

# PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



Ayuntamiento de  
**Serra**



ÍNDICE:

DIPUTACIÓ DE  
VALÈNCIA

Joventut, Esports i Igualtat

<b>CRÉDITOS .....</b>	<b>3</b>
<b>SALUDA ALCALDESA SERRA.....</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>MARCO JURÍDICO DEL I PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>9</b>
Normativa internacional .....	9
Normativa Europea .....	11
Normativa estatal.....	12
Normativa autonómica .....	14
<b>PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD.....</b>	<b>18</b>
Transversalidad o mainstreaming de género.....	18
Igualdad y equidad .....	18
Compromiso o responsabilidad social .....	19
Comunicación y uso del lenguaje inclusivo.....	19
Transparencia y Participación Ciudadana .....	20
Empoderamiento .....	21
Diversidad y respeto.....	21
<b>ESTUDIO SOCIODEMOGRÁFICO .....</b>	<b>22</b>
Introducción .....	23
Bloque Sociodemográfico .....	23
Bloque socioeconómico .....	36
<b>PARTICIPACIÓN CUALITATIVA .....</b>	<b>47</b>
Focus Group .....	47
Reunión valorativa sobre las partes integrantes del plan municipal de igualdad .....	48
Información General .....	49
Administración local.....	49
Tejido social.....	51
Tejido productivo .....	52
<b>ESTUDIO CUANTITATIVO.....</b>	<b>54</b>
Cuestionario digital .....	54
Bloque A. Datos personales .....	55
Bloque B. Movilidad .....	57
Bloque C. Políticas de igualdad de género .....	61
Bloque D. Cultura, deporte y educación .....	65
Bloque E. Violencia de género .....	69
Bloque F. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	77
Bloque G. Salud .....	84



Bloque H. Ocupación.....	88
<b>PLAN DE ACCIÓN DEL I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD .....</b>	<b>94</b>
Área de cultura y educación:.....	94
Área de participación e inclusión social: .....	97
Área de deporte y ocio:.....	99
Área de medioambiente: .....	100
Área de empleo y empresas:.....	101
Área Ayuntamiento: .....	102
Área de conciliación de la vida laboral, personal y familiar:.....	105
Área de prevención de la violencia de género:.....	106
<b>CRONOGRAMA.....</b>	<b>108</b>
Área de cultura y Educación.....	108
Área de participación e inclusión social .....	111
Deporte y Ocio .....	113
Medio Ambiente .....	114
Empleo y Empresas .....	115
Ayuntamiento.....	117
Conciliación de la vida laboral, personal y familiar .....	119
Prevención de la violencia de género .....	120
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>122</b>
Procedimiento de seguimiento del I Plan de Igualdad Municipal de Serra .....	123
Informe de evaluación final del I Plan de Igualdad Municipal de Serra.....	124



## CRÉDITOS

### **Documento impulsado por:**

Alicia Tusón Sánchez, alcaldesa de Serra

### **Coordinación:**

Joan Miquel Gonçalves i Nogueroles, sociólogo y máster en igualdad.

Sonia Morató Piñol, pedagoga y máster en derecho y violencia de género.

### **Equipo técnico:**

Guillem Domingo Navarro, técnico de Comunicación y Cultura.

Lara Utrilla Navarro, agente de Ocupación y Desarrollo Local.

M. Carmen Domingo Puig, trabajadora social. Técnica, Trabajadora Social, Equipo Social Base.

### **Colaboraciones y agradecimiento:**

A todas las asociaciones, empresas, entidades y grupos políticos del municipio de Serra.

**Proyecto subvencionado parcialmente por la Diputació de València.**



## SALUDA ALCALDESA SERRA



Llevamos ya dos décadas vividas en el siglo XXI, y la pugna por la igualdad real entre todas las personas, sin distinción alguna, ha experimentado importantes avances. Sin embargo, todavía queda mucho por caminar.

Siguen produciéndose muchas discriminaciones, desigualdades e incluso violencia motivada por resistencias machistas. Si queremos poder hablar con total orgullo de

nuestra democracia, primero hemos de acabar con esta dura realidad que la impide con todo su esplendor.

Y para ello, qué mejor manera de dar ejemplo que desde el ayuntamiento, cuyo equipo de gobierno, que presido con una firme voluntad de progreso, ha querido dar un significativo paso adelante por la igualdad. Nuestro objetivo no sólo es visualizar un firme compromiso con las mujeres de Serra, sino también materializarlo con acciones concretas y planificadas.

El proyecto implica al ayuntamiento, al funcionamiento interno del consistorio municipal, siendo extensible a toda la ciudadanía, incluyendo también empresas, instituciones o agrupaciones locales que quieran unir fuerzas en esta conquista social. Todo el mundo puede aportar su granito de arena y demostrar que la igualdad no puede ser sólo un sueño abstracto, sino una realidad tangible.

Nuestro deseo es que Serra se reafirme como lugar amable, inclusivo y justo con todo su vecindario, sin hacer excepciones. En esta tarea, desde el gobierno local damos la bienvenida a este Plan Municipal de Igualdad, que se desarrollará durante esta legislatura y tratará de estar a la altura de las expectativas.

Por tanto, con los pies en la tierra, pero con la vista bien alta, me congratulo de poder formar parte de esta iniciativa pionera en nuestro municipio, que mira al futuro de la sociedad con un prisma más positivo y cohesivo. Por supuesto, nada de esto sería posible sin el maravilloso equipo humano que ha colaborado entre bastidores para poder vertebrar este sueño. A todas estas personas, mi más sincero agradecimiento

Atentamente,

**Alicia Tusón Sánchez.**



# I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres



Ayuntamiento de Serra

## INTRODUCCIÓN



## INTRODUCCIÓN

Consolidar las actitudes igualitarias requiere del compromiso de la ciudadanía en la promoción de valores democráticos, permitiendo la creación de una sociedad más justa, solidaria, estable y honesta.

El I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Serra es un plan ambicioso para la ciudadanía de este municipio.

Este plan es un documento que, tras realizar un análisis cualitativo y cuantitativo de la situación actual, establece una serie de acciones concretas en distintos ámbitos de actuación, y fija unos objetivos concretos a lograr.

La ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres insta la necesidad de utilizar los planes como documento estratégico para impulsar la igualdad de trato y oportunidades entre las personas que forman parte de una comunidad.

Este documento persigue la eliminación de los roles y estereotipos asignados tradicionalmente a mujeres y hombres. Para poder avanzar hacia la mejora de las relaciones interpersonales de las personas que viven en Serra, es preciso incorporar a las mujeres al mundo laboral de forma íntegra. Con esto, dado que son las mujeres las que han ocupado el espacio privado, encargándose de las tareas domésticas y los cuidados; y los hombres el espacio público, con el trabajo productivo y la valoración social que esto implica, es necesario impulsar políticas y acciones que permitan terminar con la división sexual del trabajo en el espacio público y privado. Además, debe proponerse medidas que promuevan la conciliación laboral y familiar, elevando la calidad de vida del vecindario de Serra.

Desde Serra, queremos contribuir a la acción de promoción de la igualdad por parte de las instituciones públicas, ya que es necesaria la participación y la cooperación de las entidades locales para, a través de acciones concretas, impulsar la igualdad real en la ciudadanía.

La realización de este plan cuenta con el compromiso de la Corporación local, que dotará recursos necesarios para la puesta en marcha de las medidas dirigidas a la



consecución de objetivos que se proponen dentro de los plazos que se han determinado en el presente documento. Todo ello, de acuerdo a los recursos disponibles y en cooperación con otras instituciones.

El Ayuntamiento de Serra dinamizará la participación del vecindario en el desarrollo del plan, cumpliendo así con la legislación vigente en materia de igualdad, así como con la promoción de la justicia social y la defensa de derechos y libertades de toda la población.



# I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres



Ayuntamiento de Serra

## PRINCIPIOS JURÍDICOS



## MARCO JURÍDICO DEL I PLAN DE IGUALDAD

La legislación vigente en materia de igualdad es abundante en distintos ámbitos de actuación. Son muchos textos de carácter nacional e internacional los que manifiestan la necesidad de establecer de forma transversal el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Para hacer cumplir la legislación vigente, es necesario destinar recursos públicos a la ejecución de procedimientos, planes u otros instrumentos estratégicos diseñados específicamente a promover la igualdad real, como es el caso de este I Plan Municipal de Igualdad.

Es necesario que el ayuntamiento, en especial el equipo que impulsará la ejecución del plan, se comprometa activamente en la realización de las acciones previstas. Esto supone además de asumir un compromiso real con la democracia, puesto que, promover la igualdad solo puede repercutir en una mejor calidad de vida y en la transformación hacia realidades sociales más justas con todas las personas.

A continuación, se hará un repaso a las normativas legislativas más relevantes para la materia que nos ocupa.

### Normativa internacional

La Organización de Naciones Unidas fue fundada con el objetivo de mantener la paz y la seguridad a nivel internacional, así como para proteger el ejercicio de los derechos humanos.

El primer texto que recoge la igualdad en derechos y libertades a nivel internacional es la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**. Tras la profunda vulneración de los derechos humanos después de la II Guerra Mundial, se hace incuestionable la necesidad de postular una serie de preceptos que clarifiquen los derechos y libertades



que deben disfrutar todos los seres humanos sin distinción alguna. Por ello, la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 proclama este documento declarativo y es firmado por todos los países miembros para ratificar su cumplimiento.

Destacamos los dos primeros artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

- **Artículo 1:** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

- **Artículo 2:** Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Debemos subrayar la importancia de la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. Esta convención establece una declaración internacional de derechos para la mujer y además un programa de acción para que los Estados parte aseguren el pleno disfrute de los mismos.

En este mismo ámbito procede citar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Beijing de 1995. Esta es la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**, que compromete a los Estados miembros a introducir en sus políticas dos principios fundamentales para alcanzar la igualdad de género. Estos dos principios son el mainstreaming o transversalidad de género y el empoderamiento.



No se debe olvidar a la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, que consagra la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en su constitución. Los cuatro convenios clave de la OIT son: el Convenio sobre igualdad de remuneración, el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad.

## Normativa Europea

Acorde con las normativas internacionales, la igualdad también representa un principio fundamental de la Unión Europea.

La igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral son esenciales para conseguir la incorporación en igualdad de condiciones.

Desde el **Tratado de Roma de 1957**, se reconoce -a nivel formal- el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres que ocupen el mismo puesto de trabajo, de manera que la discriminación salarial por razón de sexo se elimine.

Además, a través del **Tratado de Ámsterdam (1997)**, se establece como misión de la UE eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres; así como promover la igualdad introduciendo este principio en todas sus políticas y programas, planteamiento que supone una transformación cualitativa en las nuevas formas y modos de hacer política dentro de la UE.

A pesar de los esfuerzos de la UE de conseguir la no discriminación laboral, la persistencia de los estereotipos y roles asignados tradicionalmente a las mujeres y hombres continúan condicionando la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el año 2000 fue proclamada la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, que dedica su capítulo III a la igualdad, estableciendo en sus artículos la consecución de la igualdad. Es un documento de declaración de principios de todos los Estados miembros y, representa un acuerdo para trabajar activamente en la promoción



de los derechos y libertades. Además, crea un espacio común de valores compartidos que permitan el respeto por la diversidad.

No obstante, se considera insuficiente y por ello remitimos a señalar dos directivas también referentes a paliar las consecuencias de la desigualdad que sufren las mujeres en el ámbito laboral:

- La **Directiva 75/117 CEE de 10 febrero 2008** que pretende reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres, amparando la igualdad de retribución salarial.
- Y, la **Directiva 76/207 CEE de 9 febrero 2008** que pretende incluir en los regímenes profesionales de la seguridad social el principio de igualdad de trato.

### Normativa estatal

En **1978** se aprueba la **Constitución Española**, la ley escrita de más alto rango del ordenamiento jurídico español. En su **Artículo 9.2** expone que: *“Corresponde a los poderes públicos 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 obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”*

Y en su **Artículo 14** proclama: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

Asimismo, en su **Artículo 39** establece que: *“Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.”*

Atendiendo a estos tres artículos, advertimos como la Constitución española considera que todas las personas poseen los mismos derechos y libertades, así como que son los poderes públicos los que deben velar por su garantía.

En la misma línea, destaca la **Ley de 5 de noviembre de 1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**



Esta ley surge de la necesidad de impulsar un cambio en la asignación de tareas específicas en función del sexo. Para ello, pretende promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, permitiendo que las mujeres desarrollen su profesión en igualdad de condiciones que los hombres.

El 28 de diciembre del 2004 se aprobó la **Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**. Esta ley es de especial importancia, ya que pretende incidir en la prevención y protección a las mujeres víctimas de violencia de género. Teniendo en cuenta que la violencia es una cuestión social que afecta al conjunto de los individuos de una comunidad, los poderes públicos deben incidir en su erradicación, ya que constituye un ataque incuestionable a los derechos y libertades de las mujeres.

Aun a pesar de las normativas que han sido citadas y de todos los mecanismos que se impulsan desde los distintos niveles de actuación, la igualdad continúa siendo un valor que es necesario promover.

Por este motivo, resulta imprescindible una acción reguladora encaminada a impugnar todas las expresiones de discriminación que se encuentran aún vigentes a través de la persistencia de los estereotipos y roles.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, nace con el propósito de incluir el principio de transversalidad a todas las políticas públicas, tanto estatales como autonómicas y locales.

La novedad de esta ley radica en la prevención de las conductas discriminatorias como son la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar y, en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

También introduce el concepto de transversalidad a través de la aplicación de la perspectiva de género en todas las medidas políticas y sociales. Integrando este principio podemos analizar cómo influyen los roles y estereotipos sexistas a nivel



cuantitativo y cualitativo creando una base de datos organizada y coordinada entre todas las instituciones públicas

A propósito de esta ley, cabe mencionar el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, que modifica algunos de los puntos concernientes a la misma.

La finalidad de este Real Decreto es ajustar las medidas específicas impulsadas anteriormente, ya que se ha concluido, desde el análisis del impacto de la ley referida, que no se han garantizado la efectividad de la igualdad de trato y oportunidades a nivel laboral.

### Normativa autonómica

El **artículo 11 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana**, determina que *“la Generalitat velará, en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral”*.

El **artículo 33.3 k) de la Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana**, reconoce que los municipios valencianos tienen competencias propias en la promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

La **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, en el **artículo 4.1** establece que: *“los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad”*.

En la **Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat**, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana, se establece el conjunto de principios,



derechos y directrices que informan la actuación pública de la Generalitat en el ámbito de la política social, siendo expresión de la convivencia social de los valencianos y las valencianas.

Por último, pero no por ello menos importante, hay que dejar constancia en este marco normativo la reciente elaboración y difusión del **Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista en la Comunitat Valenciana**. Este pacto fue aprobado en septiembre de 2017 e impulsado por el Consell. Este Pacte reúne a las diferentes instituciones públicas valencianas para que se comprometan a llevar a cabo acciones y medidas para combatir la violencia de género. Estos organismos son: los cuerpos de justicia, universidades, partidos políticos y medios de comunicación.

Las líneas estratégicas que recoge el Pacte son:

- *Línea estratégica 1. Garantizar una sociedad segura y libre de violencia machista.*
- *Línea estratégica 2. Feminizar la sociedad.*
- *Línea estratégica 3. Coordinar el trabajo en red para la atención a las mujeres víctimas de violencia de género y machista y a sus hijos e hijas.*
- *Línea estratégica 4. Romper los muros que invisibilizan la violencia de género y machista y socializarlo como un conflicto político y social.*
- *Línea estratégica 5. Garantizar la dotación presupuestaria estable para poder desarrollar e implementar los objetivos.*

La reciente aprobación de la **Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana**, regula y estructura el Sistema Público de Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana garantizando los siguientes puntos que a continuación exponemos:

- a) La prevención, tratamiento y eliminación de cualquier causa o situación de marginación o desigualdad social.*
- b) La coordinación de los recursos y de las iniciativas públicas y privadas, así como de los aspectos sociales de los sistemas sanitarios y educativos.*



*c) El pleno desarrollo de la persona en el seno de la sociedad y el fomento de la solidaridad y de la participación ciudadana en el campo de los Servicios Sociales.*

Reflexionando sobre todos estos instrumentos, vemos la importancia que tiene conseguir el objetivo de una igualdad real y efectiva en la vida social actual. El gran número de ejemplos, hablando desde las políticas de igualdad y a través de los documentos existentes, indica que realmente debe existir un compromiso por combatir la violencia de género en todos los ámbitos de la sociedad, tanto públicos como privados.

Por tanto, desde el municipio de Serra, nos unimos al compromiso mostrando nuestra conformidad por cumplir los objetivos propuestos y llevar a cabo las acciones que queden descritas en el plan de igualdad.



# I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres



Ayuntamiento de Serra

## PRINCIPIOS FUNDAMENTALES



# PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD

## Transversalidad o *mainstreaming* de género

El *mainstreaming* de género aparece por primera vez en los textos internacionales de la Plataforma de Acción Mujer en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas en Beijing, que incorpora este concepto como principio fundamental a introducir en las políticas que se desarrollen.

Transversalidad o *mainstreaming* de género hace referencia a la aplicación de la perspectiva de género en todos los ámbitos y actuaciones que se lleven a cabo por la gestión pública. Se trata pues de realizar una política pública que integre en sus actuaciones el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades.

En los últimos años, desde las administraciones públicas se ha incorporado este concepto a través de modificaciones en los marcos normativos referentes a la igualdad de trato y oportunidades, así como, en documentos estratégicos que recogen los derechos de las personas.

Con nuestro I Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres adquirimos el compromiso con el cumplimiento de la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y con los valores democráticos que ostenta nuestra constitución.

## Igualdad y equidad

El principio de igualdad y equidad son condiciones indispensables para asegurar la consecución de la igualdad real y efectiva. Toda la ciudadanía de Serra merece tener la posibilidad de desarrollarse a nivel personal y profesional en igualdad de condiciones.

Para alcanzar este trato igualitario debemos incluir como principio fundamental de nuestro I Plan Municipal: la igualdad de trato y oportunidades, así como la equidad.



El concepto igualdad se entiende como el trato idéntico aun a pesar de existir diferencias entre dos individuos. Confiriéndoles a ambos la conformidad en naturaleza, forma o calidad.

El concepto de *equidad* va más allá de la mera igualdad de oportunidades, ya que exige la incorporación de medidas específicas que compensen las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres. Es decir, la equidad representa un equilibrio entre la justicia social y las acciones positivas. Por tanto, la equidad requiere de la discriminación positiva, atendiendo a las diferencias individuales y asegurando que aun a pesar de estas, se tenga la posibilidad de conseguir las mismas oportunidades.

Desde Serra queremos asegurar que tanto la igualdad como la equidad son principios que van a estar presentes a lo largo de la puesta en marcha de las acciones previstas.

### Compromiso o responsabilidad social

Resulta esencial que tanto el Ayuntamiento de Serra como su ciudadanía adquieran el compromiso y la responsabilidad social pertinentes en la consecución de la igualdad real y efectiva. Es evidente que los agentes implicados en el desarrollo de políticas públicas igualitarias son los primeros que deben adquirir esta responsabilidad con la ley vigente para poder trasladar los beneficios de aplicar políticas igualitarias a la ciudadanía.

### Comunicación y uso del lenguaje inclusivo

La comunicación y el lenguaje son dos elementos esenciales para promover la igualdad de trato y oportunidades.

La *comunicación* es el sistema a través del cual transmitimos los mensajes y, el *lenguaje* es uno de los canales a través de los cuales nos comunicamos.

A través de la expresión de las ideas se pueden percibir las desigualdades que aún continúan vigentes hasta nuestros días. Por ello, para reducir las desigualdades es



necesario incorporar la utilización del lenguaje inclusivo. El lenguaje inclusivo es el que se utiliza teniendo en cuenta a todas las personas y, por tanto, nos permite no discriminar por ningún motivo.

Por todo lo expuesto, mantener una comunicación con la ciudadanía a través del lenguaje inclusivo será uno de los principios que guíen nuestra intervención en cada una de las acciones que se desarrollen dentro de nuestro I Plan Municipal.

De esta manera, aseguramos con nuestra forma de expresión que todas las personas que pertenecen a Serra se sientan apeladas, sin discriminar por razón de sexo, de etnia, de religión, por motivos de discapacidad, etc.

### Transparencia y Participación Ciudadana

Este documento estratégico está dirigido a la población de Serra. Aunque son las personas responsables de la administración local las que van a implementar el plan, han participado en su diseño y coordinarán la realización de las acciones destinando recursos materiales necesarios y realizando una correcta comunicación de las acciones al vecindario, de manera que se promueva su implicación y participación.

Según la **Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana**, en su **artículo 47**: *Participación ciudadana en la elaboración de normas, planes, procedimientos y otros instrumentos de planificación*, que recalca la importancia de informar y comunicar de manera adecuada para conseguir una verdadera participación en el proceso.

La *transparencia* consiste en la apertura de la administración pública a la difusión de su gestión, de manera que las ciudadanas y ciudadanos puedan tener acceso a la información detallada de las decisiones tomadas y los recursos utilizados, dotándolos de esta manera de la capacidad de influencia y participación y creando un clima de confianza entre la administración y las personas que viven en el municipio.



Es imprescindible, por tanto, que se promueva desde el consistorio una participación activa y real, evitando que se convierta en una participación manipulada, decorativa y/o simbólica.

### Empoderamiento

El *empoderamiento* es un principio rector clave para conseguir que las mujeres ejerzan en plenitud sus derechos y que aprendan a conocer los mecanismos que las subordinan. La ciudadanía ha de conocer sus derechos y obligaciones para poder actuar de acuerdo con los mismos. Ser conscientes de los recursos que están a nuestra disposición, así como tener muy claros los derechos de los que se es titular, confiere la posibilidad de actuar conforme a los mismos y no permanecer en una situación de desigualdad. Es obvio que no solo será necesario el empoderamiento de la ciudadanía, sino también destinar los recursos necesarios por parte de la administración para dotar de las mismas posibilidades tanto a mujeres como a hombres.

### Diversidad y respeto

Es evidente que para construir un clima de convivencia positivo dentro de la comunidad debe existir respeto y tolerancia a la diversidad dentro del vecindario, dado que la individualidad y las diferencias son inherentes al ser humano, es necesario promover valores basados en la justicia social para construir una ciudadanía justa y democrática.

Para que estos valores se desarrollen de forma profunda, es necesario conocer y tener información, disipar los miedos a la diferencia y promover una mirada a lo diferente desde la aportación y la riqueza de la diversidad.



# I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres



Ayuntamiento de Serra

## DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN



## Introducción

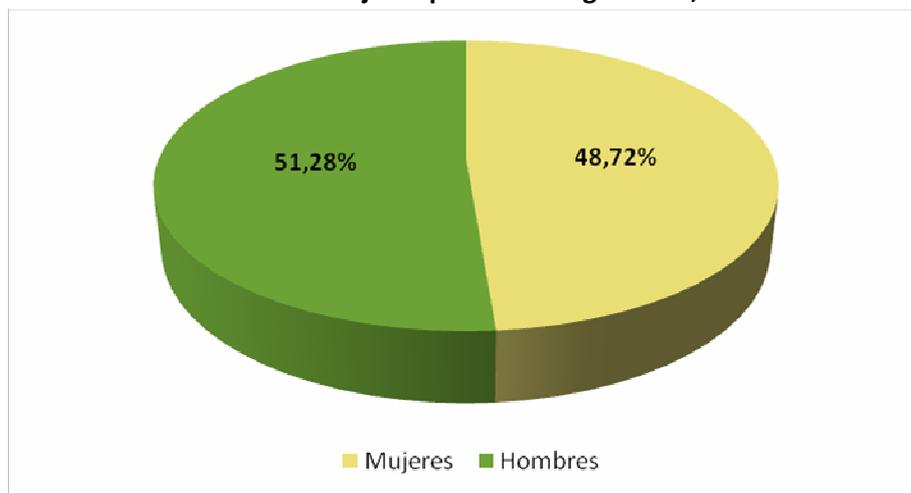
Serra es un municipio valenciano ubicado en la comarca del Camp de Túria, situado a unos 26km de Valencia. Tiene alrededor de 57 Km<sup>2</sup> de superficie, 330m de altitud y su densidad de población en 2017 era de 53,55 habitantes por Km<sup>2</sup>.

A continuación, vamos a realizar un profundo y detallado análisis de cuál es la situación demográfica y económica de Serra, utilizando como fuente principal para la obtención de datos el INE y el PEGV. Para ello, se mostrarán 36 gráficos y una tabla, con sus correspondientes análisis explicativos, en los que se cruzaran diversas variables con el sexo de la población de Serra, siempre que sea posible, para observar así gráficamente cuales son las similitudes y diferencias entre las mujeres y los hombres en esas variables.

Los gráficos y la tabla que componen este estudio se dividen en dos bloques: primero, el bloque sociodemográfico y, después, el bloque socioeconómico.

## Bloque Sociodemográfico

**Gráfico 1. Porcentaje de población según sexo, en 2018**

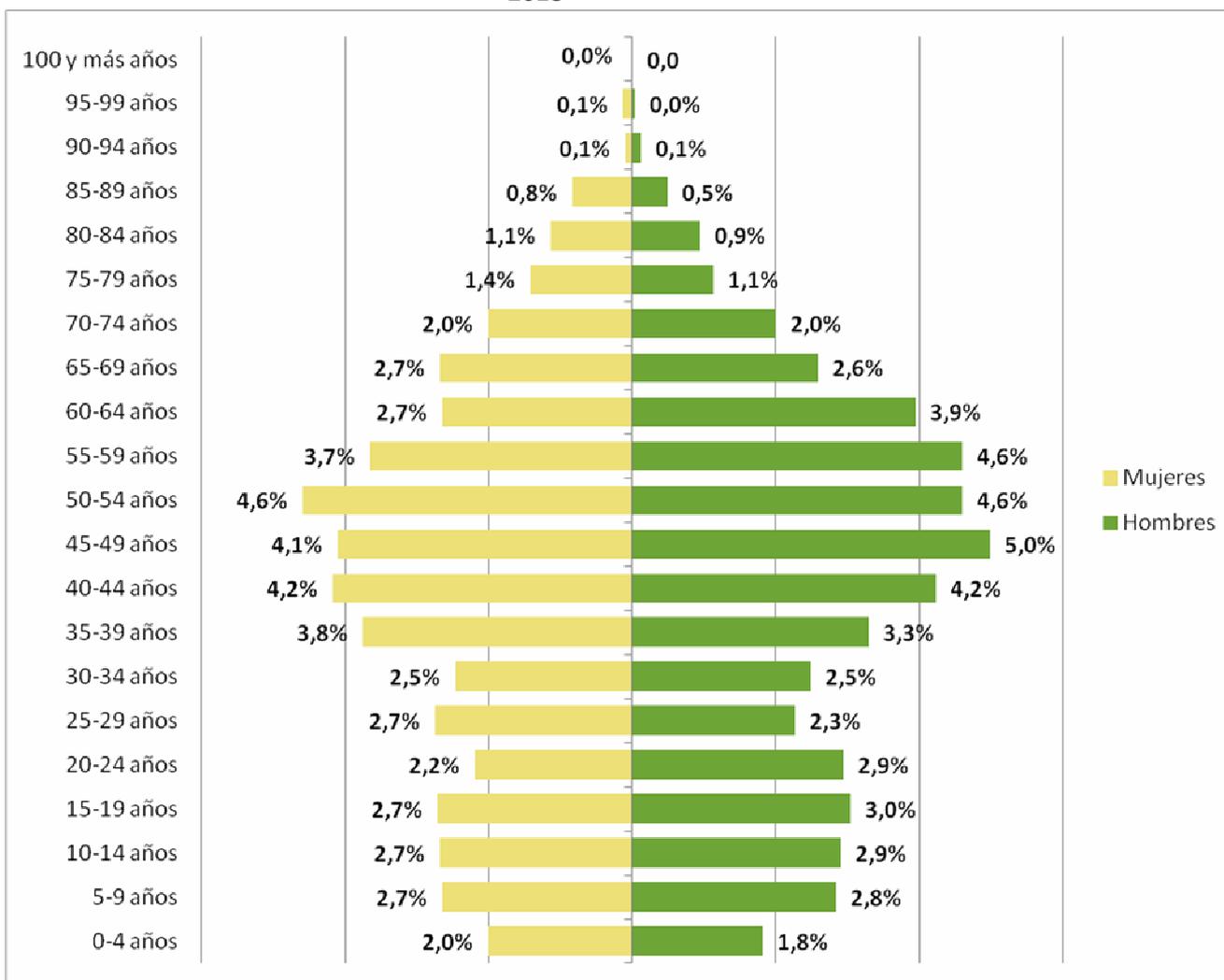


**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

La población total de Serra en 2018 era de 3.091 personas, de las cuales 1.506 son mujeres (equivalente al 48,72%) y 1.585 son hombres (equivalente al 51,28%).



**Gráfico 2. Población según sexo y edad, en 2018**

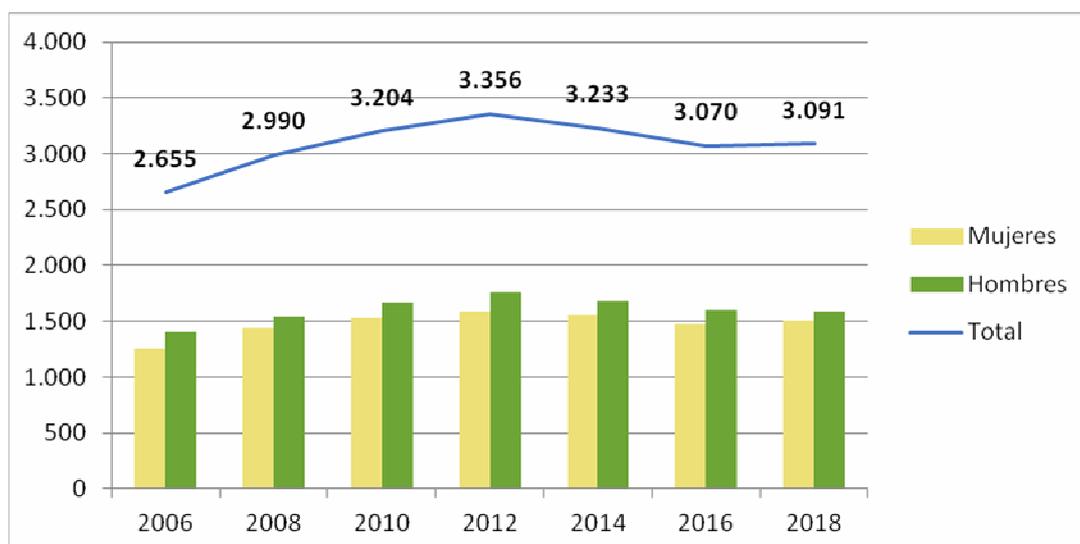


Fuente: PEGV. Elaboración propia

Al analizar la pirámide poblacional de Serra no se observan grandes diferencias entre la edad de los hombres y las mujeres. Los porcentajes se mantienen bastantes estables de los 5 a los 34 años, edad a partir de la cual los porcentajes empiezan a aumentar hasta los 54 años en el caso de los hombres y hasta los 59 en el de las mujeres, para descender progresivamente en los sucesivos grupos de edad.



**Gráfico 3. Evolución de la población según sexo**



Fuente: PEGV. Elaboración propia

El número de habitantes de Serra aumentó entre el 2006 y el 2012, y descendió entre el 2012 y el 2016. En todos los años analizados hay un mayor número de hombres que de mujeres.

**Tabla I. Evolución del número de defunciones y nacimientos según sexo y municipio de residencia**

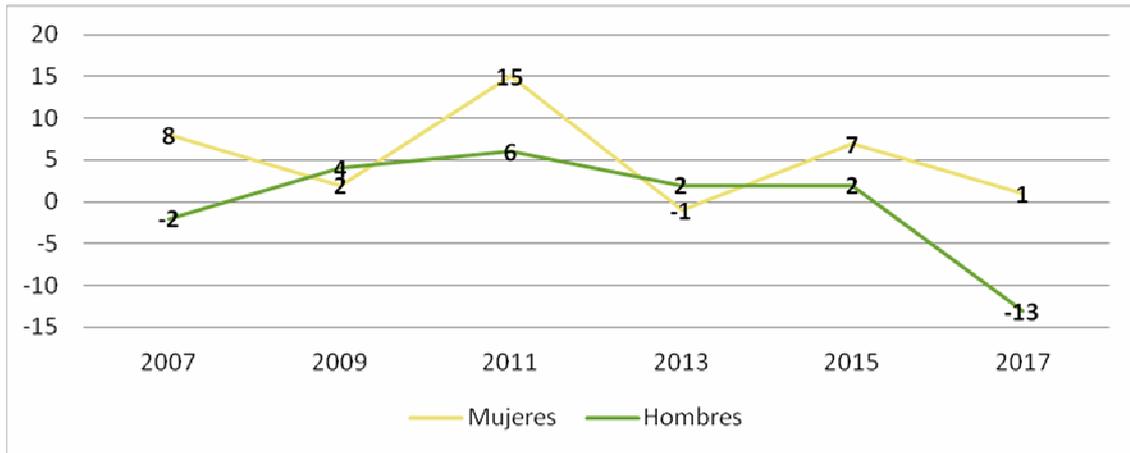
	Defunciones		Nacimientos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2007	18	7	16	15
2009	13	8	17	10
2011	5	7	11	22
2013	13	9	15	8
2015	10	10	12	17
2017	23	10	10	11

Fuente: PEGV. Elaboración propia

En líneas generales, el número de defunciones es mayor en el caso de los hombres, mientras que respecto a los nacimientos dependiendo del año analizado hay más mujeres u hombres sin establecerse un patrón claro.



**Gráfico 4. Evolución del crecimiento vegetativo según sexo**

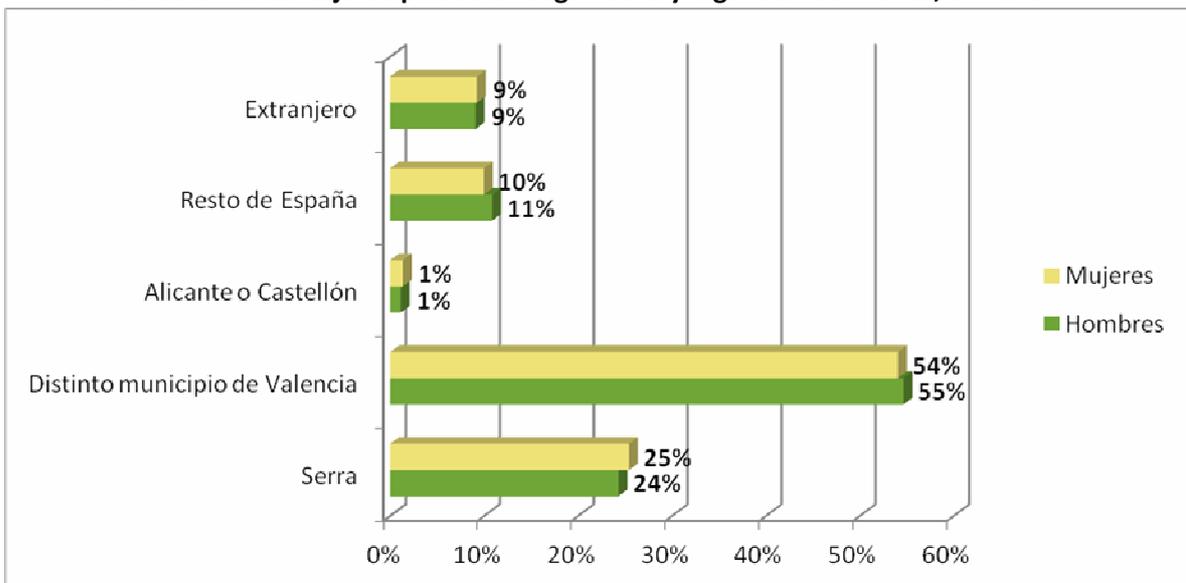


Fuente: PEGV. Elaboración propia

Con los datos de la tabla I se extrae el crecimiento vegetativo, es decir, la diferencia entre las defunciones y los nacimientos en un mismo periodo.

La evolución del crecimiento vegetativo entre el 2007 y el 2017 muestra un saldo positivo (mayor número de nacimientos que de defunciones) en todos los años analizados a excepción del 2013 en el caso de las mujeres y excepto el 2007 y 2017 en el caso de los hombres, destacando este último por el elevado número de hombres fallecidos en comparación con el de los hombres nacidos.

**Gráfico 5. Porcentaje de población según sexo y lugar de nacimiento, en 2018**

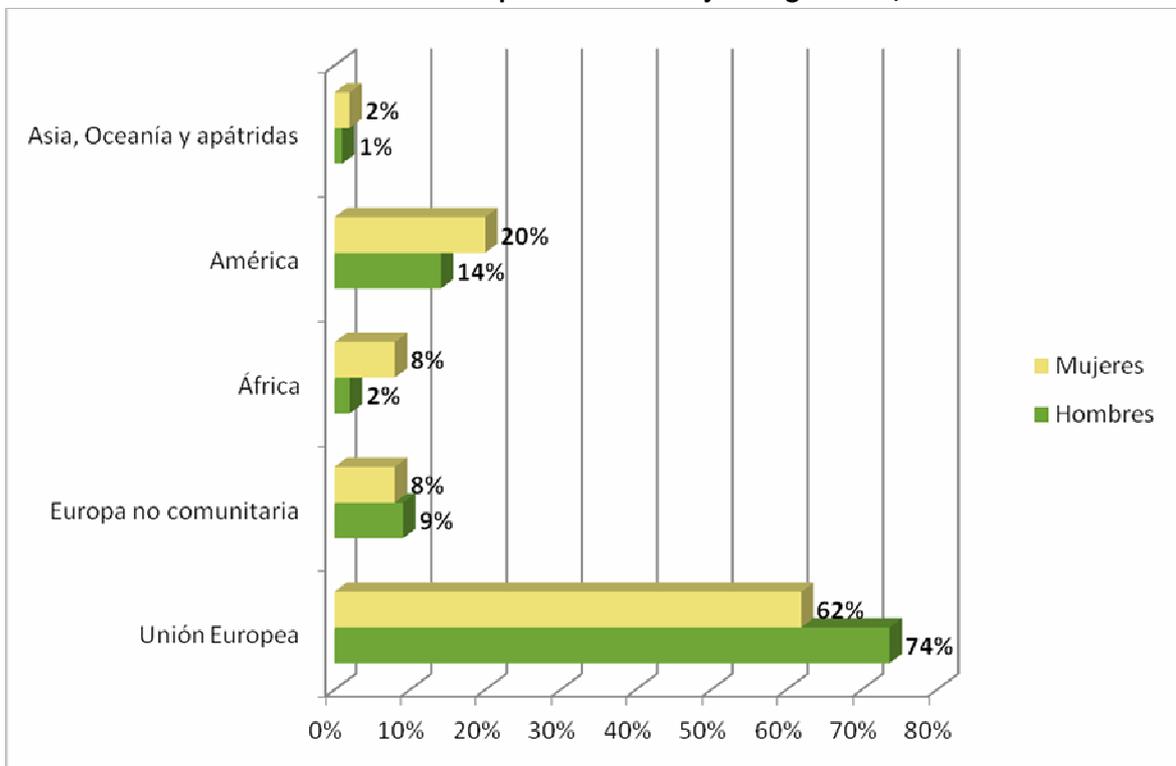


Fuente: PEGV. Elaboración propia



En el 2018, el 79% de las mujeres y de los hombres de Serra nacieron en Valencia, pero poco menos de la mitad de estas personas lo hicieron en Serra. Mientras, alrededor del 10% nació fuera de la Comunidad Valenciana y un porcentaje levemente inferior lo hizo en el extranjero.

