

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD

de L'Alfàs del Pi

2023 - 2027



AYUNTAMIENTO DE
L'ALFÀS DEL PI

CON LA COLABORACIÓN DE



CONTENIDO

| | |
|--|------------|
| Características del II Plan Municipal de Igualdad | 2 |
| 1.- Introducción | 3 |
| 2.- Marco normativo | 3 |
| 3.- Metodología | 7 |
| 4.- Principios generales del plan..... | 8 |
| 5.- Ámbitos de aplicación | 8 |
| 6.- Objetivos generales del plan..... | 9 |
| 7.- Áreas estratégicas del plan..... | 9 |
| Plan de acción..... | 15 |
| 1.- Prevención y actuación frente a las violencias machistas | 16 |
| 2.- Educación, cultura y deporte | 32 |
| 3.- Promoción económica, empleo, conciliación y corresponsabilidad | 63 |
| 4.- Bienestar, salud y calidad de vida | 81 |
| 5.- Gestión pública y participación ciudadana | 92 |
| Cronograma | 107 |
| Seguimietno y evaluación | 117 |
| 2.- Sistema de seguimiento..... | 118 |
| 3.- Evaluación del plan | 122 |
| Glosario | 124 |
| Anexos..... | 130 |
| I.- Compromiso institucional..... | 130 |
| II.- Diagnóstico previo de situación | 13130 |

CARACTERÍSTICAS DEL II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD



1.- INTRODUCCIÓN

El II Plan Municipal de Igualdad de L'Alfàs del Pi es fundamental para seguir implementando el principio de igualdad de género en todas las áreas municipales y en las políticas que emanan del consistorio de forma transversal.

Este será el documento marco de actuación en materia de igualdad para el periodo 2023 – 2027 y se presenta como un instrumento de gobierno local para combatir situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, así como promover la igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos del municipio.

Este plan también representa un compromiso por parte de toda la sociedad civil de L'Alfàs del Pi, desde el ámbito sociosanitario, cultural, empresarial, del deporte, hostelería, comercio, de la educación, los cuerpos y fuerzas de seguridad, sindicatos, asociaciones y representantes de los grupos políticos.

A continuación, se enumeran las distintas actuaciones que se van a implantar para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que se han propuesto a raíz de la elaboración de un diagnóstico previo de situación que se anexa a este plan y que, en su momento, fue presentado al Consejo Local de Igualdad y Tolerancia 0 contra la Violencia de Género, órgano que, por su parte, ha trabajado activamente en la propuesta de las acciones que se recogen en el mismo.

Así pues, se pretende que este II Plan Municipal de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya al proceso de conseguir que el municipio no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas.

2.- MARCO NORMATIVO

La elaboración del II Plan Municipal de Igualdad se asienta en una base documental jurídica y técnica que toma de referencia las directrices de actuación en materia de igualdad, y que sirven de justificación y guía para su diseño y ejecución.

En el contexto de Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 recogió el reconocimiento del principio jurídico universal de igualdad entre mujeres y hombres. El año 1975, en el que tuvo lugar la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, se declaró como Año Internacional de la Mujer, y se comprometió el «Decenio de la Naciones Unidas para la Mujer 1975-1985». Por último, en diciembre de 1979 se aprueba en la Asamblea General de la ONU la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

La igualdad entre mujeres y hombres también constituye un valor esencial de la Unión Europea (UE), así lo recogen los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea de 1993, los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE de 2010 y los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales del año 2000.

En el estado español, la Constitución Española de 1978 reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo como un derecho fundamental en su artículo 14, e incorpora en su artículo 15 el derecho a la vida, a la integridad física y moral. Además, por mandato constitucional, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos, y el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres marca la estrategia a nivel estatal, supone un paso fundamental para hacer efectivo el principio de igualdad con la consideración de la dimensión transversal de éste, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental de la ley, considerando por ello que las administraciones públicas integrarán el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres "de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y en los presupuestos de las políticas públicas en todos los ámbitos".

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género incorpora un enfoque integral y multidisciplinar para el

reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social, atención, emergencia, apoyo y recuperación, garantizando derechos laborales y de apoyo económico. Asimismo, y, al igual que la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, impulsa la implementación de medidas de sensibilización, prevención y actuación en el ámbito educativo, y en otros sectores sociales y profesionales, dentro de su ámbito competencial y de coordinación con los servicios existentes a nivel autonómico y municipal, en defensa de la igualdad, la dignidad humana y la libertad de las mujeres.

En 2017 se aprobó el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que recogía los compromisos adquiridos con el Convenio de Estambul y la modificación de la Ley Orgánica 1/2004. El Informe de la Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género fue aprobado por el Congreso de los Diputados y en él se identifican y analizan los problemas que impiden avanzar en la erradicación de las diferentes formas de violencia sobre las mujeres y contiene un conjunto de propuestas de actuación entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deberán acometerse.

Recientemente, con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se amplía la pauta normativa de la Ley Orgánica 3/2007 y se culmina el proceso legislativo en favor de la igualdad de trato y la no discriminación, dando cobertura a las discriminaciones actuales y futuras y atendiendo al principio de interseccionalidad.

En la misma línea, el derecho antidiscriminatorio se consolida en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece medios para erradicar situaciones discriminatorias que puedan sufrirse por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, fomentando la inclusión y la cohesión social y promoviendo valores de igualdad y respeto.

En el marco de la Comunitat Valenciana, nos encontramos con L'Estatut d'Autonomia promulgado por la Ley Orgánica 5/1982, en el cual se consagran los derechos y las libertades reconocidas en la Constitución Española, en el ordenamiento de la Unión

Europea y en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos individuales y colectivos.

Asimismo, la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres establece medidas y garantías, en el ámbito autonómico, dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres con carácter prescriptivo, en algunos casos y de fomento y promoción en otros, de acuerdo con los niveles competenciales de actuación autonómico y local.

En materia de protección y prevención de la violencia de género, se promulgó la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana con el objeto de establecer medidas para la eliminación de la violencia de género, la protección y la asistencia a las víctimas, la prevención, la sensibilización y la formación en todos los ámbitos de la sociedad valenciana. De manera más concreta, se acuerdan cinco líneas estratégicas de actuación, veintiún objetivos y doscientas noventa y siete medidas para garantizar una sociedad igualitaria y libre de violencias machistas en el Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista aprobado en 2019.

Asimismo, la Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana, regula los principios y medidas destinadas a asegurar los derechos a las personas que manifiesten una identidad de género diferente a la asignada al nacer.

Por otra parte, el compromiso de L'Alfàs del Pi con la igualdad de género se ha materializado a través de la aprobación e implementación del I Plan Municipal de Igualdad, 2018 – 2022, con el objeto de alcanzar la transversalidad de género y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi y en el municipio, para lo que estableció políticas y líneas estratégicas de actuación. Actualmente, este compromiso sigue siendo una realidad y se ha renovado con la puesta en marcha de este II Plan Municipal de Igualdad, 2023 – 2027.

3.- METODOLOGÍA

El II Plan Municipal de Igualdad de L'Alfàs del Pi parte de la necesidad de seguir implementando políticas de igualdad de género en el municipio y de dar continuidad al trabajo estratégico ya iniciado con el I Plan Municipal de Igualdad. El diseño del presente documento ha sido posible a partir de la elaboración del informe de evaluación del plan anterior y la adopción del compromiso en materia de igualdad por parte del consistorio. Así, su elaboración comprende diferentes fases:

Fase 1: Consejo Local de Igualdad y Tolerancia 0 contra la Violencia. Este consejo, previamente constituido e integrado por representantes de la sociedad civil de L'Alfàs del Pi, realiza una labor como órgano de consulta y participación en materia de igualdad en el municipio. Su trabajo e implicación ha sido fundamental en la redacción del presente plan.

Fase 2: Compromiso Municipal con la Igualdad de Género. En noviembre de 2022 se firmó una declaración institucional en la que se manifiesta el compromiso del Ayuntamiento en la implementación y la aplicación de políticas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Fase 3: Diagnóstico de situación. Se ha realizado un diagnóstico a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por el Ayuntamiento, así como derivados de la búsqueda de datos a través de diferentes portales estadísticos y la realización de un cuestionario a diferentes agentes sociales de la localidad procedentes de distintos ámbitos (educativos, deportivos, sanitarios, personal político, etc.).

Fase 4: Plan de actuación. Elaborado tras la presentación de las conclusiones del diagnóstico y su aprobación en el Consejo Local de Igualdad, a partir del cual, se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y el sistema de seguimiento y evaluación de estas actuaciones.

4.- PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

Los principios generales que rigen el II Plan Municipal de Igualdad de L'Alfàs del Pi son:

- **Transversal e interseccional:** Integra el principio de igualdad en el municipio transversal e interseccionalmente en todas las áreas de actuación.
- **Activo y preventivo:** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de género como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador:** Dirigido a todo el conjunto de la ciudadanía alfasina.
- **Consensuado:** Se fundamenta en la participación a través del diálogo y la cooperación entre representantes políticos, sociedad civil, agentes sociales y personal técnico.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a posibles cambios.
- **Sistemático y coherente:** La igualdad real y efectiva, objetivo final del plan, se consigue por medio del cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Temporal:** Su vigencia es de cuatro años.

5.- ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Ámbito territorial: Este II Plan Municipal de Igualdad es de aplicación, en toda su eficacia, para toda la ciudadanía en el territorio del municipio de L'Alfàs del Pi.

Ámbito personal: El plan se aplica a la totalidad de la ciudadanía de L'Alfàs del Pi.

Ámbito temporal: El plan se mantendrá vigente por un periodo de cuatro años desde la fecha de su aprobación. Durante este espacio de tiempo se irán implementando las acciones programadas, siendo prorrogadas, en su caso, hasta la aprobación del siguiente plan de igualdad.

6.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

- Fomentar que la gestión del municipio integre la perspectiva de género en todos sus ámbitos.
- Avanzar en la creación de una sociedad plenamente igualitaria.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, educación, formación, cultura, deportes, participación social, etc.
- Conseguir la mejora de la salud, el bienestar y la calidad de vida de la población, en especial aquellos colectivos que se enfrentan a situaciones de mayor discriminación o exclusión social.
- Favorecer la participación social con el fin de sensibilizar, formar e implicarles en materia de igualdad real.
- Fomentar en la cultura y en la comunidad educativa del municipio, los conceptos de coeducación y educación basada en la igualdad de trato y oportunidades.
- Promover la igualdad en el mercado de trabajo de la localidad.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la ciudadanía y fomentar la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar ante las violencias machistas para su erradicación.
- Favorecer la inclusión social y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, orientación sexual y diversidad social, cultural y funcional.

7.- ÁREAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN

Las áreas estratégicas de actuación que se delimitan en el presente plan son las siguientes:

- Prevención y actuación frente a las violencias machistas.
- Educación, cultura y deportes.
- Promoción económica, empleo, conciliación y corresponsabilidad.
- Bienestar, salud y calidad de vida.
- Gestión pública y participación ciudadana.

A modo de resumen el plan se presenta tal como se puede observar a continuación:

ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

OBJETIVOS GENERALES:

- Prevenir y actuar ante las violencias machistas para su erradicación.
- Favorecer la inclusión social y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, orientación sexual y diversidad social, cultural y funcional.

| OBJETIVOS | ACCIONES |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven. ▪ Actuar frente a la violencia machista de manera rápida, efectiva y coordinada. ▪ Apoyar y asesorar a mujeres para que consigan superar situaciones de violencia. ▪ Concienciar y sensibilizar en el rechazo y la denuncia a todas las formas de explotación sexual. ▪ Concienciar y sensibilizar en el rechazo a todas las formas de discriminación por razón de género y orientación sexual. ▪ Capacitar al personal profesional de diferentes ámbitos de las herramientas necesarias para la atención a mujeres víctimas de violencia de género. ▪ Capacitar al personal docente y no docente de los centros educativos de las herramientas necesarias para la atención y actuación en casos de acoso y violencia machista y discriminación al colectivo LGTBI. ▪ Concienciar y sensibilizar a la población de L'Alfàs del Pi del problema estructural que supone la violencia machista y de su afectación a toda la sociedad, promoviendo un posicionamiento de rechazo hacia cualquier forma de violencia contra las mujeres. | <ol style="list-style-type: none"> 1.- Implementación del protocolo para la prevención y actuación en violencia de género. 2.- Creación de la Unidad: "Agente Tutor/a" 3.- Protocolo "ASK FOR ANGELA" en los establecimientos de ocio, festivales y fiestas patronales. 4.- Acompañamiento a mujeres víctimas de violencia de género durante el proceso de denuncia, juicio y otras necesidades. 5.- Campañas de sensibilización contra la explotación sexual de mujeres, niñas y niños. 6.- Formación en atención multidisciplinar a la violencia de género a profesionales de diferentes servicios. 7.- Prevención de las violencias machistas en las aulas. 8.- Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas y discriminaciones de género en el ámbito educativo. 9.- Campaña de prevención y sensibilización por la eliminación de la violencia sobre las mujeres. 10.- Campaña de sensibilización frente a las discriminaciones por razón de género y orientación sexual. 11.- Campaña en redes sociales de prevención y sensibilización por unas relaciones afectivo-sexuales saludables e igualitarias. 12.- Campaña sobre micromachismos. 13.- Puntos Violeta y Puntos Arcoíris. |

ÁREA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

OBJETIVOS GENERALES:

- Avanzar en la creación de una sociedad plenamente igualitaria.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, educación, formación, cultura, deportes, participación social, etc.
- Fomentar en la cultura y en la comunidad educativa del municipio, los conceptos de coeducación y educación basada en la igualdad de trato y oportunidades.
- Favorecer la inclusión social y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, orientación sexual y diversidad social, cultural y funcional.

| OBJETIVOS | ACCIONES |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. ▪ Prevenir conductas de acoso y violencia machista desde edades tempranas. ▪ Favorecer el interés de las niñas por sectores profesionales masculinizados. ▪ Fomentar la adopción de roles vinculados al cuidado en los niños. ▪ Capacitar al profesorado en materia de igualdad y docencia con perspectiva de género. ▪ Favorecer la aplicación real y efectiva de la coeducación en todos los niveles y centros educativos. ▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo. ▪ Promover la incorporación de las mujeres a carreras científicas. ▪ Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales. ▪ Promover el acceso de niñas a deportes, tradicionalmente, masculinizados, así como el acceso de niños a deportes más feminizados. ▪ Capacitar al personal deportivo en materia de igualdad y aplicación de la perspectiva de género en el deporte. | <ul style="list-style-type: none"> 14.- Prevención del ciberacoso y el sexismo en las redes sociales. 15.- Formación para la eliminación de roles y estereotipos de género y el fomento de la corresponsabilidad en los cuidados. 16.- Formación al profesorado en igualdad de género y aplicación de la perspectiva de género en la docencia. 17.- El valor de la igualdad de género en las aulas. 18.- Educación en igualdad y nuevas masculinidades. 19.- La visibilización de la mujer y la niña en la ciencia. 20.- Animación lectora con perspectiva de género. 21.- Recursos bibliográficos para la igualdad y la diversidad 22.- Actividades de creación cultural femenina y diversidad sexual 23.- Ocio juvenil con perspectiva de género. 24.- El valor de las mujeres alfasinas. 25.- El valor de las mujeres deportistas. 26.- Categorías mixtas en deportes. 27.- Compromiso con la igualdad y la prevención de la violencia machista y la discriminación por género y orientación sexual en el deporte. 28.- Formación en igualdad de género en el ámbito deportivo. 29.- Publicidad deportiva con perspectiva de género. 30.- Equipos femeninos. 31.- Fomento del deporte inclusivo. 32.- Sensibilización sobre la igualdad en el deporte y pedir que se legisle para que las federaciones deportivas sean mixtas. |

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la aplicación real y efectiva de la igualdad de género en todas las prácticas deportivas. ▪ Promover las prácticas deportivas igualitarias e inclusivas. | <p>33.- Reconocimiento a clubes deportivos inclusivos.</p> |
|---|--|

ÁREA DE PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS GENERALES:

- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, educación, formación, cultura, deportes, participación social, etc.
- Promover la igualdad en el mercado de trabajo de la localidad.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la ciudadanía y fomentar la corresponsabilidad.

| OBJETIVOS | ACCIONES |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio. ▪ Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía. ▪ Estimular el acceso al empleo de las mujeres alfasinas. ▪ Impulsar la superación de la segregación vertical en el ámbito laboral de L'Alfàs del Pi. ▪ Concienciar de la importancia de la corresponsabilidad familiar para ganar en bienestar y conseguir la igualdad de género. ▪ Favorecer una crianza coeducativa en el seno de las familias. ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. ▪ Sensibilizar sobre la importancia y el valor de los cuidados. ▪ Prevenir cualquier forma de violencia sexual y discriminación en el ámbito laboral y sus riesgos psicosociales asociados. | <p>34.- Planes de igualdad en las empresas alfasinas. 35.- Jornadas formativas a las empresas en igualdad de trato y oportunidades. 36.- Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo, género y orientación y diversidad sexual y la implementación de protocolos en las empresas. 37.- Guía de permisos, derechos y medidas de conciliación para las empresas. 38.- Asesoramiento sobre el sello " <i>Fent empresa. Iguals en oportunitats</i>". 39.- Reconocimiento a las empresas más igualitarias. 40.- "Mujer emprendedora del año". 41.- Programas de empleo dirigidos a mujeres. 42.- Impulso del liderazgo empresarial de las mujeres. 43.- Fomento del cooperativismo entre mujeres emprendedoras. 44.- Fomento de la corresponsabilidad familiar. 45.- Guía de recursos y servicios para la conciliación. 46.- Juegos y juguetes libres de estereotipos de género. 47.- La atención a mujeres cuidadoras. 48.- Informe anual de políticas de empleo. 49.- Adhesión al Plan Corresponsables.</p> |

ÁREA DE BIENESTAR, SALUD Y CALIDAD DE VIDA

OBJETIVOS GENERALES:

- Conseguir la mejora de la salud, el bienestar y la calidad de vida de la población, en especial aquellos colectivos que se enfrentan a situaciones de mayor discriminación o exclusión social.
- Favorecer la inclusión social y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, orientación sexual y diversidad social, cultural y funcional.

| OBJETIVOS | ACCIONES |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres de L'Alfàs del Pi. ▪ Fomentar una cultura sanitaria alejada de sesgos androcéntricos. ▪ Promover hábitos de vida saludable en la ciudadanía alfasina. ▪ Promover el acceso, en la adolescencia, a servicios de salud sexual y reproductiva, así como a una sexualidad sana en todas las etapas de la vida de las mujeres. ▪ Favorecer la adquisición de hábitos de vida saludable desde la adolescencia y la eliminación de conductas adictivas. ▪ Fomentar la inclusión social y los hábitos de vida saludables desde un punto de vista multicultural e interseccional. | <p>50.- El impacto de género en la salud y su conocimiento para mejorar la prevención de enfermedades en mujeres</p> <p>51.- Salud sexual y reproductiva.</p> <p>52.- Prevención de las conductas adictivas.</p> <p>53.- Visibilización y apoyo a las asociaciones que trabajan en la prevención y atención a enfermedades que afectan a mujeres.</p> <p>54.- Fomento del ocio saludable.</p> <p>55.- Inclusión y multiculturalidad para el bienestar, la igualdad y la diversidad sexual.</p> <p>56.- Punto Arcoíris.</p> |

ÁREA DE GESTIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

OBJETIVOS GENERALES:

- Fomentar que la gestión del municipio integre la perspectiva de género en todos sus ámbitos.
- Avanzar en la creación de una sociedad plenamente igualitaria.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, educación, formación, cultura, deportes, participación social, etc.
- Favorecer la participación social con el fin de sensibilizar, formar e implicarles en materia de igualdad real.

| OBJETIVOS | ACCIONES |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción Municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración. ▪ Fomentar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes en la comunicación. ▪ Colaborar y cooperar con otras entidades e instituciones en la aplicación del principio de igualdad. ▪ Promocionar la participación de las mujeres y el tejido asociativo en la programación de actividades y su realización. ▪ Garantizar la igualdad, la seguridad y la cohesión social y territorial en el municipio. ▪ Difundir el II Plan Municipal de Igualdad. | <p>57.- Campaña institucional con motivo del Día Internacional de las Mujeres.</p> <p>58.- Campaña institucional con motivo del Día del Orgullo LGTBI</p> <p>59.- Visibilización de las mujeres en el urbanismo de la ciudad.</p> <p>60.-Adecuación del mobiliario urbano con perspectiva de género.</p> <p>61.- La igualdad en las contrataciones públicas.</p> <p>62.- Desagregación por sexo de todos los datos.</p> <p>63.- Estudios de impacto de género.</p> <p>64.- Formación en igualdad al personal municipal.</p> <p>65.- Uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en la comunicación.</p> <p>66.- La perspectiva de género en las asociaciones.</p> <p>67.- Colaboración con "corresponsales juveniles".</p> <p>68.- Entrega de premios igualitaria.</p> <p>69.- Difusión del II Plan Municipal de Igualdad</p> <p>70.- Buzón de sugerencias</p> |

PLAN DE ACCIÓN



1.- PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

La violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos, impide que las mujeres puedan ejercer sus derechos y libertades. Los datos de esta violencia evidencian que se sucede en todas las sociedades, pues cualquier mujer, por el mero hecho de serlo, está expuesta a sufrir violencias machistas.

Existen diferentes expresiones de esta violencia que puede ser psicológica, física y sexual y que, en muchas ocasiones, también encuentra un espacio para reproducirse en las redes sociales. De hecho, la violencia machista tiene una fuerte incidencia entre la población joven por medio de las nuevas tecnologías.

Por otra parte, es importante tener presente que esta forma de violencia se conceptualiza de diferentes modos: violencia de género y violencia machista. En ambos casos, las víctimas de esta violencia son las mujeres. No obstante, según nuestro ordenamiento jurídico, la violencia de género es toda aquella forma de violencia que se ejerce sobre las mujeres "(...) por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia", (art. 1, Ley Orgánica 1/2004).

En cambio, podemos denominar violencia machista a cualquier expresión violenta que se ejerza sobre las mujeres por parte de un hombre que, en este caso, no esté o haya estado unido a sus víctimas por una relación afectiva conyugal o similar.

En este Plan se contemplan una serie de acciones dirigidas a prevenir y sensibilizar a la población en cualquiera de estas formas de violencia sobre las mujeres. A través de las actuaciones municipales, se pretende paliar y minimizar lo máximo posible esta lacra social.

ACCIÓN 1: IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actuar frente a la violencia machista de manera rápida, efectiva y coordinada. ▪ Apoyar y asesorar a mujeres para que consigan superar situaciones de violencia. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Implementación, revisión y seguimiento del protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género ya existente y propuestas de mejora al mismo si se observa necesario.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad Servicios Sociales</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementación (Sí/No) ▪ Revisiones y, modificaciones, en su caso, realizadas. ▪ Número de casos sobre los que se actúa. ▪ Resolución de los casos sobre los que se actúa. |

ACCIÓN 2: CREACIÓN DE LA UNIDAD: "AGENTE TUTOR/A"

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVO</p> | <ul style="list-style-type: none"> Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Creación de la figura de "Agente Tutor/a" dentro de la Policía Local de L'Alfàs del Pi y dotar a este personal de formación para que pueda realizar trabajos de coeducación y prevención de las violencias machistas al colectivo juvenil, así como a otros colectivos que se detecten en situación de vulnerabilidad y, de vigilancia en aquellos puntos de mayor riesgo de la ciudad.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <ul style="list-style-type: none"> Creación de la figura: 2024. Seguimiento: 2024 – 2027. |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad Policía Local</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>De personal: agentes de policía local, así como formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> Creación de la Unidad (Sí/No). Número de Agentes Tutotes/as (desagregado por sexo). Número de acciones realizadas. Número de personas atendidas (desagregado por sexo). |

ACCIÓN 3: PROTOCOLO “ASK FOR ANGELA” EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE OCIO, FESTIVALES Y FIESTAS PATRONALES

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven. ▪ Actuar frente a la violencia machista de manera rápida, efectiva y coordinada. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Implementación del protocolo “Ask for Angela” en lugares de ocio, fiestas y festivales para que, cualquier mujer que esté siendo acosada o agredida pueda solicitar ayuda y acompañamiento de manera rápida y ágil y formar al personal de los establecimientos para su correcta puesta en funcionamiento.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo del protocolo e implementación: Segundo semestre de 2023. ▪ Seguimiento: 2024 – 2027. |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad Policía Local Colaboración: establecimientos de ocio</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>De personal: policía local, agente de igualdad, así como formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |

INDICADORES

- Protocolo implementado (Sí/No).
- Número de entidades que lo aplican.
- Número de casos atendidos.
- Número de personas atendidas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 4: ACOMPAÑAMIENTO A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DURANTE EL PROCESO DE DENUNCIA, JUICIO Y OTRAS NECESIDADES

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actuar frente a la violencia machista de manera rápida, efectiva y coordinada. ▪ Apoyar y asesorar a mujeres para que consigan superar situaciones de violencia. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Ofrecimiento de acompañamiento a mujeres víctimas de violencia de género durante los diferentes procesos que se inician desde la interposición de denuncia y durante la misma, en colaboración con la <i>Asociación Mujeres con Voz</i> que, a su vez, puede facilitar apoyo y asesoramiento de manera complementaria.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Colaboración: Asociación Mujeres con Voz</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementación de la acción (Sí/No) ▪ Número de casos derivados. ▪ Número de casos atendidos. |

ACCIÓN 5: CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN SEXUAL DE MUJERES, NIÑAS Y NIÑOS

| | |
|---------------------------------|---|
| OBJETIVO | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Concienciar y sensibilizar en el rechazo y la denuncia a todas las formas de explotación sexual. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Campañas de concienciación y sensibilización en contra de la explotación sexual de mujeres, niñas y niños, la prostitución y la trata poniendo el foco de denuncia sobre los hombres que abusan y explotan a las mujeres y de personas adultas que abusan de niñas y niños y facilitando información y apoyo a las víctimas.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>Septiembre de 2023, 2024, 2025, 2026.</p> |
| RESPONSABLES | <p>Agencia de Igualdad</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña realizada (Sí/No). ▪ Número de acciones realizadas. ▪ Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 6: FORMACIÓN EN ATENCIÓN MULTIDISCIPLINAR A LA VIOLENCIA DE GÉNERO A PROFESIONALES DE DIFERENTES SERVICIOS

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVO</p> | <ul style="list-style-type: none"> Capacitar al personal profesional de diferentes ámbitos de las herramientas necesarias para la atención a mujeres víctimas de violencia de género. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Impartición de cursos formativos en materia de detección y atención a víctimas de violencia de género para una correcta identificación y derivación de los casos detectados desde todos los ámbitos como el sanitario, policial, educativos, servicios sociales, etc. y actualización de la normativa en la materia.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> Formación realizada (Sí/No). Número de cursos realizados. Ámbitos de procedencia de las personas formadas. Número de las personas formadas (desagregado por sexo). |

ACCIÓN 7: PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS EN LAS AULAS

| | |
|---------------------------------|---|
| OBJETIVO | <ul style="list-style-type: none"> Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Talleres formativos de sensibilización para la prevención de las violencias machistas en los centros educativos de primaria y secundaria del municipio.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>Durante los cursos escolares de 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026.</p> |
| RESPONSABLES | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Educación</p> <p>Colaboración: Centros educativos</p> |
| RECURSOS | <p>Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> Talleres realizados (Sí/No). Número de talleres realizados. Centros y número de centros en los que se realizan los talleres. Número de las personas a las que se alcanza (desagregado por sexo). |

ACCIÓN 8: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS Y LAS DISCRIMINACIONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven. ▪ Capacitar al personal docente y no docente de los centros educativos de las herramientas necesarias para la atención y actuación en casos de acoso, violencia machista y discriminación al colectivo LGTBI. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Elaboración de un protocolo interinstitucional entre los centros educativos del municipio y la administración local para la prevención y actuación, de manera coordinada, en materia de acoso, violencia machista y discriminaciones de género dando a conocer servicios y recursos y formando al personal docente y no docente en violencia machista.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Implementación del protocolo: curso educativo 2024/2025. Seguimiento: 2025 – 2027.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad Educación Colaboración: Centros educativos</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |

INDICADORES

- Elaboración del protocolo (Sí/No)
- Centros y número de centros implicados en su elaboración e implementación.
- Formación al personal de los centros para su aplicación (Sí/No)
- Número de personas a las que alcanza (desagregado por sexo).
- Número de casos atendidos por medio del protocolo.
- Número de personas atendidas por medio del protocolo (desagregado por sexo)

ACCIÓN 9: CAMPAÑA DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN POR LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVO</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Concienciar y sensibilizar a la población de L'Alfàs del Pi del problema estructural que supone la violencia machista y de su afectación a toda la sociedad, promoviendo un posicionamiento de rechazo hacia cualquier forma de violencia contra las mujeres. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Campaña, con motivo de la conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional por la Eliminación de la Violencia sobre las Mujeres y campaña por el 21 octubre Día del Hombre contra la Violencia Machista. para sensibilizar y concienciar sobre esta cuestión al conjunto de la ciudadanía alfasina y en colaboración con las asociaciones del municipio y el Consejo Local de Igualdad y Tolerancia 0 frente a la Violencia.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Octubre y noviembre de 2023, 2024, 2025 y 2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña realizada (Sí/No). ▪ Número de acciones realizadas. ▪ Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 10: CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN FRENTE A LAS DISCRIMINACIONES POR RAZÓN DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVO</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Concienciar y sensibilizar en el rechazo a todas las formas de discriminación por razón de género y orientación sexual. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Campaña, con motivo de la conmemoración del 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGTBI, para sensibilizar y concienciar sobre las discriminaciones y las violencias que pueden sufrir las personas por razón de género y de orientación sexual y realización de charlas y jornadas sobre diversidad sexual.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Junio de 2023, 2024, 2025 y 2026</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña realizada (Sí/No). ▪ Número de acciones realizadas. ▪ Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 11: CAMPAÑA EN REDES SOCIALES DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN POR UNAS RELACIONES AFECTIVO SEXUALES SALUDABLES E IGUALITARIAS

| | |
|---------------------------------|---|
| OBJETIVO | <ul style="list-style-type: none"> Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Campaña informativa, de prevención, concienciación y sensibilización, por medio de redes sociales, dirigida a la población joven, para favorecer el desarrollo de relaciones afectivo sexuales saludables, positivas y libres de violencias machistas, alejadas de las falsas creencias de mitos románticos que contribuyen a perpetuar roles de género y desigualdad, sobre diversidad sexual y respeto a las diferentes orientaciones.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>2023 – 2027.</p> |
| RESPONSABLES | <p>Agencia de Igualdad</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> Campaña realizada (Sí/No). Número de acciones realizadas. Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 12: CAMPAÑA SOBRE MICROMACHISMOS Y PARA CAMBIAR LA IMAGEN DE LOS CUIDADOS

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven. Concienciar y sensibilizar a la población de L'Alfàs del Pi del problema estructural que supone la violencia machista y de su afectación a toda la sociedad, promoviendo un posicionamiento de rechazo hacia cualquier forma de violencia contra las mujeres. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Campaña de sensibilización, a través de los medios de difusión locales, de manera sostenida en el tiempo, sobre situaciones cotidianas en las que se vive el machismo, pero se normaliza o pasa desapercibido y, en realidad, suponen la base estructural sobre la que se asientan las violencias machistas, fomentando cambios de actitudes en la corresponsabilidad y sobre los cuidados.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Último trimestre de 2023, 2024, 2025 y 2026</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> Campaña realizada (Sí/No). Número de acciones realizadas. Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 13: PUNTOS VIOLETA Y PUNTOS ARCOIRIS

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven. ▪ Actuar frente a la violencia machista de manera rápida, efectiva y coordinada. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Instalación de Puntos Violeta y Puntos Arcoíris durante el desarrollo de las Fiestas Locales como herramienta de prevención y actuación inmediata en casos de violencia machista y LGTBIfóbica.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Noviembre de 2023, 2024, 2025, 2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de igualdad</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Instalación de Puntos Violeta realizada (Sí/No). ▪ Número de Puntos Violeta instalados ▪ Actividades y número de actividades realizadas en los Puntos Violeta. ▪ Número de casos atendidos. ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo). |

2.- EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

La educación, la cultura y el deporte es una de las vías principales para introducir la igualdad como valor cultural y social, son ámbitos desde los que se puede trabajar por la eliminación de los estereotipos y roles de género inculcados desde la infancia y favorecer la consecución de la igualdad real y efectiva en las futuras generaciones.

