar la existencia de partidas dentro del presupuesto municipal destinadas a programas orientados a fomentar la participaci3n de las mujeres en la cultura. Concretamente en el presupuesto de la Concejalía de Servicios Sociales, que centraliza econ3micamente los proyectos de este tipo.

Grup de danses de Puçol

El objetivo principal de la Asociaci3n es que los cantos, los bailes y la m3sica tradicional valenciana vuelvan a ser considerados y valorados en Puçol. Adem3s de llevar a cabo actividades culturales y relacionadas con la recuperaci3n del patrimonio cultural del pueblo valenciano.

El *Grup de danses* est3 formado por 20 mujeres y 5 hombres, siendo el presidente un hombre.

Cartel de la “Setmana de la Dona 2019”

Desde hace a3os, la Semana de la Mujer no s3lo apuesta por una programaci3n para sensibilizar a los vecinos, sino tambi3n por **colaborar con distintos colectivos** y entidades que se implican directamente en la elaboraci3n de proyectos que sirvan para luchar por la igualdad d3a a d3a... y este concurso es un buen ejemplo de ese trabajo silencioso. Durante 2018 se realiz3 un concurso para el cartel que anunciaba la Semana de la Mujer. Las personas a las que fue dirigido dicho concurso era el alumnado de bachiller del IES Puçol, pudiendo presentar un m3ximo de dos dise3os por persona. El tema del cartel ten3a que hacer referencia a la celebraci3n del 8M. En la fotograf3a se entrega el premio a la ganadora del concurso del cartel de 2018.



Con el fin de promocionar la importancia del papel de la mujer en la sociedad actual, el Ayuntamiento de Puçol convocó para la “Setmana de la Dona 2019” un concurso de carteles en los que se anuncien las actividades que se estaban llevando a cabo del 1 al 10 de marzo de 2019.

La ganadora del concurso de carteles en 2019 ha sido Neus Almod3var. y sus compañeros de estudios, Pablo Soria y Widad Alouat, los finalistas. Son los autores del cartel que este año anuncia la programaci3n de la Semana de la Mujer y han sido elegidos entre mas de 600 participantes en esta edici3n, en la que se ha volcado nuevamente el alumnado del Instituto de Educaci3n Secundaria de Puçol.



A continuaci3n una imagen del cartel ganador. Su creadora, **Neus Almod3var**.
«Diseñe el cartel con una mezcla de tecnología digital y también a mano, lo que me permiti3 trabajar por partes: primero la figura de la super heroína, después el símbolo de la mujer y, finalmente, con la tableta gráfica, los últimos retoques, sobre todo de la cara, que me dio muchos problemas, y de la diadema, un detalle que me permitía añadir algo de personalidad a la imagen de la protagonista».

Estos talleres se realizan durante todo el a1o en los Centros Educativos, en *Espai Jove*, en la calle, etc., y va dirigida a j3venes de entre 11 y 35 a1os. Los objetivos son fomentar la autonom3a de la juventud del municipio, del ocio creativo, las relaciones sanas, etc.

Por otro lado, no se ha proporcionado desde el 3rea de juventud para la elaboraci3n de este diagn3stico, informaci3n sobre estudios en el municipio relacionados con la brecha de g3nero en la cultura y/o en el ocio,

Se manifiesta que desde este departamento no se ha llevado a cabo acciones culturales concretas con la perspectiva de g3nero ni que cuentan con partidas de presupuesto concretas para esta materia.

Por 3ltimo, al igual que el resto de los departamentos, no han proporcionado datos concretos sobre las actividades realizadas y los datos desagregados por sexos.

Feria Comercial Puçol “De mostra”

“Puçol de Mostra” es una feria comercial organizada por la Asociaci3n de Comerciantes y Empresarios de Puçol (ACEP) y con la colaboraci3n del Ayuntamiento. En 2018 tuvo lugar su decimoprimer a edici3n y contaron la presencia de 51 comercios con sus respectivos *stands*. Entre las actividades que se llevan a cabo ese d3a se desarrolla una programaci3n para todos los p3blicos con actividades como exhibiciones, sorteos, talleres infantiles, etc.



El n3mero de mujeres y hombres con funci3n de gerente son en los comercios particulares. Empresas (como Adeslas, ASISA) asociaciones y ONGs (ADIS, P3salo y C3ritas) y la dependencia municipal de Benestar social. Si no aparecen en el c3mputo es porque se conoce la participaci3n de hombres y mujeres en esos colectivos. De esta

forma, entre todos los *stands* de comercio suman un total de 36 mujeres y 12 hombres gerentes.

La feria se clausura mediante un sorteo de la Asociaci3n de Comerciantes, repartiendo 1.000€ entre 10 personas premiadas, todas estas clientes que han hecho sus compras en los comercios de la ACEP.

Recomendaciones de mejora en este eje:

Se recomienda llevar a cabo un an3lisis desagregado por sexo, edades y etnias de las personas que participan en las actividades culturales y de ocio. Ser3a interesante desarrollar un estudio municipal sobre la brecha de g3nero en la cultura y/o en el ocio del municipio de Puçol. Ese estudio deber3a contemplar los nombres destacados de mujeres en los diferentes 3mbitos (cient3fico, cultural, deportivo, o art3stico). Es importante conocer y visibilizar la genealog3a de las mujeres para posteriormente tenerla en cuenta en otras 3reas para su reconocimiento institucional (a trav3s del urbanismo o de premios y galardones).

En segundo lugar, en relaci3n con la Feria Comercial, se recomienda llevar a cabo actividades transversales con perspectiva de g3nero de cara a las nuevas ediciones.

Con el fin de visibilizar a mujeres que hayan destacado por su labor dentro de la cultura o el ocio, se recomienda crear un premio especialmente dirigido a la visibilidad de las mujeres en los diferentes 3mbitos y disciplinas. La denominaci3n de dicho premio podr3a ser Premio Teresa Us3in (pintora residente en Puçol, que ha conseguido un reconocimiento internacional) u otro nombre destacado de la cultura y/o el ocio.

D. Deporte

En el 3rea de deportes del Ayuntamiento de Puçol se llevan a cabo actividades como la direcci3n, jefatura de personal, gesti3n econ3mica, gesti3n de instalaciones y planificaci3n del 3rea de deportes. Dentro de esta 3rea no se han elaborado estudios del municipio sobre brecha de g3nero y deporte.

En cuanto a las actividades que se realizan en el municipio, la informaci3n desagregada por sexos es la siguiente:

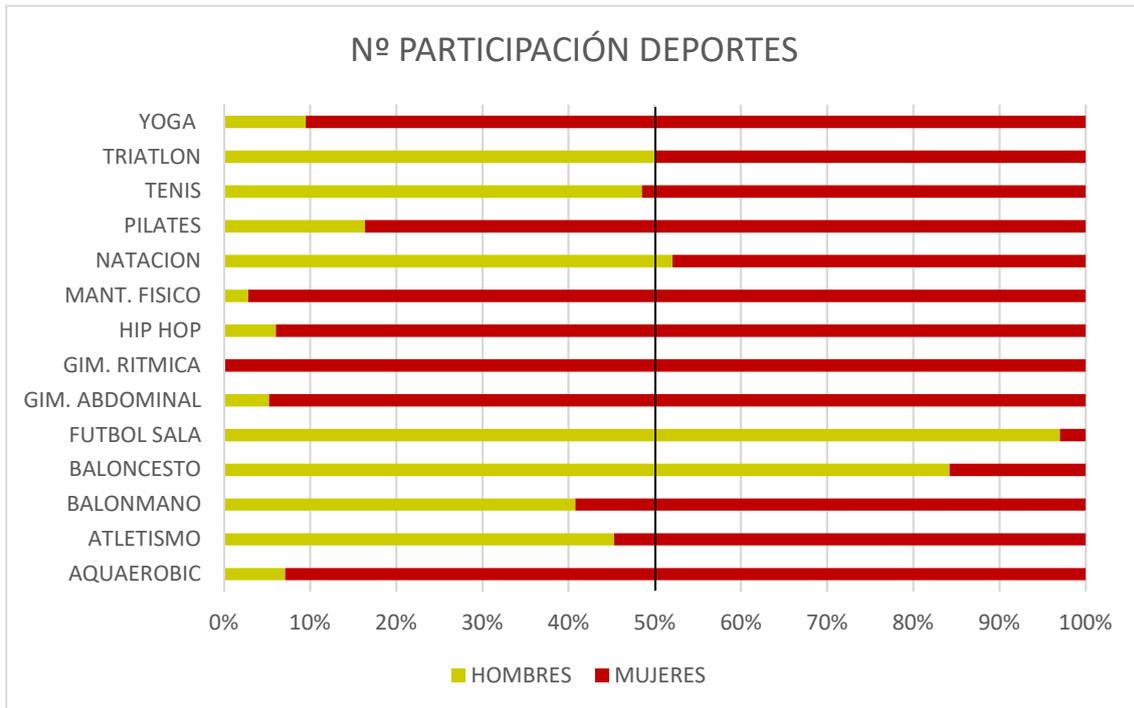
Nº	NOMBRE	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1	AQUAEROBIC	6	78	84
2	ATLETISMO	48	58	106
3	BALONMANO	20	29	49
4	BALONCESTO	48	9	57
5	FUTBOL SALA	162	5	167
6	GIM. ABDOMINAL	2	36	38
7	GIM. RITMICA	0	50	50
8	HIP HOP	4	62	66
9	MANT. FISICO	1	34	35
10	NATACION	249	229	478
11	PILATES	19	97	116
12	TENIS	50	53	103
13	TRIATLON	32	32	64
14	YOGA	4	38	42
TOTALES		645	810	1455

De este modo, la participaci3n de las mujeres (56%) es un poco superior a la de los hombres (44%). Estando adem3s muy diversificada.



Al analizar los deportes específicamente según los datos desagregados, se observa que en ciertas actividades la participaci3n de los hombres y de las mujeres es más marcada.

Se observa que existen deportes feminizados como el yoga, pilates, mantenimiento físico, hip hop, gimnasia rítmica, gimnasia abdominal y aerobico. La gran mayoría de estas actividades enumeradas est3n relacionadas con la danza, los estiramientos y la flexibilidad, cualidades atribuidas tradicionalmente a las mujeres.



En cambio, en la gráfica se observa que otros deportes como el triatl3n, el tenis, la nataci3n, el balonmano y el atletismo son practicados de un modo más paritario. Mientras que alguno de los deportes tradicionales de equipo, como el fútbol sala y el baloncesto, a pesar de ser predominantemente masculinos, cuentan con un interesante grupo de mujeres (5 en el caso del fútbol y 9 en el caso del baloncesto) que habrá que reforzar y promocionar para que no se diluya por falta de demanda. Las actuales deportistas han de contar con todo el apoyo para poder mantenerse en su elecci3n deportiva.

Es de señalar que algunas de las deportistas destacadas de Puçol han sido captadas por Clubs más grandes como el Club Morvedre, el Equipo Femenino de Sagunto y de hecho van a participar en el Campeonato de Espaa.



Marcha d'ia de la mujer

En 2018 se llev3 a cabo la tercera edici3n de una carrera en la semana del 8 de marzo cuyos beneficios fueron donados a la lucha contra el c3ncer, a la fundaci3n INCLIVA.



Dado el buen 3xito que tuvo la carrera, en 2019 la idea ser3 repetida.



en **marxa** PUÇOL 2019
PER LA **dona**

VOLTA A PEU · MARXA · 5K

10 MARÇ

PER A TOTA LA FAMÍLIA

SOM IGUALS SOM UNA

A BENEFICI DE LA LLUITA CONTRA EL CÀNCER

HI COL·LABOREN: [Logos of various organizations]

A BENEFICI DE: [Logos of INCLIVA and VLC]

ORGANITZA: [Logos of Club Puçol and a eacc]

Recomendaciones de mejora en este eje:

Se recomienda analizar la representaci3n de g3nero en la publicidad (carteles, panfletos) de los diferentes tipos de deportes.

Adem3s, se recomienda utilizar pol3ticas inclusivas para promocionar la participaci3n por igual de mujeres y hombres en las diferentes actividades ofertadas, especialmente en los deportes de equipo. Es decir, llevar a cabo acciones para disminuir la feminizaci3n y la masculinizaci3n de los deportes.

Es necesario reforzar y promocionar las actividades deportivas, especialmente aquellos deportes de equipo como el balonmano, baloncesto y futbol, con menores 3ndices de participaci3n femenina, para que no se diluya por falta de demanda. Las actuales deportistas han de contar con todo el apoyo para poder mantenerse en su elecci3n deportiva.

Por otro lado, hay que hacer una memoria con los nombres de las deportistas destacadas de Puçol, bien porque han desarrollado su carrera en Puçol, o bien porque han sido captadas por otros Clubs y han participado en Campeonato de car3cter estatal, para que tengan su reconocimiento y visibilizaci3n en el municipio.

E. Educaci3n.

En materia de educaci3n han intervenido diversas organizaciones que se recogen a continuaci3n.

El 3rea de Juventud

El departamento de Juventud del municipio de Puçol expone que en el apartado de educaci3n del Ayuntamiento se realizan actividades relacionadas con:

- **Diversidad cultural: Respeto a las diferencias culturales.** Duraci3n: 1,5 horas, con 200 personas asistentes. Realizada por el Voluntariado de Cruz Roja.
- **Conocimiento de las administraciones y procesos de participaci3n democr3ticos.** 2 horas, por t3cnicos del ayuntamiento, (pedagoga y psicopedagogo), aproximadamente 200 asistentes.
- **Alimentaci3n saludable.** Han participado aproximadamente 400 alumnas y alumnos constituyendo el voluntariado de TAI. De duraci3n variable.

- **Educaci3n sexual.** Talleres en los que han participado un alumnado de aproximadamente 150 Profesionales T3cnicos de AVACOS. 2 horas.
- **Talleres sobre la prevenci3n de adicciones tecnol3gicas.** T3cnicos de la Diputaci3n. 4 horas. Un alumnado de aproximadamente 500 personas.

CEIP Bisbe Hervàs

Desde el CEIP Bisbe Hervàs, se manifiesta que se llevan a cabo actividades relacionadas con la Igualdad entre mujeres y hombres, la Prevenci3n de Violencia de G3nero y los h3bitos de vida saludable. Aunque no hay conocimiento de las partidas presupuestarias ni de qu3 tipo de formaci3n se ha realizado.

Desde el AMPA del CEIP Bisbe Hervàs se conoce que en los centros se realizan acciones concretas (charlas, teatros, etc.).

En cuanto a la coordinaci3n del CEIP, la organizaci3n cuenta con 27 mujeres y 3 hombres, con una mujer como directora. En relaci3n con las actividades con perspectiva de G3nero, esta se tiene en cuenta, sobre todo, en la selecci3n de libros de texto. Adem3s, se promueve la semana de la mujer y se estudia a cient3ficas, escritoras, etc., es decir, a las mujeres que han sido "invisibles" hasta ahora.

El colegio manifiesta una serie de actividades que ser3a necesario llevar a cabo en el municipio para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como puede ser la elecci3n de nombres de mujeres para nuevas calles, dotar al municipio de una biblioteca digna con libros escritos por autoras y, en el 3rea de juventud, ceder espacios donde poder reunirse y fomentar relaciones entre iguales.

EEl La Milotxa

El objetivo principal del EEl La Milotxa es contribuir a que el alumnado se sienta seguro y feliz mientras se les ayuda a crecer en positivo, en todos los 3mbitos, con respeto y solidaridad hacia las dem3s personas y su entorno, implicando en ello a las familias.

En cuanto a otros objetivos del centro se exponen los siguientes:

1. Desarrollo arm3nico de la personalidad de los ni3os y de las ni3as.
2. Favorecer y respetar su desarrollo evolutivo.

3. Potenciar su creatividad, libertad expresiva y socializaci3n.
4. Ayudarle a superar miedos y traumas.
5. Que adquiera sus conocimientos y desarrolle sus capacidades mediante el juego.
6. Crearle h3bitos que favorezcan la convivencia.
7. Procurar vivencias que favorezcan su integraci3n en el entorno f3sico y social en que vive el alumnado.
8. Que vivan sus relaciones con los dem3s de forma libre y satisfactoria, creando h3bitos que posibiliten su participaci3n aut3noma y creativa en la sociedad.
9. Favorecer la integraci3n de las ni1as y los ni1os en el medio biling1ue del pueblo, utilizando las dos lenguas con agrado.
10. Desarrollar las t3cnicas y habilidades del 3rea de comunicaci3n y representaci3n.
11. Educaci3n en valores.

La organizaci3n del centro est3 compuesta por 17 mujeres y 3 hombres, recayendo la direcci3n de este sobre un hombre.

En relaci3n con las actividades con perspectiva de g3nero, se han introducido cuentos y libros en la biblioteca y en el aula sobre igualdad de g3nero, diversidad familiar, autoestima, etc. Otra de las acciones es el patio dividido en cuatro zonas, que permite tener variedad de actividades y juegos incluido el baile, y rincones de juego y trabajo en el aula v3lidos para todo el alumnado (evitando estereotipos sexistas). Al igual que el babi es de color verde para no estereotipar colores.

En cuarto lugar, los ba1os no est3n separados ni por sexos ni por edades. Adem3s, se est3 llevando a cabo un proyecto en el centro sobre mujeres importantes en la historia. Y, por 3ltimo, se busca potenciar asistencia de madres y padres a las reuniones con las tutoras y los tutores, y su participaci3n en la escuela, en general.

Por otro lado, en relaci3n a las acciones dirigidas a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desde el centro se fomenta valoraci3n de las personas por sus actos y no por su apariencia externa o condici3n sexual; se fomenta la importancia del reparto de tareas dom3sticas entre hombres y mujeres; se ense1a a ver que todas las personas somos valiosas y con esfuerzo podremos alcanzar grandes logros; y, por 3ltimo, se aprovecha para hablar sobre los diferentes oficios que entre las madres tambi3n hay polic3as, bomberas, bi3logas, etc.

Desde el EEI La Milotxa manifiestan la necesidad de mejorar en las siguientes acciones en las diversas 1reas del municipio:

URBANISMO

- o Nombres de mujeres importantes en calle, plaza...

EDUCACI3N

- o Continuar trabajando mucho la educaci3n socioemocional: la asertividad, empatía, no al abuso...no silenciar el acoso escolar. Sobre todo, prevenci3n.
- o Educaci3n desde la igualdad, por un mundo sin violencia.
- o Intentar compensar las desigualdades que los ni1os y las ni1as tengan a nivel familiar, personal, econ3mico, etc.

CULTURA

- o Implementaci3n de biblioteca de g3nero.
- o Actividades como las de la semana de la mujer a lo largo del a1o.
- o Exposiciones de pintoras. -Conferencias de mujeres relevantes

DEPORTE

- o Potenciar y valorar la participaci3n femenina como la masculina en todas las modalidades.
- o En cargos directivos y juntas presencia femenina equilibrada.
- o En carteles publicitarios que nos hagan sentirnos a todas y todos convocados y necesarios

EMPLEO

- o Oferta de trabajo con procesos selectivos justos y no discriminatorios.
- o No a la brecha salarial.
- o No al lenguaje sexista.

JUVENTUD

- o Ense1ar a hacer un buen uso de las redes sociales cibern3ticas.
Prevenci3n de trastornos alimentarios.
- o Campa1as juguetes no estereotipados en navidad.