**Gráfico 6. Nacionalidad de la población extranjera según sexo, en 2018**

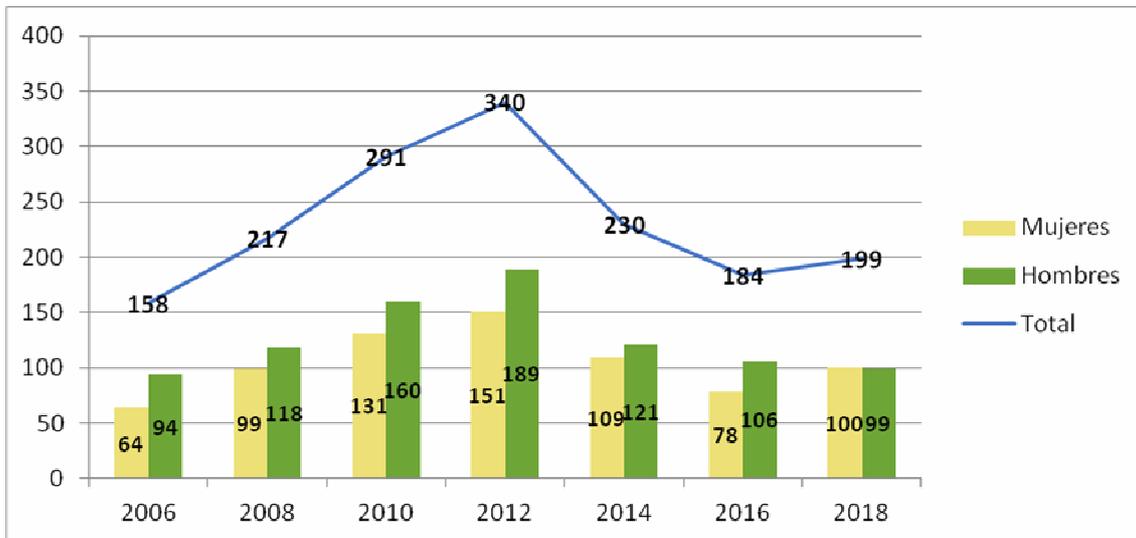


Fuente: PEGV. Elaboración propia

Si nos centramos en el continente de procedencia de la población extranjera de Serra en 2018, la mayoría de las personas tienen la nacionalidad de alguno de los países que integran la Unión Europea, especialmente en el caso de los hombres, mientras que un porcentaje importante procede de América, habiendo más mujeres que hombres en este caso. Con porcentajes inferiores están aquellas personas que pertenecen a la Europa no comunitaria, y hay un porcentaje bastante superior de mujeres procedentes de África que de hombres, aunque en ambos casos el porcentaje es relativamente pequeño.



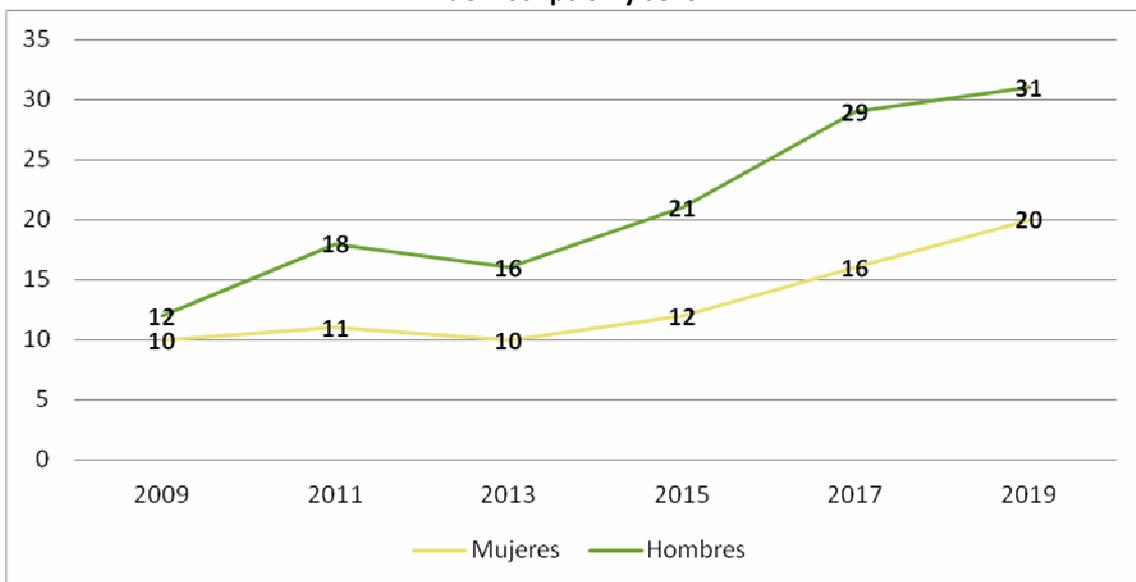
**Gráfico 7. Evolución de la población extranjera según sexo**



Fuente: PEGV. Elaboración propia

El número de personas extranjeras en Serra aumentó desde el 2006 hasta el 2012, pero entre este último año y el 2016 hubo un gran descenso generalizado. En todos los años analizados hay más hombres extranjeros que mujeres, excepto en el 2018.

**Gráfico 8. Evolución del número de personas residentes en el extranjero según el municipio de inscripción y sexo**

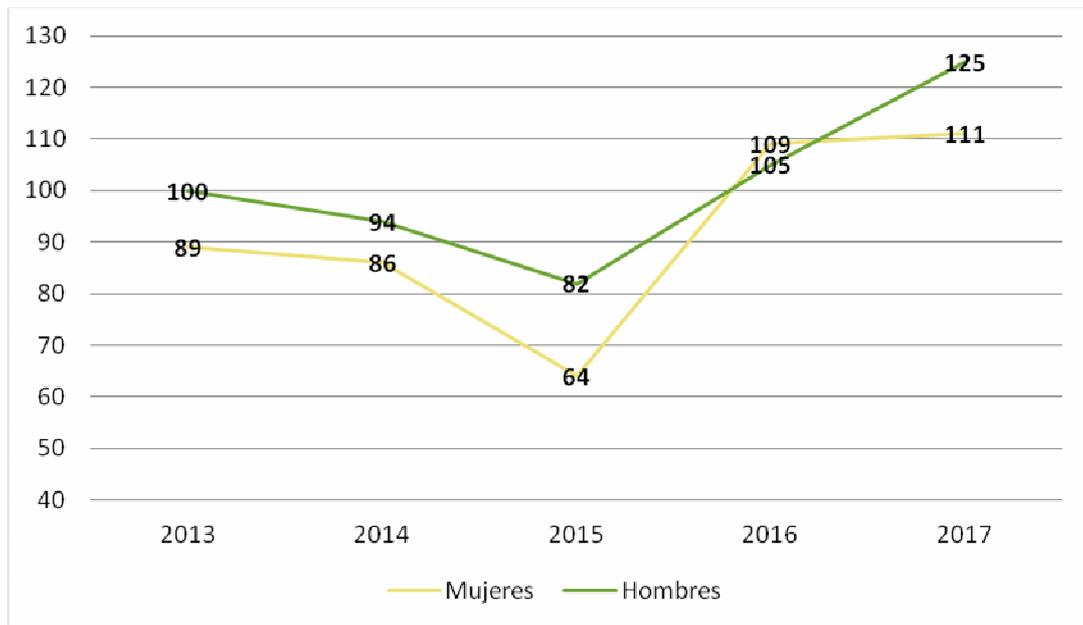


Fuente: PEGV. Elaboración propia

El número de personas de Serra que residen en el extranjero ha ido aumentando progresivamente desde el 2009 hasta el 2019, con la única excepción del 2013. En todos los años analizados hay más hombres que mujeres residentes en el extranjero.



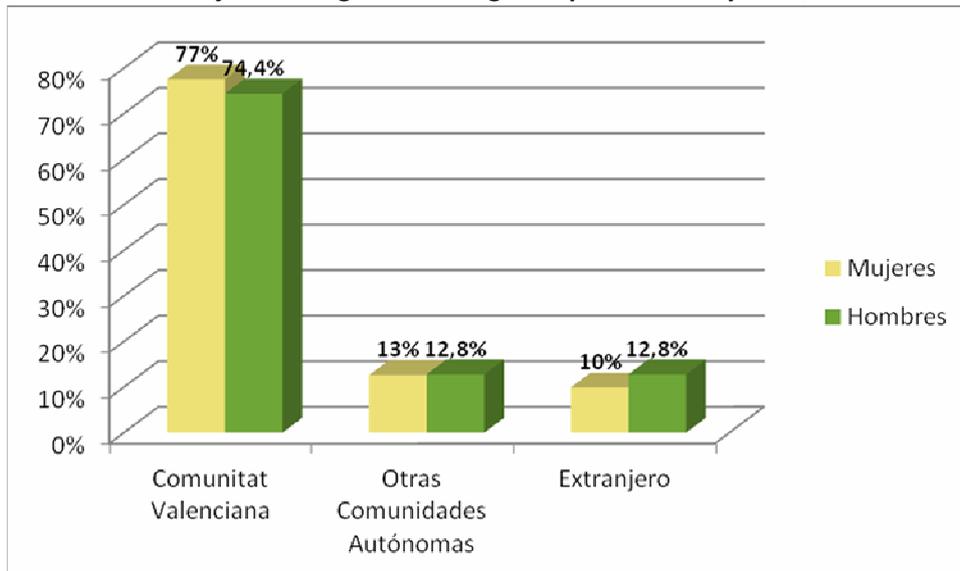
**Gráfico 9. Evolución del número de inmigraciones según sexo**



**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

Entre el 2013 y el 2015 el número de inmigraciones se fue reduciendo, y entre el 2015 y el 2017 aumentó en el caso de los hombres y entre el 2015 hasta el 2016 en el de las mujeres. De los años analizados, 2016 es el único año en el que hay más mujeres que hombres que inmigraron a Serra.

**Gráfico 10. Porcentaje de inmigraciones según la procedencia y sexo, en 1 enero 2017**

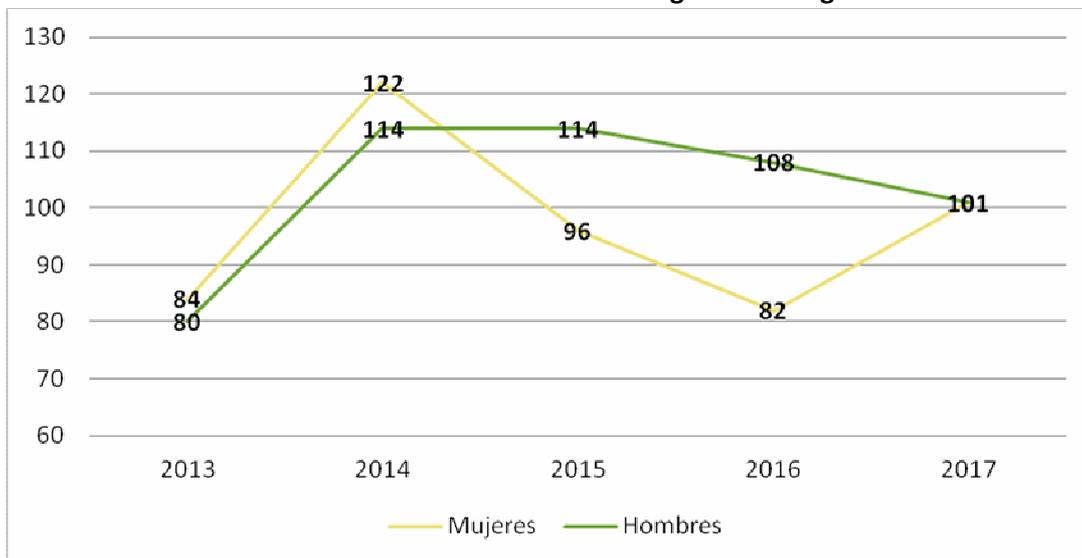


**Fuente: PEGV. Elaboración propia**



Alrededor de tres cuartas partes de las inmigraciones a Serra, a principios de 2017, procedía de la Comunitat Valenciana, y de la parte restante prácticamente una mitad provenía de otras comunidades autónomas y la otra del extranjero.

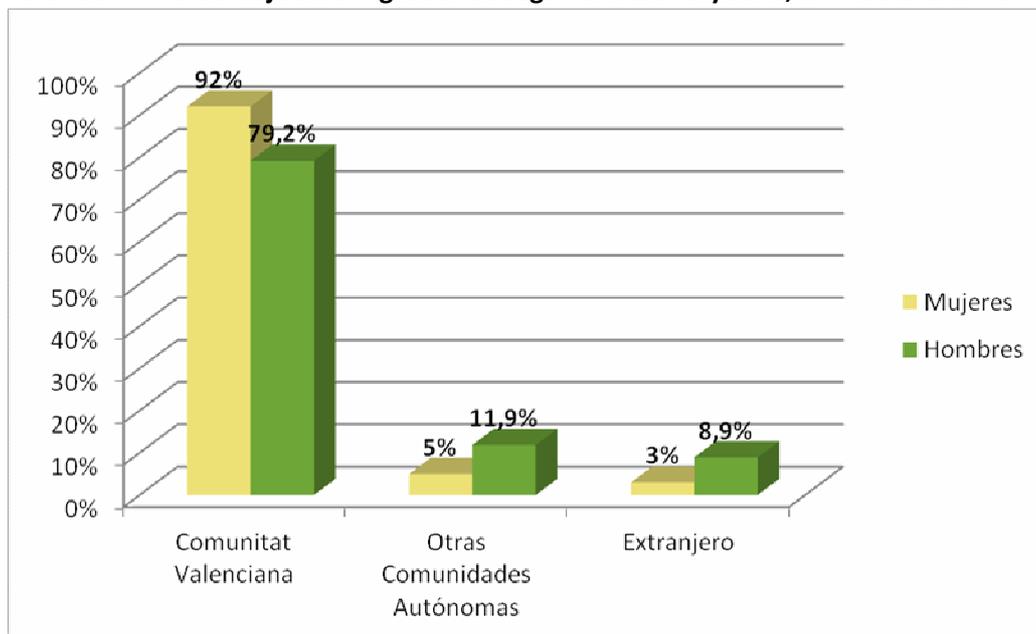
**Gráfico 11. Evolución del número de emigraciones según sexo**



**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

A pesar de los grandes altibajos producidos entre el 2013 y el 2017, en los cuales el número de emigraciones de hombres aumenta en mayor medida que en el caso de las mujeres, las emigraciones aumentan en ambos sexos quedándose igualados en 2017.

**Gráfico 12. Porcentaje de emigraciones según el destino y sexo, en 1 de enero 2017**

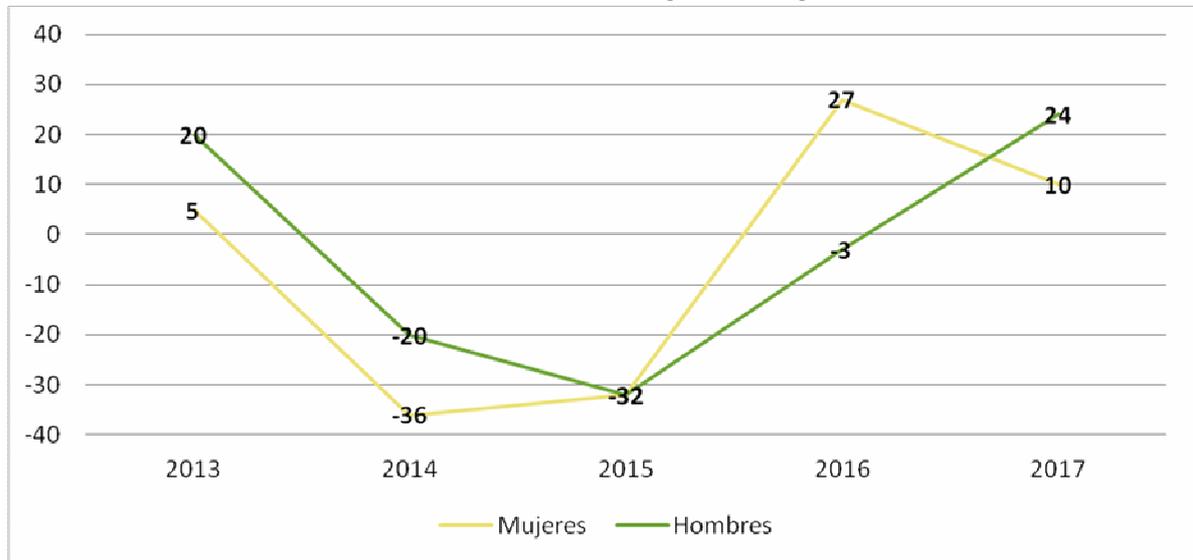


**Fuente: PEGV. Elaboración propia**



Hay un porcentaje considerablemente superior de mujeres que emigraron a la Comunitat Valenciana, y lo contrario ocurre cuando el destino es el extranjero u otras comunidades autónomas. A pesar de estas diferencias, la enorme mayoría de emigraciones fueron a la Comunitat Valenciana tanto en el caso de las mujeres como de los hombres.

**Gráfico 13. Evolución del saldo migratorio según sexo**

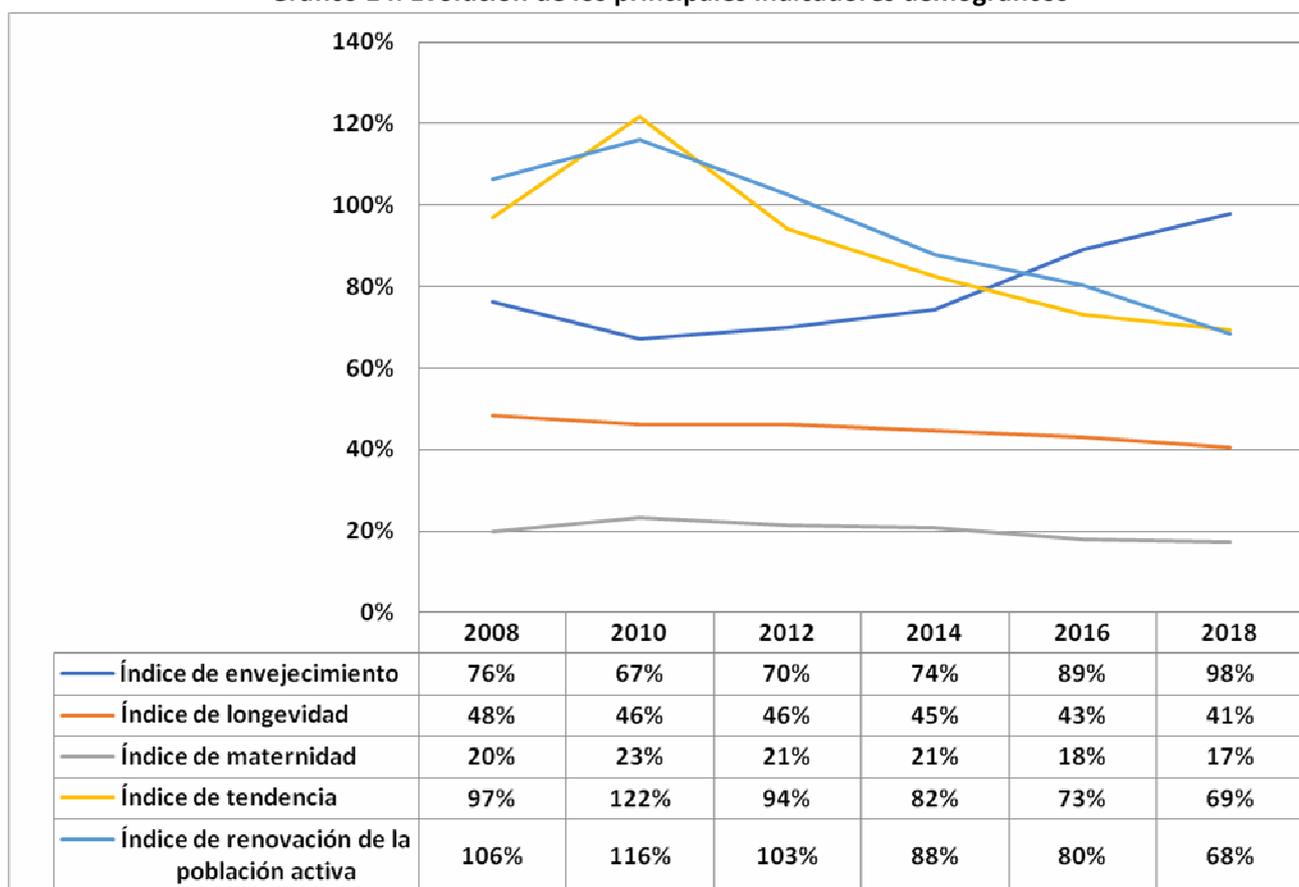


**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

La evolución del saldo migratorio (diferencia entre inmigraciones y emigraciones en un mismo periodo) en Serra muestra un descenso, hasta llegar a números negativos, desde 2013 hasta 2015, y un posterior aumento hasta el 2017 en el caso de los hombres y hasta el 2016 en el de las mujeres. El 2015 y 2017 son los únicos años de los analizados en los cuales el saldo migratorio de las mujeres no es inferior al de los hombres.



**Gráfico 14. Evolución de los principales indicadores demográficos**

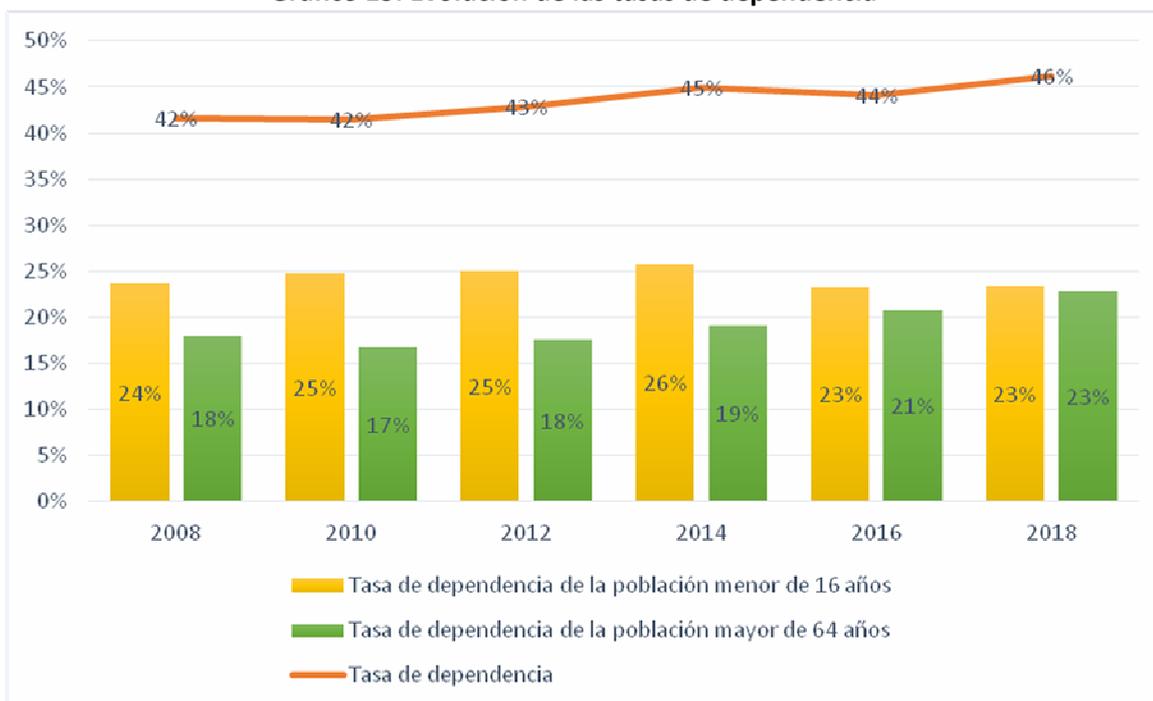


**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

El índice de renovación de la población activa (relaciona el tamaño de los grupos con edad para incorporarse a la actividad con aquellos en los que se produce la salida) y el de tendencia (relaciona la población de 0 a 4 años con la de 5 a 9 años) sufren un gran descenso entre el 2010 y el 2018, justo lo contrario a lo que ocurre con el índice de envejecimiento (relaciona a la población mayor de 64 años con la menor de 16 años). Por su parte, los índices de longevidad (indicador del envejecimiento demográfico que permite medir la composición y grado de supervivencia de la población con más de 64 años) y de maternidad (indica la proporción de la población menor de cinco años respecto de las mujeres en edad fértil) mantienen una tendencia estable, aunque con un ligero descenso.



**Gráfico 15. Evolución de las tasas de dependencia**



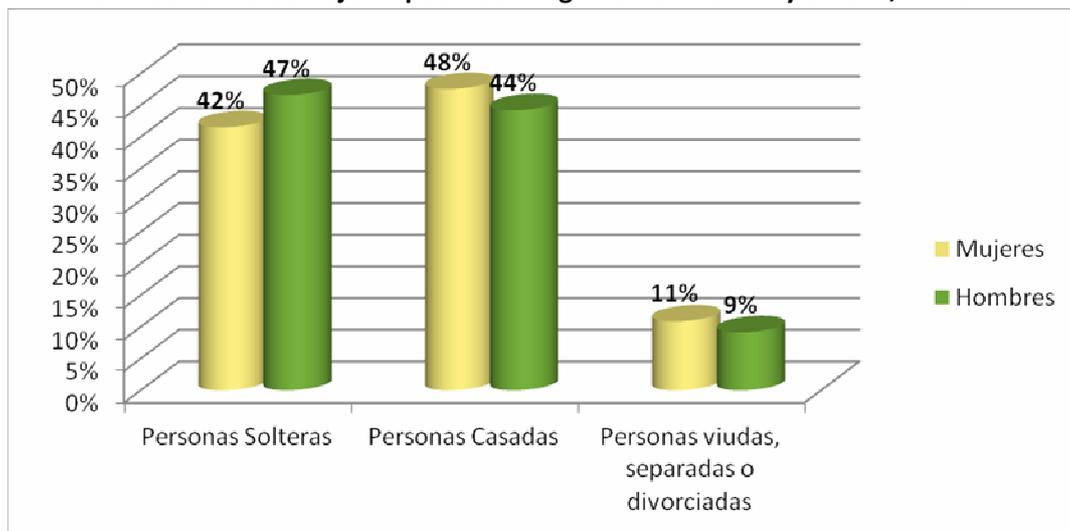
**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

La tasa de dependencia (relaciona al grupo de población potencialmente activa y a los grupos de personas económicamente dependientes) se mantiene bastante estable, con algunos ligeros incrementos.

Respecto a la tasa de dependencia de la población menor de 16 años (indica la relación de la población potencialmente activa y las personas menores de la edad activa), esta sufre pequeños altibajos, al igual que la tasa de dependencia de la población mayor de 64 años (indica la relación de la población potencialmente activa y las personas mayores de 64 años), siendo el 2018 el único año en el que el porcentaje de esta última tasa no es inferior a la primera.



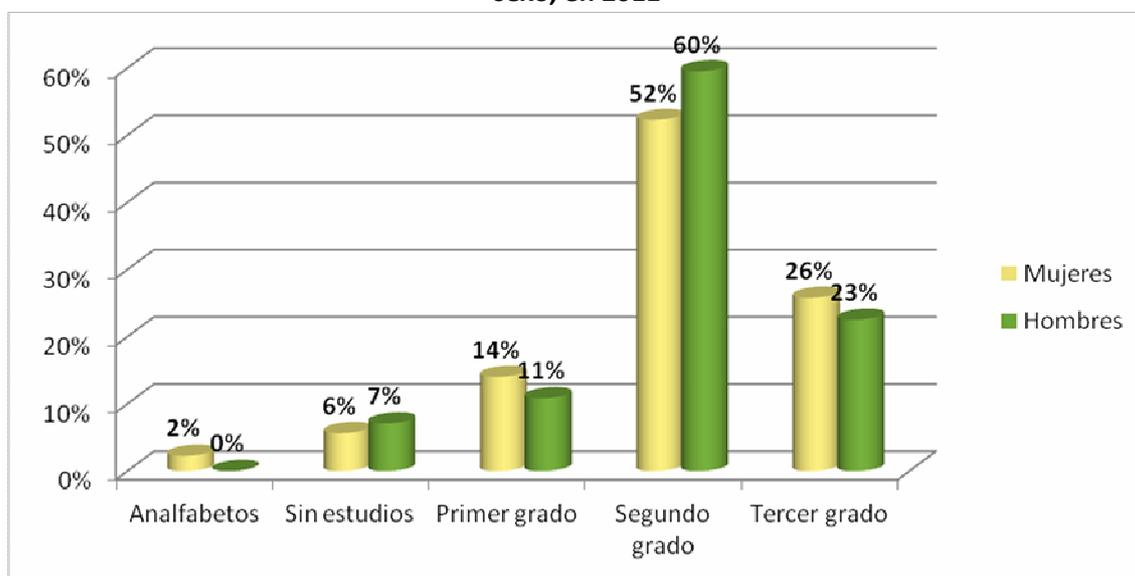
**Gráfico 16. Porcentaje de población según el estado civil y el sexo, en 2011**



**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

En el 2011, había un porcentaje más elevado de mujeres casadas que solteras, al contrario de lo que ocurre en el caso de los hombres.; ambos estados civiles representan casi el 90%, dado que el porcentaje de personas viudas, separadas o divorciadas es relativamente muy pequeño en ambos sexos.

**Gráfico 17 Porcentaje de población de 16 o más años según el grado de nivel de estudios y el sexo, en 2011**



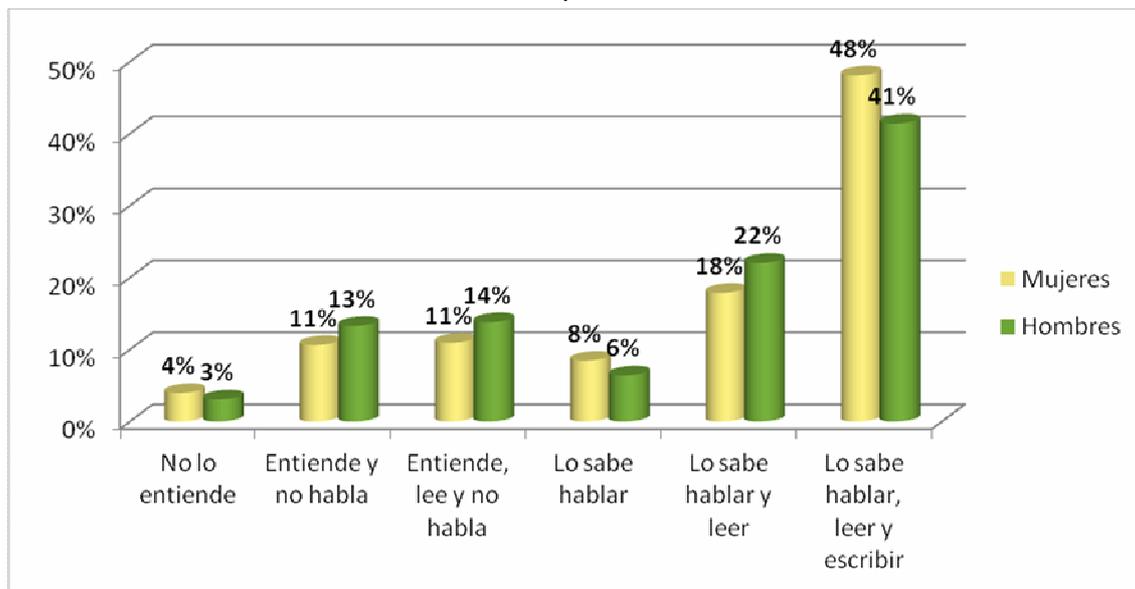
**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

Aunque la mayoría de las personas con 16 o más años de Serra tienen un nivel educativo de segundo grado, el porcentaje es mayor en el caso de los hombres. También hay un número



importante de personas con el tercer grado y un porcentaje inferior con el primero. Además, menos del 10% de es analfabeta o no tiene estudios.

**Gráfico 18. Porcentaje de población de 3 o más años según el conocimiento del valenciano y el sexo, en 2011**



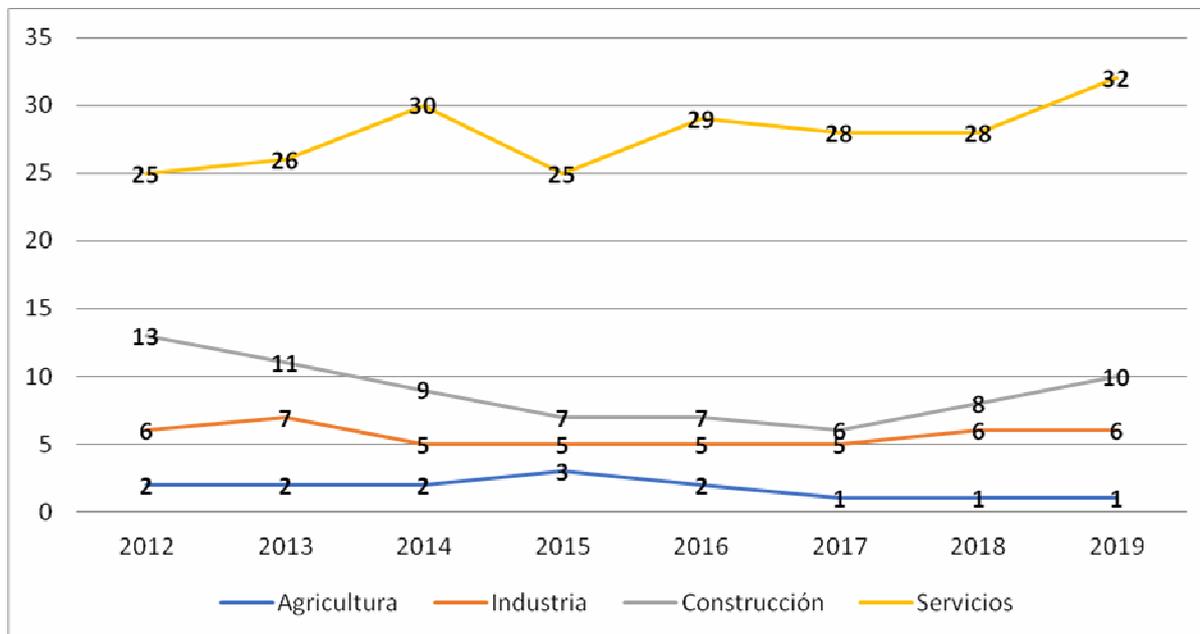
**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

Casi la mitad de las mujeres y poco más del 40% de los hombres de Serra saben hablar, leer y escribir en valenciano, mientras que únicamente el 4% de las mujeres y el 3% de los hombres no lo entiende. El resto de las personas tienen algún grado de conocimiento de dicha lengua.



## Bloque socioeconómico

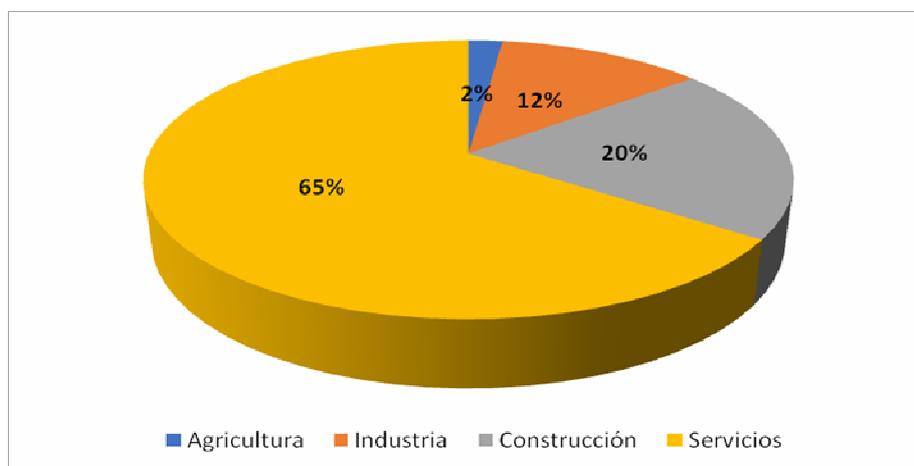
**Gráfico 19. Evolución del número de empresas inscritas en la Seguridad Social, en el primer trimestre de cada año**



Fuente: PEGV. Elaboración propia

El número de empresas inscritas en la Seguridad Social dedicadas al sector servicios era en 2012 superior a las dedicadas a la construcción, la industria o a la agricultura, diferencia que ha ido aumentando hasta el 2019, debido a que mientras el número de empresas del sector servicios aumentaba las dedicadas a los otros tres sectores se mantenían o se reducían.

**Gráfico 20. Porcentaje de empresas inscritas en la Seguridad Social según su actividad principal, en el primer trimestre de 2018**

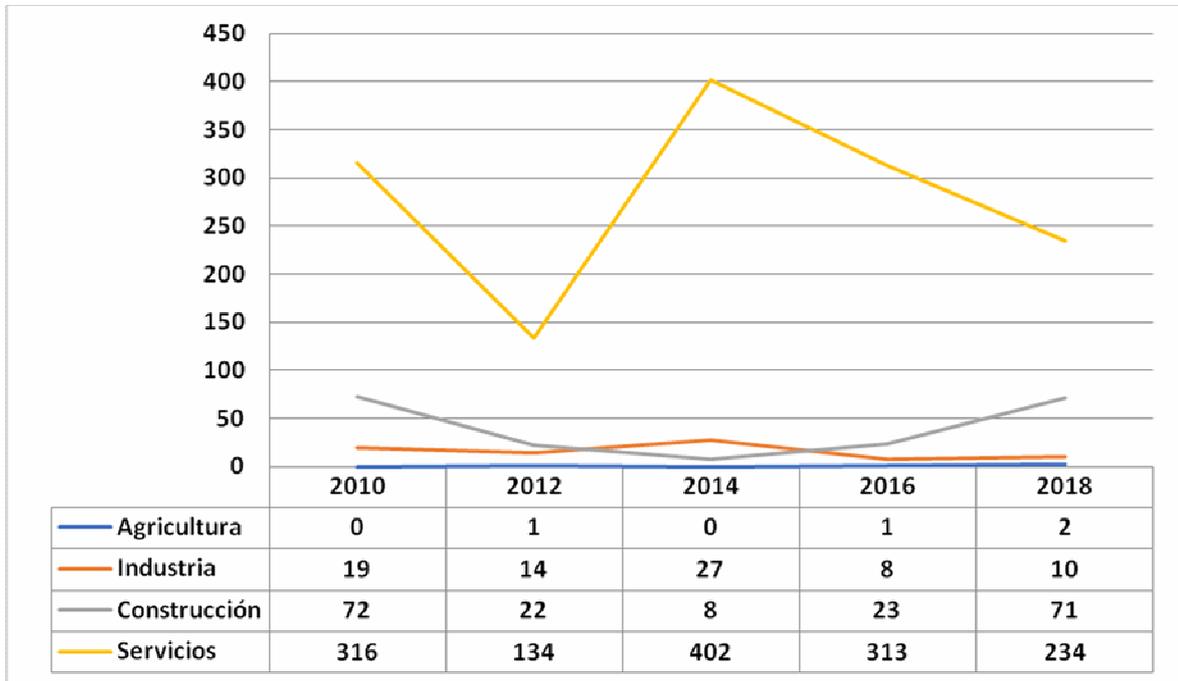


Fuente: PEGV. Elaboración propia



En el primer trimestre de 2018, la mayoría de las empresas de Serra inscritas en la Seguridad Social estaban dedicadas al sector servicios, mientras que una de cada cinco lo estaba a la construcción y el 12% a la industria. Solamente el 2% se dedicaba a la agricultura.