Se ha de tener en cuenta que, al hablar de educación se hace en el sentido amplio de la palabra, es decir, la educación formal o académica, educación no formal y la educación que se recibe en el entorno familiar, social y cultural, sin olvidar el ámbito deportivo que se convierte en un espacio de crecimiento para mujeres y hombres. Por ello, el deporte debe ser considerado una actividad más, donde se les permita a las mujeres desarrollarse en igualdad de oportunidades y tener la misma visibilidad y nivel de participación.

Las administraciones públicas deben velar por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en todo lo relacionado con la creación y producción artística e intelectual, promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública, así como en los deportes y las actividades de ocio.

ACCIÓN 14: PREVENCIÓN DEL CIBERACOSO Y EL SEXISMO EN LAS REDES SOCIALES

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. ▪ Prevenir las conductas de acoso y violencia machista desde edades tempranas. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Formación y sensibilización a jóvenes y adolescentes en materia de prevención y autocuidado frente al ciberacoso y al ejercicio de violencias machistas en el uso de las Nuevas Tecnologías de la Comunicación y las Redes Sociales.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Durante los cursos escolares de 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad Educación Colaboración: Centros educativos</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Talleres realizados (Sí/No). ▪ Número de talleres realizados. ▪ Centros y número de centros en los que se realizan los talleres. ▪ Número de las personas a las que se alcanza (desagregado por sexo). |

ACCIÓN 15: FORMACIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y EL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA CUIDADANIA

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. ▪ Favorecer el interés de las niñas por sectores profesionales masculinizados. ▪ Fomentar la adopción de roles vinculados al cuidado en los niños. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Formación y sensibilización a la infancia, adolescencia y juventud en el desarrollo de las tareas de cuidados, para fomentar la corresponsabilidad entre la población masculina, cambiar la visión que se tiene de los cuidados y de las personas profesionales de los cuidados, así como en el desarrollo de diferentes profesiones para despertar el interés de la población femenina en profesiones, tradicionalmente, masculinizadas.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Durante los cursos escolares de 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad Educación Colaboración: Centros educativos</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |

INDICADORES

- Formaciones realizadas (Sí/No).
- Número de formaciones realizadas.
- Centros y número de centros en los que se realizan los talleres.
- Número de las personas a las que se alcanza (desagregado por sexo).

ACCIÓN 16: FORMACIÓN AL PROFESORADO EN IGUALDAD DE GÉNERO Y APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitar al profesorado en materia de igualdad y docencia con perspectiva de género. ▪ Favorecer la aplicación real y efectiva de la coeducación en todos los niveles y centros educativos. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Cursos de formación en materia de igualdad, coeducación y para la implementación de la perspectiva de género en la docencia al personal docente de infantil, primaria, secundaria y formación superior no obligatoria, pudiendo conveniarse con el CEFIRE para el reconocimiento de créditos formativos al profesorado.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Durante los cursos escolares de 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Educación</p> <p>Colaboración: Centros educativos</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación al personal de los centros (Sí/No) ▪ Número de personas a las que alcanza (desagregado por sexo). |

ACCIÓN 17: EL VALOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS AULAS

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. ▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Actividades artísticas, de teatro, concursos, etc. en materia de igualdad orientados al alumnado de educación infantil, primaria y secundaria que puedan articularse en los centros educativos y que transmitan valores en igualdad de género.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Durante los cursos escolares de 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Educación</p> <p>Colaboración: Centros educativos</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones realizadas (Sí/No) ▪ Número de acciones realizadas ▪ Centros y número de centros en los que se realizan ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 18: EDUCACIÓN EN IGUALDAD Y NUEVAS MASCULINIDADES

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVO</p> | <ul style="list-style-type: none"> Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Talleres en los centros educativos, dirigidos al alumnado de infantil, primaria y secundaria, para la promoción de la igualdad y el estímulo de un cambio positivo hacia otras formas de relación y convivencia igualitarias y alejadas de los estereotipos y roles arquetípicos.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Durante los cursos escolares de 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Educación</p> <p>Colaboración: Centros educativos</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> Talleres realizados (Sí/No). Número de talleres realizados. Centros y número de centros en los que se realizan los talleres. Número de las personas a las que se alcanza (desagregado por sexo). |

ACCIÓN 19: LA VISIBILIZACIÓN DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA

| | |
|---------------------------------|---|
| OBJETIVO | <ul style="list-style-type: none"> Promover la incorporación de las mujeres a carreras científicas. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Acciones de sensibilización en materia de igualdad de género entre la comunidad educativa y el ámbito cultural del municipio que sirvan como referente de mujeres en el sector STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) para niñas y jóvenes y, de esta manera, se fomente la elección de carreras profesionales vinculadas a este sector.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>Febrero de 2024, 2025, 2026, 2027.</p> |
| RESPONSABLES | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Educación</p> <p>Colaboración: Centros educativos</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> Acciones realizadas (Sí/No). Acciones y número de acciones realizadas. Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 20: ANIMACIÓN LECTORA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales. ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Talleres de animación lectora para público infantil, juvenil y adulto con perspectiva de género, en los que se potencie la lectura de obras que pongan en valor la igualdad de género.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Cultura</p> <p>Biblioteca</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Talleres realizados (Sí/No) ▪ Número de talleres realizados ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 21: RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS PARA LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. ▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Ampliación del material bibliográfico del servicio de biblioteca público con libros, cuentos, audiovisuales, revistas, etc. que fomenten valores y principios relacionados con la igualdad y la inclusión social.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Cultura</p> <p>Biblioteca</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos, así como dotaciones presupuestarias para la compra de material</p> |

INDICADORES

- Material adquirido (Sí/No)
- Materiales y número de ejemplares adquiridos.
- Préstamos realizados.
- Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).

ACCIÓN 22: ACTIVIDADES DE CREACIÓN CULTURAL FEMENINA Y DIVERSIDAD SEXUAL

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales. ▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo. ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Actividades culturales de diferente índole, creadas, diseñadas, desarrolladas y/o protagonizadas por mujeres y con diferentes sensibilidades e identidades de género.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad Cultura</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |

INDICADORES

- Acciones realizadas (Sí/No)
- Acciones y número de acciones realizadas
- Número de mujeres que participan como creadoras.
- Número de personas a las que se alcanza (desagregado por sexo)

ACCIÓN 23: OCIO JUVENIL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. ▪ Prevenir conductas de acoso y violencia machista desde edades tempranas. ▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. ▪ Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Actividades de ocio en el Centro Juvenil o fuera de este, dirigidas a la población joven que, por sus características, despierten su interés, tales como <i>Scape Room</i>, gymkhanas, juegos de rol, etc. con perspectiva de género y que aborden cuestiones relacionadas con la igualdad, la diversidad de género y orientación sexual, la prevención de las violencias machistas.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad Juventud</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |

INDICADORES

- Acciones realizadas (Sí/No)
- Acciones y número de acciones realizadas
- Número de personas a las que se alcanza (desagregado por sexo)

ACCIÓN 24: EL VALOR DE LAS MUJERES ALFASINAS

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Reconocimiento a mujeres o a colectivos de mujeres del municipio y puesta en valor de su aportación a L'Alfàs del Pi.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>2023 – 2027</p> |
| RESPONSABLES | <p>Agencia de Igualdad</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimientos realizados (Sí/No) ▪ Número de reconocimientos realizados ▪ Número de mujeres reconocidas. ▪ Número de personas a las que se alcanza (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 25: EL VALOR DE LAS MUJERES DEPORTISTAS

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Campaña de reconocimiento a mujeres deportistas del municipio, al valor de su aportación al deporte de L'Alfàs del Pi y como ejemplo de inspiración y modelo a seguir para niñas y mujeres jóvenes.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad Deportes Colaboración: clubes deportivos</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña realizada (Sí/No) ▪ Número de reconocimientos realizados ▪ Número de mujeres reconocidas. ▪ Número de personas a las que se alcanza (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 26: CATEGORÍAS MIXTAS EN DEPORTES

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales. ▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo. ▪ Promover el acceso de niñas a deportes, tradicionalmente, masculinizados, así como el acceso de niños a deportes más feminizados. ▪ Favorecer la aplicación real y efectiva de la igualdad de género en todas las prácticas deportivas. ▪ Promover las prácticas deportivas igualitarias e inclusivas. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Incorporación de categorías mixtas en actividades deportivas que lo permitan</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad Deportes Colaboración: clubes deportivos</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |

INDICADORES

- Categorías mixtas creadas (Sí/No)
- Número de categorías creadas
- Actividad deportiva en la que se crean.
- Número de personas a las que se alcanza (desagregado por sexo)

ACCIÓN 27: COMPROMISO CON LA IGUALDAD, LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA Y LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL DEPORTE

OBJETIVOS

- Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo.
- Promover el acceso de niñas a deportes, tradicionalmente, masculinizados, así como el acceso de niños a deportes más feminizados.
- Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas.
- Favorecer la aplicación real y efectiva de la igualdad de género en todas las prácticas deportivas.
- Promover las prácticas deportivas igualitarias e inclusivas.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Elaboración y difusión de un manifiesto por la igualdad, contra la violencia machista y la discriminación por razón de género y orientación sexual en el deporte y en los espacios deportivos, declarando estos lugares libres de violencia machista e instalando paneles en dichos edificios y sedes deportivas con el texto de este manifiesto.

TEMPORALIZACIÓN

Elaboración y firma del manifiesto: 2024.

Instalación en los espacios deportivos: 2024 – 2025.

| | |
|---------------------|---|
| RESPONSABLES | Agencia de Igualdad Deportes Colaboración: Clubes deportivos |
| RECURSOS | Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos. |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none">▪ Manifiesto elaborado y firmado (Sí/No)▪ Clubes deportivos que lo suscriben▪ Número de clubes que lo suscriben▪ Instalaciones del manifiesto realizadas (Sí/No) |

ACCIÓN 28: FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEPORTIVO

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitar al personal deportivo en materia de igualdad y aplicación de la perspectiva de género en el deporte. ▪ Favorecer la aplicación real y efectiva de la igualdad de género en todas las prácticas deportivas. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Cursos para la sensibilización y concienciación en igualdad de género a monitores/as deportivos/as, entrenadores/as y personal de arbitraje.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Durante los cursos escolares de 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Deportes</p> <p>Colaboración: Clubes deportivos</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación al personal responsable en materia deportiva (Sí/No) ▪ Número de cursos realizados. ▪ Número de personas formadas (desagregado por sexo). |

ACCIÓN 29: PUBLICIDAD DEPORTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales. ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo. ▪ Promover el acceso de niñas a deportes, tradicionalmente, masculinizados, así como el acceso de niños a deportes más feminizados. ▪ Favorecer la aplicación real y efectiva de la igualdad de género en todas las prácticas deportivas. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Promoción del deporte en el municipio mediante una publicidad que tenga en cuenta una imagen no sexista y que promueva la participación de la mujer en el deporte.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Deportes</p> <p>Colaboración: Clubes deportivos</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones de promoción realizadas (Sí/No) ▪ Número de información y elementos publicitarios realizados con perspectiva de género. |

ACCIÓN 30: EQUIPOS FEMENINOS

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales. ▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo. ▪ Promover el acceso de niñas a deportes, tradicionalmente, masculinizados, así como el acceso de niños a deportes más feminizados. ▪ Favorecer la aplicación real y efectiva de la igualdad de género en todas las prácticas deportivas. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Incorporación de equipos femeninos en aquellos clubes deportivos que carezcan de los mismos.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Deportes</p> <p>Colaboración: clubes deportivos</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |

INDICADORES

- Equipos femeninos creados (Sí/No)
- Número de equipos creados
- Actividad deportiva en la que se crean.
- Número de personas a las que se alcanza (desagregado por sexo)

ACCIÓN 31: FOMENTO DEL DEPORTE INCLUSIVO

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales. ▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo. ▪ Promover el acceso de niñas a deportes, tradicionalmente, masculinizados, así como el acceso de niños a deportes más feminizados. ▪ Promover las prácticas deportivas igualitarias e inclusivas. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Jornadas, durante las actividades extraescolares, en las que se desarrollen las prácticas deportivas paralímpicas, se muestren los beneficios de practicar deporte y la pertenencia a equipos deportivos como espacios de ayuda, solidaridad e igualdad de género y no discriminatorios.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Durante los cursos escolares de 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Deportes</p> <p>Colaboración: clubes deportivos</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |

INDICADORES

- Jornadas realizadas (Sí/No)
- Número de jornadas realizadas
- Número de personas a las que se alcanza (desagregado por sexo)

ACCIÓN 32: SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IGUALDAD EN EL DEPORTE Y PEDIR QUE SE LEGISLE PARA QUE LAS FEDERACIONES DEPORTIVAS SEAN MIXTAS.

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales. ▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo. ▪ Favorecer la aplicación real y efectiva de la igualdad de género en todas las prácticas deportivas. ▪ Promover las prácticas deportivas igualitarias e inclusivas. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Campaña de sensibilización y concienciación sobre la necesidad de disfrutar del deporte y del ejercicio de las prácticas deportivas desde la igualdad de género, poniendo el foco en las buenas prácticas y en ejemplos de clubes inclusivos, igualitarios y mujeres deportistas.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Deportes</p> <p>Colaboración: clubes deportivos.</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |

INDICADORES

- Campaña realizada (Sí/No).
- Número de acciones realizadas.
- Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo)

ACCIÓN 33: RECONOCIMIENTO A CLUBES DEPORTIVOS INCLUSIVOS

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales. ▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo. ▪ Favorecer la aplicación real y efectiva de la igualdad de género en todas las prácticas deportivas. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Implementación del reconocimiento al club más igualitario e inclusivo en la Gala del Deporte de L'Alfàs del Pi por medio de un distintivo por parte de la Concejalía de Igualdad y de una mayor dotación económica reconocida a través de ayudas o subvenciones municipales a los que dichos clubes puedan acceder, para lo cual, se han de establecer criterios y cláusulas en las bases de las mismas.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad Deportes Colaboración: Clubes deportivos</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |

INDICADORES

- Reconocimiento realizado (Sí/No).
- Distintivo realizado (Sí/No).
- Clubes y número de clubes reconocidos.
- Criterios y cláusulas incorporadas en las bases.

3.- PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Debido a la incorporación de la mujer en el mercado laboral en los últimos años, se ha producido una serie de cambios con mayores repercusiones, tanto en la estructura del propio mercado laboral como en toda la sociedad. A pesar de estos cambios, todavía, la plena igualdad entre hombres y mujeres en este ámbito está por conseguir.

Las mujeres se enfrentan a limitaciones en la vida laboral, concretamente en los sectores más feminizados (textil, servicios, enseñanza, hostelería y comercio, servicios domésticos, sanitario y agroalimentario) con condiciones de trabajo más precarias e irregulares. Además, encuentran barreras en relación al acceso al empleo y al acceso a puestos de mayor liderazgo y representatividad.

Son indudables los avances legislativos en las últimas décadas, dirigidos a superar las brechas de género en el empleo y a fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidados. La idea de autonomía económica, está estrechamente vinculada con tener un empleo, y para ello, es preciso poder conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral.

Cualquier medida que afecte a la empleabilidad de las mujeres, ha de venir acompañada necesariamente de actuaciones de apoyo a la conciliación y a la maternidad, de manera que el rol de madre no sea un impedimento para el desarrollo profesional y personal, y que los hombres empiecen a superar las barreras culturales para conciliar y actuar corresponsablemente.

ACCIÓN 34: PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS ALFASINAS

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVO</p> | <ul style="list-style-type: none"> Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Campaña y apoyo para la promoción y la implementación de planes de igualdad en las empresas de L'Alfàs del Pi.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Segundo trimestre de 2024, 2025, 2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad Agencia de Desarrollo Local Colaboración: Entidades empresariales y sindicatos</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> Acciones realizadas (Sí/No). Acciones y número de acciones realizadas. Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo) Número de empresas alcanzadas Número de empresas que implementan planes de igualdad |

ACCIÓN 35: JORNADAS FORMATIVAS A LAS EMPRESAS EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVO | <ul style="list-style-type: none"> Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Jornada de trabajo y formación dirigida a todas las empresas del municipio para que conozcan las novedades en cuanto la normativa en igualdad de trato y oportunidades en el empleo, la elaboración de planes de igualdad, gestión del talento con perspectiva de género, medidas de conciliación, etc.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>Segundo trimestre de 2024, 2025, 2026.</p> |
| RESPONSABLES | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Agencia de Desarrollo Local</p> <p>Colaboración: Entidades empresariales y sindicatos</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> Jornadas realizadas (Sí/No). Formaciones realizadas (número y tipo) Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo) Número de empresas alcanzadas. |

ACCIÓN 36: FORMACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO Y ORIENTACIÓN Y DIVERSIDAD SEXUAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DE PROTOCOLOS EN LAS EMPRESAS

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio. ▪ Prevenir cualquier forma de violencia sexual en el ámbito laboral y sus riesgos psicosociales asociados. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Cursos formativos dirigidos a las empresas para su actualización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, género y orientación sexual, según la legislación actual, y la correcta elaboración e implementación de protocolos para la prevención y actuación en materia de acoso.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Segundo trimestre de 2024, 2025, 2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad Agencia de Desarrollo Local Colaboración: Entidades empresariales y sindicatos</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación realiza (Sí/No). ▪ Cursos y número de cursos realizados ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo) ▪ Número de empresas alcanzadas. |

ACCIÓN 37: GUÍA DE PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LAS EMPRESAS

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVO | <ul style="list-style-type: none"> Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Elaboración de una guía que recoja los permisos, derechos y medidas en materia de conciliación reconocidos legalmente, así como otras medidas que puedan aplicarse y que mejoren la normativa actual.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>Tercer trimestre de 2024</p> |
| RESPONSABLES | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Agencia de Desarrollo Local</p> <p>Colaboración: Entidades empresariales y sindicatos</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> Guía realizada (Sí/No). Número de empresas alcanzadas Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 38: ASESORAMIENTO SOBRE EL SELLO "FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS".

| | |
|---------------------------------|---|
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Acciones de apoyo y asesoramiento a las empresas para que implementen planes de igualdad y puedan solicitar el sello que otorga la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas <i>Fent Empresa. Iguals en Oportunitats</i>.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>2023 – 2027</p> |
| RESPONSABLES | <p>Agencia de Igualdad Agencia de Desarrollo Local Colaboración: Entidades empresariales y sindicatos</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Servicio implementado (Sí/No). ▪ Número de asesoramientos realizados. ▪ Número de empresas alcanzadas ▪ Número de sellos conseguidos. |

ACCIÓN 39: RECONOCIMIENTO A LAS EMPRESAS MÁS IGUALITARIAS

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Creación de un distintivo municipal de reconocimiento a aquellas empresas con buenas prácticas en materia de igualdad y que implementen planes de igualdad, entre otros criterios, para la consecución de este distintivo que lleve aparejado la difusión y publicidad de la entidad merecedora del mismo.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Segundo trimestre de 2024, 2025, 2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad Agencia de Desarrollo Local Colaboración: Entidades empresariales y sindicatos</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> Creación del distintivo (Sí/No). Número de empresas distinguidas. Número de empresas alcanzadas |

ACCIÓN 40: "MUJER EMPRENDEDORA DEL AÑO"

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio. ▪ Impulsar la superación de la segregación vertical en el ámbito laboral de L'Alfàs del Pi. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Implementación, fomento y seguimiento del desarrollo del premio a la "Mujer emprendedora del año" ya creado en el I Plan Municipal de Igualdad.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Segundo trimestre de 2024, 2025, 2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Agencia de Desarrollo Local</p> <p>Colaboración: Entidades empresariales, sindicatos y otras asociaciones.</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementación del premio (Sí/No). ▪ Número de mujeres premiadas. |

ACCIÓN 41: PROGRAMAS DE EMPLEO DIRIGIDOS A MUJERES

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVO | <ul style="list-style-type: none"> Estimular el acceso al empleo de las mujeres alfasinas. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Programas y planes de empleo para el fomento de la empleabilidad y certificación profesional a las mujeres, garantizando su acceso al mercado laboral.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>2023 – 2027.</p> |
| RESPONSABLES | <p>Agencia de Desarrollo Local</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos y los recursos presupuestarios para ejecutarlos.</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> Implementación de programas de empleo (Sí/No). Número de programas de empleo Número de mujeres participantes |

ACCIÓN 42: IMPULSO DEL LIDERAZGO EMPRESARIAL DE LAS MUJERES

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio. ▪ Impulsar la superación de la segregación vertical en el ámbito laboral de L'Alfàs del Pi. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Acciones formativas sobre liderazgo y habilidades directivas destinadas a mujeres para estimular su liderazgo empresarial, emprendimiento y acceso a puestos de responsabilidad en las organizaciones.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Segundo trimestre de 2024, 2025, 2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad Agencia de Desarrollo Local Colaboración: Entidades empresariales, sindicatos y otras asociaciones</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación realiza (Sí/No). ▪ Cursos y número de cursos realizados ▪ Número de mujeres alcanzadas |

ACCIÓN 43: FOMENTO DEL COOPERATIVISMO ENTRE MUJERES EMPRENDEDORAS

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio. ▪ Estimular el acceso al empleo de las mujeres alfasinas. ▪ Impulsar la superación de la segregación vertical en el ámbito laboral de L'Alfàs del Pi. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Formación sobre cooperativismo y creación de cooperativas dirigida a mujeres y, especialmente, a mujeres emprendedoras, empresarias o que quieran desarrollar un proyecto empresarial cooperativista.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Segundo trimestre de 2024, 2025, 2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Agencia de Desarrollo Local</p> <p>Colaboración: Entidades empresariales, sindicatos y otras asociaciones</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación realiza (Sí/No). ▪ Cursos y número de cursos realizados ▪ Número de mujeres alcanzadas |

ACCIÓN 44: FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía. ▪ Concienciar de la importancia de la corresponsabilidad familiar para ganar en bienestar y conseguir la igualdad de género. ▪ Favorecer una crianza coeducativa en el seno de las familias. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Jornadas, junto al tejido asociativo y, especialmente, las AMPAS, sobre conciliación familiar, laboral y personal y el ejercicio corresponsable de los cuidados familiares, fomentando el desarrollo de nuevos roles, nuevas masculinidades y la parentalidad positiva.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Educación</p> <p>Participación ciudadana</p> <p>Colaboración: AMPAS y otras asociaciones.</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p> |

INDICADORES

- Jornadas realizadas (Sí/No).
- AMPAS y asociaciones alcanzadas
- Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).

ACCIÓN 45: GUÍA DE RECURSOS Y SERVICIOS PARA LA CONCILIACIÓN

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía. ▪ Concienciar de la importancia de la corresponsabilidad familiar para ganar en bienestar y conseguir la igualdad de género. ▪ Sensibilizar sobre la importancia y el valor de los cuidados. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Elaboración y difusión de una guía dirigida a la ciudadanía en la que se recojan los recursos que existen en el municipio para facilitar la corresponsabilidad y en la que se recojan consejos para hacer efectiva la corresponsabilidad en el seno de las familias.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Cuarto trimestre de 2024</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad Colaboración: AMPAS y otras asociaciones</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía realizada (Sí/No). ▪ Número de asociaciones alcanzadas ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 46: JUEGOS Y JUGUETES LIBRES DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. ▪ Favorecer una crianza coeducativa en el seno de las familias. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Campaña para la sensibilización en la superación de roles y estereotipos desde edades tempranas, fomentando el juego igualitario entre niños y niñas.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Diciembre de 2023, 2024, 2025 y 2026</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña realizada (Sí/No). ▪ Número de acciones realizadas. ▪ Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 47: LA ATENCIÓN A MUJERES CUIDADORAS

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía. ▪ Concienciar de la importancia de la corresponsabilidad familiar para ganar en bienestar y conseguir la igualdad de género. ▪ Sensibilizar sobre la importancia y el valor de los cuidados. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Encuentros para compartir experiencias entre mujeres cuidadoras, tomar conciencia de su trabajo y los riesgos psicosociales asociados al mismo, facilitando apoyo y posibles recursos para su propio cuidado.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Cuarto trimestre de 2023, 2024, 2025 y 2026</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Colaboración: asociaciones</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Encuentro realizado (Sí/No). ▪ Número de mujeres participantes. ▪ Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 48: INFORME ANUAL DE POLÍTICAS DE EMPLEO

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVO | <ul style="list-style-type: none"> Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Realización, de manera anual, de un informe sobre las políticas de empleo que se impulsan desde el Ayuntamiento, con datos desagregados por sexo, dando continuidad a las acciones ya iniciadas, en esta materia, en el I Plan Municipal de Igualdad, generando diagnósticos para conocer la evolución del mercado laboral y generar medidas adecuadas a las necesidades de cada momento.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | Cuarto trimestre de 2023, 2024, 2025 y 2026 |
| RESPONSABLES | Agencia de Desarrollo Local |
| RECURSOS | Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos. |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> Informe realizado (Sí/No). Resultados del informe. |

ACCIÓN 49: ADHESIÓN AL PLAN CORRESPONSABLES

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Adhesión del Ayuntamiento al Plan Corresponsables, por medio de las subvenciones que destina para ello la Generalitat Valenciana, para implantar servicios o recursos municipales de apoyo a la conciliación.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>2023</p> |
| RESPONSABLES | <p>Administración General</p> <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Agencia de Desarrollo Local</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos, así como los recursos presupuestarios requeridos.</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> Adhesión realizada (Sí/No). Subvención recibida (Sí/No). Recursos implementados. Número de personas alcanzadas (desagregadas por sexo). |

4.- BIENESTAR, SALUD Y CALIDAD DE VIDA

Los servicios sociosanitarios se dirigen al conjunto de la ciudadanía, puesto que su objetivo prioritario se centra en la creación y articulación de los recursos necesarios para la promoción del bienestar social a todos los ciudadanos y ciudadanas, lo que supone una mayor incidencia de los servicios en aquellos sectores de la población que por sus características de salud y socioeconómicas encuentran más dificultades para alcanzar un adecuado bienestar.

Por su parte, si entendemos la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, la única forma de conseguirla es desde la promoción y la educación para la salud, potenciando la adopción de hábitos saludables. En este sentido, las acciones prioritarias deben centrarse en las funciones preventivas, informativas, formativas, así como en la integración y la inserción social.

ACCIÓN 50: EL IMPACTO DE GÉNERO EN LA SALUD Y SU CONOCIMIENTO PARA MEJORAR LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES EN MUJERES

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres de L'Alfàs del Pi. ▪ Fomentar una cultura sanitaria alejada de sesgos androcéntricos. ▪ Promover hábitos de vida saludable en la ciudadanía alfasina. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Jornadas y/o charlas informativas para la prevención de enfermedades, atendiendo a diferentes sintomatologías, causas, consecuencias e incidencias en la salud según el sexo, así como sobre enfermedades o dolencias específicas que afectan a las mujeres.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Mayo de 2023, 2024, 2025, 2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Sanidad</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Colaboración: Centro de Salud y asociaciones</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |

INDICADORES

- Jornadas y/o charlas realizadas (Sí/No).
- Asociaciones alcanzadas
- Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).