VIOLENCIA DE G3NERO

- o Prevenir y actuar cuando es necesario.

- Regular las conductas antisociales como un reto colectivo para toda la sociedad, cada uno en su medida.
- Implementar los protocolos de actuaci3n a tiempo.

IES PUÇOL

En el Instituto de Educaci3n Secundaria Obligatoria, de bachillerato y de Formaci3n Profesional B3sica y Grado Superior, los objetivos principales son:

- Mejorar la convivencia.
- Conseguir la aceptaci3n de la persona en s3 misma sin que se tenga en cuenta su aspecto f3sico, su capacidad intelectual, su sexualidad, su raza o su situaci3n econ3mica y social.
- Interrelaci3n con otros pa3ses y sus culturas.
- Atenci3n del alumnado dentro de la diversidad, adaptando la enseñanza a sus cualidades.
- Fomento del aprendizaje en mediaci3n para solucionar los problemas, tanto personales como grupales, mediante el di3logo.
- Fomento de la solidaridad internacional.
- Concienciaci3n del alumnado sobre la ayuda entre iguales, es decir, compartir altruistamente con otros sus conocimientos.
- Saber comunicar y no tener miedo a la hora de expresar lo que sucede en el centro en cuanto a relaciones entre alumnos.
- Observar y querer ver m3s (profesorado y alumnado)
- Tener siempre buenas expectativas sobre el alumnado.



El IES Puçol cuenta con 61 mujeres y 22 hombres en su organizaci3n, cuya Directora, Vicerectora y Jefatura de Estudios los ostenta mujeres. Adem3s, se llevan a

cabo actividades con perspectiva de g3nero como la creaci3n y organizaci3n del grupo LGTBI, y acciones dirigidas a alcanzar la igualdad de oportunidades. Como por ejemplo el acto que se llev3 a cabo en el Instituto por la semana de la mujer, o actividades realizadas en torno a la violencia de g3nero.

Fundaci3n Virgen Al Pie De La Cruz

El Centro Privado – Concertado del municipio de Puçol tiene como objetivo principal la educaci3n integral del alumnado desarrollando todas las capacidades del ser humano desde la 3ptica de la vida, la palabra y la persona de Jesucristo (antropolog3a cristiana).

Est3 formada por 40 mujeres y 20 hombres y quien ostenta la direcci3n es un hombre.

No se conocen actividades con enfoque de g3nero o acciones dirigidas a alcanzar la igualdad.

Recomendaciones de mejora en este eje:

Se recomienda elaborar un estudio de las actividades que se llevan a cabo en los diferentes centros educativos del municipio desagregadas por sexo y en las que se indique si se est3 llevando a cabo a trav3s de la perspectiva de g3nero o no.

Por otro lado, se recomienda la elecci3n de nombres de mujeres para las calles del municipio, teniendo en cuenta no solo a mujeres de la historia o la ciencia, sino, tambi3n, a mujeres importantes en el propio municipio. Esta acci3n ser3 tratada en el apartado de urbanismo.

Tambi3n se recomienda hacer una propuesta para denominar las aulas de los colegios, de manera que puedan rescatarse nombres propios de mujeres que hayan destacado en la localidad de Puçol

Ser3a interesante favorecer el equilibrio de los fondos bibliogr3ficos y potenciar esta acci3n con una campaa sobre las mujeres y la literatura.

Se recomienda contactar con la Asociaci3n Cl3sicas y Modernas para adherirse al proyecto de Bibliotecas en Igualdad, puesto que es un proyecto muy 3til tanto para visibilizar el conocimiento de la autor3a femenina como para poner en valor las actividades que, desde las bibliotecas municipales, se est3n llevando a cabo en favor

de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
(<http://www.clasicasymodernas.org/formulario-de-adhesion/>)

Se observa una leve segregaci3n vertical en la constituci3n de dos de los Centros EEI La Milotxa, y en la Fundaci3n Virgen Al Pie De La Cruz. El Equipo Directivo del Centro EEI La Milotxa se conforma, adem1s de por el director, por la Secretaria y la Jefa de Estudios, ambas mujeres, y en el anterior equipo, fue una directora quien ha desarrollado dichas funciones durante largo tiempo.

Se recomienda que cada Centro, siguiendo los criterios establecidos por Conselleria, realice su propio Plan de Igualdad y Convivencia, y una memoria anual de actividades que ayude a visibilizar el compromiso por la igualdad.

F. Formaci3n.

La **Agencia de Empleo y Desarrollo Local (AEDL)** es uno de los principales departamentos responsables de la formaci3n en el Ayuntamiento de Puçol. Desde esta 1rea se manifiesta que no se han realizado acciones formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, ni en relaci3n con la Violencia de G1nero.

En segundo lugar, el **Departamento de Empleo** de Puçol, al igual que en el AEDL, tampoco lleva a cabo ese tipo de formaciones. Del mismo modo que tampoco se realizan estas formaciones desde el 1rea de **Bienestar Social** de Puçol.

Por 1ltimo, en el **Proyecto Vallet**, que forma parte del departamento de Bienestar Social, s1 que han realizado acciones formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, pero no de Violencia de G1nero.

De este modo, la acci3n formativa llevada a cabo ten1a por t1tulo "Caf1 por la Igualdad", en la que participaron 21 mujeres y 4 hombres. Tuvo una duraci3n de 4 horas y sus contenidos inclu1an la perspectiva de g1nero en la inmigraci3n.

Cursos y talleres del Municipio

A continuaci3n, se exponen los cursos y talleres del municipio de Puçol organizados desde Bienestar Social.

Destacar que no se cuenta con datos desagregados por sexos ni se conoce si se aplica la perspectiva de g3nero en la gran mayor3a. En cambio, tal y como se detalla seguidamente, en algunos de los cursos y talleres se tiene en cuenta la campa1a “Ni + ni -. Som iguals”.

Se exponen tambi3n una serie de fotograf3as sobre los cursos, las cuales, permiten percibir el ambiente y el nivel de participaci3n masculino y femenino en las actividades.

- **Taller de Danzaterapia**

Este taller es una manera de desarrollar el crecimiento personal mediante la expresi3n corporal.



Cabe destacar la participaci3n mayoritariamente de mujeres. No contamos con los datos de participaci3n concretos desagregados por sexos, pero tal y como se observa en la foto de la derecha, parece ser que solo un hombre participaba en las clases.

- **Taller de cocina navide1a**

El taller de cocina navide1a tuvo una participaci3n mayoritaria por parte de las mujeres. Con un total de 14 personas en el taller, 3 hombres y 11 mujeres.



Adem3s, como se observa en las im3genes, el delantal de las personas que participaron tiene el lema contra las violencias machistas: “No es no”. Este es el mismo delantal que se reparti3 a las personas participantes de las paellas que se ha expuesto anteriormente.



De este modo, aunque la participaci3n no fue paritaria y la cocina es un trabajo feminizado, las personas que participaron llevaron un mensaje en sus delantales contra las agresiones sexuales.

- **Los cursos de la dona**

Desde el Ayuntamiento de Puçol se llevan a cabo una serie de cursos con carácter anual. Son cursos gratuitos abiertos a todos el vecindario, sin importar sexo o edad, para disfrutar, aprender y ayudar en la búsqueda de empleo.

Al ser cursos organizados y planificados desde el área de la mujer, la participación mayoritaria es de mujeres.

Las clases se dividieron en dos grandes grupos en función de la duración: los talleres breves, pensados para aprender cosas básicas, disfrutar y ayudar a la integración social; y los cursos amplios, con prácticas en empresas reales, pensados para ayudar en la integración laboral.

En las siguientes imágenes se puede ver a las personas que se inscribieron en esos cursos que acudieron a la reunión informativa.



Además, se llevó a cabo antes una charla sobre cursos con el lema “*Més Dona, Puçol*”.

A. Curso coaching



B. Curso cocina Gourmet



C. Curso de dulces



D. Curso gesti3n de almac3n



E. Curso Manipulaci3n de alimentos y control de al3rgenos

En este curso participaron 15 mujeres y 6 hombres.



F. Curso PDA

El curso para el personal PDA destaca por su paridad. En este participaron 7 mujeres y 5 hombres.



Tal y como se puede observar en los cursos anteriores por la participaci3n de mujeres y hombres, hay talleres que se encuentran feminizados y otros masculinizados. En los talleres de cocina observamos mayor participaci3n de mujeres, mientras que en el de almac3n la participaci3n masculina fue mayor. Solo se observa paridad en el curso de PDA.

Recomendaciones de mejora en este eje:

En primer lugar, se recomienda que desde el 3rea de formaci3n se lleve a cabo la realizaci3n de formaci3n en materia de Igualdad y de Violencia de G3nero. Adem3s de un informe en el que se especifiquen las fichas t3cnicas con el personal destinatario, las horas, la metodolog3a, etc.

En segundo lugar, se recomienda elaborar un informe con los datos desagregados por sexos y analizar si se ha aplicado o no la perspectiva de g3nero en cada curso o taller y c3mo se ha aplicado esta y hacer un seguimiento y evaluaci3n de las acciones desarrolladas.

G. Ordenaci3n de territorio y transporte urbano.

En lo relativo al 3rea de Urbanismo del Ayuntamiento de Puçol, existe alguna ordenanza o instrucci3n en el municipio sobre ordenaci3n de territorio y transporte, pero no cuenta con cuestiones relacionadas con la perspectiva de g3nero.

De este modo, la planificaci3n urban3stica del municipio tiene previsto tener en cuenta a las asociaciones vecinales y a las asociaciones de mujeres, aunque llevan bastante tiempo sin realizar nueva ordenaci3n. En el supuesto de afrontar nuevos instrumentos de ordenaci3n, en el plan de participaci3n p3blica, se comunica a todas las asociaciones interesadas, y, por supuesto, a las de mujeres.

Aunque en las convocatorias de licitaci3n de obra p3blica del Ayuntamiento de Puçol no se tiene en cuenta la incorporaci3n de la perspectiva de g3nero, en relaci3n con los espacios concretos y el 3rea de transporte y urbanismo, desde el departamento se han expuesto una serie de puntuaciones, sobre la percepci3n que se tiene del nivel de incorporaci3n de los siguientes aspectos en la planificaci3n del municipio, teniendo en cuenta que 0 equivale a una consideraci3n escasa y 5 al m3ximo nivel de consideraci3n.

INSTALACI3N	PUNTUACI3N
Rampas de accesibilidad (para personas con movilidad reducida) en parques y edificios p3blicos.	5
Rampas de accesibilidad (para personas con movilidad reducida) en el transporte p3blico.	5
Ancho de acera (teniendo en cuenta como m3nimo la anchura de carritos de beb3s dobles).	5
Calzadas antideslizantes en pasos de peatones, adaptadas a uso de tacones.	0
Tiempos de tr3nsito en sem3foros adaptados a personas mayores.	4
Parques y pasajes iluminados y con buena visibilidad.	4
V3a urbana, iluminada y con buena visibilidad.	5
Transporte p3blico seguro, acceso en la parada iluminado y con buena visibilidad.	5
Los itinerarios de transporte p3blico tienen en cuenta la perspectiva de g3nero.	0
La nomenclatura de las calles incorpora la perspectiva de g3nero.	1

Desde el departamento recalcan que se debe de tener en cuenta que el vigente Plan General fue aprobado en 1995. Como criterios observados en la elaboraci3n normativa y la planificaci3n, siempre se tiene en cuenta la normativa sectorial aplicable. Otra cosa es poder ejecutarlo, ya que en las obras a veces las condiciones del territorio no permiten implantarlo. Por ejemplo, en el casco urbano, en determinadas calles no caben las aceras de 1,80 m. por lo que la soluci3n debe abordarse desde una ordenaci3n integral del barrio.

Se ha manifestado que los itinerarios de transporte s3 que est3n teniendo en cuenta, en ocasiones, la perspectiva de g3nero al adaptar los horarios de los autobuses a los horarios de entrada en el trabajo de la trabajadoras de limpieza y los autobuses que llegan al Instituto de la playa.

Respecto a la nomenclatura de las calles no hay estudios sobre el porcentaje de mujeres y hombres que tienen las calles de Puçol. Hay muchos edificios que no tienen

nombre (como el Centro de Cultura, o el Instituto) y los colegios tienen todos (excepto uno, la Milotxa) nombres masculinos.

Recomendaciones de mejora en este eje:

En la tabla en la que se expone la puntuaci3n de las instalaciones relacionadas con este eje se puede observar que no se tiene en cuenta la perspectiva de g3nero, por lo que ser3 necesario modificar algunas de estas instalaciones para hacer m3s segura el paso de las mujeres por el municipio.

Realizar un estudio sobre la incorporaci3n de la perspectiva de g3nero en el nombre de las calles y edificios p3blicos, en el caso de que el n3mero de mujeres sea inferior proponer un listado de mujeres, preferiblemente del municipio de Puçol, o de la Comunidad Valenciana para denominar los edificios parques, piscinas, y las pr3ximas calles, etc., que se vayan a llevar a cabo.

H. Organizaciones.

En cuanto a las organizaciones del municipio, algunas de estas han querido formar parte de la elaboraci3n del Diagn3stico, por lo que, a continuaci3n, se expondr3 la informaci3n detallada por cada una de las asociaciones, colectivos, etc., del municipio de Puçol. Esta informaci3n ser3 utilizada para trazar el Plan operativo de introducci3n e implantaci3n de la perspectiva de g3nero en los 3mbitos comunitario, asociativo y de participaci3n ciudadana.

Asociaciones y Clubs Deportivos

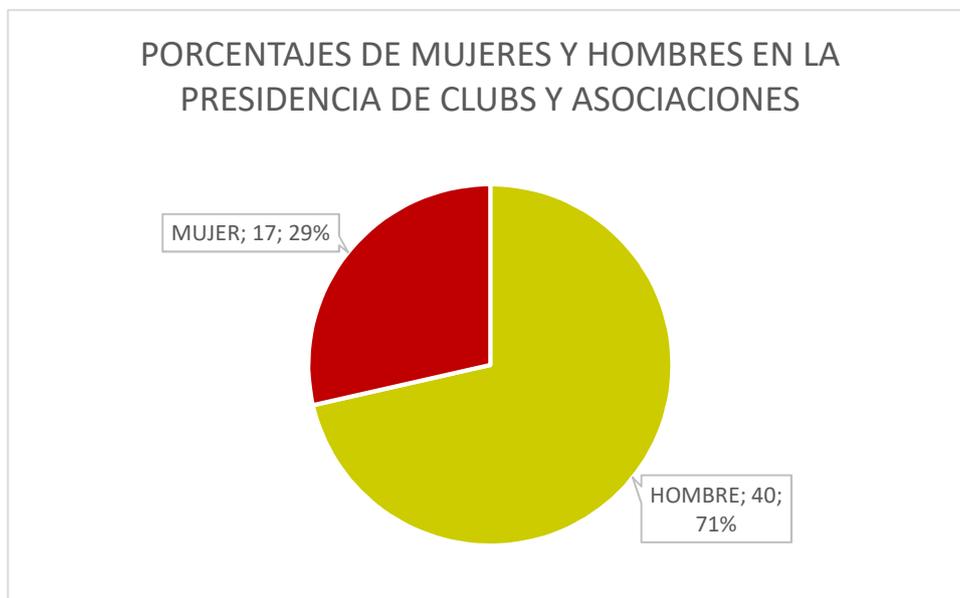
A continuaci3n se expone la lista de Clubs y Asociaciones del municipio de Puçol, teniendo en cuenta con que no contamos con los datos de participaci3n desagregados por sexos pero s3 con qui3n ostenta la presidencia de las Asociaciones.

Nº	NOMBRE	PRESIDENCIA
1	ACCI3 ECOLOGISTA AGRO PUÇOL	HOMBRE
2	ADIS (ASOCIACI3N DISCAPACITADOS PUÇOL)	HOMBRE
3	AGRUPACI3N DE PENYES	MUJER
4	AIRSOFT TEAM TACTICAL PUÇOL	HOMBRE

5	AMPA CEP LUIS VIVES	MUJER
6	AMPA BISBE HERVÀS	MUJER
7	AMPA IES PUÇOL	HOMBRE
8	AMPA CEIP JAUME I PUÇOL	MUJER
9	AMPA VIRGEN AL PIE DE LA CRUZ	HOMBRE
10	APTAS	MUJER
11	ASOCIACI3N CLUB BONSAI PUÇOL	HOMBRE
12	ASOCIACI3N CULTURAL FALLA LA MARJAL	HOMBRE
13	ASOCIACI3N CULTURAL TAURINA HOSTALETES	HOMBRE
14	ASOCIACI3N DE DARDOS PUÇOL	HOMBRE
15	ASOCIACI3N DE DONANTES DE SANGRE DE PUÇOL	HOMBRE
16	ASOCIACI3N DE INMIGRANTES DEL MUNDO	HOMBRE
17	ASOCIACI3N DE MAHJONG DE PUÇOL	HOMBRE
18	ASOCIACI3N DE PUÇOL PARA LA ESTERILIZACI3N FELINA (APEF)	MUJER
19	ASOCIACI3N EXTREMEÑA L'HORTA NORD	HOMBRE
20	ASSOCIACI3 CÍVICA VALENCIANA TIRANT LO BLANC	HOMBRE
21	ASSOCIACI3 CULTURAL I TAURINA BOU DE L'AVENIDA	HOMBRE
22	ASVAT (Asociaci3n Pensionistas Tercera Edad)	HOMBRE
23	CAXTON COLLEGE	MUJER
24	CENTRE JÚNIOR CAMINAR	MUJER
25	CLUB ATLETISME PUÇOL	HOMBRE
26	CLUB BASQUET PUÇOL	HOMBRE
27	CLUB CICLISTA PUÇOL	HOMBRE
28	CLUB COLOMBICULTURA PUÇOLENSE	HOMBRE
29	CLUB DEPORTIVO HE-REN	HOMBRE
30	CLUB FRONTENIS PUÇOL	HOMBRE
31	CLUB FÚTBOL-SALA PUÇOL	HOMBRE
32	CLUB GIMNASIA RÍTMICA PUÇOL	MUJER
33	CLUB PESCA PUÇOL	HOMBRE
34	CLUB SUBMARINISME TROTAFONS	HOMBRE
35	COL·LECTIU DE DONES DE PUÇOL	MUJER
36	COLEGIO PÚBLICO LA MILOTXA	HOMBRE
37	ESCOLA DE DOLÇAINERS I TABALETERS DE PUÇOL	HOMBRE
38	ESCOLES DE FOLKLORE DE PUÇOL	MUJER
39	ESCOLA DE MÚSICA TRADICIONAL DE PUÇOL "EL PICAIO"	HOMBRE
40	FALLA CAMÍ LA MAR	HOMBRE
41	FALLA MOLÍ DE VENT	HOMBRE
42	GRUP DE DANSES DE PUÇOL	HOMBRE
43	GRUP D'ESPLAI DE PETANCA MANGRANERS	HOMBRE
44	GRUP D'ESPLAI DE PETANCA MANGRANERS	MUJER
45	INSTITUT D'EDUCACI3 SECUNDÀRIA DE PUÇOL	MUJER
46	JOVES SOCIALISTES DE PUÇOL (JSPV-PUÇOL)	MUJER
47	JUNIORS M.D. APOCALIPSIS	MUJER
48	L'ANDANA (amics del patrimoni i la cultura popular)	HOMBRE
49	PENYA VALENCIANISTA PUÇOL	HOMBRE
50	PLATAFORMA 14 D'ABRIL DE PUÇOL	HOMBRE

51	PROPIETARIOS RESPONSABLES DE PUÇOL	HOMBRE
52	PUÇOL RADIO CONTROL	HOMBRE
53	RADIO CLUB L'HORTA NORD	HOMBRE
54	RADIO PUÇOL	HOMBRE
55	SINA (GRUP DE SUPORT A LA LACTÀNCIA MATERNA)	MUJER
56	UNI3N DEMOCRÀTICA DE PENSIONISTAS	HOMBRE
57	JUNTA LOCAL FALLERA	MUJER

En t3rminos generales el 71% de las personas que ostentan la presidencia son hombres.