**Gráfico 21. Evolución del número de contratos según el sector de actividad económica**

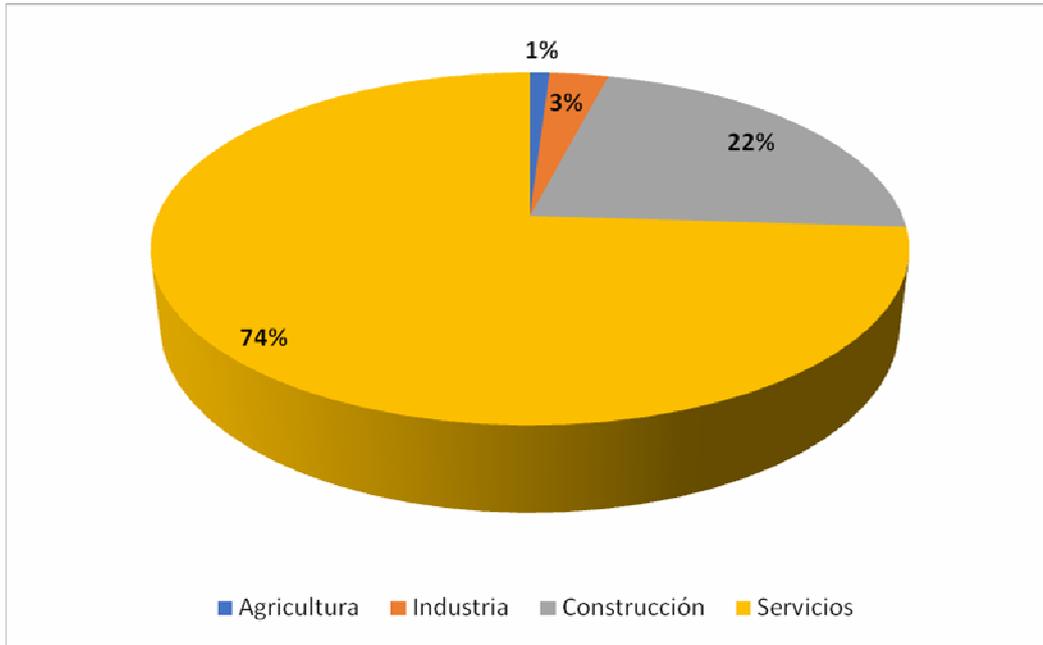


**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

A pesar de que el número de contratos relacionado con el sector servicios tuvo un gran descenso en 2012 y a partir del 2014, entre el 2010 y el 2018 ha sido siempre enormemente superior al de la construcción, la industria y, especialmente, al de la agricultura.



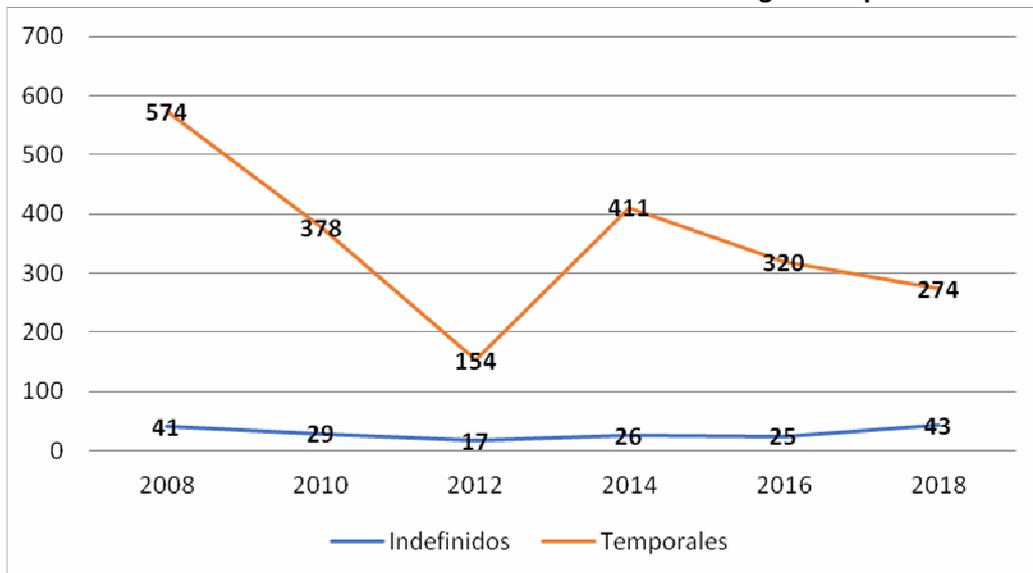
**Gráfico 22. Porcentaje de contratos según sector de actividad económica, en 2018**



**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

Casi tres de cada cuatro contratos en 2018 pertenecían al sector servicios, mientras que casi todos los restantes lo hacían al sector de la construcción.

**Gráfico 23. Evolución del número de contratos según su tipo**



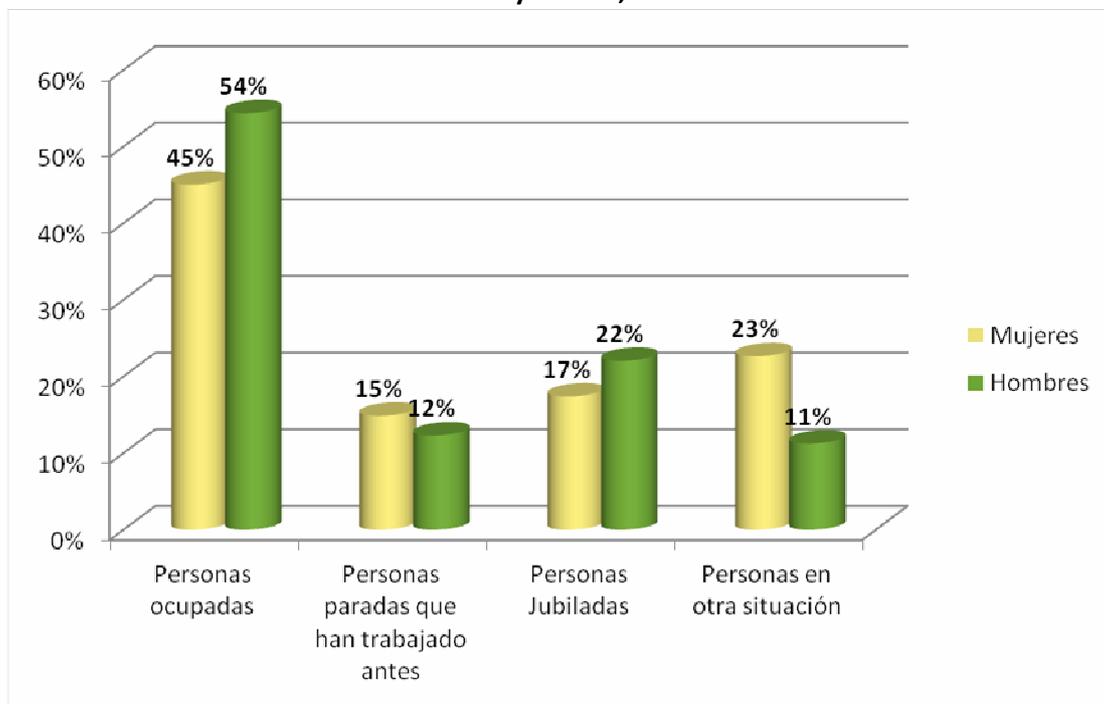
**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

Mientras el número de contratos indefinidos descendió desde el 2008 hasta el 2012 y aumentó hasta el 2018 para acabar teniendo finalmente un número prácticamente idéntico al inicial de esta etapa, el número de contratos temporales descendió enormemente, especialmente entre



2008 y 2012, hasta quedarse en el 2018 en menos de la mitad que en 2008, a pesar del gran aumento sufrido entre el 2012 y el 2014.

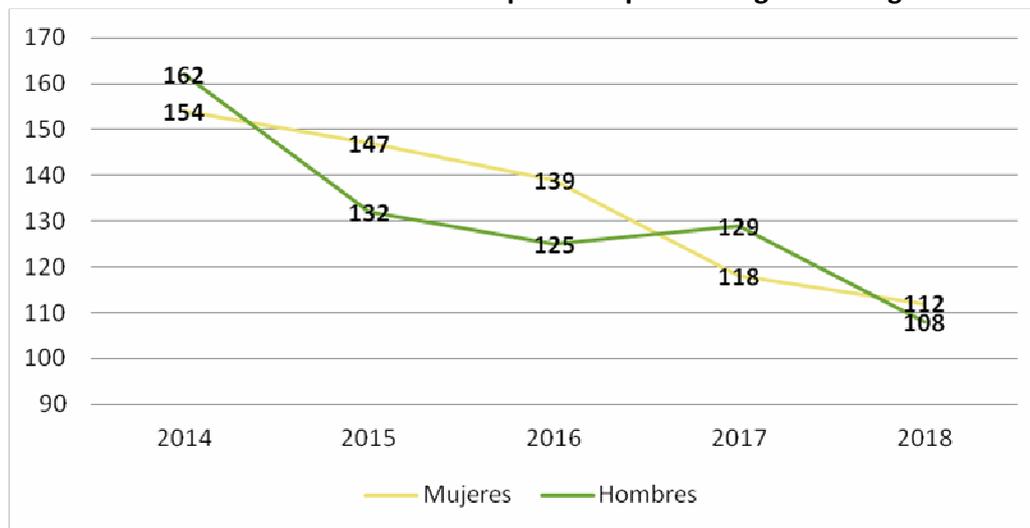
**Gráfico 24. Población de 16 o más años en viviendas familiares según la relación con la actividad y el sexo, en 2011**



Fuente: PEGV. Elaboración propia

Poco más de la mitad de los hombres y poco menos de la mitad de las mujeres con 16 o más años estaban ocupados en 2011. Mientras que hay más hombres que mujeres que estaban paradas y hayan trabajado anteriormente o que estén en otra situación, había más hombres jubilados que mujeres en esa situación.

**Gráfico 25. Evolución del número de personas paradas registrado según sexo**

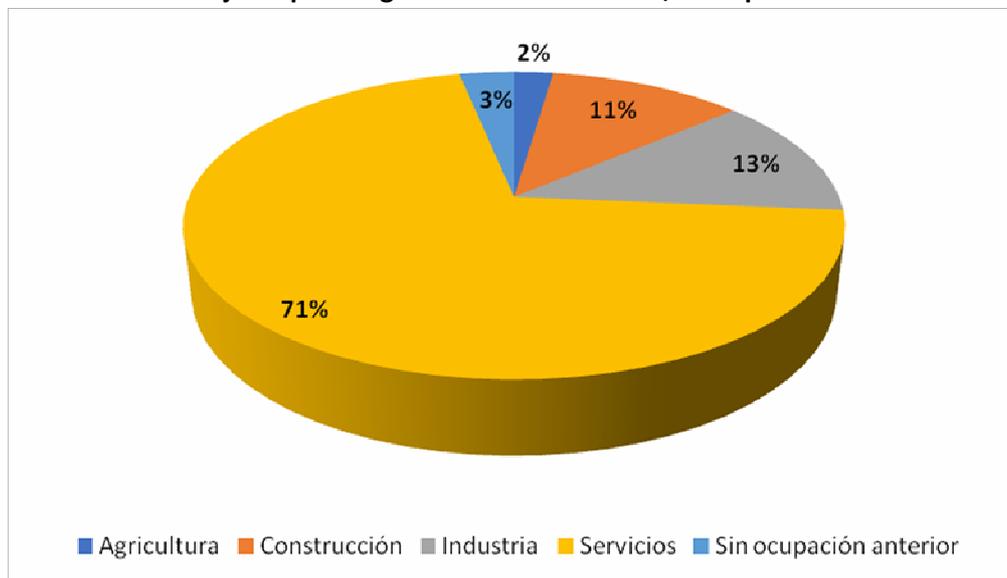


Fuente: PEGV. Elaboración propia



El número de personas paradas ha ido descendiendo desde el 2014 hasta el 2018, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, habiendo una diferencia mínima en el 2018.

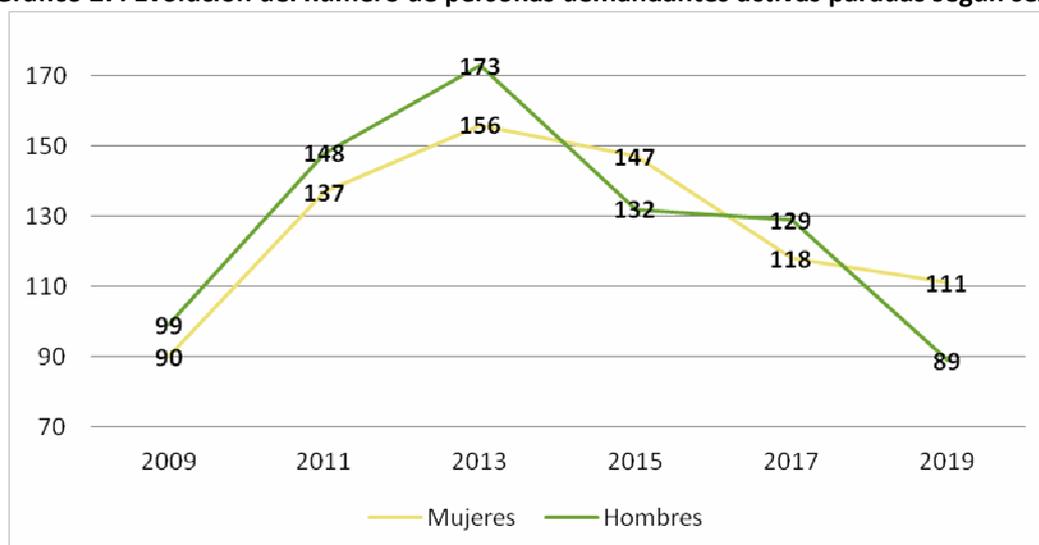
**Gráfico 26. Porcentaje de paro según sector de actividad, en el primer trimestre de 2018**



**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

Poco más del 70% del paro a comienzos de 2018 pertenecía al sector servicios, mientras que el resto de las actividades tenía menos del 15%, especialmente la agricultura y aquellas personas que no habían tenido alguna ocupación anterior, ambas con un porcentaje igual o inferior al 3%.

**Gráfico 27. Evolución del número de personas demandantes activas paradas según sexo**

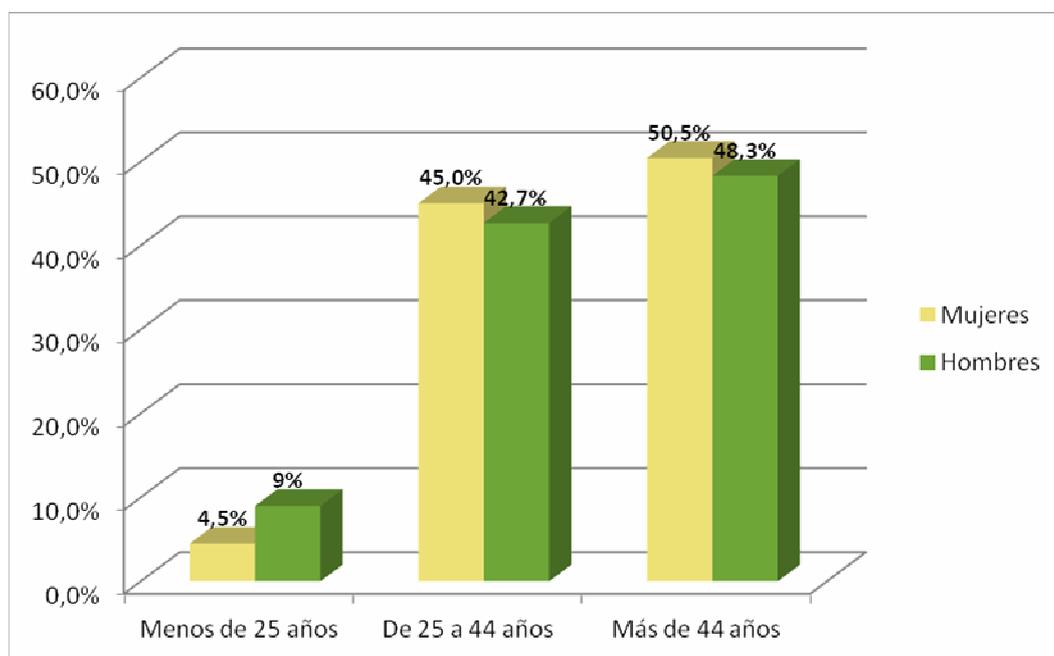


**Fuente: PEGV. Elaboración propia**



El número de personas, tanto mujeres como hombres, desempleadas de Serra que buscan trabajo activamente aumentó notablemente entre el 2009 y el 2013, mientras que entre el 2013 y el 2019 esta cifra descendió de forma significativa. Este altibajo en el tiempo provocó que mientras que en el 2009 había más hombres en esta situación, en el 2019 había más mujeres.

**Gráfico28. Porcentaje de demandantes parados según grupos quinquenales de edad y sexo, en el primer trimestre de 2019**

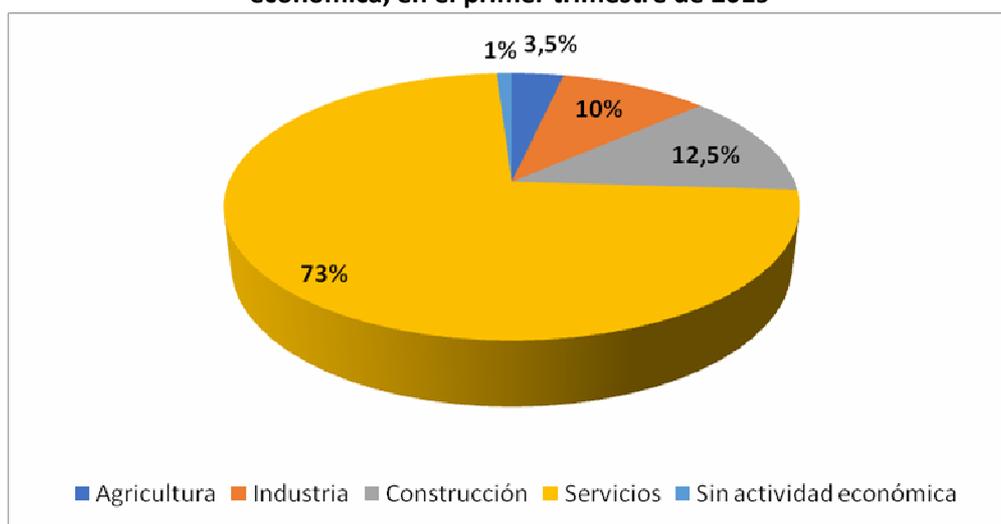


**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

Casi todas las personas demandantes en el paro en el primer trimestre de 2019 tienen 25 o más años, con porcentajes ligeramente superiores en el caso de las personas que tienen más de 44 años.



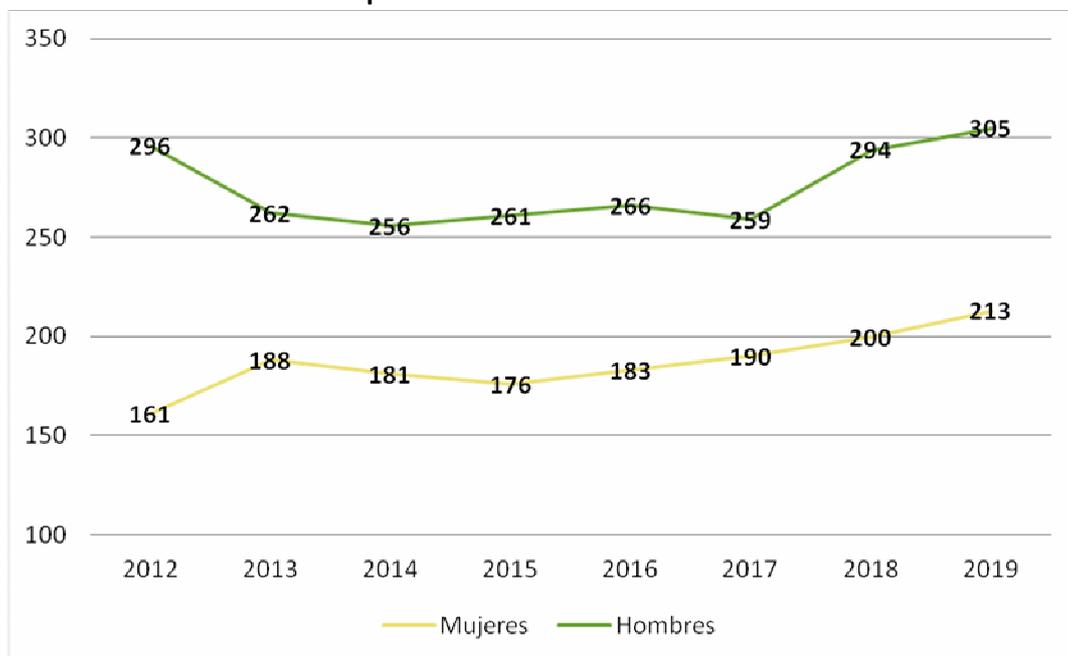
**Gráfico 29. Porcentaje de personas demandantes activas paradas según sector de actividad económica, en el primer trimestre de 2019**



**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

Casi tres cuartas partes de las personas demandantes activas paradas de Serra en el primer trimestre de 2019 pertenecían al sector servicios, mientras que del resto casi todas pertenecían a la construcción o a la industria.

**Gráfico 30. Evolución del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo, en el primer trimestre de cada año**



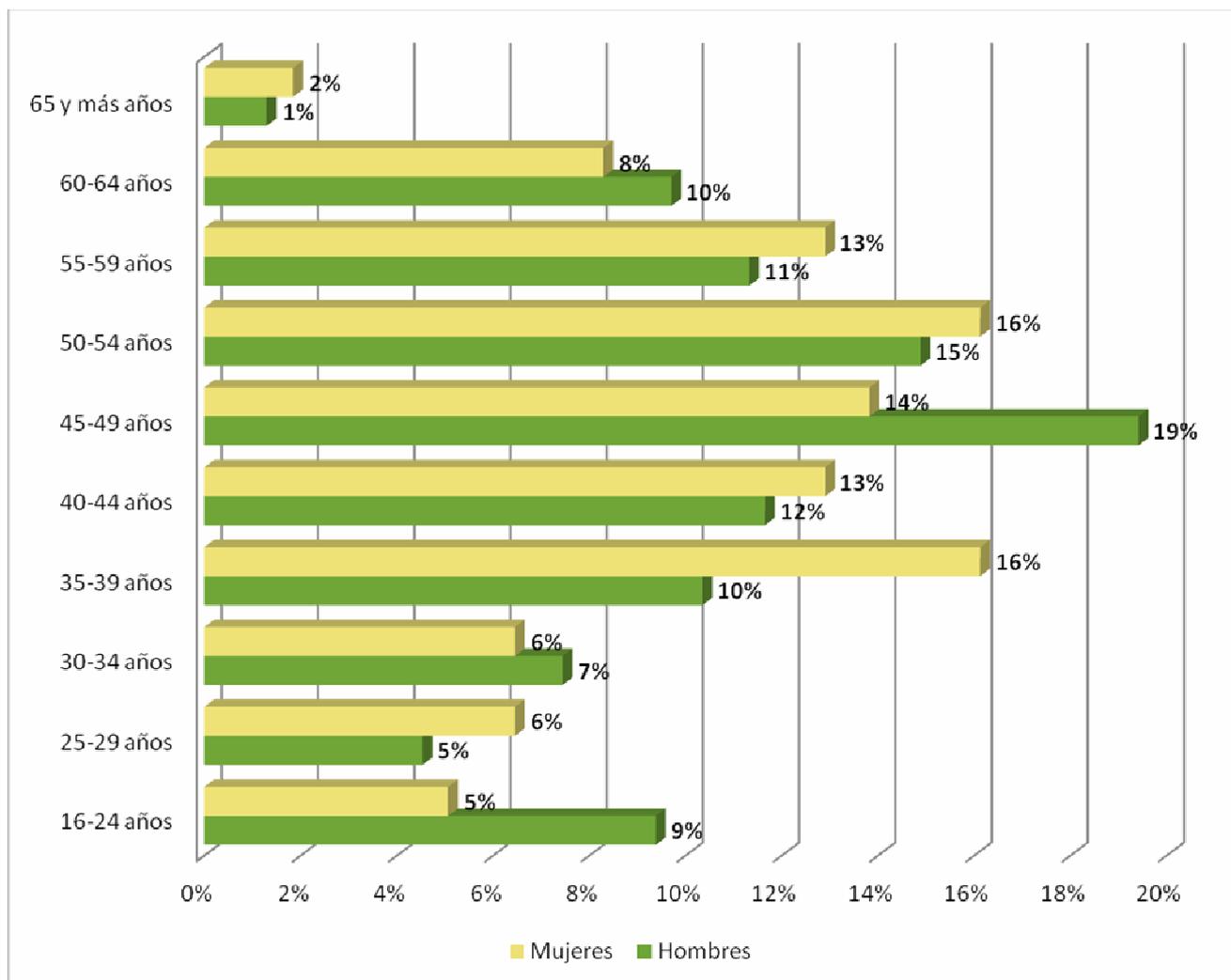
**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

La tendencia del número de afiliaciones a la Seguridad Social entre el 2013 y el 2019 ha sido muy similar entre las mujeres y los hombres, sin embargo, el aumento de afiliaciones de



mujeres a la par que disminuían las de los hombres entre el 2012 y el 2013 provoca que se haya reducido desde el 2012 hasta el 2019 la brecha de afiliaciones entre sexos.

**Gráfico 31. Porcentaje de afiliaciones a la Seguridad Social según edad y sexo, en el segundo trimestre de 2019**

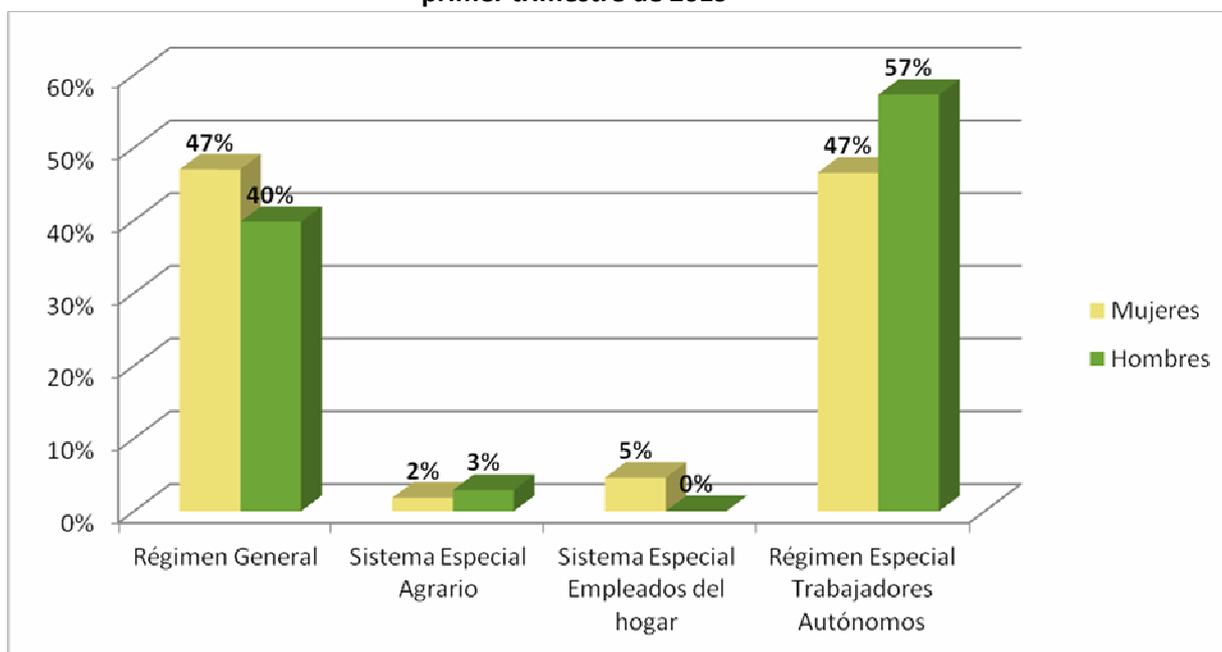


**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

En el segundo trimestre de 2019, los mayores porcentajes de afiliaciones a la Seguridad Social se encontraban en aquellas personas con una edad de 35 a 59 años, mientras que el resto de los grupos de edad tenían porcentajes inferiores, especialmente en el caso de las personas con 65 o más años.



**Gráfico 32. Porcentaje de afiliaciones a la Seguridad Social según Régimen y sexo, en el primer trimestre de 2019**

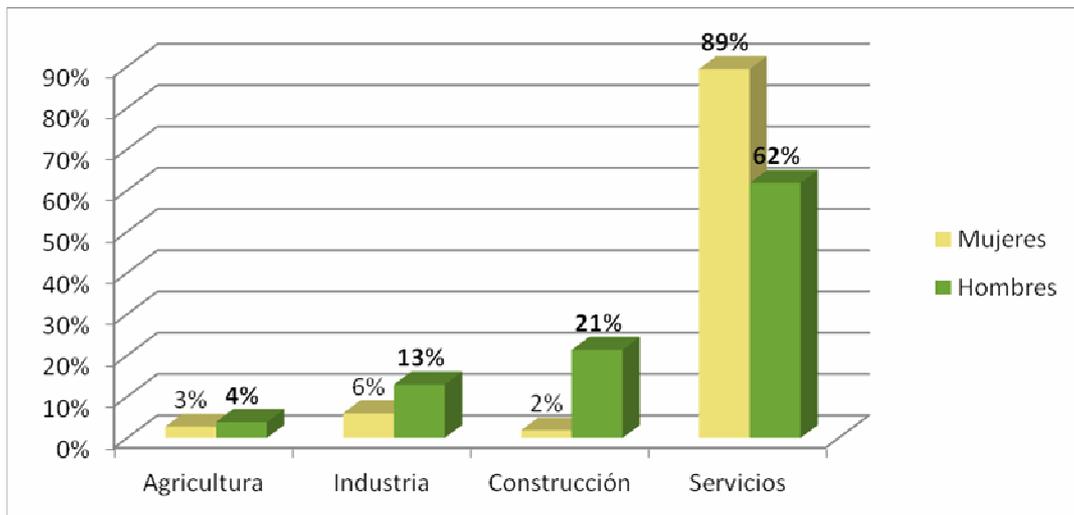


**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

Prácticamente la mitad de las afiliaciones de mujeres a la Seguridad Social en el primer trimestre de 2019 estaban vinculadas al Régimen General y la otra mitad al Régimen especial de trabajadores autónomos, debido a que no hay ninguna mujer afiliada en este tiempo perteneciente al sistema especial empleados del hogar. En el caso de los hombres, hay un mayor porcentaje correspondiente al Régimen especial de trabajadores autónomos que al Régimen general, mientras que únicamente el 3% pertenece al sistema especial agrario.



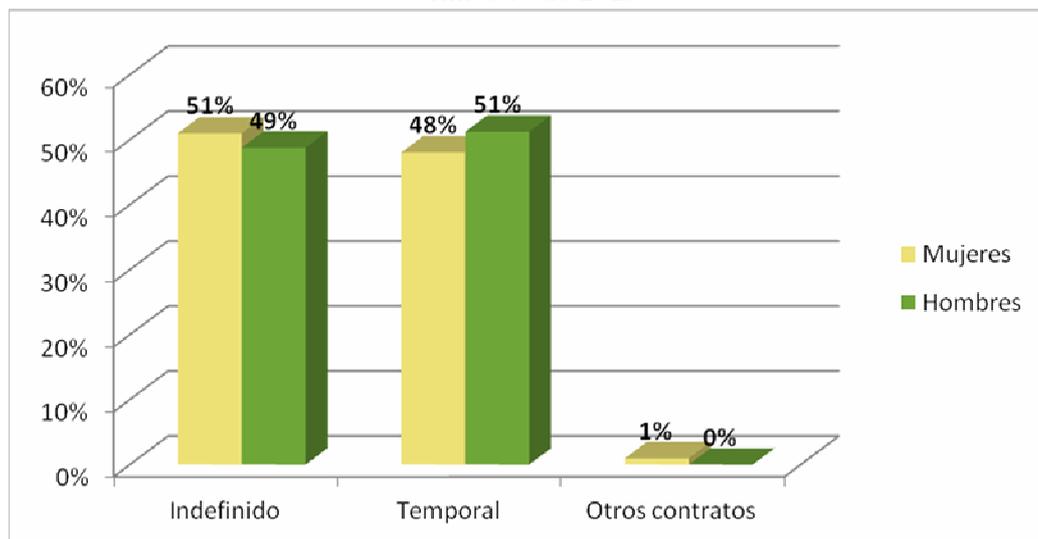
**Gráfico 33. Porcentaje de afiliaciones a la Seguridad Social según sector de actividad y sexo, en el primer trimestre de 2019**



Fuente: PEGV. Elaboración propia

A pesar de que tanto en el caso de las mujeres como de los hombres la mayoría de las afiliaciones a la Seguridad Social en el primer trimestre de 2019 pertenecían al sector servicios, este porcentaje es muy inferior en el caso de los hombres puesto que hay muchos más hombres que mujeres afiliados a la industria y, especialmente, a la construcción.

**Gráfico 34. Afiliaciones a la Seguridad Social según tipo de contrato y sexo, en el segundo trimestre de 2019**

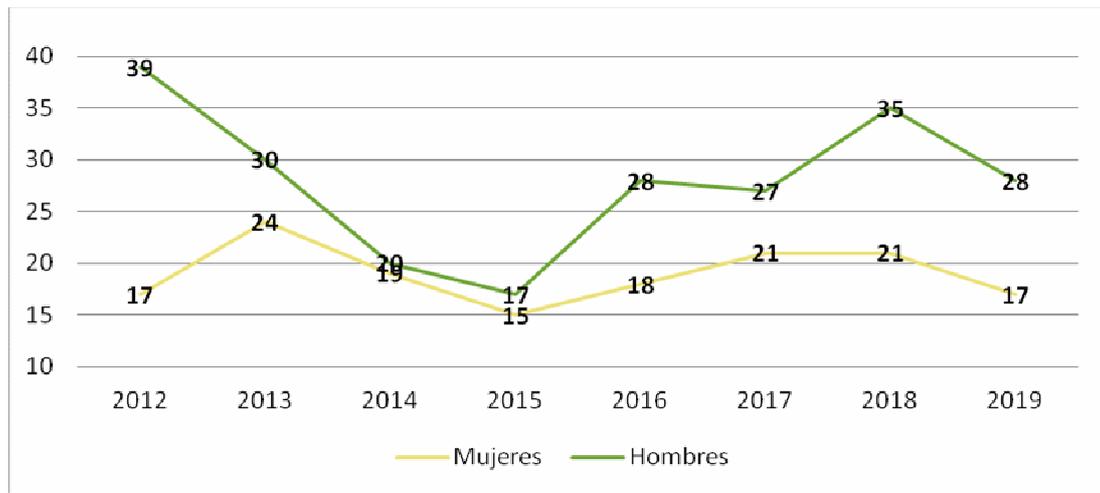


Fuente: PEGV. Elaboración propia

Prácticamente la mitad de las afiliaciones a la Seguridad Social en el segundo trimestre de 2019 eran con contratos indefinidos y la otra mitad con contratos temporales.



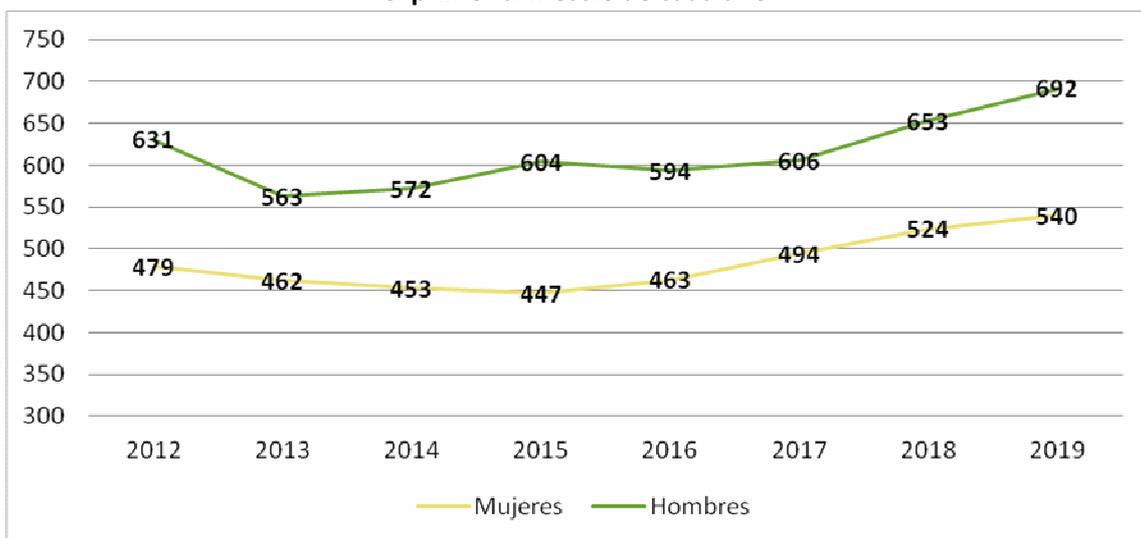
**Gráfico 35. Evolución del número de afiliaciones de personas extranjeras a la Seguridad Social según sexo, en el primer trimestre de cada año**



**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

En líneas generales la diferencia entre el número de afiliaciones a la Seguridad Social de mujeres y hombres extranjeros se ha ido reduciendo, debido especialmente al gran descenso de este número en el caso de los hombres entre el 2012 y el 2015 mientras que en el de las mujeres este número aumentó de 2012 a 2013. A pesar de reducirse esta brecha entre sexos, en todos los años analizados había más hombres extranjeros afiliados que mujeres afiliadas.