ACCIÓN 51: SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres de L'Alfàs del Pi. ▪ Promover el acceso, en la adolescencia, a servicios de salud sexual y reproductiva, así como a una sexualidad sana en todas las etapas de la vida de las mujeres. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Jornadas, talleres y/o charlas formativas con perspectiva de género, sin sesgos androcéntricos, poniendo el foco en cuestiones como el consentimiento y la libertad sexual y atendiendo a las diferentes identidades de género y orientaciones sexuales, sobre conductas afectivo-sexuales responsables y hábitos para una vida sexual y reproductiva saludable en el ámbito educativo.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Durante los cursos escolares de 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Sanidad</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Educación</p> <p>Colaboración: Centro de Salud, asociaciones y centros educativos</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |

INDICADORES

- Jornadas, talleres y/o charlas realizadas (Sí/No).
- Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).

ACCIÓN 52: PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS ADICTIVAS

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres de L'Alfàs del Pi. ▪ Favorecer la adquisición de hábitos de vida saludable desde la adolescencia y la eliminación de conductas adictivas. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Jornadas, talleres y/o charlas formativas con perspectiva de género y carácter preventivo en el ámbito educativo en relación a los hábitos de vida saludable y para la prevención de adicciones y consumos de riesgo.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Durante los cursos escolares de 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Durante los cursos escolares de 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026.</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Sanidad</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Educación</p> <p>Colaboración: Centro de Salud, asociaciones y centros educativos</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |



- Jornadas, talleres y/o charlas realizadas (Sí/No).
- Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).

ACCIÓN 53: VISIBILIZACIÓN Y APOYO A LAS ASOCIACIONES QUE TRABAJAN EN LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ENFERMEDADES QUE AFECTAN A MUJERES

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres de L'Alfàs del Pi. ▪ Fomentar una cultura sanitaria alejada de sesgos androcéntricos. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Acciones de apoyo institucional a asociaciones que desarrollen su labor en el ámbito de la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a las mujeres.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>2023 – 2027</p> |
| RESPONSABLES | <p>Agencia de Igualdad Participación Ciudadana</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones de apoyo y/o participación institucional realizadas (Sí/No) ▪ Atenciones y asesoramientos realizados (Sí/No) ▪ Apoyo económico (subvenciones, ayudas, etc.) (Sí/no) ▪ Número de asociaciones alcanzadas. |

ACCIÓN 54: FOMENTO DEL OCIO SALUDABLE

| | |
|---------------------------------|---|
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres de L'Alfàs del Pi. ▪ Promover hábitos de vida saludable en la ciudadanía alfasina. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Actividades de ocio que promuevan la inclusión social, hábitos de vida saludable, turismo responsable, y el envejecimiento activo.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>2023 – 2027</p> |
| RESPONSABLES | <p>Cultura</p> <p>Juventud</p> <p>Turismo</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones de ocio saludable realizadas (Sí/No) ▪ Acciones y número de acciones realizadas ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 55: INCLUSIÓN Y MULTICULTURALIDAD PARA EL BIENESTAR, LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD SEXUAL

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la inclusión social y los hábitos de vida saludables desde un punto de vista multicultural e interseccional. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Jornadas y/o encuentros entre mujeres de diferentes procedencias que estimulen y contribuyan al mejor conocimiento de costumbres y hábitos, generando espacios de comunicación y cooperación y el desarrollo de prácticas saludables.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Mayo de 2023, 2024, 2025, 2026.</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Servicios Sociales Colaboración: asociaciones.</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornadas y/o encuentros realizados (Sí/No) ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 56: PUNTO ARCOIRIS

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la inclusión social y los hábitos de vida saludables desde un punto de vista multicultural e interseccional. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Establecimiento de un punto de atención fijo en el Centro Social o Centro Juvenil para facilitar apoyo y atención a personas víctimas de discriminación por razón de identidad de género o/y orientación sexual, fomentar acciones para la inclusión social y el respeto a la diversidad y facilitar recursos que puedan contribuir a mejorar la calidad de vida y las posibles víctimas de esta discriminación.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>Implementación del Punto Arcoiris: 2024. Seguimiento: 2024 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Servicios Sociales</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementación del Punto Arcoiris (Sí/No) ▪ Número de atenciones, asesoramientos, derivaciones y acciones que realiza. ▪ Número de personas a las que atiende (desagregado por sexo). |

5.- GESTIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

En el actual contexto de gran diversidad social y constantes cambios, la gobernanza en las instituciones públicas requiere la implicación de todo tipo de actores sociopolíticos, públicos y privados, así como la adopción de estrategias que promuevan la participación en igualdad de condiciones y oportunidades.

La gobernanza, en este caso, requiere de la integración de los principios de transversalidad y perspectiva de género y su aplicación a la acción del gobierno municipal en el conjunto de las políticas que defiende para conseguir una sociedad más justa, participativa, democrática e igualitaria.

La perspectiva de género debe aplicarse transversalmente a la actuación municipal, en todas sus áreas y tanto en sus relaciones con otras administraciones como con la ciudadanía en general y, para una verdadera eficiencia se hace imprescindible la cooperación entre Ayuntamiento y el resto de entidades. La coordinación y cooperación favorece el conocimiento de las materias sobre las que se ha de actuar y contribuye a la implementación de buenas prácticas y buena gobernanza.

ACCIÓN 57: CAMPAÑA INSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES

| | |
|---------------------------------|---|
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Realización de una campaña institucional para conmemorar el Día Internacional de las Mujeres implicando a colectivos, asociaciones y personal municipal y político.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>Marzo de 2023, 2024, 2025, 2026.</p> |
| RESPONSABLES | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Colaboración: asociaciones y personal técnico y político del municipio</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña realizada (Sí/No). ▪ Número de acciones realizadas. ▪ Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 58: CAMPAÑA INSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL DÍA DEL ORGULLO LGTBI

| | |
|---------------------------------|---|
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Realización de una campaña institucional para conmemorar el Día del Orgullo LGTBI implicando a colectivos, asociaciones y personal municipal y político.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>Junio de 2023, 2024, 2025, 2026.</p> |
| RESPONSABLES | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Colaboración: asociaciones y personal técnico y político del municipio</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña realizada (Sí/No). ▪ Número de acciones realizadas. ▪ Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 59: VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES EN EL URBANISMO DE LA CIUDAD

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Recogida de nombres de mujeres relevantes o de colectivos de mujeres sobre los que elaborar una base de datos a partir de la cual proponer nomenclaturas en femenino para edificios públicos, parques, calles, etc.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>2023 – 2027</p> |
| RESPONSABLES | <p>Agencia de Igualdad Urbanismo</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Listado de nombres realizado (Sí/No). ▪ Número de espacios nombrados a partir de esta propuesta. |

ACCIÓN 60: ADECUACIÓN DEL MOBILIARIO URBANO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Garantizar la igualdad, la seguridad y la cohesión social y territorial en el municipio. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Mejora y adecuación del mobiliario urbano teniendo en cuenta su impacto de género de modo que se facilite su uso por igual, atienda a necesidades diversas en función de como mujeres y hombres se relacionan con el medio y el espacio y garanticen la ergonomía y la seguridad ciudadana.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Urbanismo</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos y los recursos presupuestarios para la realización de inversiones.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementación y mejora del mobiliario (Sí/No). ▪ Atención al impacto de género de las instalaciones de mobiliario (Sí/No). ▪ Cambios, nuevas instalaciones y/o mejoras en el mobiliario a petición ciudadana (Si/No) |

ACCIÓN 61: LA IGUALDAD EN LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Cláusulas en los pliegos de las contrataciones públicas que estimen como criterios puntuables las buenas prácticas en materia de igualdad de las empresas licitadoras, siendo un factor puntuable el que se disponga de planes de igualdad de empresas debidamente registrados en el REGCON.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Administración general Contratación</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Criterios y/o cláusulas incorporadas a los pliegos (Sí/No). ▪ Número de contrataciones realizadas bajo esta premisa. ▪ Número de empresas contratadas que reúnen este mérito. |

ACCIÓN 62: DESAGREGACIÓN POR SEXO DE TODOS LOS DATOS

| | |
|---------------------------------|---|
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Recogida de datos desagregados por sexo, tal como marca la Ley Orgánica 3/2007, facilitando el desarrollo de estudios de impacto de género y, en consecuencia, el desarrollo de la acción municipal con perspectiva de género.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>2023 – 2027</p> |
| RESPONSABLES | <p>Todas las áreas de la administración local</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecimiento de medios para la recogida de datos desagregados por sexo (Sí/No). ▪ Recogida de datos desagregados por sexo (Sí/No) |

ACCIÓN 63: ESTUDIOS DE IMPACTO DE GÉNERO

| | |
|---------------------------------|---|
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Elaboración de estudios de impacto de género en los planes, proyectos y estrategias municipales para los que se haga necesario según la normativa vigente.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>2023 – 2027</p> |
| RESPONSABLES | <p>Todas las áreas de la administración local</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de estudios de impacto de género (Sí/No). ▪ Áreas y medidas afectadas por los estudios de impacto de género. ▪ Número de estudios de impacto de género realizados. ▪ Resultados de los estudios realizados |

ACCIÓN 64: FORMACIÓN EN IGUALDAD AL PERSONAL MUNICIPAL

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Cursos de formación, dirigidos al personal técnico y político del Ayuntamiento, en igualdad de género y su aplicación en las políticas y acciones municipales y que se establezca como del criterio para la obtención de mérito puntuable en los procesos de promoción interna del personal municipal.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>2023 – 2027</p> |
| RESPONSABLES | <p>Departamento municipal de formación</p> <p>Recursos Humanos</p> |
| RECURSOS | <p>Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación al personal municipal (Sí/No) ▪ Número de cursos realizados. ▪ Número de personas formadas (desagregado por sexo). ▪ Criterio incorporado a las bases de los procesos de promoción (Sí/No). ▪ Número de promociones realizadas bajo esta premisa. ▪ Número de personas que promocionan que reúnen este mérito |

ACCIÓN 65: USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES EN LA COMUNICACIÓN

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración. ▪ Fomentar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes en la comunicación |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Revisión y adecuación del lenguaje y las imágenes que se emplea en las comunicaciones del Ayuntamiento para garantizar su uso inclusivo y no sexista.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>2023 – 2027</p> |
| RESPONSABLES | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Colaboración: el personal técnico municipal</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementación del uso inclusivo del lenguaje y la comunicación no sexista (Sí/No). ▪ Número de revisiones realizadas. ▪ Número de comunicados revisado. |

ACCIÓN 66: LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ASOCIACIONES

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> Colaborar y cooperar con otras entidades e instituciones en la aplicación del principio de igualdad |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Apoyo y asesoramiento dirigido a entidades y asociaciones municipales en relación a la aplicación de la perspectiva de género en el desarrollo de sus acciones.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>2023 – 2027</p> |
| RESPONSABLES | <p>Agencia de Igualdad</p> |
| RECURSOS | <p>Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> Asesoramiento implementado (Sí/No). Número de asesoramientos realizados. Asociaciones alcanzadas. |

ACCIÓN 67: COLABORACIÓN CON “CORRESPONSALES JUVENILES”

| | |
|--|---|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover la igualdad de género desde la administración. ▪ Colaborar y cooperar con otras entidades e instituciones en la aplicación del principio de igualdad. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Canal de comunicación con las personas elegidas como “Corresponsales juveniles” fomentando el desarrollo de sus acciones con perspectiva de género y promoviendo la programación de actividades juveniles y de ocio que tengan en cuenta sus necesidades y sean inclusivas, promuevan la igualdad de género y atiendan a la diversidad social, cultural y de orientación sexual.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Juventud</p> <p>Colaboración: “corresponsales juveniles”</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementación del canal de comunicación (Sí/No) ▪ Comunicaciones a través del canal ▪ Implementación de actividades por medio del canal. ▪ Número de acciones implementadas. ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo). |

ACCIÓN 68: ENTREGA DE PREMIOS IGUALITARIA

| | |
|--|--|
| <p>OBJETIVOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración. |
| <p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p> | <p>Protocolo igualitario para la entrega de premios, reconocimientos y otros galardones que lo largo de todo su ejercicio se concedan desde el municipio, eliminando los habituales estereotipos y roles de género asignados en estos eventos, haciendo entrega de los mismos obsequios a mujeres y a hombres y, complementando la entrega de los mismos, con un libro que promueva y fomente la igualdad de género.</p> |
| <p>TEMPORALIZACIÓN</p> | <p>2023 – 2027</p> |
| <p>RESPONSABLES</p> | <p>Agencia de Igualdad Personal técnico municipal</p> |
| <p>RECURSOS</p> | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| <p>INDICADORES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración del protocolo (Sí/No) ▪ Implementación del protocolo (Sí/No) ▪ Entregas y número de entregas de premios que se rigen por el protocolo ▪ Número de personas a las que se alcanza (desagregado por sexo) |

ACCIÓN 69: DIFUSIÓN DEL II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVO | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Difundir el II Plan Municipal de Igualdad. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | Presentación del II Plan Municipal de Igualdad a la ciudadanía, entidades municipales, personal técnico |
| TEMPORALIZACIÓN | Abril/Mayo de 2023 |
| RESPONSABLES | <p>Agencia de Igualdad</p> <p>Personal político</p> |
| RECURSOS | Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos. |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de la difusión del Plan (Sí/No) ▪ Medios a través de los que se difunde (Sí/No) ▪ Lugares y ámbitos de presentación. |

ACCIÓN 70: BUZÓN DE SUGERENCIAS

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Difundir el II Plan Municipal de Igualdad. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Canal de comunicación por medio de correo electrónico o buzón de sugerencias a través del cual, la ciudadanía pueda hacer consultas, comentarios y/o aportaciones al II Plan Municipal de Igualdad, facilitando rápidas respuestas y trasladando las sugerencias recogidas al Consejo Local de Igualdad y Tolerancia 0 frente a la Violencia.</p> |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>Implementación del buzón: mayo 2023 Seguimiento: de mayo a diciembre de 2023</p> |
| RESPONSABLES | <p>Agencia de Igualdad Servicio de Informática</p> |
| RECURSOS | <p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p> |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementación del buzón (Sí/No) ▪ Sugerencias recibidas (Sí/No) ▪ Número de personas que lo usa (desagregado por sexo) ▪ Número de propuestas de mejora recibidas ▪ Propuestas de mejora que se incorporan al plan |

CRONOGRAMA



II Plan Municipal de Igualdad

| | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | 2027 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|
| | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | | | | |
| 7.- Prevención de las violencias machistas en las aulas. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8.- Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas y las discriminaciones de género en el ámbito educativo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9.- Campaña de prevención y sensibilización por la eliminación de la violencia sobre las mujeres. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10.- Campaña de sensibilización frente a las discriminaciones por razón de género e identidad sexual. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11.- Campaña en redes sociales de prevención y sensibilización por unas relaciones afectivo-sexuales saludables e igualitarias. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12.- Campaña sobre micromachismos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13.- Puntos Violeta y Puntos Arcoíris | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | 2027 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|
| | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | | | | |
| 2. EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14.- Prevención del ciberacoso y el sexismo en las redes sociales. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15.- Formación para la eliminación de roles y estereotipos de género y el fomento de la corresponsabilidad en los cuidados. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16.- Formación al profesorado en igualdad de género y aplicación de la perspectiva de género en la docencia. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17.- El valor de la igualdad de género en las aulas. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18.- Educación en igualdad y nuevas masculinidades. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19.- La visibilización de la mujer y la niña en la ciencia. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20.- Animación lectora con perspectiva de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

II Plan Municipal de Igualdad

| | 2023 | | | | | 2024 | | | | | 2025 | | | | | 2026 | | | | | 2027 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | |
| 21.- Recursos bibliográficos para la igualdad y la diversidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22.- Actividades de creación cultural femenina y diversidad sexual. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23.- Ocio juvenil con perspectiva de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24.- El valor de las mujeres alfasinas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25.- El valor de las mujeres deportistas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26.- Categorías mixtas en deportes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 27.- Compromiso con la igualdad, la prevención de la violencia machista y la discriminación por género y orientación sexual en el deporte. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 28.- Formación en igualdad de género en el ámbito deportivo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29.- Publicidad deportiva con perspectiva de género | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | | 2026 | | | 2027 | | | | | | | | | | | |
|---|------|---|---|------|---|---|------|---|---|------|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M |
| 30.- Equipos femeninos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31.- Fomento del deporte inclusivo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 32.- Sensibilización sobre la igualdad en el deporte y pedir que se legisle para que las federaciones deportivas sean mixtas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 33.- Reconocimiento a clubes deportivos inclusivos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 34.- Planes de igualdad en las empresas alfasinas. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 35.- Jornadas formativas a las empresas en igualdad de trato y oportunidades. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 36.- Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo, género, orientación y diversidad sexual y la implementación de protocolos en las empresas. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 37.- Guía de permisos, derechos y medidas de conciliación para las empresas. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

II Plan Municipal de Igualdad

| | 2023 | | | | | 2024 | | | | | 2025 | | | | | 2026 | | | | | 2027 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|
| | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | | | | |
| 38.- Asesoramiento sobre el sello "Fent empresa. Iguals en oportunitats". | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 39.- Reconocimiento a las empresas más igualitarias. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 40.- "Mujer emprendedora del año". | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 41.- Programas de empleo dirigidos a mujeres. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 42.- Impulso del liderazgo empresarial de las mujeres. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 43.- Fomento del cooperativismo entre mujeres emprendedoras. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 44.- Fomento de la corresponsabilidad familiar. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 45.- Guía de recursos y servicios para la conciliación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 46.- Juegos y juguetes libres de estereotipos de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 47.- La atención a mujeres cuidadoras. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | 2023 | | | | | 2024 | | | | | 2025 | | | | | 2026 | | | | | 2027 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | |
| 48.- Informe anual de políticas de empleo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 49.- Adhesión al Plan Corresponsables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. BIENESTAR, SALUD Y CALIDAD DE VIDA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 50.- El impacto de género en la salud y su conocimiento para mejorar la prevención de enfermedades en mujeres. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 51.- Salud sexual y reproductiva. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 52.- Prevención de las conductas adictivas. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 53.- Visibilización y apoyo a las asociaciones que trabajan en la prevención y atención a enfermedades que afectan a mujeres. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 54.- Fomento del ocio saludable. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 55.- Inclusión y multiculturalidad para el bienestar y la igualdad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | 2023 | | | | | 2024 | | | | | 2025 | | | | | 2026 | | | | | 2027 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M |
| 56.- Punto Arcoiris | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. GESTIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 57.- Campaña institucional con motivo del Día Internacional de las Mujeres | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 58.- Campaña institucional con motivo del Día del Orgullo LGTBI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 59.- Visibilización de las mujeres en el urbanismo de la ciudad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 60.- Adecuación del mobiliario urbano con perspectiva de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 61.- La igualdad en las contrataciones públicas. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 62.- Desagregación por sexo de todos los datos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 63.- Estudios de impacto de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

II Plan Municipal de Igualdad

| | 2023 | | | | | 2024 | | | | | 2025 | | | | | 2026 | | | | | 2027 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M |
| 64.- Formación en igualdad al personal municipal. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 65.- Uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en la comunicación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 66.- La perspectiva de género en las asociaciones. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 67.- Colaboración con "Corresponsales Juveniles". | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 68.- Entrega de premios igualitaria. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 69.- Difusión del II Plan Municipal de Igualdad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 70.- Buzón de sugerencias. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



2.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El seguimiento comprenderá la recopilación y el análisis continuado de datos cuantitativos, en función de los indicadores de evaluación y/o seguimiento para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos que se han propuesto, detectar posibles problemas en la puesta de funcionamiento de actuaciones del plan y si se están consiguiendo los objetivos propuestos en el plan.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con el seguimiento del plan de igualdad son:

- Analizar el proceso de implementación, recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del plan de igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar las actuaciones para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Recoger información para la evaluación.

El seguimiento será llevado a cabo por el Consejo Local de Igualdad y Tolerancia 0 frente a la Violencia y sus funciones, en este caso, serán:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas a través de los indicadores de seguimiento.

II Plan Municipal de Igualdad

- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso del gobierno municipal con la igualdad de oportunidades.

El seguimiento se iniciará tras la aprobación del plan de igualdad, con las primeras actuaciones y continuará hasta que finalice la vigencia del dicho plan.

Al objeto de realizar el seguimiento del plan de igualdad, se establece a continuación un modelo ficha de seguimiento por acción que incluye tanto los datos relativos a su implantación como al seguimiento, concretamente:

- Qué objetivo satisface.
- Cómo se va a ejecutar
- A quien va dirigida
- Quien es el responsable de su aplicación
- Cuando se va a desarrollar
- Qué recursos se necesitan
- Cómo se medirá su cumplimiento: INDICADORES

| MODELO DE LA FICHA DE SEGUIMIENTO | | | |
|---|--------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Acción | | | |
| Fecha de implantación | | | |
| Responsable de ejecución | | | |
| Descripción de las actividades desarrolladas | | | |
| Adecuación de los recursos empleados | Humanos | Materiales y técnicos | Económicos |
| | | | |
| Indicadores de seguimiento | | | |
| Presupuesto | | | |
| Beneficiarios (desagregado por sexo) | | | |
| Dificultades y barreras | | | |
| Soluciones adoptadas | | | |
| Grado de implantación de la medida | Ejecutada | En ejecución | Pendiente |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Grado de consecución de los objetivos | Alto | Medio | Bajo |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

El proceso que se llevará a cabo para realizar la evaluación será:

Primero: Recogida y análisis de la información. Se revisarán los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (listados de asistencia a cursos, participación en actividades, guías, informes, memorias, folletos, resultados de encuestas, etc.) así como los indicadores de seguimiento. Se cumplimentarán las fichas por acción y las actas de las reuniones.

Segundo: Informe de Seguimiento. Este informe resumirá toda la información acerca de la ejecución de las acciones e incluirá:

- Información de las acciones ejecutadas, en periodo de ejecución o pendientes de ejecución.
- Áreas en las que se debe incidir más.
- Obstáculos que se están presentando.
- Participación obtenida.
- Conclusiones y reflexiones obtenidas.
- Justificantes de las acciones realizadas.

Tercero: Difusión y comunicación. Una vez validado el Informe de Seguimiento por el Consejo Local de Igualdad y Tolerancia 0 frente a la Violencia, será difundido al resto de participantes en la ejecución del Plan.

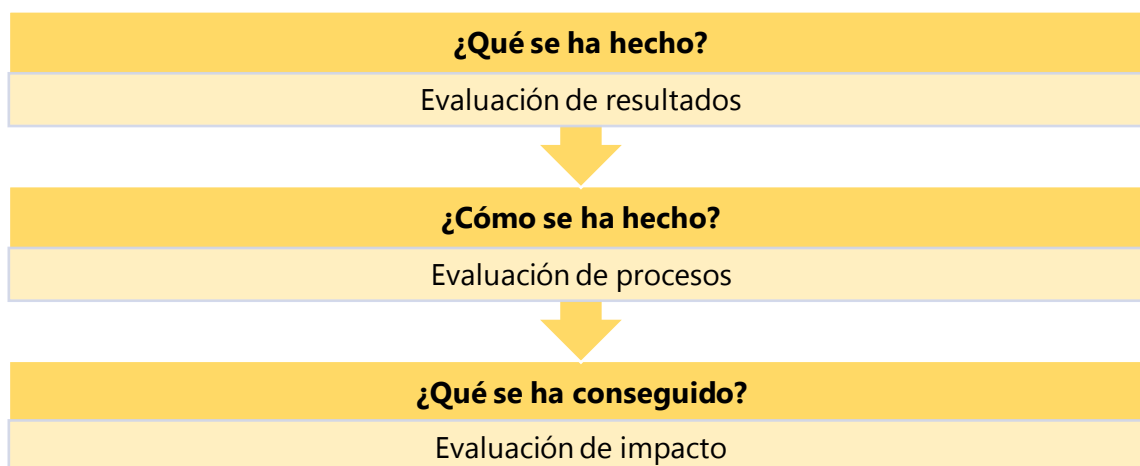
Para cada una de las medidas se han definido indicadores de tres tipologías:

- Los **indicadores de realización** permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como: ¿Se han ejecutado las actuaciones previstas? ¿En qué grado? ¿Se ha alcanzado a los/as ciudadanos/as previstos/as? Los recursos empleados ¿han sido suficientes?
- Los **indicadores de resultados** miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.
- Los **indicadores de impacto** nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final

del plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.

3.- EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** es la fase final del plan de igualdad que permite conocer si las medias adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente por el Ayuntamiento, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.



Con la evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo y tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de plan de igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del plan.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en Villarrobledo de acuerdo con el compromiso adquirido.

El proceso que se llevará a cabo para realizar la evaluación será:

Primero: Recogida y análisis de información. Se revisarán los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (listados de asistencia a cursos, participación en actividades, guías, informes, memorias, folletos, resultados de encuestas, etc.) así como los indicadores y los informes de seguimiento. También se revisará el diagnóstico de situación, que permitirá comparar la situación de partida con la actual.

Toda esta información se podrá completar con encuestas, entrevistas, grupos de discusión y debate, respecto a las acciones implementadas y su impacto en la gestión y funcionamiento de la igualdad en el municipio, así como en la mejora de la situación de la igualdad de oportunidades.

Segundo: Informe de Evaluación. Este informe resumirá toda la información acerca del cumplimiento de los objetivos e incluirá:

- Estudio en profundidad de la eficacia de las actuaciones que se han llevado a cabo.
- Análisis de la fase de planteamiento
- Eficacia, coherencia y seguimiento de los objetivos.
- Realizar una serie de recomendaciones y aportaciones a tener en cuenta.

Tercero: Plan de mejora. Contendrá nuevos objetivos y medidas, etc. y que permita:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.

Cuarto: Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de Evaluación por el Comité de Igualdad y el Área de Igualdad del Ayuntamiento, será difundido al resto de la ciudadanía.

GLOSARIO



Con la intención de facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí, es necesario poder entender los siguientes conceptos:

- **ACCIONES POSITIVAS:** Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en el municipio, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).
- **ACOSO SEXUAL:** Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.
- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Son profesionales de carácter técnico en la temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.
- **BARRERAS DE GÉNERO:** Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

- **BRECHAS DE GÉNERO:** Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.
- **COEDUCACIÓN:** Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.
- **CONCILIACIÓN:** Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.
- **CORRESPONSABILIDAD:** Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.
- **DOBLE JORNADA:** Término que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.
- **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

- **EMPODERAMIENTO:** Proceso mediante el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo en cuanto forman parte de un grupo social, para impulsar cambios positivos en las situaciones en las que viven, por lo que el aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Por otro lado, de acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.
- **ESTEREOTIPO:** Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.
- **EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:** Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.
- **FEMINISMO:** Conjunto heterogéneo de movimientos políticos, culturales, económicos y sociales, que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.
- **GÉNERO:** Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.
- **IGUALDAD DE GÉNERO:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las

limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.
- **IGUALDAD DE TRATO:** La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.
- **INDICADORES DE GÉNERO:** Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.
- **INTERSECCIONALIDAD:** Enfoque, en el tratamiento de las discriminaciones, que tiene en cuenta una serie de categorías como el género, etnia, raza, clase social, orientación sexual, que, en su interacción generan múltiples discriminaciones.
- **MACHISMO:** Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.
- **MICROMACHISMO:** Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.
- **PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la

totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

- **ROLES DE GÉNERO:** Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.
- **SEGREGACIÓN HORIZONTAL:** Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).
- **SEGREGACIÓN VERTICAL:** Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.
- **VIOLENCIA DE GÉNERO:** Todo acto de violencia sobre las mujeres ejercida sobre éstas por el mero hecho de serlo, llevado a cabo, según nuestro ordenamiento jurídico, por un hombre que guarda o guardaba con su víctima alguna relación afectiva similar a la conyugal.
- **VIOLENCIA MACHISTA:** Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

ANEXOS

- I. Compromiso institucional
- II. Diagnóstico previo de situación

COMPROMISO INSTITUCIONAL DEL AYUNTAMIENTO DE L'ALFÀS DEL PI CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El **Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi** declara su compromiso institucional en la implantación y aplicación de políticas que cumplan con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la no discriminación por razón de sexo, así como en el desarrollo e integración de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida de las personas.

Para esta finalidad, se realizarán actuaciones, acciones, medidas y políticas que garanticen la implementación, con carácter transversal, de la igualdad efectiva de mujeres en la prestación de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía y en la gestión de interés público.

El artículo 1.1 de la **Constitución Española de 1978** establece que *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”*. Asimismo, el artículo 14 defiende el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 fija la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En este ámbito, el artículo 15 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece que *“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, de la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”*.

En relación con la legislación autonómica, el **Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana**, en su artículo 11 dice que *“La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, 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”*.

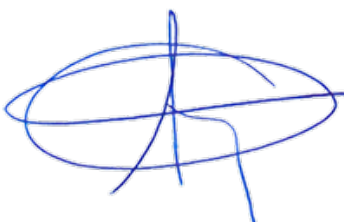
Por último, la **Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres**, de la Comunitat Valenciana, cuyo objeto es: *“regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana”*

En atención a lo expuesto anteriormente, desde el **Ayuntamiento de l'Alfàs del Pi** hemos fomentado la implantación del **II Plan Municipal de Igualdad**, con la intención de redefinir, de manera igualitaria, la situación de la ciudadanía, en todos y cada uno de los aspectos y ámbitos en que se desarrolla su vida diaria.