Es de destacar el n3mero de personas asociadas en la Junta Local Fallera que es de 1.105, y se dividen entre seis comisiones, 5 casco urbano y 1 en la playa.

Hostalets : 350

Moli de Vent: 250

Antiga Muralla: 290

Palau La Torre : 140

Camí la Mar: 40

Picaio: 35

En n3meros absolutos hay un n3mero superior de mujeres y ni3as, seg3n censo tanto en personas adultas como en infantiles son: 590 mujeres/ni3as y 515 hombres/ni3os. Lo que representa un 53% de socias, es decir que a nivel de participaci3n se cumple el principio de presencia equilibrada.

Sin embargo, de las 6 comisiones falleras, solo en una de ellas (la de Hostalets) la presidencia es ejercida por una mujer, en las cinco restantes, la presidencia la ostentan hombres.

Por otro lado, la Junta Local Fallera est3 constituida por 15 miembros, con mayor participaci3n de mujeres, en concreto 10 mujeres y 5 hombres. La presidencia recae en una mujer.

Escuela Municipal de teatro

La Escuela Municipal de teatro depende directamente de la Casa de Cultura, para las personas adultas est3 formada por 10 mujeres y su profesor.

Las mujeres que forman parte de la Escuela Municipal de teatro de Puçol escriben sus propias obras y las presentan al Ayuntamiento para que las aprueben. Destaca que estas est3n escritas e interpretadas desde la perspectiva de g3nero.



Por otro lado, el municipio cuenta tambi3n con una escuela de teatro para la juventud.

- Taller de teatro: Semana de la mujer

En la semana de la mujer se llev3 a cabo la escenificaci3n de la obra de teatro “Miss Margot Erable”.



Cabe destacar de este grupo la labor participativa de estas mujeres en temas de igualdad y Violencia de G3nero.

Destaca tambi3n por ligar sus obras al empoderamiento y la salud de las mujeres. Reflejando, de este modo, la realidad de este colectivo desde sus propias reflexiones.

Proyecto El Vallet

Uno de los principales puntos de actuaci3n del 3rea comunitaria del **Proyecto “El Vallet: barrio responsable y solidario”** es el desarrollo del Centro Social de El Vallet, cuyos objetivos son los de crear un espacio en el que compartir experiencias, participar de la vida del barrio, generar convivencia y alcanzar un amplio desarrollo comunitario.

Algunas de las actividades que se llevan a cabo desde este proyecto son:

- **Vallet Kids.** Se trata de un proyecto educativo en funcionamiento desde 2017 en colaboraci3n con la Fundaci3n Solidaria TAI, donde se trabajan aspectos relacionados con la educaci3n emocional y de valores, donde compartir y ser escuchado desde el respeto, la igualdad y la tolerancia y donde hacer a los m1s peque1os protagonistas de sus propias historias.

- **Tardes del Vallet.** Se trata de talleres tem1ticos destinados a la infancia y sus familias. Tienen lugar una tarde de viernes al mes y se pretende fomentar la interacci3n entre los ni1os y sus mayores a trav1s de la realizaci3n de diferentes actividades educativas y art1sticas. Adem1s, al tratarse de actividades tem1ticas cooperativas (cine f3rum, Halloween, tardes de oto1o, ...) se pueden trabajar determinados aspectos socioculturales.

- **Oficina de Informaci3n y Atenci3n Vecinal.** Su objetivo es recoger las necesidades, quejas y demandas de los vecinos, al tiempo que ofrecerles orientaci3n relacionada con las gestiones que tengan que realizar con los diferentes organismos p1blicos.

- **Talleres de empoderamiento.** Realizados en colaboraci3n con la Asociaci3n Por Ti Mujer, est1n destinados a trabajar la igualdad de g1nero y luchar contra la violencia machista. Las charlas del taller de empoderamiento trabajan diversos contenidos como los derechos relacionados con los valores, las experiencias y las vivencias de la mujer y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Tienen lugar una vez al mes.

- **M3dulos de Iniciaci3n Profesional.** A lo largo del proyecto se realizan varios m3dulos de iniciaci3n profesional para j3venes menores de 25 a1os (como el M3dulo de Mantenimiento de Espacios P1blicos o el M3dulo de Montaje de Estructuras Met1licas). El Centro Social es el punto de encuentro para los alumnos de los m3dulos a partir del cual se organizan las actividades pr1cticas que van a realizar.

Actividades relacionadas con la Inmigraci3n

▪ Escuela de Acogida

Desde el s1bado 10 de noviembre de 2018, y durante cuatro semanas, tuvo lugar la Escuela de Acogida para migrantes residentes en el municipio de Puçol, a cargo de una psic3loga.

Los principales objetivos de esta Escuela son los de favorecer la regularizaci3n administrativa de los migrantes proporcionando conocimientos sobre la sociedad espa~ola en general y la valenciana en particular. Tambi3n se pretende dotar de autonomía personal a los nuevos ciudadanos, para que puedan ejercer plenamente su nueva ciudadanía. Todo ello desde una perspectiva intercultural y de respeto hacia las identidades religiosas y culturales de las personas participantes.

Algunos de los contenidos que se trabajarán en la Escuela de Acogida son:



- Conocimientos básicos de las lenguas espa~ola y valenciana.
- Legislaci3n b3sica.
- Geografía e historia de Espa~a y de la Comunitat Valenciana.
- Informaci3n pr3ctica y de g3nero (búsqueda de empleo, formaci3n, cobertura sanitaria e igualdad).

Adem3s, se realiz3 un taller sobre “Procesos de acogida y reagrupaci3n familiar” se present3 los contenidos del Proyecto “Vallet: barrio responsable y solidario”, promotor de dicha Escuela de Acogida.



El Proyecto “Vallet, barrio responsable y solidario” est1 cofinanciado por la *Conselleria d’Igualtat i Pol1tiques Inclusives* y el Fondo Social Europeo.

- **ASOM Asociaci3n de Solidaridad con el Mundo**

Este colectivo que trabaja con la poblaci3n refugiada saharauí desde mediados de la d1cada de los a1os noventa. Destaca el buen hacer de la asociaci3n local desde mediados de la d1cada de los noventa. ASOM ha participado en caravanas por la paz y en programas de acogida de ni1os saharauíes en familias del municipio durante las vacaciones escolares de verano.

Trabaja dos proyectos fundamentalmente y su presidenta es una mujer, Sara Le3n.

AFACAM

La asociaci3n de familiares y personas con Alzheimer y otras demencias del Camp de Morvedre y Puçol. El objetivo principal de la organizaci3n es la atenci3n a sociosanitaria a personas con enfermedad de Alzheimer y sus familiares y cuidadoras/es.

Esta asociaci3n cuenta con 303 mujeres y 100 hombres, cuyo presidente es un hombre. En esta organizaci3n no se realizan actividades con enfoque de g3nero, actualmente est1 en proceso de implantaci3n de un Plan de Igualdad.

Asociaci3n de Mahjong

Esta asociaci3n tiene como objetivo principal difundir el juego del mahjong y est1 formada por una mujer y tres hombres. En los torneos que se llevan a cabo en el municipio se tiene en cuenta la perspectiva de g3nero y la participaci3n igualitaria.

Recomendaciones de mejora en este eje:

Se recomienda fomentar la incorporaci3n de criterios de g3nero y de interseccionalidad en el Proyecto Vallet y atender a una comunicaci3n inclusiva, que incorpore la perspectiva de g3nero en la difusi3n por las diferentes v1as de comunicaci3n municipales.

Se recomienda ofrecer formaci3n desde el municipio en aplicaci3n de la transversalidad de g3nero en las diferentes actividades, facilitar herramientas y fomentar la redacci3n de proyectos que incorporen el enfoque de g3nero.

Tambi3n se deber1a hacer un estudio de las presidencias de las organizaciones de Puçol y el n3mero de participantes desagregado por sexos para analizar en qui3n recae el poder y analizar si se puede fomentar la participaci3n de las mujeres as1 como la aplicaci3n pr1ctica de la perspectiva de g3nero con independencia de la actividad del colectivo.

1. Pol1ticas de empleo y Conciliaci3n.

Conciliaci3n en los Centros Educativos

Los Centros Educativos P3blicos son cuatro, de los cuales dos son de Infantil y Primaria, uno solo tiene Primaria y otro solo Infantil y uno de la ESO. Adem1s, se ha incorporado este a1o un aula para 2 a1os. Esto es una prueba piloto que se realiza en uno de los centros de Puçol.

Todos los centros (excepto uno, el CEIP Bisbe Hervás) han aprobado en Consejo Escolar y tras consulta a las familias, la jornada continua. La jornada continua supone terminar la jornada escolar a las 14.00. Para favorecer la conciliaci3n, los colegios y las AMPAS, con financiaci3n del presupuesto asignado a cada centro por parte de la Conselleria de Educaci3n cubren la jornada con actividades extraescolares gratuitas para el alumnado hasta las 17.00 de la tarde. Se recomienda incidir en el proceso de contrataci3n y en la formaci3n de monitores y monitoras para que puedan aplicar metodologías colaborativas, de resoluci3n de conflictos y juegos coeducativos en el horario de las extraescolares.

Recursos Conciliaci3n	NIÑAS	NIÑOS	TOTAL	TIPO DE HORARIO
Escola matinerana				Mañana (de 7.00 a 9.00)
Ludoteca municipal	18	6	24	Vespertino
Centro de día de menores	15	10	25	Vespertino
Escuela de Navidad	44	59	103	Mañana
Escuela de Pascua	56	63	119	Mañana
Estiu 2018	-	-	309	Mañana
Matinerana d'Estiu	8	7	15	Mañana
Comedor d'Estiu	23	23	46	Mediodía
Estiu ADIS (Diversidad funcional)	3	4	7	Mañana
TOTAL	167	172	648	-

* Datos de 2018

Conciliaci3n Centros de la Tercera Edad

En cuanto a los Centros de Tercera Edad, en el municipio de Puçol existen dos:

1. *El Centro Club de Convivencia Municipal*, que incorpora mayoritariamente plazas a personas no asistidas (que no sean dependientes) empadronadas en Puçol.

Este centro es de titularidad p3blica (depende al 100% del Ayuntamiento)

Se organizan talleres en los que participan en torno a 150 personas.

Cuenta con un servicio de podolog3a que beneficia en torno a 500 personas al a3o y un servicio de fisioterapia que gestiona m3s de 1.000 sesiones al a3o.

2. *La Residencia*, de persona asistidas, de titularidad p3blica (dependiente de la Generalitat Valenciana) que tiene 90 plazas y cuenta con un Centro de D3a con quince plazas m3s.

Para acceder a la Residencia no es necesario el empadronamiento en Puçol, cualquier persona que lo solicite a la Generalitat puede acceder al servicio. Quienes pueden moverse participan en diferentes actividades:

Por ejemplo, los martes los llevan al mercado en una furgoneta asistida, bajan un d3a a la semana a leer el peri3dico, el 25 de noviembre preparan un acto y lo interpretan como cualquier otro colectivo.

Durante la Semana del Mayor, la ciudadan3a se acerca a la Residencia a ver una actividad que planifica anualmente y se prepara dentro del propio centro. Tambi3n participan del programa por las fiestas y programaci3n de Reyes. Cuentan con un grupo importante de personas voluntarias, lo cual facilita el dise3o y desarrollo de algunas actividades, por ejemplo, un taller de costura lo ha organizado una voluntaria y lo imparte una residente que es modista y lo recibe nueve mujeres.

La Asociaci3n de Familiares de Personas con Enfermedad de Alzh3imer del Camp de Morvedre y Puçol (AFACAM) prepara talleres espec3ficos en el Centro de Tercera Edad para Grupos muy Reducidos.

Programa de Empleo de Inserci3n Municipal

El programa de Formaci3n e Integraci3n Social surge hace cinco a3os ante la necesidad de dar respuesta a aquellas mujeres inmigrantes o no que durante una etapa de su vida han quedado relegadas al cuidado de sus familiares (ni3os, mayores, discapacitados) y que ante la necesidad econ3mica se ven obligadas de nuevo a incorporarse al mercado laboral.

Los obst3culos con los que se encuentran la mayor3a de las mujeres son: carencia de una formaci3n adecuada, la edad, las cargas familiares, falta de autoestima, entre otros, son algunos de los aspectos que hacen que muchas mujeres necesiten una atenci3n especial por la b3squeda de empleo.

Es por lo que desde Bienestar Social se pretende mejorar la situaci3n de las mujeres con planes de formaci3n que permitan ofrecer otras alternativas o posibilidades de empleo.

Aunque en un origen este programa surgi3 para dar respuesta y apoyo a las necesidades de las mujeres, tambi3n participan hombres en los planes de formaci3n, atendiendo al principio de igualdad entre hombres y mujeres.

En respuesta a las necesidades del amplio colectivo, realizamos cursos:

- **Cursos de inserci3n socio-laboral**: son aquellos de duraci3n aproximada a unas cien horas, cuyo principal objetivo es ofrecer una formaci3n especializada para posibles empleos directos en el sector servicios (atenci3n al p3blico, caja y reposici3n, curso de camarero o amarrera, curso de frescos, etc.).

Los cursos de inserci3n socio-laboral son totalmente gratuitos para el alumnado.

Los objetivos de este programa se concretan en mejorar la empleabilidad de sus participantes, en situaci3n de riesgo o exclusi3n social. Los objetivos espec3ficos eran los siguientes:

- ◇ Apoyar a mujeres inmigrantes con perfiles especiales en riesgo de exclusi3n.
- ◇ Atender las necesidades prioritarias de las mujeres.
- ◇ Asesorar sobre las condiciones laborales y tr3mites a realizar en el sector del servicio dom3stico.
- ◇ Trabajar aspectos personales como la comunicaci3n, habilidades sociales y capacidades que permitan otras salidas.
- ◇ Diseñar itinerarios de inserci3n laboral y orientaci3n profesional.

- ◇ Dar asesoramiento legal a las mujeres inmigrantes en casos de tramitaci3n de papeles legales (renovaci3n, autorizaci3n de residencia, arraigos, etc...) , retorno voluntario, etc...
- ◇ Dar a conocer al municipio la pluralidad cultural, favoreciendo a un clima laboral m1s competitivo y justo para ambas partes.

Dicho Programa se inici3 desde el 1rea de Bienestar Social, atendiendo las necesidades y demandas de un amplio colectivo:

- Familias **monoparentales, desempleadas y sin titulaci3n**, con escasos recursos para insertarse en el mercado laboral.
- **Mujeres v1ctimas de violencia**, derivadas desde 1rea de Mujer de Servicios Sociales.
- **Mujeres inmigrantes**, con dificultad de integraci3n y en algunos casos desconocimiento del idioma, derivadas desde la Agencia PANGEA de la poblaci3n.
- **Mujeres mayores de 45 a1os**, que tras la situaci3n econ3mica actual algunas se ven obligadas a tener que trabajar sin formaci3n ya que durante a1os hab1an quedado relegadas 1nicamente al cuidado de las personas dependientes (ni1os o personas mayores) y otras no tienen una red de relaciones de amistad,
- **Mujeres y hombres desempleados**, derivadas desde la Agencia de Colocaci3n del municipio.

Consortio para la Creaci3n de Empleo (Pactem Nord)

Algunos de los comercios que forman parte del tejido industrial, empresarial y comercial que genera un gran dinamismo econ3mico en Puçol son los siguientes:

Nº	EMPRESA	TIPO DE EMPRESA
1	AROMA NARANJA	COMERCIO/DISTRIBUCI3N
2	BAR POLIDEPORTIVO PUÇOL	HOSTELERIA Y TURISMO

3	CAMPING VALENCIA	SERVICIOS
4	CAXTON COLLEGE	FORMACI3N. EDUCACI3N
5	COLEGIO BRITANICO CAXTON COLLEGE	FORMACI3N. EDUCACI3N
6	FOTO-RECUERO HOFMANN	SERVICIOS
7	FRUTAS RADA, S.A.	COMERCIO/DISTRIBUCI3N
8	GESTORÍA ROMERO Y MARTÍ	SERVICIOS
9	GONZALO ALCÁRCEL S.L.	SERVICIOS
10	J.J. MARTIN BICICLETAS	SERVICIOS
11	KAROLA	COMERCIO/DISTRIBUCI3N
12	MUEBLES PACO CASAS	COMERCIO/DISTRIBUCI3N
13	NEMESIS PUÇOL S.L.	SERVICIOS
14	PHI DESIGN S.L.	SERVICIOS
15	RESTAURANTE EL TURCO	HOSTELERIA Y TURISMO
16	RESTAURANTE LA MARINA	HOSTELERIA Y TURISMO
17	TALLERES L3PEZ BOSCH S.L.	SERVICIOS
18	TERESA JIMÉNEZ CONSULTORA I+D+i	SERVICIOS
19	VINOTEA.COM	COMERCIO/DISTRIBUCI3N

Ademés, en el mes de mayo de 2018, el Consorcio Pactem Nord present3 en Puçol un servicio Punto de Atenci3n al Emprendedor (PAE) del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. Lo que significa que la entidad puede dar de alta de manera telemática a empresas a trav3s del Sistema de Tramitaci3n Telemática (STT) del CIRCE (Centro de Informaci3n y Red de Creaci3n de Empresas), permitiendo completar en un solo formulario (DUE) todos los trámites necesarios con Hacienda, Seguridad Social y con el Registro Mercantil.

Con este servicio gratuito que Pactem Nord ofrece de forma presencial en los municipios de Alboraya y Puçol, se facilita la creaci3n de Sociedades Limitadas, reduciendo los plazos, así como los gastos en el Registro Mercantil y en Notaría, suponiendo un ahorro considerable.

Pactem Nord, desde el ańo 2014 ha atendido a 1.268 personas emprendedoras, creándose en l' Horta Nord con el soporte de los profesionales del Consorcio Pactem Nord un total de 140 empresas.

▪ PACTO TERRITORIAL PARA LA CREACI3N DE EMPLEO PACTEM NORD

La entidad creada en el a1o 2001 est1 conformada por los ayuntamientos de Albalat dels Sorells, Alboraya, Alfara del Patriarca, Alm1ssera, Bonrep3s i Mirambell, Burjassot, Emperador, Foios, Godella, Massalfassar, Massamagrell, Meliana, Moncada, Museros, La Pobla de Farnals, Puçol, El Puig, Rafelbunyol, Rocafort, Tavernes Blanques, Vinalesa, 3 entidades sindicales (UGT, CCOO, USO) y 3 asociaciones empresariales de l' Horta Nord: Asoc. de Empresarios del P. I. de la Fuente del Jarro (ASIVALCO), Asoc. de Empresarios de Moncada (AEMON), Asoc. de Usuarios del P.I. Mediterr1neo (AUPIM).