**Gráfico 36. Evolución del número de personas afiliadas a la Seguridad Social según sexo, en el primer trimestre de cada año**



**Fuente: PEGV. Elaboración propia**

El número de personas afiliadas a la Seguridad Social descendió levemente entre el 2012 y el 2015 y aumentó a partir de entonces, manteniéndose desde el 2012 hasta el 2019



prácticamente la misma diferencia entre mujeres afiliadas y hombres afiliados, con un mayor número de estos últimos.

## PARTICIPACIÓN CUALITATIVA

### Focus Group

El proceso de participación cualitativa tiene la intención de comprender al vecindario y a la población de Serra, con el fin de ponderar las respuestas del cuestionario y los resultados del análisis sociodemográfico.

Las entrevistas grupales tienen una finalidad subjetiva, extraer las impresiones de las personas que participan, en ocasiones influidas por estereotipos, arquetipos y prejuicios locales, para sumarlas a los contenidos extraídos cuantitativamente.

Los encuentros se realizaron con la plantilla laboral de la administración de Serra y con personas influyentes de la localidad, representantes del tejido social y organizacional del municipio.

### 17 DE JULIO DE 2019

#### 19 HORAS

- Javier Benages Boscá. TOT AXERRA.
- Inma Laparra Pérez. Associació Amics del Cavall.
- Vicente Javier Cabo Navarro. Associació Amics del Cavall.
- Amparo Ricart Soriano. Cor de l'Església.
- Rosario Cabo Roselló. Cor de l'Església.
- Amparo Navarro Dolz. AMPA CP. Sant Josep.
- Conchin Izquierdo Igual. Grup de Danses Aliguetes.
- Yolanda Garay Cabo. Grup de Danses Aliguetes.
- Ana García Cubas. Grup de Danses Aliguetes.
- María Amparo López Belarte. Asociación de Artesanos.
- Julio Salvador Peñarubia Martínez. Unió Musical.

#### 20 HORAS.

- Isidoro Díaz Aivar. Club de Muntanya Castell de Serra.



## 24 DE JULIO DE 2019

### 13 HORAS

- María Carmen Domingo Puig. Servicios sociales.
- Pere Barea Pérez. Obras y servicios.
- Concha Navarro Pérez. Obras y servicios.
- Nuria Dolz Arnal. Limpieza.
- Inmaculada Fernández Piquera. Limpieza.
- Noemi Moreno Garrigues. Policía local.
- Marisa Navarro Navarro. Administración general.
- Inmaculada Arnal Cabo. Recursos humanos.
- Marta Rodríguez Poyatos. Directora Escoleta Infantil.
- José Romeo Ros. Guarda Rural.

### 18 HORAS

- Alicia Tusón Sánchez. PSOE.
- Manuel Mora Ramos. Gent de Serra.
- Elisa Domingo Cabo. PSOE.
- Patricia Amador Romero. Partido Popular.
- Manuela Navarro Fos. Gent de Serra.
- Isabel Anger Spillner. Compromís.
- Rose Pérez Casanova. Compromís.
- Pedro Camps Solbes. Compromís.
- Borja Martínez Martínez. PSOE.
- Inma Bartual Carretero. PSOE.

## Reunión valorativa sobre las partes integrantes del plan municipal de igualdad

## 20 DE NOVIEMBRE DE 2019

### 18 HORAS

- Alicia Tusón Sánchez. PSOE.
- María Ángeles Sanchis Izquierdo. Unides Per Serra.
- Rosa María Pérez Casanova. Compromís Per Serra.
- Inma Bartual Carretero. PSOE.
- Borja Martínez Martínez. PSOE.
- Joan Manuel Prats Escriche. Compromís Per Serra.
- Lorena Cotano Moreno. Unides Per Serra.
- Pedro Camps Solbes. Compromís Per Serra.
- Xavier Martínez Navarro. Compromís Per Serra.



## Información General

El municipio de Serra, perteneciente a la comarca del Camp de Túria (provincia de Valencia), está situado en un entorno natural privilegiado: la Sierra Calderona. Esto explica el accidentado relieve que rodea a Serra, así como sus famosas calles ascendientes. Su clima es mediterráneo, con unas lluvias moderadas y concentradas en mayo y octubre. La vegetación característica de sus numerosos montes es el pino y el romero.

La localidad cuenta con una población de más de tres mil habitantes, en una superficie de unos cincuenta y siete kilómetros cuadrados. Serra limita en su término municipal con Bétera, Estivella, Gátova, Náquera, Olocau, la Pobla de Vallbona, Segart, Torres Torres y Segorbe, perteneciente a la provincia de Castellón.

Además de su gran patrimonio paisajístico, sus numerosas fuentes o los célebres restos del castillo, el turismo se siente atraído por monumentos como la Cartuja de Portaceli (monasterio medieval), la Torre de la Ermita o la Iglesia de Nuestra Señora de los Ángeles, con un núcleo poblacional disperso entre las distintas ubicaciones.

## Administración local

La igualdad de oportunidades tiene sus cimientos en la administración pública, en los ayuntamientos que en cada localidad luchan contra las resistencias machistas a la diversidad, la sororidad y la inclusión de todas las personas por igual en un mismo proyecto de futuro.

El ayuntamiento debe ser el espejo en el que se refleje la sociedad que representa, y para ello en sus mismos procederes y en su expresión interna y externa, debe garantizar la igualdad en todas sus formas en su plantilla laboral.

Respecto al acceso a la ocupación y la contratación, como administración pública se basa en la oferta pública de empleo, aunque también se accede a la ocupación por medio del Espai Labora de Burjassot.

También hay bolsas de empleo municipales con una duración determinada, cuando hay prevista una ocupación laboral, y de ahí se hace la selección meritocráticamente según los requisitos y la baremación. En 2017 salieron las últimas oposiciones para una plaza vacante para agente de policía local.



La conciliación y las medidas para la corresponsabilidad no están definidas reglamentariamente en el ayuntamiento, no hay un proceso formal para salvar los posibles sesgos que dificulten las mismas con motivo de horarios especiales, excedencias, bajas por familiaridad, enfermedad o accidente entre otras causas. De todas maneras, las ausencias puntuales se cubren con la contratación de otra persona para cubrir los puestos vacantes.

Las dimensiones del municipio y de su administración local reducen las posibilidades de la clasificación profesional y la promoción funcionarial. El tamaño sí que importa respecto a la movilidad de la plantilla y sus oportunidades.

Respecto a las áreas feminizadas o masculinizadas en la administración local, el municipio es de señalar que tiene su primera alcaldesa. Tiene secretario, arquitecto, aparejador y abogado, contrastando con estas áreas de gestión pública una ingeniera. En informática, registro, tesorería, gestión tributaria, psicopedagogía y trabajo social son mujeres, habiendo un hombre en secretaría.

La guardería, el aula de respiro y el servicio de ayuda a domicilio están representadas por mujeres. En obras y servicios, de las veintidós personas, tan solo hay tres mujeres, en un clásico de los estereotipos desiguales de la administración local.

Respecto a la formación no hay una planificación definida, se solicitan los cursos a la Diputació de Valencia u otras administraciones sobre las propias necesidades detectadas en la plantilla, habitualmente en horario laboral. Tampoco hay una relación de puestos de trabajo (RPT); en realidad, después de muchos años se está trabajando ahora mismo en esta reglamentación.

Ahora mismo se está tramitando su inició de nuevo dada la necesidad. Los salarios se basan, en estos momentos, en lo establecido por ley en el caso del funcionariado y en los convenios del personal laboral. No se realizan auditorías salariales, pudiendo darse el caso de contrataciones antiguas en las que contraste su remuneración con las nuevas, acordes a convenios laborales distintos.

Todos los años se realiza una inspección de salud a toda la plantilla, también se hace una evaluación de riesgo a las mujeres embarazadas y se actúa con las medidas necesarias para su bienestar.

No nos señalan comportamientos micromachistas en la plantilla municipal, aunque debemos señalar que no hay un protocolo para evitarlos o cursar otras negligencias más graves en caso de que sucedieran. Tampoco ha habido una formación específica en la administración local



para el conocimiento específico del lenguaje inclusivo, por lo que es el buen hacer de la plantilla aquello que evita los sesgos de género en la expresión institucional.

La comunicación inclusiva no solo contempla a las mujeres y a los hombres, no trata de añadir nada ni a nadie, sino que evita excluir a cualquier persona. Los dos sexos, las personas LGTBI y la diversidad social, familiar y funcional, son los aspectos a considerar para que el ayuntamiento contemple a todo el vecindario que representa por igual.

## Tejido social

En el pueblo destaca el asociacionismo, es un municipio participativo y con un tejido social vivo. Se comenta que incluso hay “muchas cosas de dos”: como corales, peñas taurinas que en la actualidad tienen incluso una presidenta mujer o bandas de música, implicadas en la lucha contra el machismo con distintas programaciones anuales. La administración local subvenciona a la mayoría de las asociaciones con las que tiene un convenio de colaboración, beneficios públicos que posteriormente deben ser justificados.

Serra celebra sus fiestas patronales el día 1 de agosto, en honor a San José, así como el día 2, donde se honra a la Virgen de los Ángeles. En el mismo mes, tienen lugar festejos como los taurinos o San Roque.

Además, entre otras festividades también se celebra San Blas, el 3 de febrero; y la peculiar fiesta del Día de la Cirera, que tiene lugar en junio y en la cual se entregan cestos repletos de esta fruta local a quienes visitan el municipio. Además, coincide con la celebración de la Fira de la Calderona durante el mismo fin de semana.

No hay resistencias culturales, religiosas o tradicionales que signifiquen una amenaza para la igualdad, esa es la opinión mayoritaria. En este pueblo, con el cine de verano más antiguo de España, hay una voluntad del municipio por vencer la desigualdad y la exclusión en distintos ámbitos, como el de la visibilización de la mujer en el callejero municipal, los cursos lingüísticos para personas migrantes que eviten discriminaciones múltiples, adquisiciones para la biblioteca con temática de género o talleres que se imparten en los colegios desde la mancomunidad sobre drogodependencia, sexualidad o relaciones afectivas.

Bien es cierto que la falta de ingredientes explícitos a la desigualdad no excluye a los condicionantes implícitos asociados a la misma, diferencialmente, en el ámbito rural. Hay una



presión colectiva centrípeta en los pueblos, una inercia conservadora, que tiende a conservar el contexto, la cultura, las fiestas, el comercio, las tradiciones, el relato del pasado en definitiva. Y es en esta situación donde la administración local tiene la responsabilidad de conjugar lo de siempre con lo de ahora, lo que se hereda con lo que se puede alcanzar, para que no haya nada que impida la inclusión de todo el vecindario en lo que de toda la ciudadanía es.

### Tejido productivo

La mayoría de la gente trabaja fuera del municipio de Serra, no hay una industria reseñable. En los años cincuenta había tres granjas y alguna fábrica de telas, de limonadas y sastrerías. Pero no queda ni una, nos cuentan.

El ayuntamiento es la empresa más grande, la administración local más el colegio y el comercio tradicional representan el tejido productivo. También claro, personas en régimen autónomo dedicadas a la pintura, la albañilería, a la carpintería o carpintería metálica, iniciativas todas de carácter básicamente familiar.

Antaño había trabajos como el de repartir agua de las fuentes, hacer murta para las floristerías de València, trabajar el esparto, en carboneras y picapiedras, en el ganado y en la agricultura dedicada a las aceitunas, algarrobas, cerezas o almendras nos comentan.

Las mujeres iban al campo a trabajar, tanto en las parcelas de la familia como a jornal. Había mucha cantidad de producto para recoger. Eso, el trabajo en casa y el que se pudiera hacer, también, en dedicaciones de la economía sumergida, acababa en una vertiente laboral desigual, injusta y con poco futuro.

El comercio local no tiene mala salud. Un Charter, un ultramarinos, dos carnicerías, dos farmacias, dos hornos, dos tiendas de electrodomésticos, una droguería paquetería, una herboristería, una peluquería legal, una tienda de productos ecológicos, tres casas rurales y unos doce bares y merenderos. Una cooperativa de aceite de oliva se ha puesto en marcha recientemente. No obstante, nos comentan que antaño el comercio estaba más vivo en los fines de semana, había de todo nos dicen, para la gente del pueblo y para quien les visitaba.

El sector que puede contribuir al desarrollo de la economía local es el turismo, que se complementa con la restauración. Serra es un importante destino turístico, especialmente para personas de la zona más urbana y costera de València, muchas de las cuales en los meses



de verano cuentan con una segunda residencia en esta localidad, atraídas por su tranquilidad y naturaleza. En las reuniones inciden en la oportunidad que este sector significa para el empleo igualitario en Serra, un aprovechamiento de las personas que ahora visitan el municipio para hacer cualquier deporte o afición.

El ayuntamiento serrano ha sido pionero en el fomento y uso de la biomasa como fuente de energía sostenible, colaborando al mismo tiempo en la protección del Parque Natural de la Sierra Calderona, delimitado hace unos quince años, y logrando un reconocimiento internacional por ello. También, con todas las limitaciones que implica ese reconocimiento a la naturaleza local para el vecindario común en sus quehaceres diarios.

Hay distintas ofertas lúdicas o de ocio para la juventud: fútbol sala, tabal, batukada, coro, karate, frontenis o montaña entre muchas otras nos detallan. El deporte ha sufrido un proceso igualitario importante, sobre todo en alternativas saludables y que incluso también tienen en mente a la diversidad funcional, como el senderismo, la escalada, el barranquismo o la espeleología. En el gimnasio, se reconoce que las actividades deportivas para las mujeres han motivado su participación.

El pueblo cuenta con instalaciones deportivas como la piscina municipal de verano (este año con escalera para diversidad funcional), frontón, fútbol sala, gimnasio, campo de fútbol y otras instalaciones previstas para los próximos años. Hay vestuarios diferenciados para mujeres y hombres, eso sí, sin acceso para personas con diversidad funcional.

Serra es un municipio que está dispuesto a poner todos los medios a su alcance para mejorar en aspectos de integración, diversidad, inclusión e igualdad. La realización de este su I Plan de Igualdad Municipal ya es indicativo de su firme voluntad de hacer realidad esta conquista social, pero también se detecta su ilusión en la unanimidad que existe en sus gentes y representantes por aunar esfuerzos y vencer las resistencias locales, por entretejer un plan de acción que sirva de horizonte en el que situarse.



## ESTUDIO CUANTITATIVO

### Cuestionario digital

Se ha realizado un cuestionario online a través de la plataforma digital *Typeform*, de forma totalmente anónima y confidencial.

El cuestionario ha sido contestado por 96 personas y consta de 67 preguntas. Cada pregunta del formulario tiene su correspondiente gráfico para mostrar visualmente las respuestas, así como un breve análisis descriptivo. Además, las respuestas están segregadas según el género de las personas y se destacan, cuando sean significativas, las principales diferencias.

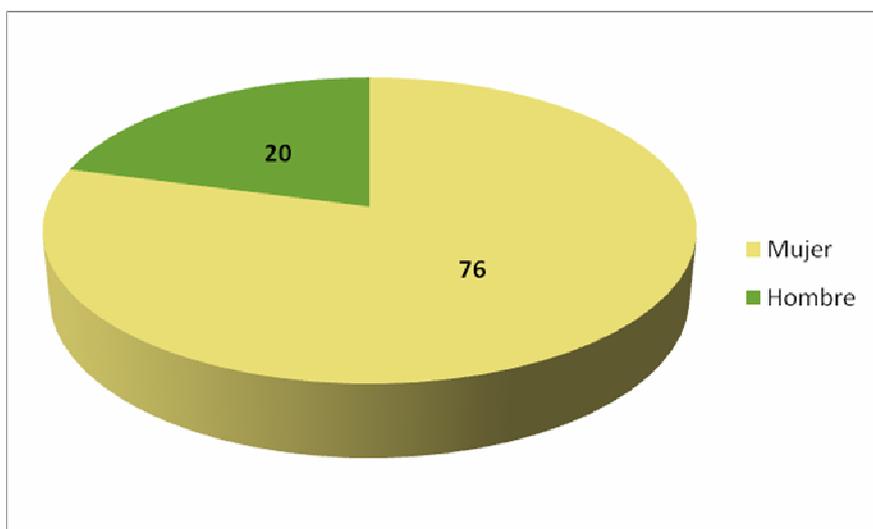
Hay que tener en cuenta que, en los análisis descriptivos realizados, aunque se haga referencia a porcentajes o cantidades de personas, se alude únicamente a las personas que contestaron una determinada pregunta del cuestionario online, y en ningún caso al total de la población.

También hay que considerar que en aquellas preguntas en las que se solicita a las personas encuestadas que hagan una valoración del 1 al 5, el 1 es la peor puntuación y el 5 es la máxima puntuación.



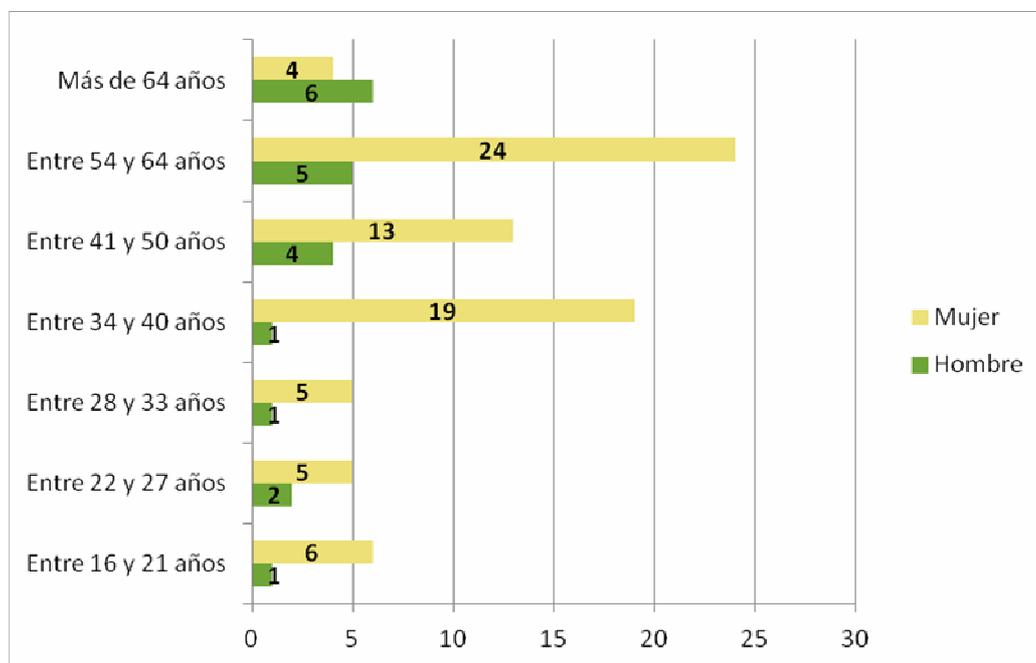
## Bloque A. Datos personales

Gráfico 1. ¿Cuál es tu sexo?



El cuestionario online fue contestado por 96 personas, de las cuales 76 son mujeres (79%) y 20 son hombres (21%).

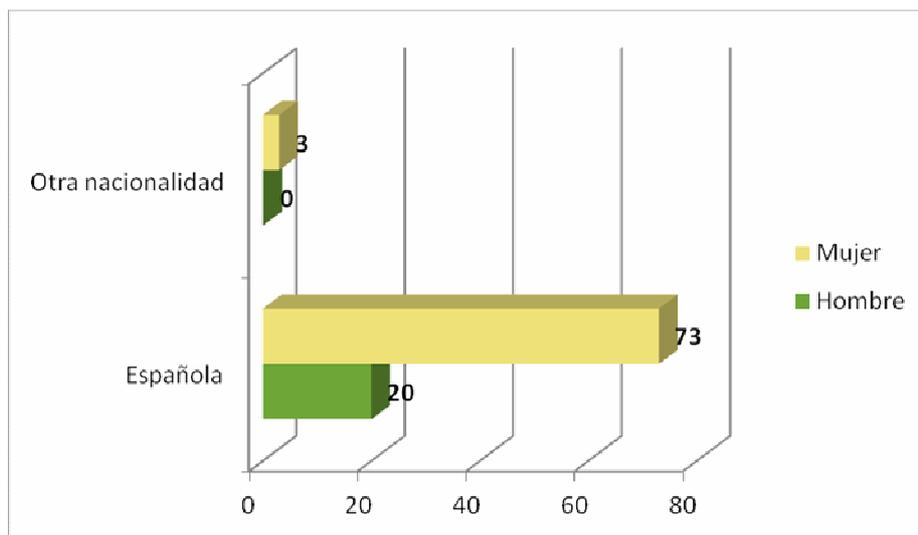
Gráfico 2. ¿Cuál es tu edad?



Los grupos de edad más numerosos son aquellos que comprenden desde los 34 años hasta los 64 años. En líneas generales, los hombres tienen una edad más elevada que las mujeres.

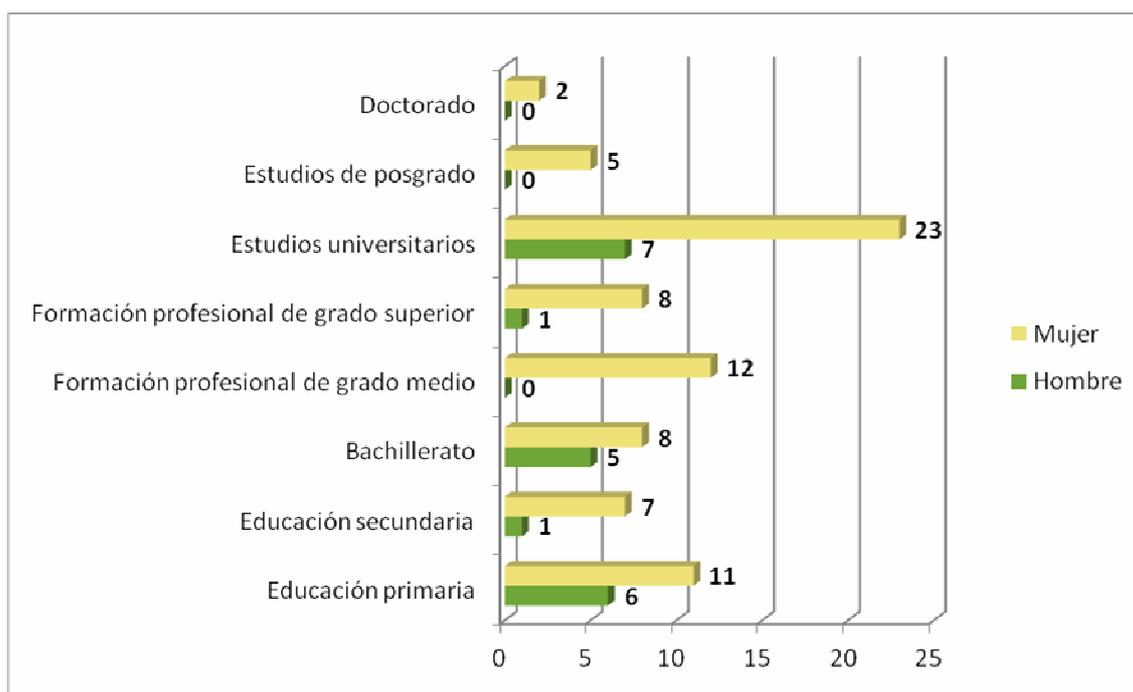


**Gráfico 3. ¿Nos podrías decir cuál es tu nacionalidad?**



Todas las personas, excepto tres, tienen nacionalidad española.

**Gráfico 4. ¿Podrías decirnos cuál es el mayor nivel de estudios que has completado?**



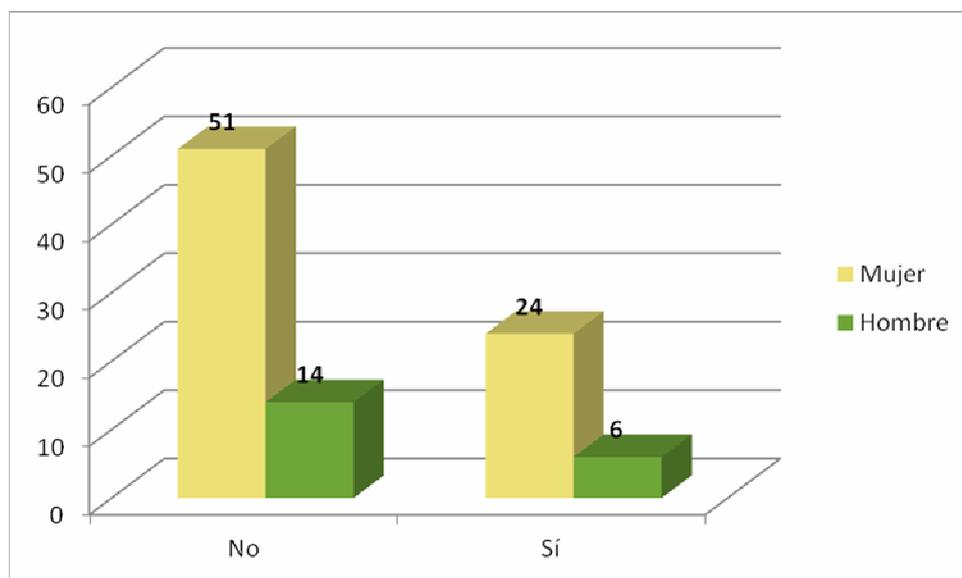
Hay un número relativamente similar de personas que tienen educación secundaria, formación profesional de grado medio o de grado superior. Hay un número superior que tienen bachillerato y educación primaria, siendo los estudios universitarios el nivel más numeroso.

En comparación, las mujeres tienen un nivel de estudios superior al de los hombres, y una muestra de ello es que solo hay mujeres que tengan estudios de posgrado o doctorado.



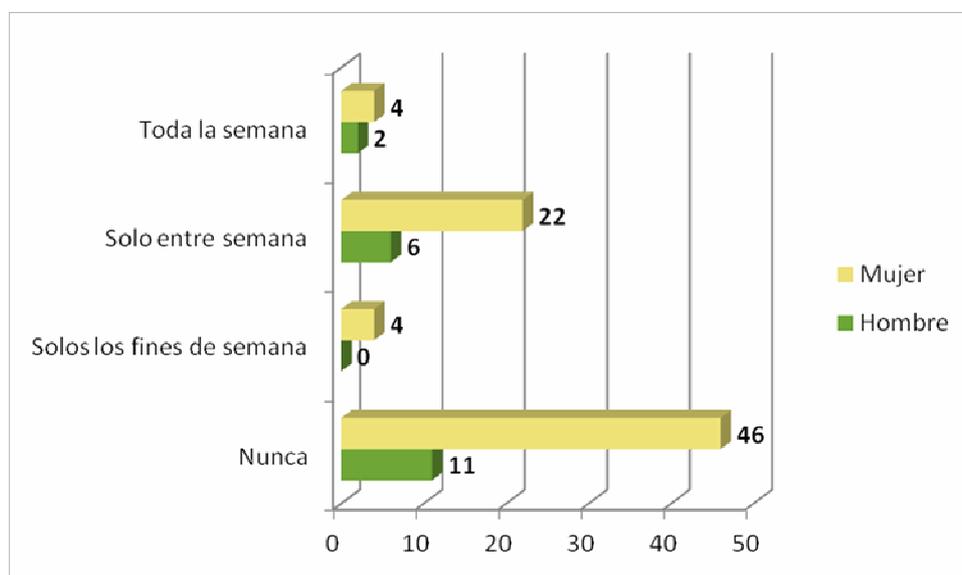
## Bloque B. Movilidad

**Gráfico 5., ¿Para ir a Valencia utilizas el autobús?**



Una de cada tres personas utiliza el autobús como medio de transporte para ir a Valencia.

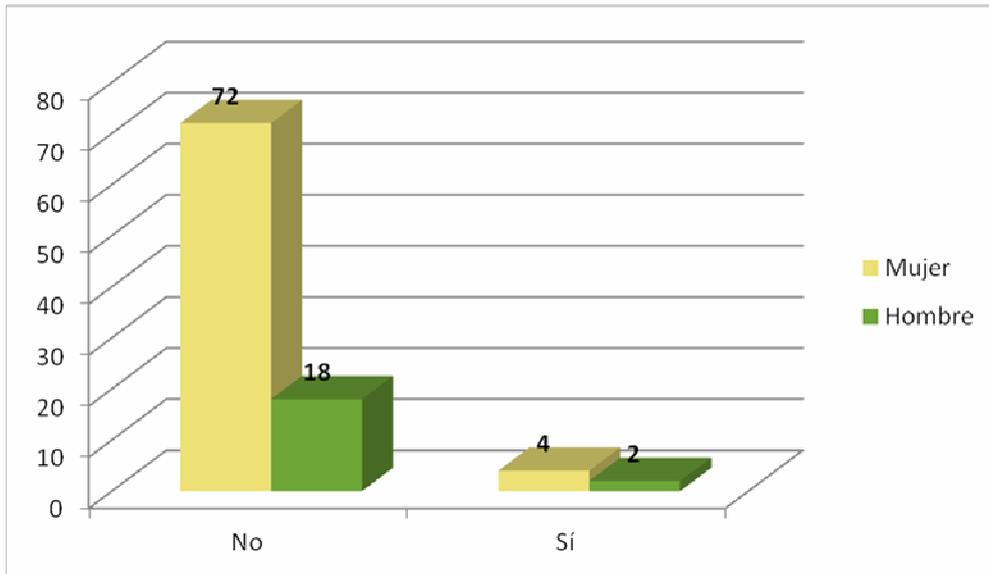
**Gráfico 6. ¿Cuándo sueles utilizar el autobús?**



La enorme mayoría de las personas que utilizan el autobús lo hace únicamente entre semana, mientras que una minoría lo hace durante toda la semana o solamente los fines de semana.

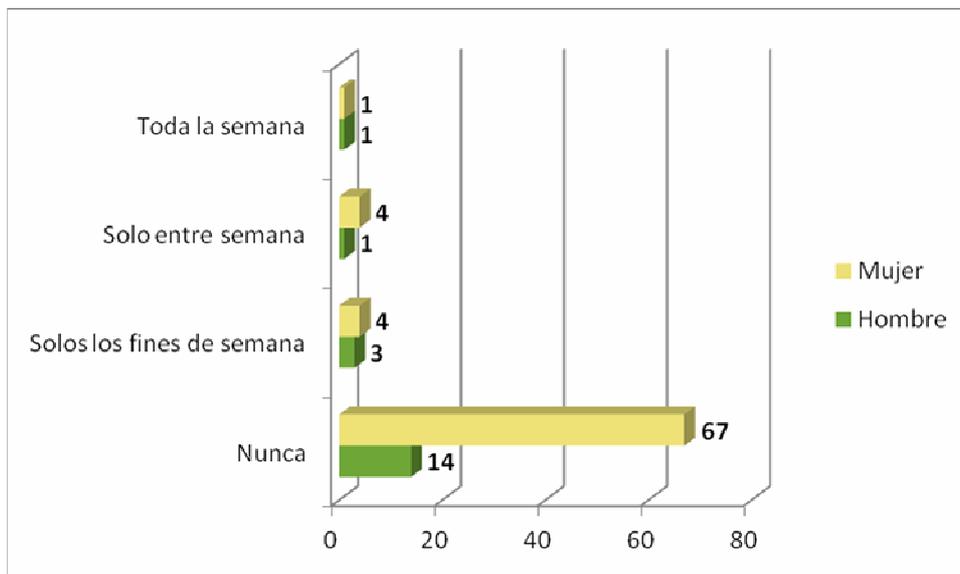


**Gráfico 7. Para moverte dentro y fuera de Serra, ¿utilizas la bicicleta como transporte?**



Únicamente el 6,25% de las personas utiliza la bicicleta como medio de transporte para moverse dentro y fuera de Serra.

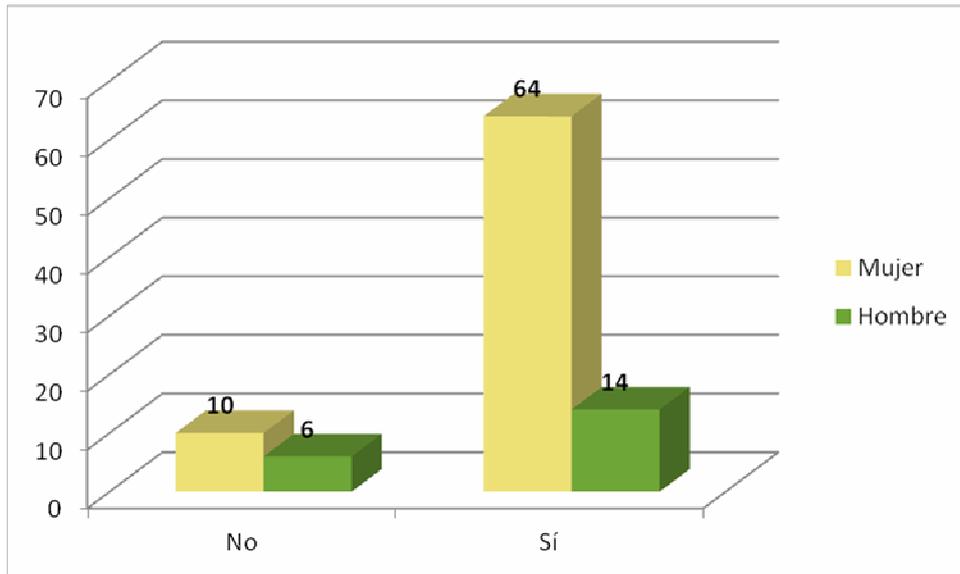
**Gráfico 8. ¿Cuándo sueles utilizar la bicicleta como medio de transporte?**



Aunque no hay grandes diferencias debido al relativamente bajo número de personas que utilizan la bicicleta como medio de transporte, hay más personas que lo utilizan solo los fines de semana respecto a las que la utilizan solo entre semana y, especialmente, con las que la utilizan durante toda la semana.

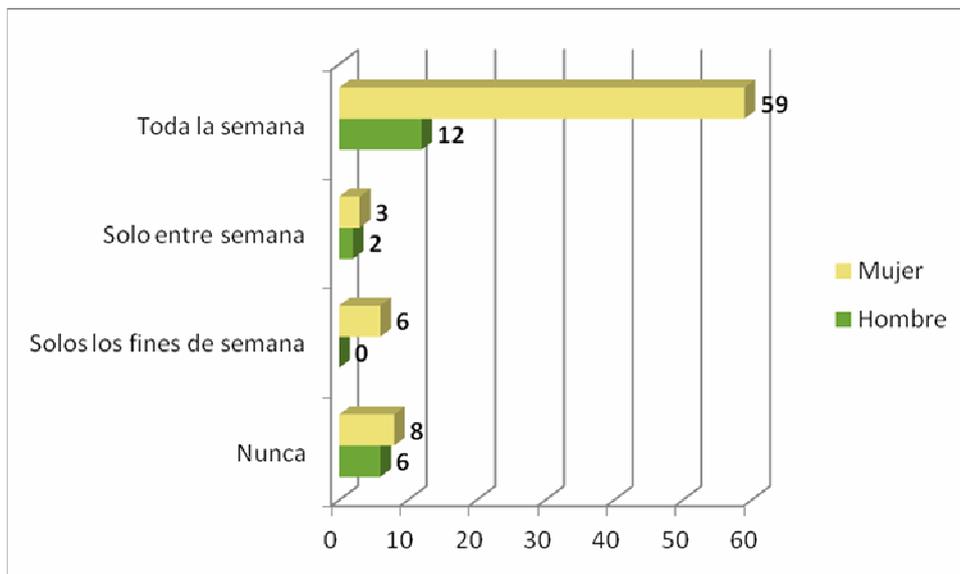


**Gráfico 9. Para moverte dentro y fuera de Serra, ¿Utilizas un vehículo privado?**



La enorme mayoría de personas, representando a más del 80% del total, utiliza el vehículo privado para moverse dentro y fuera de Serra.

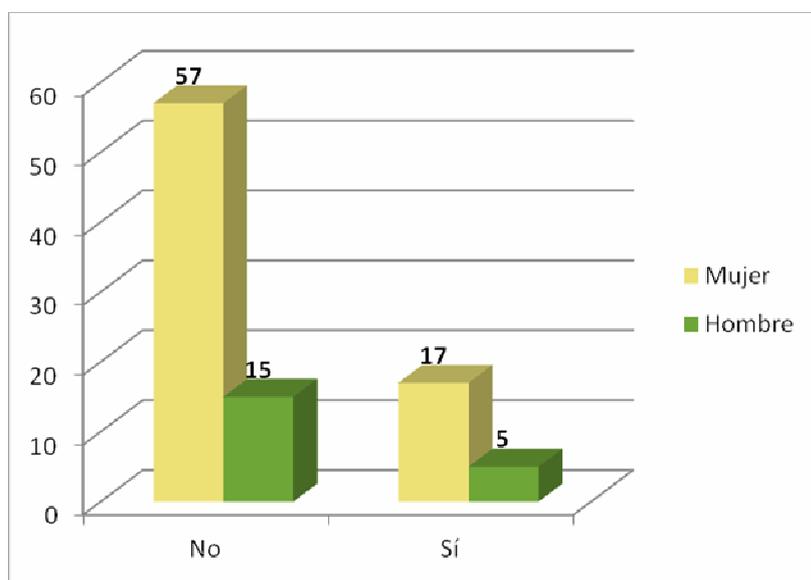
**Gráfico 10. ¿Cuándo sueles utilizar el vehículo privado?**



Casi todas las personas que utilizan el vehículo privado lo hacen durante toda la semana, dado que son muy pocas aquellas que lo usan solo los fines de semana o únicamente entre semana.

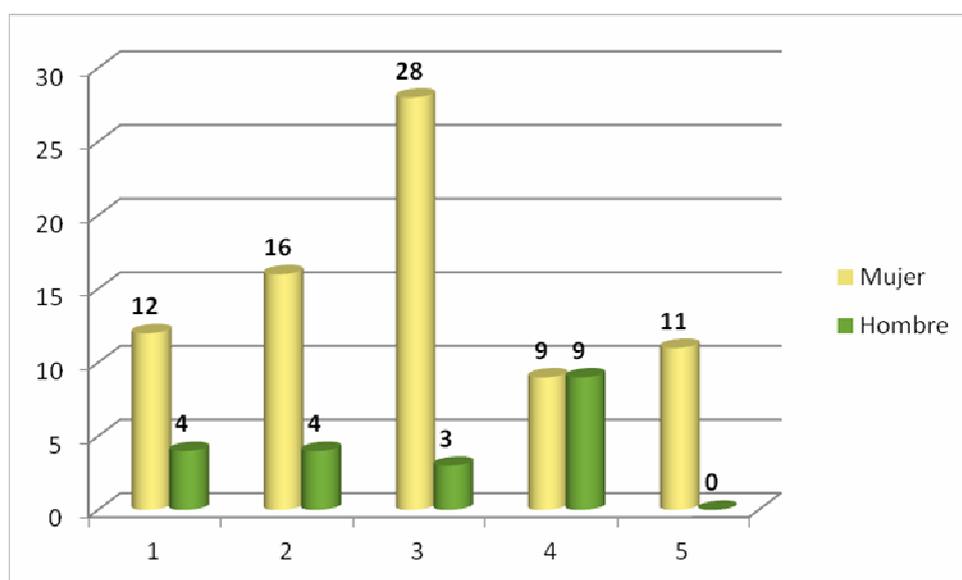


**Gráfico 11. ¿Consideras que la accesibilidad del municipio para personas con movilidad reducida está garantizada tanto en los edificios municipales como en el entorno antiguo?**



Más del 75% de las personas considera que la accesibilidad de Serra para personas con movilidad reducida no está garantizada ni en los edificios municipales ni en el entorno antiguo.