Con este **II Plan Municipal de Igualdad** queremos seguir mejorando nuestra situación actual y para llevar a cabo este propósito se contará con el Consejo Local de Igualdad y Tolerancia cero, no solo en el proceso de elaboración colectiva del plan, sino en todo el proceso de desarrollo, seguimiento y evaluación del mismo, con el objetivo de avanzar en la consecución de la igualdad real entre **mujeres y hombres de L'Alfàs del Pi**.

Alcaldía de L'Alfàs del Pi

L'Alfàs del Pi (Alicante), a 21 de Noviembre 2022



VICENTE ARQUES CORTES

Fecha firma: 21/11/2022 11:24:18 CET

AYUNTAMIENTO DE L ALFAS DEL PI

Cargo: ALCALDE



Diagnóstico sobre la situación de igualdad de género en L'Alfàs del Pi



AYUNTAMIENTO DE
L'ALFÀS DEL PI



Con la colaboración de



ÍNDICE

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Cuestiones previas | 3 |
| 1.1 | Objetivo | 4 |
| 1.2 | Marco normativo | 4 |
| 1.3 | Metodología..... | 7 |
| 1.4 | El Municipio de L'Alfàs del Pi..... | 8 |
| 2 | Características de la población de L'Alfàs del Pi..... | 10 |
| 2.1 | Sobre el número, edad y origen de la población | 11 |
| 2.2 | Empleo y mercado laboral | 15 |
| 2.2.1 | Afiliación a la seguridad social..... | 15 |
| 2.2.2 | Tasa de paro | 16 |
| 2.2.3 | Estructura empresarial local..... | 19 |
| 3 | Recursos y servicios del municipio | 21 |
| 3.1 | Recursos en materia de igualdad y gestión con perspectiva de género..... | 24 |
| 3.2 | Empoderamiento y participación social..... | 26 |
| 3.3 | Uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la publicidad..... | 28 |
| 4 | Violencia de género..... | 30 |
| 5 | Conciliación y Corresponsabilidad en los Usos del Tiempo..... | 33 |
| 6 | Educación..... | 36 |
| 7 | Autonomía económica..... | 44 |
| 8 | Calidad de vida y salud..... | 47 |
| 9 | La opinión de los agentes sociales..... | 50 |
| 9.1 | Perfil de la persona encuestada..... | 51 |
| 9.2 | Principales obstáculos en la consecucion de la igualdad | 53 |
| 9.3 | Ámbitos de desigualdad..... | 57 |
| 9.4 | Perspectiva de género | 66 |
| 9.5 | Acciones a realizar..... | 68 |

1. Cuestiones previas



1.1 OBJETIVO

El objetivo del Diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre el Municipio de L'Alfàs del Pi en materia de igualdad, el cual permita detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del II Plan Municipal de igualdad.

1.2 MARCO NORMATIVO

La elaboración del Diagnóstico para la Igualdad se asienta en una base documental jurídica y técnica que toma de referencia las directrices de actuación en materia de igualdad, y que sirven de justificación y guía para el diseño y la ejecución del II Plan Municipal de Igualdad.

En el contexto de Naciones Unidas, la ***Declaración Universal de los Derechos Humanos*** de 1948 recogió el reconocimiento del principio jurídico universal de igualdad entre mujeres y hombres. El año 1975, en el que tuvo lugar la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, se declaró como Año Internacional de la Mujer, y se comprometió el «Decenio de la Naciones Unidas para la Mujer 1975-1985». Por último, en diciembre de 1979 se aprueba en la Asamblea General de la ONU la ***Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer***.

La igualdad entre mujeres y hombres también constituye un valor esencial de la Unión Europea (UE), así lo recogen los artículos 2 y 3 del ***Tratado de la Unión Europea*** de 1993, los artículos 8, 153 y 157 del ***Tratado de Funcionamiento*** de la UE de 2010 y los artículos 21 y 23 de la ***Carta de los Derechos Fundamentales*** del año 2000.

En el estado español, la ***Constitución Española de 1978*** reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo como un derecho fundamental en su artículo 14,

e incorpora en su artículo 15 el derecho a la vida, a la integridad física y moral. Además, por mandato constitucional, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos, y el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

La ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*** marca la estrategia a nivel estatal, supone un paso fundamental para hacer efectivo el principio de igualdad con la consideración de la dimensión transversal de éste, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental de la ley , considerando por ello que las administraciones públicas integrarán el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres “de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y en los presupuestos de las políticas públicas en todos los ámbitos”.

La ***Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*** incorpora un enfoque integral y multidisciplinar para el reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social, atención, emergencia, apoyo y recuperación, garantizando derechos laborales y de apoyo económico. Asimismo, y, al igual que la ***Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual***, impulsa la implementación de medidas de sensibilización, prevención y actuación en el ámbito educativo, y en otros sectores sociales y profesionales, dentro de su ámbito competencial y de coordinación con los servicios existentes a nivel autonómico y municipal, en defensa de la igualdad, la dignidad humana y la libertad de las mujeres.

En 2017 se aprobó el ***Pacto de Estado en materia de Violencia de Género***, que recogía los compromisos adquiridos con el Convenio de Estambul y la modificación de la Ley Orgánica 1/2004. El Informe de la Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género fue aprobado por el Congreso de los Diputados y en él se identifican y analizan los problemas que impiden avanzar en la erradicación de las diferentes formas de violencia de sobre las mujeres y contiene un conjunto de propuestas de actuación entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deberán acometerse.

En el marco de la Comunitat Valenciana, nos encontramos con ***L'Estatut d'Autonomia*** promulgado por la ***Ley Orgánica 5/1982***, en el cual se consagran los derechos y las libertades reconocidas en la Constitución Española, en el ordenamiento de la Unión Europea y en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos individuales y colectivos.

Asimismo, la ***Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres*** establece medidas y garantías, en el ámbito autonómico, dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres con carácter prescriptivo, en algunos casos y de fomento y promoción en otros, de acuerdo con los niveles competenciales de actuación autonómico y local.

En materia de protección y prevención de la violencia de género, se promulgó la ***Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana*** con el objeto de establecer medidas para la eliminación de la violencia de género, la protección y la asistencia a las víctimas, la prevención, la sensibilización y la formación en todos los ámbitos de la sociedad valenciana. De manera más concreta, se acuerdan cinco líneas estratégicas de actuación, veintiún objetivos y doscientas noventa y

siete medidas para garantizar una sociedad igualitaria y libre de violencias machistas en el ***Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista*** aprobado en 2019.

Por otra parte, el compromiso de L'Alfàs del Pi con la igualdad de género se ha materializado a través de la aprobación e implementación del ***I Plan Municipal de Igualdad, 2018 – 2022***, con el objeto de alcanzar la transversalidad de género y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi y en el municipio, para lo que estableció políticas y líneas estratégicas de actuación. Actualmente, este compromiso sigue siendo una realidad y se ha renovado con la puesta en marcha del futuro ***II Plan Municipal de Igualdad, 2023 – 2027***.

1.3 METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en L'Alfàs del Pi, ha combinado distintas técnicas de recolección de información: encuestas a diferentes agentes sociales, información documental y recogida de datos cuantitativos.

Las **fuentes de información** utilizadas han sido:

- Instituto Nacional de Estadística.
- Ministerio de Igualdad.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Ministerio de la Presidencia, Relación con las Cortes e Igualdad.
- Diputación Provincial de Alicante. Portal estadístico del padrón.
- Portal del Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi.
- Informe de evaluación final del I Plan de Igualdad de L'Alfàs del Pi.

- Documentación requerida y enviada desde la Agencia de Igualdad Municipal.

Las **técnicas** utilizadas para la **recolección de datos** han sido:

- Consulta y lectura selectiva y análisis de información.
- Cuestionario cualitativo realizado a la responsable del área de igualdad municipal.
- Cuestionario realizado a agentes sociales.

1.4 EL MUNICIPIO DE L'ALFÀS DEL PI

L'Alfàs del Pi es un municipio alicantino situado en la comarca de la Marina Baixa y limita con las localidades de Altea, La Nucía y Benidorm, en plena Costa Blanca. Es uno de los municipios más turísticos de la provincia y en el que más población extranjera reside. Con una ciudadanía de más de 20 mil habitantes, cuenta con hasta más de 90 nacionalidades censadas y alberga la segunda colonia más poblada de ciudadanía noruega fuera de su país.



Así pues, el turismo es el principal motor económico de la ciudad. Cuenta con destinos turísticos costeros de especial relevancia como el de la Playa del Albir de cantos rodados, situada junto al paseo marítimo, dotada de todo tipo de servicios y recursos de accesibilidad.

Además, el municipio se halla encuadrado en un entorno natural de especial relevancia como es el de la Serra Gelada. En 2005 fue declarado Parque Natural Marítimo-Terrestre por el gran valor ecológico y ambiental, así como cultural e histórico, del conjunto de ecosistemas que lo



conforman. Este Parque Natural cuenta con diferentes rutas senderistas para poder ser visitado y alberga uno de los monumentos más visitados de L'Alfàs del Pi, el Faro del Albir.

2. Características de la población de L'Alfàs del Pi



2.1 SOBRE EL NÚMERO, EDAD Y ORIGEN DE LA POBLACIÓN

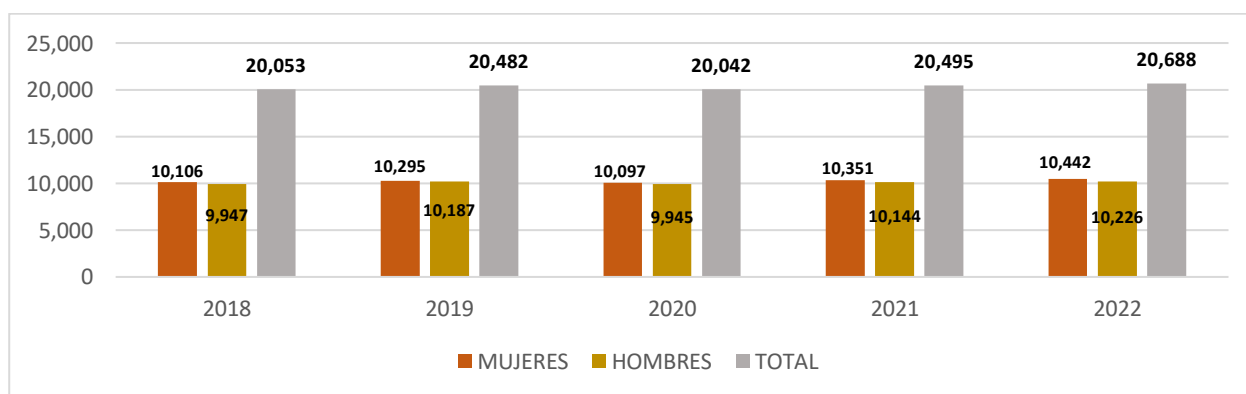
Comenzamos este apartado, analizando la evolución de la población de L'Alfàs del Pi desde el año 2018, por ser el momento en que se inició el I Plan de Igualdad del municipio hasta el año 2022, última anualidad previa a la elaboración del II Plan de Igualdad de la que se tienen datos.

Tabla 1: Población total empadronada en L'Alfàs del Pi según sexo

| AÑO | MUJER | HOMBRE | TOTAL |
|-------------|--------|--------|--------|
| 2018 | 10.106 | 9.947 | 20.053 |
| 2019 | 10.295 | 10.187 | 20.482 |
| 2020 | 10.097 | 9.945 | 20.042 |
| 2021 | 10.351 | 10.144 | 20.495 |
| 2022 | 10.442 | 10.226 | 20.688 |

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadística

Gráfico 1: Evolución de la población de L'Alfàs del Pi

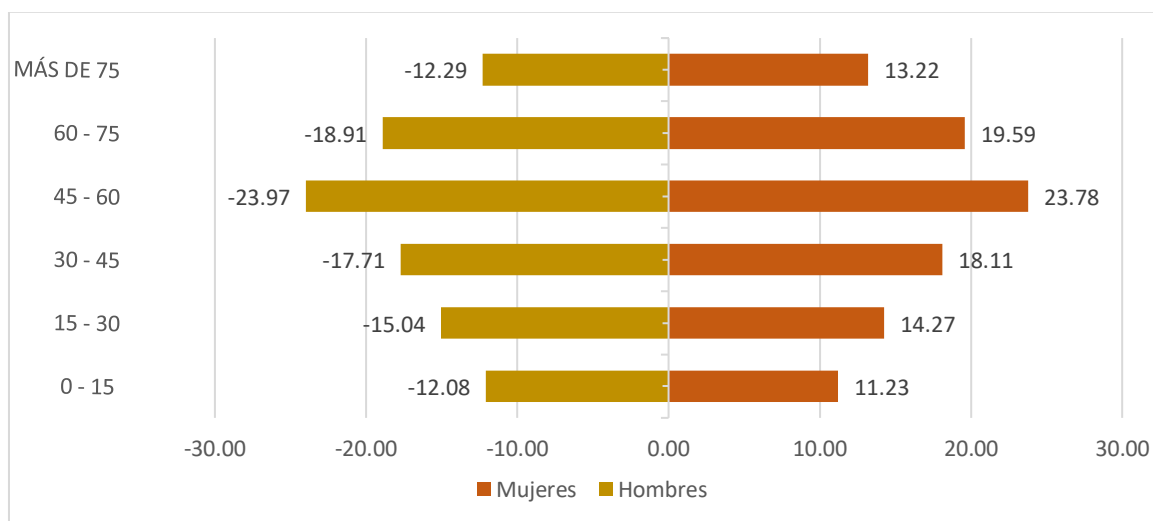


Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadística

Como se puede observar en la tabla y en la gráfica anteriores, en el año 2019 se experimentó un notable crecimiento de la población que retrocedió, prácticamente, en la misma proporción en el que incrementó, en el siguiente año. No obstante, las cifras de crecimiento vuelven a recuperarse en el año 2021 y la tendencia alcista se consolida en el

2022. También cabe señalar que, en todos los casos se registra un mayor número de mujeres que de hombres. Así pues, para el 2022, nos encontramos una población formada por un 50,5% de mujeres y un 49,5% de hombres.

Gráfico 2. Pirámide de población de L'Alfàs del Pi, según sexo.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadística

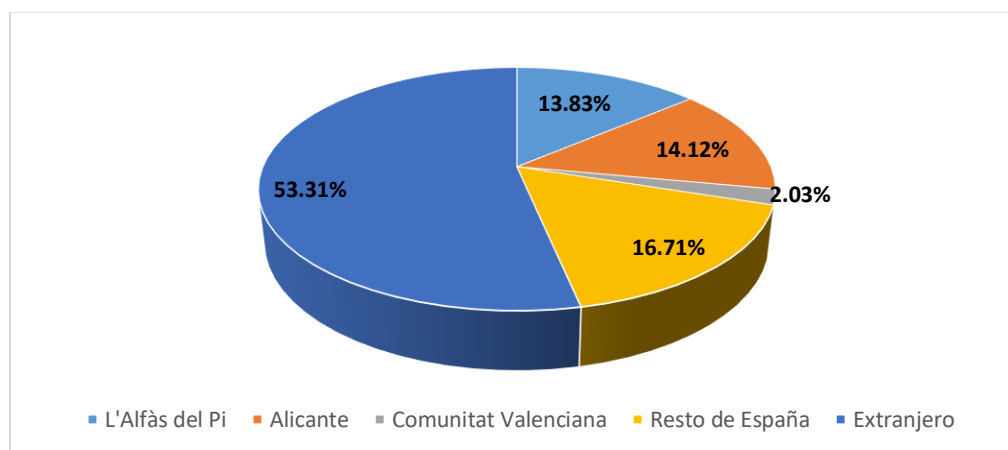
La **pirámide de población** de L'Alfàs del Pi, en 2022, muestra una concentración mayoritaria de hombres y mujeres en el rango de 45 a 60 años. A partir de los 60 años, existe una ligera mayor presencia de mujeres.

- La población menor de 15 años es de 2.387 (11,65%), de los cuales 1.225 son hombres y 1.162 son mujeres.
- La población entre 15 y 60 años es de 11.567 (56,44%), de los cuales 5.754 son hombres y 5.813 son mujeres.
- La población mayor de 60 años es de 11.434 (55,8%), de los cuales 5.597 son hombres y 5.857 son mujeres.

Según estos datos la mayoría de habitantes estaría en edades de trabajar o en búsqueda activa de empleo, y, por tanto, sería la población que sostiene económicamente al municipio.

Por otra parte, en cuanto a la procedencia de la ciudadanía de L'Alfàs del Pi según su lugar de nacimiento, contamos con datos actualizados para 2021 y la distribución queda del siguiente modo:

Gráfica 3. Habitantes según lugar de nacimiento (2021)



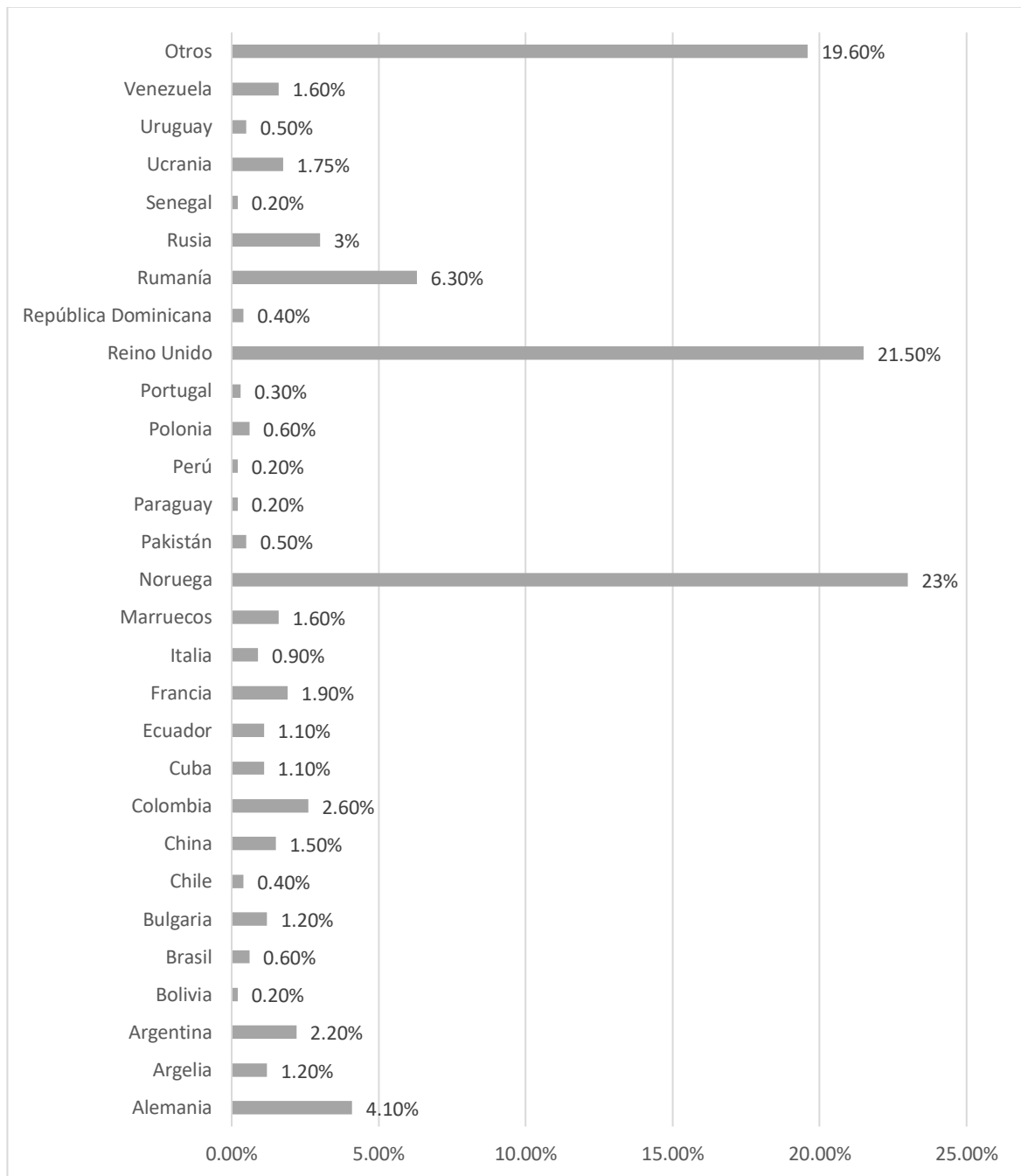
Fuente: Foro Ciudad – Instituto Nacional de Estadística

En base a estos datos, observamos que la mayoría de habitantes residentes en L'Alfàs del Pi es de procedencia extranjera y una minoría procede de las provincias de Valencia y Castellón:

- El 13,83% de la ciudadanía es natural del municipio (2.834 habitantes).
- El 14,12% procede de diferentes lugares de la provincia de Alicante (2.894 habitantes).
- El 2,03% es procedente de la Comunitat Valenciana, en este caso, de las provincias de Castellón y Valencia (416 habitantes).
- El 16,71% ha emigrado al municipio desde otras comunidades autónomas de España (3.425 habitantes).
- El 53,31% de la población de la localidad es de origen extranjero (10.926 habitantes).

Así pues, el peso de la población extranjera es muy importante en el municipio, pues concentra el grueso de la ciudadanía y, siguiendo con estos datos de referencia para 2021, podemos desglosar los países de origen de la población.

Gráfico 4. Origen de la población extranjera en L'Alfàs del Pi (2021)



Fuente: Foro Ciudad – Instituto Nacional de Estadística

En base a esta gráfica, podemos observar que el país de origen que más predomina entre la población extranjera de L'Alfàs del Pi es Noruega (23%), seguido de Reino Unido (21,5%). Otros países que, tras Reino Unido, concentran mayores porcentajes de población son Rumanía (6,3%) y Alemania (4,1%). El resto de países son menos predominantes y concentran población en una cifra inferior al 3% en todos los casos.

2.2 EMPLEO Y MERCADO LABORAL

2.2.1 AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Tabla 2: Evolución de personas afiliadas a la Seguridad Social (2018-2022)

| FECHA | R. GENERAL | R.G. – S.E. HOGAR | R.E. MAR | R.G.- S.E. AGRARIO | R.E.M. CARBÓN | R.E.T. AUTÓNOMOS/AS | TOTAL |
|-----------------------|------------|-------------------|----------|--------------------|---------------|---------------------|-------|
| Noviembre 2022 | 4.293 | 55 | 5 | 12 | 0 | 1.723 | 6.084 |
| Noviembre 2021 | 4.002 | 54 | 7 | 12 | 0 | 1.696 | 5.771 |
| Noviembre 2020 | 3.632 | 55 | 5 | 12 | 0 | 1.623 | 5.323 |
| Noviembre 2019 | 4.310 | 54 | 5 | 16 | 0 | 1.635 | 6.020 |
| Noviembre 2018 | 4.106 | 49 | 5 | 15 | 0 | 1.581 | 5.755 |

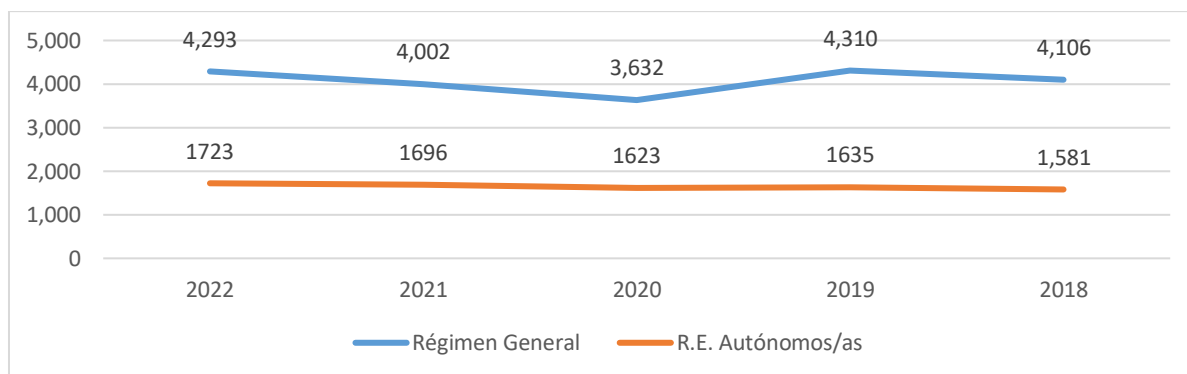
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migración

Como podemos ver, el número de personas afiliadas a la Seguridad Social ha seguido una evolución ascendente en el caso del Régimen General y en el de Régimen Especial de Autónomos/as. En el primer caso, para 2018, nos encontramos con 4.106 personas afiliadas y en el segundo, con 1.581, estas cifras incrementan en 187 personas en el Régimen General y en 142 personas el Régimen Especial citado. No obstante, cabe señalar que se produce una interrupción de este crecimiento en el año 2020, a consecuencia, muy probablemente, de la

situación de crisis sanitaria por la pandemia de Covid-19 que afectó, especialmente, al ámbito de la ocupación.

En la siguiente gráfica podemos ver las líneas de esta evolución.

Gráfico 5. Evolución de las afiliaciones en Régimen General y R. E. Autónomos/as



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migración

2.2.2 TASA DE PARO

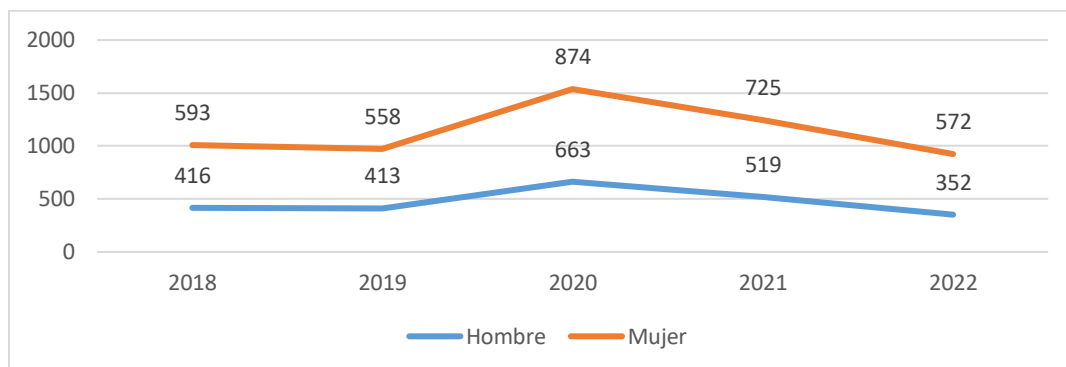
En cuanto a la evolución de la tasa de paro en el municipio de L'Alfàs del Pi desde el año 2018 hasta el 2022, se puede observar cómo ha habido una tendencia a la reducción de dicha tasa.

Tabla 3: Evolución de la Tasa de Paro por sexo y edad

| AÑO | POR SEXO | | POR SEXO Y EDAD | | | | TOTAL |
|-----------------------|----------|-------|-----------------|-------|---------------|-------|-------|
| | Hombre | Mujer | Menor 25 Años | | Mayor 25 Años | | |
| | | | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | |
| Noviembre 2022 | 352 | 572 | 25 | 27 | 327 | 545 | 924 |
| Noviembre 2021 | 519 | 725 | 60 | 55 | 459 | 670 | 1244 |
| Noviembre 2020 | 663 | 874 | 69 | 80 | 594 | 794 | 1564 |
| Noviembre 2019 | 413 | 558 | 35 | 39 | 378 | 519 | 971 |
| Noviembre 2018 | 416 | 593 | 46 | 32 | 370 | 561 | 1009 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal

Gráfica 6: Evolución de la Tasa de Paro por sexo

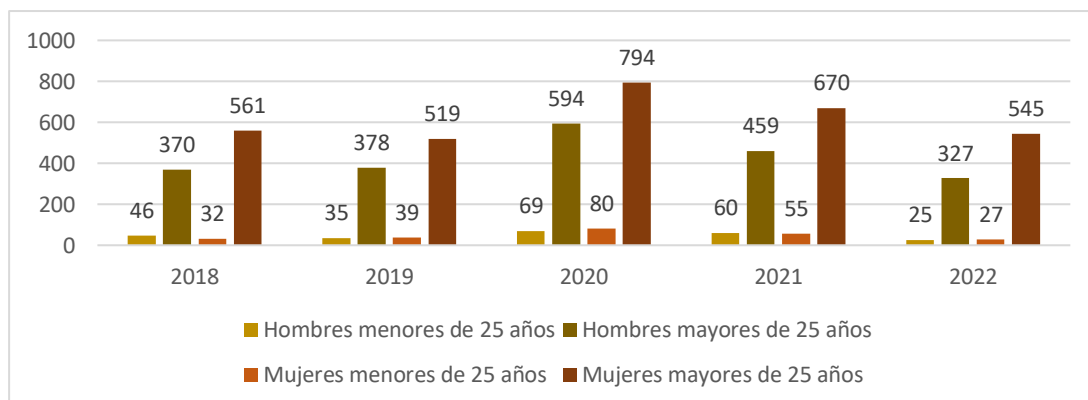


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal

Si se analiza la evolución del desempleo por sexo, este tiene menores tasas en los hombres en todos los años analizados y, en consecuencia, el descenso también ha sido mayor entre la población masculina, reduciéndose, en este caso en 64 hombres desde 2018 hasta 2022, mientras que, en el caso de las mujeres, la reducción ha sido de 21.