El **objetivo prioritario de Pactem Nord** es abordar la problem1tica del desempleo desde diferentes perspectivas. Para ello, desarrolla diferentes iniciativas y programas de trabajo desde la perspectiva del trabajo en red y el fomento de la corresponsabilidad territorial; aspecto que impregna la totalidad de acciones que se despliegan desde la entidad y entre los que merece especial atenci3n el impulso del tejido asociativo local en el 1mbito del comercio de proximidad y en el 1mbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se persigue los siguientes objetivos:

- Conocer las necesidades de formaci3n y empleo.
- Mejorar la cualificaci3n profesional de los recursos humanos.
- Fomentar la inserci3n laboral de los colectivos desfavorecidos.
- Apoyar la creaci3n de nuevas empresas.

El Plan de actuaci3n focaliza sus actuaciones en el apoyo a iniciativas de autoempleo. As1, teniendo en cuenta las consideraciones ya efectuadas, igualmente persigue tambi3n ofrecer respuestas espec1ficas a las demandas del tejido econ3mico. Por tanto, se pretende:

- Desarrollar programas de autoempleo, para fomentar las iniciativas comerciales y empresariales, entre las personas desempleadas de la comarca.
- Promover proyectos en el 1mbito de la innovaci3n, competitividad y cooperaci3n empresarial, sobre todo las de reciente creaci3n, que impulsen el proceso de modernizaci3n de la empresa.

- Fomentar los principios de corresponsabilidad territorial, promoviendo la responsabilidad social en el tejido empresarial de la comarca.

Describimos a continuación las principales MEDIDAS previstas:

- Asesoramiento individualizado a personas emprendedoras
- Acceso a financiación: Microcréditos sociales
- Acceso a instalaciones: Vivero de empresas
- Fomento del espíritu empresarial

▪ GUÍA DE ASOCIACIONES DE MUJERES DE LA COMARCA DE L'HORTA NORD

En el año 2006 el Consorcio Pactem Nord crea el Foro comarcal para la igualdad de oportunidades en l'Horta Nord, apostando por el trabajo en red en la comarca de l'Horta Nord.

Con el objetivo de apoyar a las asociaciones de mujeres de la comarca y facilitar la comunicación entre éstas y la ciudadanía, Pactem Nord publica en 2018 la segunda edición de la Guía de Asociaciones de Mujeres, cuya primera versión data del año 2009. Desde esa fecha, han sido muy diversas las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que han sido desarrolladas en el territorio.

Todo ello tratando de reforzar el tejido asociativo mediante la formación, el empoderamiento, el desarrollo de proyectos conjuntos y la consolidación de espacios de conocimiento mutuo a través de los Encuentros Anuales de Asociaciones de Mujeres de l'Horta Nord, que han cumplido en 2018 su décima edición.

Para la elaboración de esta guía se ha contado con la colaboración de las asociaciones de mujeres que la integran, así como del personal técnico de los ayuntamientos consorciados y, por supuesto, de **la Federació de Dones i Col·lectius per la Igualtat de l'Horta Nord**. Este proyecto ha sido financiado por la Diputación de Valencia y el Consorcio Pactem Nord, en el marco del Proyecto para la Capacitación del territorio en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Datos de empleo en l'Horta Nord

La media de desempleo en l'Horta Nord de las mujeres entre 2007 a 2018, tomando como referencia el mes de mayo, es del 52,81% del total de personas desempleadas inscritas, y en el caso de los hombres del 47,18%. Siendo las mujeres desempleadas las que presentan mas dificultades a la hora de incorporarse al mercado de trabajo.

Son las mujeres las que muestran mayor presencia en la celebraci3n de contratos a jornada parcial (66,64%), frente a un 36,36% de los hombres, lo que denota una mayor precariedad laboral entre las mujeres y un menor acceso a recursos económicos.

La variaci3n entre 2012 y 2018 ha jugado a favor de las mujeres de l'Horta Nord. Su capacidad de emprendimiento es un hecho, pero todavía sigue estando muy por debajo el número de hombres que ejercen su actividad por cuenta propia.

De este modo, se concluye en el documento que la mujer de l'Horta Nord esté optando por el autoempleo como salida profesional, se debe, en parte, a las escasas posibilidades de conseguir un trabajo por cuenta ajena.

Tareas no remuneradas

Según los datos obtenidos del Censo de Poblaci3n y Viviendas de 2011, las mujeres siguen duplicando a los hombres en la realizaci3n de tareas domésticas de su hogar con un 69% frente al 31% de hombres de l'Horta Nord. A pesar de que la mujer ha ido ganando presencia en la fuerza laboral, las responsabilidades familiares no han disminuido.

Los cambios producidos en la estructura familiar, con más familias monoparentales, en especial, hogares encabezados por madres solas, la falta de redes familiares, en parte a causa de los movimientos migratorios y otros factores sociales y económicos, implican una disminuci3n del apoyo informal para el cuidado familiar, lo que acaba provocando que las jornadas de trabajo de muchas mujeres acaben siendo mucho más prolongadas, con un aumento general de la carga laboral.

Esto tiene consecuencias muy graves:

- Feminizaci3n de la pobreza, agravada en la vejez por el acumulado de esta brecha.
- Pensiones bajas, muy inferiores al trabajo real realizado durante toda su vida por las mujeres.

Asociaciones de mujeres

AMAS DE CASA TYRIUS DE PUÇOL

Actividades: Talleres de pintura, cerámica y esmalte. Bolillos, corte y confecci3n y bordado en tul. Bailes de sal3n, charlas formativas y viajes culturales.

COLECTIU DE DONES DE PUÇOL

Actividades: Bolillo, tul, cerámica, sevillanas, charlas formativas y culturales.

PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN L'HORTA NORD

En la propia filosofía del Pacto Territorial para la Creaci3n de Empleo radica la necesidad de fortalecer nuestro territorio en t3rminos de progreso social, econ3mico, medioambiental y cultural. En este contexto, el Consorcio Pactem Nord desarrolla acciones de acompaÑamiento empresarial que permiten incorporar medidas de Responsabilidad Social (RS) vinculadas especialmente al área sociolaboral para favorecer el crecimiento de las personas y de las empresas de manera equilibrada. A su vez, este trabajo favorece la proyecci3n de las empresas y la mejora de su reputaci3n.

La corresponsabilidad en l'Horta Nord se ha manifestado, desde un punto de vista institucional, con diferentes iniciativas que suponen el compromiso de la iniciativa local, de los ayuntamientos fundamentalmente, para con la estrategia comarcal de empleo implementada:

- Constituci3n del Pacto Territorial para la Creaci3n de Empleo, Pactem Nord (derivado de la Estrategia Europea de Empleo) (2001).
- I Declaraci3n Institucional de El Puig "Para la formaci3n y el empleo" (2004).
- II Declaraci3n Institucional de El Puig "Hacia una comarca socialmente responsable" (2007).

- “Renovando compromisos locales por el empleo” (2015).

El documento de Responsabilidad Social Empresarial presenta un conjunto de objetivos compartidos que las entidades fijan como prioritarios, y sobre los que “se comprometen a compartir recursos, colaborar y trabajar conjuntamente para su consecuci3n”.

Existen diferentes propuestas de trabajo que recogen diversas acciones que pueden ser implementadas por las empresas, pero en nuestra opini3n, y fundamentalmente teniendo en cuenta el perfil de las empresas con las que colaboramos, esta propuesta es trasladable a las empresas desde un punto de vista pr3ctico.

A continuaci3n se exponen algunas de los ejemplos de medidas de cada 3rea:

1. Medidas relacionadas con la gesti3n de personas trabajadoras:

- Llevar a cabo pr3cticas responsables de contrataci3n, no discriminatorias, que faciliten la contrataci3n de personas pertenecientes a colectivos con m3s dificultades de inserci3n laboral.
- Realizar an3lisis de puestos de trabajo y selecci3n de puestos de trabajo de manera sistematizada y protocolarizada por competencias sin requisitos relacionados con la edad, g3nero, imagen, etc.
- Incorporar la perspectiva de g3nero con medidas positivas en las nuevas contrataciones tendiendo a equilibrar plantillas en todas las secciones y departamentos.

2. Medidas de mejora del 3rea social:

- Mejorar las relaciones con la comunidad en la que se implanta la empresa facilitando iniciativas que permitan el desarrollo comunitario en cualquier 3mbito: cultural, deportivo, social, medioambiental, etc.
- Participar o promover, de manera individual o junto con otros organismos, iniciativas, estudios y an3lisis de la mejora del entorno en el que se encuentra la empresa.
- Colaborar con actividades que forman parte del conjunto empresarial y diverso de la Econom3a Social como: cooperativas, sociedades laborales, centros especiales de empleo, empresas de inserci3n, fundaciones, etc.
- Promocionar acciones para promover el bienestar y la salud de las personas de la comunidad.

- Tender a una adaptació de los productos y servicios ofertados o fabricados para el mayor número posible de usuarios/as (personas con diversidad funcional, personas con menos recursos socioeconómicos, etc.).

3. Medidas de mejora para la reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Reducir el consumo de recursos energéticos en cualquiera de los ámbitos de la empresa. Evitar el consumo ineficiente de recursos naturales, especialmente de los que se encuentran en riesgo porque se prevé una creciente escasez.
- Eliminar o disminuir la emisión de vertidos y de residuos como consecuencia de su actividad efectuando una gestión más respetuosa con el medio ambiente.

4. Mejora de la transparencia, comunicación y difusión de las buenas prácticas:

- Realizar una gestión transparente en el desarrollo de las actividades de la empresa, facilitando información a las personas vinculadas a la misma e integrando la participación en la empresa.
- Desarrollar una política de comunicación interna y externa que permita dar a conocer las acciones implementadas en el campo de la Responsabilidad Social.
- Promover políticas de publicidad y comunicación responsables sin que sean un mero instrumento de marketing.

5. Medidas de implantación estratégica de la RSE:

- Desarrollar planes estratégicos sostenibles para la implantación de políticas empresariales integrales en materia de responsabilidad social.
- Publicación de memorias e informes de responsabilidad social y sostenibilidad.

Decálogo de ventajas derivadas de la aplicaci3n de medidas de Responsabilidad Social

- Es un sistema innovador de gesti3n con enfoque financiero, comercial y social para incrementar la competitividad de una empresa.
 - No tiene una meta, es un proceso de mejora continua, un camino hacia la excelencia que incide de manera directa e inmediata en la mejora del conjunto de la organizaci3n.
 - Genera impactos positivos en las personas que facilitan cada interacci3n y proceso en el desarrollo del proyecto empresarial.
 - Tiene ventajas en el incremento de un consumo cada vez m3s responsable. Las empresas siempre tendr3n que tener en cuenta las nuevas inquietudes y expectativas de la ciudadan3a, consumidores y consumidoras, as3 como y h3bitos de inversi3n para poder adaptarse y crecer.
 - Disminuye el consumo de recursos, de desechos y las emisiones contaminantes.
 - Resulta ventajoso para la empresa reducir sus gastos energ3ticos y de eliminaci3n de residuos.
 - Tiene ventajas en los proyectos con las administraciones (contrataci3n p3blica).
 - Puede reducir costes para la empresa y el usuario/a final.
 - Etc.
- PACTO TERRITORIAL PARA LA CREACI3N DE EMPLEO
PACTEM-NORD**

Este documento tiene en consideraci3n diferentes principios transversales que regulan la Pol3tica de Cohesi3n y est3n presentes en todas las actuaciones, proyectos y medidas que se implementen:

- Asociaci3n y gobernanza multinivel.
- Promoci3n de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminaci3n.
- Desarrollo sostenible.
- Accesibilidad.

Recomendaciones de mejora en este eje:

Por un lado, se recomienda llevar a cabo la recogida de datos de participaci3n en las escuelas de verano, ludoteca, etc., y con datos desagregados por sexos para un mejor an3lisis de la informaci3n con perspectiva de g3nero.

Adem3s, se recomienda incidir en el proceso de contrataci3n y en la formaci3n de monitores y monitoras para que puedan aplicar metodolog3as colaborativas, de resoluci3n de conflictos y juegos coeducativos en el horario de las extraescolares.

En relaci3n con la residencia y el Centro Club de Convivencia Municipal, se recomienda elaborar un informe con datos desagregados por sexos en cuanto al personal y a las personas que acuden a estos para poder desarrollar una serie de medidas con perspectiva de g3nero dependiendo de los resultados obtenidos.

Por otro lado, se recomienda analizar la afirmaci3n de Pactem Nord en la Gu3a de asociaciones de mujeres cuando al hablar del empleo expone que la mujer de l'Horta Nord opta por el emprendimiento como salida profesional debido, en parte, a las escasas posibilidades de conseguir un trabajo por cuenta ajena. Se deber3a llevar a cabo un estudio de la poblaci3n femenina en edad de trabajar en el municipio de Puçol. Analizando, sobre todo, a las mujeres emprendedoras, a las mujeres que trabajan por cuenta ajena y el porqu3 de estas decisiones.

El Ayuntamiento deber3 de tener en cuenta las conclusiones del informe sobre la conciliaci3n y la corresponsabilidad, ya que este suele ser uno de los problemas a la hora de que las mujeres trabajen por cuenta ajena.

Posteriormente, se llevar3n a cabo formaciones para estas mujeres en las materias que necesiten, decisi3n que se llevar3 a cabo a partir de las conclusiones del informe. Por ejemplo, en emprendedurismo o en orientaci3n laboral, ambos con perspectiva de g3nero.

En cuanto a las asociaciones de mujeres de Puçol expuestas en una de las Gu3as de Pactem Nord, se recomienda llevar a cabo un an3lisis exhaustivo de las actividades y de la participaci3n de las mujeres en estas.

Conocer las necesidades de la poblaci3n es una cuesti3n b3sica para el dise1o de las pol3ticas p3blicas y contar con espacios municipales que garanticen la conciliaci3n y fomenten la corresponsabilidad de mujeres y hombres en asuntos del cuidado es tambi3n una cuesti3n que debe abordarse desde la cooperaci3n y la promoci3n de dichas pol3ticas en el 3mbito p3blico y privado.

Por 3ltimo, se recomienda fomentar la participaci3n asociativa de mujeres, sobre todo en el entorno juvenil, tanto en el 3mbito cultural, como sobre todo de desarrollo de iniciativas relacionadas con la creaci3n de empleo y el fortalecimiento de redes intergeneracionales de apoyo a mujeres de mediana edad y j3venes, cuyos porcentajes de empleabilidad son todav3a inferiores a los de los hombres.

J. Salud y calidad de Vida.

Desde el departamento de Trabajo Social se manifiesta que no se han ejecutado acciones en colaboraci3n con el Ayuntamiento para generar una visi3n no androc3ntrica de la salud, la sexualidad, la seguridad y la calidad de vida. Aunque s3 que existen una serie de cursos como los de Preparaci3n al parto y los de Climaterio.

El colectivo del municipio que m3s se encuentra involucrado en el 3mbito de la salud y la calidad de vida es el Grupo de Mujeres del Teatro, las cuales no est3n constituidas como asociaci3n.

Desde el municipio no es com3n la participaci3n en la difusi3n y/o apoyo de las campa3as de sensibilizaci3n y de prevenci3n de salud realizadas con perspectiva de g3nero por otras Administraciones. Aunque cabe destacar dos campa3as en las que se ha colaborado. Estas son la Campa3a del fr3o que viene desde Sanidad y la Campa3a "Aqu3 no se tolera el maltrato".

Por 3ltimo, aunque no existen mecanismos concretos en relaci3n con la mutilaci3n genital femenina, en estos momentos se est3 aplicando el protocolo de la Comunidad Valenciana.

Protocolo de atenci3n en urgencias para las v3ctimas de Violencia de G3nero:

A la hora de valorar, facilitar y acelerar la atenci3n de las v3ctimas de Violencia de G3nero, en el municipio de Puçol se sigue un Protocolo de atenci3n en los Servicios Sanitarios.

Este Protocolo se divide en dos modos de actuaci3n: cuando las v3ctimas acuden solas o cuando acuden acompa3adas por los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

En el primero de los casos, la persona que atiende a la mujer debe valorar su situaci3n de v3ctima de Violencia de G3nero y una vez se confirme y en caso de peligro, se comunica y avisa a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

En el segundo de los casos, se da la alarma del C3DIGO 016 (VVG) y se comunica la situaci3n al personal m3dico de guardia. En caso de demora de la atenci3n, la v3ctima esperar3 en una sala en la que se preserve su intimidad y en la que podr3 estar acompa1ada por los menores a cargo o por personas de su red. Al pasar la v3ctima a consulta, las personas a su cargo se quedar3n en la sala con el acompa1amiento del personal sanitario si fuese necesario.

En la consulta se valorar3n de forma minuciosa las lesiones y el estado f3sico y psicol3gico, valorando la necesidad de llevar a cabo una actuaci3n de urgencia por parte del resto de profesionales externos al 3mbito sanitario. Ser3 de gran importancia la emisi3n de un informe, el cual le ser3 facilitado a la mujer siempre y cuando no comprometa su seguridad. Adem3s, se informar3 al personal sanitario de atenci3n primaria de la mujer en el caso que sea necesario y teniendo en cuenta la confidencialidad del caso. Ser3 necesario comunicarle a la v3ctima esta decisi3n.

Por 3ltimo, se emitir3 y remitir3 el informe m3dico a la autoridad judicial en un sobre cerrado en un plazo de 24 horas, pudiendo ser entregado a trav3s de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

Recomendaciones de mejora en este eje:

Se recomienda llevar a cabo sesiones de formaci3n a partir del Protocolo de actuaci3n sanitaria ante la Mutilaci3n Genital Femenina (MGF) de la Comunidad Valenciana.

En cuanto al Protocolo de urgencias, se recomienda releer y analizar su redacci3n con perspectiva de g3nero, teniendo en cuenta el lenguaje inclusivo.

Adem3s, se recomienda llevar a cabo una formaci3n en materia de Violencia de G3nero para el personal sanitario.

K. Prevenci3n y actuaci3n ante la violencia de g3nero

El Ayuntamiento de Puçol es uno de los once ayuntamientos de toda Espaõa en 2018, que han sido premiados por la Federaci3n Espaõola de Municipios y Provincias (FEMP) por el trabajo que vienen realizando en contra de la violencia machista. Este premio supone el reconocimiento a un trabajo discreto, silencioso, pero eficaz y llevado a cabo durante muchos aõos por todos los organismos implicados en la lucha contra la violencia machista a nivel local. Es, en definitiva, una muestra de apoyo al trabajo bien hecho.

Las medidas llevadas a cabo desde el Ayuntamiento para luchar contra la Violencia de G3nero, han sido las siguientes:

La unidad responsable de la lucha contra la Violencia de G3nero

- **Servicios Sociales**

Desde el 3rea de Bienestar Social se expone que los objetivos principales de este departamento en materia de Violencia de G3nero es la atenci3n y la protecci3n a las v3ctimas. Adem3s del seguimiento policial, de la coordinaci3n con los distintos cuerpos y de la valoraci3n del riesgo de las v3ctimas y, por consecuente, de la articulaci3n de las actuaciones necesarias para su protecci3n.