**Gráfico 12. ¿Cómo valoras las infraestructuras de movilidad de Serra (carreteras, accesibilidad del municipio, etc.) del 1 al 5?**

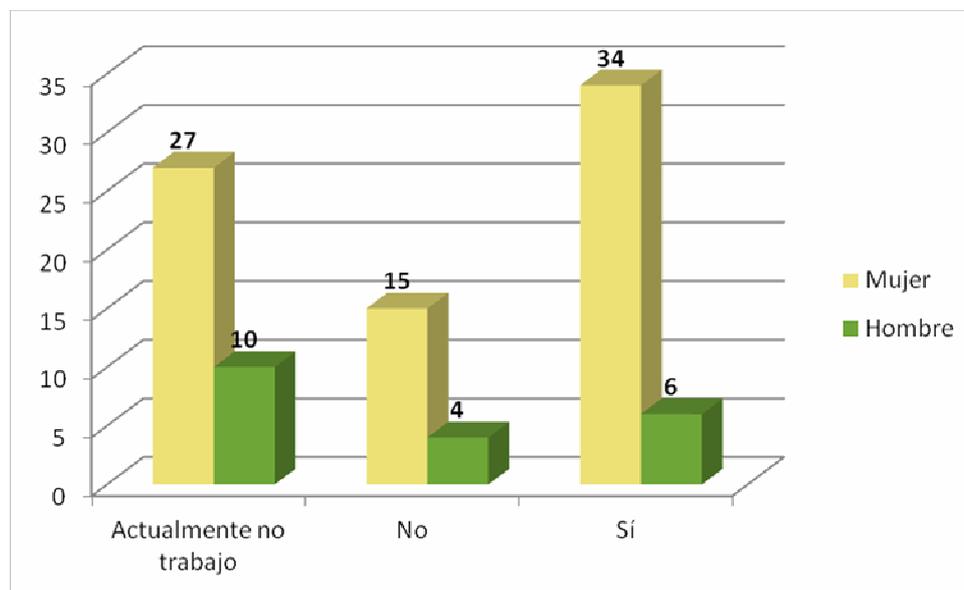


Hay más personas que valoran negativamente las infraestructuras de movilidad de Serra en comparación con las que la valoran positivamente, aunque el mayor número se encuentra entre aquellas personas que lo valoran en un punto intermedio, es decir, ni de forma negativa ni positiva.



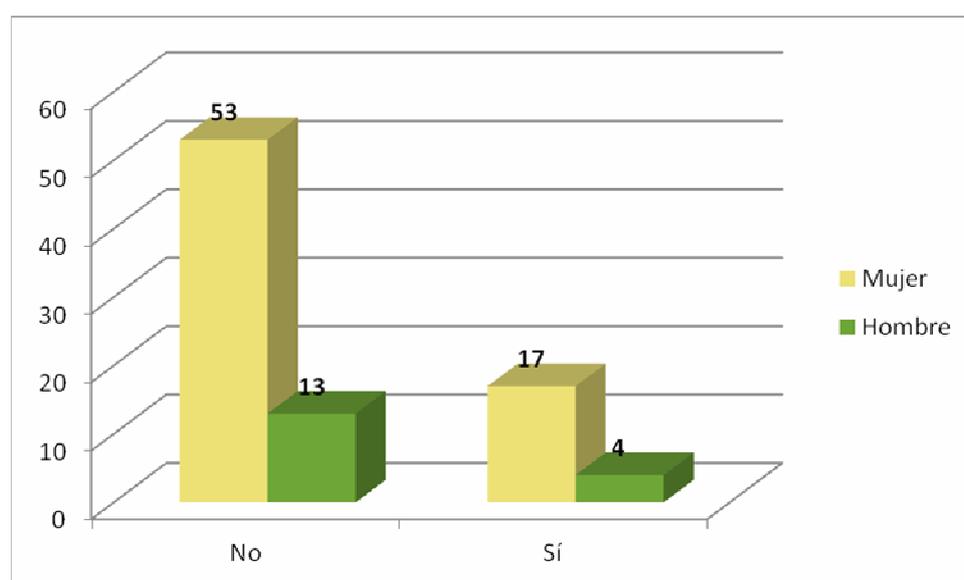
## Bloque C. Políticas de igualdad de género

**Gráfico 13. ¿Consideras que la empresa donde trabajas promueve la igualdad de género?**



Poco más del 60% de las personas trabajaba en el momento de responder la encuesta, y de entre aquellas que trabajaban hay el doble de personas que consideran que la empresa en la que lo hacen sí promueve la igualdad de género comparado con las que consideran que esta no se promueve.

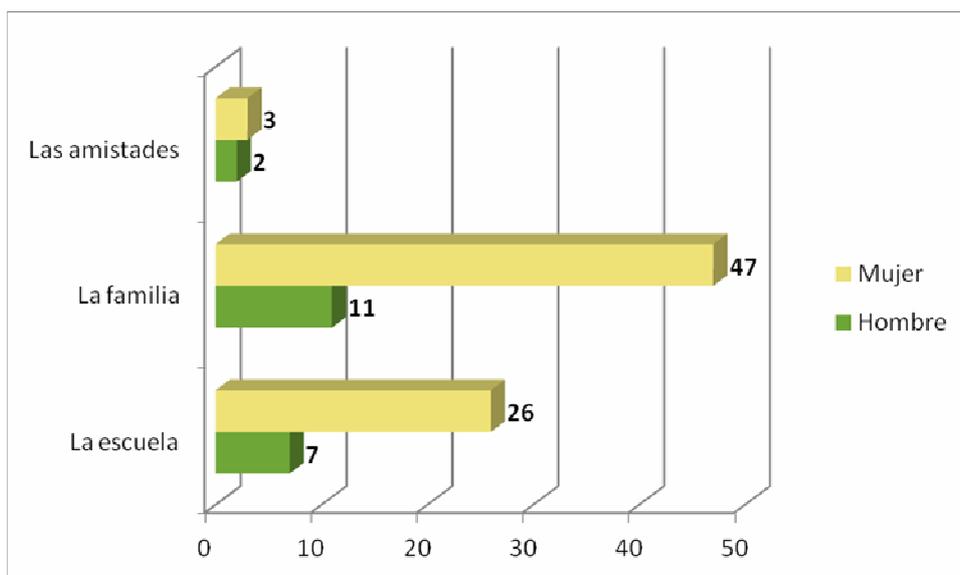
**Gráfico 14. ¿Tu empresa o en la que trabajas cuenta con un Plan de Igualdad visado por la Administración Pública pertinente?**



Alrededor del 75% de las personas contesta que su empresa o en la que trabaja no cuenta con un Plan de Igualdad visado por la Administración Pública pertinente.

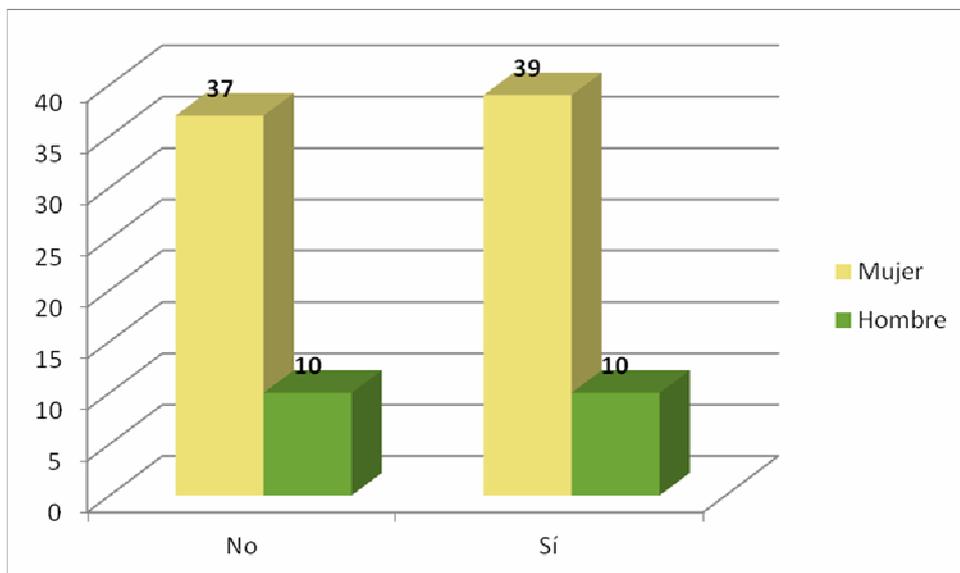


**Gráfico 15. ¿A qué ámbito crees que debería darse más importancia para alcanzar la igualdad de género?**



El 60% de las personas considera que es la familia el ámbito al que debería darse una mayor importancia para alcanzar la igualdad de género, mientras que el 34% piensa que debería serlo la escuela y únicamente alrededor del 5% señala las amistades.

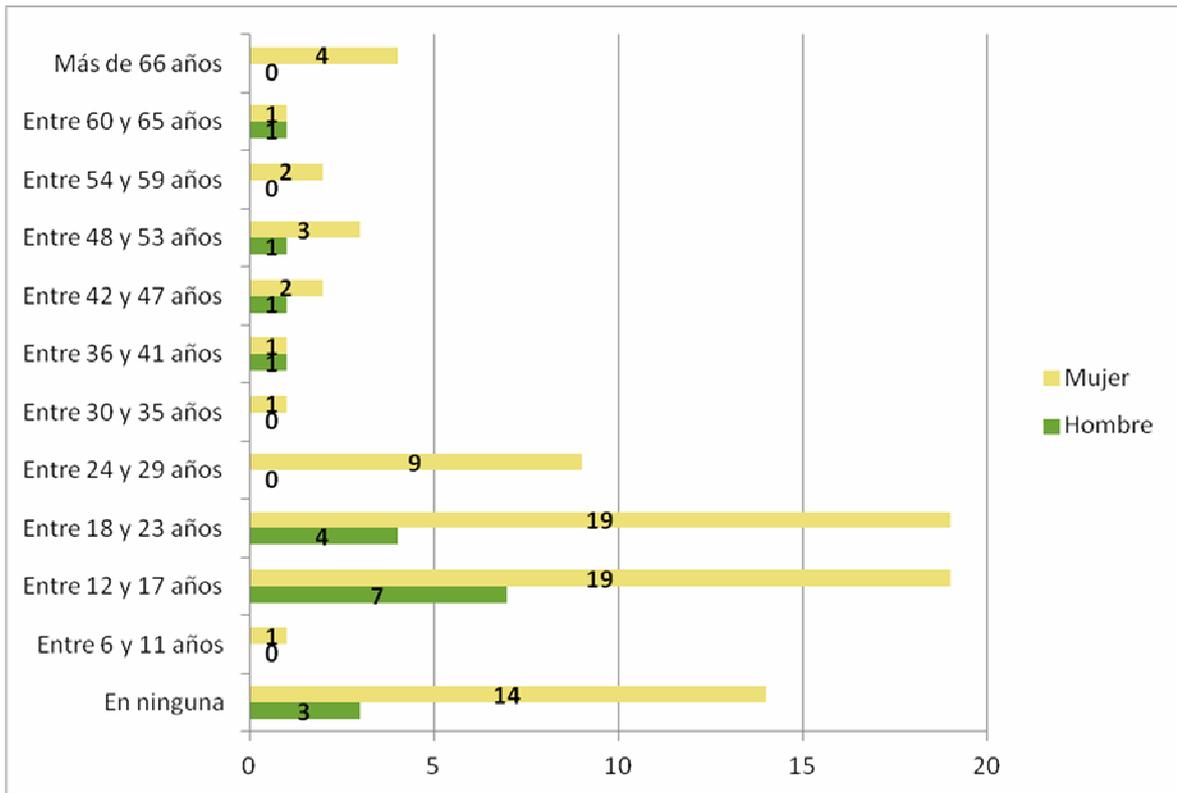
**Gráfico 16. ¿Crees que hoy en día hay regresión en igualdad?**



El número de personas que cree que actualmente sí hay regresión en igualdad es prácticamente idéntico al de aquellas que piensan que no la hay.

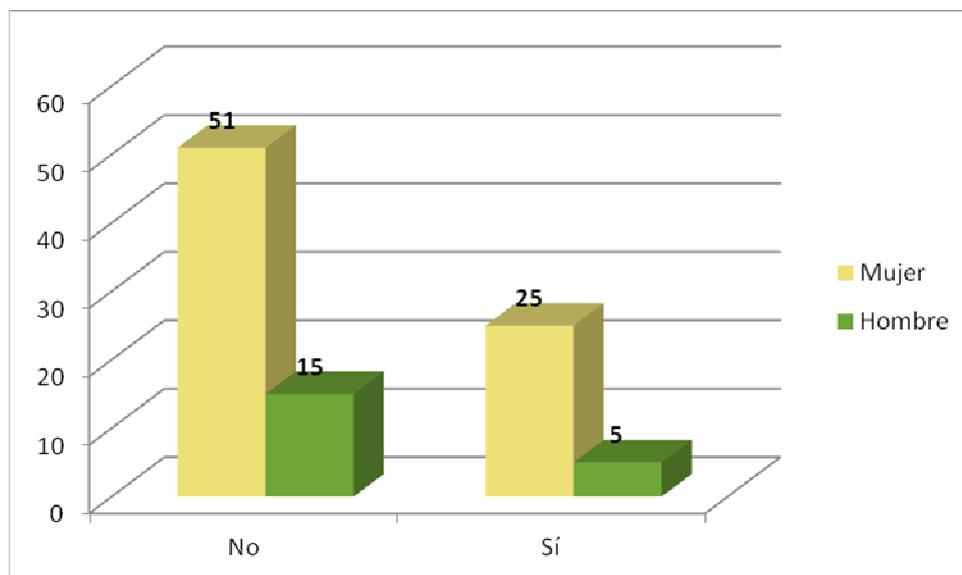


**Gráfico 17. ¿En qué franja de edad consideras que esta regresión es más grave?**



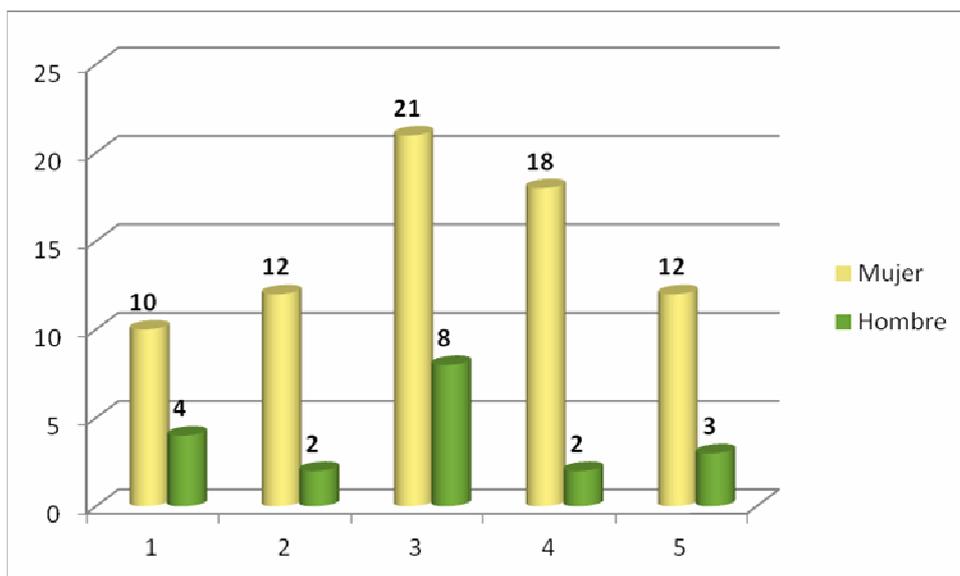
Aunque hay un número importante de personas que considera que no hay ninguna regresión en materia de igualdad, la mayoría piensa que la regresión más grave se produce en las personas que tienen entre 12 y 23 años y, en menor medida, en las que tienen entre 24 y 29 años.

**Gráfico 18. ¿Conoces las actividades municipales en torno a la igualdad de género?**



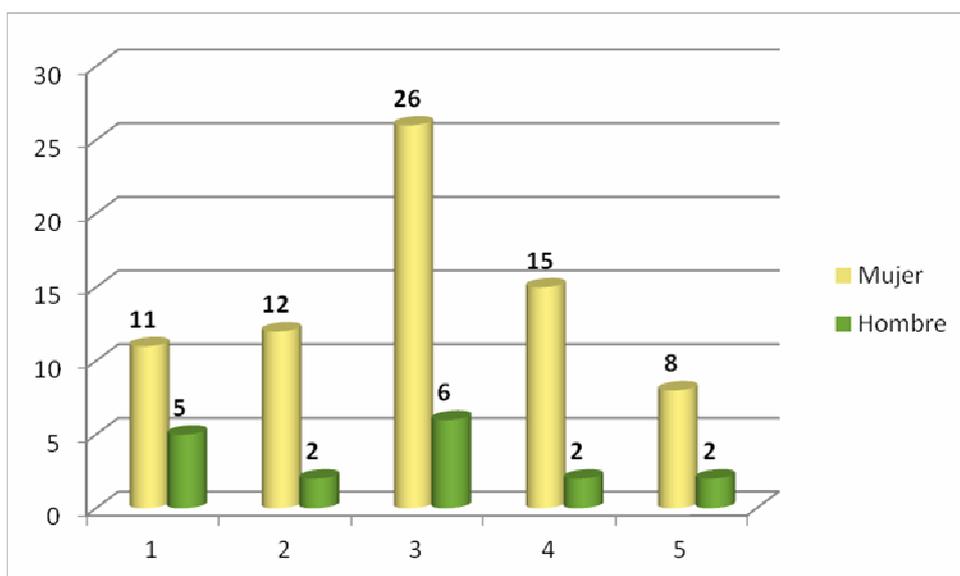
Hay más del doble de personas que no conocen las actividades municipales en torno a la igualdad de género respecto a las que sí las conocen.

**Gráfico 19. ¿Cómo valoras las acciones municipales del 8 de marzo? Del 1 al 5**



Hay más personas que no valoran ni positiva ni negativamente las acciones municipales del 8 de marzo en comparación con aquellas que si lo hacen, y entre estas últimas es ligeramente superior el número de personas que las valoran positivamente respecto a las que lo hacen negativamente.

**Gráfico 20. ¿Cómo valoras las acciones municipales del 25 de noviembre? Del 1 al 5**

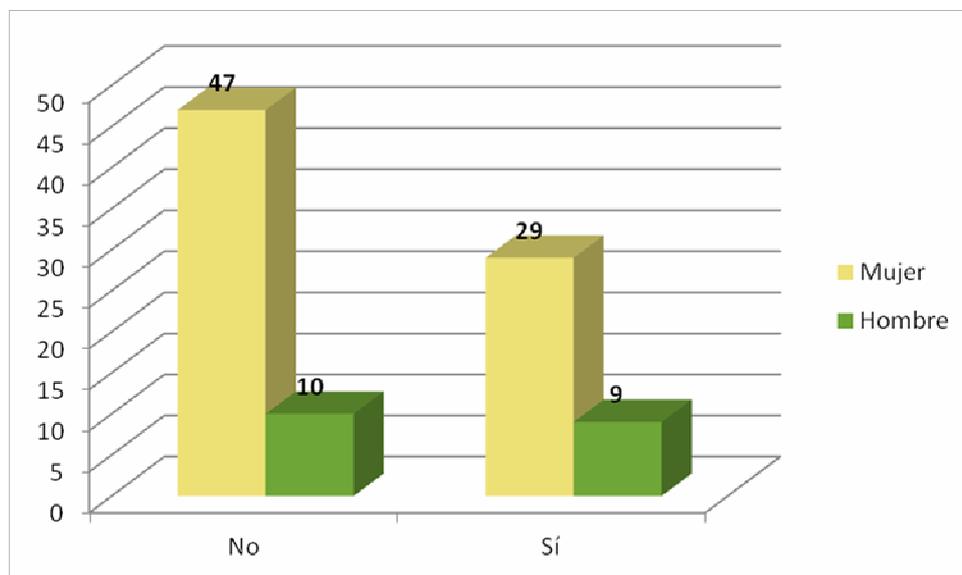


Es prácticamente idéntico el número de personas que valoran negativamente, positivamente o que les dan una puntuación intermedia a las acciones municipales del 25 de noviembre.



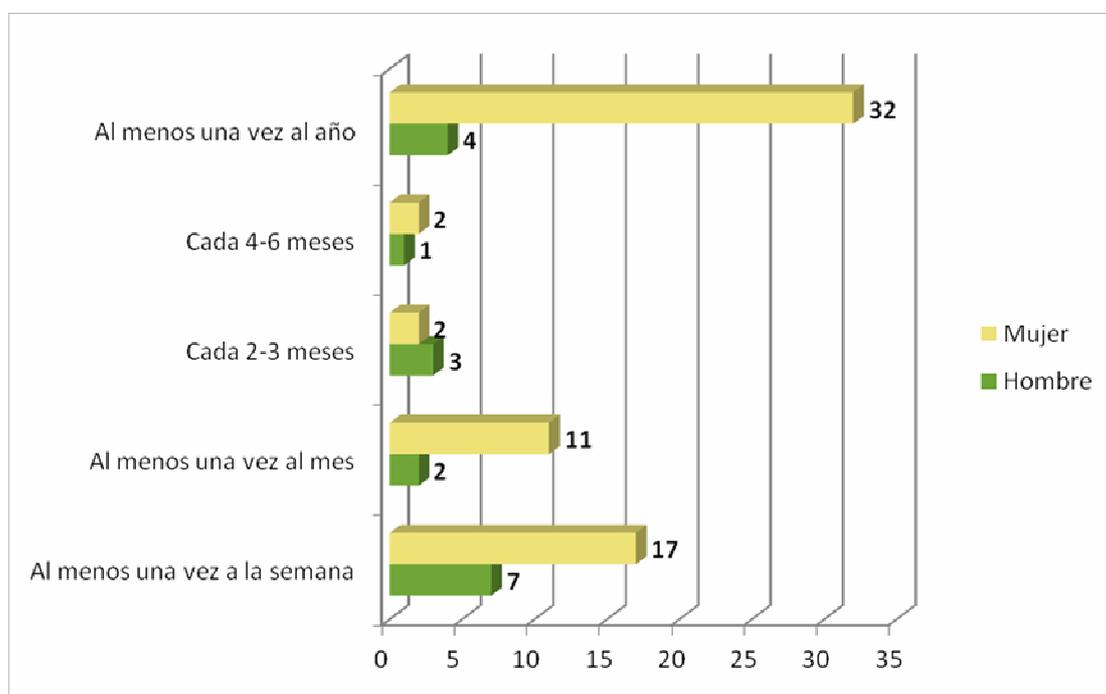
## Bloque D. Cultura, deporte y educación

**Gráfico 21. ¿Participas en alguna asociación o entidad de Serra?**



El 60% de las personas no participa en ninguna asociación o entidad de Serra.

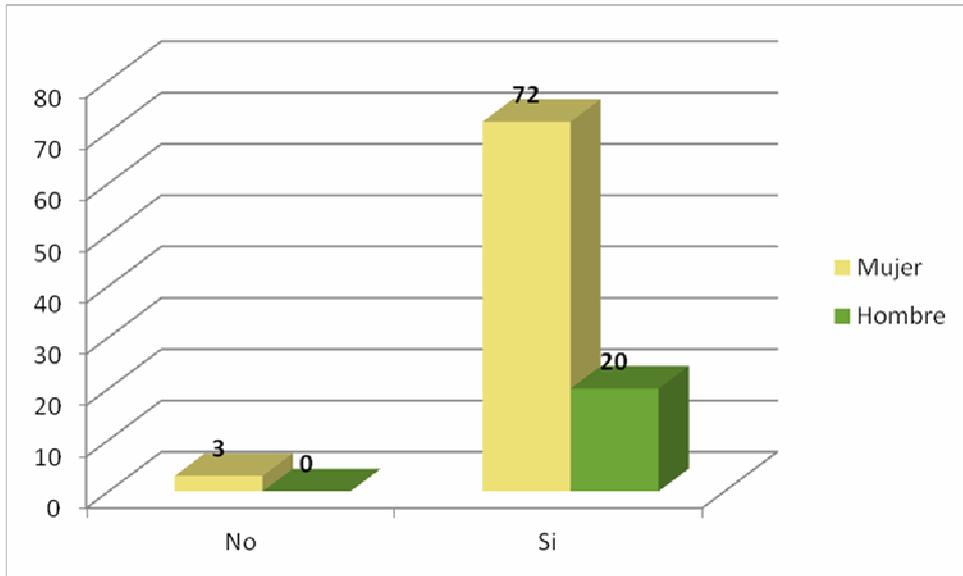
**Gráfico 22. ¿Con qué frecuencia participas en ella?**



La mayoría de las personas que participan en alguna asociación o entidad de Serra lo hacen mínimo una vez al año, y un número inferior pero también importante de personas participa al menos una vez a la semana o al mes.

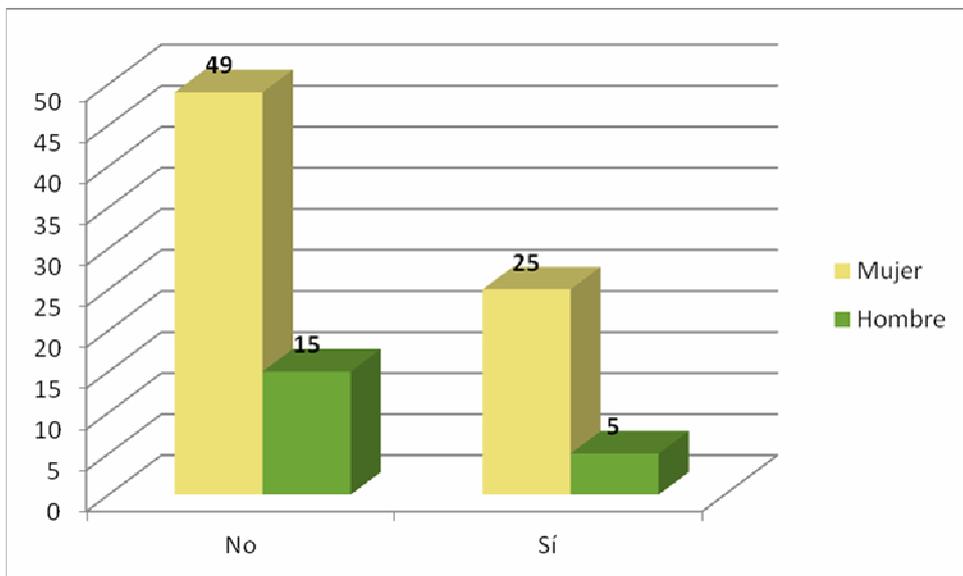


**Gráfico 23. ¿Conoces la ubicación de las instalaciones deportivas de Serra?**



Únicamente tres personas no conocen la ubicación de las instalaciones deportivas de Serra.

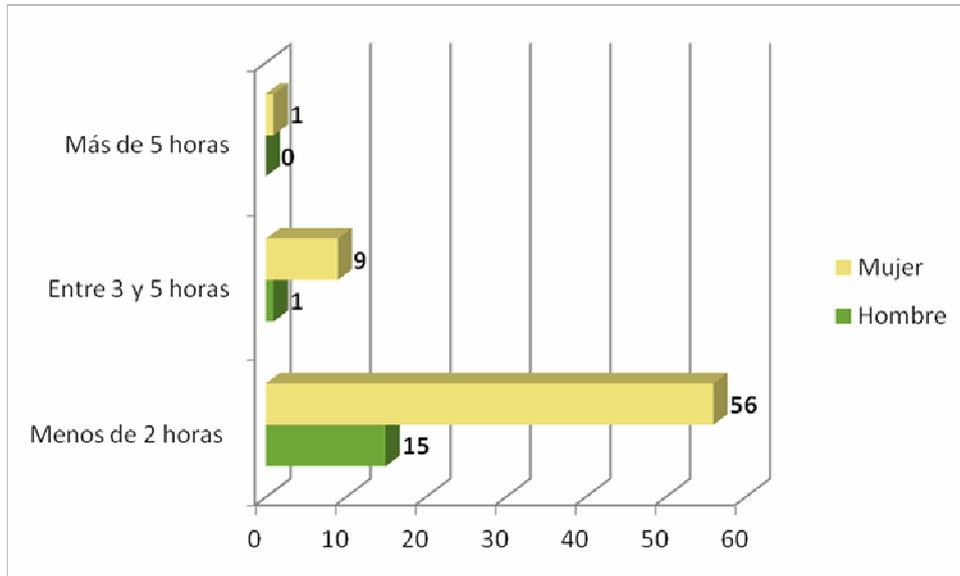
**Gráfico 24. ¿Utilizas las instalaciones deportivas de la Serra?**



Hay más del doble de personas que no utilizan las instalaciones deportivas de Serra en comparación con aquellas que sí las utilizan.

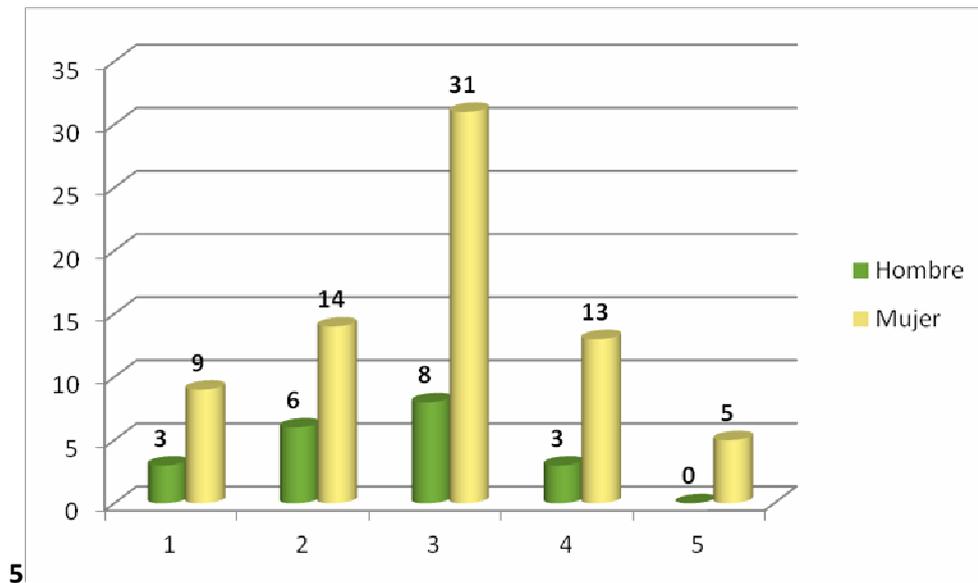


**Gráfico 25. ¿Cuántas horas semanales pasas en las instalaciones deportivas?**



La gran mayoría de personas pasa menos de 2 horas a la semana en las instalaciones deportivas.

**Gráfico 26. ¿Cómo valoras las instalaciones deportivas de Serra? Del 1 al**

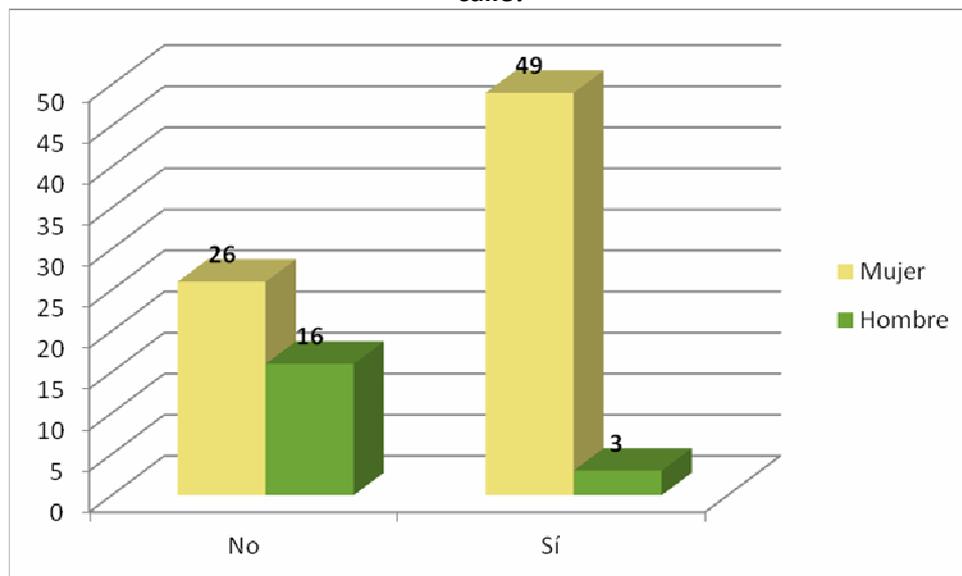


La mayoría de las personas no valora las instalaciones deportivas de Serra ni de forma positiva ni negativa, y entre aquellas que sí lo hacen hay más personas que las valoran negativamente respecto a las que lo hacen positivamente.



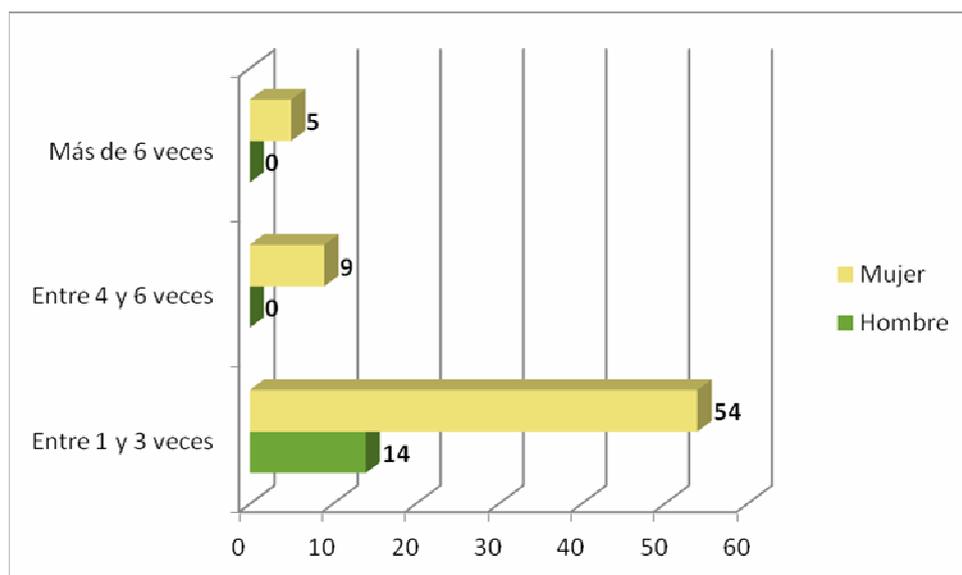
## Bloque E. Violencia de género

**Gráfico 27. ¿Alguna vez has sentido incomodidad por la actitud de un desconocido en la calle?**



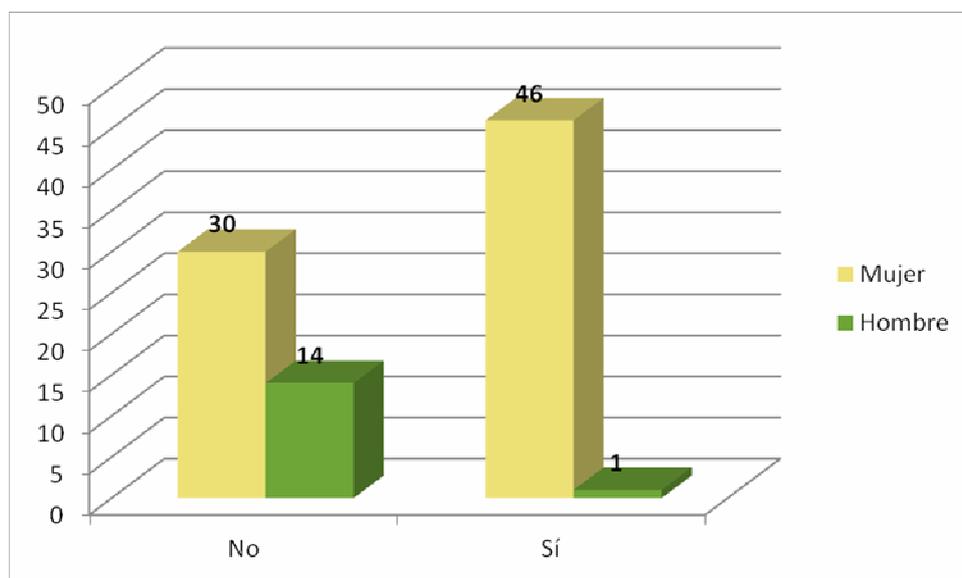
Más de la mitad de las personas se han sentido alguna vez incómodas en la calle debido a la actitud de un desconocido. Hay que destacar que mientras hay casi el doble de mujeres que se han sentido incómodas respecto a las que no, únicamente hay tres hombres de los diecinueve que contestaron que afirman haberse sentido incómodos.

**Gráfico 28. ¿Con qué frecuencia has tenido esta sensación durante el último año?**



Durante el último año casi todas las personas se han sentido incomodadas en la calle por algún desconocido entre una y tres veces, mientras que hay nueve mujeres que han tenido dicha sensación entre cuatro y seis veces y cinco mujeres afirman haberse sentido así más de seis veces durante el último año.