Por otra parte, ha de seguir poniéndose de manifiesto el hecho de que, el progresivo descenso de las tasas de paro que se empezó a experimentar en 2019 se interrumpió por la situación de crisis sanitaria sufrida en 2020. Año en el que se observa un fuerte incremento de la tasa de paro, tanto en hombres como en mujeres, aunque notablemente más elevado entre estas últimas.

Gráfica 7: Evolución de la Tasa de Paro por sexo y edad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal

Por edad, la tasa de desempleo en la franja de menos de 25 años ofrece unas cifras similares entre mujeres y hombres. No obstante, el paro afecta en mayor medida a la población de más de 25 años y, en este caso, durante todos los años analizados, la tasa de inactividad femenina es más elevada que la masculina.

Así pues, en líneas generales, mientras que la población masculina mayor de 25 años reduce el paro, desde 2018 hasta 2022, en 43 hombres, en el caso de la población femenina, se reduce en 16 mujeres.

Tabla 4: Evolución de la Tasa de Paro por sectores

| AÑO | AGRICULTURA | INDUSTRIA | CONSTRUCCIÓN | SERVICIOS | SIN EMPLEO ANTERIOR |
|-----------------------|-------------|-----------|--------------|-----------|---------------------|
| Noviembre 2022 | 10 | 12 | 80 | 806 | 16 |
| Noviembre 2021 | 14 | 17 | 102 | 1082 | 29 |
| Noviembre 2020 | 20 | 26 | 121 | 1358 | 39 |
| Noviembre 2019 | 15 | 19 | 71 | 851 | 15 |
| Noviembre 2018 | 8 | 15 | 79 | 893 | 14 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal

Por sectores productivos, el sector servicios es el que más se ha visto afectado por el desempleo, a pesar de haber descendido en 87 personas desde el año 2018 hasta el 2022. También se ha visto afectado el sector de la construcción, especialmente en los años 2020 y 2021, aunque en 2022 ha recuperado los datos de los que partía en 2018.

En el resto de sectores (agricultura e industria) así como en los supuestos de sin empleo anterior, las cifras de paro son mucho más bajas y estables, comparadas con los sectores aludidos anteriormente.

2.2.3 ESTRUCTURA EMPRESARIAL LOCAL

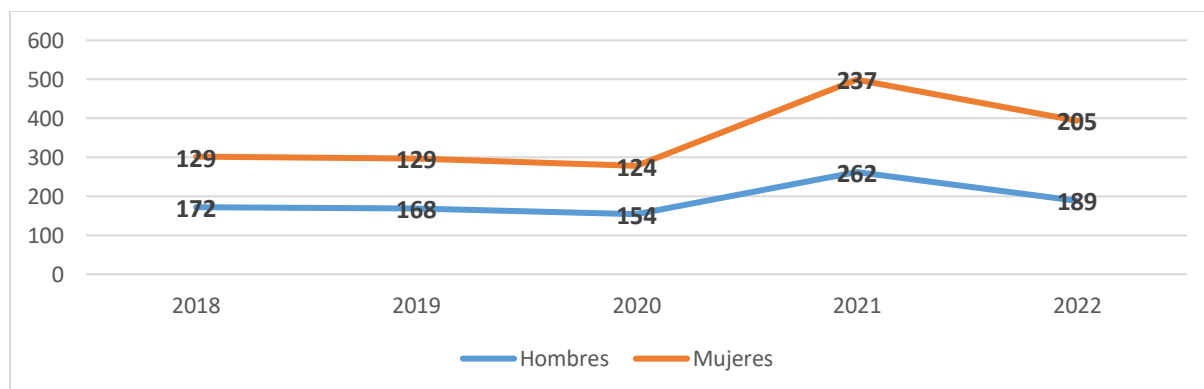
Para acercarnos a las características de la estructura empresarial de L'Alfàs del Pi, realizamos, en primer lugar, un análisis sobre las contrataciones realizadas y su evolución desde 2018 hasta 2022.

Tabla 5: Número de contratos realizados en L'Alfàs del Pi

| AÑO | HOMBRES | | | MUJERES | | | TOTAL |
|-------------|-----------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|-------------------------|-------|
| | Contratos Indefinidos | Contratos Temporales | Indefinidos convertidos | Contratos Indefinidos | Contratos Temporales | Indefinidos convertidos | |
| 2022 | 78 | 74 | 37 | 99 | 78 | 28 | 394 |
| 2021 | 11 | 225 | 26 | 8 | 213 | 16 | 499 |
| 2020 | 7 | 138 | 9 | 2 | 113 | 7 | 276 |
| 2019 | 10 | 148 | 10 | 12 | 101 | 16 | 297 |
| 2018 | 8 | 154 | 10 | 10 | 103 | 16 | 301 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal

Gráfica 8: Contratos realizados desgagado por sexo en L'Alfàs del Pi



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal

La Gráfica anterior muestra una tendencia irregular en el número de contratos realizados desde el año 2018. Observamos estabilidad en el número de contratos realizados a mujeres en los años 2018 y 2019, mientras que en el caso de los hombres se ve una tendencia a la baja. Esta tendencia se acucia más durante el periodo de crisis por la pandemia de Covid-19

y se observa un descenso más notable, mucho más pronunciado que en el caso de las contrataciones a mujeres.

En el 2021 se produce un repunte al alza importante, los contratos realizados a los hombres incrementan en 108 con respecto al año anterior y los realizados a mujeres en 113. Aunque en 2022 vuelve a producirse un descenso. En este caso las contrataciones a la población masculina descienden en 73 contratos y a la población femenina en 32.

En cualquier caso, el volumen de contrataciones desagregada por sexo tal como se muestra en la tabla y en la gráfica anteriores evidencia que es menor entre las mujeres que entre los hombres.

Por otra parte, también se analizan los contratos realizados en L'Alfàs del Pi según sector de actividad que ocupan.

Tabla 6: Contratos realizados según sector de actividad en L'Alfàs del Pi

| Años | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios |
|-------------|-------------|-----------|--------------|-----------|
| 2022 | 5 | 13 | 28 | 352 |
| 2021 | 1 | 15 | 40 | 443 |
| 2020 | 1 | 6 | 16 | 253 |
| 2019 | 1 | 4 | 36 | 256 |
| 2018 | 0 | 0 | 45 | 256 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal

La principal rama de actividad, como vemos, es la del sector servicios. Como se ha apuntado anteriormente, L'Alfàs del Pi es un municipio turístico y este es el punto de fuerte de su economía, por ello esta primacía del sector servicios, a la que le sigue, aunque muy de lejos, el sector de la construcción. En cambio, los sectores agrícola e industrial son apenas testimoniales.

3. Recursos y servicios del municipio



Es importante conocer la existencia de los recursos públicos y privados que están puestos al servicio de la ciudadanía en general y que, por tanto, son usados por mujeres y hombres y, en este uso, también se ha de tener en cuenta el impacto de género.

Estos servicios a los que nos referimos se vinculan a los ámbitos sanitario, educativo y formativo, cultural, deportivo, comercial, social y de movilidad y se detallan a continuación.

Tabla 7: Servicios sanitarios en L'Alfàs del Pi

| Centros | Servicios que ofrecen | Titularidad |
|---------------------------------|---|-------------|
| Centro de Salud | Medicina general, enfermería y trabajo social | Pública |
| Centro de Salud Auxiliar | Atención médica y enfermería | Pública |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi

Tabla 8: Servicios educativos y formativos en L'Alfàs del Pi

| Centros | Servicios que ofrecen | Titularidad |
|--|---|-------------|
| 3 Colegios de educación infantil y primaria | Formación reglada, comedor y actividades extraescolares | Pública |
| 1 Instituto de Secundaria y Bachillerato | Formación reglada | Pública |
| 2 Colegios Británicos | Formación reglada | Privada |
| 2 Colegios Noruegos | Formación reglada | Privada |
| 2 Escuelas Infantiles | Educación infantil | Privada |
| 1 Centro de formación homologado | Formación reglada | Pública |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi

Tabla 9: Servicios culturales en L'Alfàs del Pi

| Centros | Servicios que ofrecen | Titularidad |
|------------------------|---|-------------|
| Casa de Cultura | Biblioteca, teatro, exposiciones, formación no homologada | Pública |

| | | |
|---|---|---------|
| Espai Cultural Escoles Velles | Exposiciones y reuniones de asociaciones | Pública |
| Museo de L'Alfàs amb Història | Estudio, documentación, conservación y divulgación del patrimonio inmaterial del municipio | Pública |
| Museo al aire libre Villa Romana del Albir | Yacimiento arqueológico (necrópolis, mausoleo y villa) | Pública |
| Centro de Interpretación Faro del Albir | Uso compartido como centro marítimo y cultural. Único en la Comunitat Valenciana | Pública |
| Molí de Màneg | Centro de interpretación | Pública |
| Fundación Klein – Schreuder | Jardín botánico | Privada |
| Museo Delso | Exposición de la obra del pintor y escultor Pedro Delso | Privada |
| Fundación Cultural FRAX | Centro para el fomento de la cultura, las artes y las ciencias en todas sus manifestaciones | Privada |
| Cinema Roma | Sala de cine | Privada |
| Fórum Mare Nostrum | Complejo residencial para mayores con ofertas sociales, sanitarias y culturales | Privada |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi

Tabla 10: Espacios deportivos en L'Alfàs del Pi

| Centros | Servicios que ofrecen | Titularidad |
|-------------------------------|--|-------------|
| 2 Complejos deportivos | Realización de todo tipo de prácticas deportivas | Pública |
| Piscina Municipal | Realización de prácticas deportivas de natación | Pública |
| Pistas de pádel | Realización de prácticas deportivas de pádel | Pública |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi

Tabla 11: Mercados en L'Alfàs del Pi

| Centros | Servicios que ofrecen | Titularidad |
|----------------------|---|-------------|
| 2 Mercadillos | Venta de productos (viernes y domingos) | Pública |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi

Tabla 12: Servicios de atención a la dependencia en L'Alfàs del Pi

| Centros | Servicios que ofrecen | Titularidad |
|---------------------------|-----------------------------|-------------|
| Servicios Sociales | Tramitación y asesoramiento | Pública |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi

Tabla 13: Espacios sociales en L'Alfàs del Pi

| Centros | Servicios que ofrecen | Titularidad |
|----------------------------|------------------------------------|-------------|
| Centro Social Albir | Reuniones y diferentes actividades | Pública |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi

Tabla 14: Servicios de movilidad en L'Alfàs del Pi

| Centros | Servicios que ofrecen | Titularidad |
|----------------------------|------------------------|-------------|
| Autobús interurbano | Transporte interurbano | Privada |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi

3.1 RECURSOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi viene desarrollando actividades, programas y proyectos, y facilitando servicios y recursos para la consecución de una igualdad real y efectiva en el municipio, y trata de combatir la discriminación entre mujeres y hombres para la consecución de un modelo social más justo e igualitario. En este sentido, el Ayuntamiento trata de coordinarse con diferentes agentes sociales y asociaciones del municipio para llevar a cabo la gestión dirigida a la ciudadanía y, en particular, a las mujeres.

Los servicios y recursos en materia de igualdad de los que dispone el Municipio de L'Alfàs del Pi se encuentran, sobre todo, en los proporcionados por los Servicios Sociales Municipales, en los cuales, de manera transversal, se ofrece asesoramiento jurídico, asesoramiento psicológico, tramitación de ayudas económicas, atención a las familias y la infancia, salud mental y atención a las personas migradas. De manera específica en el abordaje de la igualdad de género se cuenta con una Agente de Igualdad.

Además, también se cuenta con el Centro Mujer 24 Horas de Denia cuyas competencias se ejercen en materia de violencia de género y, a través del cual, se facilita atención social, psicológica, jurídica, económica y de acogida. Aunque este centro no es municipal ni se encuentra en la localidad, es uno de los centros que la Generalitat Valenciana pone a disposición de las mujeres víctimas de violencia de género y que, en este caso, pueden utilizar las mujeres de L'Alfàs del Pi que se encuentren en esta situación.

Por otra parte, el municipio también cuenta con un Consejo Local de Igualdad y Tolerancia 0 como herramienta fundamental de participación de la ciudadanía en materia de consulta y asesoramiento en las políticas municipales de igualdad entre hombres y mujeres.

Por otra parte, desde la gestión pública y las políticas que emanan del municipio, se vienen realizando diferentes acciones con perspectiva de género tales como la realización de campañas de sensibilización, la comunicación y el traslado de información a la ciudadanía a través de la web municipal y de las reuniones del Consejo Local de Igualdad, la recogida de datos de manera desagregada, las formaciones de sensibilización al personal municipal, como cursos para el uso inclusivo del lenguaje y el desarrollo de una política urbanística y de licencias de apertura con perspectiva de género.

También se ha de señalar al respecto que, L'Alfàs del Pi ya ha implementado un I Plan Municipal de Igualdad que, en materia de participación ciudadana establecía el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres a partir de la cooperación y el asociacionismo y un total de siete medidas que han sido ejecutadas plenamente y que, además, actualmente, cuenta con un Plan Municipal de Inclusión y Cohesión Social.

En la misma línea, para el área de urbanismo se establecía la incorporación de la perspectiva de género en la gestión habitual y en la planificación y desarrollo de las políticas, programas y proyectos urbanísticos y, han sido ejecutadas totalmente, cinco de las siete acciones propuestas.

3.2 EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

En un primer término, se ha de tener en cuenta que la situación de las mujeres en comparación con la situación de los hombres no es similar, ya que existen desigualdades estructurales y culturales que siguen presentes en la actualidad y en la socialización local.

Como ya se ha puesto de manifiesto, desde el área de participación ciudadana se impulsa este aspecto y se ha cumplido con las medidas propuestas en el I Plan de Igualdad de L'Alfàs del Pi. Asimismo, además del Consejo Local de Igualdad, el municipio cuenta con asociaciones de mujeres y/o asociaciones, entre cuyos objetivos se encuentra el de impulsar la igualdad de género, tales como: *Huellas de Mujer*, *MEMBA*, *Amas de Casa* y el *Voluntariado Social*. Algunas de las acciones conjuntas que se realizan entre el Ayuntamiento y estos colectivos para dar visibilidad y empoderar el papel de las mujeres se establecen en las conmemoraciones del Día Internacional de las Mujeres y del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia sobre las Mujeres.

Por otra parte, también se han ejecutados las 17 medidas establecidas en dicho plan en el área de cultura, ocio y deporte, con el objetivo de consolidar el desarrollo y la promoción de actos culturales, de ocio y deportivos para la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la antidiscriminación y dar visibilidad a las mujeres.

A este respecto, desde el ayuntamiento se trata de impulsar la participación de las mujeres en el ámbito deportivo por medio de eventos que premian y destacan la carrera de mujeres deportistas y el fomento de la práctica deportiva. Una de las acciones implementadas es la de otorgar, de manera anual, un premio al club deportivo más inclusivo.

También se realizan acciones que ponen de relevancia el papel de las mujeres en la cultura y el arte con medidas como "Premio a la Mujer Relevante", por medio de éste se premia a seis mujeres en las categorías: cultural, histórica, deportiva, profesional, científica y social. Con sus fotos a gran tamaño se realiza la acción de "Balconades Feministes". Asimismo, se desarrolla la programación cinematográfica "Dirigido por Mujeres" y se premia al mejor corto dirigido por una mujer en el Festival de Cine. Sin olvidar la creación, en las fiestas locales, del día #FRI, Fiestas por el Respeto y la Inclusión en el que se desarrollan actuaciones que son producidas y ejecutadas por mujeres.

Por otra parte, en cuanto a acciones vinculadas y dirigidas a la estimulación de la participación ciudadana y a la formación de agentes sociales y al Consejo Local de Igualdad, podemos observar todas las que han sido realizadas a lo largo de 2021 en la siguiente tabla.

Tabla 15: Acciones en materia de igualdad realizadas en 2021

| Tipo | Nombre de la acción | Mujeres que participan | Hombres que participan |
|------------------|---|------------------------|------------------------|
| Formación | Lenguaje inclusivo en la Administración | 21 | 11 |
| Formación | Violencia de género | 7 | 4 |

| | | | |
|------------------|--------------------------------------|-----|----|
| Formación | Perspectiva de género (Asociaciones) | 14 | 9 |
| Taller | Empoderamiento femenino | 15 | 1 |
| Taller | Emprendedoras | 22 | 7 |
| Jornada | Defensa personal | 42 | 3 |
| Taller | La mujer en el tiempo | 107 | 78 |
| Ponencia | Laura Freixas | 21 | 4 |
| Taller | Ajedrez: La reina eres tu | 13 | 2 |
| Campaña | Premio a las mujeres relevantes | 102 | 87 |
| Jornada | Contra la mutilación genital | 72 | 7 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi

Como podemos ver, en todos los casos, la mayoría de personas participantes de estas acciones son mujeres. Esto pone de manifiesto que, aun se ha de incidir entre la ciudadanía masculina, en la necesidad de que se comprometa también con la igualdad de género, dado que también a esta parte de la población les afecta y se trata de un derecho humano fundamental.

3.3 USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LA PUBLICIDAD

Para identificar y eliminar progresivamente los estereotipos y roles de género, se desarrollan diferentes acciones de sensibilización y concienciación en materia de igualdad de género a la población adulta, tales como programaciones teatrales, charlas, conferencias, talleres y campañas publicitarias en diferentes espacios municipales.

Una de las cuestiones a tener en cuenta a este respecto, radica en el uso inclusivo del lenguaje y la comunicación no sexista. Aspectos que se contemplan en las diferentes publicaciones y comunicaciones que emite el Ayuntamiento y que, de manera habitual y sistemática se incluye en la elaboración documental. Además, como también se ha comentado anteriormente, se ha ofrecido formación específica en la materia al personal municipal.

Por otra parte, no obstante, también es cierto que no se trabaja, todavía, ni se ha puesto en marcha ninguna acción destinada al fomento y a la sensibilización en materia de publicidad y comunicación no sexista dirigida a la ciudadanía en general.

4. Violencia de género



La violencia de género es la mayor manifestación de desigualdad entre hombres y mujeres. Cuestiona los derechos fundamentales de las mujeres, como el derecho a la vida, a su integridad física y psíquica, así como a su dignidad y su libertad.

La entrada en vigor de diversas leyes, como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana, la cual pretende garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres mediante la erradicación de la violencia de género y para ello se amplía la protección a todos los escenarios y manifestaciones de la violencia de género, han supuesto un gran avance en la lucha contra este grave problema social.

A nivel municipal, en materia de prevención de las violencias machistas, durante el año 2021 se llevaron a cabo hasta un total de 23 acciones de sensibilización y educativas dirigidas a toda la población. También se desarrollaron acciones de concienciación dirigidas a la población joven en materia de educación sexual, prevención de las violencias sexuales y educación en la diversidad por medio de diferentes talleres y también se cuenta con Puntos Violeta.

Asimismo, en el I Plan de Igualdad Municipal se contemplaban nueve medidas de acción en la materia, todas ellas ejecutadas en su totalidad, con la finalidad de erradicar la violencia contra las mujeres en L'Alfàs del Pi y reforzar y mejorar la atención a las víctimas. En este sentido se ha de destacar que el municipio cuenta con diferentes agentes implicados en la detección y actuación ante posibles casos y que funcionan de manera coordinada.

De hecho, una de las medidas recogidas en dicho plan era la de elaborar y aprobar un protocolo de actuación y coordinación entre todos los agentes implicados para una eficaz

atención a las mujeres víctimas de violencia de género. Además, esta medida se reforzó con la constitución, también, de una Mesa Multidisciplinar para la detección, prevención y actuación contra la violencia de género, con la firma de un convenio de colaboración con la asociación *Mujeres con Voz* y la publicación de una guía de recursos contra la violencia de género de la Marina Baixa.

Ciertamente, existen mujeres víctimas a las que se atiende y, probablemente, otras muchas mujeres a las que todavía no se ha alcanzado porque no se ha evidenciado de ningún modo su situación. Esto se debe a que, todavía hoy, la violencia de género es sufrida por muchas mujeres en silencio y en ámbito íntimo más estricto, sin olvidar condicionantes como las dificultades, en ocasiones, para percibir que se está en esta situación, así como el miedo a denunciar y contarlo, entre otros. Por ello, es necesario seguir poniendo el foco sobre esta cuestión para que continúe siendo abordada de manera integral y multidisciplinar desde el municipio.

5. Conciliación y corresponsabilidad en los usos del tiempo



Las principales dificultades para conciliar, residen, en muchos casos, en la carencia de recursos y servicios, que permitan facilitar el desempeño de los horarios laborales y afrontar el coste económico que, en ocasiones, se han de asumir por las propias familias para gestionar su tiempo y no renunciar al desarrollo de sus profesiones. Esto también genera que, las redes familiares, de amistad e, incluso, de vecindad, se refuercen y tiendan a utilizarse para el apoyo en materia de conciliación.

Por otra parte, tampoco se ha de olvidar que, la población que se ve afectada de manera más negativa por las dificultades de conciliación, es la femenina. Actualmente, en España, el 74% de los contratos a tiempo parcial corresponden a mujeres, el 89% de excedencias para el cuidado de hijas o hijos menores son solicitadas por mujeres, así como también el 95% de las reducciones de jornada. Estos datos son, precisamente, los que contribuyen a la generación de brechas salariales de género y a la feminización de la pobreza.

En L'Alfàs del Pi se detecta que una de las principales dificultades para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la ciudadanía radica en el horario escolar de jornada intensiva. Por ello, el Ayuntamiento dispone una serie de recursos y servicios con el objetivo de contribuir a la mejora de la conciliación.

Uno de estos recursos es el de *Escoles Matineres* que es utilizado por unas 150 familias aproximadamente. Otro servicio que se ofrece es el de actividades extraescolares para niñas y niños en edad escolar.

Además de los servicios dirigidos a familias con menores, también se cuenta con opciones para el cuidado de personas mayores y/o dependientes, tales como los Servicios de Atención Domiciliaria y de Atención Domiciliaria a la Dependencia, sin olvidar los recursos que se

ofrecen desde el Servicio de Promoción de la Autonomía Personal de los Servicios Sociales Municipales.

Por otra parte, también se ha de poner de manifiesto que una de las claves para transformar en realidad la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las familias radica en la corresponsabilidad y, por tanto, se ha de incidir en un cambio social y en la eliminación de los roles tradicionales y los estereotipos de género que condicionan a muchas mujeres a seguir asumiendo las tareas de cuidados, mientras que, los hombres siguen dedicando menos tiempo a estas cuestiones. Para ello, desde las administraciones se ha de incidir por medio de acciones de información y sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad dirigidas al conjunto de la ciudadanía.

Sin olvidar el papel que las empresas juegan en este aspecto por medio de la adopción de medidas que permitan la conciliación de manera efectiva y, el empuje o el apoyo que, al respecto, también puede fomentarse desde la administración.

6. Educación



En L'Alfàs del Pi, el sistema educativo trabaja con perspectiva de género y es coeducativo, potencia y sufraga campañas y talleres en materia de promoción de la igualdad de género y cuenta, en sus centros educativos, con patios coeducativos. Asimismo, se realizan talleres específicos de sensibilización en igualdad dirigidos al alumnado en etapa infantil, primaria y secundaria y concursos de microrrelatos en materia de igualdad entre el conjunto de la población estudiantil del municipio.

Además, en el anterior plan de igualdad, ya se contemplaba como uno de los objetivos sobre los que trabajar, la promoción de una educación igualitaria y no discriminatoria y el fomento de la implementación de proyectos coeducativos en los centros educativos. Y, un total de 10 medidas se han ejecutado al respecto. Aunque sigue pendiente la implementación de una guía de buenas prácticas para fomentar cambios relacionales entre géneros y la eliminación de roles y estereotipos de género. Una guía que se dirigirá a familias, profesorado, alumnado y administración educativa en general.

En relación a esta cuestión, conviene también tener presente la necesidad de abordar la igualdad de trato y oportunidades y la corresponsabilidad con las familias, por medio de acciones que puedan llegar al ámbito familiar directamente, así como la importancia de formar a profesionales de la docencia en igualdad, coeducación y la aplicación de la perspectiva de género en el desarrollo de sus funciones.

Por otro lado, para abordar adecuadamente las necesidades con las que nos podemos encontrar en el ámbito educativo, debemos prestar atención a los datos de la población estudiantil de L'Alfàs del Pi.

Tabla 16: Distribución del alumnado de infantil y primaria de centros públicos

| Centros | Cursos | Grupos | Niñas | Niños |
|---|--------------|-----------|------------|------------|
| CEIP RACÓ DE L'ALBIR | Dos años | 1 | 10 | 8 |
| | Tres años | 2 | 19 | 18 |
| | Cuatro años | 2 | 18 | 20 |
| | Cinco años | 2 | 24 | 25 |
| | 1º Primaria | 2 | 23 | 27 |
| | 2º Primaria | 2 | 21 | 23 |
| | 3º Primaria | 2 | 24 | 23 |
| | 4º Primaria | 2 | 24 | 26 |
| | 5º Primaria | 2 | 27 | 24 |
| | 6º Primaria | 2 | 23 | 24 |
| | TOTAL | 19 | 213 | 218 |
| CEIP SANTÍSIMO CRISTO DEL BUEN ACIERTO | Dos años | 1 | 7 | 11 |
| | Tres años | 2 | 19 | 21 |
| | Cuatro años | 2 | 16 | 17 |
| | Cinco años | 2 | 19 | 18 |
| | 1º Primaria | 2 | 17 | 16 |
| | 2º Primaria | 2 | 21 | 19 |
| | 3º Primaria | 2 | 16 | 13 |
| | 4º Primaria | 2 | 20 | 21 |
| | 5º Primaria | 2 | 23 | 21 |
| | 6º Primaria | 2 | 22 | 23 |
| | TOTAL | 19 | 180 | 180 |
| CEIP VELES E VENTS | Dos años | 1 | 8 | 10 |
| | Tres años | 2 | 23 | 29 |
| | Cuatro años | 2 | 22 | 18 |
| | Cinco años | 2 | 23 | 20 |
| | 1º Primaria | 2 | 17 | 25 |
| | 2º Primaria | 2 | 24 | 22 |
| | 3º Primaria | 2 | 17 | 19 |
| | 4º Primaria | 2 | 21 | 18 |
| | 5º Primaria | 2 | 24 | 23 |
| | 6º Primaria | 2 | 24 | 25 |
| | TOTAL | 19 | 203 | 201 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi

Como se puede observar en este caso, el alumnado de infantil y primaria de los tres centros públicos del municipio está equilibrada en cuanto a sexo se refiere en todos los colegios.

Tabla 17: Distribución del alumnado de infantil y primaria de centros privados

| Centros | Cursos | Niñas | Niños |
|---------------------------------------|-------------------|-------|------------|
| EI PECES DE COLORES | De 0 a 2 años | 35 | 36 |
| EI EL NANO | De 0 a 2 años | 35 | 37 |
| SIERRA BERNIA SCHOOL | Tres años | 16 | 9 |
| | Cuatro años | 15 | 8 |
| | Cinco años | 15 | 10 |
| | 1º Primaria | 9 | 6 |
| | 2º Primaria | 10 | 7 |
| | 3º Primaria | 12 | 6 |
| | 4º Primaria | 11 | 5 |
| | 5º Primaria | 10 | 7 |
| | 6º Primaria | 12 | 6 |
| | TOTAL | | 110 |
| AIS ALTEA INTERNATIONAL SCHOOL | 1º Primaria | 8 | 6 |
| | 2º Primaria | 6 | 9 |
| | 3º / 4º Primaria | 10 | 8 |
| | 5º Primaria | 8 | 7 |
| | 6º Primaria | 7 | 6 |
| | TOTAL | | 39 |
| ESCUELA NORUEGA COSTA BLANCA | Infantil 2º Ciclo | 13 | 14 |
| | De 6 a 12 años | 47 | 46 |
| | TOTAL | | 60 |
| COSTA BLANCA UNDERVISING | De 6 a 12 años | 14 | 13 |
| | TOTAL | | 14 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi

En cuanto al alumnado de infantil y primaria de los centros privados, como podemos ver, al igual que en el caso anterior, también se observa una presencia equilibrada de niñas y niños en dichos centros.

Tabla 18: Distribución del alumnado de secundaria y bachillerato

| Centros | Cursos | Grupos | Alumnado femenino | Alumnado masculino |
|--------------------|--------------|-----------|-------------------|--------------------|
| IES L'ARABÍ | 1º ESO | 6 | 79 | 75 |
| | 2º ESO | 5 | 66 | 59 |
| | 3º ESO | 6 | 78 | 75 |
| | 4º ESO | 6 | 76 | 75 |
| | 1º BAT ARTE | 0 | 0 | 0 |
| | 1º BCT | 1 | 12 | 13 |
| | 1º BHCS | 2 | 36 | 31 |
| | 2º BAT ARTE | 0 | 0 | 0 |
| | 2º BCT | 1 | 10 | 9 |
| | 2º BHCS | 2 | 36 | 28 |
| | TOTAL | 29 | 393 | 365 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi

Como se puede apreciar, el número de estudiantes mujeres y estudiantes hombres es similar y, ciertamente, está equilibrado. No obstante, conviene poner de relieve que, sobre todo, en los niveles superiores de educación no obligatoria hay una ligera mayoría de alumnado femenino. Es una cuestión importante, ya que, a nivel general, las mujeres suponen el 52% del alumnado universitario del país y que, en la mayoría de los casos, se encuentran sobrerrepresentadas en estudios humanísticos y de ciencias sociales e infrarrepresentadas en el ámbito del STEM¹. Y, esta es una realidad que también se refleja en los datos de la tabla anterior.