Todo ello se ha llevado a cabo dado el incremento de las denuncias y de las 3rdenes de alejamiento en el municipio, lo cual vio necesario la creaci3n de una infraestructura estable en la que se coordinara la atenci3n a las v3ctimas a fin de llevar un seguimiento.

De este modo, las beneficiarias ser3an las mujeres v3ctimas de Violencia de G3nero con una Orden de Protecci3n en vigor. Siendo las principales 3reas del Gobierno Local implicadas los Servicios Sociales, la Alcald3a y la Polic3a Local.

Esta unidad comenz3 en enero de 2010 y continua vigente en la actualidad dada su actualizaci3n en enero de 2017. En la actualidad se ha tenido en cuenta la consideraci3n de v3ctima a las hijas e hijos de las mujeres v3ctimas de Violencia de G3nero, por lo que el objetivo principal ha pasado a ser la intervenci3n personalizada a las mujeres y a menores v3ctimas de Violencia de G3nero.

Los objetivos espec3ficos son;

1. La atenci3n psicol3gica a las mujeres y a sus hijas e hijos.
2. El seguimiento profesional de los casos de las mujeres y sus hijas e hijos v3ctimas de Violencia de Genero.
3. La intervenci3n psicol3gica de urgencia.
4. El acompa1amiento.
5. La Creaci3n de grupos de autoayuda, si fuese posible.
6. La coordinaci3n con otros servicios municipales y otras administraciones.
7. El asesoramiento a otros servicios municipales, referente a la atenci3n de las v3ctimas.

De este modo, esta unidad incluye: Programa de orientaci3n y asesoramiento a las v3ctimas; Programa de intervenci3n en crisis; Programa de intervenci3n psicol3gica; y Seguimiento de casos en sus distintas vertientes (personal, familiar, social, escolar, etc.). Adem3s, cabe destacar que la ayuda econ3mica y la financiaci3n del proyecto ha ascendido a la cifra de 8.500€ dado el incremento de casos y el impacto de la problem3tica en la sociedad.

Respecto de los Recursos Humanos hay que destacar que el 3rea de Servicios Sociales ha estado formada por catorce personas, sin embargo, se han ido jubilando tres personas y no han sido sustituidas por nadie, en concreto, un polic3a (que realizaba funciones de seguridad en el edificio donde se encuentra actualmente los servicios sociales), una auxiliar administrativa (que se encargaba de tareas administrativas) y recientemente el coordinador de los servicios (que se jubil3 a finales de 2018 y no ha sido sustituido).

Por tanto, en la actualidad el equipo humano se forma por once personas:

- Tres Educadoras y Educadores sociales.
- Cuatro Trabajadoras Sociales (una de ellas cuentan con titulaci3n de M3ster en Igualdad).
- Una Letrada.
- Una Psic3loga.
- Dos Auxiliares Administrativos/as.

Los programas y actividades que se dise1an y desarrollan desde el Departamento son variados, actualmente hay varios proyectos relacionados con la

organizaci3n de puntos violeta. La idea del proyecto es muy atractiva ya que se va a redactar un pliego de contrataci3n para organizar un punto violeta.

- **Policía Local**

Por otro lado, tenemos al Cuerpo de Policía Local de Puçol:

CARGO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Intendentes/as	0	1	1
Inspectores/as	0	1	1
Oficiales/las	0	5	5
Policías	7	18	25
TOTAL	7	25	32

Curso de formaci3n en Violencia de Género

La policía local de Puçol ha participado en una formaci3n del **2011** del sistema Viogén, facilitado por la administraci3n pública, sobre Violencia de Género. Han realizado el curso de expertos en violencia de género el intendente, el oficial, y tres de las siete mujeres policías. Se seleccionaron las personas participantes dado que las plazas eran limitadas.

El título del curso es “**M3dulo de formaci3n on-line sobre igualdad entre hombres y mujeres y Violencia de Género**” (60 horas) y tiene como objetivo proporcionar al personal de la policía local los conocimientos básicos sobre la igualdad y la violencia de género, así como la adquisici3n de habilidades básicas para el tratamiento de esta problemática.

Esta formaci3n está dirigida a las Policías Locales que hayan suscrito el Acuerdo de Colaboraci3n con el Ministerio de Interior para la incorporaci3n del Cuerpo de Policía Local al “Sistema de Seguimiento Integral de los Casos de Violencia de Género”.

PROGRAMA

Capítulo 1. Socializaci3n de la violencia de género.

Capítulo 2. Características socio-criminológicas de la violencia de género.

Capítol 3. Marco jurídic sobre la violència de gènere.

Capítol 4. La actuaci3n policial ante la violència de gènere. Claves para una correcta intervenci3n.

Denuncias y órdenes de alejamiento

Tal y como se ha expuesto anteriormente, la ayuda econ3mica y la financiaci3n del proyecto ha aumentado dado que desde el Ayuntamiento se ha observado un incremento de casos de Violencia de Gènere y se manifiesta el impacto de la problemática en la sociedad.

De este modo, con el incremento de las denuncias y las ordenes de alejamiento (14 vÍctimas en 2010, 28 en 2012, 22 en 2016 y 13 en 2017), el servicio de mujer 24 horas no puede asumir el tratamiento de todas las mujeres.

Campaña de prevenci3n y sensibilizaci3n

En el área de Violencia de Gènere, desde el Ayuntamiento de Puçol se lleva a cabo una campaa de sensibilizaci3n y prevenci3n contra esta problemática con el título “Ni + ni -, som iguals”. Esta actividad se realiza desde el 2016 y tiene como objetivo principal prevenir la Violencia de Gènere y concienciar sobre la importancia de detectar sus primeras manifestaciones. En cuanto a los objetivos especÍficos, se encuentran:

1. Concienciar y sensibilizar a la ciudadanía sobre Violencia de Gènere.
2. Diseñar los elementos publicitarios de sensibilizaci3n para la campaa itinerante.
3. Visualizar la campaa a través de la colocaci3n de carteles en lugares de máxima concurrencia.
4. Sensibilizar a la opini3n pÚblica respecto al problema de la Violencia de Gènere.

De este modo, la campa1a de sensibilizaci3n surgi3 tras la necesidad de prevenir los casos de Violencia de G3nero en toda la poblaci3n, ya que desde Servicios Sociales se atiende a un n3mero significativo de usuarias y desde la constituci3n en 2010 de la Mesa de Violencia de G3nero se atiende anualmente una veintena de casos.

La violencia contra las mujeres es uno de los problemas que se quiere afrontar desde el Ayuntamiento, de ah3 la elevada preocupaci3n de desarrollar programas que



permitan prevenir estas situaciones mediante el impulso de campa1as masivas para la prevenci3n.

Teniendo en cuenta este hecho, el Ayuntamiento llev3 a cabo esta campa1a con un importe aportado por la entidad local de 2.537,81 €. Adem3s, en esta se logr3 la coordinaci3n de diferentes profesionales como la asociaci3n de comerciantes ACEP, la Ruta de la Tapa, la Diputaci3n de Valencia y diferentes agentes sociales de los colectivos del municipio.

Incorporaci3n del Cuerpo de Polic3a Local al “Sistema de seguimiento integral de los casos de Violencia de G3nero”

El Cuerpo de Polic3a Local del municipio de Puçol se adhiri3 el 28 de octubre de 2011 al acuerdo espec3fico de colaboraci3n entre el ministerio de interior y el Ayuntamiento para la Incorporaci3n del Cuerpo de Polic3a Local al “Sistema de seguimiento integral de los casos de Violencia de G3nero”.

Todo ello vino dada la conciencia de ambas instituciones en relaci3n con la gravedad y la persistencia de las infracciones cometidas en el 3mbito familiar sobre

Violencia de Género y la necesidad en profundizar en las medidas de protección a las víctimas a través de una adecuada coordinación de las actuaciones entre ambas administraciones.

De este modo, se desarrolló una aplicación informativa como instrumento básico para integrar la información policial, judicial y penitenciara sobre dicho fenómeno y sus circunstancias. Además, a través de esta se realiza la valoración del nivel de riesgo de las nuevas agresiones, para graduar las respuestas y las medidas policiales de protección. Y se proporciona esta información a las personas que operan como interventoras en la protección institucional.

Independientemente del nivel de riesgo se acordó por la Mesa que había que contactar con las víctimas de violencia de género al menos una vez al mes y por teléfono.

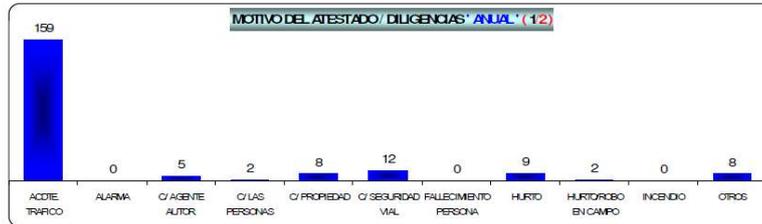
En cuanto a la adopción de mecanismos en relación con la detección y la actuación de violencia de género y de otros tipos de violencias contra las mujeres, existe una Mesa de Coordinación para la Violencia de Género que tiene dos vías y en las que en ambas la alcaldesa es Presidenta:

- a) La atención y la protección de las víctimas (Servicios Sociales y las Fuerzas de Seguridad del Estado) se reúne una vez al mes, todos los primeros jueves de cada mes. Se requiere mayor formación, y está previsto realizar una formación para las 9 personas que conforman la Mesa.
- b) Mesa General: Desarrollar medidas para la prevención y la sensibilización. Esta se reúne dos veces al año y está formada por la Guardia Civil, la Policía Local, un/a representante de Servicios Sociales, un/a representante del Centro de Salud, un/a representante de Educación y un/a representante de Servicio de atención a las víctimas y recientemente en 2019 se ha incorporado la Jueza responsable de Violencia de Género del Juzgado nº 3 de Massamagrell. Además, ahora se quiere incorporar a la Jueza responsable del juzgado de Violencia de Género de Massamagrel.

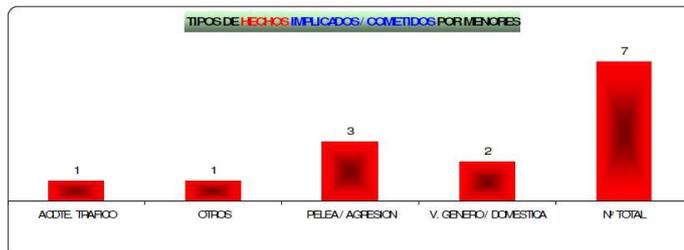
Hay mucha coordinación con los centros educativos, cuando se detectan casos, se pide permiso a las familias y se interviene directamente con el alumnado. En el año 2018 la Mesa General a propuesta de una de las Policías Locales (para reducir el tiempo de espera de las víctimas de Violencia de Género) estableció un nuevo protocolo para atender en urgencia a estas. Este Protocolo fue ratificado por el Centro de Salud.

Se desconoce el n3mero de reuniones que se han hecho y en las 3ltimas fechas no ha habido ninguna convocatoria de esta Mesa.

En el informe anual de la policia local se ha extraido la siguiente informaci3n:



Referente a los delitos cometidos por menores:



Se observa un indice alto de delitos violentos entre menores. Se recomienda incorporar la desagregaci3n de datos por sexo para la realizaci3n de an3lisis con perspectiva de g3nero.

Protocolo de actuaci3n para la Violencia de G3nero:

El municipio de Puçol tiene un Protocolo de Actuaci3n para los casos de Violencia de G3nero. Cuando desde alg3n departamento como Servicios Sociales, Policia Local etc., se tiene conocimiento de alg3n caso de violencia de g3nero, se debe de citar y hablar con la v3ctima.

Posteriormente se lleva a cabo un acompaÑamiento a las Dependencias de la Guardia Civil a interponer denuncia. Se manifiesta en el Protocolo que ser3a conveniente

adjuntaran un informe m3dico. En la denuncia es important3simo que soliciten la presencia del personal de abogac3a de guardia. De este modo, si en la denuncia se ha solicitado una orden de alejamiento, la guardia civil lo debe notificar, por correo electr3nico, a la Polic3a Local y a Servicios Sociales.

Si fuera necesario, se llevar3 a cabo un acompa1amiento al juzgado para prestar declaraci3n. Una vez se ha celebrado el juicio r3pido o diligencias previas y el juez ha dictado orden de protecci3n o alejamiento, el juzgado se lo notifica a la Guardia Civil y, a veces, a la Polic3a Local. Entonces, una vez recibido el auto se comunica a los Servicios Sociales, incluido el domicilio y el tel3fono de contacto. A si mismo se le comunican a la v3ctima lo ocurrido para que se ponga en contacto con los Servicios Sociales.

Una vez recibido el auto, desde los Servicios Sociales se contacta con la v3ctima para realizar una entrevista en la que se estudia si hay necesidad de solicitar la teleasistencia, el apoyo psicol3gico, tramitamos la RAI, y las ayudas de Conselleria, as3 mismo le pedimos una foto del agresor. En algunos casos, si es necesario, el personal de los Servicios Sociales contacta con la abogada o abogado, en su caso.

Por 3ltimo, se lleva a cabo un seguimiento del servicio hasta que sea necesario, tenga orden de protecci3n o no. En relaci3n con este 3ltimo paso, la mesa de violencia se re3ne una vez al mes para realizar el seguimiento de las v3ctimas.

De esta forma, los servicios que se prestan desde el Ayuntamiento de Puçol en el procedimiento de actuaci3n son los siguientes:

- Servicio Jur3dico: Acudir al mismo previa cita en servicio sociales.
- Servicio Psicol3gico: Atenci3n psicol3gica una vez a la semana, previa cita
- Becas y Ayudas: solicitud a propuesta del personal de Trabajo Social. Valoraci3n por la Comisi3n de Valoraci3n de ayudas y resoluci3n por la Concejal Delegada.
- Contrataci3n en empresas: A propuesta del personal de Trabajo Social y resoluci3n por la junta de gobierno local, empresas subvencionadas por el Ayuntamiento a fin de contratar a v3ctimas.
- Tramitaci3n y seguimiento de la teleasistencia. Detecci3n de la necesidad, valoraci3n del personal de Trabajo Social y remisi3n de la documentaci3n a Diputaci3n. Una vez remitida el terminal a la usuaria comunicaci3n a la Guardia Civil y a la Polic3a Local.

- Atenci3n psicopedag3gica a menores (SEAFI; gabinete psicopedag3gico). Valoraci3n de las necesidad y derivaci3n al SEAFI por el personal de Trabajo Social o de Educaci3n Social del Centro de Dfa. En cuanto al Gabinete atenci3n directa en los centros escolares.
- Atenci3n psicol3gica a las mujeres vctimas de violencia.
- Ante posibles urgencias, habitaciones en un hotel de la localidad. Valoraci3n por los Servicios Sociales o por la Policia Local.
- Acceso a los servicios especializados y ayudas econ3micas de otras administraciones. Valoraci3n y Derivaci3n por el personal de Trabajo Social.

Punto violeta en fiestas:

Durante 2018 las concejalas de Bienestar Social y de Fiestas, con Protecci3n Civil, han establecido un Punto Violeta para atender posibles casos de este tipo de sucesos. En coordinaci3n con Policia Local, Guardia Civil y Servicios Sociales, Protecci3n Civil ser3 la encargada de atender a estas personas en un punto donde la intimidad, discreci3n y tranquilidad de las personas que acudan est3 garantizada.

<https://7televalencia.com/es/pucol-no-agresiones-sexistas/>

Recomendaciones de mejora en este eje:

Se recomienda repasar el Protocolo y la forma en la que se describen los pasos teniendo en cuenta la cohesi3n de la informaci3n y el uso del lenguaje inclusivo. Seria interesante elaborar una gu3a de los recursos con los que cuentan las vctimas en la poblaci3n.

En cuanto a los datos de la Mesa de Violencia de G3nero, se recomienda realizar un estudio de las reuniones y los objetivos desarrollados en estas para observar el funcionamiento de la Mesa, y garantizar su interdisciplinariedad.

Se recomienda la realizaci3n de entrevistas a sus integrantes para propiciar la mejora y fortalecimiento de la cooperaci3n del equipo de trabajo y garantizar la protecci3n de las mujeres y sus hijas e hijos, as3 como promover la prevenci3n de estos delitos y la persecuci3n de los mismos.

Mantener los compromisos e iniciativas que se han llevado a cabo durante las últimas fiestas de 2018 respecto del proyecto del Punto Violeta. Es necesario que el Proyecto se nutra de personas que cuenten con formación específica en materia de violencias contra las mujeres. Y que el Ayuntamiento promueva y garantice la contratación de especialistas para que estas cuestiones se traten desde el rigor y la experiencia. En caso de utilizar personal voluntario deberán ser formados. Se recomienda realizar un informe de seguimiento y control de dicho proyecto.

Al mismo tiempo, es necesario difundir adecuadamente la información a la ciudadanía, dotando de contenido comprensible con guías de buenas prácticas, haciendo accesible y difundiendo su uso desde la página web del Ayuntamiento.

En la Memoria anual de la policía se recomienda incorporar la desagregación de datos por sexo para la realización de análisis con perspectiva de género.

5. Conclusiones del diagnóstico

Teniendo en cuenta las recomendaciones expuestas anteriormente en cada área, a continuación se describirán las conclusiones del diagnóstico para tenerlo en cuenta a la hora de elaborar el Plan.

En primer lugar, en el apartado de incorporación de la perspectiva de género se recomienda poner en marcha un Plan de Igualdad de Recursos Humanos e incorporar en el mismo un Plan de Formación anual en materia de igualdad de género. Al igual que elaborar un informe o memoria de las actividades con perspectiva de género que se llevan a cabo desde el Ayuntamiento cada año de vigencia del Plan.

En el área de cultura, se concluye que sería necesario desarrollar un estudio municipal sobre la brecha de género en la cultura y/o en el ocio del municipio de Puçol. Todo ello teniendo en cuenta un análisis desagregado por sexo, edades y etnias de las personas que participan en las actividades culturales y de ocio. Ese estudio debería contemplar los nombres destacados de mujeres en los diferentes ámbitos (científico, cultural, deportivo, o artístico). Es importante conocer y visibilizar la genealogía de las mujeres para posteriormente tenerla en cuenta en otras áreas para su reconocimiento institucional (a través del urbanismo o de premios y galardones).

En segundo lugar, en relaci3n con la Feria Comercial, se recomienda llevar a cabo actividades transversales con perspectiva de g3nero de cara a las nuevas ediciones.

Con el fin de visibilizar a mujeres que hayan destacado por su labor dentro de la cultura o el ocio, se recomienda crear un premio especialmente dirigido a la visibilidad de las mujeres en los diferentes 3mbitos y disciplinas. La denominaci3n de dicho premio podr3a ser Premio Teresa Us3in (pintora residente en Puçol, que ha conseguido un reconocimiento internacional) u otro nombre destacado de la cultura y/o el ocio del municipio de Puçol.

En tercer lugar, el 3rea de deportes es muy grande ya que el municipio cuenta con muchos Clubs, por lo que ser3a interesante contar con m3s informaci3n y desarrollar una gu3a de actividades deportivas municipales con perspectiva de g3nero.