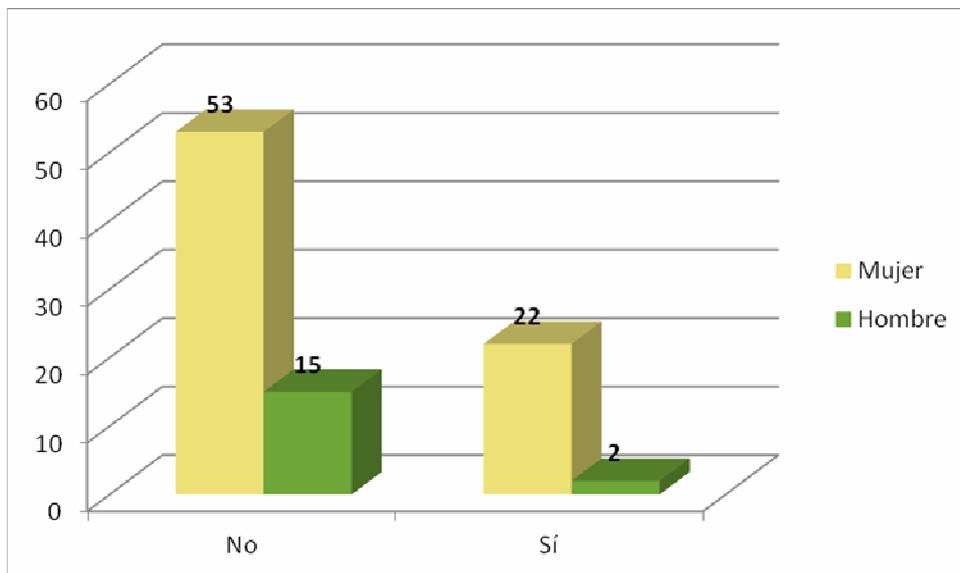
**Gráfico 29. ¿Alguna vez has sentido inseguridad en la calle por alguna situación machista?**



Mientras que hay una mayoría de mujeres que han sentido alguna vez inseguridad en la calle debido a una situación machista, solamente hay un hombre de los quince que responden que afirman haber sentido tal inseguridad.

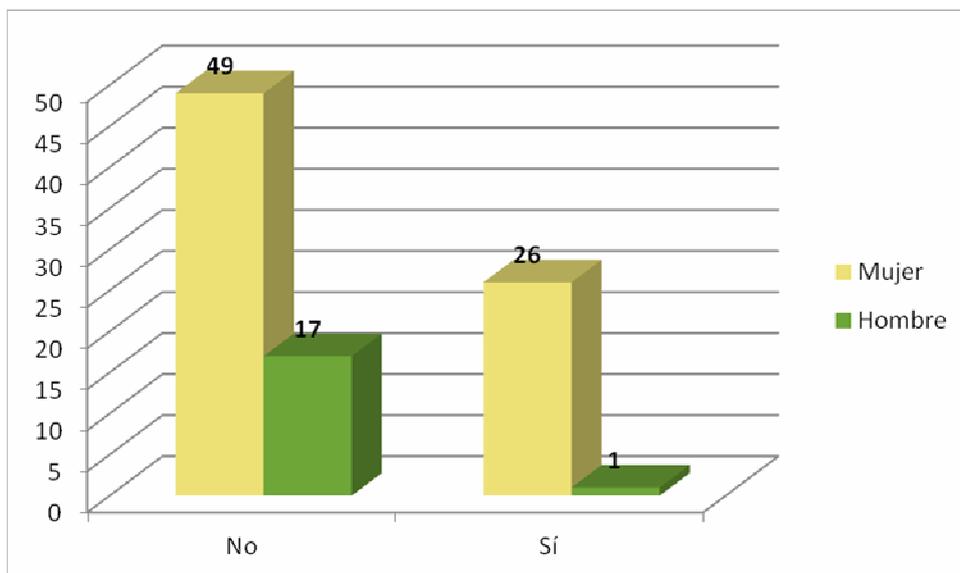


**Gráfico 30. ¿Alguna vez has sentido que alguna de tus parejas (pareja actual o parejas anteriores) ha controlado tus llamadas, con qué personas salías, tus movimientos o tu dinero, por ejemplo?**



El 26% de las personas, casi todas ellas mujeres, han sentido alguna vez que su pareja o expareja ha controlado sus llamadas, sus relaciones, sus movimientos o su dinero.

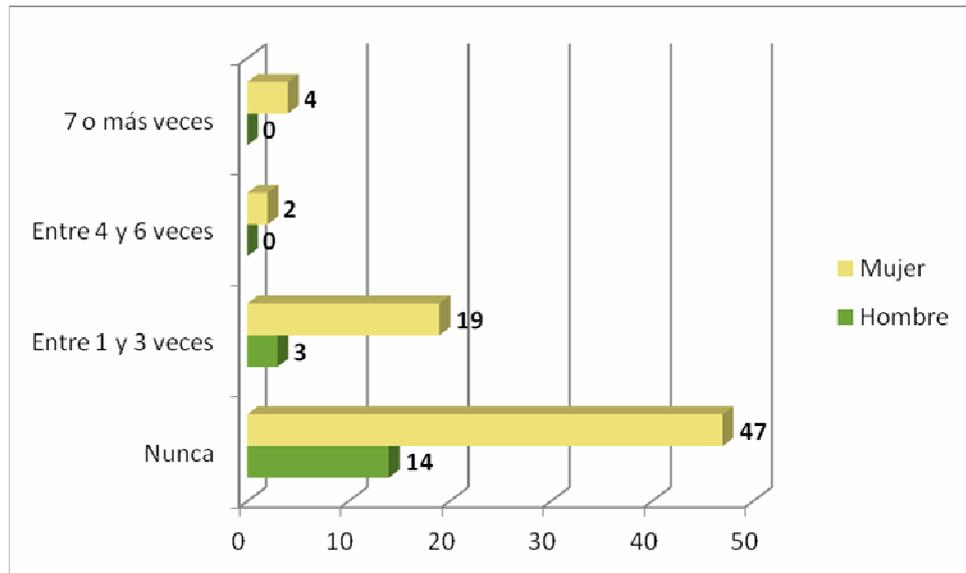
**Gráfico 31. ¿Alguna vez has evitado o has preferido no publicar en las redes sociales alguna foto o comentario para no molestar a alguna de tus parejas (pareja actual o anterior)?**



Casi el 30% de las personas (veintiséis mujeres y un hombre, como dato de interés) no han publicado una foto o un comentario en las redes sociales para no molestar a su pareja actual o anterior.



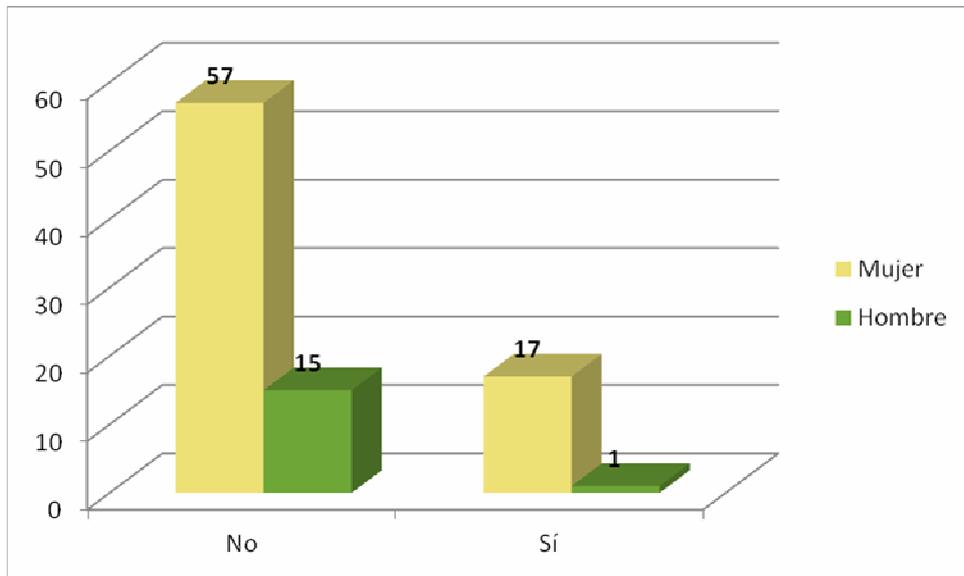
**Gráfico 32. ¿Con qué frecuencia has evitado o has preferido no publicar en las redes sociales alguna foto o comentario para no molestar a alguna de tus parejas (pareja actual o anterior) durante el último año?**



Del alrededor del 30% de las personas que han evitado o preferido no publicar en las redes sociales alguna foto o comentario para no molestar a alguna de sus parejas durante el último año, la gran mayoría lo ha evitado entre una y tres veces.

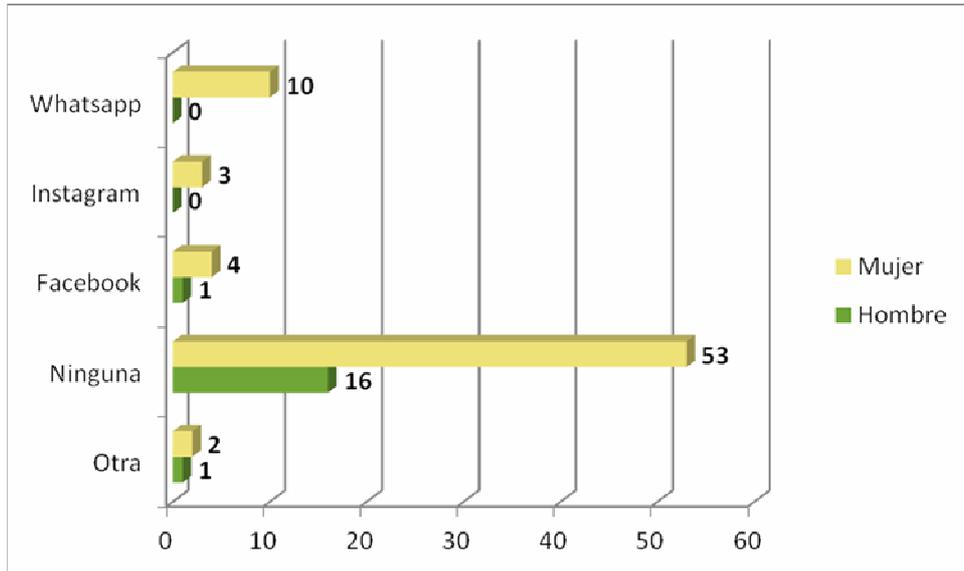


**Gráfico 33. ¿Alguna vez has sentido la sensación de control por alguna de tus parejas (actual o anterior) mediante las redes sociales?**



El 20% de las personas, incluyendo únicamente a un hombre, se ha sentido controlada por alguna de sus parejas mediante las redes sociales.

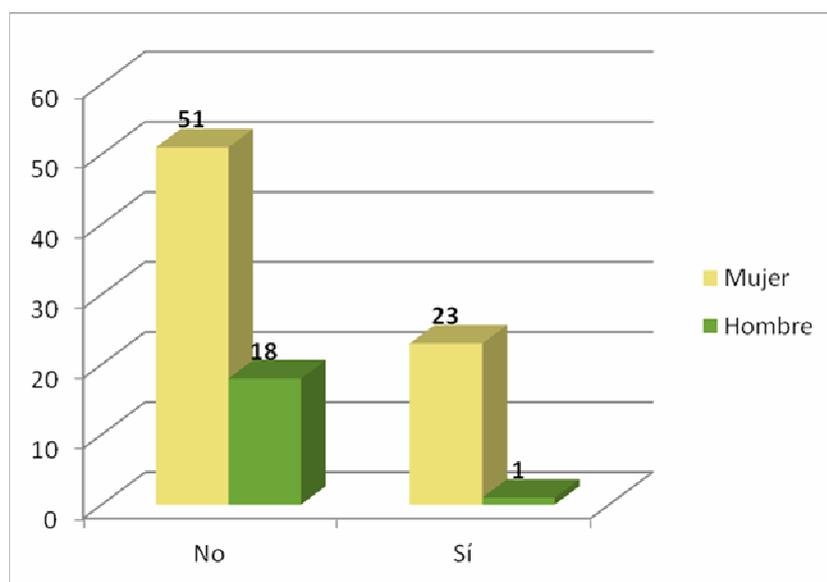
**Gráfico 34. ¿Podrías decirnos mediante qué red social has sentido ese control por alguna de tus parejas actual o anteriores?**



Whatsapp es la red social mediante la cual más personas se han sentido controladas por algunas de sus parejas, ya sea actual o anterior, por encima de Facebook, Instagram u otra red social.

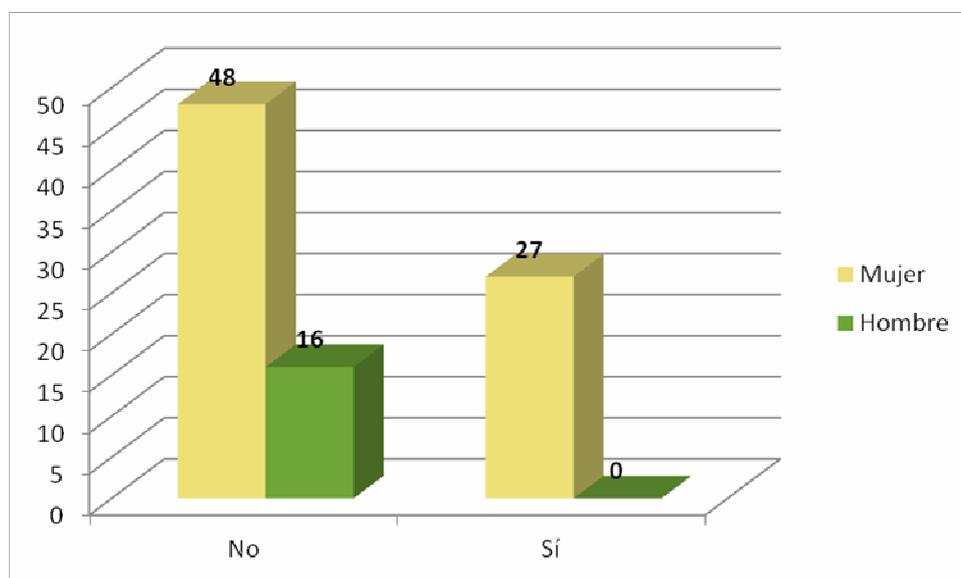


**Gráfico 35. ¿Alguna vez has sentido que alguna de tus parejas (actual o anterior) te daba órdenes o tratará de imponer su voluntad sobre la tuya?**



Casi el 26% de las personas, incluyendo a un solo hombre, han sentido alguna vez que alguna de sus parejas, actual o anterior, le daba órdenes o trataba de imponerle su voluntad.

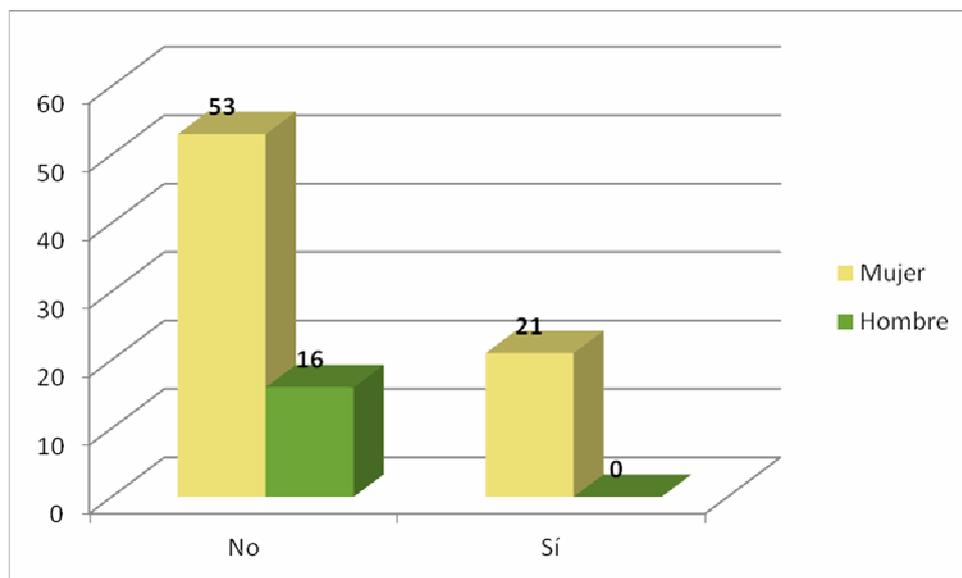
**Gráfico 36. ¿Alguna vez has sentido menosprecio, humillación o inferioridad por parte de alguna de tus parejas?**



Prácticamente el 30% de las personas, todas ellas mujeres, se han sentido alguna vez menospreciadas, humilladas o inferiores por parte de alguna de sus parejas.

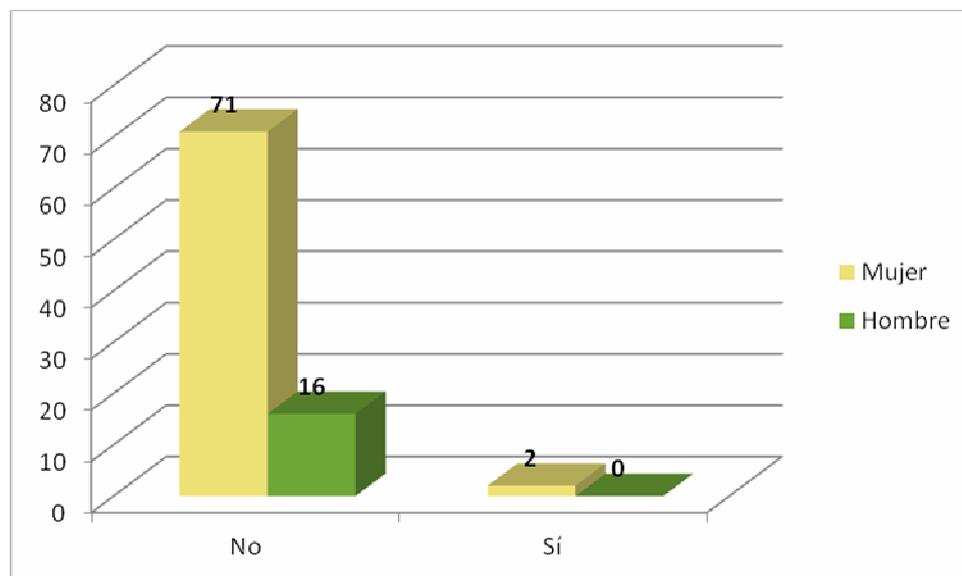


**Gráfico 37. ¿Alguna vez alguna de tus parejas, actual o anterior, te ha agredido verbal o físicamente?**



El 23% de las personas, todas ellas mujeres, han sido agredidas verbal o físicamente alguna vez por su pareja.

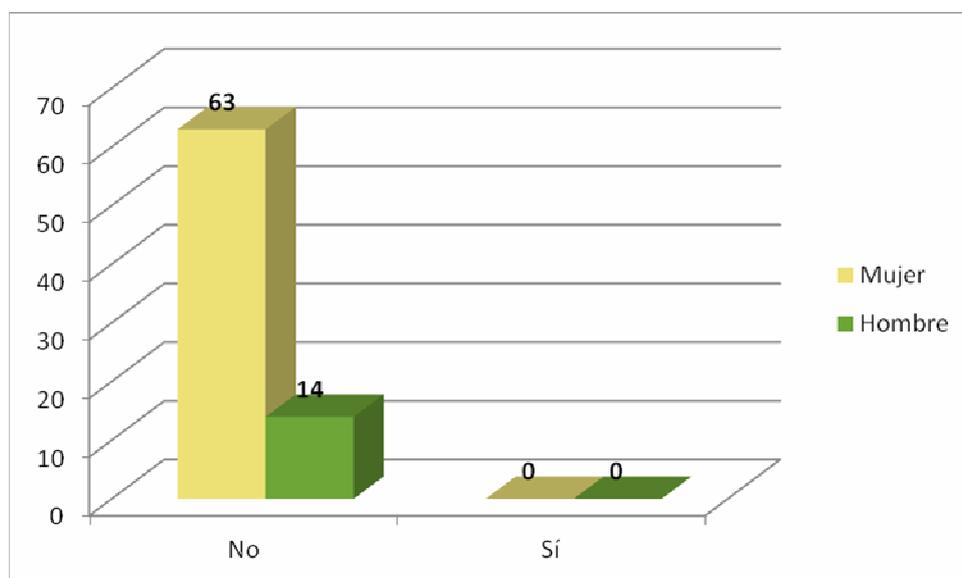
**Gráfico 38. ¿Se interpuso algún tipo de denuncia por este hecho.**



Únicamente dos mujeres, de las veintiuna que afirmaron previamente haber sido agredidas verbal o físicamente por alguna de sus parejas, interpusieron algún tipo de denuncia por este hecho.

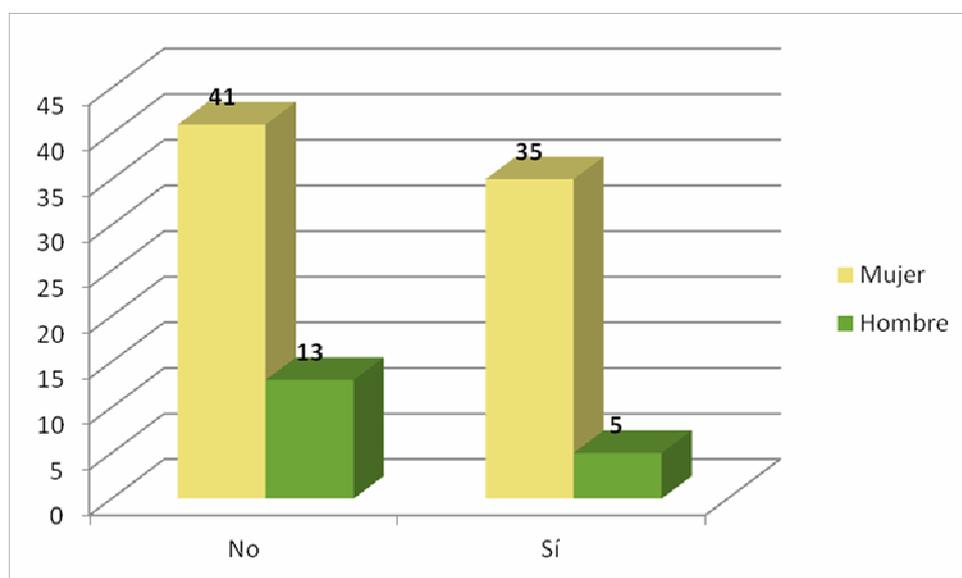


**Gráfico 39. ¿La denuncia interpuesta fue retirada por algún motivo?**



Ninguna de las dos mujeres que respondieron anteriormente haber interpuesto algún tipo de denuncia por agresión verbal o física de alguna de sus parejas, actual o anterior, retiraron la denuncia interpuesta.

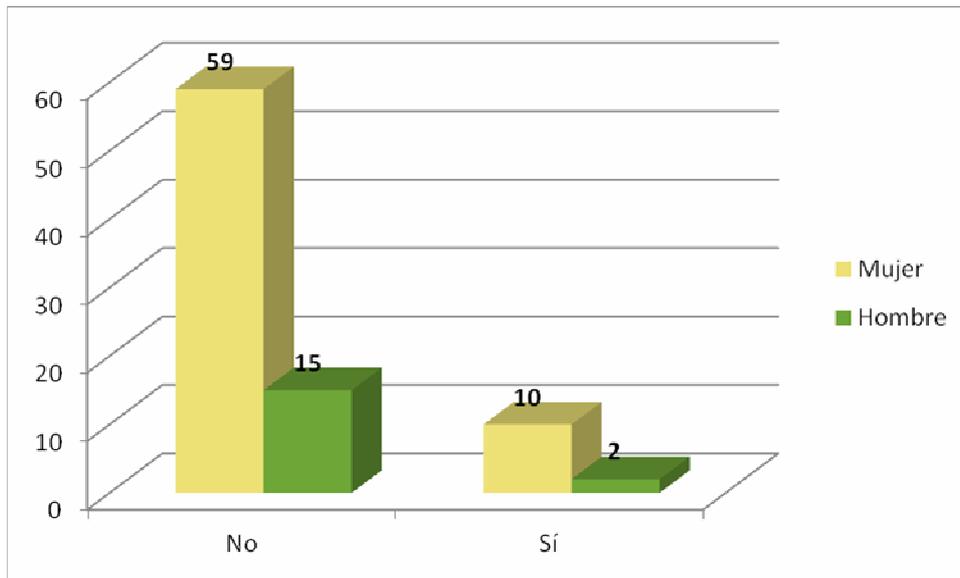
**Gráfico 40. ¿Tienes conocimiento de que alguna mujer de tu entorno o de tu alrededor sufra o haya sufrido violencia de género?**



El 43% de las personas, incluyendo a casi la mitad de las mujeres y a alrededor de una cuarta parte de los hombres, afirma tener conocimiento de que alguna mujer de su entorno o alrededor sufra o haya sufrido violencia de género.



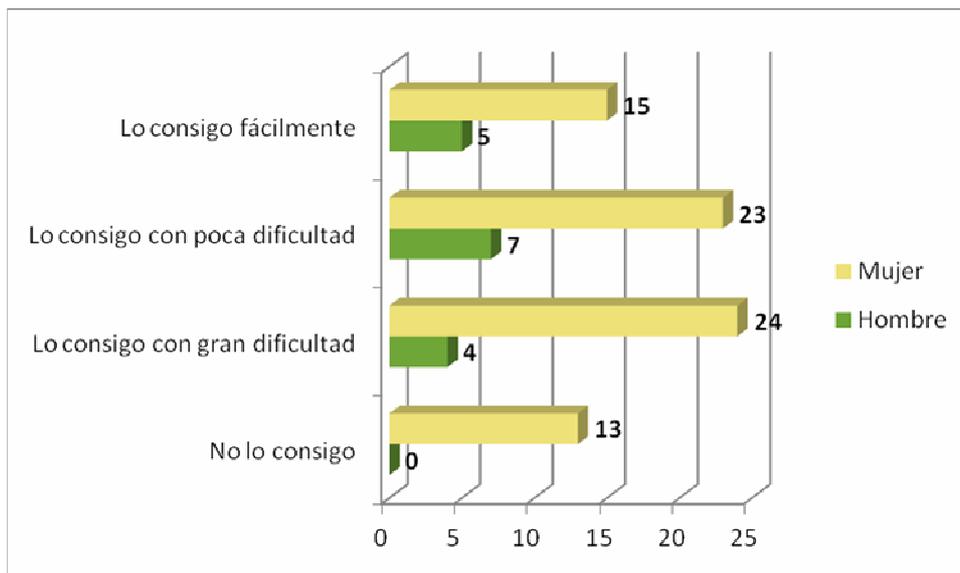
**Gráfico 41. ¿Tienes conocimiento de que esta mujer haya interpuesto una denuncia por violencia de género en alguna ocasión?**



De las cuarenta personas que afirmaron anteriormente ser conscientes de que alguna mujer de su entorno haya sufrido o sufra violencia de género, solamente doce de ellas, diez mujeres y dos hombres, tienen conocimiento de que esa mujer haya interpuesto una denuncia al respecto.

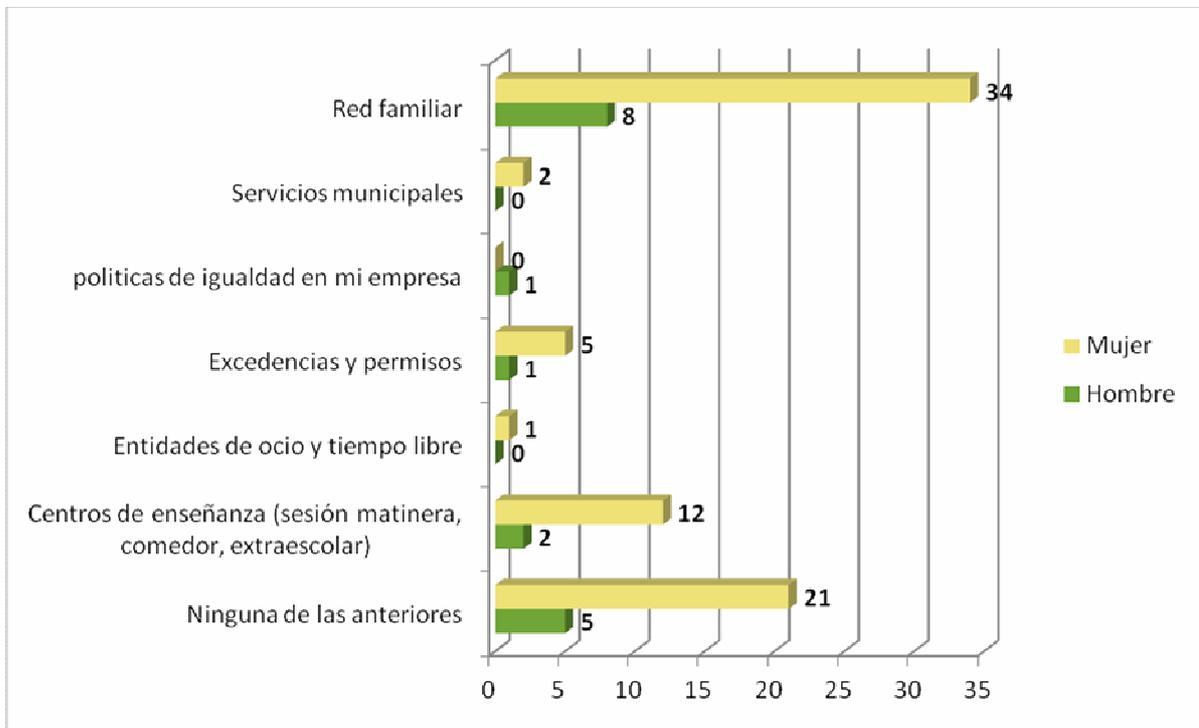
### Bloque F. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

**Gráfico 42. ¿Con qué nivel de dificultad consigues conciliar la vida laboral, familiar y personal?**



Las personas que no consiguen conciliar su vida laboral, familiar y personal representan menos del 15% del total (aunque todas mujeres), mientras que hay más personas que lo consiguen, pero con poca o gran dificultad respecto a aquellas que lo consiguen fácilmente.

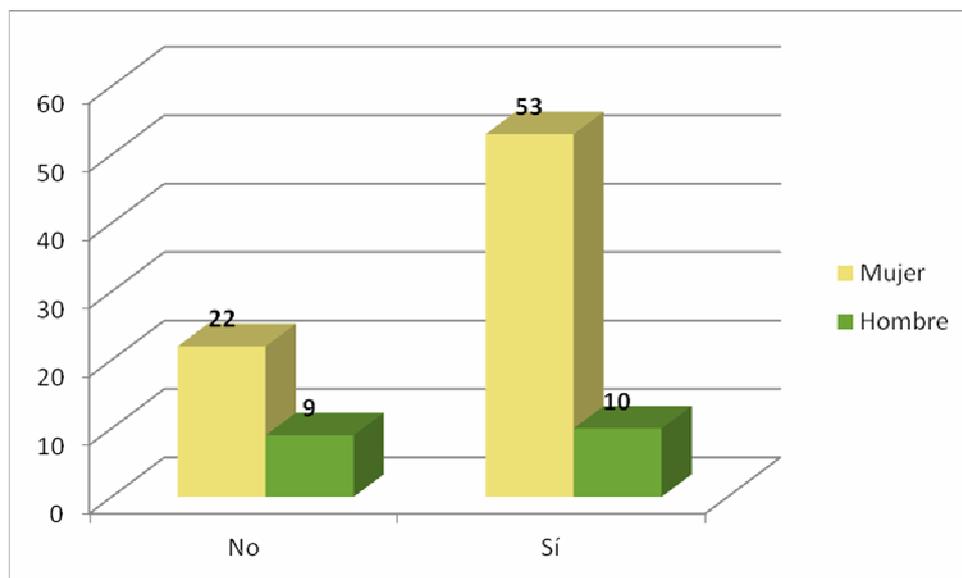
**Gráfico 43. ¿Cuáles son los recursos para conciliar?**



La red familiar es el recurso más utilizado para conciliar la vida laboral, familiar y personal, mientras que los centros de enseñanza y otros recursos diferentes a los expuestos en la pregunta son también utilizados por un número relativamente grande de personas.

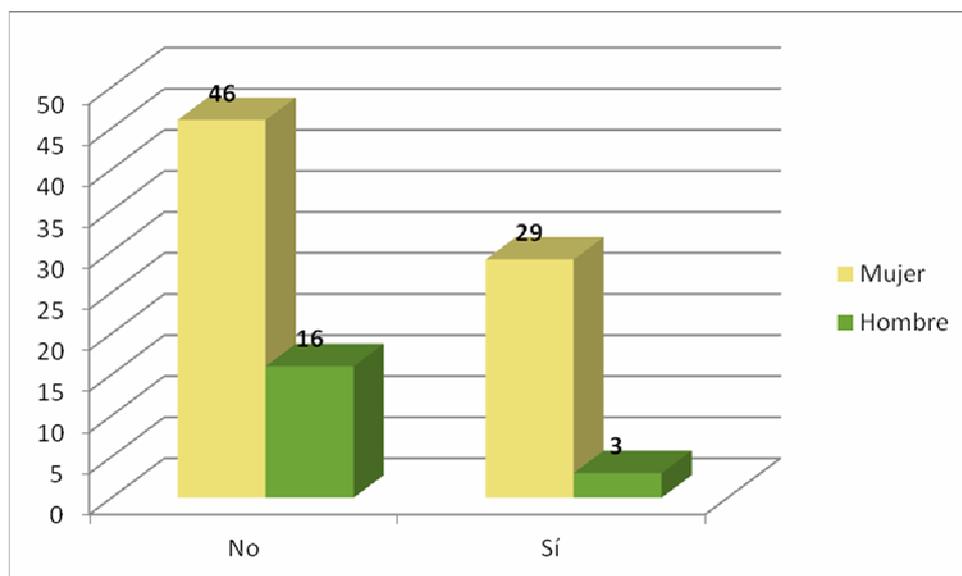


**Gráfico 44. ¿Conoces los derechos laborales en materia de conciliación? (permisos de maternidad y paternidad, excedencias)**



El 67% de las personas, incluyendo a más del doble de las mujeres y a poco más de la mitad de los hombres, sí conocen los derechos laborales en materia de conciliación.

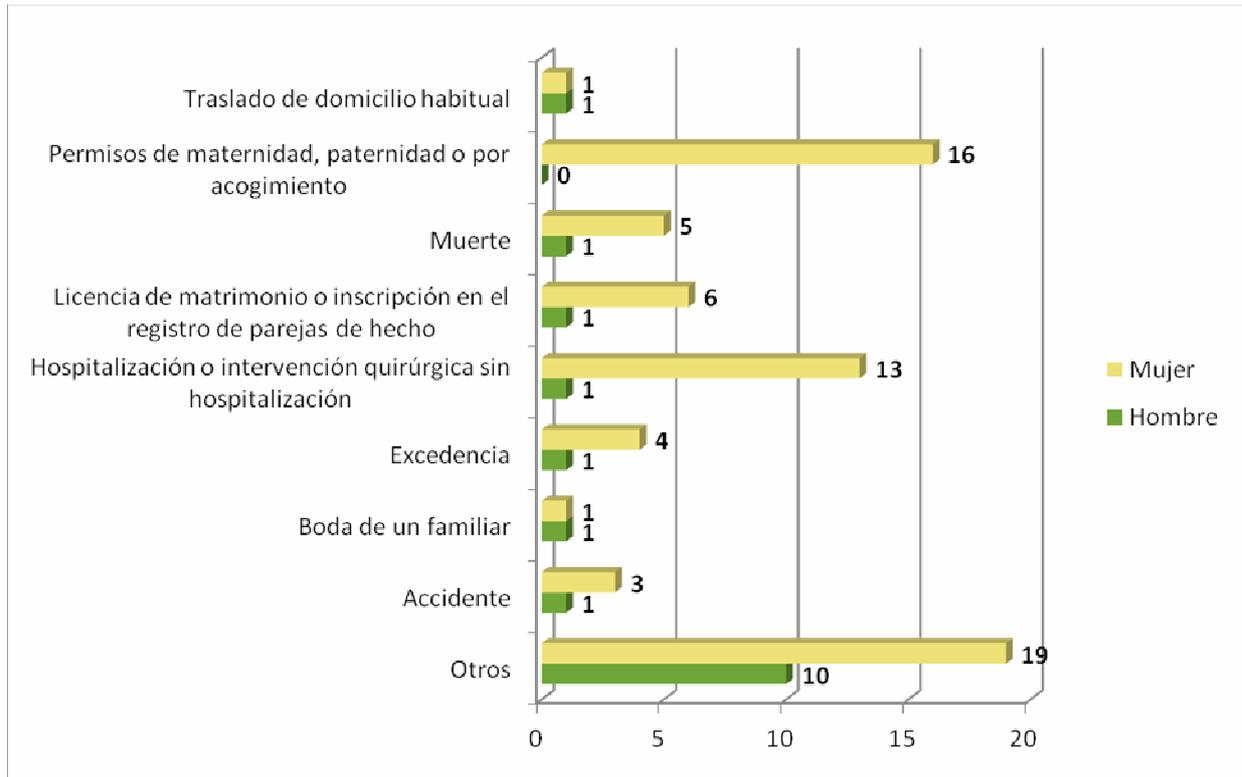
**Gráfico 45. ¿Has ejercido algún derecho en esta materia?**



Alrededor de un tercio de las personas sí ha ejercido algún derecho en materia de conciliación.

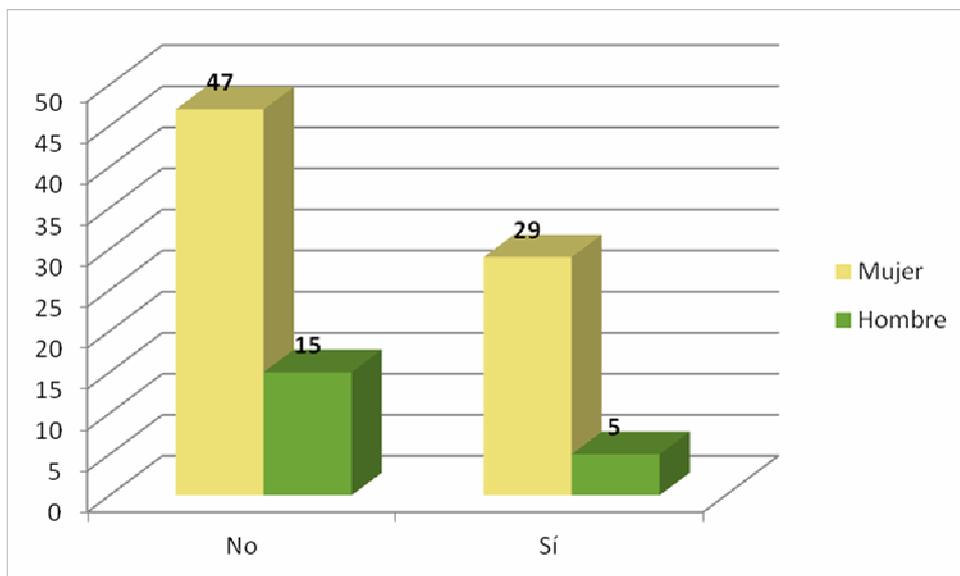


**Gráfico 46. ¿Cuáles has ejercido?**



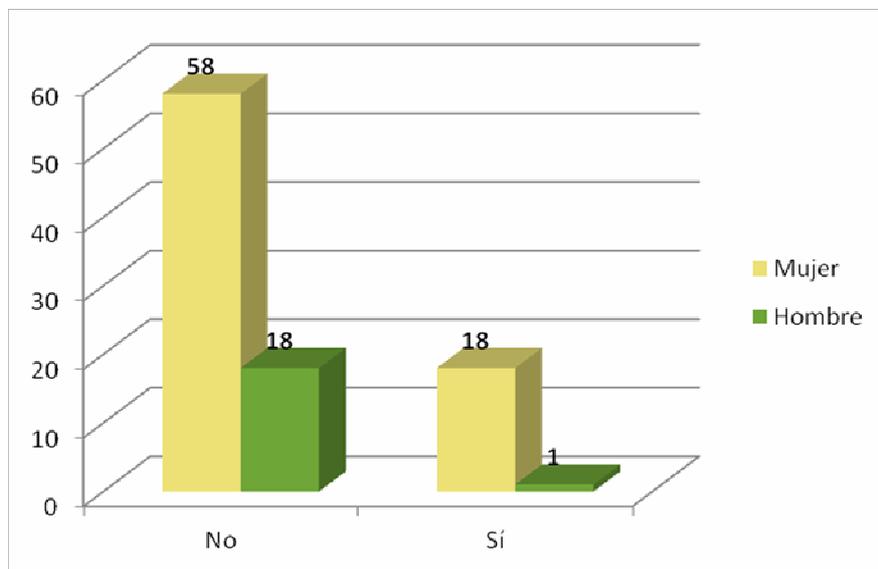
Los derechos en materia de conciliación más utilizados son o bien los permisos de maternidad, paternidad o por acogimiento o bien por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, aunque es incluso superior el número de personas que ha ejercido un derecho diferente a los expuestos en la pregunta.