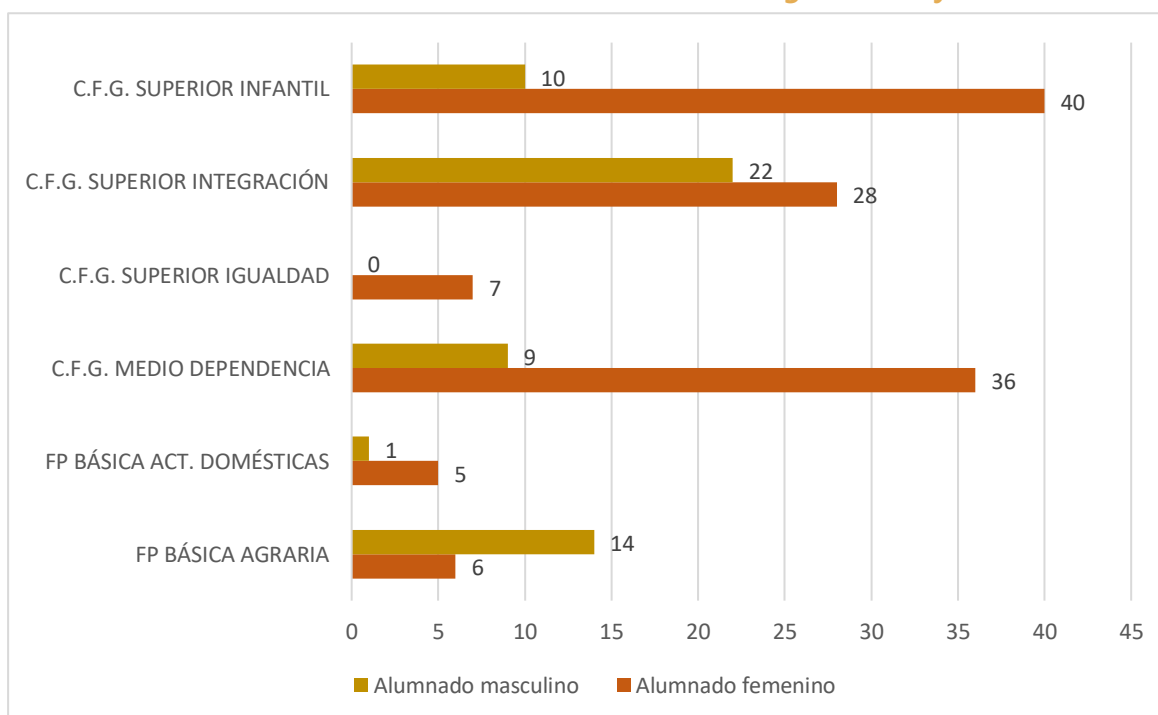
¹ Acrónimo de los términos en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)

Tabla 19: Distribución del alumnado según ciclos y FP

| Centros | Ciclos | Alumnado femenino | Alumnado masculino |
|--------------------|-----------------------------|-------------------|--------------------|
| IES L'ARABÍ | FP BÁSICA AGRARIA | 6 | 14 |
| | FP BÁSICA ACT. DOMÉSTICAS | 5 | 1 |
| | C.F.G. MEDIO DEPENDENCIA | 36 | 9 |
| | C.F.G. SUPERIOR IGUALDAD | 7 | 0 |
| | C.F.G. SUPERIOR INTEGRACIÓN | 28 | 22 |
| | C.F.G. SUPERIOR INFANTIL | 40 | 10 |
| | TOTAL | | 122 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi

Gráfica 9: Distribución del alumnado según ciclos y FP



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi

A la vista de estos datos, podemos extraer varias conclusiones. En primer lugar, vemos que vuelve a ponerse de manifiesto que el número de mujeres que cursan educación superior no obligatoria es mayor que el número de hombres que lo hace, en líneas generales.

De manera más concreta se ha de poner de manifiesto que las mujeres son una abrumadora mayoría en el grado superior de educación infantil, el grado medio de atención

a la dependencia y la formación profesional básica de actividades domésticas. Todas estas formaciones y futuras profesiones muy ligadas al rol tradicional de cuidadora que se le asigna a las mujeres, por lo que, de nuevo, observamos la pervivencia de la influencia de los roles y estereotipos de género en este caso.

También resulta llamativo que el ciclo superior de promoción de igualdad no hay ningún alumno masculino, lo que, por otra parte, contribuye a evidenciar que, todavía hoy, no hay muchos hombres que se sientan interpelados cuando se abordan cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

Así pues, en general, las mujeres han adquirido protagonismo en la vida pública, a través del trabajo remunerado, y esto exige que se implanten medidas para facilitar la compatibilización entre responsabilidades familiares y laborales, siempre que permitan un reparto justo y equilibrado de las responsabilidades familiares y domésticas.

No cabe duda de que en el momento actual la conciliación es un asunto que concierne no solo a las mujeres, sino a la unidad familiar y a la sociedad en general (también a las empresas).

Un problema que hace que se perpetúe la desigualdad y que originan la segregación vertical y horizontal que se produce en el mercado de trabajo es que el alumnado femenino se sigue inclinando en su formación hacia disciplinas que están relacionadas con el servicio, atención y cuidado de las personas, mientras que el alumnado masculino lo hace hacia aquellas enseñanzas vinculadas con el poder, ya sea económico, social, político, etc.

Esto, además de producirse por la cultura patriarcal y roles tradicionales que seguimos adquiriendo a través del proceso de socialización, etc. también se origina por la falta de referentes femeninos en las disciplinas de ciencias, tecnología, matemáticas, política, etc.

Resulta por tanto imprescindible un cambio de mentalidad, un cambio en la educación de los valores que se imparten desde los centros educativos en todos los niveles de la enseñanza, y se hace precisa una educación para la igualdad, donde mujeres y hombres se forjen un futuro conforme a sus méritos y capacidades.

A este respecto, no se puede negar que desde los centros educativos se hace hincapié en esta cuestión y se llevan a cabo multitud de acciones al respecto y de diferente índole para la formación, promoción, sensibilización y prevención en violencia de género e igualdad, como podemos observar a continuación.

Tabla 20: Acciones realizadas en los centros de infantil y primaria

| Tipo | Nombre de la acción | Niñas | Niños |
|-----------|---|-------|-------|
| Formación | Niñas y niños en y para la igualdad (infantil 4 años) | 64 | 59 |
| Talleres | 25 N Micromachismos 1º y 2º primaria | 102 | 124 |
| Campaña | 8 de Marzo, 3º Primaria | 54 | 59 |
| Talleres | La regla Mola, 6º Primaria | 76 | 68 |
| Campaña | La mujer y la niña en la ciencia (5º primaria) | 98 | 77 |
| Campaña | El rincón de la igualdad (biblioteca escolar) | 228 | 204 |
| Promoción | Todas las profesiones son de mujeres (6º primaria) | 80 | 72 |
| Jornada | El poblado de la igualdad | 45 | 32 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi

Tabla 21: Acciones realizadas en secundaria y bachillerato

| Tipo | Nombre de la acción | Alumnado femenino | Alumnado masculino |
|-----------|---|-------------------|--------------------|
| Formación | Masculinidades igualitarias (2º ESO) | 111 | 104 |
| Talleres | Diversidad sexual (3º ESO) | 69 | 56 |
| Campaña | 21OCT21 Hombres contra las violencias machistas | 83 | 95 |
| Campaña | 25 de Noviembre Contra la violencias machistas | 102 | 47 |
| Campaña | 8 de Marzo | 35 | 0 |
| Taller | Mirarnos, sentirnos (ciclos formativos) | 6 | 2 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi

7. Autonomía económica



El desarrollo económico y laboral de la población, en su conjunto, se ha visto afectado por la crisis sanitaria por Covid-19 y, a su vez, ha provocado una ralentización en el avance de la igualdad y se ha evidenciado la falta de corresponsabilidad en los cuidados familiares, sobre todo, lo que, por otra parte, genera que sigan siendo las mujeres las que queden en una peor posición laboral.

Al respecto, legislativamente se han producido cambios importantes en la materia para obligar a las empresas a aplicar políticas de igualdad de género en el seno de sus organizaciones y garantizar este derecho entre las personas empleadas.

Por su parte, desde otros ámbitos administrativos también se toman medidas al respecto. En este caso, desde el municipio, se ofrece asesoramiento a las empresas de L'Alfàs del Pi que vayan a implementar un plan de igualdad, así como a cualquier otra organización que necesite apoyo en esta materia. En este caso, a lo largo de 2021 se atendieron un total de 14 entidades.

También se realizan acciones para potenciar el autoempleo y el emprendimiento femenino y, además, se cuenta con las asociaciones MEMBA y la Asociación de Empresarias y Emprendedoras de L'Alfàs del Pi. A lo que hay que añadir que durante 2021 se llevaron a cabo cuatro acciones formativas en materia de empleo y dos campañas para incentivar la participación de mujeres en sectores o actividades económicas tradicionalmente masculinizadas y una acción de sensibilización para poner en valor la labor de las mujeres en el medio rural, a través de la iniciativa *L'Alfàs en la historia, recupera valores tradicionales del municipio* y que, en esta ocasión, se dedicó a las mujeres peluqueras. Además, en 2022 se puso en marcha una acción positiva, como fue la de un *Taller de Empleo para Mujeres*.

No obstante, no se cuenta con datos de autoempleo y emprendimiento femenino en el municipio, lo que, por otra parte, sería necesario y entronca con el objetivo de conocer la situación socio – laboral de la población para incidir en el cambio de estrategias que se recogió en el I Plan Municipal de Igualdad. Al respecto y, según el informe de evaluación, todas las medidas que se plantean en esta área se han ejecutado en su totalidad.

Por otra parte, se ha de tener presente también que el ámbito en el que podemos enmarcar al municipio de L'Alfàs del Pi es rural y, en este sentido, es importante un acercamiento a estos datos que se han comentado anteriormente para valorar la promoción de ayudas que incentiven el autoempleo femenino en este ámbito, así como acciones que fomenten el empoderamiento de las mujeres en el medio rural.

8. Calidad de vida y salud



Al abordar la cuestión de calidad de vida y salud debemos entender que nos referimos a cuestiones que van más allá del ámbito sanitario, pues favorecer y fomentar una buena salud y calidad de vida entronca con la disposición de diferentes servicios que contribuyan a fomentar buenos hábitos, una ciudad segura, una mejor convivencia vecinal, la práctica deportiva, etc.

Por ello, en materia de hábitos de vida saludables, se llevan a cabo acciones para mejorar la salud de las mujeres en las diferentes etapas de su ciclo vital, se implementó el proyecto *L'Alfàs + Saludable* y se llevó a cabo la adhesión a la *XarxaSalut*, la red de municipios de la Comunitat Valenciana adheridos al IV Plan de Salud de la Comunitat con el compromiso de desarrollar las acciones de promoción de la salud.

De manera transversal y, también con el objetivo de conseguir un municipio inclusivo se realizan acciones para fomentar un turismo responsable y saludable incorporando en la oferta de ocio de verano, actividades saludables y adecuadas para las distintas etapas vitales, tales como yoga gratuito en la playa, aeróbic, danza, circuitos deportivos, etc. Y, siguiendo en la línea de la inclusión social, se llevaron a cabo diferentes talleres dirigidos a la ciudadanía, bajo el título "Todos a la mesa" llevados a cabo por el servicio de atención a las personas migrantes del municipio.

También es importante fomentar una buena cohesión territorial identificando aquellas zonas del municipio que puedan estar mal iluminadas y que, por ello, o por otras cuestiones, como el estado de la vía, por ejemplo, puedan ser potencialmente peligrosas para ser transitadas. No obstante, en L'Alfàs del Pi, por el momento, no se detectan estas necesidades, así como tampoco de la existencia de zonas que puedan ser consideradas de riesgo porque

sean propensas a episodios de violencia. A este respecto, es importante la gestión urbanística con perspectiva de género que se lleva a cabo.

Asimismo, para mejorar este aspecto, también es importante mantener y potenciar las comunicaciones y las conexiones para garantizar buenos accesos a los centros de salud, educativos, zonas de trabajo, etc. No obstante, a este respecto, cabe señalar que existen pocos medios de transporte público.

9. La opinión de los agentes sociales



Con el fin de completar de manera más cualitativa el presente diagnóstico, se ha realizado un cuestionario a aquellas personas consideradas agentes clave, es decir, a aquellas personas que trabajan o son representativas por su actividad en organismos determinados tales como el Ayuntamiento, asociaciones, clubes deportivos, etc.

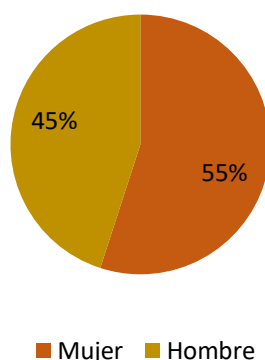
Dicho cuestionario se facilitó a un total de 47 clubes o asociaciones de carácter deportivo, 22 asociaciones de otras índoles (culturales, medioambientales, sociales, etc.), así como a los centros educativos y AMPAS del municipio, al centro de salud y a un total de 26 personas entre personal técnico municipal y personal político.

Esta encuesta tiene un carácter anónimo y voluntario, por ello, aunque se tratan cuestiones sociológicas a su inicio y como veremos a continuación, se mantiene el anonimato de las personas que la han respondido y, para contribuir a ello, las respuestas se muestran en datos porcentuales. Por otra parte, al ser voluntaria, sólo han respondido a la misma aquellas personas que han querido hacerlo y, por tanto, las encuestas válidas que, en este caso se recogen, son aquellas que han sido contestadas completamente. Así pues, contamos con 33 encuestas válidas, cuyas respuestas analizamos a continuación.

9.1 PERFIL DE LA PERSONA ENCUESTADA

Con la finalidad de realizar una aproximación sociológica a los perfiles de las personas encuestadas, se pregunta a las personas encuestadas sobre el género con el que se identifican, el ámbito del que proceden y si tienen formación en materia de igualdad. A este respecto, los resultados son los siguientes.

Gráfico 10: Género de las personas encuestadas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Ante la pregunta planteada, nos encontramos con que ninguna persona refiere identificarse como "persona no binaria" u "otro", mientras que el 45% refiere que son hombres y el 55% mujeres.

En cuanto a la clasificación según la procedencia de organismos o ámbitos, hemos extraído la siguiente relación.

Tabla 22: Ámbitos de procedencia de las personas encuestadas

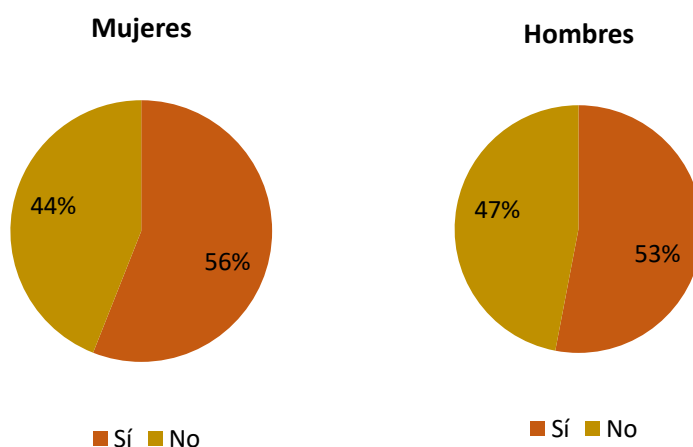
| ÁMBITO | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|--------------------------------------|---------|---------|-------|
| Educación y AMPA | 3 | 1 | 4 |
| Sanidad | 1 | 0 | 1 |
| Asociacionismo | 3 | 1 | 4 |
| Deportes | 0 | 5 | 5 |
| Personal técnico y/o político | 9 | 7 | 16 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

La mayoría de personas, tanto mujeres como hombres se insertan en el grupo de personal técnico y/o político, el segundo grupo más numeroso es el del ámbito deportivo, solamente integrado por hombres – lo que, por otra parte, pone de manifiesto que el sector de los deportes es, todavía hoy, un sector masculinizado –, los ámbitos del asociacionismo y el educativo registran la misma proporción de personas y en ambos casos hay más mujeres que hombres.

Finalmente, en relación a la formación o experiencia en materia de igualdad de género nos encontramos los siguientes datos.

Gráfico 11: Formación en igualdad de género de las personas encuestadas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

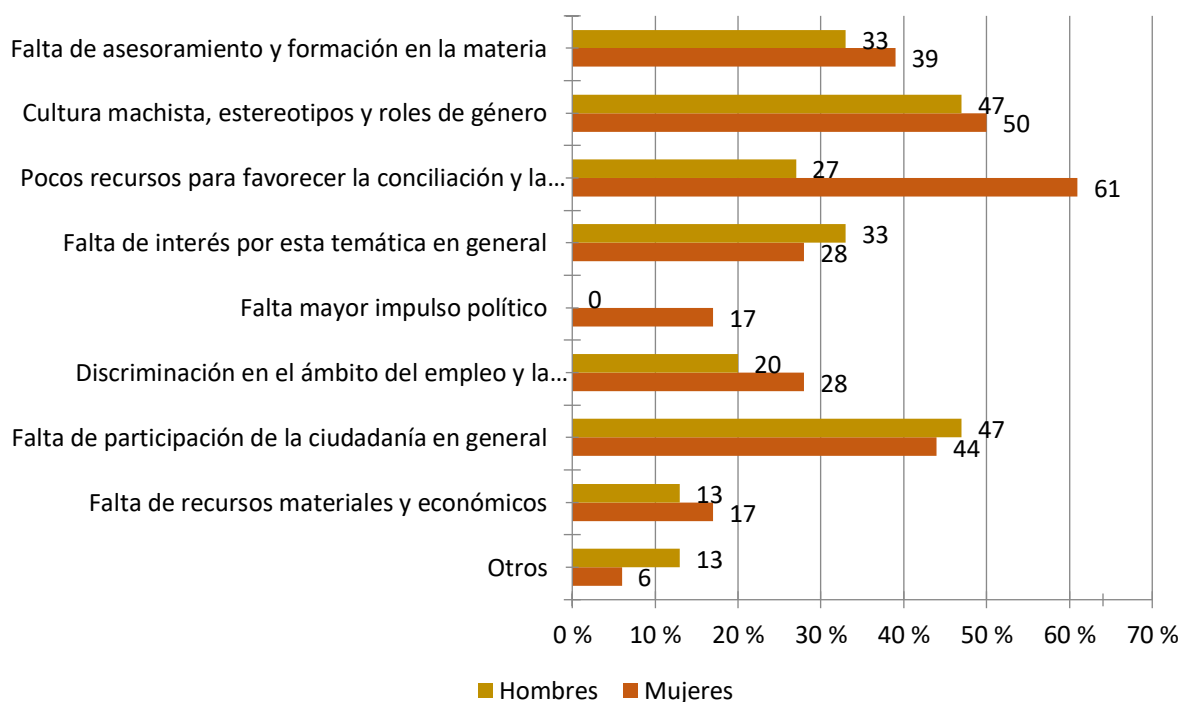
Como podemos ver, el 56% de mujeres y el 53% de hombres indica que sí que tiene alguna formación o experiencia en materia de igualdad de género. En cambio, no es así para el 44% de mujeres y el 47% de hombres.

9.2 PRINCIPALES OBSTÁCULOS EN LA CONSECUION DE LA IGUALDAD

Para aproximarnos de manera más cualitativa a aquellos problemas que pueden darse en cuanto a discriminaciones por razón de sexo y, por tanto, poder determinar causas y adoptar medidas en el plan de igualdad, se pregunta a las personas encuestadas por su opinión con respecto a cuáles considera que son los principales obstáculos que impiden alcanzar la igualdad de género.

En este sentido se pregunta sobre los problemas que se considera que pueden encontrarse en L'Alfàs del Pi para conseguir la igualdad, así como aquellos obstáculos que, en mayor grado, afectan a las mujeres y aquellos que afectan a los hombres. El resultado de las respuestas recogidas se muestra a continuación.

Gráfico 12: Principales obstáculos según las personas encuestadas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

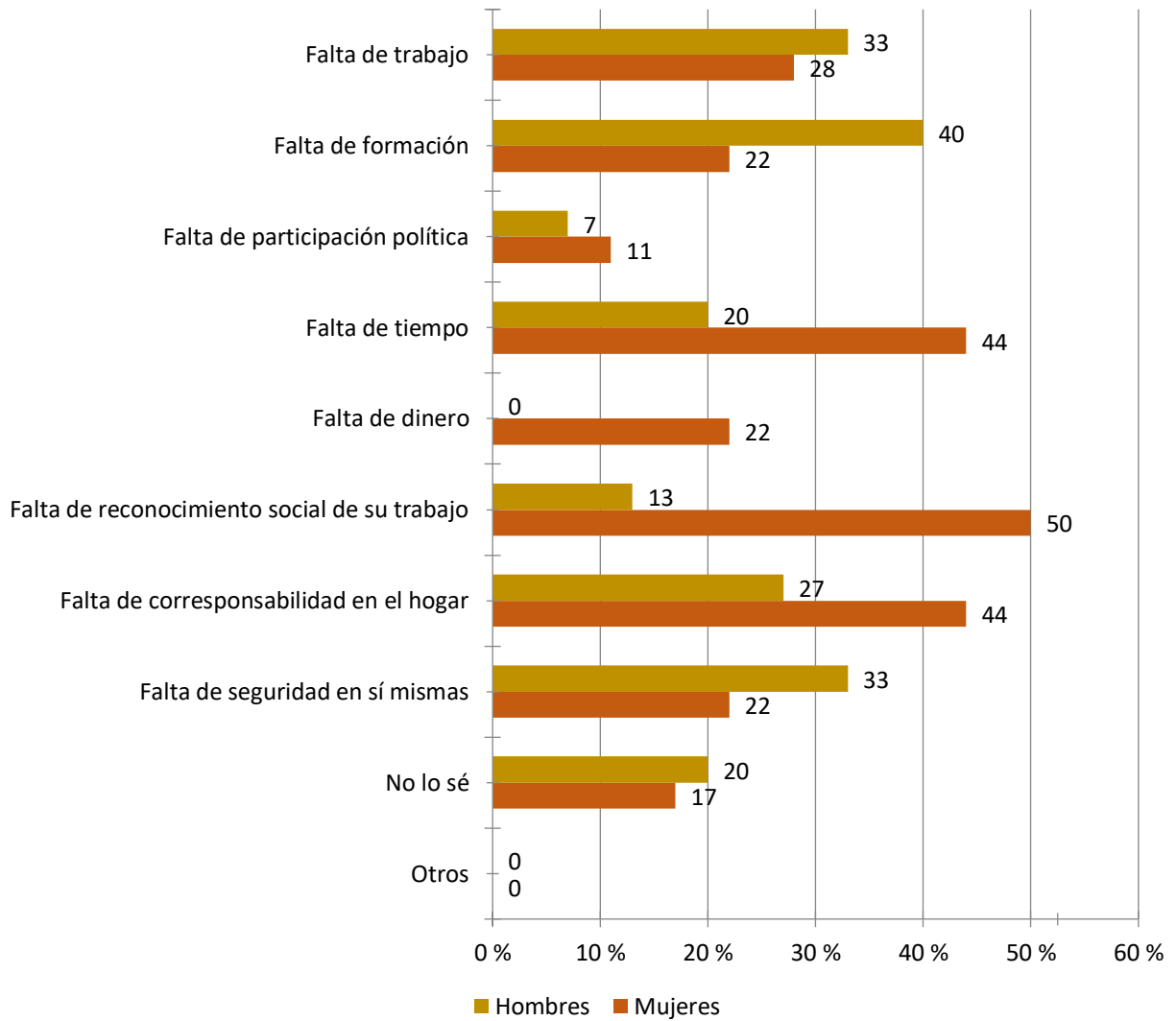
Uno de los datos más llamativos es el relativo a la falta de conciliación y corresponsabilidad. Claramente, para la mayoría de las mujeres, un 61%, este es el principal obstáculo. En cambio, sólo lo consideran así el 27% de los hombres encuestados. Este dato pone de manifiesto que los roles de género siguen teniendo un fuerte peso en el reparto de las cargas y la distribución de las tareas domésticas y de cuidados que son asumidos, en su mayoría, por las mujeres.

Por otra parte, de manera similar, tanto mujeres (50%), como hombres (47%), consideran que otro de los principales obstáculos es el de la pervivencia de la cultura machista, los estereotipos y roles de género y, también mujeres (44%) y hombres (47%) consideran que otro de los inconvenientes es el de la falta de participación ciudadana.

Otro dato a destacar, por la diferencia porcentual entre mujeres y hombres, es el relativo a una posible falta de impulso político. En este caso, mientras el 17% de mujeres consideran que este es uno de los problemas que afectan a la igualdad, ningún hombre comparte esta opinión.

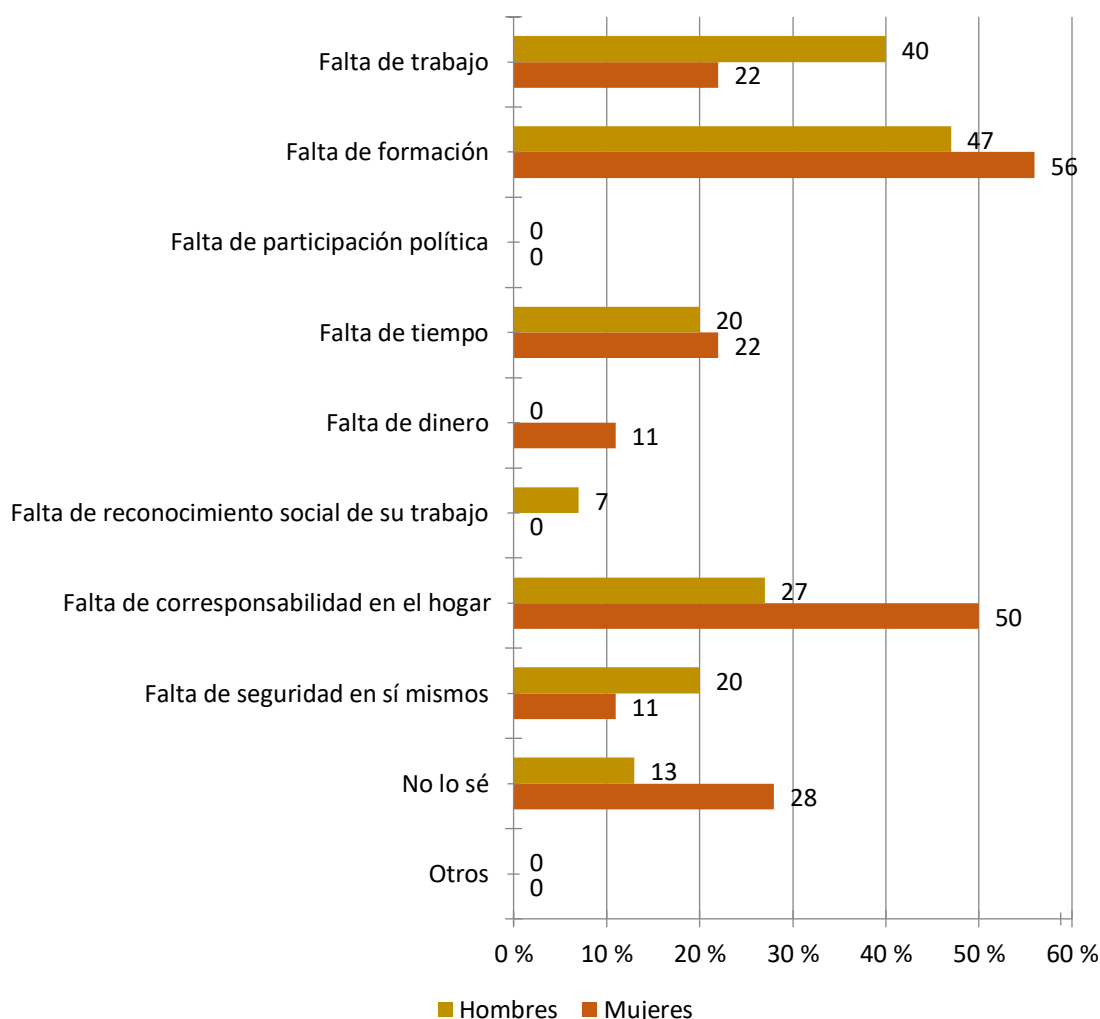
Finalmente, las respuestas a esta pregunta se completan cualitativamente con dos comentarios. Uno de ellos realizado por una mujer que manifiesta que considera que en su ámbito laboral no existen desigualdades – “En mi ámbito laboral no considero que exista discriminación” – y otro, que, en este caso corresponde a un hombre y señala que los obstáculos radican en el machismo y en la comunicación – “machismo y comunicación” –.

Gráfico 13: Problemas que afectan a las mujeres según las personas encuestadas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Gráfico 14: Problemas que afectan a los hombres según las personas encuestadas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

La mayoría de mujeres, un 50%, considera que uno de los principales problemas a los que hacen frente las mujeres es al de la falta de reconocimiento en el trabajo. En cambio, sólo comparte esta opinión un 13% de los hombres. En cambio, este no es, en opinión tanto de hombres como de mujeres, un problema que afecte a los hombres.

Por otra parte, otro de los problemas que las mujeres creen que en mayor medida les afecta es el de la falta de corresponsabilidad en el hogar y la falta de tiempo, ambos ligados por la cuestión de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. En este caso, un 44% de mujeres cree que estos problemas les afectan a ellas mismas y un 50% de mujeres opina que la falta de corresponsabilidad también afecta a los hombres.