Es necesario reforzar y promocionar las actividades deportivas, especialmente aquellos deportes de equipo como el balonmano, baloncesto y futbol, con menores 3ndices de participaci3n femenina, para que no se diluya por falta de demanda. Las actuales deportistas han de contar con todo el apoyo para poder mantenerse en su elecci3n deportiva.

Por otro lado, hay que hacer una memoria con los nombres de las deportistas destacadas de Puçol, bien porque han desarrollado su carrera en Puçol, o bien porque han sido captadas por otros Clubs y han participado en Campeonato de car3cter estatal, para que tengan su reconocimiento y visibilizaci3n en el municipio.

Por y para ello se deber3a de analizar la representaci3n de g3nero en la publicidad (carteles, panfletos) de los diferentes tipos de deportes.

En cuanto a la educaci3n, se recomienda elaborar un estudio de las actividades que se llevan a cabo en los diferentes centros educativos del municipio desagregadas por sexo y en las que se indique si se est3 llevando a cabo a trav3s de la perspectiva de g3nero o no. Ya que esta informaci3n no ha sido proporcionada para la elaboraci3n del diagn3stico y ser3a muy interesante recopilarla con car3cter anual. Adem3s, se recomienda hacer una propuesta para denominar las aulas de los colegios, de manera que puedan rescatarse nombres propios de mujeres que hayan destacado en la localidad de Puçol. Y tambi3n se recomienda que cada Centro, siguiendo los criterios establecidos por Conselleria, realice su propio Plan de Igualdad y Convivencia, y una memoria anual de actividades que ayude a visibilizar el compromiso por la igualdad.

Sería interesante favorecer el equilibrio de los fondos bibliográficos y potenciar esta acción con una campaña sobre las mujeres y la literatura, al igual que adherirse al proyecto de Bibliotecas en Igualdad.

En la constitución de equipos educativos, se observa cierta segregación vertical en la constitución de algunos Centros Escolares, en los que, aun siendo mayoritariamente mujeres, el poder máximo recae sobre un hombre.

En quinto lugar, en cuanto a la formación del personal del Ayuntamiento de Puçol, sería interesante llevar a cabo una formación en materia de Igualdad y de Violencia de Género. Y, en cuanto a las actividades llevadas a cabo con anterioridad, se recomienda elaborar un informe con los datos desagregados por sexos y analizar si se ha aplicado o no la perspectiva de género en cada curso o taller y cómo se ha aplicado esta y hacer un seguimiento y evaluación de las acciones desarrolladas.

En la siguiente área, la de ordenación territorial y transporte, cabe resaltar la realización de un estudio sobre la incorporación de la perspectiva de género en el nombre de las calles y edificios públicos, en el caso de que el número de mujeres sea inferior proponer un listado de mujeres, preferiblemente del municipio de Puçol, o de la Comunidad Valenciana para denominar los edificios parques, piscinas, y las próximas calles, etc., que se vayan a llevar a cabo.

En séptimo lugar, en cuanto a las organizaciones del municipio, se recomienda fomentar la elaboración de un Plan de Igualdad en el Proyecto Vallet. Además de ceder los espacios públicos necesarios desde el Ayuntamiento y participar activamente en sus actividades y en la difusión de estas por las diferentes vías de comunicación municipales.

También se debería hacer un estudio de las presidencias de las organizaciones de Puçol ya que los resultados no son paritarios; y del número de participantes desagregado por sexos para analizar en quién recae el poder y si esto se corresponde con el número de mujeres y hombres que pertenecen a los diferentes colectivos.

En cuanto al apartado de empleo y conciliación, por un lado, se recomienda recoger los datos de participación en las escuelas de verano, ludoteca, etc., desagregados por sexos para un mejor análisis de la información con perspectiva de género.

Adem3s, se recomienda incidir en el proceso de contrataci3n y en la formaci3n de monitores y monitoras para que puedan aplicar metodolog3as colaborativas, de resoluci3n de conflictos y juegos coeducativos en el horario de las extraescolares.

En relaci3n con la residencia y el Centro Club de Convivencia Municipal, se recomienda elaborar un informe con datos desagregados por sexos en cuanto al personal y a las personas que acuden a estos para poder desarrollar una serie de medidas con perspectiva de g3nero dependiendo de los resultados obtenidos.

Por otro lado, se recomienda analizar la afirmaci3n de Pactem Nord en la Gu3a de asociaciones de mujeres cuando al hablar del empleo expone que la mujer de l'Horta Nord opta por el emprendimiento como salida profesional debido, en parte, a las escasas posibilidades de conseguir un trabajo por cuenta ajena. Se deber3a llevar a cabo un estudio de la poblaci3n femenina en edad de trabajar en el municipio de Puçol. Analizando, sobre todo, a las mujeres emprendedoras, a las mujeres que trabajan por cuenta ajena, el porqu3 de estas decisiones y la conciliaci3n y la corresponsabilidad en Puçol.

El Ayuntamiento deber3 de tener en cuenta las conclusiones del informe para otros apartados como el de la conciliaci3n y la corresponsabilidad, ya que este suele ser uno de los problemas a la hora de que las mujeres trabajen por cuenta ajena.

Posteriormente, se llevar3n a cabo formaciones para estas mujeres en las materias que necesiten, decisi3n que se llevar3 a cabo a partir de las conclusiones del informe. Por ejemplo, en emprendedurismo o en orientaci3n laboral, ambos con perspectiva de g3nero.

En cuanto a las asociaciones de mujeres de Puçol expuestas en una de las Gu3as de Pactem Nord, se recomienda llevar a cabo un an3lisis exhaustivo de las actividades y de la participaci3n de las mujeres en estas.

Conocer las necesidades de la poblaci3n es una cuesti3n b3sica para el dise1o de las pol3ticas p3blicas y contar con espacios municipales que garanticen la conciliaci3n y fomenten la corresponsabilidad de mujeres y hombres en asuntos del cuidado es tambi3n una cuesti3n que debe abordarse desde la cooperaci3n y la promoci3n de dichas pol3ticas en el 3mbito p3blico y privado.

Por 3ltimo, se recomienda fomentar la participaci3n asociativa de mujeres, sobre todo en el entorno juvenil, tanto en el 3mbito cultural, como de desarrollo de iniciativas relacionadas con la creaci3n de empleo y el fortalecimiento de redes intergeneracionales

de apoyo a mujeres de mediana edad y j3venes, cuyos porcentajes de empleabilidad son todav3a inferiores a los de los hombres.

En octavo lugar, en el apartado de salud se recomienda llevar a cabo sesiones de formaci3n a partir del Protocolo de actuaci3n sanitaria ante la Mutilaci3n Genital Femenina (MGF) de la Comunidad Valenciana.

Aunque el Ayuntamiento de Puçol, est3 entre los once ayuntamientos de toda Espa3a que han sido premiados por la Federaci3n Espa3ola de Municipios y Provincias (FEMP) por el trabajo que vienen realizando en contra de la violencia machista, se recomienda seguir trabajando en la l3nea de realizar formaci3n permanente en materia de Violencia de G3nero para todos los operadores municipales que participan en el proceso, as3 como operadores extramunicipales como Guardia Civil, profesorado de los centros educativos y personal sanitario.

Y, por 3ltimo, en cuanto a los protocolos de Violencia de G3nero (el Protocolo de urgencias y el de Violencia de G3nero), se recomienda repasar el Protocolo y la forma en la que se describen los pasos teniendo en cuenta la cohesi3n de la informaci3n y el uso del lenguaje inclusivo. Ser3a interesante elaborar una gu3a de los recursos con los que cuentan las v3ctimas en la poblaci3n.

Llevar a cabo el proyecto del Punto Violeta y garantizar que las personas que vayan a estar en estos se contraten teniendo en cuenta su formaci3n espec3fica en materia de violencias contra las mujeres.

En cuanto a los datos de la Mesa de Violencia de G3nero, se recomienda realizar un estudio de las reuniones y los objetivos desarrollados en estas para observar el funcionamiento de la Mesa, y garantizar su interdisciplinariedad.

Se recomienda la realizaci3n de entrevistas a sus integrantes para propiciar la mejora y fortalecimiento de la cooperaci3n del equipo de trabajo y garantizar la protecci3n de las mujeres y sus hijas e hijos, as3 como promover la prevenci3n de estos delitos y la persecuci3n de los mismos.

En cuanto a los Puntos Violeta, mantener los compromisos e iniciativas que se han llevado a cabo durante las 3ltimas fiestas de 2018. Es necesario que el Proyecto se nutra de personas que cuenten con formaci3n espec3fica en materia de violencias contra las mujeres. Y que el Ayuntamiento promueva y garantice la contrataci3n de especialistas para que estas cuestiones se traten desde el rigor y la experiencia. En

caso de utilizar personal voluntario deber3n recibir formaci3n espec3fica. Se recomienda realizar un informe de seguimiento y control de dicho proyecto.

Al mismo tiempo, difundir adecuadamente la informaci3n a la ciudadanía, dotando de contenido comprensible con gu3as de buenas pr3cticas, haciendo accesible y difundiendo su uso desde la p3gina web del Ayuntamiento.

En la Memoria anual de la polic3a se recomienda incorporar la desagregaci3n de datos por sexo para la realizaci3n de an3lisis con perspectiva de g3nero.

6. Plan de Igualdad de Ciudadan3a del municipio de Puçol

Plan operativo de introducci3n e implantaci3n de la perspectiva de g3nero en los 3mbitos comunitario, asociativo y de participaci3n ciudadana.

Transversalidad de G3nero en el 3mbito municipal

Objetivo: El plan de Ciudadan3a incorpora un objetivo previo, b3sico y prioritario para la incorporaci3n de la perspectiva de g3nero en las diferentes 3reas del Ayuntamiento.

Nº de Acci3n

1. Realizar el Plan de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Puçol, previo diagn3stico. Crear una Comisi3n de Igualdad paritaria, con representaci3n de la organizaci3n y de la representaci3n de la plantilla, a la que se facilitar3 una formaci3n b3sica en igualdad y se reglamentar3 su funcionamiento.

Responsable: Responsables Sindicales y Departamento de Personal

Prioridad: 2019

Periodicidad: Puntual

Indicador: Aprobaci3n Plan de Igualdad en Mesa de Negociaci3n

Nº de Acci3n

2. Diseñar un Plan de Formaci3n anual en materia de igualdad de g3nero para todo el personal del Ayuntamiento.

Responsable: Responsable de Personal y Secretar3a

Prioridad: 2019

Periodicidad: Anual

Indicador: Plan de Formaci3n ofrecido y n3 de personas formadas desagregado por sexo

N3 de Acci3n

3. Publicar una instrucci3n desde Alcald3a comunicando a todo el personal la obligatoriedad de incorporar el principio de igualdad de g3nero con car3cter transversal en la gesti3n municipal. Dicha instrucci3n informará de la necesidad de desagregar los datos por raz3n de sexo en la actuaci3n municipal. (por ejemplo, la memoria anual de la polic3a incorporará la desagregaci3n de datos por sexo.)

Responsable: Secretar3a / Alcald3a

Prioridad: 2019

Periodicidad: Puntual

Indicador: Fecha publicaci3n instrucci3n

N3 de Acci3n

4. Realizar una orden municipal espec3fica para que los planes departamentales incorporen la perspectiva de g3nero progresivamente en la elaboraci3n de presupuestos municipales.

Responsable: Secretar3a / Alcald3a

Prioridad: 2020

Periodicidad: Puntual

Indicador: Fecha publicaci3n orden municipal referida a los planes departamentales.

N3 de Acci3n

5. Realizar formaci3n especfica al personal t3cnico y pol3tico para promover la transversalidad mediante la elaboraci3n de presupuestos que integren la perspectiva de g3nero.

Responsable: Secretar3a / Departamento de Personal

Prioridad: 2020

Periodicidad: Anual

Indicador: N3 de personas formadas por 3rea, tipo de personal y sexo

N3 de Acci3n

6. En los distintos premios y reconocimientos promovidos por el Ayuntamiento se valorar3 incorporar una categor3a o menci3n especial a la promoci3n de la igualdad de g3nero, conseguir una presencia equilibrada de ambos sexos en cuanto a la participaci3n y realizar un seguimiento permanente para asegurar el respeto a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Responsable: Secretar3a / Diferentes Concejal3as / Alcald3a

Prioridad: 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: N3 de premios que incorporan la menci3n especial

N3 de Acci3n

7. Los proyectos de licitaci3n o subvenciones, adem3s de ir incorporando cl3usulas sociales por la igualdad de g3nero, llevar3n anexada a las convocatorias que realice el Ayuntamiento, la asunci3n responsable del compromiso para la igualdad, datos desagregados por sexo, as3 como una ficha para realizar un informe de impacto de g3nero con car3cter previo.

Responsable: Secretar3a / Alcald3a

Prioridad: 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: N3 de licitaciones que incorporan cl3usulas sociales con perspectiva de g3nero y fichas anexas con informes de impacto de g3nero.

Participación ciudadana y Asociaciones

Objetivo: Dinamizar la participación ciudadana, fomentando la incorporación transversal del principio de igualdad y la inclusión social en los colectivos y asociaciones municipales.

Nº de Acción

8. Se diseñará y ofrecerá una formación, con carácter permanente, dirigida a asociaciones de todo tipo (desde la Junta Local Fallera, hasta las AMPAS), colectivos y plataformas (aun cuando no tengan constituida una asociación) al objeto de introducir una mirada de género en sus proyectos (deportivos, culturales, de ocio), y promocionar la participación ciudadana en diferentes programas y áreas de actuación.

Responsable: Alcaldía / Concejalía de Participación Ciudadana, Concejalía de Educación, Concejalía de Igualdad

Prioridad: 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Nº de Colectivos y Asociaciones formadas y personas beneficiadas por sexo

Nº de Acción

9. Impulsar la creación de la figura de Delegación de Igualdad en las Asociaciones y Colectivos, Deportes, Ocio, etc.

La Junta Local Fallera y resto de colectivos realizará las gestiones oportunas para introducir dicha propuesta en los reglamentos o estatutos.

Anualmente se realizará un informe sobre la implantación y resultados que se obtengan con la creación de la figura.

Responsable: Concejalía de Participación Ciudadana, Concejalía de Deportes, Concejalía de Fiestas, Junta Local Fallera, Concejalía de Igualdad.

Prioridad 2020

Periodicidad: Puntual.

Indicador: Nº de Delegados y Delegadas de Igualdad por colectivo y año de creación. Informes anuales de cada uno de ellos.

Nº de Acci3n

10. Dar visibilizaci3n al objetivo y acciones concretas desarrolladas en torno a este objetivo, mediante un apartado propio en la web, garantizando su difusi3n a trav3s de las redes sociales, revistas, etc.

Responsable: Concejalía y Departamento de Comunicaci3n

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Acciones emprendidas y evidencias de cumplimiento (fotografías, notas de prensa, enlaces en redes, web y otros medios de comunicaci3n).

Nº de Acci3n

11. Incorporar en el Proyecto Vallet, (o cualquier otro que se diseña dirigido a zonas de mayor vulnerabilidad o en riesgo de exclusi3n social), objetivos específcos sobre la incorporaci3n del principio de igualdad, eliminaci3n de las desigualdades de género, así como la introducci3n de criterios intersectoriales que minimicen los riesgos que padecen las mujeres en determinados entornos (por su edad, raza, procedencia, diversidad funcional, orientaci3n sexual, etc).

Responsable: Concejalía y Departamento de Bienestar Social

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Informes de impacto de género donde consten los objetivos específcos e informes de resultados anuales.

Nº de Acci3n

12. La Concejalía de Participaci3n ciudadana realizará un informe con la memoria de las actividades con perspectiva de género, realizadas por las asociaciones y diferentes colectivos, con carácter anual.

Responsable: Concejalía de Participaci3n

Prioridad 2022

Periodicidad: Anual

Indicador: Informe anual accesible desde la página web

Nº de Acci3n

13. Las convocatorias p3blicas premiar3n y facilitar3n la incorporaci3n del principio de igualdad y la perspectiva de g3nero como metodolog3a de trabajo, teniendo en cuenta criterios intersectoriales en los diferentes proyectos y programas (contratos, subvenciones, acuerdos de colaboraci3n o convenios p3blicos).

Responsable: Secretar3a, Contrataci3n, Alcald3a.

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: N3 y porcentaje de Convocatorias (sobre el total) que incorporan la metodolog3a transversal de g3nero y criterios intersectoriales

Nº de Acci3n

14. Promover la presencia equilibrada de ambos sexos en los3rganos directivos del tejido asociativo de Puçol.

Responsable: Concejal3a de Participaci3n Ciudadana, Deportes, Fiestas, etc

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Acciones emprendidas para garantizar la cumplimentaci3n para su publicaci3n posterior, de las herramientas con los datos de participaci3n desagregados por sexo, as3 como la composici3n de las Juntas Directivas

Nº de Acci3n

15. Promover y garantizar el principio de presencia equilibrada en los jurados que intervenga el Ayuntamiento.

Responsable: Concejal3as respectivas.

Prioridad 2019

Periodicidad: Permanente

Indicador: Herramientas cumplimentadas con los datos de participaci3n desagregados por sexo.

Nº de Acci3n

16. Impulsar desde el Ayuntamiento la creaci3n de asociaciones juveniles feministas y asociaciones de hombres por la igualdad, en las que se valore los intereses y la participaci3n de éstas en actividades sociales y culturales con perspectiva de g3nero.

Responsable: Concejalía de la Juventud, Concejalía de Fiestas y Participaci3n ciudadana, y Concejalía de Igualdad.

Prioridad 2021

Periodicidad: Permanente

Indicador: Nº de asociaciones creadas y acciones emprendidas con este prop3sito.

Nº de Acci3n

17. Fomentar la participaci3n asociativa de mujeres en el entorno juvenil, en el ámbito cultural, y particularmente en el desarrollo de iniciativas relacionadas con la creaci3n de empleo.

Responsable: Concejalía de Promoci3n Econ3mica y Empleo, Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalía de Cultura y Concejalía de Igualdad.

Prioridad 2022

Periodicidad: Permanente

Indicador: Nº de asociaciones creadas y acciones emprendidas con este prop3sito.

Cultura, Deporte y Ocio

Objetivo: Conocer y Visibilizar la genealogía de las mujeres en la cultura, el deporte y el ocio.

Nº de Acci3n

18. Realizar un estudio municipal sobre la brecha de g3nero en la cultura y/o en el ocio del municipio de Puçol. Se analizarán datos desagregados por sexo, edades y etnias de las personas que participan en las actividades culturales y de ocio.

Responsable: Concejalía de Cultura, Concejalía de Juventud, Concejalía de Fiestas y Concejalía de Igualdad

Prioridad 2020

Periodicidad: Puntual

Indicador: Informe ejecutivo del estudio realizado que recoja las recomendaciones que según los resultados se han de poner en marcha, en su caso.

Nº de Acci3n

19. Recopilar los nombres destacados de mujeres en los diferentes ámbitos (científico, cultural, deportivo, o artístico) para facilitar su reconocimiento institucional (a través del urbanismo o de premios y galardones).

Responsable: Concejalía de Igualdad

Prioridad 2021

Periodicidad: Puntual

Indicador: Informe realizado y difundido por las diferentes áreas (Urbanismo, Cultura, Deporte, Promoci3n Econ3mica y Empleo, etc..).