**Gráfico 47. ¿Tienes hijas o hijos menores de edad a tu cargo?**



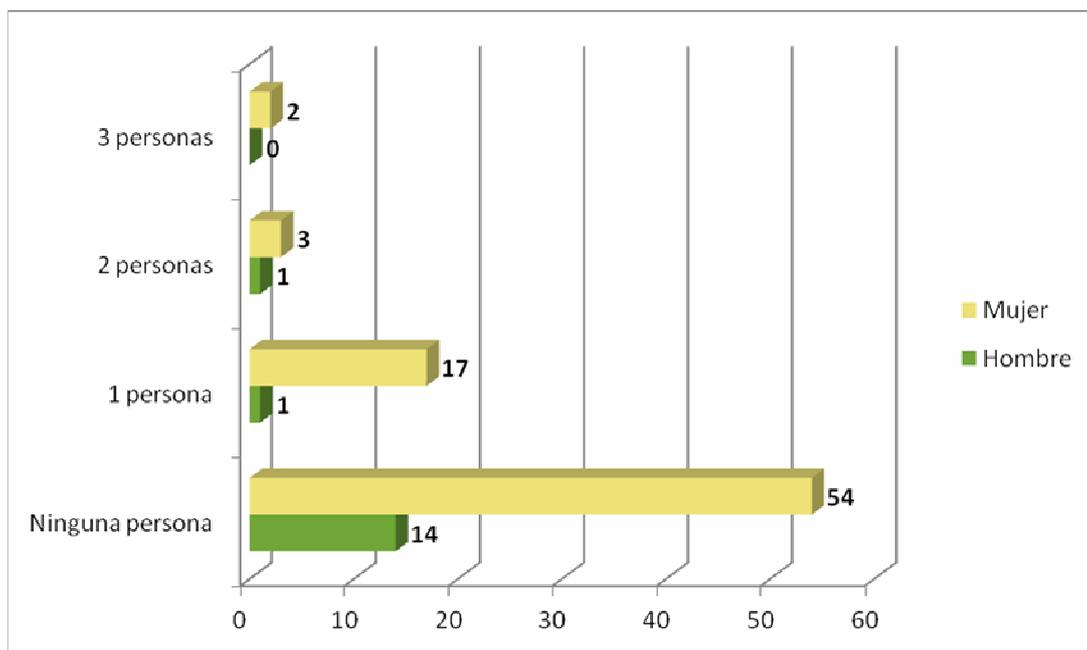
El 35% de las personas tiene hijas o hijos menores de edad a su cargo.

**Gráfico 48 ¿Tienes algún familiar en situación de dependencia a tu cargo en el domicilio familiar (personas de la tercera edad, personas con algún tipo de diversidad funcional, etc.)?**



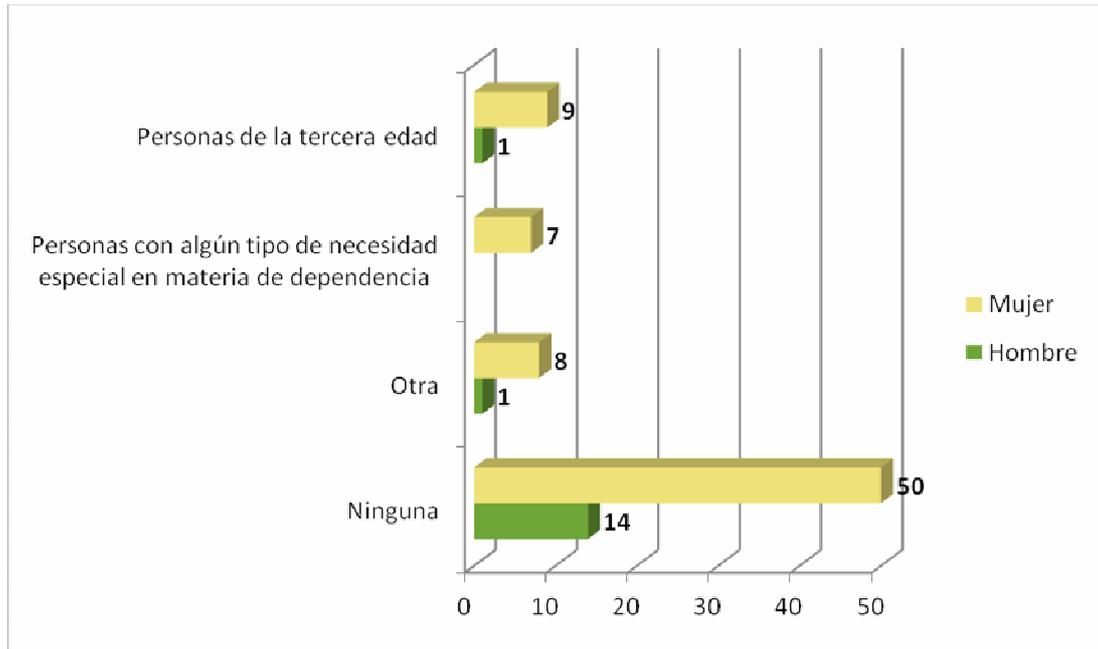
El 20% de las personas, incluyendo únicamente a un hombre, tiene algún familiar en situación de dependencia (personas de la tercera edad, con algún tipo de diversidad funcional, etc.) a su cargo en el domicilio familiar.

**Gráfico 49. ¿Cuántas personas en situación de dependencia tienes a tu cargo?**



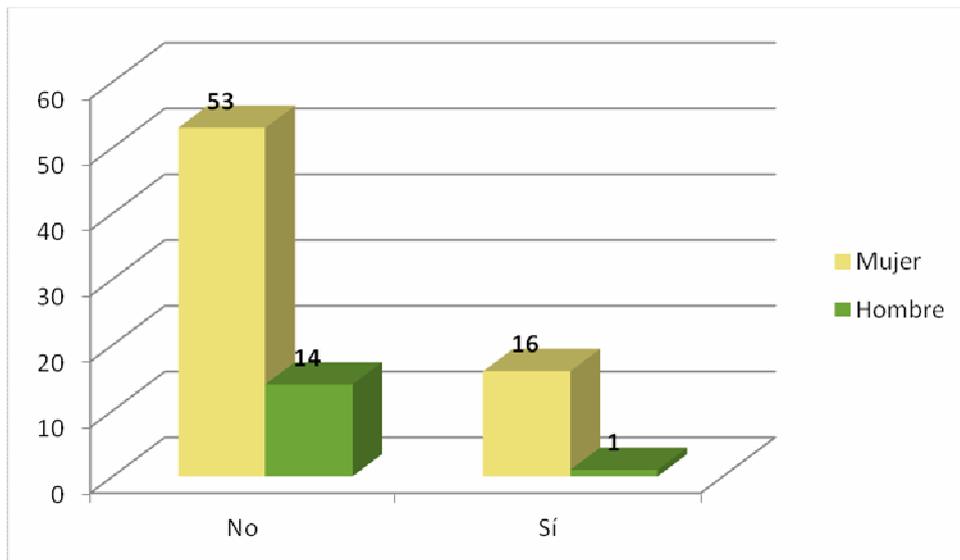
De las personas que tienen como mínimo a una persona a su cargo en situación de dependencia, casi todas son mujeres, la enorme mayoría tiene a una persona y una minoría tiene a dos o tres personas en dicha situación.

**Gráfico 50. ¿Cuál es la situación de dependencia de estas personas familiares a tu cargo?**



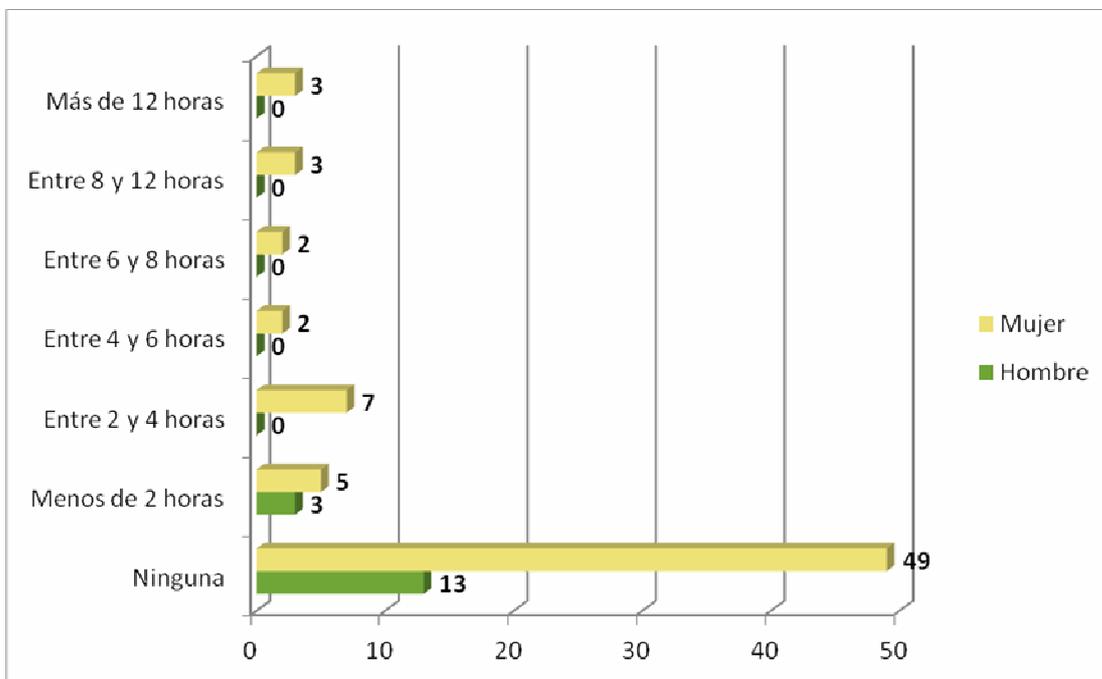
Hay un número ligeramente superior de personas que tienen a familiares a su cargo que son de la tercera edad en comparación con aquellas que se encargan de personas con algún tipo de necesidad especial o con otra situación de dependencia.

**Gráfico 51. ¿Eres la persona cuidadora principal de las personas en situación de dependencia que viven en el domicilio familiar?**



De las personas que tienen a alguna persona en situación de dependencia viviendo en su domicilio familiar, el 20% (solo un hombre) son su cuidadora principal.

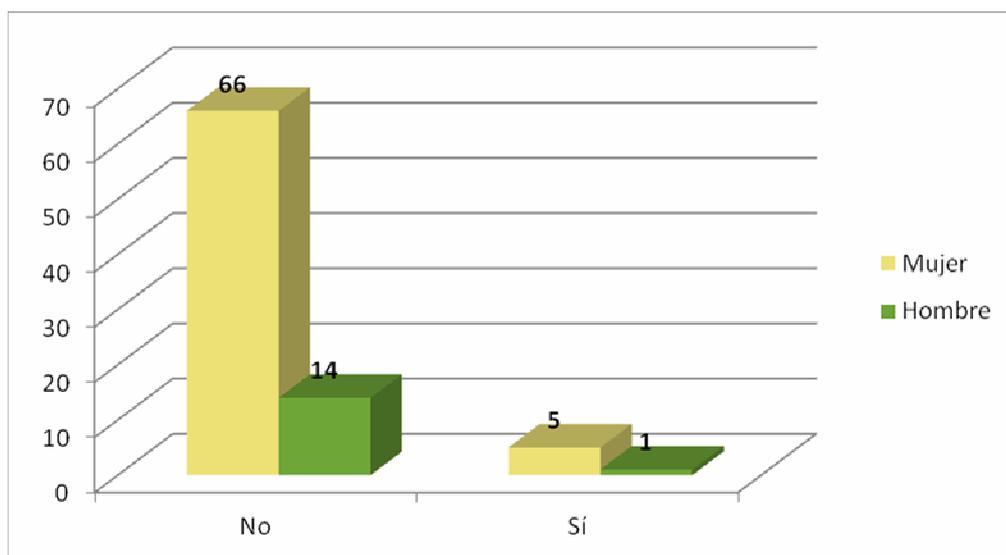
**Gráfico 52. ¿Cuántas horas al día le dedicas a esta o estas personas en situación de dependencia?**



Aunque hay un número similar en todas las opciones, hay más personas que le dedican menos de dos horas o entre dos y cuatro horas diarias a la persona o personas en situación de dependencia en comparación con aquellas que le dedican más de cuatro horas diarias.



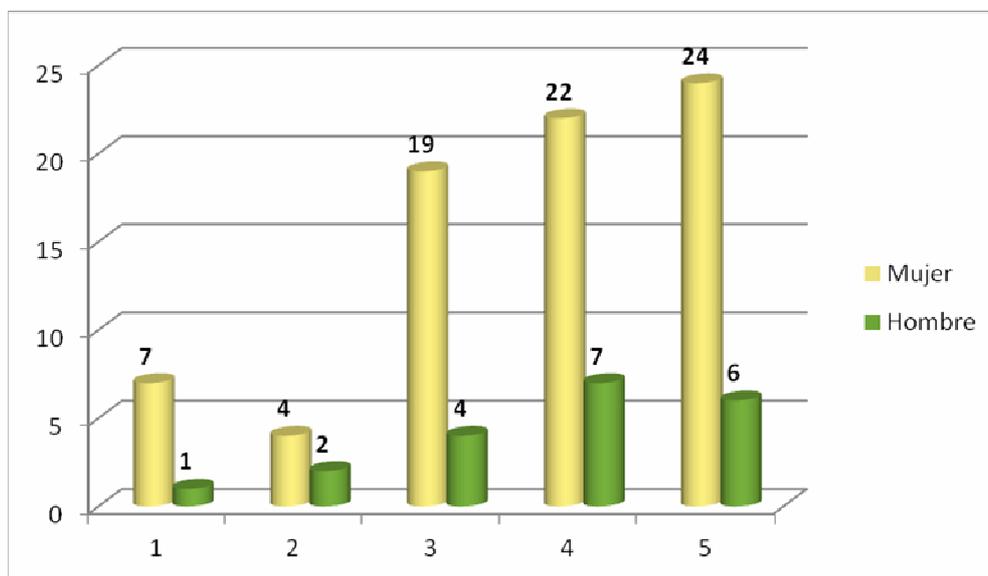
**Gráfico 53. ¿Recibes algún tipo de ayuda, prestación o subvención pública por tener personas en situación de dependencia a tu cargo?**



Apenas el 7% de las personas recibe algún tipo de ayuda, prestación o subvención pública por tener personas en situación de dependencia a su cargo.

### Bloque G. Salud

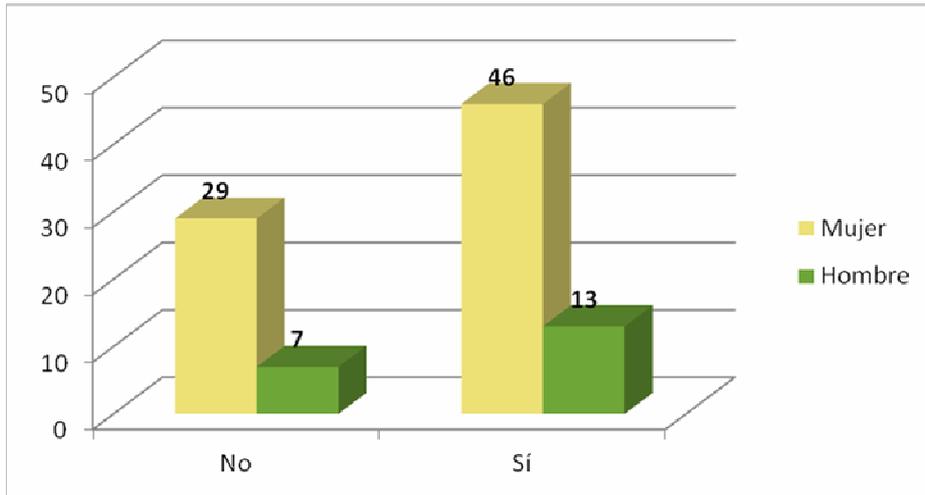
**Gráfico 54. ¿Cómo consideras que ha sido tu salud en el último año? Del 1 al 5**



La gran mayoría de las personas considera que su salud durante el último año ha sido buena, muy buena o ni mala ni buena.

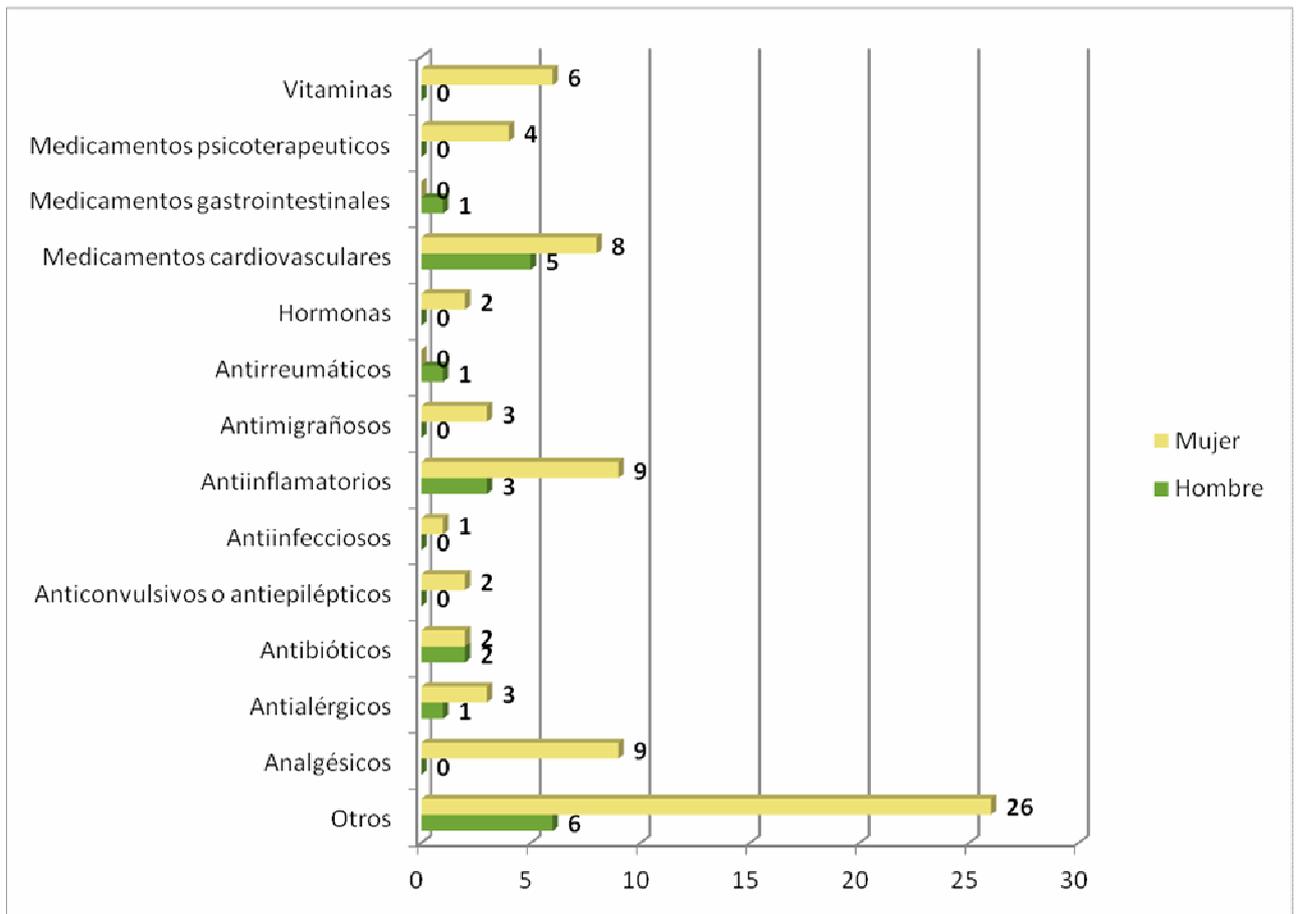


**Gráfico 55. ¿Has estado tomando algún tipo de medicamento en el último mes?**



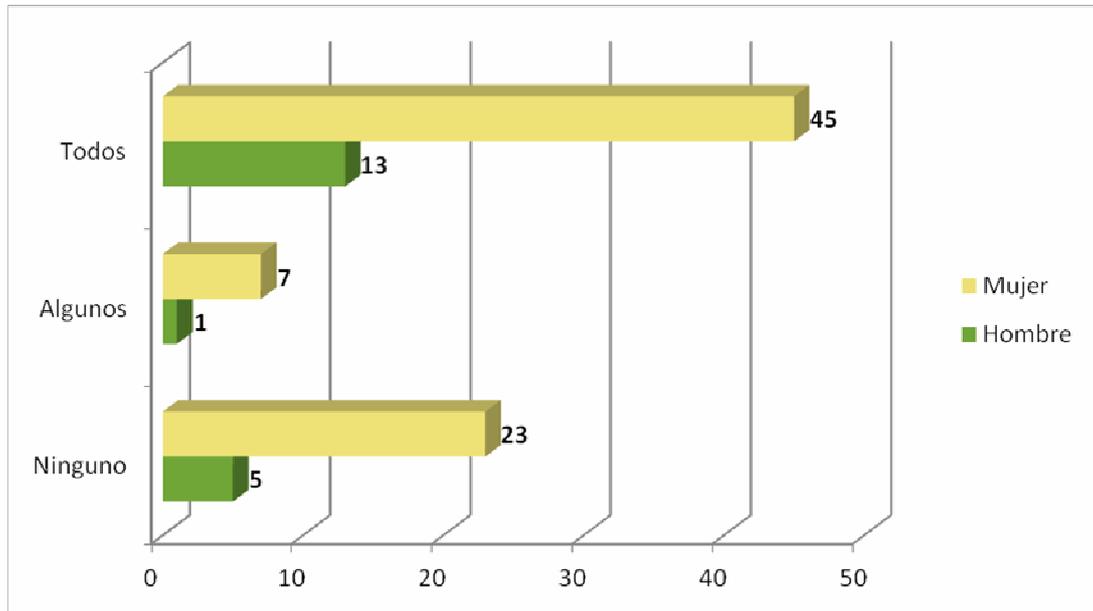
El 62% de las personas ha estado tomando algún tipo de medicamento en el último mes.

**Gráfico 56. ¿Qué tipo de medicamento has tomado durante el último mes?**



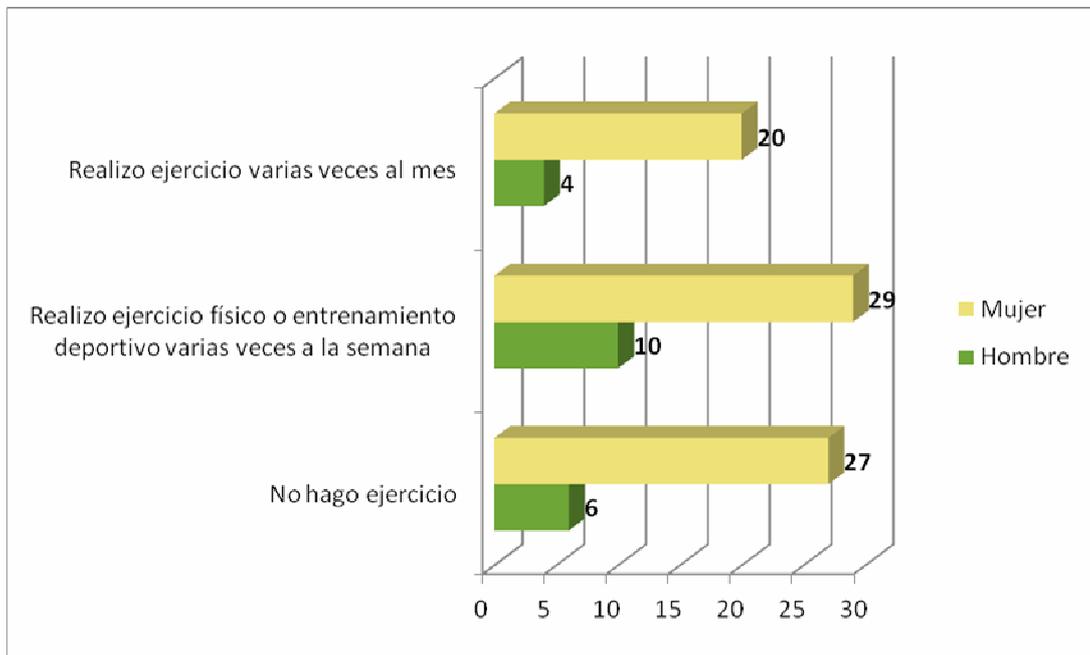
Aunque los analgésicos, antiinflamatorios y los medicamentos cardiovasculares han sido tomados por un gran número de personas durante el último mes, la mayoría de las personas ha tomado medicamentos diferentes a los expuestos en la pregunta.

**Gráfico 57. ¿Estos medicamentos fueron recetados médicamente?**



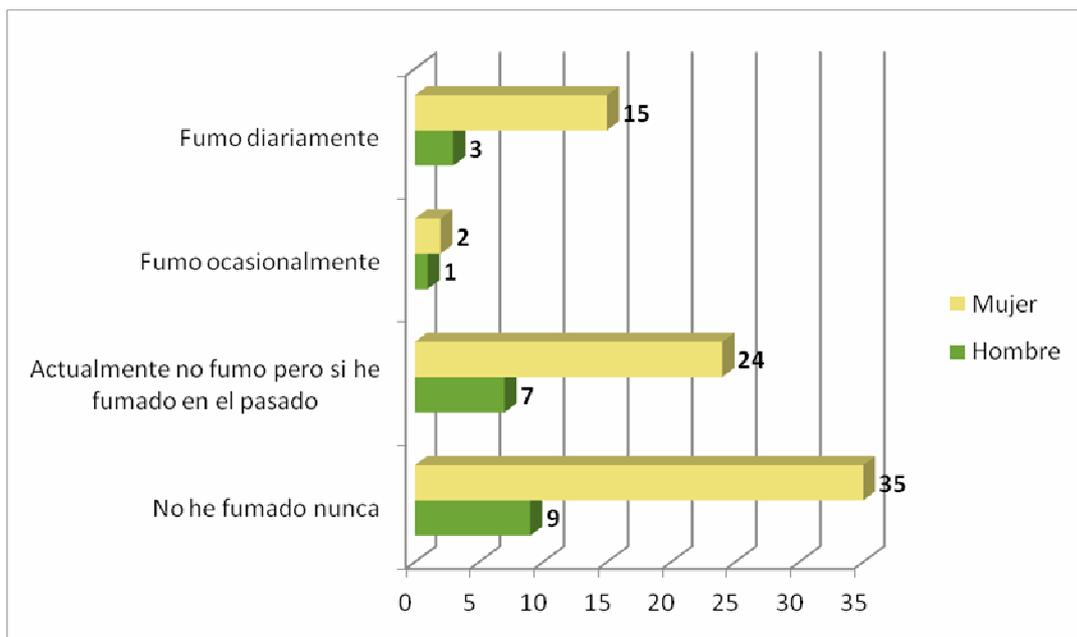
El 62% de las personas afirma que todos los medicamentos que ha tomado durante el último mes le fueron recetados médicamente, el 9% contesta que únicamente le fueron recetados algunos de estos medicamentos, mientras que el 3% señala que ninguno de los medicamentos que tomó durante el último mes le fueron recetados.

**Gráfico 58. ¿Con qué frecuencia realizas ejercicio físico?**



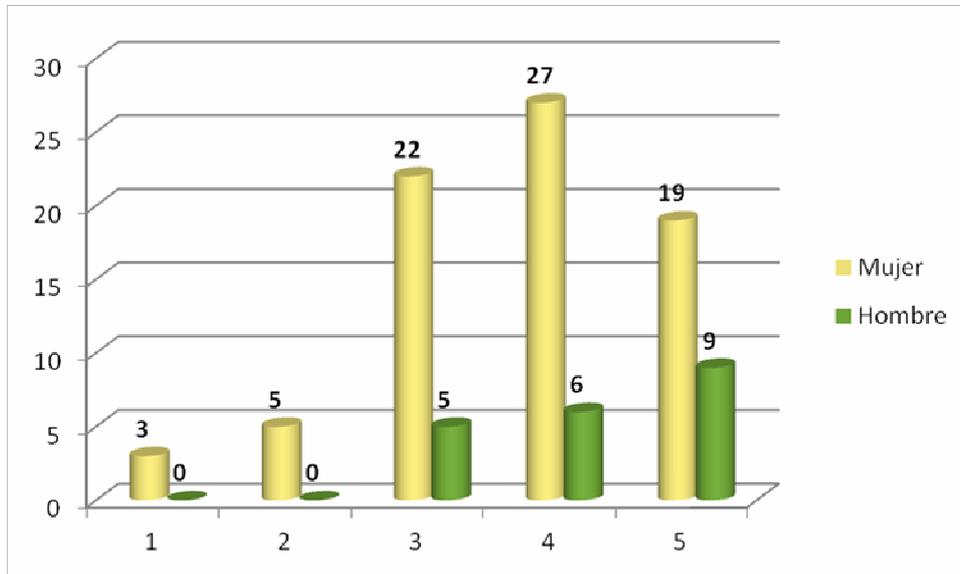
El 41% de las personas realiza ejercicio físico o entrenamiento deportivo varias veces a la semana, el 25% lo hace varias veces al mes, mientras que el 34% no hace ejercicio físico o deportivo.

**Gráfico 59. ¿Fumas?**



Casi la mitad de las personas no ha fumado nunca, mientras que hay más personas que han fumado en el pasado pero que actualmente no lo hacen en comparación con aquellas que fuman diariamente u ocasionalmente.

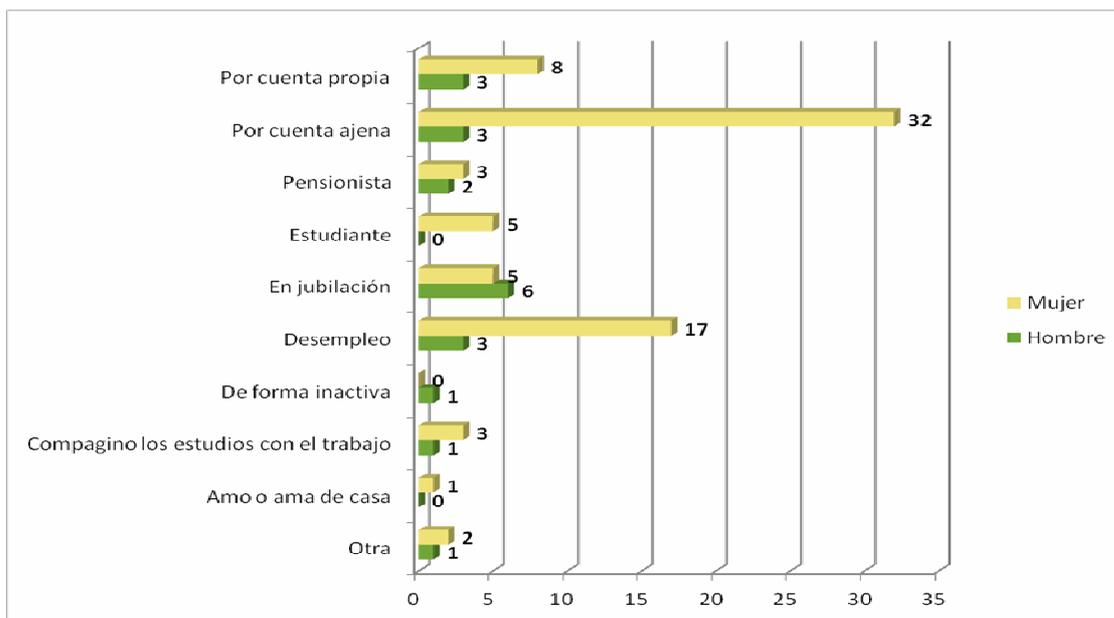
**Gráfico 60. ¿Cuál consideras que es tu nivel de autoestima? Del 1 al 5**



Son muy pocas aquellas personas que consideran que tienen un nivel de autoestima bajo o muy bajo (todas mujeres), dado que una mayoría de las personas afirman tener un nivel de autoestima bueno, muy bueno o intermedio.

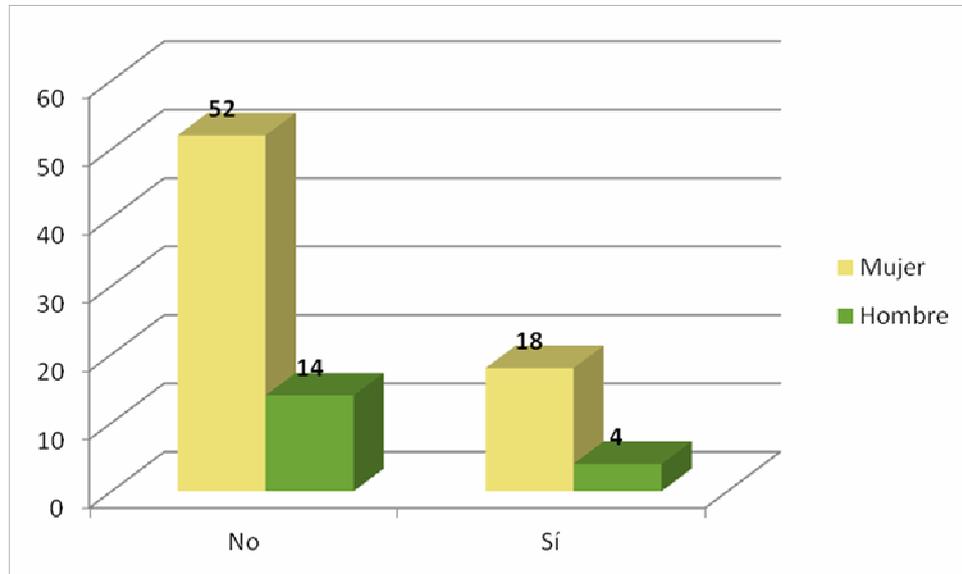
### Bloque H. Ocupación

**Gráfico 61. ¿Podrías decirnos cuál es tu situación laboral en el momento actual?**



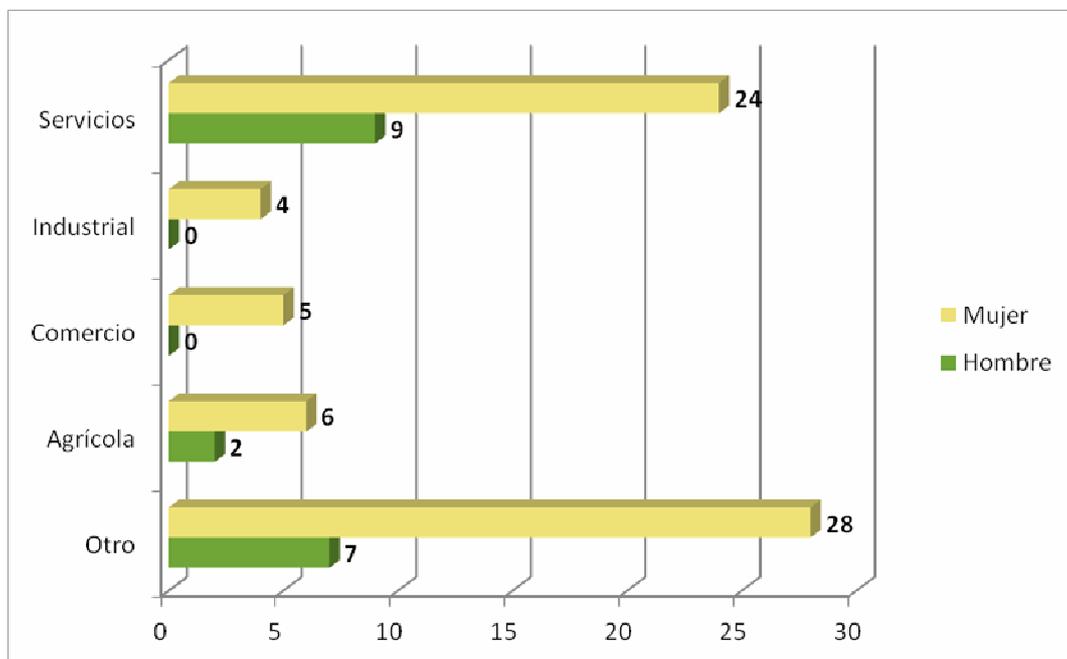
La mayoría de las personas trabajan por cuenta ajena, mientras que hay un número relativamente importante que están desempleadas, trabajan por cuenta propia o que están jubiladas.

**Gráfico 62. ¿Tu centro de trabajo está situado en Serra?**



Solamente el 25% de las personas tiene su centro de trabajo situado en Serra.

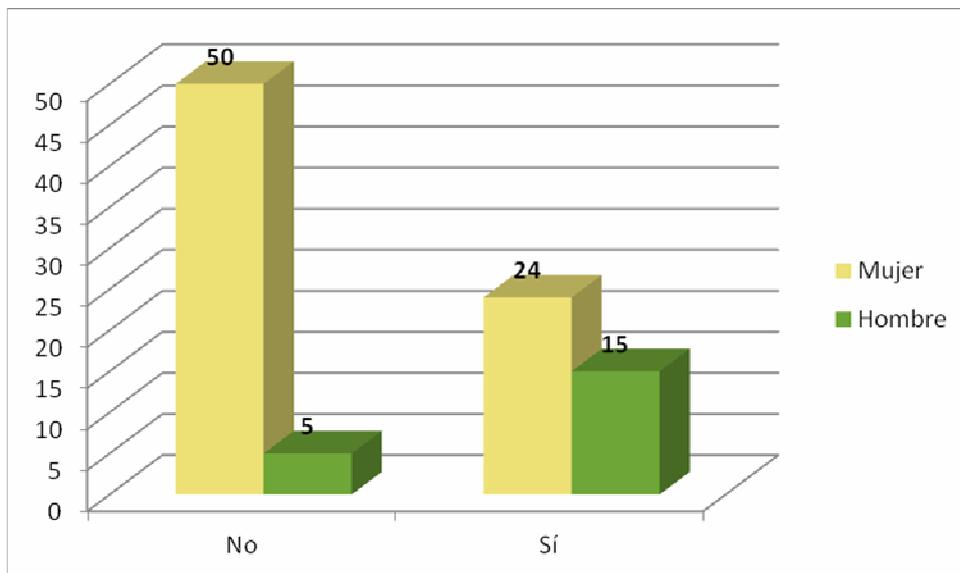
**Gráfico 63. ¿A qué sector económico pertenece el trabajo que desempeñas?**



La mayoría de las personas trabaja en el sector servicios o en otro diferente a los expuestos en la pregunta, como son el industrial, comercial y agrícola.

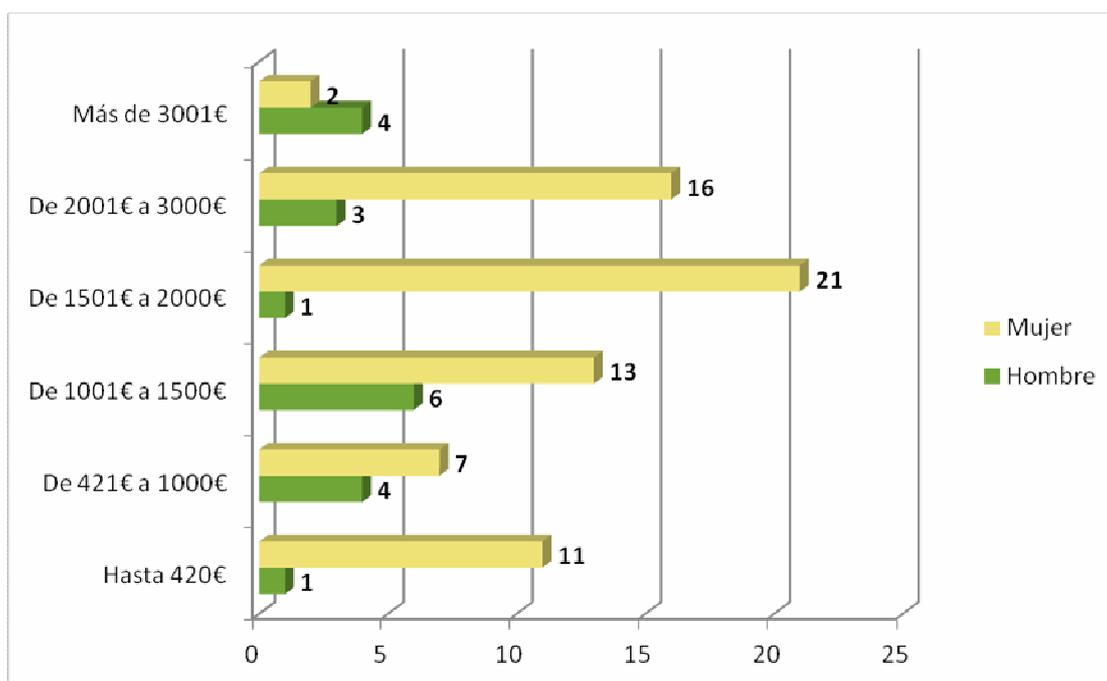


**Gráfico 64. ¿Eres la persona que aporta más ingresos al hogar?**



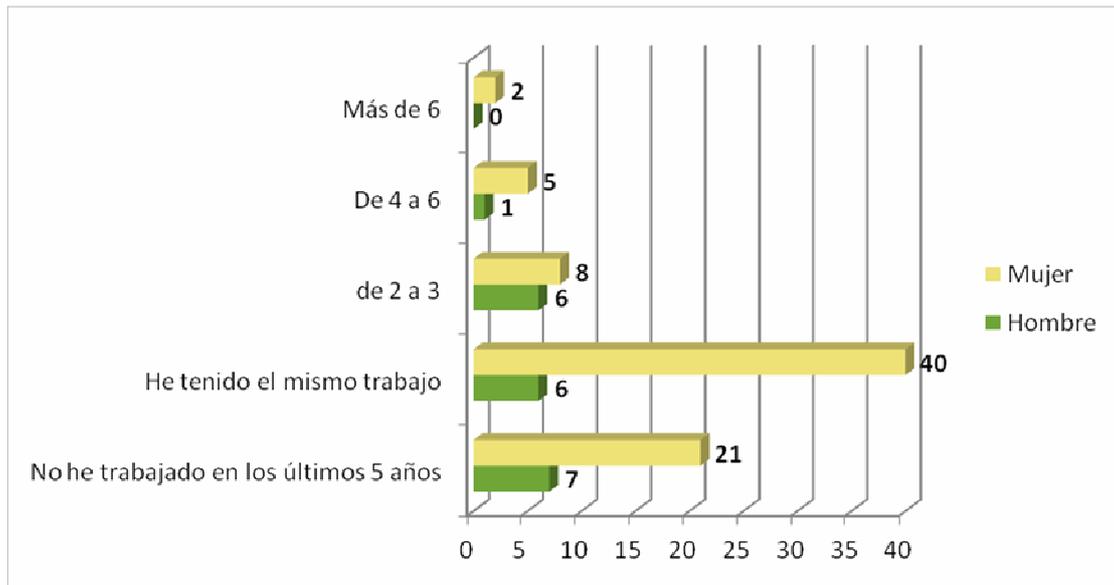
El 41% de las personas son las que aportan más ingresos al hogar. Hay que destacar que hay el doble de mujeres que no son las que más ingresos aportan al hogar respecto a las que sí, mientras que hay el triple de hombres que son los que más ingresos aportan al hogar comparado con los que no lo son.

**Gráfico 65. ¿Cuál es el total de ingresos netos, por todos los conceptos que entran en tu hogar mensualmente?**



La mayoría de las personas tiene un total de ingresos netos, teniendo en cuenta todos los conceptos que entran en su hogar mensualmente, que oscila entre los 1001€ y los 3000€. En comparación, los hombres tienen un nivel de ingresos netos más elevado al de las mujeres.

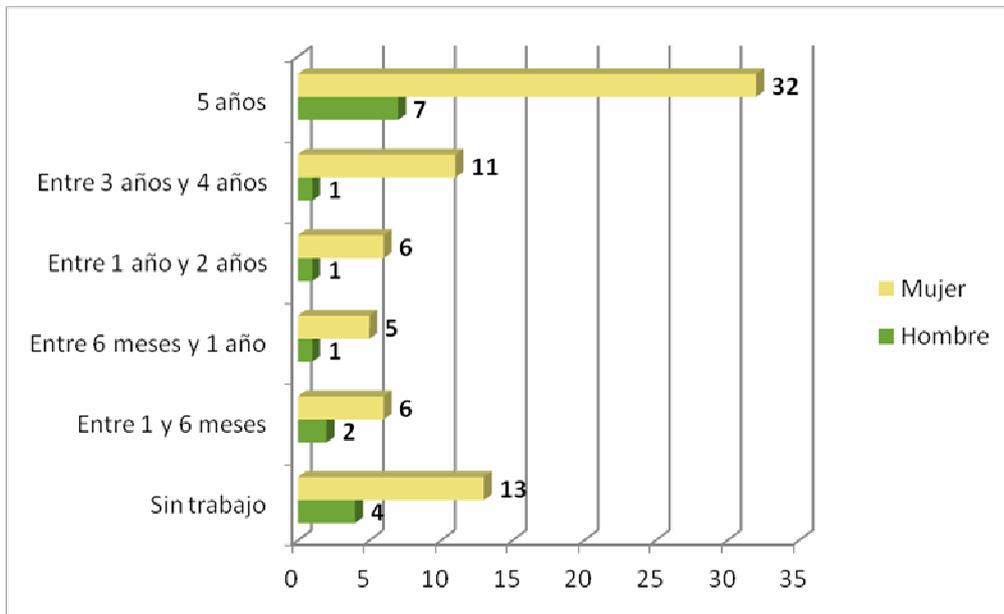
**Gráfico 66. ¿Podrías decirnos en cuántos puestos de trabajo distintos has estado en los últimos 5 años?**



La mayoría de las personas han tenido el mismo trabajo en los últimos 5 años, aunque hay un número relativamente grande de personas que no han tenido ningún trabajo en los últimos 5 años.



**Gráfico 67. Teniendo en cuenta todos los puestos de trabajo que has tenido durante los últimos 5 años, ¿podrías decirnos cuánto tiempo has trabajado en total?**



La mayoría de las personas han trabajado durante los últimos 5 años, mientras que hay un número relevante de personas que han trabajado entre 3 y 4 años o que no han tenido trabajo.



# I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres



Ayuntamiento de Serra

## ÁREAS DE ACTUACIÓN



## PLAN DE ACCIÓN DEL I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD

### Área de cultura y educación:

En esta área se pretende llevar a cabo medidas y acciones encaminadas a la sensibilización y concienciación de la necesidad de establecer iguales oportunidades para todas las personas. Para ello, este tema debe trabajarse desde las escuelas, educando y formando desde edades muy tempranas y siempre adaptándolo. Además, desde el Ayuntamiento, establecemos la necesidad de inclusión de las familias, ya que la comunidad de madres y padres es fundamental en la consecución de la igualdad de género.

**Objetivo específico 1:** Introducir la perspectiva de género entre la infancia y la juventud, a través de la formación e impartición de talleres desde las escuelas.

Acción 1: Desarrollar acciones de sensibilización en igualdad dirigidas a la juventud en el entorno de actividades lúdicas.

Acción 2: Desarrollar talleres de coeducación dirigidos al alumnado de primaria.

Acción 3: Incluir temática sobre igualdad de género en los talleres de lectura inclusiva dirigidos a la infancia.

Acción 4: Realizar talleres sobre resolución pacífica de conflictos dirigidos a la edad infantil.

Acción 5: Realizar talleres en el ámbito educativo dirigidos a alumnado de la ESO que midan el grado de igualdad en las relaciones adolescentes a través de aplicaciones móviles.



Acción 6: Realizar de talleres en educación afectivo-sexual en educación secundaria.

Acción 7: Impartir talleres sobre violencia de género en relaciones tempranas para el alumnado de la ESO.

Acción 8: Elaboración de talleres sobre música igualitaria.

Acción 9: Elaboración de talleres sobre los correctos usos de internet con perspectiva de género.

**Objetivo específico 2:** Introducir la perspectiva de género en la tercera edad.

Acción 10: Incorporar acciones o contenidos específicos de igualdad en la programación de los cursos ofertados para la tercera edad del municipio de Serra.

Acción 11: Impartir talleres de informática para paliar la brecha digital presente en las personas de la tercera edad.

Acción 12: Desarrollar cursos sobre perspectiva de género para la vida cotidiana.

Acción 13: Desarrollar talleres sobre empoderamiento para las mujeres y empatía para los hombres del municipio.

Acción 14: Realizar de talleres de lectura, dirigido a mayores de 65 años, en materia de igualdad y sobre mujeres empoderadas e importantes en la historia.



Acción 15: Visionar películas y cortometrajes sobre igualdad de género con un debate final para todas las mujeres de Serra que quieran participar.

**Objetivo específico 3:** Incluir a las familias en los talleres impartidos a la infancia para educar a madres y padres en temas relativos a la igualdad.

Acción 16: Realización de talleres dirigidos a madres y padres sobre el uso de las redes sociales y el acceso a contenidos digitales entre adolescentes.

Acción 17: Realizar una actividad, desde la escuela, con madres, padres y sus hijas e hijos para trabajar la comunicación y el respeto familiar desde la perspectiva de género.

Acción 18: Fomentar actividades sobre gestión del tiempo, organización y planificación familiar.

**Objetivo específico 4:** Dotar al municipio de la perspectiva de género en establecimientos como la biblioteca, casa de la cultura, etc.

Acción 19: Mantener e incrementar los fondos del centro de interés permanente "Igualdad y Mujer" de la Biblioteca.

Acción 20: Programar acciones dirigidas a dar a conocer el trabajo de las mujeres en el ámbito cultural y del conocimiento, su contribución a la historia y las creaciones artísticas que fomenten la igualdad de género.

Acción 21: Incorporar la perspectiva de género en la selección bibliográfica, especialmente en aquellas profesiones masculinizadas como la ilustración, el cómic o el cine.



Acción 22: Llevar a la biblioteca nuevas obras, sobre feminismo y mujeres importantes en cualquier ámbito, como científico, social, económico, etc.

Acción 23: Difundir las novedades que las personas pueden encontrar en la biblioteca sobre las obras que hayan llegado.

### Área de participación e inclusión social:

En esta segunda área que hemos establecido, queremos dejar constancia de la importancia de que toda la ciudadanía debe participar de forma activa en el del Plan de Igualdad, pues tienen el protagonismo y a ella va dirigido este documento.

**Objetivo específico 1:** Asegurar la participación social de las mujeres de diferentes grupos de edad.

Acción 24: Eliminar las barreras arquitectónicas de las calles de la localidad y de los edificios municipales, introduciendo la perspectiva de género en la localidad.

Acción 25: Realizar acciones que fomenten y visibilicen la participación de la mujer en el mundo rural.

Acción 26: Fomentar acciones de dinamización y refuerzo de los vínculos existentes entre las mujeres y las asociaciones presentes en el municipio.

Acción 27: Eliminar criterios sexistas y resistencias culturales machistas en el desarrollo de las fiestas locales.



Acción 28: Realizar acciones de información y formación en materia de igualdad a las asociaciones vecinales.

Acción 29: Informar a la población sobre la figura del cuidado no profesional de personas en situación de dependencia y otros recursos profesionales para el cuidado de personas dependientes.

Acción 30: Realizar actuaciones de sensibilización, información y formación dirigidas a mujeres en situación de exclusión social.

Acción 31: Realizar acciones de sensibilización, información y formación hacia la igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género, específicamente dirigidas a la población de origen extranjero.

Acción 32: Realizar campañas de sensibilización sobre las diferentes orientaciones y conductas sexuales.

**Objetivo específico 2:** Informar a todas las personas sobre los cambios introducidos y novedades en el municipio sobre las acciones que se están llevando a cabo a consecuencia de la puesta en marcha del Plan de Igualdad de Serra.

Acción 33: Elaborar una versión del Plan de Igualdad Municipal en metodología de lectura fácil.

Acción 34: Difundir información relevante en diferentes ámbitos a través de la página web del Ayuntamiento y de jornadas formativas e informativas de carácter presencial.

Acción 35: Difundir el Plan de Igualdad entre el tejido asociativo de la localidad.



## Área de deporte y ocio:

En el deporte y el ocio puede darse la desigualdad, dando paso a situaciones constantes de discriminación, por lo que desde el ayuntamiento, hemos querido colocar esta área como uno de los ejes centrales sobre las que trabajar en la igualdad de oportunidades para todas las personas que conviven en nuestro municipio.

**Objetivo específico 1:** Colaborar desde el ayuntamiento en la inclusión de la perspectiva de género en el mundo del deporte.

Acción 36: Firmar acuerdos con medios de comunicación para garantizar espacios de difusión del deporte femenino.

Acción 37: Analizar la participación de la mujer en el ámbito deportivo local y realización de propuestas.

Acción 38: Incorporar un apartado específico para el fomento del deporte femenino en el apartado de la web de la concejalía.

**Objetivo específico 2:** Fomentar la igualdad de oportunidades en el municipio, a través de la realización de actividades deportivas en las que puedan participar de forma activa las mujeres de la localidad.

Acción 39: Incorporar categorías mixtas en actividades deportivas que lo permitan.

Acción 40: Realizar actividades de fomento del deporte femenino.



Acción 41: Realizar acciones para fomentar la continuidad de la práctica deportiva en las deportistas adolescentes a través de la colaboración con los clubes locales.

Acción 42: Apoyar la organización de carreras populares con distintas categorías de edad para mujeres y hombres en el marco de la lucha contra el cáncer.

Acción 43: Realizar actividades lúdicas, deportivas y de ocio para niñas y niños en igualdad de condiciones, fomentando los grupos mixtos y la colaboración con respeto.

### Área de medioambiente:

En este apartado pretendemos sensibilizar en la importancia del cuidado del medioambiente como el recurso natural más potente y necesario en las vidas de las personas que viven en Serra.

**Objetivo específico 1:** Fomentar el trabajo en equipo rompiendo estereotipos sociales existentes entre mujeres y hombres.

Acción 44: Realizar plantaciones en zonas verdes de la localidad o en el entorno rural, fomentando el trabajo en equipo entre mujeres y hombres de la localidad.

Acción 45: Llevar a cabo excursiones y talleres para concienciar sobre la necesidad de cuidar el medioambiente y el reciclaje desde una perspectiva de género.

**Objetivo específico 2:** Sensibilizar sobre la necesidad del cuidado del medio ambiente con perspectiva de género, concienciando sobre el cuidado de los espacios y el mantenimiento limpio del municipio.



Acción 46: Realizar charlas y talleres sobre cuidado del medio ambiente con perspectiva de género, para las personas de todas las edades que quieran participar.

### Área de empleo y empresas:

El objetivo general de este apartado es integrar a las empresas y negocios del municipio de Serra en la participación en temas de igualdad que se realizan desde el ayuntamiento, acogiendo el sector del mercado que es tan importante entre el vecindario de Serra.

**Objetivo específico 1:** Realizar formación en el sector de la empresa y el empleo para que las mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de acceso al empleo.

Acción 47: Realizar talleres de información jurídico-laboral sobre derechos y deberes laborales, desempleo y seguridad social.

Acción 48: Realizar talleres en materia de empleo y creación de empresas con perspectiva de género.

Acción 49: Realizar formación en tecnologías de la información y comunicación para disminuir la brecha digital de género.

Acción 50: Realizar talleres de inserción laboral para mujeres que se encuentren en situación de desempleo en Serra.

**Objetivo específico 2:** Desarrollar medidas de acción positiva desde el Ayuntamiento para visibilizar la importancia de las mujeres en el sector de la empresa y el empleo.



Acción 51: Reconocer, desde la localidad a la emprendedora del año, dentro de los reconocimientos a mujeres que se realizan en la conmemoración del 8 de marzo.

Acción 52: Realizar contrataciones de empresas que aseguren una paridad en su plantilla que tramite el Ayuntamiento, incluyendo en los contratos cláusulas igualitarias.

**Objetivo específico 3:** Fomentar la profesionalización de las mujeres de Serra para poder obtener mayores oportunidades en el acceso al empleo.

Acción 53: Impulsar la participación de mujeres en la formación ocupacional organizada por el ayuntamiento, sobre todo en los sectores en los que se encuentren infrarrepresentadas.

Acción 54: Realizar acciones formativas e informativas para la mejora de la cualificación profesional de las mujeres en el campo de la atención sociosanitaria.

Acción 55: Realizar acciones que pongan de relevancia el papel de la mujer en la agricultura (exposiciones, charlas, programas de radio, etcétera) que den a conocer figuras femeninas dedicadas profesionalmente en este sector.

### Área Ayuntamiento:

En esta área buscamos trabajar acciones y medidas que debemos realizar desde el propio consistorio, para seguir haciendo de Serra un municipio pionero en temas de igualdad y un modelo a seguir por el vecindario. Para ello, es importante realizar acciones encaminadas a fomentar la participación de la ciudadanía, así como establecer cambios impulsados por la plantilla del ayuntamiento.



**Objetivo específico 1:** Introducir el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las dependencias del Ayuntamiento, para adoptar medidas y acciones encaminadas a la realización de campañas con un lenguaje inclusivo, siendo un ejemplo en el uso de este lenguaje.

Acción 56: Emplear un uso no sexista del lenguaje e imágenes en todas las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento.

Acción 57: Difundir a todo el personal del ayuntamiento del punto de consulta y de material informativo sobre uso no sexista del lenguaje para que sea empleado de forma generalizada en las comunicaciones internas y externas.

Acción 58: Elaborar una guía inclusiva y no sexista para el ayuntamiento a la que puedan dar publicidad y cualquier persona pueda consultar.

Acción 59: Colgar la guía de lenguaje inclusivo y no sexista en la web del ayuntamiento para lograr una mayor difusión entre la población de Serra.

**Objetivo específico 2:** Hacer partícipe a la ciudadanía con voz y voto en las acciones que se implementen a través del Plan de Igualdad para que propongan continuas mejoras.

Acción 60: Incorporar cuestionarios de evaluación y/o satisfacción a realizar por las personas participantes en las acciones del plan que sean susceptibles de ello.

Acción 61: Recoger datos de participación segregados por sexos en los proyectos, prestaciones y recursos gestionados en el Área de Servicios Sociales.

Acción 62: Incorporar la variable sexo en la recogida de información sobre visitantes, asistentes y personas usuarias en los espacios culturales de la localidad.



Acción 63: Abrir un espacio de sugerencias en la web del ayuntamiento, donde las personas que viven en Serra puedan expresar sus opiniones e ideas sobre nuevas acciones que podrían incorporarse al Plan de Igualdad.

**Objetivo específico 3:** Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de decisión y representación.

Acción 64: Formar jurados con una composición equilibrada entre mujeres y hombres, especialmente en los actos de las fiestas que requieran de su existencia.

Acción 65: Componer jurados en las actuaciones del área de participación ciudadana, procurando una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

**Objetivo específico 4:** Reforzar el compromiso con la igualdad desde el Ayuntamiento de Serra.

Acción 66: Conmemorar el día 8 de marzo, dedicándolo de forma especial cada año a una temática de relevancia.

Acción 67: Conmemorar el 25N elaborando actividades para todas las personas y de diferentes edades, así como recordar la gravedad de la violencia de género.

Acción 68: Conmemorar el Día Internacional de la Mujer Rural (15 de octubre), visibilizando la contribución de la mujer a la economía y sociedad del medio rural.

Acción 69: Incluir un módulo de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la formación que se programa para el personal del ayuntamiento.



Acción 70: Realizar un listado de nombres de mujeres relevantes para la posible denominación de calles, plazas o edificios en la localidad.

Acción 71: Utilizar el logo Plan de Igualdad en la elaboración de la publicidad y comunicación en campañas turísticas.

Acción 72: Convocar un concurso para la elección de un Slogan sobre Igualdad en el entorno de las Ferias y Fiestas de la localidad.

Acción 73: Crear puntos violeta en las fiestas de la localidad para prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

### Área de conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

En esta área hemos considerado importante establecer la igualdad de género en el tema de la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de las medidas de conciliación a las que toda la plantilla puede optar sin ningún tipo de discriminación.

**Objetivo específico 1:** Sensibilizar al vecindario de Serra en temas de conciliación laboral, personal y familiar para que puedan conocer y ejercer sus derechos.

Acción 74: Realizar una campaña de sensibilización en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a empresas y a comercios de la localidad de Serra.

Acción 75: Realizar una campaña de sensibilización para fomentar la armonización de responsabilidades laborales y familiares dirigida a la ciudadanía.



**Objetivo específico 2:** Incluir a los hombres dentro de las medidas de igualdad a llevar a cabo en el municipio, para que adquieran conciencia de qué iniciativas van encaminadas a romper estereotipos que también les afectan.

Acción 76: Realizar acciones enfocadas a hombres, con el objeto de informar, sensibilizar y formar sobre el ejercicio de una paternidad igualitaria y corresponsable en el marco de las nuevas masculinidades.

**Objetivo específico 3:** Realizar acciones encaminadas a que las nuevas generaciones conozcan sus derechos para su trabajo en un futuro.

Acción 77: Realizar talleres de sensibilización en materia de conciliación dirigidos a alumnado de primaria y secundaria.

Acción 78: Incorporar cursos ofertados a la juventud que contribuyan a la toma de conciencia en materia de conciliación y a la autonomía personal.

### Área de prevención de la violencia de género:

En esta última área queremos realizar acciones específicas en temas de violencia de género, que van a ir dirigidas a todos los colectivos presentes en el municipio de Serra, incentivando la erradicación y la sensibilización de toda la población.

**Objetivo específico 1:** Incluir a las empresas del entorno del municipio en las políticas de igualdad encaminadas a eliminar la violencia de género en el ámbito laboral.

Acción 79: Difundir entre el empresariado participante en las distintas ferias comerciales el programa de Empresas Adheridas contra la Violencia de Género para su posible adhesión.



**Objetivo específico 2:** Sensibilizar sobre el aumento de las agresiones sexuales y la violencia de género en las nuevas generaciones, para concienciar sobre la necesidad de identificar y mantener relaciones personales basadas en el respeto y comunicación.

Acción 80: Realizar campañas de prevención de agresiones sexistas en situaciones de ocio.

Acción 81: Realizar acciones de información y sensibilización sobre violencia de género y diferentes formas de violencia contra las mujeres, dirigidas a diferentes colectivos sociales.

Acción 82: Realizar campañas de información y sensibilización para la prevención de agresiones sexuales entre la población joven.

Acción 83: Realizar talleres de prevención de la violencia de género en la población adolescente dirigidos a alumnado de secundaria.

Acción 84: Difundir recomendaciones de conductas preventivas de la violencia de género a través de diferentes medios.



## CRONOGRAMA

*\*Pendiente de calendarización con el equipo técnico y de gobierno, así como con la Comisión de Igualdad, según disponibilidad presupuestaria y otras oportunidades coyunturales y de gestión pública interinstitucional.*

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE SERRA		2019				2020				2021				2022			
Área de cultura y Educación		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Desarrollar acciones de sensibilización en igualdad dirigidas a la juventud en el entorno de actividades lúdicas.																
2	Desarrollar talleres de coeducación dirigidos al alumnado de primaria.																
3	Incluir temática sobre igualdad de género en los talleres de lectura inclusiva dirigidos a la infancia.																
4	Realizar talleres sobre resolución pacífica de conflictos dirigidos a la edad infantil.																
5	Realizar talleres en el ámbito educativo dirigidos a alumnado de la ESO que midan el grado de igualdad en las relaciones adolescentes a través de aplicaciones móviles.																
6	Realizar de talleres en educación afectivo-sexual en educación secundaria.																
7	Impartir talleres sobre violencia de género en relaciones tempranas para el alumnado de la ESO.																







I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE SERRA		2019				2020				2021				2022			
		1T	2T	3T	4T												
Área de participación e inclusión social																	
24	Eliminar las barreras arquitectónicas de las calles de la localidad y de los edificios municipales, introduciendo la perspectiva de género en la localidad.																
25	Realizar acciones que fomenten y visibilicen la participación de la mujer en el mundo rural.																
26	Fomentar acciones de dinamización y refuerzo de los vínculos existentes entre las mujeres y las asociaciones presentes en el municipio.																
27	Eliminar criterios sexistas y resistencias culturales machistas en el desarrollo de las fiestas locales.																
28	Realizar acciones de información y formación en materia de igualdad a las asociaciones vecinales.																
29	Acción 29: Informar a la población sobre la figura del cuidado no profesional de personas en situación de dependencia y otros recursos profesionales para el cuidado de personas dependientes.																
30	Realizar actuaciones de sensibilización, información y formación dirigidas a mujeres en situación de exclusión social.																
31	Realizar acciones de sensibilización, información y formación hacia la igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género, específicamente dirigidas a la población de origen extranjero.																





I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE SERRA		2019				2020				2021				2022			
		1T	2T	3T	4T												
Deporte y Ocio																	
36	Firmar acuerdos con medios de comunicación para garantizar espacios de difusión del deporte femenino.																
37	Analizar la participación de la mujer en el ámbito deportivo local y realización de propuestas.																
38	Incorporar un apartado específico para el fomento del deporte femenino en el apartado de la web de la concejalía.																
39	Incorporar categorías mixtas en actividades deportivas que lo permitan.																
40	Realizar actividades de fomento del deporte femenino.																
41	Realizar acciones para fomentar la continuidad de la práctica deportiva en las deportistas adolescentes a través de la colaboración con los clubes locales.																
42	Apoyar la organización de carreras populares con distintas categorías de edad para mujeres y hombres en el marco de la lucha contra el cáncer.																
43	Realizar actividades lúdicas, deportivas y de ocio para niñas y niños en igualdad de condiciones, fomentando grupos mixtos y la colaboración con respeto																



I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE SERRA		2019				2020				2021				2022			
		1T	2T	3T	4T												
Medio Ambiente																	
44	Realizar plantaciones en zonas verdes de la localidad o en el entorno rural, fomentando el trabajo en equipo entre mujeres y hombres de la localidad.																
45	Llevar a cabo excursiones y talleres para concienciar sobre la necesidad de cuidar el medioambiente y el reciclaje desde una perspectiva de género.																
46	Realizar charlas y talleres sobre cuidado del medio ambiente con perspectiva de género, para las personas de todas las edades que quieran participar.																



I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE SERRA		2019				2020				2021				2022			
		1T	2T	3T	4T												
Empleo y Empresas																	
47	Realizar talleres de información jurídico-laboral sobre derechos y deberes laborales, desempleo y seguridad social.																
48	Realizar talleres en materia de empleo y creación de empresas con perspectiva de género.																
49	Realizar formación en tecnologías de la información y comunicación para disminuir la brecha digital de género.																
50	Realizar talleres de inserción laboral para mujeres que se encuentren en situación de desempleo en Serra.																
51	Reconocer, desde la localidad a la emprendedora del año, dentro de los reconocimientos a mujeres que se realizan en la conmemoración del 8 de marzo.																
52	Realizar contrataciones de empresas que aseguren una paridad en su plantilla que tramite el Ayuntamiento, incluyendo en los contratos cláusulas igualitarias.																
53	Impulsar la participación de mujeres en la formación ocupacional organizada por el Ayuntamiento y más en los sectores en los que se encuentren infrarrepresentadas.																
54	Realizar acciones formativas e informativas para la mejora de la cualificación profesional de las mujeres en el campo de la atención sociosanitaria.																



55	Realizar acciones que pongan de relevancia el papel de la mujer en la agricultura (exposiciones, charlas, programas de radio, etcétera) y den a conocer figuras femeninas dedicadas profesionalmente en este sector.																		
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE SERRA		2019				2020				2021				2022			
		1T	2T	3T	4T												
Ayuntamiento																	
56	Emplear un uso no sexista del lenguaje e imágenes en todas las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento.																
57	Difundir a todo el personal del Ayuntamiento del punto de consulta y de material informativo sobre uso no sexista del lenguaje para que sea empleado de forma generalizada en las comunicaciones internas y externas.																
58	Elaborar una guía inclusiva y no sexista para el Ayuntamiento a la que puedan dar publicidad y cualquier persona pueda consultar.																
59	Colgar la guía de lenguaje inclusivo y no sexista en la web del Ayuntamiento para una mayor difusión entre la población de Serra.																
60	Incorporar cuestionarios de evaluación y/o satisfacción a realizar por las personas participantes en las acciones del plan que sean susceptibles de ello.																
61	Recoger datos de participación segregados por sexos en los proyectos, prestaciones y recursos gestionados en el Área de Servicios Sociales.																
62	Incorporar la variable sexo en la recogida de información sobre visitantes, asistentes y personas usuarias en los espacios culturales de la localidad.																
63	Abrir un espacio de sugerencias en la web del ayuntamiento, donde las personas que viven en Serra puedan expresar sus																





I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE SERRA		2019				2020				2021				2022			
		1T	2T	3T	4T												
Conciliación de la vida laboral, personal y familiar																	
74	Realizar una campaña de sensibilización en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a empresas y a comercios de la localidad de Serra.																
75	Realizar una campaña de sensibilización para fomentar la armonización de responsabilidades laborales y familiares dirigida a la ciudadanía.																
76	Acción 76: Realizar acciones enfocadas a hombres, con el objeto de informar, sensibilizar y formar sobre el ejercicio de una paternidad igualitaria y corresponsable en el marco de las nuevas masculinidades.																
77	Realizar talleres de sensibilización en materia de conciliación dirigidos a alumnado de primaria y secundaria.																
78	Incorporar cursos ofertados a la juventud que contribuyan a la toma de conciencia en materia de conciliación y a la autonomía personal.																



I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE SERRA		2019				2020				2021				2022			
		1T	2T	3T	4T												
Prevenção de la violencia de género																	
79	Difundir entre el empresariado participante en las distintas ferias comerciales el programa de Empresas Adheridas contra la Violencia de Género para su posible adhesión.																
80	Realizar campañas de prevención de agresiones sexistas en situaciones de ocio.																
81	Realizar acciones de información y sensibilización sobre violencia de género y diferentes formas de violencia contra las mujeres, dirigidas a diferentes colectivos sociales.																
82	Realizar campañas de información y sensibilización para la prevención de agresiones sexuales entre la población joven.																
83	Realizar talleres de prevención de la violencia de género en la población adolescente dirigidos a alumnado de secundaria.																
84	Difundir recomendaciones de conductas preventivas de la violencia de género a través de diferentes medios.																



# I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres



Ayuntamiento de Serra

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El periodo de implementación, desarrollo y vigencia del I Plan de Igualdad Municipal de Serra es de cuatro años, de 2019 a 2023:

- Primer año de implementación: enero de 2020 a enero 2021.
- Segundo año de implementación: enero 2021 a enero 2022.
- Tercer año de implementación: enero 2022 a enero 2023.
- Cuarto año de implementación: enero 2023 a enero 2024.

Esta calendarización es de suma importancia, ya que a partir de ella vamos a poder programar y ejecutar, de forma ordenada, todas y cada una de las acciones que hemos planteado en nuestro I Plan de Igualdad Municipal. Para favorecer el cumplimiento de las acciones, debemos conseguir que sean concisas, precisas, realistas y enfocadas a conseguir una igualdad real y efectiva en el municipio, así como realizar un seguimiento de cada una de ellas para cotejar su verdadero impacto. El objetivo de la fase de seguimiento se lleva a cabo a través de la realización de informes, uno por cada año de vigencia e implementación del Plan. Una vez terminado el periodo de vigencia, se realizará un informe de evaluación final que recoja todos los anteriores, al que denominamos informe de evaluación final y que servirá para recoger los logros de nuestro plan.



La calendarización del seguimiento y evaluación se realizará de la siguiente forma:

<b>Primer informe de seguimiento</b>	<b>Enero 2020 - enero 2021</b>
<b>Segundo informe de seguimiento</b>	<b>Enero 2021 - enero 2022</b>
<b>Tercer informe de seguimiento</b>	<b>Enero 2022 - enero 2023</b>
<b>Cuarto informe de seguimiento</b>	<b>Enero 2023 - enero 2024</b>
<b>Evaluación final</b>	<b>Enero 2024</b>

### Procedimiento de seguimiento del I Plan de Igualdad Municipal de Serra

Se elaborará un informe por cada año que finalice el periodo de implementación. Dicho informe recogerá todas las acciones que se hayan realizado, los objetivos que se han alcanzado, siempre teniendo una serie de criterios que describimos a continuación:

Se evaluará la totalidad de las acciones que se hayan llevado a cabo, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Eficacia de la acción: en este punto valoraremos si la acción ha beneficiado o no al municipio.
- Metodología utilizada para la acción: se evaluará el proceso metodológico que se ha utilizado para la puesta en marcha de cada una de las acciones realizadas, teniendo en cuenta la opinión de las personas participantes en todas ellas.
- Impacto de la acción: se evaluará el efecto que la acción haya podido producir y el alcance de difusión.
- Recursos humanos: se cotejarán los medios humanos para la correcta implementación y éxito de las mismas.
- Materiales empleados: Se analizará los medios que se han puesto en marcha para realizar cada una de las acciones, para ver si han sido los materiales correctos o si es necesario cambiarlos o modificar la acción.



- Temporalización: se analizará si el tiempo de realización para cada acción ha sido el adecuado o si hace falta reorganizar y modificar dichos tiempos.

Los objetivos alcanzados:

- Objetivo general de cada una de las acciones de Plan: Se evaluará si el objetivo marcado se ha podido cumplir, basándonos en criterios de resultados obtenidos, eficacia de cada uno de los objetivos propuestos y el impacto que se ha conseguido.

La realización de estos informes se hace imprescindible, ya que, gracias a ellos, sabemos si los objetivos propuestos se han alcanzado y de qué manera y, sobre todo, si las acciones han sido planteadas de forma correcta, han sido alcanzables, se puede evaluar el impacto que han alcanzado y si están siendo efectivas. Los informes de seguimiento permiten modificar y proponer mejoras en este sentido, por lo que se justifica la importancia de llevarlos a cabo.

El objetivo principal de la realización de este tipo de informes es servirnos para detectar, no solo los éxitos, sino también los puntos débiles y, como venimos diciendo, proponer mejoras, lo que hace del Plan un documento vivo, no es un documento cerrado o de consulta, esto significa que puede introducir nuevos cambios siempre que sea necesario.

### Informe de evaluación final del I Plan de Igualdad Municipal de Serra

El informe de evaluación final es el documento que cierra los cuatro años de vigencia del plan de igualdad, por lo que se realiza una única vez una vez finalizados los cuatro años de implementación. Es el informe que recoge todos los anteriores, los tres informes anteriores de seguimiento, uno por cada año de implementación del plan.



La finalidad central de realizar este documento reside en poder señalar los efectos que se han podido generar en el municipio tras la realización de todas las acciones propuestas. El proceso de evaluación supone la reflexión de si se ha implementado de forma correcta, a lo que tendrán que responder los diferentes agentes implicados en su elaboración y desarrollo. De esta forma, se podrá identificar el grado de consecución de los objetivos y la evaluación del impacto, además de la eficacia y eficiencia de nuestro Plan de Igualdad.

La información que se genere en este informe de evaluación será vital, no únicamente para futuras acciones en pro de la igualdad que se generen, sino para futuros planes de igualdad que puedan elaborarse.

Este informe evaluará:

- **Resultados del I Plan de Igualdad en cuanto a los objetivos:**

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Consecución y alcance de los diferentes objetivos.
- Eficacia y eficiencia del plan de igualdad.
- Agentes sociales implicados en el desarrollo y elaboración del plan.

- **Resultados del I Plan de Igualdad en cuanto a las acciones:**

Se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Impacto de las diferentes acciones.
- Transversalidad de las mismas.
- Eficiencia y eficacia.



- Calidad de las acciones implementadas.

- **Resultados del I Plan de Igualdad en cuanto al impacto:**

Para medir el impacto de los resultados que hemos conseguido con la realización del plan de igualdad, tendremos en cuenta las siguientes variables:

- Impacto del plan de igualdad en el municipio.
- Factores internos que han favorecido la implementación del plan.
- Factores internos que han dificultado la implementación del plan.

- **Resultados del I Plan de Igualdad en cuanto a propuestas de mejora:**

Estas variables son de suma importancia para poder realizar posteriores planes de igualdad en Altea. Por lo tanto, atenderemos a:

- Propuestas de mejora en objetivos.
- Propuestas de mejora en la metodología.
- Propuestas de mejora en las acciones.
- Propuestas de mejora en la accesibilidad de las acciones.
- Propuestas de mejora para una mayor eficacia.

- **Resultados del I Plan de Igualdad en cuanto a la sostenibilidad:**

- Viabilidad de los objetivos del plan de igualdad una vez finalizada la implementación.