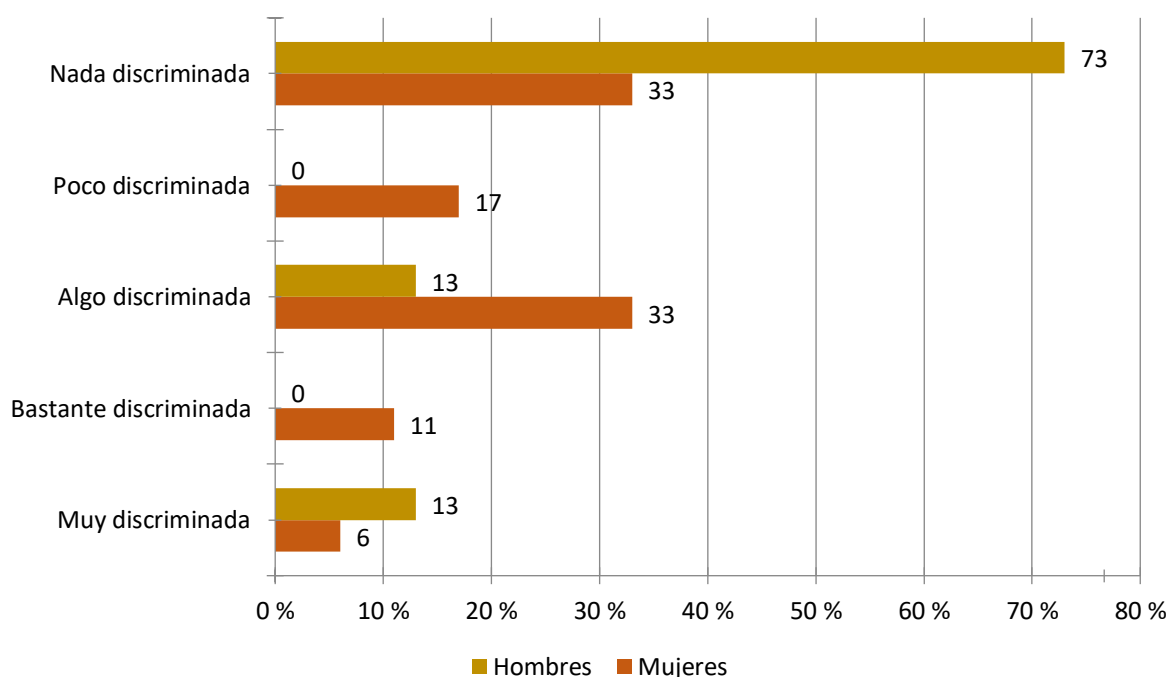
Sin embargo, en contraposición, sólo un 13% de los hombres considera que la falta de corresponsabilidad es un obstáculo para las mujeres, mientras que el 27% sí que lo considera un problema para ellos mismos.

Otro de los problemas que recoge un dato significativo es el de la falta de formación, el 47% de hombres y el 56% de mujeres opina que esta cuestión afecta a los hombres. En cambio, sólo el 22% de mujeres considera que esto les afecte a ellas mismas. Esta cuestión puede relacionarse con el hecho de que, actualmente, existe un número mayor de mujeres que de hombres con titulaciones en formación superior.

9.3 ÁMBITOS DE DESIGUALDAD

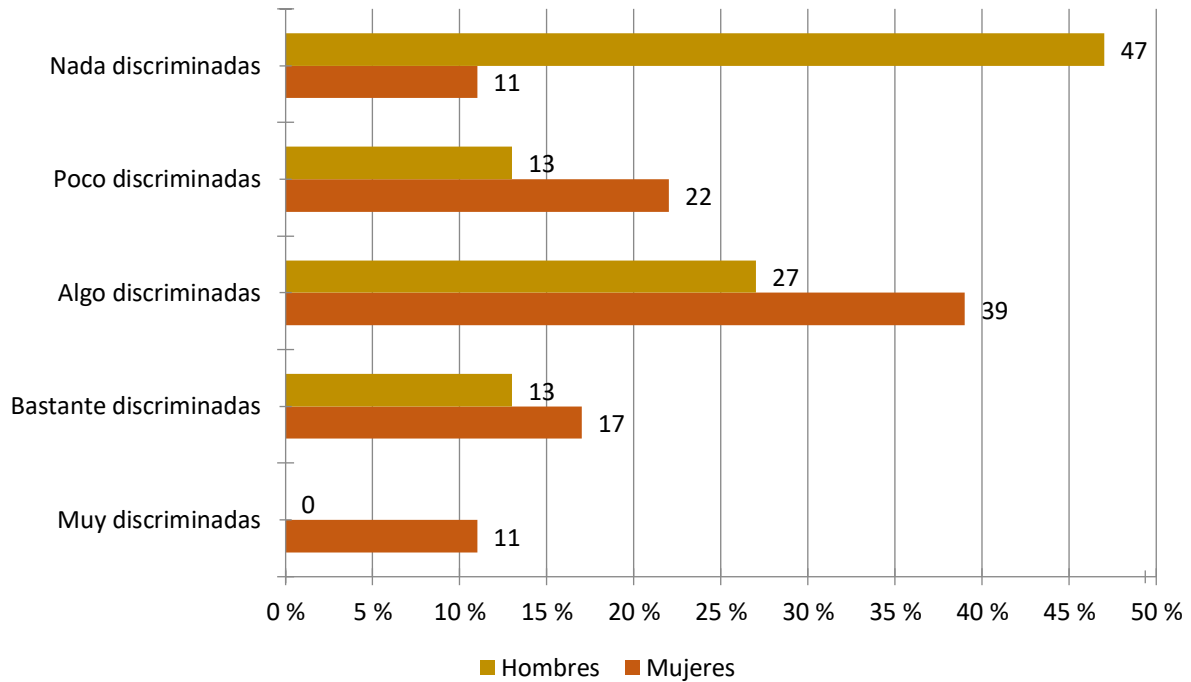
Para acercarnos a la realidad social y conocer mejor la percepción que se tiene sobre las posibles discriminaciones a las que se hace frente, se presentan diferentes colectivos sociales, a saber, juventud, minorías étnicas, LGTBIQ, personas con discapacidad, personas mayores e infancia y, se solicita a las personas encuestadas que indiquen el nivel de discriminación al que creen que dichos colectivos están expuestos. En cada caso, las respuestas recabadas se presentan a continuación.

Gráfico 14: Grado de discriminación que sufre la juventud según las personas encuestadas



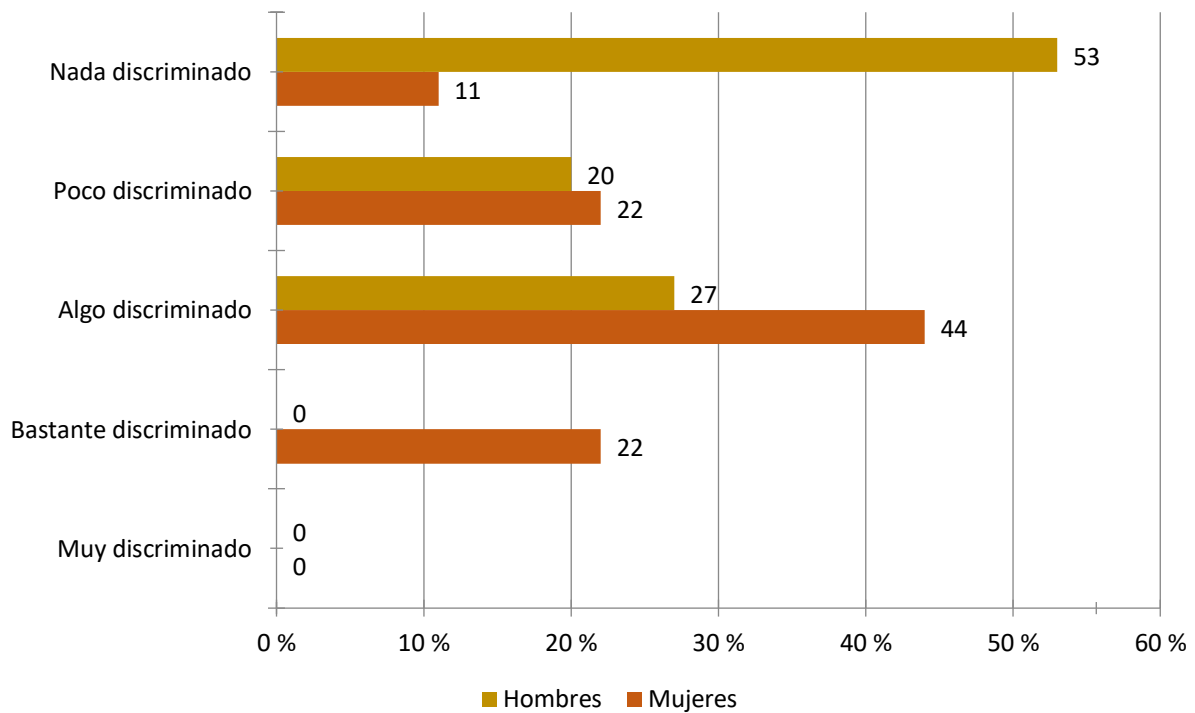
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Gráfico 15: Grado de discriminación que sufren las minorías étnicas según las personas encuestadas



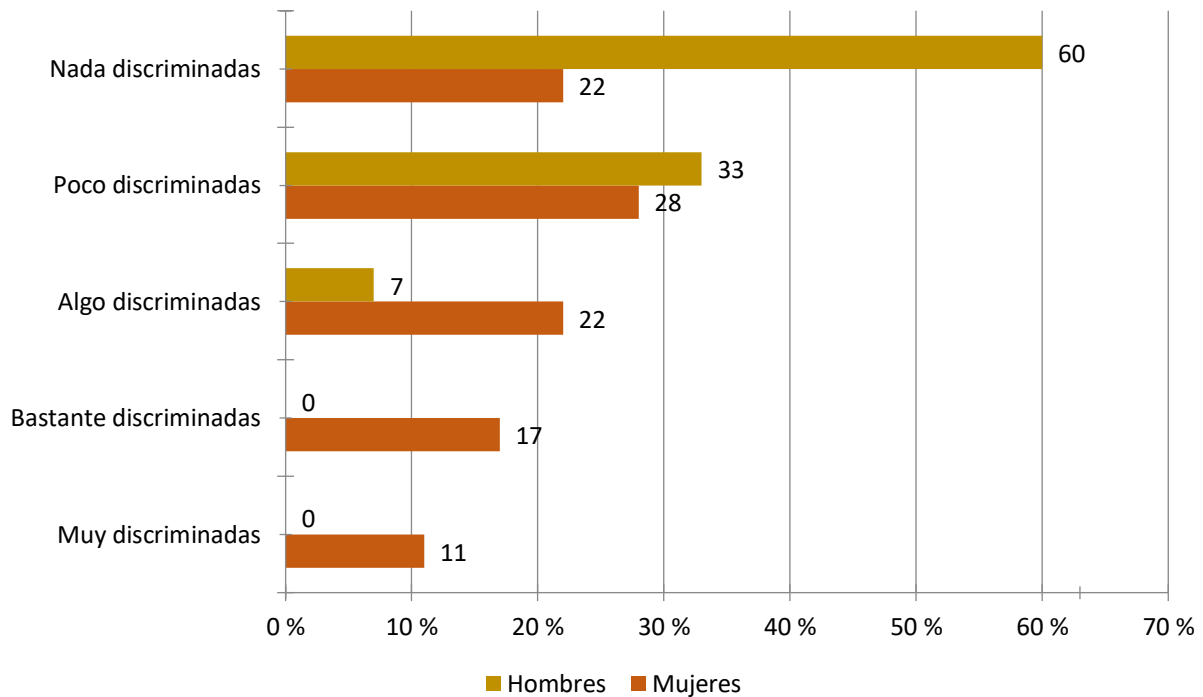
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Gráfico 16: Grado de discriminación que sufre el colectivo LGTBIQ según las personas



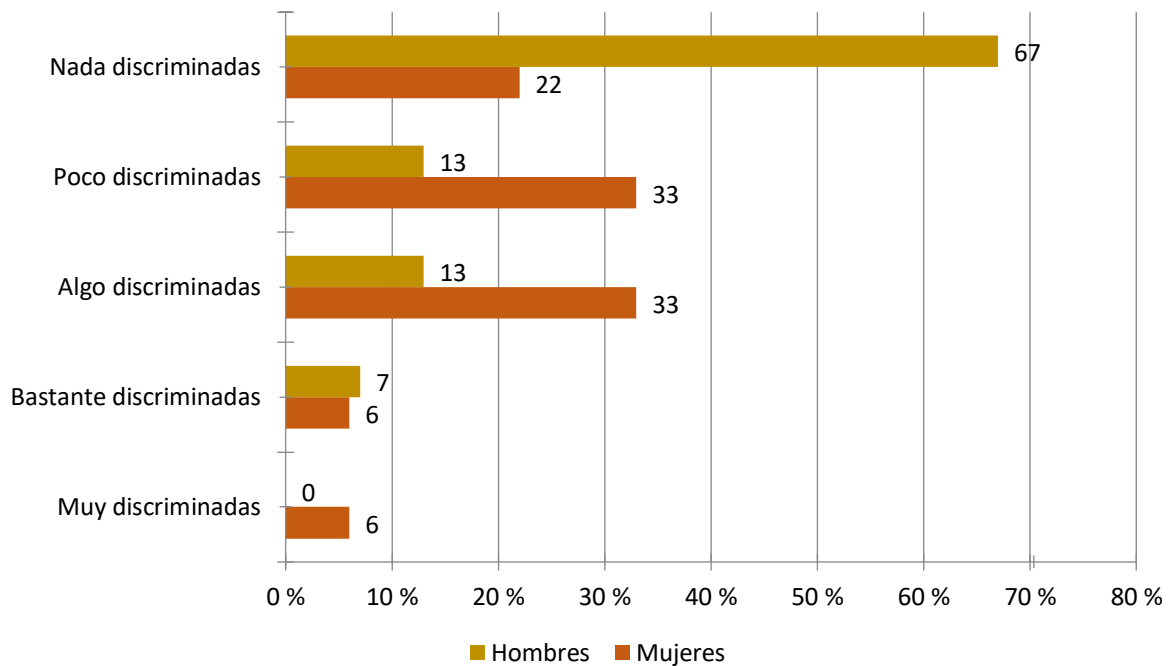
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Gráfico 17: Grado de discriminación que sufren las personas con discapacidad según las personas encuestadas



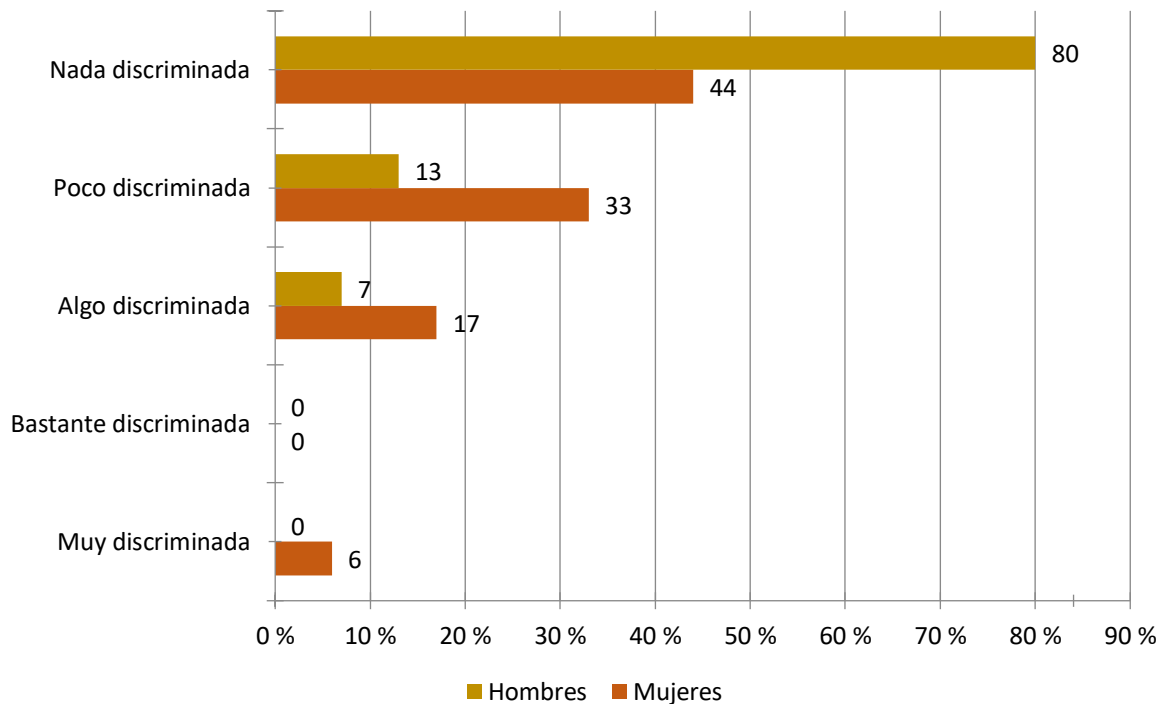
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Gráfico 18: Grado de discriminación que sufren las personas mayores según las personas encuestadas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Gráfico 19: Grado de discriminación que sufre la infancia según las personas encuestadas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Como vemos, en este caso, se ha utilizado la escala Likert, una escala de clasificación que se emplea para cuestionar sobre los niveles de acuerdo o desacuerdo con alguna cuestión. Aunque podemos ver los datos desagregados en las gráficas, se han calculado las medias de las respuestas obtenidas para mujeres y para hombres en una franja del 5 al 1, correspondiendo el 5 para la respuesta "muy discriminado" y 1 para la respuesta "nada discriminado".

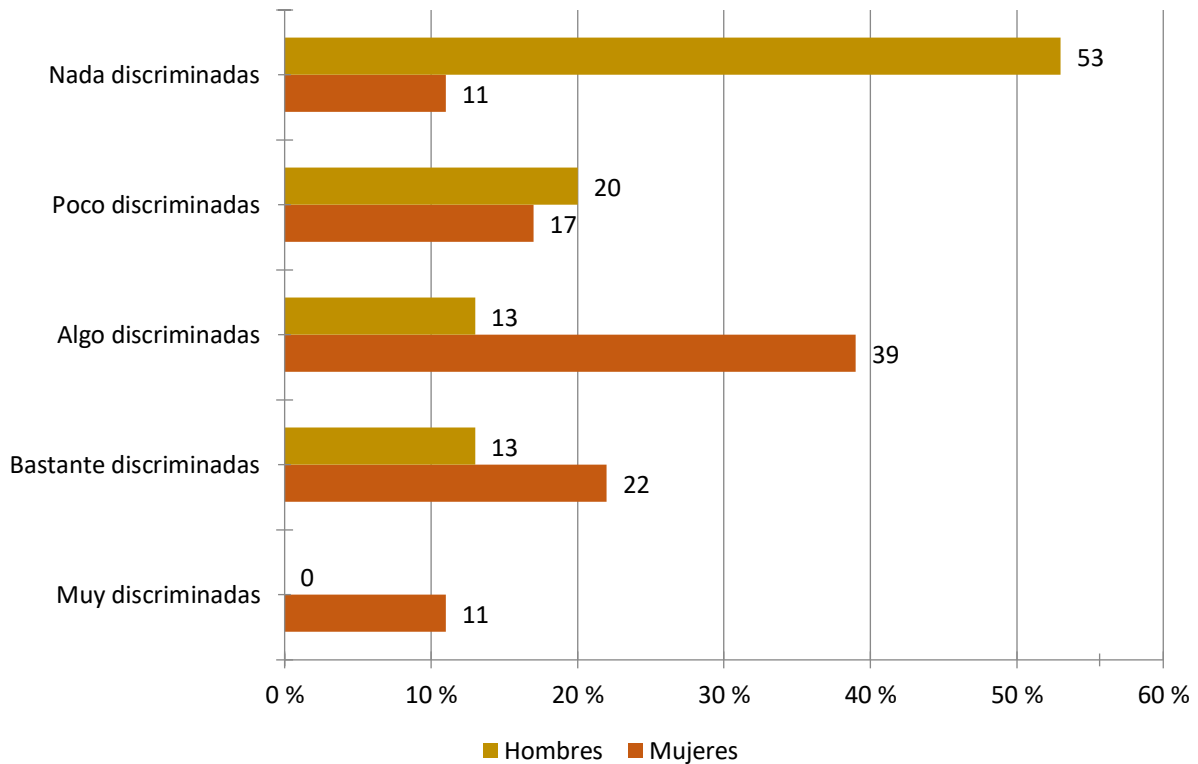
En base a todo ello, obtenemos que, según las mujeres, el colectivo que mayor discriminación sufre es el de las minorías étnicas, seguido del colectivo LGTBIQ, personas con discapacidad en tercer lugar y, en cuarto lugar y, con el mismo porcentaje, juventud y personas mayores.

Para los hombres, el colectivo que está expuesto a mayores discriminaciones también es el de las minorías étnicas, pero, al contrario que las mujeres, sitúan a la juventud como segundo colectivo más discriminado, seguido del colectivo LGTBIQ. En menor medida consideran que sufren discriminación las personas mayores y las personas con discapacidad.

En relación a la infancia, tanto mujeres como hombres lo consideran el colectivo menos expuesto a sufrir discriminaciones.

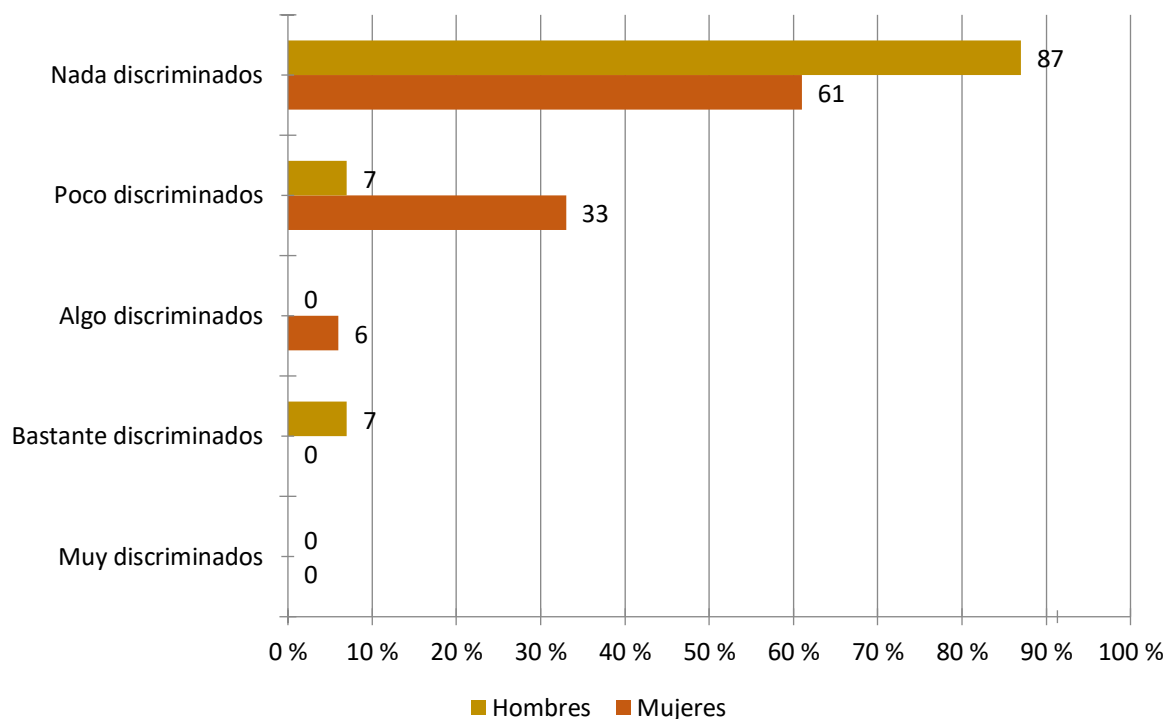
Por otra parte, teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad, esto es, la situación por la que una sola persona puede verse atravesada por dos o más discriminaciones, es decir, por discriminación múltiple, se ha de tener en cuenta si dentro de estos colectivos anteriormente expuestos, nos encontramos con población femenina o masculina. Por ello, también se ha preguntado, al respecto, sobre cuál de estos dos sectores poblacionales está más expuesto a sufrir discriminaciones y este ha sido el resultado.

Gráfico 20: Grado de discriminación que sufre la población femenina según las personas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Gráfico 21: Grado de discriminación que sufre la población masculina según las personas encuestadas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

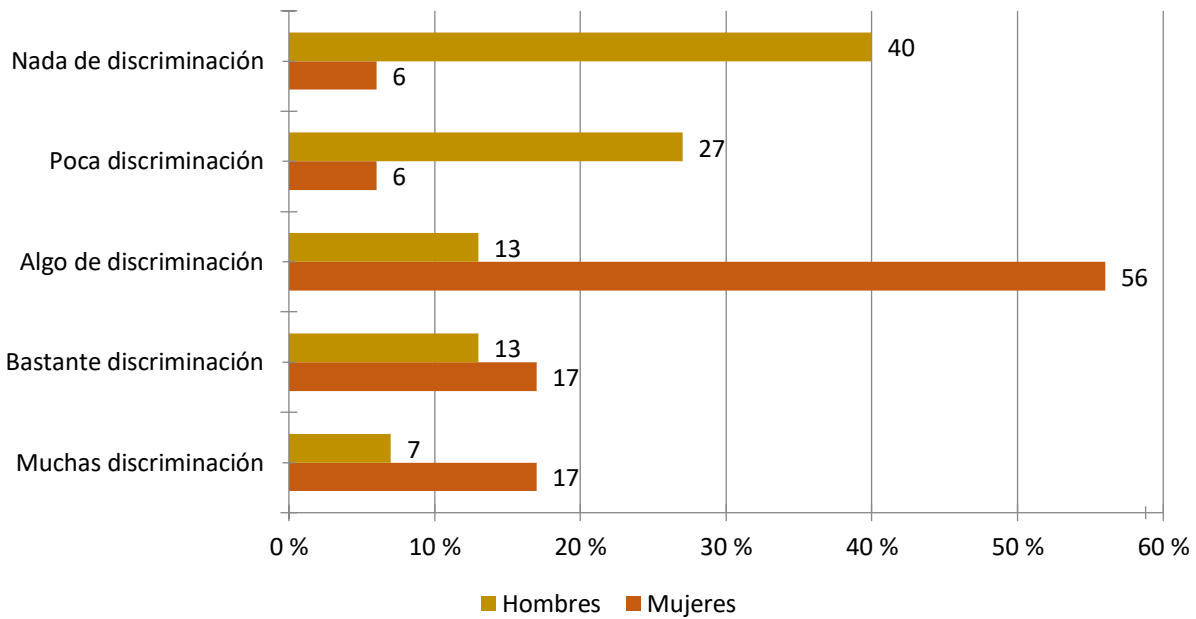
En este caso, como vemos, tanto mujeres como hombres, – aunque, en el caso de los hombres, en menor medida que las mujeres –, consideran que es la población femenina la que se expone a mayores discriminaciones.

Como decíamos, se ha de tener en cuenta esta cuestión de manera interseccional, pues son las mujeres las que también se encuentran más expuestas a sufrir múltiples discriminaciones.

Para completar este apartado a cerca de los obstáculos con los que la sociedad se encuentra para lograr la igualdad efectiva, se trata de obtener una visión global, a partir de la pregunta sobre los ámbitos en los que se cree que puedan existir más desigualdades entre mujeres y hombres, estableciendo, para ello, los siguientes marcos: el acceso al empleo y las condiciones laborales, las responsabilidades familiares y domésticas, el acceso a puestos de responsabilidad, el ocio y el deporte, la formación y la educación, la cultura, el acceso a los servicios públicos.

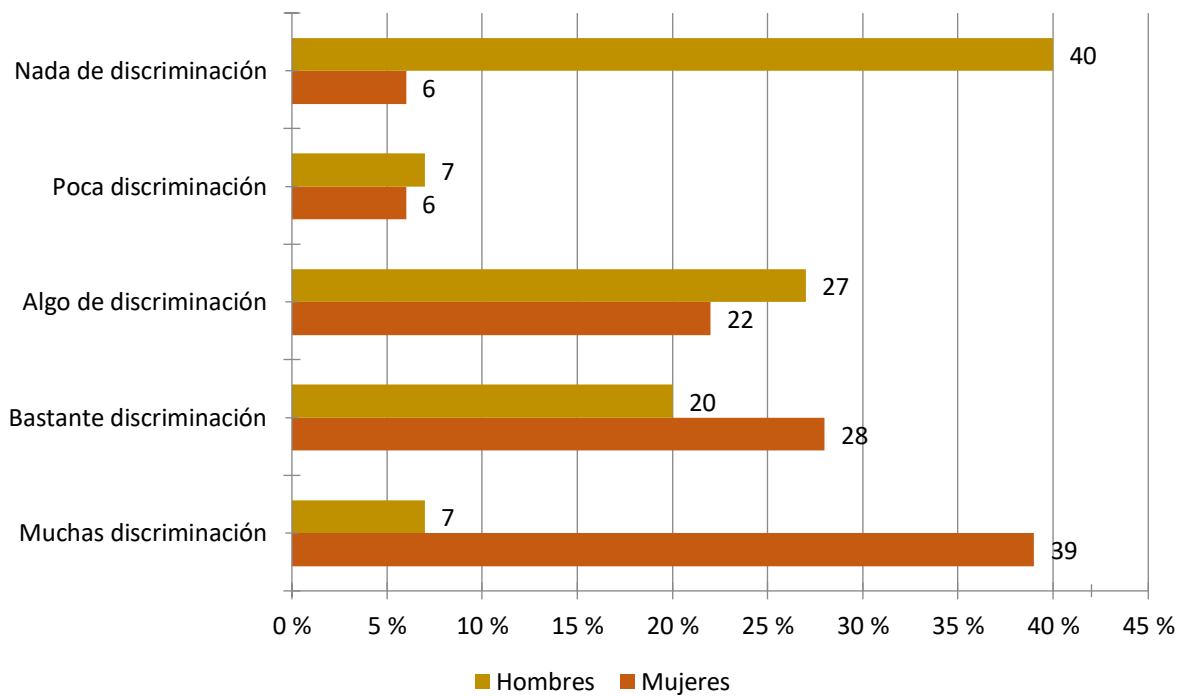
Las respuestas obtenidas se pueden ver a continuación.