Nº de Acci3n

20. Diseñar una serie de subvenciones específicas para asociaciones de mujeres o colectivos al objeto de que puedan diseñar e implementar actividades diversas (conferencias, cuentacuentos, debates, cine-f3rums, libro-f3rums, teatro, fallas, etc.) con perspectiva de género.

Responsable: Concejalía de Igualdad

Prioridad 2020

Periodicidad: Puntual

Indicador: Presupuesto reservado para esta acci3n y nº de asociaciones que anualmente optan a ella.

Nº de Acci3n

21. El Premio de Pintura, Literatura y Poesía de la Vila de Puçol incorporará una categoría en la convocatoria para premiar y reconocer las obras de artistas valencianas.

Responsable: Concejalía Cultura y Concejalía de Igualdad.

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Fecha en que las bases incorporan la categoría femenina, dotación económica reservada para las artistas en las diferentes disciplinas. Nº de candidatas presentadas y premiadas.

Nº de Acción

22. Crear un premio especialmente dirigido a la visibilidad de las mujeres en los diferentes ámbitos de la cultura (música, teatro, etc). La denominación de dicho premio podría ser *Premio Teresa Usáin* (pintora residente en Puçol, que ha conseguido un reconocimiento internacional) u otro nombre destacado del patrimonio cultural del municipio de Puçol.

Responsable: Concejalía de Cultura y Concejalía de Igualdad

Prioridad 2020

Periodicidad: Puntual

Indicador: Bases con la publicación del galardón y nº de artistas en las diferentes distinguidas.

Nº de Acción

23. Introducir en la ruta de la tapa un galardón a la tapa más sabrosa y original, realizada por una mujer.

Responsable: Concejalía de Comunicación, Concejalía de Fiestas, Concejalía de Juventud y Agrupación de Peñas

Prioridad 2019

Periodicidad: Permanente

Indicador: Fecha en la que se considera esta propuesta, y difusión dada a la iniciativa y a sus resultados.

Objetivo: *Posibilitar un intercambio de experiencias en el 3mbito cultural, social y facilitar la exhibici3n y el intercambio de producciones artísticas con perspectiva de g3nero.*

Nº de Acci3n

24. Incorporar en las convocatorias p3blicas herramientas que faciliten a las asociaciones del municipio incorporaci3n en sus proyectos la transversalidad de g3nero.

Responsable: Concejalía de Fiestas, Concejalía de Cultura, Concejalía de Educaci3n, Concejalía de Deporte

Prioridad 2021

Periodicidad: Permanente

Indicador: Fecha en que las bases incorporan un anexo diseñado al efecto para facilitar esta tarea.

Nº de Acci3n

25. Visibilizar los proyectos artísticos liderados por mujeres sean o no del municipio de Puçol, mediante la acogida de exposiciones y difusi3n de las mismas.

Responsable: Concejalía de Juventud

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Nº y tipo de proyectos artísticos liderados por mujeres acogidos.

Nº de Acci3n

26. Realizar una programaci3n de actividades en la Casa Cultural de Puçol, prestando especial atenci3n a la programaci3n musical, cine, teatro, exposiciones, escuelas municipales, y conferencias, incluyendo la perspectiva de g3nero.

Responsable: Concejalía de Cultura

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Informe anual con datos desagregados por sexo y temática de la programación de la Casa de Cultura

Objetivo: *Informar sobre las posibilidades deportivas del municipio con perspectiva de género.*

Nº de Acci3n

27. Realizar una guía de actividades deportivas que se ofrecen con carácter municipal, así como la información relativa a los diferentes Clubs Deportivos de Puçol. Se prestará especial atención a la comunicaci3n (esl3genes e imágenes que proyecten diversidad e inclusi3n) para que ésta contemple la perspectiva de género.

Responsable: Concejalía de Deportes

Prioridad 2019

Periodicidad: Puntual

Indicador: Fecha de realizaci3n y enlace donde cuelga, nº de ejemplares impresos , en su caso.

Nº de Acci3n

28. Realizar una campaa de comunicaci3n especialmente dirigida a aquellos deportes de equipo como el balonmano, baloncesto y futbol, con menores índices de participaci3n femenina, para que las deportistas cuenten con todo el apoyo para poder mantenerse en su elecci3n deportiva.

Responsable: Concejalía de Deportes y Concejalía de Comunicaci3n

Prioridad 2019

Periodicidad: Anual

Indicador: Campaa de comunicaci3n realizada y medios utilizados para su difusi3n

Nº de Acci3n

29. Hacer una memoria con los nombres de las deportistas destacadas de Puçol, bien porque han desarrollado su carrera en Puçol, o bien porque han sido captadas por otros Clubs y han participado en Campeonato de carácter estatal, para que tengan su reconocimiento y visibilizaci3n en el municipio.

Responsable: Concejalía de Deportes

Prioridad 2019

Periodicidad: Puntual

Indicador: Informe realizado. Nº de entidades que acogen alguno de los nombres de estas deportistas para denominar Premios o Galardones Deportivos, Carreras, Competiciones, Polideportivos, Clubs, etc..

Nº de Acci3n

30. Analizar la representaci3n de género en la publicidad (carteles, panfletos) de los diferentes tipos de deportes.

Responsable: Concejalía de Deportes

Prioridad 2019

Periodicidad: Permanente

Indicador: Informe realizado donde consten las imágenes y eslóganes utilizados

Objetivo: favorecer el equilibrio de los fondos bibliográficos y potenciar la visibilizaci3n de las mujeres en el ámbito literario, cinematográfico, en todos los géneros.

Nº de Acci3n

31. Adherirse al proyecto de Bibliotecas en Igualdad.

Responsable: Concejalía de Igualdad y Concejalía de Cultura

Prioridad 2019

Periodicidad: Puntual

Indicador: Fecha de adhesi3n al proyecto

Nº de Acci3n

32. Analizar el porcentaje de fondos bibliogr3ficos inventariados en la Biblioteca Municipal (novela, biografías, ensayo, investigaci3n, etc) desde la perspectiva de g3nero.

Responsable: Concejalía de Igualdad y Concejalía de Cultura

Prioridad 2020

Periodicidad: Anual

Indicador: Informe realizado donde consten n3mero y porcentaje de artistas por sexo y disciplina.

Nº de Acci3n

33. Tras el an3lisis realizado, fomentar la inclusi3n de autoras en todas las categorías y disciplinas, así como películas, cortos, cuentos y libros sobre temática de g3nero.

Responsable: Concejalía de Igualdad y Concejalía de Cultura

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: N3 y porcentaje de incremento de obras en todas las disciplinas y sexo.

Nº de Acci3n

34. Incorporar la categoría de bibliografía feminista en la Biblioteca Municipal, e ir alimentándola progresivamente.

Responsable: Concejalía de Igualdad y Concejalía de Cultura

Prioridad 2020

Periodicidad: Puntual

Indicador: Fecha en la que se inaugura el espacio. N3 de obras que se van adquiriendo con carácter anual.

Nº de Acci3n

35. Realizaci3n de campañas de comunicaci3n que visibilicen a las autoras de la Comunidad Valenciana y escriban en valenciano.

Responsable: Concejalía de Igualdad y Oficina de Promoci3n del Valenciano.

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Campañas de comunicaci3n realizadas y medios de difusi3n utilizados.

Plan operativo de introducci3n e implantaci3n de la perspectiva de g3nero en los ámbitos del comercio, industria, capacitaci3n profesional y empleo.

Feria de Comercio y Empleo Puçol

Objetivo: Fomentar el comercio, e incrementar las oportunidades de trabajo y la visibilizaci3n de las mujeres del municipio de Puçol.

Nº de Acci3n

36. Dar visibilidad a la Feria de Comercio organizada por ACEP, a trav3s de la web, redes sociales y medios de comunicaci3n dentro y fuera del municipio.

Responsable: Concejalía de Comercio y ACEP, Concejalía de Comunicaci3n

Prioridad 2019

Periodicidad: Permanente

Indicador: Enlace donde cuelga informaci3n detallada sobre los productos que se comercializan en la feria y programa de actividades.

Nº de Acci3n

37. Estudiar fórmulas de apoyo a las mujeres que participen en la Feria del Comercio, para que puedan incrementar su visibilidad.

Responsable: Concejalía de Comercio, Concejalía de Promoci3n Econ3mica y Empleo, Concejalía de Comunicaci3n y ACEP

Prioridad 2022

Periodicidad: Permanente

Indicador: Estudio de fórmulas y propuestas desarrolladas con carácter anual.

Nº de Acci3n

38. Realizar una guía de turismo gastronómico en el que destaquen las rutas del Paraje Natural de la Costera, la ZEPA (Zona de Especial Protecci3n para las Aves) y zonas de senderismo, y repercute en la hostelería del municipio, destacando los productos del mar, de la huerta y la montaña de Puçol. La comunicaci3n incorporará la perspectiva de género.

Responsable: Concejalía de Turismo y Concejalía de Medioambiente y Concejalía de Comunicaci3n

Prioridad 2021-22

Periodicidad: Puntual

Indicador: Publicaci3n de la Guía de turismo gastronómico, enlace donde cuelga y nº de ejemplares impresos, en su caso.

Nº de Acci3n

39. Realizar una jornada al objeto de crear redes de intercambio de comercio en el propio municipio teniendo en cuenta las actividades econ3micas, culturales y de ocio (Agencias de viaje, Bodegas, Restauraci3n, hostelería, etc..), atendiendo a la perspectiva de género.

Responsable: Concejalía de Mercados y Comercio, Promoci3n econ3mica y Empleo

Prioridad 2020

Periodicidad: Puntual

Indicador: Fecha en la que se realiza la jornada networking y principales resultados, en su caso.

Nº de Acci3n

40. Destinar presupuesto para proyectos dirigidos a presentar ideas innovadoras en materia de empleo que tengan impacto positivo en la contrataci3n de mujeres.

Responsable: Concejalía de Promoci3n Econ3mica y Empleo

Prioridad 2021

Periodicidad: Puntual

Indicador: N3 de propuestas presentadas y proyectos aceptados y puestos en marcha. N3 de mujeres contratadas directa o indirectamente

Objetivo: Difundir las ayudas o herramientas que desde el Ayuntamiento u otras instancias se pongan a disposici3n de la ciudadanía para favorecer la emprendeduría y el empleo por cuenta ajena de las mujeres.

N3 de Acci3n

41. Difundir desde la web del Ayuntamiento la posibilidad que ofrece Pactem Nord para facilitar de forma presencial la creaci3n de Sociedades Limitadas, reduciendo los plazos, los gastos de Registro Mercantil y Notaría, suponiendo un ahorro considerable.

Responsable: Concejalía de Promoci3n Econ3mica y Empleo

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Enlace donde cuelga dicha informaci3n y n3 de visitas presenciales atendidas con datos desagregados por sexo.

N3 de Acci3n

42. Informar a las empresas y a la ciudadanía de las ayudas existentes para la contrataci3n de mujeres

Responsable: Concejalía de Promoci3n Econ3mica y Empleo y Concejalía de Comunicaci3n

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Acciones realizadas para informar de esta medida en las empresas.

Objetivo: Realizaci3n de campa~as dirigidas al tejido empresarial, sobre el establecimiento de medidas que mejoren la conciliaci3n y la corresponsabilidad en las tareas del hogar.

Nº de Acci3n

43. Incorporar en la Feria de Comercio de Puçol charlas tendentes a promover la conciliaci3n con corresponsabilidad, que pongan en valor el talento femenino, que rompan con el mito de la menor productividad de las mujeres y que impulsen la desfeminizaci3n y desmasculinizaci3n de determinados sectores y empleos.

Responsable: Concejalía de Igualdad, Concejalía de Comercio y Concejalía de Comunicaci3n.

Prioridad 2020

Periodicidad: Anual

Indicador: Nº de charlas de corresponsabilidad, empoderamiento, reconocimiento realizadas y asistentes desagregado por sexo. Fotografías o notas de prensa realizadas a colaci3n.

Objetivo: Promover acciones que favorezcan la empleabilidad de las mujeres del municipio.

Nº de Acci3n

44. Promover el empleo femenino mediante programas específcos de formaci3n, sobre alfabetizaci3n digital, nuevas tecnologías, sectores de actividad emergentes o empleos tradicionalmente masculinizados.

Responsable: Concejalía de Igualdad, Concejalía de Promoci3n Econ3mica y Empleo y Concejalía de Comunicaci3n.

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Nº de programas implementados y nº de mujeres beneficiadas.

Nº de Acci3n

45. Mantener la formaci3n dirigida a la integraci3n laboral de las mujeres, pertenecientes a colectivos que por su mayor vulnerabilidad, y hacerlo teniendo en cuenta criterios de interseccionalidad, atendiendo a sus especifcas circunstancias.

Responsable: Concejalía de Igualdad, Concejalía de Promoci3n Econ3mica y Empleo y Concejalía de Comunicaci3n.

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: N° de programas implementados, n° de mujeres beneficiadas y n° de mujeres contratadas tras la participaci3n en dichos programas.

N° de Acci3n

46. Promover el fortalecimiento de redes intergeneracionales de apoyo a mujeres de mediana edad y j3venes, cuyos porcentajes de empleabilidad son todavía inferiores a los de los hombres.

Responsable: Concejalía de Promoci3n Econ3mica y Empleo y Concejalía de Juventud.

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: N° de encuentros organizados por el Ayuntamiento, y n° de asociaciones intergeneracionales creadas con el objetivo de apoyar el empleo de mujeres de mediana edad y j3venes.

Urbanismo y Transporte

Objetivo: Garantizar la transversalidad de g3nero en el 3rea de urbanismo.

N° de Acci3n

47. Hacer un estudio territorial de la ciudad, con perspectiva de g3nero en el que se contemple los nombres de las calles, avenidas, parques y edificios

públicos (biblioteca, teatro, cine, piscinas, polideportivos, etc..) y otros (Clubs deportivos, etc.) desagregados por sexo.

Responsable: Concejalía de Ordenación del Territorio y Paisaje y Concejalía de Igualdad.

Prioridad 2020

Periodicidad: Puntual

Indicador: Estudio urbanístico y territorial realizado.

Nº de Acci3n

48. Realizar un estudio que examine:

- a) Las denuncias realizadas en los cuerpos de seguridad y realizar un mapa donde se hayan producido delitos sexuales, ataques contra la integridad de las personas, caídas accidentales, resbalones, etc.
- b) Hacer partícipe a la ciudadanía sobre la sensaci3n de seguridad e iluminaci3n de parques y calles en diferentes espacios del municipio.

En funci3n de los resultados, proponer las modificaciones que se estimen oportunas para mejorar la iluminaci3n, asfaltado de calles, seguridad y sostenibilidad del municipio.

Responsable: Concejalía de Ordenación del Territorio y Paisaje y Concejalía de Igualdad.

Prioridad 2020

Periodicidad: Puntual

Indicador: Plan de Criminología Ambiental realizado

Nº de Acci3n

49. Asignar progresivamente a las nuevas calles, avenidas y plazas, así como a lugares públicos que todavía no tienen nombre asignado como el Centro de Cultura o el Instituto, el nombre de mujeres locales o de la comunidad

valenciana, que hayan destacado en alguna disciplina (deporte, cultura, pol3tica) hasta alcanzar el equilibrio de g3nero.

Responsable: Concejal3a de Ordenaci3n del Territorio y Paisaje y Concejal3a de Igualdad.

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: N3 de calles y lugares p3blicos con denominaci3n femenina y porcentaje respecto del total.

Objetivo: Incorporar acciones instrumentales y metodol3gicas que garantice el cumplimiento de los objetivos de este eje.

N3 de Acci3n

50. Antes de la realizaci3n de cualquier actuaci3n, proyecto, convocatoria o licitaci3n en el 3rea de urbanismo, se realizar3 un informe de impacto de g3nero.

Responsable: Concejal3a de Ordenaci3n del Territorio y Paisaje y Concejal3a de Igualdad.

Prioridad 2021

Periodicidad: Permanente

Indicador: N3 de informes de impacto de g3nero realizados

Objetivo: Incorporar acciones en las actuaciones urban3sticas para promover la visibilizaci3n y promoci3n de la igualdad de g3nero.

N3 de Acci3n

51. Dise1ar un proyecto gr3fico destinado a trasladar un mensaje en favor de la igualdad y contra la violencia de g3nero, utilizando para ello el mobiliario urbano en parques, pasos de peatones, bancos p3blicos, aceras, edificios municipales, se1al3tica, paradas de autob3s, etc.

Responsable: Concejal3a de Juventud, Concejal3a de Ordenaci3n del Territorio y Paisaje y Concejal3a de Igualdad.

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Proyecto dise1ado y f3rmulas de participaci3n utilizadas para involucrar a la juventud.

Objetivo: Garantizar la transversalidad de g3nero en el 1rea de transporte.

Nº de Acci3n

52. Hacer un estudio de los itinerarios de transporte p3blico que incluya datos desagregados de las principales personas usuarias, que contemple las rutas, trayectos realizados, distancia media entre las paradas, correcta se1alizaci3n de las mismas, morfolog1a de las paradas de autob3s, metro, revisando su accesibilidad e informaci3n (incluido en etapas festivas).

El estudio tendr1 en cuenta la participaci3n de la ciudadan1a, a quien se le preguntar1 sobre si los trayectos se adaptan a sus diferentes necesidades (de conciliaci3n, estudio, trabajo, ocio), son adecuados por su frecuencia, recorrido, horarios, etc.

Responsable: Concejal1a de participaci3n Ciudadana, alumbrado p3blico, Seguridad Ciudadana, Urbanizaciones

Prioridad 2021

Periodicidad: Puntual

Indicador: Informe Ejecutivo del Estudio Realizado y f3rmulas de participaci3n utilizadas para involucrar a la ciudadan1a

Nº de Acci3n

53. Estudiar la posibilidad de incorporar paradas de proximidad, durante los periodos festivos (fallas, fiestas populares y patronales) a demanda de las mujeres en el horario nocturno, con tal de favorecer una movilidad con perspectiva de g3nero.

Mejorar las rutas de transporte en funci3n del estudio realizado teniendo en cuenta la perspectiva de g3nero

Responsable: Concejal1a de Fiestas, Urbanizaciones, Playa

Prioridad 2022

Periodicidad: Puntual

Indicador: Estudio realizado y decisiones adoptadas

Políticas específicas de Conciliaci3n y fomento de la Corresponsabilidad

Objetivo: Promover y mejorar servicios de conciliaci3n que se ofrecen a la ciudadanía de Puçol.

Nº de Acci3n

54. Realizaci3n de una encuesta a la poblaci3n sobre sus necesidades de conciliaci3n (si las tiene resueltas, si conoce los servicios p3blicos, si los utiliza...) y valorar la necesidad de incorporar nuevas medidas de conciliaci3n en funci3n de los resultados.

Responsable: Concejalía de Igualdad, Concejalía de Promoci3n Econ3mica y Empleo.

Prioridad 2020

Periodicidad: Puntual

Indicador: Informe de resultados de la encuesta

Nº de Acci3n

55. Realizar una guía que incluya todos los servicios municipales para mejorar la conciliaci3n familiar (escoleta matutina, vespertina, ludoteca, servicios especiales durante navidad, verano, pascua, comedor de verano, etc.) y darle difusi3n adecuada (en la web municipal, boletines, redes sociales) incorporando la perspectiva de género.