Gráfico 22: Grado de discriminación en el acceso al empleo y condiciones laborales según las personas encuestadas



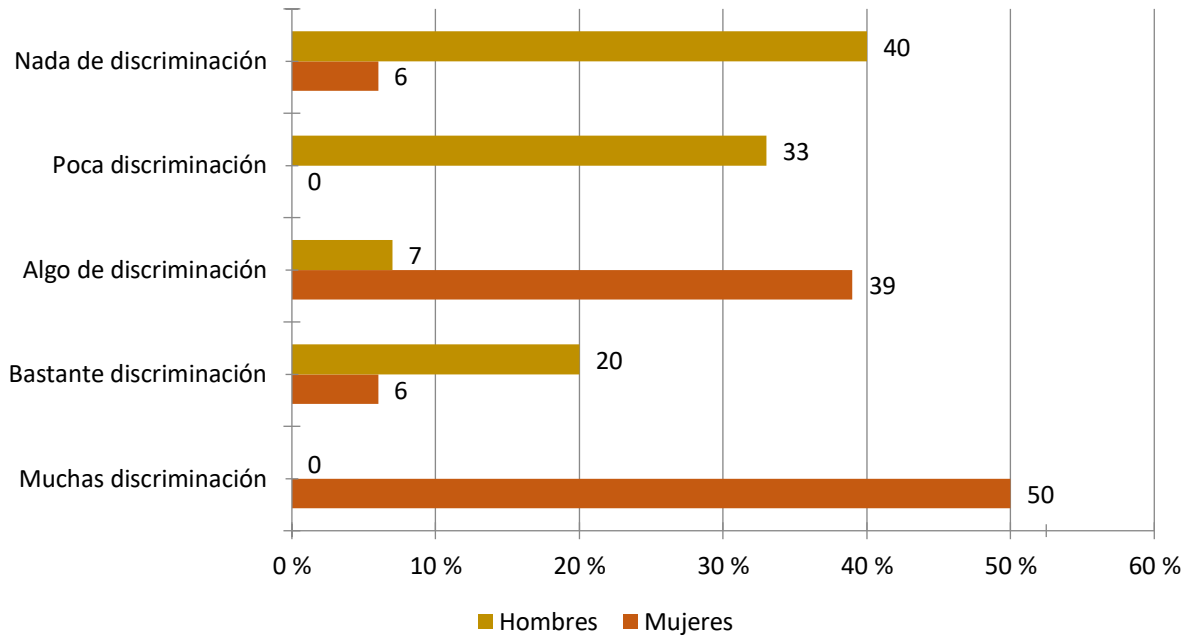
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Gráfico 23: Grado de discriminación en las responsabilidades familiares y domésticas según las personas encuestadas



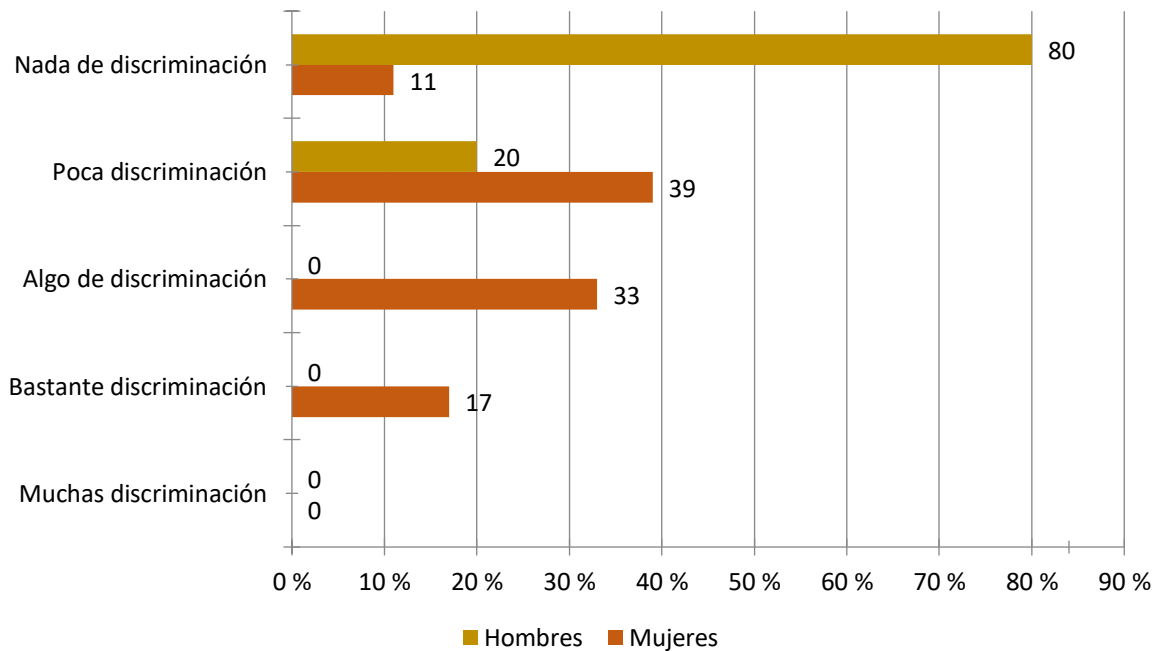
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Gráfico 24: Grado de discriminación en el acceso a puestos de responsabilidad según las personas encuestadas



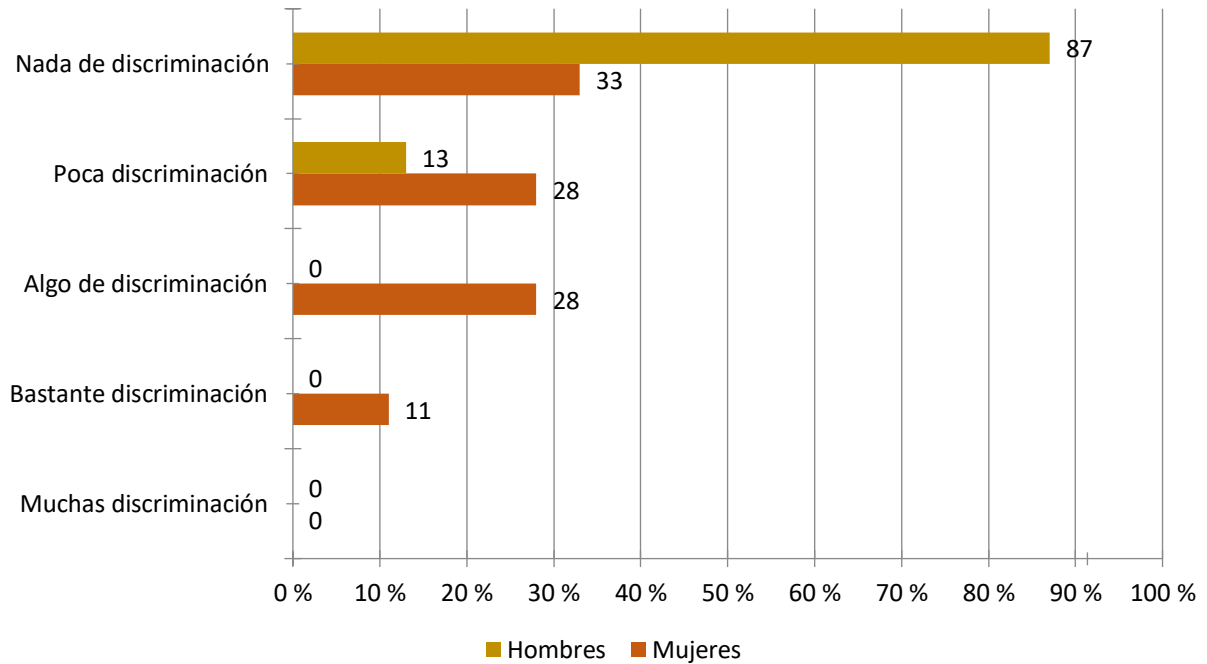
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Gráfico 25: Grado de discriminación en el ocio y el deporte según las personas encuestadas



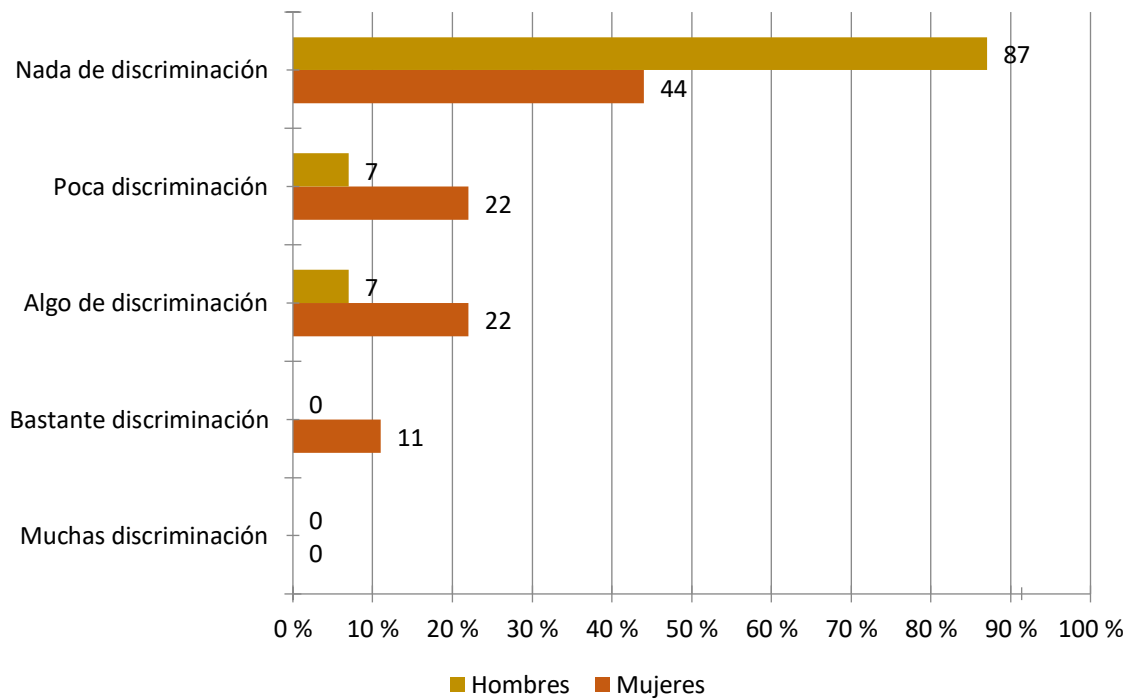
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Gráfico 26: Grado de discriminación en la formación y la educación según las personas encuestadas



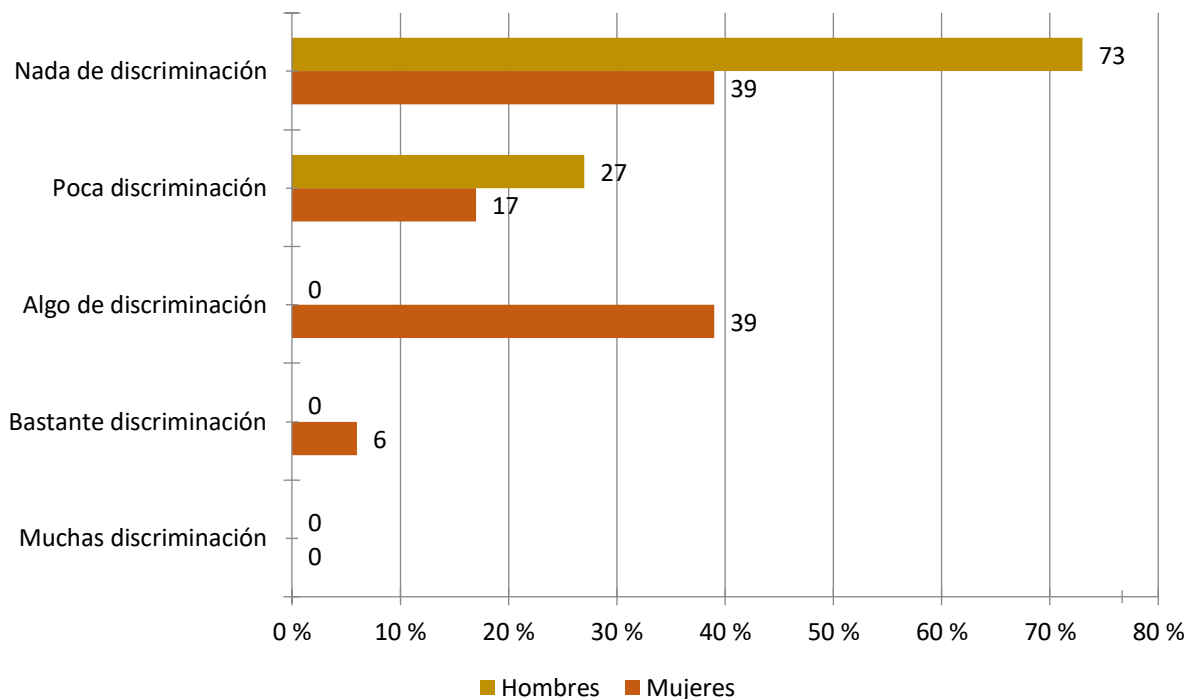
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Gráfico 27: Grado de discriminación en la cultura según las personas encuestadas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Gráfico 28: Grado de discriminación en el acceso a los servicios públicos según las personas encuestadas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Para las mujeres, el acceso a puestos de responsabilidad, primero, seguido de las responsabilidades familiares y domésticas y el acceso al empleo y condiciones laborales son los ámbitos en los que mayores discriminaciones existen. También lo son para los hombres, aunque sitúan en primer lugar el ámbito de las responsabilidades familiares y domésticas y, en todos los casos, así lo creen, pero en menor medida que las mujeres.

Por otra parte, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres que consideran que existe discriminación en el ocio y el deporte es bastante significativa y viene a poner de manifiesto que, mientras que las mujeres sí que perciben ciertas discriminaciones en la mayoría de los ámbitos, posiblemente, porque las sufren, no así los hombres, probablemente, porque, por el hecho de ser hombres, en estos espacios no son discriminados.

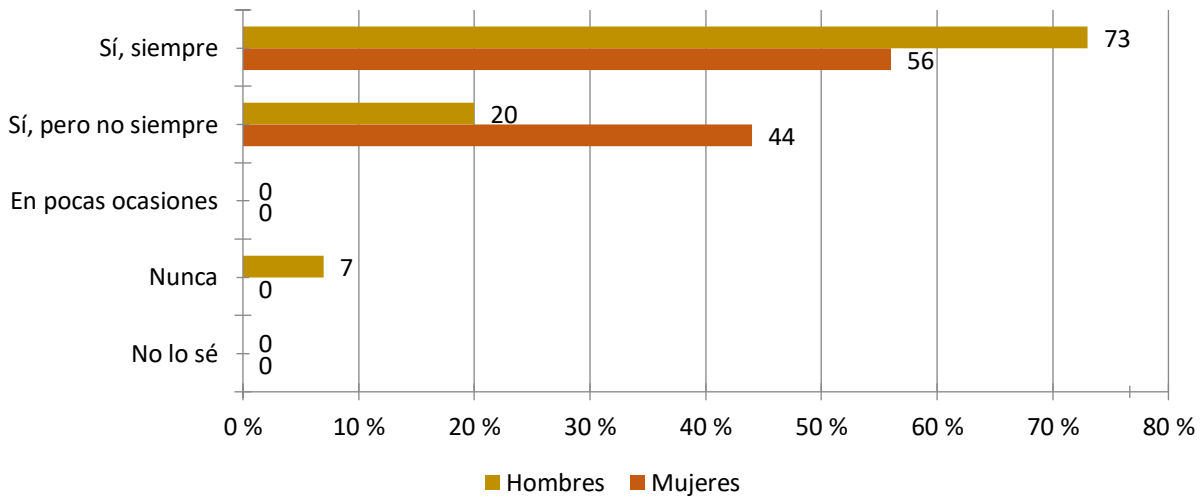
9.4 PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para culminar con la aproximación que se pretende al entorno social del municipio y a la percepción ciudadana a cerca de la igualdad de género, se pregunta sobre la aplicación de la perspectiva de género en el desarrollo habitual de las funciones que se desempeñan

desde el ámbito de actuación de cada una de las personas encuestadas que, recordemos, provienen de la educación y las AMPAS, el deporte, la sanidad, el asociacionismo y el ayuntamiento (personal técnico y político).

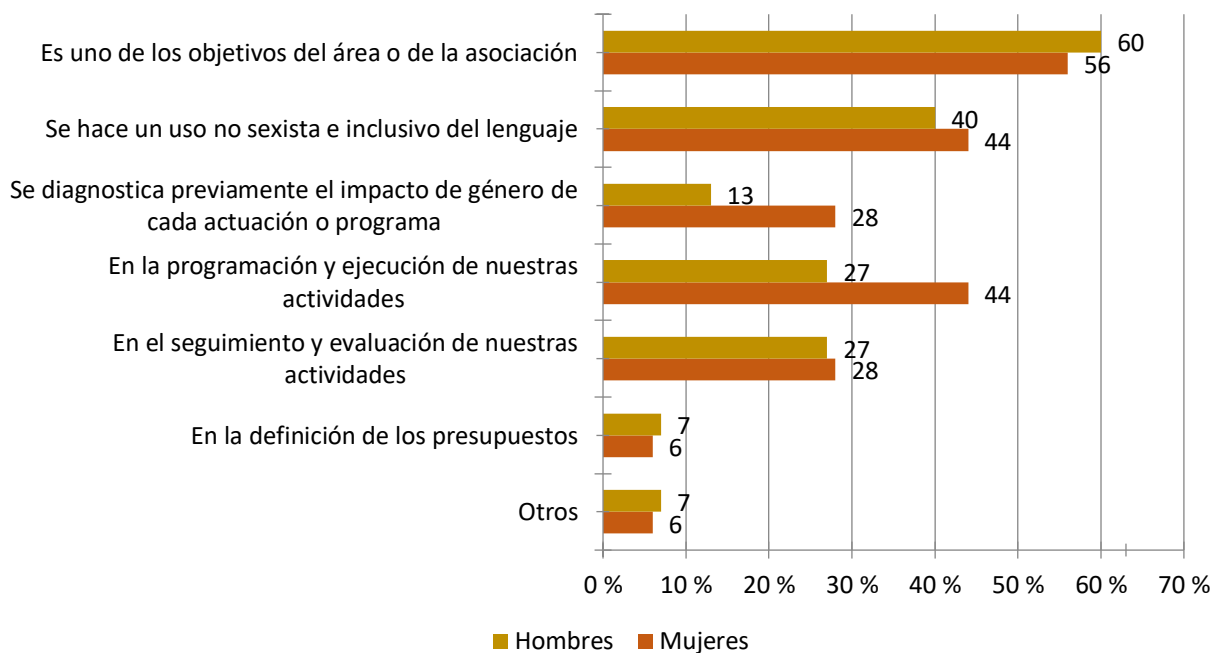
A este respecto, a continuación, se detallan las respuestas obtenidas.

Gráfico 29: Aplicación de la perspectiva de género en las acciones emanadas de los diferentes ámbitos según las personas encuestadas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Gráfico 30: Modo de aplicación de la perspectiva de género en las acciones emanadas de los diferentes ámbitos según las personas encuestadas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Como se puede observar, tanto hombres como mujeres consideran que desde sus respectivos ámbitos de actuación siempre o casi siempre se actúa con perspectiva de género. Asimismo, en la mayoría de los casos refieren que la igualdad y el trabajo con perspectiva de género es uno de los objetivos de las acciones que se llevan a cabo desde el organismo al que pertenece.

También, hombres y mujeres indican que hacen un uso inclusivo del lenguaje y, además, un 44% de mujeres afirma que la perspectiva de género se aplica en la programación y ejecución de acciones, frente a un 27% de hombres. En menor medida, ambos sexos coinciden en que se aplica la perspectiva de género en el seguimiento y la evaluación de medidas y, en cuanto a los informes de diagnóstico de impacto de género, sólo dicen llevarlos a cabo un 28% de mujeres y un 13% de hombres.

Por último, se recaban dos comentarios cualitativos. Uno de ellos corresponde a una mujer y otro a un hombre, en ambos casos se hace alusión a la ausencia de discriminación en el desarrollo de sus actividades. Así, en el primer caso, se dice: "no consideramos la discriminación" y, en el segundo: "en la no segregación por género".

A este respecto, es muy importante señalar que aquí se coincide en la ausencia de discriminación o de segregación como un aspecto que, en sí mismo, entraña la aplicación de la perspectiva de género. Sin embargo, esto no es así, pues el proceso de transversalizar el enfoque de género en el desarrollo de las acciones, medidas o decisiones técnicas y políticas es más complejo, alude a más cuestiones que la mera ausencia de desigualdad y conlleva el estudio del impacto que dichas acciones puedan tener sobre el género y en favor de la igualdad.

9.5 ACCIONES A REALIZAR

Con el fin de conocer la opinión con respecto a aquellas acciones que las personas encuestadas creen que se han de poner en marcha y que, por tanto, se han de tener en cuenta para el futuro plan de acción del II Plan Municipal de Igualdad, se pregunta sobre aquellas acciones que se considerarían prioritarias para realizarlas desde el municipio. Para ello, se proponen una serie de actuaciones concretas, en primer lugar y, posteriormente, también se da la opción a que, por medio de respuestas abiertas, las personas encuestadas propongan medidas, como podemos ver a continuación.

Gráfico 31: Principales acciones a desarrollar desde el municipio según las personas encuestadas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Como podemos ver, para las mujeres (72%) las principales acciones radican en medidas de educación y sensibilización en igualdad a toda la ciudadanía y en mejorar e incrementar los recursos para la conciliación. En menor medida (61%), también creen oportunas medidas para la prevención y la erradicación de la violencia de género y campañas para la concienciación en materia de corresponsabilidad.

Para los hombres (53%), las principales medidas se han de tomar en base a la educación y la sensibilización en igualdad a la ciudadanía. También creen necesarias acciones de prevención y para la eliminación de la violencia de género (47%). Y, son menos, (40%), los que consideran que se han de aplicar medidas para mejorar e incrementar recursos para la conciliación y para fomentar la corresponsabilidad.

En cuanto a las propuestas concretas que se hacen por parte de las personas encuestadas, podemos atender a los comentarios recabados según la siguiente clasificación.

Tabla 23: Clasificación de acciones propuestas por las personas encuestadas

| ACCIONES | PROPUESTAS POR MUJERES | PROPUESTAS POR HOMBRES |
|---|------------------------|------------------------|
| EDUCACIÓN Y FORMACIÓN | 6 | 4 |
| <ul style="list-style-type: none"> • “Formar a los más jóvenes con cursos” • “Desde la educación y de la mano de la concejalía de educación considero que es la manera de trabajar este tema. Haciendo que nuestros niños y jóvenes normalicen la igualdad” • “Formación en los colegios al alumnado y profesorado” • “Cursos o charlas en los institutos” • “Más actividades formativas” • Cursos en los centros educativos sobre: “lenguaje inclusivo”, “tareas domésticas y cuidados a terceros” • “Charlas y coloquios con especialistas en los centros escolares” • “Más formación a la ciudadanía” • “Educación en edades tempranas (colegios)” • “Charlas y formación” | | |
| CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD | 3 | 1 |
| <ul style="list-style-type: none"> • “Guarderías accesibles (públicas)” • “(...) apertura de escuelas o guarderías” • Actividades formativas “de conciliación” • “Actividades que promuevan y mejoren la conciliación” | | |
| INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y CAMPAÑAS | 4 | 1 |
| <ul style="list-style-type: none"> • “Facilitar la comunicación activa de los distintos recursos entre sí” • “Campañas de concienciación en igualdad de género” | | |

| | | |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • “Facilitar la difusión de campañas de información a todos los niveles” • “Foros de mujer y sociedad. Campañas” • “Comunicación, charlas, debates, etc.” | | |
| EN EL SEÑO DE LA ADMINISTRACIÓN | 2 | |
| <ul style="list-style-type: none"> • “Reconocer, motivar e incentivar al personal” • “(...) más transversalidad en las diferentes áreas de la administración” | | |
| PARTICIPACIÓN CIUDADANA | 2 | |
| <ul style="list-style-type: none"> • "Creo que el ayuntamiento propone actividades, pero falta participación de la ciudadanía. En muchas de las actividades siempre participa la misma gente y son los que más conciencia tienen de la situación" • “Pienso que una de las cosas que dificulta la asistencia por parte de la ciudadanía son los horarios y la poca publicidad”. | | |
| OCIO, CULTURA Y DEPORTE | 3 | 1 |
| <ul style="list-style-type: none"> • “Más inversión en actividades de sensibilización para la gente joven, pero de una forma más atractiva. • “Actividades culturales y educativas” • “Cinefórum” • “Las actividades más importantes están en el deporte. Es lo que se está haciendo muy bien” | | |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | 0 | 2 |
| <ul style="list-style-type: none"> • “(...) actividades de prevención de la violencia de género” • “Defensa personal” | | |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Por otra parte, también se solicita a las personas encuestadas que indiquen que acciones hacen o pueden hacer en el marco de sus competencias y desde sus respectivos ámbitos para fomentar la igualdad de género en el municipio.

Tabla 24: Acciones promovidas por mujeres en su ámbito de acción

| ACCIONES |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • "Crear una asociación para mejorar este ámbito" • "Difusión de las buenas condiciones laborales y su repercusión en un mejor servicio" • "Hacemos talleres de igualdad con los niños" • "En realidad la tarea de nuestra área sería colaborar con otras áreas y sus iniciativas." • "Sesiones en centros educativos sobre educación sexual al alumnado y también a los padres y madres del mismo" • “Participación en los medios como radio, TV o prensa del municipio, hablando no sólo acerca de igualdad en sentido puro, sino hablando de temas que habitualmente se destinan al ámbito privado de la mujer o de la comunidad de mujeres, desmitificando, en un medio público, para visibilizar y dar información real y válida que interesa a las mujeres” • “Actividades comunitarias con grupos vulnerables, como mujeres de etnia gitana, migrantes sobre salud de la mujer, anticoncepción, infecciones de transmisión sexual...” • "Actividades de concienciación de la importancia de participación" |

- "Las actividades que llevamos a cabo desde la asociación las pudiésemos desarrollar durante todo el año. No sólo el 8M o el 25N, con el apoyo de la administración."
- "Concienciar y formar a todos los colectivos en igualdad de género. Hacer uso de un lenguaje no sexista."
- "Cursos"
- "Juegos de rol y/o bases donde trabajar la sensibilidad y la empatía en cuestiones como el reparto equitativo de las tareas domésticas"
- "Sobre todo información y fomentar la participación de los ciudadanos"
- "Actuaciones formativas"
- "Exposiciones con temas de igualdad: Pintura en familia, observación de roles etc. Actividades terapéuticas, arteterapia"
- "Juegos que fomenten la igualdad y la cooperación entre hombre, mujeres..."
- "Jornadas Talleres"
- "Coloquios"

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Tabla 25: Acciones promovidas por hombres en su ámbito de acción

| ACCIONES |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • "Charlas y cursos" • "Charla" • "Nuestro Club está trabajando todos los días en ello" • "Lo dicho desde el deporte, se tiene que promover la igualdad y se está haciendo muy bien, desde el ayuntamiento y desde el club." • "Promover la formación para mejorar las expectativas de empleo." • "Impartir formación entre los socios en esta materia" • "Comunicación, charlas, debates etc." • "Formación" • "Defensa personal" • "Campañas de educación en población adulta" • "Intentamos que la diferencia de sexo no sea un problema" • "Mi escuela tiene actividades como exhibiciones, competiciones y entrenamientos por igual. Trabajamos juntos en todo" • "La ausencia específica de realización de actividades de este aspecto, partiendo de la base de equidades" |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

Como se puede observar, existe un amplio abanico de propuestas que, tanto mujeres como hombres, promueven en el espacio de sus competencias de actuación. No obstante, cabe señalar que son las mujeres las que más acciones promueven, con un total de 18 acciones propuestas.

Por su parte, los hombres referencian 13 acciones. Y, al respecto, se ha señalado que, de ellas, al menos 4, no son acciones concretas o específicas para la promoción de la igualdad. De hecho, en este sentido, debemos reparar en el comentario: "Intentamos que la diferencia de sexo no sea un problema", pues, en este caso, aunque se parte de que podría existir

desigualdad de base y, en consecuencia, discriminación, podemos inferir que no se actúa de manera específica en esta cuestión.

Otra de las respuestas sobre las que detenernos es la de: "La ausencia específica de realización de actividades de este aspecto, partiendo de la base de equidades", según la cual se considera que se parte de una posición plenamente igualitaria y que, por tanto, no es necesario aplicar ninguna medida de promoción y consolidación de la igualdad de género. Esto, puede conducirnos, erróneamente, a pensar que la igualdad está conseguida y a que se prescinda de seguir trabajando en esta cuestión.