Responsable: Concejalía de Igualdad, Concejalía de Promoci3n Econ3mica y Empleo.

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Enlace de donde cuelga la guía.

Objetivo: Incidir en capacitaci3n en coeducaci3n de monitores y monitoras en el horario de las extraescolares.

Nº de Acci3n

56. Ofrecer formaci3n a las empresas contratadas por las AMPAS y los colegios para que cuenten con monitoras y monitores para realizar extraescolares en igualdad, juegos coeducativos, colaborativos y resoluci3n de conflictos.

Responsable: Concejalía de Contrataci3n, Promoci3n Econ3mica y Empleo.

Prioridad 2021

Periodicidad: Anual

Indicador: N° de empresas beneficiadas, n° de talleres, n° de participantes desagregados por sexos.

Objetivo: Fomentar la corresponsabilidad en el hogar como medio inseparable de una adecuada conciliaci3n.

N° de Acci3n

57. Ofertar un paquete de talleres de supervivencia dom3stica dirigido fundamentalmente a hombres, para fomentar su autonomía y corresponsabilidad en las tareas dom3sticas (plancha, costura, lavadora, limpieza, etc..) y difundirlo adecuadamente. Escoger los lugares apropiados (residencia, institutos, Espai Jove, etc) para su impartici3n, buscando obtener el m3ximo n3mero de beneficiarios.

Responsable: Concejalía de Igualdad, Concejalía de Juventud, Concejalía de Tercera Edad, figuras CIC

Prioridad 2020

Periodicidad: Trimestral

Indicador: N° de talleres realizados y asistentes desagregado por sexo

N° de Acci3n

58. Diseñar en colaboraci3n con las AMPAS y las CIC, talleres para el fomento de la corresponsabilidad familiar entre las familias, el profesorado y el alumnado.

Responsable: Concejalía de Educaci3n, Concejalía de Igualdad, y figuras CIC

Prioridad 2020

Periodicidad: Trimestral

Indicador: N° de talleres realizados y asistentes desagregado por sexo

Programa de prevenci3n y lucha contra la violencia de g3nero.

Sensibilizaci3n y Coeducaci3n

Objetivo: Trabajar la coeducaci3n y la corresponsabilidad en las diferentes etapas del desarrollo (infancia, adolescencia y personas adultas).

Nº de Acci3n

59. Elaborar un estudio de las actividades que se llevan a cabo en los diferentes centros educativos del municipio desagregadas por sexo y en las que se indique c3mo se est3 incorporando la perspectiva de g3nero.

Responsable: Concejalía de Educaci3n, y figuras CIC

Prioridad 2022

Periodicidad: Permanente

Indicador: Informe anual con las actividades realizadas en los centros y personas participantes

Nº de Acci3n

60. Hacer una propuesta para denominar las aulas, espacios comunes, proyectos de los colegios, de manera que puedan rescatarse nombres propios de mujeres que hayan destacado en la localidad de Puçol, o bien en otras poblaciones de la Comunidad Valenciana o del Estado en diferentes áreas de la ciencia, la cultura, el arte, etc.

Responsable: Concejalía de Educaci3n, y figuras CIC

Prioridad 2022

Periodicidad: Puntual

Indicador: Nº de espacios comunes, proyectos, aulas etc. que han incorporado una denominaci3n de mujeres destacadas

Nº de Acci3n

61. Cada Centro, utilizando los criterios establecidos por Conselleria, realizar3 su propio Plan de Igualdad y Convivencia, y presentar3 al Ayuntamiento una memoria anual de actividades que ayude a visibilizar el compromiso por la

igualdad. Para ello, el Ayuntamiento facilitar3 un modelo de plantilla que contemple informaci3n sobre la materia no confidencial.

Responsable: Concejalía de Educaci3n, y figuras CIC

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Plantilla diseñada y entregada a los Centros para su cumplimentaci3n sobre metodología de trabajo en sus actividades, Patios Coeducativos, Exposiciones, Certámenes o Proyectos que incorporen la perspectiva de género.

Nº de Acci3n

62. Diseñar un plan de actuaci3n municipal que garantice a los Centros Educativos la posibilidad de que el profesorado vaya incorporando progresivamente criterios de género en el diseño de sus actividades y redacci3n de proyectos (patios coeducativos), direcci3n de certámenes, presentaci3n de exposiciones, etc.

Responsable: Concejalía de Educaci3n y figuras CIC

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Nº de Centros que incorporan en el diseño de sus actividades, Nº de Patios Coeducativos, Nº de Exposiciones, Certámenes o proyectos que incorporen la perspectiva de género

Nº de Acci3n

63. Realizar jornadas de intercambio de buenas prácticas y formaci3n específica en coeducaci3n, con la participaci3n de quienes realicen funciones de docencia, así como personal de las escoletas, comedores y extraescolares.

Responsable: Concejalía de Educaci3n, Concejalía de Igualdad, Figuras CIC de los Centros y Concejalía de Comunicaci3n

Prioridad 2019

Periodicidad: Permanente

Indicador: Número de jornadas de intercambio de buenas prácticas y coeducaci3n realizadas, y participantes desagregado por sexo. Enlace

Salud y Calidad de Vida

En la Constituci3n de la OMS se defini3 la salud como el estado de completo bienestar f3sico, mental y social. Estar3a constituida pues, por las cualidades de la vida humana necesarias para enfrentarse con las exigencias sociales.

Objetivo: Promocionar una salud libre de sesgos de g3nero, que posibilite un desarrollo humano sostenible y favorezca una mejora de la calidad de vida.

Nº de Acci3n

64. Continuar realizando talleres de prevenci3n de conductas adictivas, teniendo en cuenta la perspectiva de g3nero.

Responsable: Concejal3a de Servicios Sociales.

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Nº de talleres realizados y Nº de personas beneficiadas del programa por sexo y edad

Nº de Acci3n

65. Diseñar e impartir talleres de sexualidad y relaciones saludables para la poblaci3n en edad adolescente, dirigidos a promover la reflexi3n y promover relaciones basadas en el respeto y la igualdad.

Responsable: Concejal3a de Igualdad, Concejal3a de Servicios Sociales y Concejal3a de juventud

Prioridad 2022

Periodicidad: Trimestral

Indicador: Nº de talleres realizados y Nº de adolescentes que se han beneficiado del programa por sexo y edad

Nº de Acci3n

66. Diseñar e impartir talleres de sexualidad y relaciones saludables dirigidos a personas adultas y mayores.

Responsable: Concejalía de Igualdad, Concejalía de Servicios Sociales y Concejalía de tercera edad.

Prioridad 2022

Periodicidad: Trimestral

Indicador: Nombre del programa, Nº talleres realizados, contenidos, nº de horas y nº de asistentes desagregado por sexo.

Objetivos: Facilitar y difundir la programaci3n anual de actividades municipales enfocadas a empoderar a las mujeres y proporcionar claves para el fomento de actitudes m3s igualitarias entre mujeres y hombres.

Nº de Acci3n

67. Diseñar un programa de empoderamiento dirigido a mujeres de diferentes edades (adolescentes, EPA)

Responsable: Concejalía de Igualdad, Concejalía de Servicios Sociales y Concejalía de Promoci3n Econ3mica y Empleo.

Prioridad 2021

Periodicidad: Trimestral

Indicador: Nombre del programa, Nº talleres realizados, contenidos, nº de horas y nº de asistentes

Nº de Acci3n

68. Realizar proyectos dirigido a j3venes y adolescentes, con dinámicas de participaci3n orientadas a conocer los indicadores para la detecci3n, prevenci3n de conductas violentas y promoci3n de relaciones saludables.

Responsable: Concejalía de Juventud, Concejalía de Educaci3n, Concejalía de Bienestar Social

Prioridad 2021

Periodicidad: Permanente

Indicador: Nombre de los proyectos, Nº talleres realizados, contenidos, nº de horas y asistentes desagregado por sexo

Nº de Acci3n

69. Crear un apartado específcico en la web municipal, en su página de inicio, con la informaci3n referida a las actividades que se realizan en torno a la igualdad con el objetivo de alcanzar la mayor difusi3n posible.

Responsable: Concejalía de Comunicaci3n

Prioridad 2019

Periodicidad: Puntual

Indicador: Enlace donde cuelgan las actividades programadas en torno a la igualdad

Prevenci3n de la Violencia de Género

Objetivo: Dar los pasos para que el municipio pueda adherirse a la Red Valenciana de Municipios contra la Violencia de Género y formar de manera permanente a agentes que intervienen en la prevenci3n, detecci3n y actuaci3n de la violencia de género, con el ánimo de reforzar la coordinaci3n y trabajo en equipo.

Nº de Acci3n

70. Establecer una Concejalía de Igualdad con entidad propia (separadamente del resto de Concejalías).

Responsable: Alcaldía

Prioridad 2019

Periodicidad: Puntual

Indicador: Fecha de creaci3n de la Concejalía de Igualdad

Nº de Acci3n

71. Estudiar la relaci3n de puestos de trabajo del área de Servicios Sociales, en relaci3n a los protocolos y competencias asumidas por los mismos para consolidar el equipo de atenci3n, y recuperar al menos, la estructura anterior de catorce personas. Dicho informe se elevará a la Mesa de Negociaci3n para que se tenga en cuenta en la definici3n de RPT

Responsable: Concejalía de Recursos Humanos y Concejalía de Servicios Sociales.

Prioridad 2020

Periodicidad: Puntual

Indicador: Informe realizado sobre la adecuada prestaci3n del servicio y organigrama incluido, en su caso en la RPT

Nº de Acci3n

72. Elaborar un programa formativo especfico en violencia de g3nero dirigido a garantizar la coordinaci3n de los diferentes operadores municipales (Equipo Social, Policia, Gabinete Psicopedag3gico, Atenci3n Jurfdica, Psicol3gica, SEAFI, etc.) y extramunicipal (Guardia Civil, equipos directivos de los Centros Educativos, Coordinadoras y Coordinadores de Igualdad y Convivencia, Personal Centros Sanitarios, Oficina de Atenci3n a la Vctima..), asf como la formaci3n especfica y permanente en materia de violencia de g3nero.

Responsable: Concejalfa de Recursos Humanos, Concejalfa de Policia, Concejalfa de Educaci3n y Concejalfa de Servicios Sociales

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Nº de cursos formativos realizados, contenidos, nº de horas y asistentes desagregado por departamento, centro y sexo

Nº de Acci3n

73. Realizar una memoria anual que evalúe las actuaciones realizadas en el Ayuntamiento. Se incluirán reuniones y los objetivos desarrollados para observar el funcionamiento de la Mesa de Violencia de Género, y garantizar su interdisciplinariedad. Así como la realizaci3n de entrevistas a sus integrantes para propiciar la mejora y fortalecimiento de la cooperaci3n del equipo de trabajo, y garantizar la protecci3n de las mujeres y sus hijas e hijos.

Responsable: Concejalfa de Servicios Sociales y Mesa de Violencia de Género

Prioridad 2020

Periodicidad: Anual

Indicador: Memoria anual Mesa Violencia Género que refleje actuaciones realizadas, asf como la formaci3n especfica con la que cuenta sus integrantes.

Objetivo: Mejorar la protecci3n de las mujeres y de sus hijas e hijos, mediante incremento de recursos y servicios ofrecidos a las v3ctimas de violencia de g3nero.

Nº de Acci3n

74. Hacer una reserva presupuestaria que garantice la disposici3n de recursos de acogida y/o de vivienda para mujeres y sus hijas e hijos, que hayan sido v3ctimas de Violencia de g3nero.

Responsable: Concejal3a de Servicios Sociales y Departamento de Bienestar Social

Prioridad 2020

Periodicidad: Anual

Indicador: Presupuesto reservado y nº de mujeres e hijas e hijos beneficiados de esta medida

Nº de Acci3n

75. Adaptar el Protocolo de urgencias, al lenguaje inclusivo.

Responsable: Concejal3a de Servicios Sociales y Departamento de Bienestar Social

Prioridad 2019

Periodicidad: Puntual

Indicador: Protocolo adaptado y revisado y enlace donde cuelga

Objetivo: Sensibilizar a la ciudadan3a en torno a la violencia de g3nero como causa de desigualdad.

Nº de Acci3n

76. Realizar campa3as en los periodos festivos sobre la tolerancia cero hacia las agresiones sexuales y actuaciones machistas, implicando a los hombres en el dise3o, participaci3n y difusi3n de las mismas.

Responsable: Concejal3a de Fiestas, Concejal3a de Comunicaci3n

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: Nº de campa3as realizadas, Nº de Asociaciones y colectivos involucrados en las mismas y m3todos de difusi3n utilizados

Nº de Acci3n

77. Realizar campañas en las que se profundice sobre las causas de la violencia contra las mujeres, sus efectos y los modos de prevenirla. Establecer acuerdos con el peri3dico local para que de la máxima difusi3n a dichas campañas.

Responsable: Concejalía de Servicios Sociales y Concejalía de Comunicaci3n

Prioridad 2021

Periodicidad: Permanente

Indicador: N de campañas realizadas y métodos de difusi3n utilizados

Nº de Acci3n

78. Realizar formaci3n específicamente dirigida al entorno fallero, considerando su enorme trascendencia en la transmisi3n de valores estereotipados en el municipio.

Responsable:

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: N de talleres realizados, contenidos, n de horas y asistentes desagregado por sexo

Nº de Acci3n

79. Realizar talleres de prevenci3n de la Violencia de Género dirigida a la ciudadanía, teniendo en cuenta criterios de interseccionalidad, e introducir en los diferentes proyectos que se desarrollan a nivel municipal, como por ejemplo el Proyecto Vallet.

Responsable: Concejalía de Servicios Sociales y Departamento de Bienestar Social

Prioridad 2020

Periodicidad: Permanente

Indicador: N de talleres realizados, contenidos, n de horas y asistentes desagregado por sexo

Objetivo: Divulgar los recursos de atenci3n en materia de violencia de g3nero que existen en el municipio

Nº de Acci3n

80. Elaborar una guía con los recursos que pueden utilizar las mujeres en relaci3n con la Violencia de G3nero y darle difusi3n a trav3s de un apartado específico en la web (y otros canales: revista, redes, EPA..)

Responsable: Concejalía de Servicios Sociales y Concejalía de Juventud, Concejalía de Tercera Edad y Departamento de Bienestar Social

Prioridad 2020

Periodicidad: Puntual

Indicador: Enlace donde cuelga la guía. Nº de ejemplares impresos

Objetivo: Mantener el compromiso de realizar puntos violeta durante festividades

Nº de Acci3n

81. Mantener los compromisos e iniciativas que se han llevado a cabo durante las últimas fiestas de 2018 respecto del proyecto del Punto Violeta. Garantizar que el Proyecto se nutra de personas que cuenten con formaci3n específica en materia de violencias contra las mujeres, así como la contrataci3n de especialistas para que estas cuestiones se traten desde el rigor y la experiencia. En caso de utilizar personal voluntario deberán ser formados. Se recomienda realizar un informe de seguimiento y control de dicho proyecto.

Responsable: Concejalía de Fiestas, Concejalía de Servicios Sociales y Concejalía de Juventud y Departamento de Bienestar Social

Prioridad 2019

Periodicidad: Anual

Indicador: Informe de seguimiento y control de dicho proyecto.

Nº de Acci3n

82. Difundir adecuadamente la informaci3n a la ciudadanía, dotando de contenido comprensible con guías de buenas prácticas, haciendo accesible y difundiendo su uso desde la página web del Ayuntamiento y los diferentes grupos de Whasapp.

Responsable: Concejalía de Fiestas, Concejalía de Servicios Social y Concejalía de Juventud y Departamento de Bienestar Social

Prioridad 2019

Periodicidad: Puntual

Indicador: Enlaces donde cuelga la informaci3n y envíos realizados a los grupos

Otras Violencias contra las Mujeres

Objetivo: Ofrecer soluciones preventivas y de actuaci3n frente a otros tipos de violencia contra las mujeres

Nº de Acci3n

83. Llevar a cabo sesiones de formaci3n continua sobre diferentes tipos de violencia contra las mujeres, en la que se incluya al menos, el Protocolo de actuaci3n sanitaria ante la Mutilaci3n Genital Femenina (MGF) de la Comunidad Valenciana.

Responsable: Concejalía de Bienestar

Prioridad 2020

Periodicidad: Anual

Indicador: Nº de talleres realizados, contenidos, nº de horas y asistentes desagregado por sexo

7. Sistema de Evaluaci3n

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los planes de igualdad fijarán los sistemas eficaces de seguimiento y evaluaci3n de los objetivos fijados. El sistema que se establece el presente Plan, va a facilitar el seguimiento del proceso de implementaci3n, así como su viabilidad y efectividad Tener informaci3n actualizada relativa al desarrollo del proyecto supone poder

- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).

- Identificar puntos de mejora de forma peri3dica y continuada.
- Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acci3n.
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

El presente Plan de Igualdad estar3 sujeta a una **evaluaci3n anual de procesos**, en la que se determinar3 el grado de implementaci3n de las acciones previstas para ese ejercicio (las que se han ejecutado, las que est3n en proceso de ejecuci3n, y las que no se han ejecutado).

Para ello ser3 de gran utilidad el uso de la ficha de implementaci3n y seguimiento que figura en el presente documento, los indicadores de implementaci3n de cada acci3n, y la periodificaci3n establecida en cada acci3n del Plan:

Nivel 1: acciones a implementar en 2019

Nivel 2: acciones a implementar en 2020

Nivel 3: acciones a implementar en 2021

Nivel 4: acciones a implementar en 2022

Tambi3n se prev3 una **evaluaci3n de resultados a la finalizaci3n de la vigencia del Plan**, en la que se valorar3 el grado de consecuci3n de los objetivos del Plan, para lo cual se har3 una comparativa con los datos recogidos en el Informe de Diagn3stico del Plan de Igualdad.

FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Eje:

Nº de Acción:

Contenido:

OBJETIVO GENERAL:

OBJETIVO ESPECÍFICO

INDICADOR/ES:

ACCIONES REALIZADAS:

RECURSOS ASIGNADOS:

- Externos
- Propios

PERIODICIDAD:

- Permanente*
- Puntual*
- Anual*

CARGO Y NOMBRE DEL SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACI3N DE LAS ACCIONES:

- Alcaldía*
- Secretaría*
- Concejala de Igualdad*
- Concejalía de Servicios Sociales*
- Concejalía de Bienestar Social*
- Concejalía de Promoci3n Econ3mica y Empleo*
- Mesa de Violencia de Género*
- Concejalía de juventud*
- Concejalía de comunicaci3n*
- Concejalía de Educaci3n*
- Concejalía de Tercera Edad*
- Concejalía de Cultura*
- Concejalía de Deportes*
- Concejalía de Recursos Humanos*
- Concejalía de Policía*
- Asociaciones*
- Concejalía de Fiestas*
- Concejalía de Urbanismo*
- Contrataci3n*

OBSERVACIONES

Dificultades encontradas:

Soluciones emprendidas en su caso:

ESTADO:

En ejecuci3n

Realizada

No realizada

TEMPORALIZACI3N:

Codificaci3n de la Prioridad:

Fecha de implementaci3n de la acci3n:

Fecha recogida de datos:

Fecha evaluaci3n interna:

Fecha evaluaci3n externa/ auditoria: