

2022-2025

Alfatar



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Índice



Presentación.....	3-4
Introducción.....	5-6
Justificación.....	7-9
Características del Plan de Igualdad.....	10-11
Acciones por áreas.....	12-45
Seguimiento y evaluación.....	46
Temporalización.....	47-55
Anexos.....	56-141
• Diagnóstico.....	56-137
• Glosario de términos.....	138-141

Presentación



Juan Ramón Adsuara, Alcalde

Entre sus manos tiene un ejemplar del IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, un documento que recoge el compromiso del Ayuntamiento de Alfajar por establecer políticas de igualdad.

En Alfajar trabajamos para las personas, queremos vivir en una ciudad donde ellas estén en el centro de nuestros esfuerzos y compromisos. Y en la búsqueda de este objetivo, el Plan Municipal hace una apuesta por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como guía para construir una ciudad que ofrezca calidad de vida a vecinas y vecinos.

En consonancia con este compromiso, el IV Plan de Igualdad diseña el camino para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (ODS5). Una sociedad avanzada y democrática requiere una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que sin igualdad no hay progreso.

El compromiso por la igualdad supone el desarrollo de acciones concretas, conscientes de que el principio de igualdad ha de impregnar todas las áreas de intervención en la localidad. Por ello, éste es un Plan transversal, que incide en el municipio, como espacio de socialización y convivencia, promoviendo un cambio social que permita avanzar hacia una sociedad más justa. Nuestra implicación en la lucha contra la violencia de género es total, y sabemos que para ello es imprescindible la educación en igualdad, como mejor prevención.

Por esta razón, nos comprometemos, como Administración Local, cercana a las personas, a sus problemas e inquietudes, a promover políticas de igualdad que vayan dirigidas a combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres.



Fina Carreño, Concejala de Igualdad

Desde la Concejalía de Igualdad trabajamos para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres y avanzar hacia una sociedad diversa, igualitaria y respetuosa. Somos conscientes de que el cambio no será posible sin un compromiso serio por establecer políticas de igualdad que incidan en la ciudadanía, las diferentes leyes han supuesto un gran avance, pero han de ir acompañadas de cambios sociales. Por ello ponemos en marcha el IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que marca el plan de trabajo para cuatro años. No partimos de cero, el IV Plan recoge en su diagnóstico el trabajo realizado en materia de igualdad, así como los retos pendientes. Con este Plan Alfajar apuesta por la consolidación de las políticas de igualdad y la aplicación de la perspectiva de género. Además, contamos con personal técnico en el área de Igualdad, conscientes de la importancia de contar con un equipo profesional que conoce la realidad del municipio en materia de igualdad y cuenta con la formación específica para el desarrollo de políticas de igualdad y la promoción de la igualdad.

Hemos avanzado en la atención a la Violencia de Género y su prevención, uno de los ejes principales del III PMIO, consolidando procedimientos con la redacción del Protocolo de actuación ante la Violencia de Género y la continuidad y afianzamiento de la labor coeducativa. Apostamos por una atención integral, de calidad y de cercanía a las mujeres víctimas, así como por la prevención, conscientes de que la educación en igualdad y la sensibilización son esenciales. Se han ido consolidando procedimientos que generan cambios, aunque aún quedan muchos ámbitos pendientes como la brecha de género en los cuidados. El presente plan de trabajo establece las líneas principales de intervención para continuar avanzando en los diversos ámbitos, siendo un documento vivo que permite adaptarse a nuevas necesidades.

Este Plan de Igualdad Municipal constituye un compromiso con la ciudadanía de Alfajar, como Administración Local somos la administración más cercana a la población y trabajamos por alcanzar una sociedad más justa e igualitaria que repercuta en el bienestar de la ciudadanía.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Introducción



El IV Plan de Igualdad ha sido elaborado por la Unidad de Igualdad del Ayuntamiento de Alfajar y parte de la situación del municipio en materia de Igualdad, recogiendo en su diagnóstico el camino recorrido, así como retos pendientes. El documento que presentamos es un Plan de acción que recoge una serie de acciones y medidas con el objetivo de lograr en el municipio la incorporación de las políticas de igualdad necesarias para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Por tanto, el Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (PMIO) implica a todo el consistorio, cumpliendo así el mandato de transversalidad recogido en el art 15 de la LO 3/2207 de 22 de Marzo: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, 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”.

La promulgación de leyes orientadas a la consecución de la igualdad es muy necesaria, pero no suficiente. Es preciso cambiar las actitudes y comportamientos, las formas de vida y las estructuras sociales que son una barrera para el pleno desarrollo de las mujeres. Los datos muestran la vigencia de estereotipos sexistas que coartan la libertad de las personas, así como diferencias relevantes en el ámbito de los cuidados, acceso al empleo y puestos de responsabilidad, entre otras. Sin olvidar la lacra de la violencia hacia las mujeres en sus diferentes manifestaciones. El diagnóstico de situación realizado refleja estas diferencias. Por ello es necesario un plan de actuación dirigido a incidir en esta desigualdad estructural.

Siendo este el IV PMIO es esencial avanzar en la aplicación de la transversalidad para que el desarrollo del Plan sea efectivo, tal como recoge la Guía de la Generalitat “es fundamental que todas las áreas municipales sean copartícipes en la aplicación del principio de igualdad de género, utilizando para ello la perspectiva de género a lo largo de todo el proceso: diseño, programación, evaluación, etc de cualquiera de sus actuaciones”.

Esto supone un cambio en la cultura organizacional, y un compromiso de colaboración entre los diferentes niveles tanto políticos como técnicos así como entre los diferentes departamentos municipales. Para ello es esencial la implicación y formación del personal del Ayuntamiento, así como el trabajo del personal técnico del área de Igualdad.

Cabe destacar que en Junio de 2020 se aprobó el I Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Alfajar 2020-2024, por ello en el establecimiento de acciones se ha tenido en cuenta la existencia de dicho Plan que contempla por ejemplo formación al personal de la entidad, para que todas las actuaciones que influyan en la ciudadanía tengan la perspectiva de género.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Justificación



Existe un marco jurídico suficientemente amplio que avala la realización de políticas de igualdad. Es imposible citar todo el amplio abanico de leyes que proclaman la igualdad entre mujeres y hombres como principio jurídico, por tanto, solo ofrecemos algunas pinceladas que sitúen el presente Plan de Igualdad en un contexto más amplio.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la mujer, de 18 de Diciembre de 1979 y a la cual se adhirió España en 1983, es la norma más importante que proclama a nivel internacional, la igualdad entre mujeres y hombres, previendo medidas dirigidas a conseguir la igualdad real entre sexos, como indicador del nivel de desarrollo de un país. Por tanto, una sociedad desarrollada reclama una igualdad real.

A nivel europeo, el Ordenamiento jurídico comunitario incide en la igualdad entre mujeres y hombres en sus dos vertientes, en la vida pública y en la privada. Se trata de un objetivo preferente para la Unión Europea que queda reflejado como principio fundamental y como norma de directa aplicación, exigiendo a sus Estados Miembros medidas de acción positiva. Hay que remitirse, entre otros, al Tratado de Ámsterdam de 1997, normativa legal constitutiva de la Unión Europea y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000.

En el marco jurídico español, la Constitución Española reconoce la igualdad entre hombres y mujeres, por una doble vía: por una parte, con el reconocimiento de los Tratados Internacionales ratificados por España como derecho propio y, por otra parte, en el propio articulado de la Carta Magna. Así, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y el art.9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, reconoce que “La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad” y establece que “los poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud”.

A nivel autonómico la “Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana” tiene como objetivo “la adopción de medidas integrales para la erradicación de la violencia sobre la mujer, en el ámbito competencial de la Generalitat, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la misma como a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, así como las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunitat Valenciana”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, aborda la igualdad de género desde una perspectiva integral y en este sentido modifica otras leyes y normativas referentes a distintas áreas sociales.

En el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por L.O. 1/2006, 10 de Abril, la Generalitat Valenciana se compromete a garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo, participación social y violencia.

En 2003 se aprobó la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Dicha ley establece las bases de los Planes para la Igualdad que realicen las Administraciones Autonómica y Municipales en el ámbito de la Comunidad Valenciana, determinando la línea estratégica de actuación de los mismos en su artículo 4.1: “Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignadas en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.”

. Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales.”

Casi 20 años después de la promulgación de esta Ley, se ha presentado el anteproyecto de una nueva Ley valenciana de igualdad que permita continuar avanzando. La nueva ley pretende dotar a la Comunitat Valenciana de un marco jurídico, con medidas e instrumentos de planificación que hagan posible un cambio de paradigma: desde un modelo de mera eliminación de discriminación y desigualdades y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato a un marco jurídico en el que se garantice la igualdad de forma transversal.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



En el ámbito de la Administración Local la Ley 7/1985, de 2 abril, que regula las Bases del Régimen Local, ordena el régimen básico organizativo y las competencias de las Entidades Locales. El artículo 28 indica que los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la promoción de la mujer, entre otras. Esto hace de la Administración Local una referencia clara para la promoción de actividades, así como para la prestación de cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de género, sin que esto suponga, en ningún momento, menoscabo u obstáculo a las competencias correspondientes a otras Administraciones Públicas. Los ayuntamientos por tanto tienen potestad para desarrollar políticas de igualdad en el municipio que redunden en beneficio de los ciudadanos.

Por último, la Ley 3/2019, de 18 de febrero de la Generalitat, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, regula las Unidades de Igualdad en su art 64.2. El Decreto 38/2020 de 20 de Marzo del Consell de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales establece las funciones de las Unidades de Igualdad, integradas en la Red Valenciana de Igualdad y entre las que destaca: Coordinación, elaboración, implementación y evaluación de planes de igualdad dirigidos a la población de la entidad local.

No es nuestro objetivo presentar un análisis exhaustivo de la legislación vigente en materia de igualdad, sirva esta breve introducción para dejar constancia de la importancia que tiene la igualdad real para el desarrollo de la sociedad y que solo será posible alcanzarla si se establecen políticas concretas que tengan en cuenta las desigualdades aún presentes en nuestra sociedad para poder avanzar y transformar la realidad.

Con estas premisas el Ayuntamiento de Alfafar ha decidido poner en marcha su IV Plan de Igualdad Municipal, concebido como un instrumento de trabajo transversal para el desarrollo de políticas públicas de igualdad, conscientes de que la desigualdad de género es un problema social, no un problema de mujeres, y como tal ha de ser abordado.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Características



El IV Plan de Igualdad Municipal ha sido elaborado por la Unidad de Igualdad del Ayuntamiento de Alfafar, liderado por la Agente de Igualdad y con la participación de la Comisión de Igualdad creada para tal fin.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

Partiendo del diagnóstico de situación, se determinan los siguientes principios orientadores, entendidos como el conjunto de conceptos fundamentales en los que se basa la intervención planteada a través del Plan de Igualdad:

- **ADECUACIÓN Y RESPETO A LA NORMATIVA APLICABLE** en el ámbito nacional y autonómico en materia de igualdad.
- **TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO:** integración del principio de igualdad en todas las actuaciones municipales
- **TRANSFORMACION SOCIAL:** sensibilización, formación tanto a la ciudadanía como al personal del ayuntamiento e innovación.
- **COLABORACIÓN, CONSENSO Y COHESION**

LÍNEAS ESTRATEGICAS

En cuanto las líneas de actuación que se ponen en marcha para conseguir los objetivos, se concretan en:

- Formación
- Transversalidad, coordinación
- Participación ciudadana
- Sensibilización
- Comunicación efectiva
- Educación en Igualdad
- Consolidación de procedimientos y buenas prácticas

Objetivos generales del Plan de Igualdad:

- Introducir la perspectiva de género en las políticas del Ayuntamiento.
- Avanzar hacia una sociedad igualitaria libre de estereotipos sexistas.
- Generar cambio social.
- Integrar la perspectiva de género en las actuaciones de las diferentes áreas. Prevenir la violencia de género en todas sus manifestaciones.

Para lograr los objetivos se establecerán objetivos específicos en cada área que definan los compromisos de cambio en cada ámbito específico, en coherencia con las prioridades y el objetivo general.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



11

Acciones por Áreas



Áreas de intervención y acciones

A continuación, se presentan las acciones y objetivos a conseguir, teniendo en cuenta tal como se muestra en el diagnóstico que este Plan no parte de cero y que la localidad cuenta también con un Plan dirigido a la plantilla. Las acciones propuestas suponen a la vez avance y consolidación de procedimientos, de manera que la transversalidad de género impregne paulatinamente todas las concejalías.

Se ha tenido en cuenta la realidad de las administraciones locales y sus competencias. Como administración más cercana a la ciudadanía tiene capacidad para incidir en comportamientos, valores y actitudes, por ello es esencial la formación y sensibilización, así como acciones que repercutan directamente en la ciudadanía.

Para la determinación de las áreas de actuación nos hemos basado en el diagnóstico de situación y en la propuesta de estructuración del Manual de elaboración de Planes Municipales de Igualdad de la Conselleria, siendo las siguientes:

AREA 1. Empoderamiento:

- Autonomía Personal: Formación, Empleo y Vivienda
- Participación y Promoción del Asociacionismo

AREA 2. Corresponsabilidad, Cuidados y Nuevos Usos del Tiempo

AREA 3. Cultura, Educación y Tiempo Libre

AREA 4 Salud e Inclusión Social

AREA 5 Prevención y Eliminación de la Violencia de Género

AREA 6 Urbanismo y Entorno Público

AREA 1 AUTONOMIA PERSONAL: FORMACION, EMPLEO Y VIVIENDA

Objetivo general:

Integrar la perspectiva de género en los servicios municipales de formación y empleo. Desarrollar políticas activas de formación y empleo dirigidas a mujeres en situación de exclusión social y /o supervivientes de violencia de género.

Fomentar políticas de vivienda que permitan el acceso de mujeres en situación de vulnerabilidad y/o víctimas de violencia de género a una vivienda digna.

Impulsar la promoción de la igualdad en el mundo asociativo y la impliación de la ciudadanía por la igualdad de género

1.1 FORMACION Y EMPLEO

ACCIONES	OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	ÁREAS IMPLICADAS
1.1 Cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional de las mujeres, especialmente aquellas con baja cualificación y/o víctimas de violencia de género.	Aumentar la empleabilidad de las mujeres mediante la formación ocupacional y la capacitación personal, prestando especial atención a colectivos con especiales dificultades de inserción.	Número de cursos ofrecidos. Número de mujeres insertadas laboralmente.	Igualdad, Servicios Sociales, ADL.



1.2 Establecer mecanismos de inserción laboral mediante convenios y mecanismos de colaboración con empresas de la zona.	Facilitar la inserción laboral de las mujeres.	Número de Convenios y/o acuerdos firmados con empresas de la zona. Número de mujeres beneficiarias de la medida.	Igualdad, Servicios Sociales, ADL.
1.3 Reuniones periódicas con agentes implicados en materia de empleo para conocer la evolución del mercado, los nichos de trabajo y las novedades en cuanto a recursos.	Ofrecer una formación adecuada a las necesidades del mercado. Coordinar los diferentes recursos para mayor efectividad y eficacia.	Número de reuniones mantenidas.	Igualdad, Servicios Sociales, ADL.
1.4 Formación en nuevas tecnologías dirigido a mujeres.	Disminuir la brecha tecnológica de género. Posibilitar mejores oportunidades de empleabilidad. Favorecer la autonomía en trámites digitales.	Número de cursos ofertados. Número de mujeres formadas.	Igualdad, Departamento de Informática (Smart city) ADL.
1.5 Desarrollar programas de formación ocupacional orientados a las mujeres para su inserción laboral en sectores masculinizados.	Disminuir la segregación horizontal en el mercado de trabajo.	Número de formaciones realizadas,	Igualdad, Servicios Sociales, ADL.



2022-2025



<p>1.6 Cursos de empoderamiento, oratoria y liderazgo dirigido a mujeres.</p>	<p>Mejorar la empleabilidad de las mujeres Favorecer el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad</p>	<p>Numero de cursos ofrecidos Número de participantes.</p>	<p>Igualdad / Servicios Sociales.</p>
<p>1.7 Organización de una Jornada sobre Planes de Igualdad dirigida a empresas de la zona con participación de agentes sociales y empresas.</p>	<p>Sensibilizar a las empresas para que incluyan en las negociaciones colectivas medidas que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Compartir buenas prácticas. Fomentar una cultura de igualdad en las empresas.</p>	<p>Número de jornadas realizadas.</p>	<p>Igualdad, ADL, Participación Ciudadana.</p>
<p>1.8 Establecer un canal de comunicación entre las empresas del municipio para difundir las novedades en materia de igualdad entre las empresas y comercios, así como las medidas de conciliación y acciones positivas para fomentar el empleo de las mujeres.</p>	<p>Concienciar a las empresas y comercios en materia de igualdad Favorecer la contratación de mujeres acogiendo a medidas de acción positiva.</p>	<p>Número de comunicaciones realizadas. Respuesta del tejido empresarial.</p>	<p>Igualdad, ADL.</p>



1.2 VIVIENDA			
ACCIONES	OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	AREAS IMPLICADAS
1.2.1 Realizar estudios anuales sobre las necesidades de vivienda de mujeres en situación de vulnerabilidad	Visibilizar las principales problemáticas para el acceso a la vivienda	Número de estudios realizados	Igualdad, Servicios Sociales, Urbanismo, Participación ciudadana
1.2.2 Promover acuerdos y convenios de colaboración con entidades de la zona y con otras administraciones que den respuesta a las necesidades de vivienda para mujeres en situación de vulnerabilidad, especialmente víctimas de violencia de género.	Sensibilizar e implicar a otras Administraciones y entidades en la respuesta a las necesidades de vivienda Promover la recuperación integral de mujeres víctimas de violencia de género	Número de acuerdos alcanzados Número de actuaciones realizadas	Igualdad, Servicios Sociales, Urbanismo, Alcaldía



2022-2025



AREA 1.3 PARTICIPACIÓN Y PROMOCIÓN DEL ASOCIACIONISMO

ACCIONES	OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	AREAS IMPLICADAS
1.3.1 Programa de formación en igualdad y lenguaje inclusivo dirigido al mundo.	Formar en igualdad de género a las diferentes asociaciones para integrar la perspectiva de género en sus diferentes actuaciones. Eliminar posibles imágenes sexistas de las asociaciones.	Número de formaciones realizadas.	Igualdad, Cultura, Fiestas, Participación Ciudadana.
1.3.2 Puntuar en la concesión de subvenciones municipales a aquellas asociaciones que fomenten la igualdad y la participación de las mujeres en puestos directivos.	Incorporar paulatinamente criterios de igualdad en las bases de las ayudas municipales al mundo asociativo.	Numero de subvenciones revisadas. Incorporación de nuevos criterios.	Cultura, Igualdad, Fiestas.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



<p>1.3.3 Formación en Igualdad a la ciudadanía.</p>	<p>Ofrecer píldoras formativas a la ciudadanía para que conozcan y comprendan los diversos retos pendientes para alcanzar la igualdad. Fomentar un espíritu crítico en la ciudadanía, así como su implicación en la transformación social. Conocer las discriminaciones existentes en diversos ámbitos y la influencia de los estereotipos de género.</p>	<p>Número de talleres formativos realizados. Número de personas alcanzadas.</p>	<p>Igualdad, Educación.</p>
<p>1.3.4 Realizar una investigación histórica sobre las mujeres de Alfafar.</p>	<p>Visibilizar las aportaciones de las mujeres al desarrollo de Alfafar Rescatar del olvido a mujeres relevantes de Alfafar.</p>	<p>Realización del estudio.</p>	<p>Cultura, Igualdad.</p>
<p>1.3.5 Realizar un encuentro entre asociaciones de mujeres.</p>	<p>Fomentar el intercambio de buenas prácticas Visibilizar y valorar los cambios conseguidos. Fortalecer el tejido asociativo de mujeres.</p>	<p>Número de encuentros realizados. Número de personas participantes.</p>	<p>Igualdad, Participación Ciudadana, Fiestas, Cultura.</p>



<p>1.3.6 Consolidación del Proyecto “Ellas” que visibiliza el trabajo y los logros de mujeres de Alfafar en diversos ámbitos, especialmente en aquellos masculinizados.</p>	<p>Visibilizar el trabajo de las mujeres.</p> <p>Normalizar la presencia de mujeres en ámbitos masculinizados.</p>	<p>Número de videos realizados.</p>	<p>Igualdad, todas las áreas.</p>
<p>1.3.7 Continuidad y consolidación de los premios “Alfatar en Igualtat”.</p>	<p>Reconocer a entidades y /o mujeres a título personal, que se hayan distinguido por el trabajo realizado en la localidad de Alfafar a favor de la igualdad entre mujeres y hombre, la visibilidad de las aportaciones femeninas y la ruptura de estereotipos y roles sexistas.</p>	<p>Realización de convocatoria anual.</p> <p>Número de premios otorgados.</p>	<p>Igualdad, todas las áreas.</p>
<p>1.3.8 Consolidación de las redes sociales del área de igualdad.</p>	<p>Fomentar la igualdad a través de las redes sociales.</p> <p>Difundir y visibilizar el trabajo realizado.</p>	<p>Número de publicaciones</p> <p>Impacto de las publicaciones.</p>	<p>Igualdad, Comunicación</p>



Michele Obama

"Las mujeres afrontamos las mismas dificultades y tenemos que pelear por eso, para que nos remuneren igual por el mismo trabajo, así como ponerle fin a la violencia de género. Por eso, necesitamos que se conviertan en mujeres líderes, en el trabajo, en la crianza de sus hijos. Necesitamos que se contraten más mujeres en las empresas y que desbanquen el mito de que la ciencia y las matemáticas son solo para hombres, necesitamos que sean líderes en la Casa Rosada y en el Congreso".



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



20

AREA 2. CORRESPONSABILIDAD, CUIDADOS Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

Una de las desigualdades más arraigadas en nuestra sociedad es la diferente dedicación de hombres y mujeres a las tareas de cuidados. Un reciente estudio del Instituto Europeo por la Igualdad de Género (Desigualdades de género en la prestación de cuidados y la retribución en la UE) concluye que :

- Existe una relación directa entre la desigual distribución de los cuidados no remunerados en los hogares y las desigualdades de género que se producen en el mercado laboral.
- El grueso de la labor asistencial no remunerada recae en las mujeres, e impide su acceso al empleo.
- El sector asistencial remunerado registra un alto porcentaje de mujeres empleadas que, con frecuencia, tienen empleos precarios y mal pagados, con pocas perspectivas de desarrollo profesional.
- La mayoría de los países en los que la distribución de los cuidados no remunerados entre hombres y mujeres es más equitativa tienden a registrar tasas de empleo más elevadas entre las mujeres y una menor brecha salarial de género.
- La crisis de la COVID-19 en Europa ha puesto de manifiesto que la prestación asistencial es esencial para el funcionamiento de la sociedad y la economía. Nos recuerda por qué necesitamos una repartición más justa de estas tareas, que es vital, pero que a menudo está socialmente infravalorada

La revolución de los cuidados es esencial para avanzar hacia una sociedad más humana y más justa, por ello es importante establecer medidas que permitan avanzar en corresponsabilidad. La conciliación de la vida laboral y familiar ha de entenderse como corresponsabilidad dentro de la familia, conciliar no es un “problema de mujeres” si no un problema social. Por ello es necesario establecer políticas que promuevan un cambio cultural, orientadas a modificar las representaciones sociales que reproducen la tradicional división sexual del trabajo.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



AREA 2 CORRESPONSABILIDAD, CUIDADOS Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

Objetivo general:

Fomentar la corresponsabilidad promoviendo la distribución igualitaria del uso del tiempo entre las distintas esferas de la vida de hombres y mujeres.

Visibilizar la importancia del trabajo de cuidados en la sociedad.

ACCIONES	OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	AREAS IMPLICADAS
2.1 Elaborar campañas que reflejen la importancia de los cuidados en la sociedad y en la vida de las personas.	Visibilizar y poner en valor los trabajos de cuidados. Visibilizar la aportación de las mujeres al desarrollo de la sociedad.	Número de campañas realizadas.	Igualdad, Educación, Participación Ciudadana, Juventud, Comunicación.
2.2 Campañas de fomento de la corresponsabilidad.	Sensibilizar a la población sobre las diferencias en los usos del tiempo. Disminuir la desigualdad cuantitativa existente entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidados.	Número de campañas realizadas.	Igualdad, Educación, juventud, Participación Ciudadana, Comunicación.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



2.3 Promover estudios, encuestas, sobre las necesidades de conciliación de las familias de Alfafar y especialmente sobre las familias monomarentales.	Conocer las necesidades de la población en materia de conciliación.	Numero de encuestas, estudios, realizados. Número de estudios sobre familias monomarentales.	Igualdad, Educación, Servicios Sociales, ADL, Participación Ciudadana.
2.4 Talleres de corresponsabilidad en centros escolares.	Educación en igualdad fomentando la corresponsabilidad. Concienciar sobre la importancia de los cuidados en el desarrollo de las personas.	Número de talleres realizados. Centros escolares alcanzados.	Igualdad , Educación.
2.5 Establecer un protocolo con la ludoteca municipal para ofrecer servicios de cuidado de menores en las actividades realizadas por el Ayuntamiento cuando así se valore.	Ofrecer recursos de apoyo para facilitar la participación de las personas con cargas familiares.	Número de demandas realizadas. Número de servicios realizados. Número de menores asistentes.	Igualdad, Educación, Departamentos implicados en el desarrollo de cada acción.
2.6 Establecer bonificaciones específicas y/o ayudas locales para familias monomarentales y familias numerosas.	Reconocer y apoyar la carga de cuidados no compartidos. Erradicar desigualdades con origen en la situación familiar. Fomentar la solidaridad social con las familias.	Bonificaciones y/o ayudas establecidas.	Servicios Sociales, Intervención.



AREA 3. CULTURA, EDUCACION Y TIEMPO LIBRE

La legislación actual reconoce la plena igualdad entre mujeres y hombres, pero la realidad nos muestra que aunque las leyes son esenciales es necesario que se produzca un cambio social para alcanzar la igualdad real. Desde que nacemos y a través de la socialización aprendemos a comportarnos de una manera concreta, en este proceso de aprendizaje en el que se transmiten creencias, valores y comportamientos se construyen también las relaciones de género, y se asignan papeles diferenciales a hombres y mujeres.

La familia y la escuela son elementos socializadores importantes, de ahí la importancia de una educación en igualdad que sea consciente de los procesos de reproducción de desigualdades para poder transformarlos. La cultura no es ajena a esta dinámica y por ello también está impregnada de sexismo, contribuyendo igualmente a una socialización con sesgo de género. Por ello es necesario aplicar una mirada crítica y actuar deliberadamente para avanzar en igualdad, de manera que se asegure la representatividad femenina y se apoye y visibilice la aportación de las mujeres a la cultura.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Elena Simón Rodríguez, filóloga y profesora. Experta en coeducación, formadora de profesorado, analista de género y escritora.



"La Coeducación es un proceso educativo que propugna como objetivo la Igualdad, la paz, la salud y la justicia, interviniendo activamente para corregir el sexismo, tanto en los conocimientos, como en los valores, lenguajes, modelos de actuación y expectativas y así poder construir un mundo en el que las mujeres y los hombres sean considerados como seres humanos diferentes en vez de desiguales y equivalentes en vez de complementarios".



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



AREA 3 CULTURA, EDUCACIÓN Y TIEMPO LIBRE

CULTURA

Objetivo general: aplicar la perspectiva de género en la gestión cultural del Ayuntamiento

ACCIONES	OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	ÁREAS IMPLICADAS
3.1.1 Establecer un compromiso anual sobre la representatividad femenina en la programación cultural buscando una presencia equilibrada.	Incluir la perspectiva de género en la programación cultural Visibilizar la producción cultural femenina	Porcentaje de presencia femenina en la programación cultural.	Igualdad, Cultura, Fiestas.
3.1.2 Talleres sobre sexismo en la música, creación audiovisual, espectáculos...	Sensibilizar sobre la transmisión de estereotipos a través de l arte Fomentar un pensamiento critico Reconocer las desigualdades presentes en el mundo del arte.	Numero de acciones realizadas. Numero de personas alcanzadas.	Igualdad, Cultura, Participación Ciudadana, Fiestas.
3.1.3 Dotar a la biblioteca de bibliografía sobre el movimiento feminista y sus aportaciones a la lucha por los derechos de las mujeres, así como de obras escritas por mujeres.	Conseguir una representación paritaria en la bibliografía de la Biblioteca Municipal. Fomentar el conocimiento del movimiento feminista.	Número de libros incorporados.	Igualdad, Biblioteca.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



3.1.4 Realizar acciones de fomento de la creatividad cultural femenina: festivales, premios, celebración de Días internacionales...	Fomentar y apoyar la producción cultural femenina. Visibilizar la aportación de las mujeres a la cultura.	Número de acciones realizadas.	Igualdad, Cultura, Fiestas, Comunicación.
3.1.5 Formación y sensibilización a los diferentes colectivos y asociaciones culturales sobre sexismo y estereotipos en fiestas	Concienciar sobre las discriminaciones aún existentes Generar cambio social mediante la concienciación y conocimiento Suprimir los estereotipos sexistas en las fiestas locales y las fiestas de barrio.	Número de formaciones impartidas. Número de personas participantes.	Igualdad, Fiestas, Cultura, Participación Ciudadana.
EDUCACION Objetivo general: Fomentar la igualdad de género a través de la educación, ofreciendo herramientas para reconocer las discriminaciones aún existentes y recursos para el cambio			
ACCIONES	OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	ÁREAS IMPLICADAS
3.2.1 Campañas de sensibilización para fomentar el acceso de las chicas a itinerarios formativos masculinizados.	Romper la brecha de género en materia formativa.	Número de campañas realizadas.	Igualdad, Educación.



3.2.2 Formar en temas de igualdad de género a las/os colaboradoras/es de juventud.	Ofrecer herramientas a las personas jóvenes para detectar el sexismo y actuar como agentes de cambio.	Número de formaciones realizadas. Número de personas participantes.	Igualdad, Juventud.
3.2.3 Establecer coordinación periódica con las personas CIC de los centros escolares como apoyo a la coeducación y para la gestión de los talleres de coeducación y acciones de promoción de la igualdad en educación.	Fomentar y apoyar la coeducación en los centros escolares del municipio Incidir en la realidad y las necesidades de los centros.	Número de reuniones. Número de centros participantes. Número de talleres impartidos. Número de acciones conjuntas realizadas.	Igualdad, Educación.
3.2.4 Talleres de educación afectivo sexual dirigida a jóvenes.	Prevenir la violencia hacia las mujeres en las relaciones de parejas. Prevenir el acoso sexual. Promover relaciones sanas e igualitarias.	Número de talleres realizados. Número de personas asistentes.	Igualdad, Educación, Juventud.
3.2.5 Difusión de materiales educativos entre los centros escolares del municipio que fomenten la educación en igualdad, tanto a nivel informativo como de aportación de material por parte del Ayuntamiento.	Promover el uso de materiales coeducativos. Difundir criterios educativos entre los centros que integren la perspectiva de género para la adquisición de material educativo.	Número de recursos trasladados Número de material entregado a los centros.	Igualdad, Educación.



<p>3.2.6 Programa formativo en coeducación dirigido a las AMPAS.</p>	<p>Ofrecer herramientas a las familias para educar en igualdad Introducir la perspectiva de género en la labor de las AMPAS en los centros educativos Concienciar sobre la influencia de la socialización de género.</p>	<p>Número de actividades realizadas. Personas asistentes.</p>	<p>Educación, Igualdad.</p>
<p>3.2.7 Impartir talleres de prevención de violencia de género y de promoción de la Igualdad en la EPA.</p>	<p>Ofrecer herramientas para la lucha contra la violencia de género. Detectar posibles situaciones de VG. Incluir la formación en igualdad en los contenidos formativos.</p>	<p>Número de talleres impartidos.</p>	<p>Igualdad, Educación.</p>
<p>3.2.8 Introducir actividades educativas de promoción de la igualdad en las escuelas de verano promocionadas por el Ayuntamiento de Alfajar.</p>	<p>Fomentar la integración de la igualdad en los proyectos educativos del municipio.</p>	<p>Número de actividades realizadas.</p>	<p>Igualdad, Servicios Sociales, Deporte, Juventud.</p>



TIEMPO LIBRE

Objetivo general: incluir la perspectiva de género en el uso del tiempo libre, prestando atención a la socialización de género y los estereotipos aún vigentes.

ACCIONES	OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	AREAS IMPLICADAS
3.3.1 Programas de ocio dirigidos a juventud e infancia sin sesgo de género.	Contribuir a la igualdad de oportunidades en el uso del tiempo libre desde la infancia. Educar en igualdad a través del juego.	Número de acciones realizadas.	Igualdad, Juventud, Infancia.
3.3.2 Campañas de sensibilización para un uso no sexista de los juguetes y libros.	Concienciar sobre la influencia del juego en la transmisión de valores de igualdad. Promover una socialización igualitaria.	Número de campañas realizadas.	Igualdad, Juventud, Educación.
3.3.3 Incluir en la baremación para contratar actividades de tiempo libre y /o monitores/as la formación en igualdad de género.	Promover la capacitación en igualdad de género de las personas educadoras.	Acuerdo a incluir en la baremación.	Igualdad, Juventud, Fiestas.



<p>3.3.4 Acciones de colaboración con clubes y asociaciones deportivas para fomentar el deporte femenino y su reconocimiento.</p>	<p>Fomentar la práctica deportiva de mujeres y hombres evitando estereotipos de género. Integrar la perspectiva de género en los deportes municipales. Fomentar la igualdad en la práctica deportiva.</p>	<p>Número de acciones realizadas Número de personas participantes.</p>	<p>Igualdad, Deporte.</p>
<p>3.3.5 Desagregar datos por sexo en las escuelas y asociaciones deportivas del municipio y elaborar estadísticas.</p>	<p>Medir el impacto de género en la promoción del deporte en la localidad.</p>	<p>Grado de instauración del sistema de recogida de datos.</p>	
<p>3.3.6 Realización y difusión de una guía de comunicación no sexista dirigida a los clubes deportivos del municipio.</p>	<p>Ofrecer herramientas para un uso no sexista del lenguaje y las imágenes. Fomentar la práctica deportiva libre de estereotipos de género.</p>	<p>Realización de la Guía Difusión en los clubes deportivos.</p>	<p>Igualdad, Deporte, Comunicación.</p>



<p>3.3.7 Campañas de prevención del acoso sexual en fiestas y en espacios de ocio</p>	<p>Promover espacios de ocio y tiempo libre igualitarios Sensibilizar sobre la normalización de ciertas conductas que son discriminatorias y hay que erradicar.</p>	<p>Número de campañas realizadas.</p>	<p>Igualdad, Juventud, Fiestas, Participación Ciudadana.</p>
<p>3.3.8 Instalación de puntos violeta en las fiestas patronales y populares y formar y capacitar a jóvenes del municipio para su colaboración en la dinamización de dichos espacios.</p>	<p>Promover espacios de ocio y tiempo libre igualitarios Generar cambio social a través de la implicación de los/as propios/as jóvenes.</p>	<p>Instalación de puntos violeta en fiestas. Número de jóvenes participantes.</p>	<p>Igualdad, Juventud, Educación.</p>



Malala Yousafzai: promotora de la educación en medio de la desigualdad social



“Debemos decirles a nuestras jóvenes que sus voces son importantes”.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



33

AREA 4 SALUD E INCLUSION SOCIAL

La OMS define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.” Las acciones de esta área se enmarcan en este contexto, atendiendo a la influencia de las relaciones sociales y por ende las relaciones de género en la salud. Más allá de los condicionamientos biológicos y genéticos nuestra salud se ve afectada por el entorno y por los hábitos de vida. Es por ello que se establecen acciones orientadas a incidir en los condicionamientos de género para mejorar la salud de las mujeres.

La convivencia social y el acceso a los recursos que garantizan una vida digna son garantía de bienestar, sin embargo existen procesos de exclusión social provocados por diferentes causas. Los datos sobre feminización de la pobreza aluden a diferencias de género en este aspecto. Por otra parte desde hace un tiempo, la investigación centrada en analizar las desigualdades de género ha acuñado el concepto interseccionalidad como herramienta para el análisis y la elaboración de políticas, que aborda múltiples discriminaciones y nos ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades. Las políticas enfocadas a la inclusión social han de tener en cuenta los diversos factores que inciden en las dinámicas de exclusión e incidir en la generación de vínculos sociales para la convivencia.

AREA 4 SALUD E INCLUSIÓN SOCIAL			
SALUD Objetivo general: integrar la perspectiva de género en la promoción de la salud desde el ámbito local.			
ACCIONES	OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	ÁREAS IMPLICADAS
4.1.1 Campañas de sensibilización sobre la influencia de los roles de género en la salud de las mujeres.	Concienciar sobre los factores de género que influyen en la salud Fomentar hábitos de vida saludables. Fomentar un acceso igualitario a la salud.	Número de campañas realizadas.	Igualdad, Sanidad.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



4.1.2 Establecer espacios de apoyo para mujeres cuidadoras no profesionales en el ámbito familiar.	Promover el bienestar físico y mental de las mujeres cuidadoras Ofrecer espacios de apoyo e información Mejorar las estrategias de autocuidado de las cuidadoras	Número de acciones realizadas	Sanidad Servicios Sociales
4.1.3 Estudio sobre la influencia de la cultura y el género en el acceso a la salud de mujeres migrantes de Alfajar, a fin de desarrollar acciones de fomento de acceso a los servicios de salud.	Identificar necesidades y conocer la realidad de las mujeres migrantes en materia de salud Visibilizar los factores de discriminación múltiple.	Realización del estudio. Acciones correctoras desarrolladas.	Sanidad, Igualdad, Servicios Sociales.
4.1.4 Desarrollar programas y/o acciones de atención a mujeres mayores que viven solas.	Mejorar la salud integral de las mujeres mayores. Combatir la soledad.	Número de programas / actividades desarrolladas.	Mayores, Sanidad, Servicios Sociales.
4.1.5 Establecer mecanismos de comunicación con el centro de salud tanto para difusión de campañas autonómicas a nivel local de promoción de la salud de las mujeres como para conocimiento de los recursos locales.	Difundir programas dirigidos a la promoción de la salud de las mujeres. Fomentar los recursos locales que inciden en la mejora de la salud integral.	Canales de comunicación desarrollados.	Igualdad, Sanidad, Servicios Sociales, Participación Ciudadana



4.1.6 Talleres para la promoción de la salud mental con perspectiva de género.	Potenciar el autocuidado de las mujeres. Fomentar la salud mental eliminando prejuicios.	Número de talleres realizados.	Sanidad, Servicios Sociales, Igualdad.
4.1.7 Conmemoración del Día de Acción Global por la Salud de las Mujeres.	Visibilizar los retos pendientes en materia de salud y género.	Número de acciones realizadas.	Igualdad, Sanidad.
INCLUSION SOCIAL Objetivo general: incluir la perspectiva de género en la planificación de programas, proyectos y actuaciones en materia de derechos sociales y cohesión social.			
ACCIONES	OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	ÁREAS IMPLICADAS
4.2.1 Acciones de visibilización de la realidad de las mujeres migrantes en Alfajar, su diversidad, cultura y la realidad de la mujer en sus países de origen.	Fomentar la convivencia social mediante el conocimiento mutuo. Fomentar la inclusión activa. Conocer la situación de las mujeres en otros países.	Número de acciones realizadas.	Servicios Sociales Igualdad Participación Ciudadana, Educación.



4.2.2 Acciones de promoción del asociacionismo y redes de apoyo entre mujeres migrantes y mujeres de la localidad.	Sensibilizar sobre la transmisión de estereotipos a través de l arte Fomentar un pensamiento critico Reconocer las desigualdades presentes en el mundo del arte.	Número de formaciones realizadas. Número de reuniones mantenidas. Iniciativas realizadas.	Servicios Sociales Igualdad Participación Ciudadana, Educación.
4.2.3 Incorporar datos desagregados por sexo en las atenciones y servicios de servicios sociales, así como datos sobre la unidad familiar: condición de familia monomarental o numerosa.	Obtener datos sobre las demandas sociales de las mujeres. Conocer el nivel de pobreza femenina en el municipio y las características asociadas.	Incorporación de la herramienta adecuada para obtener los datos.	Servicios Sociales, Informática.
4.2.4 Incluir formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en la formación impartida para acceder a la nacionalidad.	Fomentar la igualdad como valor social. Dar a conocer la legislación en materia de igualdad.	Número de formaciones impartidas.	Servicios Sociales, Igualdad.
4.2.5 Acciones de fomento de la igualdad de género en la comunidad gitana y colaboración con asociaciones de mujeres gitanas.	Fomentar la participación de la mujer gitana. Crear espacios de diálogo y reflexión.	Número de acciones realizadas. Número de participantes.	Servicios Sociales, Igualdad.



AREA 5 PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En esta área se trabaja una doble vertiente: la atención integral a mujeres que sufren violencia de género y la prevención de la violencia contra las mujeres. De la misma manera que es esencial una atención de calidad, también lo es la prevención y sensibilización. La lucha contra la violencia de género pasa por desenmascarar conductas constitutivas de violencia y cambiar los patrones de relación, avanzando hacia relaciones basadas en la igualdad y el respeto mutuo.

Atendiendo a la definición dada por el Convenio de Estambul (“por violencia contra las mujeres se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada”) se realizarán campañas que visibilicen todos los tipos de violencia, evitando así la normalización de la misma.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



38

Rozalen: Feminismo e inclusión social mediante la música.



Premio Nacional de Músicas Actuales 2021:
"la sensibilidad y compromiso con el feminismo, la accesibilidad y la
inclusión social".



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



AREA 5 PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GENERO

Objetivo general: ofrecer atención integral a las víctimas de violencia de género de Alfafar y sus hijos e hijas, así como sensibilizar y formar a la población sobre las diferentes manifestaciones de la violencia hacia las mujeres para su prevención.

ACCIONES	OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	ÁREAS IMPLICADAS
5.1 Campañas periódicas de sensibilización sobre las diferentes formas de violencia de género, atendiendo al Convenio de Estambul y dirigidas a diferentes grupos de población.	Concienciar a la población en torno a las diferentes formas de violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo. Ofrecer herramientas a la población para combatir la violencia hacia la mujer.	Número de campañas realizadas. Grupo poblacional alcanzado.	Igualdad, Sanidad.
5.2 Acciones de concienciación sobre la relación entre trata y prostitución, dirigidas especialmente a hombres.	Visibilizar la realidad de la prostitución, eliminando mitos al respecto. Incidir en la disminución de la demanda de prostitución.	Numero de charlas, jornadas.	Igualdad, Policía Local.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



5.3 Formación en atención a la violencia de género a los diferentes departamentos implicados: información de cursos, formación propia, difusión de novedades legislativas y recursos.	Ofrecer formación continua en materia de atención a la violencia de género. Conocer los diferentes recursos estatales, autonómicos y provinciales.	Numero de horas de formación y departamentos alcanzados.	Igualdad, Educación, Sanidad, Policía Local, Servicios Sociales.
5.4 Consolidación de la conmemoración del 25 Noviembre en colaboración con los centros escolares y con la implicación del Consell de la Dona i per la Igualtat.	Visibilizar la problemática social de la violencia de género.		Igualdad, Educación, Participación Ciudadana.
5.5 Desarrollo del Protocolo actuación ante la violencia de género de Alfafar.	Fomentar la coordinación entre las diferentes áreas para una mejor atención a las mujeres. Ofrecer una atención integral y de proximidad.	Informes de evaluación del protocolo.	Igualdad, Servicios Sociales, Educación, Sanidad, Policía Local.
5.6 Campañas y talleres sobre masculinidades igualitarias	Visibilizar y normalizar diferentes maneras de vivir la masculinidad Promover cambios en la vivencia de la masculinidad como medida de prevención de la violencia de género. Fomentar la igualdad a través de la eliminación de estereotipos vinculados al patriarcado.	Número de campañas realizadas Numero de charlas/talleres realizadas. Número de hombres alcanzados.	Igualdad, Juventud, Educación, Cultura.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Rosalía de Castro: violencia de género en la literatura española



Venid ahora vosotras, esclavas mías, hermosas hijas del libre pensamiento, que lucháis por romper unas cadenas que sólo desata la muerte; valientes amazonas que no vaciláis en medir vuestras fuerzas con el gigante invisible que os vence... (El caballero de las botas azules).



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



AREA 6 URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO

La planificación urbanística no es neutra, tradicionalmente ha imperado la visión androcéntrica. No obstante, las personas que hacemos uso del espacio público somos diversas, tenemos diferentes necesidades que hay que tener en cuenta para construir entornos amables e inclusivos. Aplicar la perspectiva de género en urbanismo y en el entorno público, supone valorar los diferentes usos del espacio y las diferentes necesidades de hombres y mujeres. Además es necesario instaurar espacios participativos que permitan diseñar para las personas.

AREA 6 URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO			
Objetivo general: integrar la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con urbanismo y medio ambiente			
ACCIONES	OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	ÁREAS IMPLICADAS
6.1 Crear una comisión municipal paritaria para el estudio de propuestas relativas a nombres de calles y edificios públicos con perspectiva de género.	Equilibrar el reconocimiento social de mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos. Eliminar el agravio histórico que significa la falta de presencia de mujeres en el callejero municipal.	Creación de la comisión. Número de actuaciones.	Igualdad, Cultura, Fiestas Educación, Deporte.
6.2 Realizar recorridos urbanos con perspectiva de género.	Sensibilizar a la población sobre los condicionamientos de género en el uso de espacios públicos Identificar puntos inseguros. Identificar necesidades y promover cambios.	Numero de paseos realizados. Necesidades detectadas. Nivel de participación.	Igualdad, Urbanismo.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



<p>6.3 Definir indicadores de calidad en el diseño y uso de espacios públicos y privados de uso colectivo acordes con el principio de igualdad de oportunidades.</p>	<p>Establecer criterios objetivos que permitan incorporar la perspectiva de género en las diferentes actuaciones.</p>	<p>Número de indicadores de calidad. Nivel de aplicación de los mismos.</p>	<p>Urbanismo, Igualdad.</p>
<p>6.4 Control de los elementos publicitarios, carteles y anuncios expuestos en espacios públicos para limitar o condicionar aquéllos cuyo lenguaje visual o escrito sea discriminatorio.</p>	<p>Eliminar estereotipos de género.</p>	<p>Número de rectificaciones realizadas.</p>	<p>Todas las áreas.</p>
<p>6.5 Formación al personal de urbanismo para la gestión de la movilidad sostenible con perspectiva de género.</p>	<p>Aumentar la seguridad en el municipio. Avanzar hacia una ciudad cuidadora. Ofrecer recursos para aplicar la perspectiva de género.</p>	<p>Numero de formaciones realizadas.</p>	<p>Urbanismo Salud Igualdad.</p>



Susana Torre: la arquitectura como puente hacia la igualdad



Creó proyectos que atendían las necesidades particulares de las mujeres. Aportación estrella en el Parque de Bomberos de Columbus



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Seguimiento y Evaluación



Una vez implementado el Plan es necesario realizar un adecuado seguimiento y evaluación de las acciones para poder valorar su incidencia y efectividad. Para ello es indispensable la inclusión de la variable sexo en los estudios y estadísticas y en toda la información que se genere, en y desde el Ayuntamiento.

El seguimiento permite comprobar la aplicación del PMIO y sirve para poder detectar dificultades en la implantación de las acciones, así como posibles rectificaciones y/o nuevos retos. La Unidad de Igualdad junto con la Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación a través de reuniones semestrales, o aquellas que se consideren necesarias tal como recoge el Reglamento de Funcionamiento Interno. Para una adecuada valoración se recabará información de las áreas implicadas en el desarrollo de las diferentes acciones a través de cuestionarios o mediante reuniones específicas.

El objetivo del seguimiento es conocer el grado de implantación, la evolución temporal y los resultados, y crear un espacio para la reflexión, mejora y toma de decisiones de cara al futuro.

Para la evaluación se tendrán en cuenta aspectos cualitativos y cuantitativos, incidiendo en los siguientes aspectos:

- Grado de cumplimiento de las actividades programadas en base a los indicadores establecidos.
- Cumplimiento del calendario previsto.
- Valoración del impacto de las medidas ejecutadas y su incidencia en el logro de los objetivos marcados.
- Posibles mejoras o dificultades detectadas en el seguimiento e implicación de los diferentes departamentos y/o entidades en el desarrollo de las acciones.

Por parte de la Unidad de Igualdad se elaborará una memoria anual de resultados y una memoria final al acabar la vigencia del Plan. Para dichas memorias se contará con la implicación y colaboración de los diferentes departamentos, así como con la Comisión de Igualdad.

Las conclusiones de la evaluación final permitirán analizar los cambios acaecidos respecto a la situación de partida, así como valorar la idoneidad de las acciones realizadas y la metodología empleada. Todo con el objetivo de seguir trabajando en la consecución de la igualdad de manera efectiva, introduciendo los cambios que se consideren pertinentes.

Temporalización



IV PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL 2022-2025					
AREA 1 EMPODERAMIENTO: AUTONOMIA PERSONAL: FORMACION, EMPLEO Y VIVIENDA		2022	2023	2024	2025
1.1	Cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional de las mujeres, especialmente aquellas con baja cualificación y/o víctimas de violencia de género.	X	X	X	X
1.2	Establecer mecanismos de inserción laboral mediante convenios y mecanismos de colaboración con empresas de la zona	X			
1.3	Reuniones periódicas con agentes implicados en materia de empleo para conocer la evolución del mercado, los nichos de trabajo y las novedades en cuanto a recursos	X	X	X	X
1.4	Formación en nuevas tecnologías dirigido a mujeres.	X	X	X	X
1.5	Desarrollar programas de formación ocupacional orientados a las mujeres para su inserción laboral en sectores masculinizados.	X	X	X	X
1.6	Cursos de empoderamiento, oratoria y liderazgo dirigido a mujeres.	X			
1.7	Organización de una Jornada sobre Planes de Igualdad dirigida a empresas de la zona con participación de agentes sociales y empresas.		X		X
1.8	Establecer un canal de comunicación entre las empresas del municipio para difundir las novedades en materia de igualdad entre las empresas y comercios, así como las medidas de conciliación y acciones positivas para fomentar el empleo de las mujeres	X			

1.2.1	Realizar estudios anuales sobre las necesidades de vivienda de mujeres en situación de vulnerabilidad.		X	X	
1.2.2	Promover acuerdos y convenios de colaboración con entidades de la zona y con otras administraciones que den respuesta a las necesidades de vivienda para mujeres en situación de vulnerabilidad, especialmente víctimas de violencia de género.		X	X	

AREA 1 EMPODERAMIENTO: -PARTICIPACION Y PROMOCION DEL ASOCIACIONISMO		2022	2023	2024	2025
1.3.1	Programa de formación en igualdad y lenguaje inclusivo dirigido al mundo asociativo.		X		
1.3.2	Puntuar en la concesión de subvenciones municipales a aquellas asociaciones que fomenten la igualdad y la participación de las mujeres en puestos directivos.	X			
1.3.3	Formación en Igualdad a la ciudadanía.	X	X	X	X
1.3.4	Realizar una investigación histórica sobre las mujeres de Alfafar.		X		
1.3.5	Realizar un encuentro entre asociaciones de mujeres.		X		X
1.3.6	Consolidación del Proyecto “Ellas” que visibiliza el trabajo y los logros de mujeres de Alfafar en diversos ámbitos, especialmente en aquellos masculinizados.	X			
1.3.7	Continuidad y consolidación de los premios “Alfatar en Igualtat”.	X	X	X	X
1.3.8	Organización de una Jornada sobre Planes de Igualdad dirigida a empresas de la zona con participación de agentes sociales y empresas.	X	X	X	X



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



AREA 2. CORRESPONSABILIDAD, CUIDADOS Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO		2022	2023	2024	2025
2.1	Programa de formación en igualdad y lenguaje inclusivo dirigido al mundo asociativo.	X	X	X	X
2.2	Puntuar en la concesión de subvenciones municipales a aquellas asociaciones que fomenten la igualdad y la participación de las mujeres en puestos directivos.	X	X	X	X
2.3	Formación en Igualdad a la ciudadanía.		X	X	
2.4	Realizar una investigación histórica sobre las mujeres de Alfajar.	X	X	X	X
2.5	Realizar un encuentro entre asociaciones de mujeres.	X	X	X	X
2.6	Consolidación del Proyecto "Ellas" que visibiliza el trabajo y los logros de mujeres de Alfajar en diversos ámbitos, especialmente en aquellos masculinizados.		X		

AREA 3. CULTURA, EDUCACION Y TIEMPO LIBRE		2022	2023	2024	2025
CULTURA					
3.1.1	Establecer un compromiso anual sobre la representatividad femenina en la programación cultural buscando una presencia equilibrada.	X	X	X	X
3.1.2	Talleres sobre sexismo en la música, creación audiovisual, espectáculos...		X		
3.1.3	Dotar a la biblioteca de bibliografía sobre el movimiento feminista y sus aportaciones a la lucha por los derechos de las mujeres, así como de obras escritas por mujeres.	X	X	X	X
3.1.4	Realizar acciones de fomento de la creatividad cultural femenina: festivales, premios, celebración de Días internacionales...		X	X	X
3.1.5	Formación y sensibilización a los diferentes colectivos y asociaciones culturales sobre sexismo y estereotipos en fiestas.		X	X	X



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



EDUCACION		2022	2023	2024	2025
3.2.1	Campañas de sensibilización para fomentar el acceso de las chicas a itinerarios formativos masculinizados.	X	X	X	X
3.2.2	Campañas de sensibilización para fomentar el acceso de las chicas a itinerarios formativos masculinizados.			X	X
3.2.3	Campañas de sensibilización para fomentar el acceso de las chicas a itinerarios formativos masculinizados.	X	X	X	X
3.2.4	Talleres de educación afectivo sexual dirigida a jóvenes.	X	X	X	X
3.2.5	Difusión de materiales educativos entre los centros escolares del municipio que fomenten la educación en igualdad, tanto a nivel informativo como de aportación de material por parte del Ayuntamiento.	X	X	X	X
3.2.6	Programa formativo en coeducación dirigido a las AMPAS.		X		
3.2.7	Impartir talleres de prevención de violencia de género y de promoción de la Igualdad en la EPA.	X	X	X	X
3.2.8	Introducir actividades educativas de promoción de la igualdad en las escuelas de verano promocionadas por el Ayuntamiento de Alfafar.	X	X	X	X



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



TIEMPO LIBRE		2022	2023	2024	2025
3.3.1	Programas de ocio dirigidos a juventud e infancia sin sesgo de género.				
3.3.2	Campañas de sensibilización para un uso no sexista de los juguetes y libros,	X	X	X	
3.3.3	Incluir en la baremación para contratar actividades de tiempo libre y /o monitores/as la formación en igualdad de género.		X		
3.3.4	Acciones de colaboración con clubes y asociaciones deportivas para fomentar el deporte femenino y su reconocimiento.		X		
3.3.5	Desagregar datos por sexo en las escuelas y asociaciones deportivas del municipio y elaborar estadísticas .	X	X	X	X
3.3.6	Realización y difusión de una guía de comunicación no sexista dirigida a los clubes deportivos del municipio		X		
3.3.7	Realización y difusión de una guía de comunicación no sexista dirigida a los clubes deportivos del municipio.	X	X	X	X
3.3.8	Instalación de puntos violeta en las fiestas patronales y populares y formar y capacitar a jóvenes del municipio para su colaboración en la dinamización de dichos espacios.	X	X	X	X



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



AREA 4 SALUD E INCLUSION SOCIAL SALUD		2022	2023	2024	2025
4.1.1	Campañas de sensibilización sobre la influencia de los roles de género en la salud de las mujeres.		X		
4.1.2	Establecer espacios de apoyo para mujeres cuidadoras no profesionales en el ámbito familiar.		X	X	
4.1.3	Estudio sobre la influencia de la cultura y el género en el acceso a la salud de mujeres migrantes de Alfajar, a fin de desarrollar acciones de fomento de acceso a los servicios de salud,		X		
4.1.4	Desarrollar programas y/o acciones de atención a mujeres mayores que viven solas.			X	X
4.1.5	Establecer mecanismos de comunicación con el centro de salud tanto para difusión de campañas autonómicas a nivel local de promoción de la salud de las mujeres como para conocimiento de los recursos locales.	X	X	X	X
4.1.6	Talleres para la promoción de la salud mental con perspectiva de género.	X		X	
4.1.7	Conmemoración del Día de Acción Global por la Salud de las Mujeres.				



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



INCLUSION SOCIAL		2022	2023	2024	2025
4.2.1	Acciones de visibilización de la realidad de las mujeres migrantes en Alfafar, su diversidad, cultura y la realidad de la mujer en sus países de origen.	X	X	X	X
4.2.2	Acciones de promoción del asociacionismo y redes de apoyo entre mujeres migrantes y mujeres de la localidad.		X	X	X
4.2.3	Incorporar datos desagregados por sexo en las atenciones y servicios de servicios sociales, así como datos sobre la unidad familiar: condición de familia monomarental o numerosa.	X	X	X	X
4.2.4	Incluir formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en la formación impartida para acceder a la nacionalidad.	X	X	X	X
4.2.5	Acciones de fomento de la igualdad de género en la comunidad gitana y colaboración con asociaciones de mujeres gitanas.	X	X	X	X



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



AREA 5 PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		2022	2023	2024	2025
5.1	Campañas periódicas de sensibilización sobre las diferentes formas de violencia de género, atendiendo al Convenio de Estambul y dirigidas a diferentes grupos de población.	X	X	X	X
5.2	Acciones de concienciación sobre la relación entre trata y prostitución, dirigidas especialmente a hombres.				
5.3	Formación en atención a la violencia de género a los diferentes departamentos implicados: información de cursos, formación propia, difusión de novedades legislativas y recursos.	X	X	X	X
5.4	Formación en atención a la violencia de género a los diferentes departamentos implicados: información de cursos, formación propia, difusión de novedades legislativas y recursos	X	X	X	X
5.5	Desarrollo del Protocolo actuación ante la violencia de género de Alfajar.	X	X	X	X
5.6	Campañas y talleres sobre masculinidades igualitarias.	X	X	X	X



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



AREA 6 URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO		2022	2023	2024	2025
6.1	Crear una comisión municipal paritaria para el estudio de propuestas relativas a nombres de calles y edificios públicos con perspectiva de género.	X	X	X	X
6.2	Realizar recorridos urbanos con perspectiva de género	X	X	X	X
6.3	Definir indicadores de calidad en el diseño y uso de espacios públicos y privados de uso colectivo acordes con el principio de igualdad de oportunidades.		X	X	X
6.4	Control de los elementos publicitarios, carteles y anuncios expuestos en espacios públicos para limitar o condicionar aquéllos cuyo lenguaje visual o escrito sea discriminatorio.	X	X	X	X
6.5	Formación al personal de urbanismo para la gestión de la movilidad sostenible con perspectiva de género.		X	X	X



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Anexos



DIAGNÓSTICO DE SITUACION

INDICE

Introducción.....	57-58
¿De dónde venimos? evaluación III Plan Igualdad Municipal.....	59-61
Contexto territorial y características socioeconómicas.....	62-86
• Ficha municipal 2020: datos generales.....	62-64
• Datos de población.....	65-78
• Distribución territorial.....	79
• Datos de empleo.....	80-86
Encuesta ciudadanía.....	86-100
Situación por áreas.....	100-125
• Asociacionismo.....	100-110
• Corresponsabilidad.....	111-112
• Juventud.....	113-118
• Salud.....	118
• Servicios Sociales.....	119-120
• Urbanismo.....	120-121
• Violencia de género.....	122-125
Entrevistas grupales.....	126-131
Conclusiones.....	132-137

INTRODUCCIÓN

El IV Plan Municipal de Igualdad se elabora desde la Unidad de Igualdad de Alfafar, liderado por la Agente de Igualdad del Municipio. Previo a la redacción de los objetivos y acciones a implementar en el IV Plan de Igualdad Municipal es necesario un diagnóstico de situación que nos permita conocer la realidad sobre la que vamos a intervenir.

Para ello se ha elaborado el presente documento que recoge tanto el camino recorrido en materia de políticas públicas de igualdad y acciones de promoción de la igualdad como datos sobre el contexto territorial, población y características socioeconómicas. Desde 2017 el Ayuntamiento de Alfafar cuenta con una Agente de Igualdad de la Red Valenciana de Igualdad, en 2019 se incorporó una Técnica Promotora de Igualdad conformando así el equipo de la Unidad de Igualdad. En la elaboración de este Plan de Igualdad y su diagnóstico tenemos presente la importancia de contar con un equipo profesional que conoce la realidad del municipio en materia de igualdad.

Así mismo, se ha constituido una Comisión de Igualdad concebida como equipo de trabajo, que participe en el diagnóstico, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad. La Comisión está integrada por la Unidad de Igualdad, personal técnico de las diferentes áreas, representantes grupos políticos presentes en la Corporación, un/a representante de cada Consell Municipal.

Para la elaboración del diagnóstico se ha seguido una metodología mixta, cuantitativa y cualitativa, mediante la cual se ha recogido tanto información objetiva estadística como información cualitativa relativa a los distintos ámbitos objeto de estudio.

Se ha recurrido a diferentes tipos de fuentes:

- Datos disponibles en las distintas áreas funcionales del Ayuntamiento de Alfafar, informes y análisis estadísticos (INE), estudios e investigaciones realizadas dentro del municipio, como el Estudio sobre las familias de Alfafar en -tiempos de Covid y el Informe diagnóstico para la incorporación de la perspectiva de género en el espacio urbano de Alfafar
- Entrevistas grupales
- Encuestas: dirigidas a la ciudadanía y al mundo asociativo
- Actividades, Memorias e Informes del área de igualdad, tales como por ejemplo informes de atenciones psicológicas individuales a mujeres víctimas de violencia de género.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Dado que la Igualdad es transversal es importante resaltar la existencia de otros planes de actuación dentro del Municipio en diversas áreas, como el IV Plan de Drogas, el Plan de Juventud y el Plan Municipal de inclusión y cohesión social, además está en marcha la elaboración del Plan estratégico Municipal. Consideramos que son elementos importantes a tener en cuenta a los que se ha de aplicar también la perspectiva de género. El desarrollo del Plan tendrá en cuenta la existencia de estos proyectos y el trabajo conjunto para alcanzar la igualdad real de manera eficaz, ya que en todas las actuaciones municipales se ha de aplicar la perspectiva de género.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



1. ¿DE DONDE VENIMOS? EVALUACION TERCER PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

El anterior Plan de Igualdad Municipal constituyó el eje de actuación para el desarrollo e implementación de políticas de igualdad y acciones de promoción de la Igualdad, alcanzando un nivel de desarrollo cercano al 80%. El siguiente cuadro refleja el nivel de implementación

AREA	ACCIONES	Nº ACCIONES EJECUTADAS	RATIO	EJECUTADAS PARCIALMENTE	RATIO	PORCENTAJE IMPLEMENTACIÓN
1. ADMINISTRACION LOCAL	22	12	50%	7	36%	86%
2. FORMACION Y EMPLEO	14	6	42%	5	35%	77%
3. CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	6	1	16%	1	16%	32%



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



4. EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE	26	13	50%	5	19%	69%
5. MOVIMIENTO ASOCIATIVO	5	2	40%			40%
6. VIOLENCIA DE GENERO	17	10	59%	6	35%	94%
7. URBANISMO, MOVILIDAD , PATRIMONIO Y VIVIENDA	3			2	66%	66%
8. SALUD	9	4	44%			44%
TOTAL	104	47	45%	27	26%	71%



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



El porcentaje de implementación nos da pistas para determinar las áreas en las que es necesario incidir más. Cabe destacar que en 2020 se aprobó el I Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Alfajar así como el Protocolo de actuación frente a la Violencia de Género, acciones contempladas en dicho Plan.

Recogemos también las propuestas de mejora, fruto de la evaluación final:

- En la última Comisión de Igualdad se acuerda que, además de las reuniones de la Comisión, desde el área de Igualdad se realizarán reuniones con cada departamento. Esto permitirá coordinar de manera más efectiva el desarrollo de las diferentes acciones.
- Dado que la formación voluntaria tiene poca incidencia, es necesario establecer mecanismos que permitan la formación de todo el personal.
- Incidir en la consolidación de estrategias y procedimientos, más allá de acciones puntuales
- Prestar especial atención a las áreas en las que ha habido un menor cumplimiento de las medidas, para establecer acciones que permitan consolidar procedimientos.
- Hacer partícipe a la ciudadanía en la elaboración y puesta en marcha del Plan, estableciendo mecanismos de participación más allá de la recogida de datos del diagnóstico.
- Mecanismos de difusión adecuados para que la ciudadanía conozca el nuevo Plan de Igualdad cuando éste se realice.
- Establecer mecanismo de coordinación ágiles y efectivos entre el área de Igualdad y otros Departamentos
- Contar con mecanismos de recogida de datos que permitan obtener información desagregada por sexo
- En el diseño de acciones valorar su viabilidad de modo que las acciones propuestas puedan realizarse y tengan un impacto positivo en la ciudadanía



2022-2025



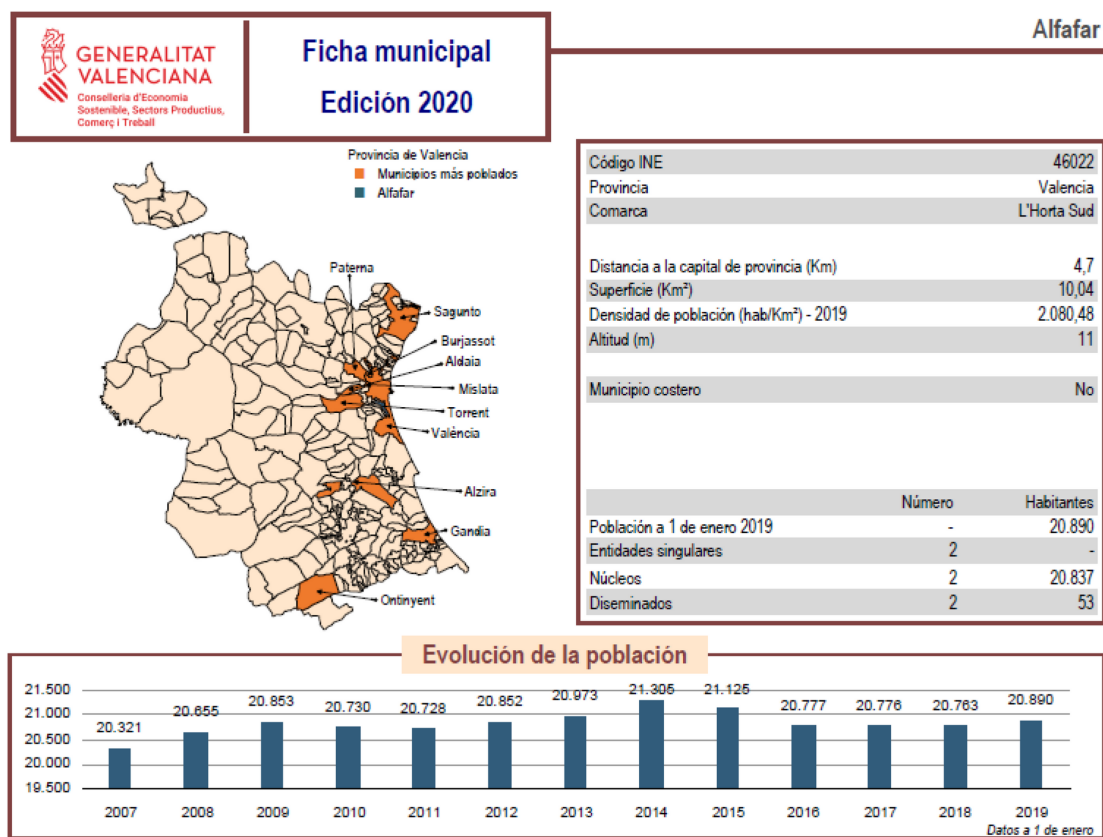
IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



2. CONTEXTO TERRITORIAL Y CARACTERISTICAS SOCIOECONOMICAS

La ficha Municipal 2020 del portal estadístico de la Generalitat Valenciana ofrece una visión general de las características del municipio sobre el que va a incidir el Plan de Igualdad. Además adjuntamos información detallada referente a la población facilitada por el Departamento de Estadística, Evaluación y calidad de Alfajar, así como datos de empleo.

2.1 Ficha Municipal: datos generales

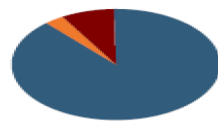


2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

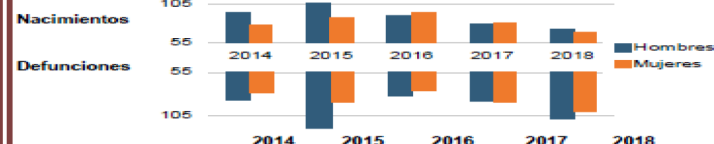
Población por nacionalidad y sexo 2019



	Total	H	M
Española	88,7	88,2	89,2
De la UE	2,9	3,0	2,9
Otras	8,4	8,8	7,9
- Resto de Europa	0,5	0,4	0,6
- África	3,4	3,8	3,0
- América	3,4	3,5	3,4
- Resto del mundo y apátridas	1,0	1,1	0,8

Datos a 1 de enero

Movimiento natural de la población

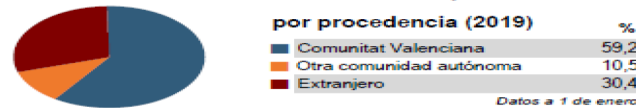
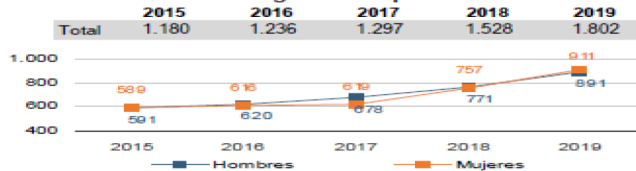


	2014	2015	2016	2017	2018
Nacimientos	173	197	185	161	143
Defunciones	166	207	157	177	207
Crecimiento Veg.	7	-10	28	-16	-64

Datos a 31 de diciembre

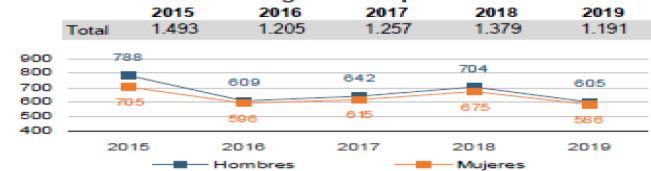
Variaciones residenciales

Inmigraciones por sexo



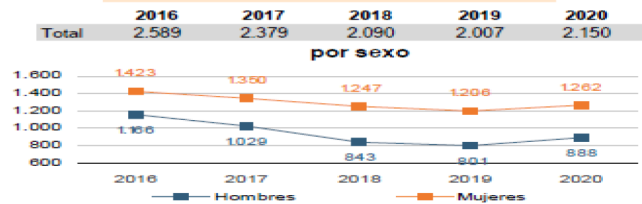
Datos a 1 de enero

Emigraciones por sexo



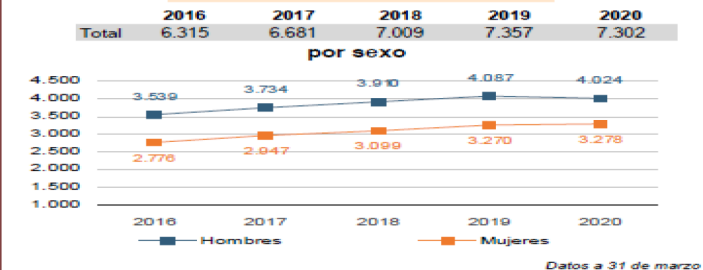
Datos a 1 de enero

Paro registrado



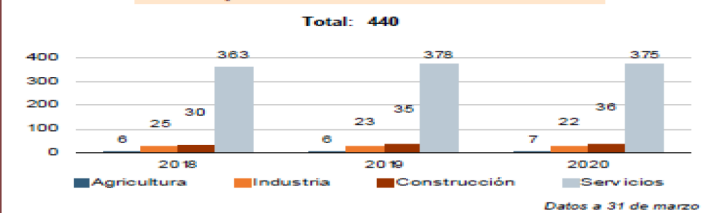
Datos a 31 de marzo

Personas afiliadas a la SS



Datos a 31 de marzo

Empresas inscritas en la SS

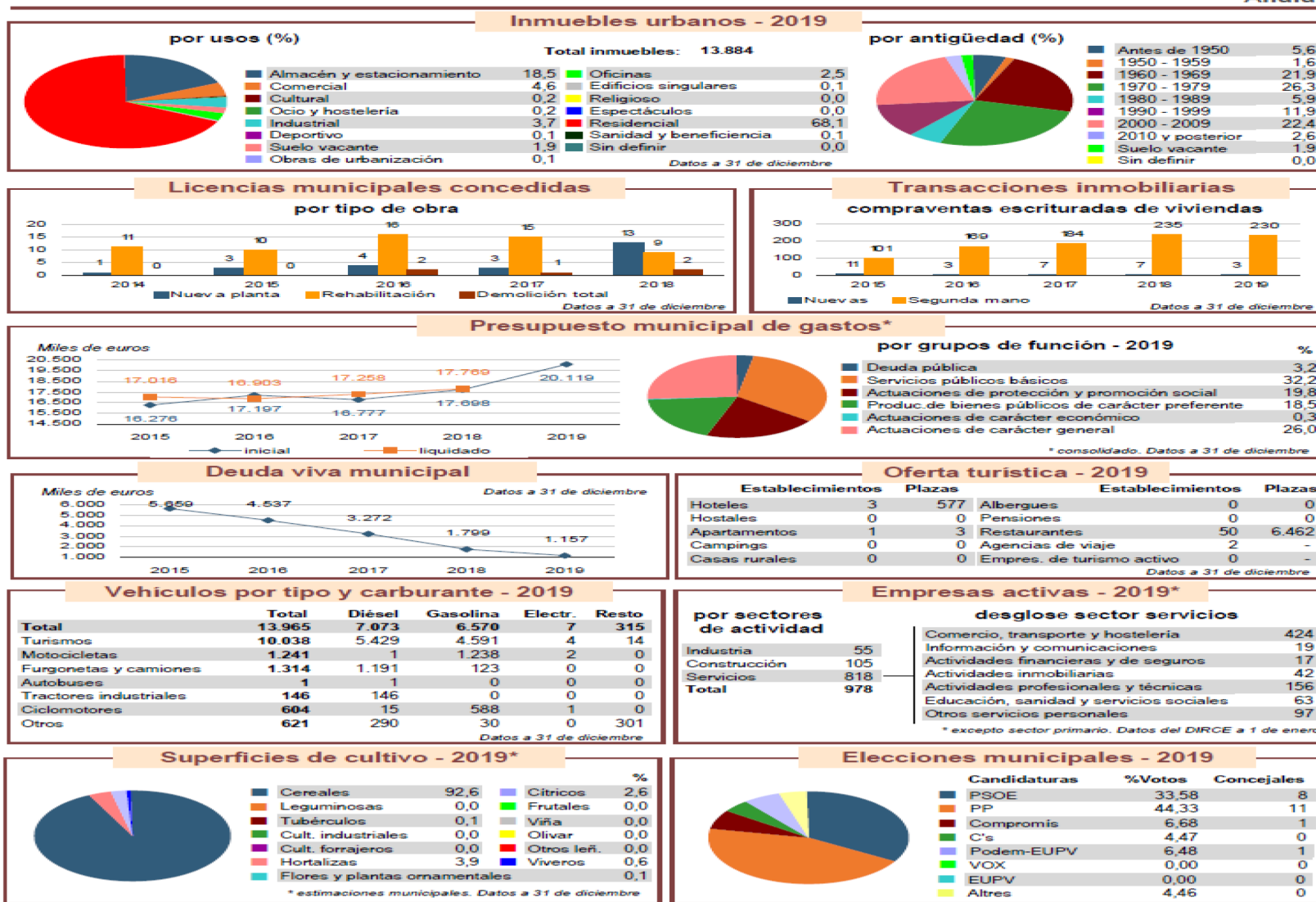


Datos a 31 de marzo

IRPF*

	2014	2015	2016	2017
Titulares	10.235	10.173	10.042	10.347
Declaraciones	8.158	8.154	8.062	8.430
Renta bruta/declaración (€)	18.914	19.260	19.774	20.215
Renta disponible/declaración (€)	16.180	16.616	17.018	17.381

* Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Datos a 31 de diciembre



2022-2025

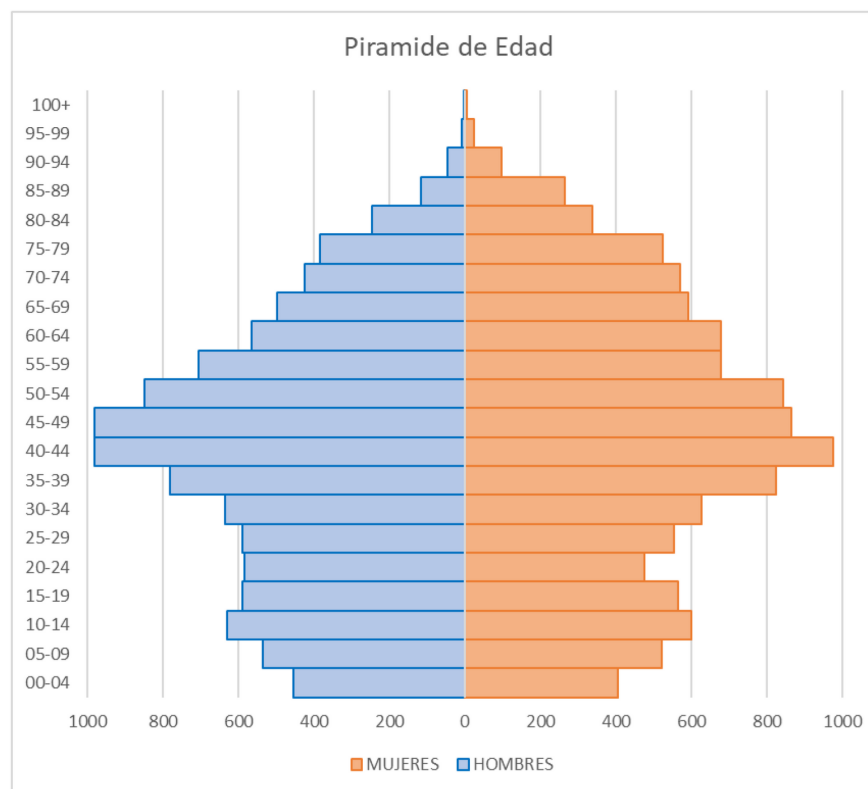


2.2 Datos de población

Para su elaboración se ha contado con el Departamento de Estadística, Evaluación y calidad de Alfafar, en base a los datos de población del 3 de febrero de 2021

PIRÁMIDE DE EDAD Y OTROS INDICADORES

1. ALFAFAR



Fuente. Padrón Municipal de Habitantes Alfafar. Elaboración propia

2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Años	SEXO		TOTAL	%			CM	CF
	HOMBRES	MUJERES		HOMBRES	MUJERES	POBLACION		
00-04	456	406	862	4,29%	3,68%	3,98%	112,32%	89,04%
05-09	537	522	1.059	5,06%	4,73%	4,89%	102,87%	97,21%
10-14	630	599	1.229	5,93%	5,43%	5,68%	105,18%	95,08%
15-19	590	565	1.155	5,56%	5,12%	5,33%	104,42%	95,76%
20-24	585	477	1.062	5,51%	4,32%	4,90%	122,64%	81,54%
25-29	590	553	1.143	5,56%	5,01%	5,28%	106,69%	93,73%
30-34	636	628	1.264	5,99%	5,69%	5,84%	101,27%	98,74%
35-39	782	824	1.606	7,36%	7,47%	7,42%	94,90%	105,37%
40-44	983	976	1.959	9,26%	8,84%	9,05%	100,72%	99,29%
45-49	983	865	1.848	9,26%	7,84%	8,53%	113,64%	88,00%
50-54	849	845	1.694	8,00%	7,66%	7,82%	100,47%	99,53%
55-59	706	680	1.386	6,65%	6,16%	6,40%	103,82%	96,32%
60-64	565	680	1.245	5,32%	6,16%	5,75%	83,09%	120,35%
65-69	497	591	1.088	4,68%	5,36%	5,02%	84,09%	118,91%
70-74	424	571	995	3,99%	5,17%	4,59%	74,26%	134,67%
75-79	384	524	908	3,62%	4,75%	4,19%	73,28%	136,46%
80-84	247	339	586	2,33%	3,07%	2,71%	72,86%	137,25%
85-89	116	265	381	1,09%	2,40%	1,76%	43,77%	228,45%
90-94	47	96	143	0,44%	0,87%	0,66%	48,96%	204,26%



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



95-99	9	24	33	0,08%	0,22%	0,15%	37,50%	266,67%
100+	3	6	9	0,03%	0,05%	0,04%	50,00%	200,00%
TOTALES	10.619	11.036	21.655	49,04%	50,96%	100,00%	96,22%	103,93%

Donde **CM** es Coeficiente de Masculinidad y **CF** Coeficiente de Feminidad.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	CM	CF
Población Infantil:	1.623	1.527	3.150	106,29%	94,09%
Población Adulta:	7.269	7.093	14.362	102,48%	97,58%
Población Anciana:	1.727	2.416	4.143	71,48%	139,90%
Población Femenina Fértil:		4.888			

Fuente. Padrón Municipal de Habitantes Alfafar. Elaboración propia

INDICE DE LONGEVIDAD

HOMBRES MUJERES TOTAL

2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



P7500	806	1.254	2.060
P6500	1.727	2.416	4.143
INDICE:	46,67%	51,90%	49,72%

INDICE SOBRE ENVEJECIMIENTO

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
P8500	175	391	566
P6500	1.727	2.416	4.143
INDICE:	10,13%	16,18%	13,66%

Tener casi el 50% de las personas mayores por encima de 75 años implica que tenemos una población mayor envejecida, pero además es que son casi el 14% los mayores de 85 años. Se constata que las mujeres siempre son las que llegan a mayores edades, dato que habrá que tener en cuenta en la intervención.

INDICE DE ENVEJECIMIENTO

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
P6500	1.727	2.416	4.143
P0014	1.623	1.527	3.150
INDICE:	106,41%	158,22%	131,52%

INDICE DE JUVENTUD

HOMBRES	MUJERES	TOTAL
----------------	----------------	--------------



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



P0014	1.623	1.527	3.150
P6500	1.727	2.416	4.143
INDICE:	93,98%	63,20%	76,03%

INDICE DE SUNDBÄRG

P0014	3.150
P5000	8.468
INDICE:	37,20% REGRESIVA

INDICE DE FRITZ-SAVOY

P0019	4.305
P3049	6.677
INDICE:	64,48% MADURA

Estos 4 índices lo que nos indican es que Alfafar es una población madura, de tipo regresivo que tiene mucha más población anciana que joven. Por lo tanto, la reposición poblacional de Alfafar se va a ver serias dificultades en el futuro.

INDICE DE DEPENDENCIA GLOBAL

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
P0014+P6500	3.350	3.943	7.293
P1564	7.269	7.093	14.362
INDICE:	46,09%	55,59%	50,78%



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



INDICE DE DEPENDENCIA DE
JOVENES

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
P0014	1.623	1.527	3.150
P1564	7.269	7.093	14.362
INDICE:	22,33%	21,53%	21,93%

INDICE DE DEPENDENCIA DE ANCIANOS

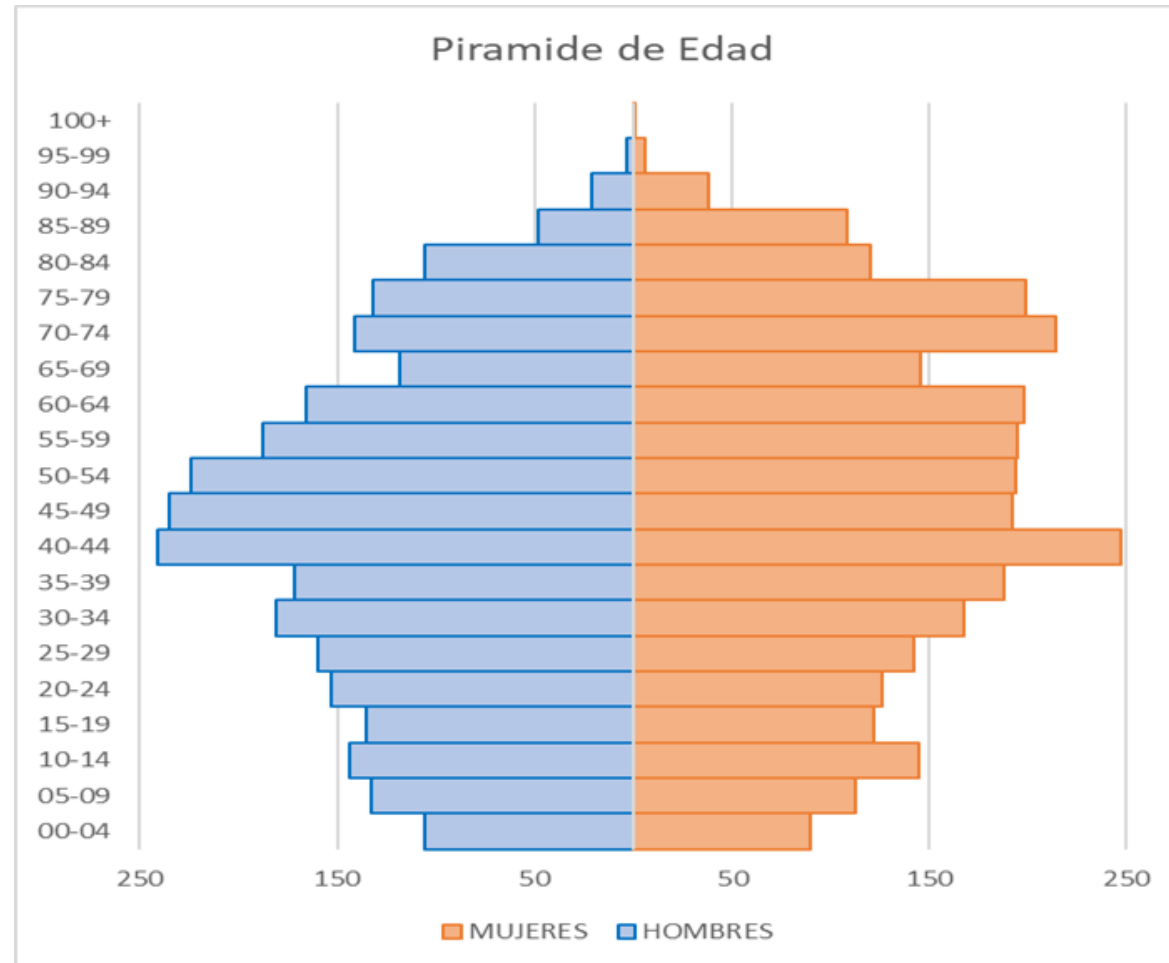
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
P6500	1.727	2.416	4.143
P1564	7.269	7.093	14.362
INDICE:	23,76%	34,06%	28,85%

Estos indicadores expresan como la población trabajadora tiene que soportar a la población no trabajadora. Podemos ver como en Alfajar los dependientes tienen más peso que la población que está en edad de trabajar. Eso implica que las políticas que se tienen que hacer sobre los dependientes son importantes. Siendo el % mayor en la dependencia de ancianos que de jóvenes, cosa que ya habíamos visto con los indicadores anteriores.



DIFERENCIA POBLACIONAL ENTRE BARRIO ORBA Y CASCO

PIRAMIDE DE EDAD DEL BARRIO DE ORBA



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Años	SEXO		TOTAL	%			CM	CF
	HOMBRES	MUJERES		HOMBRES	MUJERES	POBLACION		
00-04	106	90	196	3,78%	3,05%	3,40%	117,78%	84,91%
05-09	133	113	246	4,74%	3,83%	4,27%	117,70%	84,96%
10-14	144	145	289	5,13%	4,91%	5,02%	99,31%	100,69%
15-19	135	122	257	4,81%	4,13%	4,46%	110,66%	90,37%
20-24	153	126	279	5,45%	4,27%	4,84%	121,43%	82,35%
25-29	160	142	302	5,70%	4,81%	5,24%	112,68%	88,75%
30-34	181	168	349	6,45%	5,69%	6,06%	107,74%	92,82%
35-39	172	188	360	6,13%	6,37%	6,25%	91,49%	109,30%
40-44	241	247	488	8,59%	8,37%	8,47%	97,57%	102,49%
45-49	235	192	427	8,37%	6,50%	7,41%	122,40%	81,70%
50-54	224	194	418	7,98%	6,57%	7,26%	115,46%	86,61%
55-59	188	195	383	6,70%	6,61%	6,65%	96,41%	103,72%
60-64	166	198	364	5,91%	6,71%	6,32%	83,84%	119,28%
65-69	118	146	264	4,20%	4,95%	4,58%	80,82%	123,73%
70-74	141	214	355	5,02%	7,25%	6,16%	65,89%	151,77%
75-79	132	199	331	4,70%	6,74%	5,75%	66,33%	150,76%
80-84	106	120	226	3,78%	4,07%	3,92%	88,33%	113,21%
85-89	48	108	156	1,71%	3,66%	2,71%	44,44%	225,00%
90-94	21	38	59	0,75%	1,29%	1,02%	55,26%	180,95%
95-99	3	6	9	0,11%	0,20%	0,16%	50,00%	200,00%
100+	0	1	1	0,00%	0,03%	0,02%	0,00%	#¡DIV/0!
TOTALES	2.807	2.952	5.759	48,74%	51,26%	100,00%	95,09%	105,17%



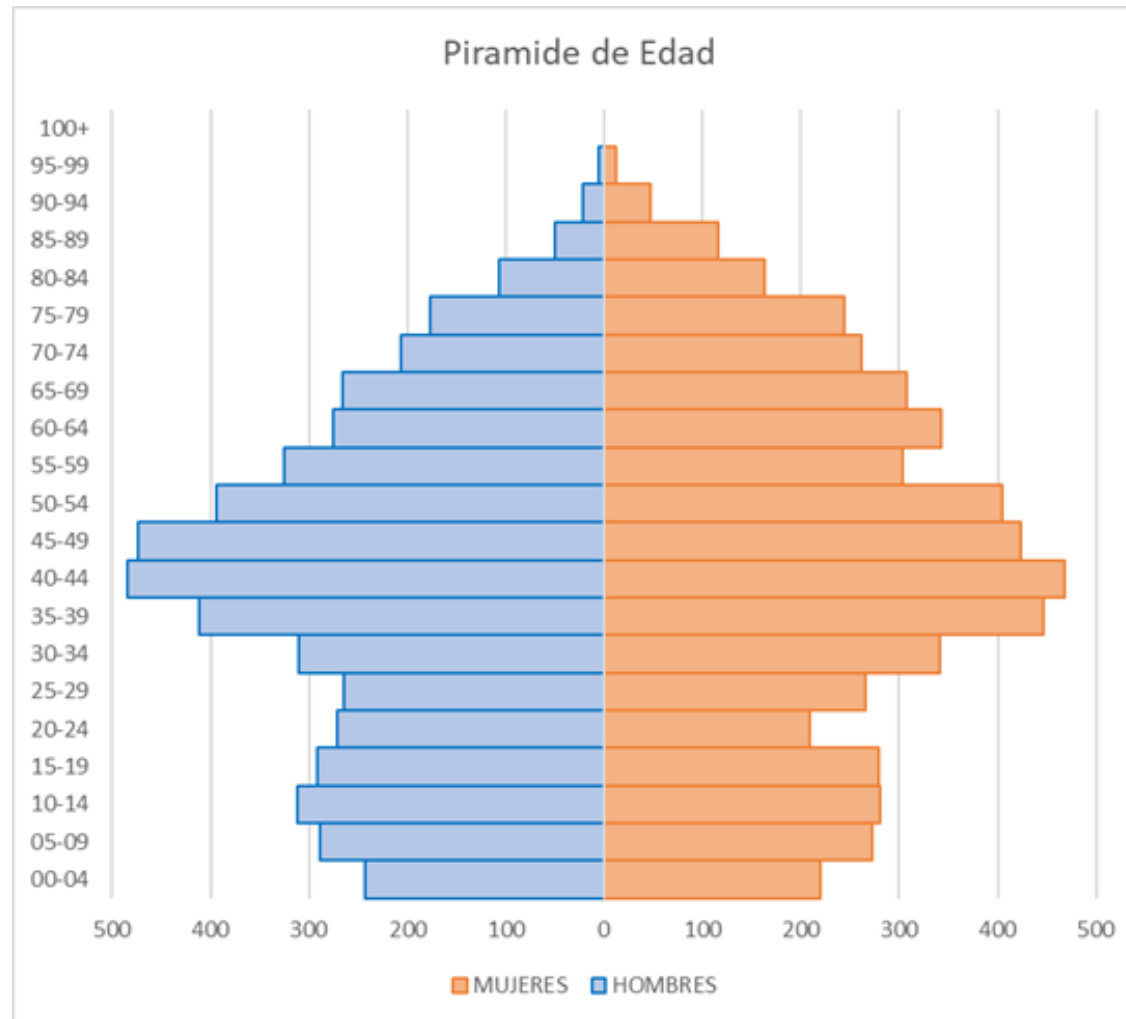
2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



PIRAMIDE DE EDAD CASCO ANTIGUO



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Fuente. Padrón Municipal de Habitantes Alfafar. Elaboración propia

Años	SEXO		TOTAL	%			CM	CF
	HOMBRES	MUJERES		HOMBRES	MUJERES	POBLACION		
00-04	243	220	463	4,69%	4,07%	4,37%	110,45%	90,53%
05-09	289	272	561	5,58%	5,03%	5,30%	106,25%	94,12%
10-14	312	280	592	6,03%	5,18%	5,59%	111,43%	89,74%
15-19	291	279	570	5,62%	5,16%	5,39%	104,30%	95,88%
20-24	271	209	480	5,23%	3,87%	4,54%	129,67%	77,12%
25-29	264	265	529	5,10%	4,90%	5,00%	99,62%	100,38%
30-34	311	341	652	6,01%	6,31%	6,16%	91,20%	109,65%
35-39	411	446	857	7,94%	8,25%	8,10%	92,15%	108,52%
40-44	485	468	953	9,37%	8,66%	9,01%	103,63%	96,49%
45-49	474	423	897	9,16%	7,82%	8,48%	112,06%	89,24%
50-54	394	405	799	7,61%	7,49%	7,55%	97,28%	102,79%
55-59	325	304	629	6,28%	5,62%	5,94%	106,91%	93,54%
60-64	275	342	617	5,31%	6,33%	5,83%	80,41%	124,36%
65-69	266	308	574	5,14%	5,70%	5,42%	86,36%	115,79%
70-74	207	262	469	4,00%	4,85%	4,43%	79,01%	126,57%
75-79	177	244	421	3,42%	4,51%	3,98%	72,54%	137,85%
80-84	106	163	269	2,05%	3,02%	2,54%	65,03%	153,77%
85-89	50	116	166	0,97%	2,15%	1,57%	43,10%	232,00%
90-94	21	47	68	0,41%	0,87%	0,64%	44,68%	223,81%
95-99	5	12	17	0,10%	0,22%	0,16%	41,67%	240,00%
100+	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
TOTALES	5.177	5.406	10.583	48,92%	51,08%	100,00%	95,76%	104,42%



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Población Extranjera de Alfafar 2018 - 2021

	2018			2019			2020			2020		
	HOMBR	MUJE	TOTA	HOMBR	MUJE	TOTA	HOMBR	MUJE	TOTA	HOMBR	MUJE	TOTA
	E	R	L	E	R	L	E	R	L	E	R	L
AFGANISTAN	2	1	3	0	1	1	2	1	3	0	1	1
ALBANIA	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
ALEMANIA	5	6	11	3	4	7	5	6	11	3	4	7
ANGOLA	2	0	2	1	0	1	2	0	2	1	0	1
ARGELIA	65	49	114	62	60	122	65	49	114	62	60	122
ARGENTINA	23	16	39	22	19	41	23	16	39	22	19	41
ARMENIA	22	29	51	21	27	48	22	29	51	21	27	48
AUSTRIA	3	0	3	1	2	3	3	0	3	1	2	3
BELGICA	1	2	3	1	4	5	1	2	3	1	4	5
BIELORRUSIA	0	2	2	0	1	1	0	2	2	0	1	1
BOLIVIA	23	30	53	24	29	53	23	30	53	24	29	53
BOSNIA-HERZEGOVINA	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
BRASIL	11	25	36	5	16	21	11	25	36	5	16	21
BULGARIA	80	74	154	78	71	149	80	74	154	78	71	149
CABO VERDE	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
CAMERUN	5	1	6	6	2	8	5	1	6	6	2	8
CANADA	1	4	5	1	5	6	1	4	5	1	5	6
CHILE	7	10	17	6	5	11	7	10	17	6	5	11
CHINA	78	68	146	68	61	129	78	68	146	68	61	129
COLOMBIA	223	218	441	139	139	278	223	218	441	139	139	278
CONGO	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
COSTA DE MARFIL	3	1	4	1	1	2	3	1	4	1	1	2
COSTA RICA	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
CROACIA	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
CUBA	13	12	25	14	13	27	13	12	25	14	13	27
ECUADOR	54	34	88	48	32	80	54	34	88	48	32	80



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



EGIPTO	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2
EL SALVADOR	8	7	15	3	3	6	8	7	15	3	3	6
ESLOVAQUIA	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
ESLOVENIA	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
ESTADOS UNIDOS DE AMERICA	1	2	3	0	3	3	1	2	3	0	3	3
ESTONIA	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4
ETIOPIA	0	2	2	1	2	3	0	2	2	1	2	3
FILIPINAS	1	0	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
FRANCIA	1	1	2	9	16	25	12	13	25	9	16	25
GAMBIA	12	13	25	0	0	0	3	0	3	0	0	0
GHANA	3	0	3	10	3	13	6	3	9	10	3	13
GRECIA	6	3	9	0	1	1	0	1	1	0	1	1
GUATEMALA	0	1	1	1	0	1	2	3	5	1	0	1
GUINEA	2	3	5	4	1	5	4	3	7	4	1	5
GUINEA ECUATORIAL	4	3	7	8	18	26	7	15	22	8	18	26
GUINEA-BISSAU	7	15	22	0	0	0	1	0	1	0	0	0
HONDURAS	1	0	1	15	35	50	26	70	96	15	35	50
INDIA	26	70	96	2	2	4	13	6	19	2	2	4
INDONESIA	13	6	19	2	0	2	1	0	1	2	0	2
IRAK	1	0	1	2	0	2	2	0	2	2	0	2
IRLANDA	2	0	2	0	1	1	0	2	2	0	1	1
ISRAEL	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	1	1
ITALIA	58	53	111	52	38	90	58	53	111	52	38	90



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



KENIA	2	2	4	0	0	0	2	2	4	3	2	5
KIRGVISTAN	2	1	3	3	2	5	2	1	3	3	2	5
LETONIA	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
LITUANIA	4	8	12	4	6	10	4	8	12	4	6	10
MALI	6	4	10	7	4	11	6	4	10	7	4	11
MARRUECOS	231	231	462	233	217	450	231	231	462	233	217	450
MAURITANIA	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
MEXICO	1	5	6	2	4	6	1	5	6	2	4	6
MOLDAVA	0	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	2
MONTENEGRO	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
NICARAGUA	6	11	17	0	2	2	6	11	17	0	2	2
NIGERIA	19	18	37	21	12	33	19	18	37	21	12	33
PAISES BAJOS	3	0	3	1	1	2	0	0	0	1	1	2
PAKISTAN	60	32	92	42	21	63	3	0	3	42	21	63
PANAMA	2	2	4	4	3	7	60	32	92	4	3	7
PARAGUAY	5	7	12	3	5	8	2	2	4	3	5	8
PERU	14	14	28	5	13	18	5	7	12	5	13	18
POLONIA	14	7	21	11	6	17	14	14	28	11	6	17
PORTUGAL	17	20	37	12	11	23	14	7	21	12	11	23
REINO UNIDO	3	3	6	2	4	6	17	20	37	2	4	6
REPUBLICA CHECA	0	1	1	0	1	1	3	3	6	0	1	1
REPUBLICA DOMINICANA	11	10	21	8	9	17	0	1	1	8	9	17
RUMANIA	145	169	314	146	152	298	11	10	21	146	152	298
RUSIA	11	11	22	12	11	23	145	169	314	12	11	23



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



SENEGAL	67	17	84	40	13	53	11	11	22	40	13	53
SERBIA	1	0	1	1	0	1	67	17	84	1	0	1
SIRIA	1	1	2	1	1	2	1	0	1	1	1	2
SUECIA	0	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
SUIZA	0	4	4	0	1	1	0	1	1	0	1	1
TAILANDIA	0	1	1	0	1	1	0	4	4	0	1	1
TOGO	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1
TUNEZ	1	0	1	2	0	2	1	0	1	2	0	2
UCRANIA	9	20	29	10	23	33	9	20	29	10	23	33
URUGUAY	39	28	67	35	26	61	39	28	67	35	26	61
VENEZUELA	53	59	112	30	33	63	53	59	112	30	33	63
TOTAL	1500	1460	2960	1256	1214	2470	1499	1460	2959	1259	1216	2475

Fuente.
Padrón
Municipal
de

Habitantes Alfafar. Elaboración propia

Los datos de población extranjera nos muestran que 1216 son mujeres, lo que supone el 5,61% de toda la población de Alfafar, y el 11.2% de las mujeres de Alfafar. Desde 2017 el municipio cuenta con la oficina PANGEA que proporciona atención a las personas migrantes que se encuentran en situación de necesidad social mediante actuaciones de información, primera acogida, mediación y acompañamiento a los servicios necesarios para su autonomía e inclusión social. También desarrollan proyectos de promoción de la convivencia e interculturalidad.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



2.3 Distribución territorial

La zona urbana de Alfafar está formada por cinco barrios:

- **Casco Antiguo:** Se encuentra situado en las proximidades de la estación del ferrocarril. Alrededor de la Plaza del Ayuntamiento se ubican la Iglesia Parroquial Nuestra Señora del Dó, el Ayuntamiento, el Centro Cultural y Recreativo, el Mercado Municipal, la Biblioteca Municipal y el Centro Instructivo Musical.
- **Barrio de Orba:** También llamado Parque Alcosa, construido a finales de los años 60. Se caracteriza por la homogeneidad de sus edificios y el entramado en cuadrícula de sus calles. En su origen fue concebido como un desarrollo urbano que albergó las oleadas de población migratoria procedente del sur y centro del territorio español atraídas por las expectativas de crecimiento de las zonas del litoral mediterráneo. En la actualidad es el más poblado de los barrios de Alfafar. En el centro del Barrio está situada la Iglesia Parroquial Santa Fe y la plaza de Poeta Miguel Hernández .
- **Barrio de La Fila:** Situado en las cercanías de la acequia de la Fila, es un barrio que se generó a principios del siglo XX como expansión del casco antiguo para construir nuevas viviendas. También llamado 'Els Patis' dado que inicialmente eran parcelas.
- **Barrio de San Jorge:** Situado entre la vía del ferrocarril y el Camino Real de Madrid, fue a principios del S. XX, la zona industrial de Alfafar. Está separado del casco antiguo por la barrera física que constituye la vía del tren. Actualmente, atravesado por la Avenida Gómez Ferrer, mantiene una importante actividad comercial.
- **Barrio del Tremolar:** Situado en la carretera de Castellar a Pinedo y sus cercanías, en pleno Parque Natural de la Albufera, está atravesado por la acequia de El Tremolar. Hasta los años 60, la acequia fue el puerto de la Albufera más próximo a Valencia, lleno de vida y actividad con sus barcas, pescadores, arroceros, etc. El viajero que se aproxima a estos parajes puede encontrar, una isla de apacibilidad y extemporaneidad, a menos de cinco minutos de la actividad urbana.

Además, Alfafar cuenta con una importante zona comercial. En sus inicios en los años 70, se construyó la superficie comercial Continente al lado de la autopista, este fue el origen de una vocación comercial de los futuros polígonos de Alfafar. En la actualidad, hay más de 100 empresas ubicadas en los polígonos comerciales que lindan con Carrefour (antiguo Continente). Además, cuenta con el Centro Comercial MN4, Parque Albufera y Alfafar Parc, cuyo eje principal es la multinacional IKEA.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



2. 4 Datos de empleo

Paro registrado

	Municipio	Comarca	Provincia	Comunidad
Paro registrado - 31/03/2021 (personas)	2.424	16.756	214.639	447.261
Paro registrado en menores de 25 años - 31/03/2021 (%)	9,49	9,87	9,83	9,47
Paro registrado en Mujeres - 31/03/2021 (%)	60,52	60,68	59,42	58,90
Tasa - 31/03/2021 (%)	17,43	14,04	12,68	13,60
Contratación registrada - 31/03/2021 (Contratos)	372	4.800	75.158	127.627
Índice de rotación contractual - 31/03/2021 (contratos/personas)	0,15	0,29	0,35	0,29



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Paro registrado por Sectores de Actividad

	Municipio	Comarca	Provincia	Comunidad
Paro registrado en Agricultura - 31/03/2021 (%)	1,61	2,26	3,43	3,73
Paro registrado en Industria - 31/03/2021 (%)	13,08	14,63	11,66	11,86
Paro registrado en Construcción - 31/03/2021 (%)	5,82	5,91	6,42	7,28
Paro registrado en Servicios - 31/03/2021 (%)	71,25	69,55	71,09	69,39
Contratación registrada en Agricultura - 31/03/2021 (%)	12,37	19,25	11,53	11,69
Contratación registrada en Industria - 31/03/2021 (%)	4,03	22,75	18,91	18,61
Contratación registrada en Construcción - 31/03/2021 (%)	3,23	7,67	5,77	6,77
Contratación registrada en Servicios - 31/03/2021 (%)	80,38	50,33	63,79	62,93

Fuente: www.argos.gva.es



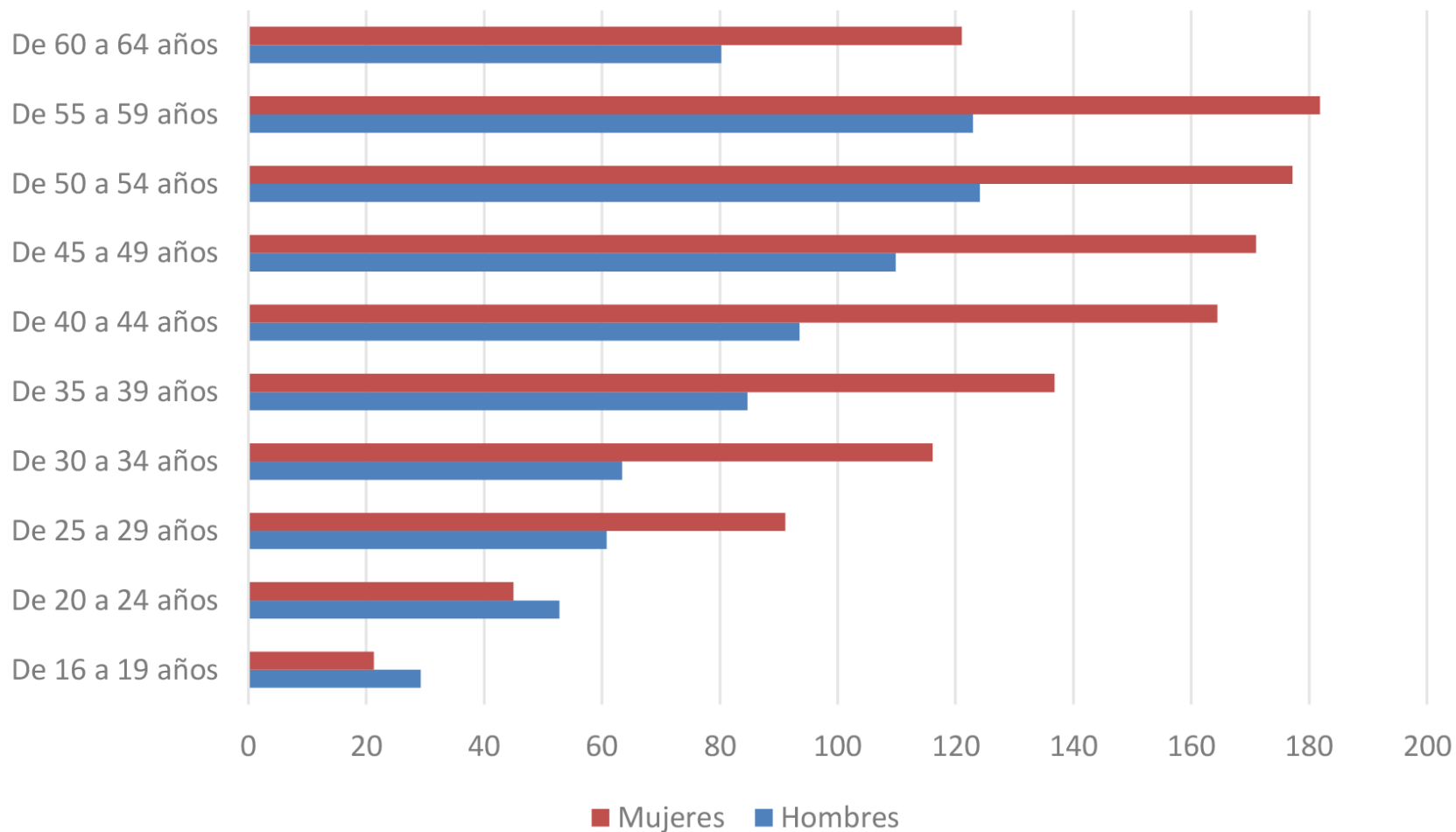
2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Media de paro anual por mes. Año 2018.



Fuente: labora. Elaboración propia

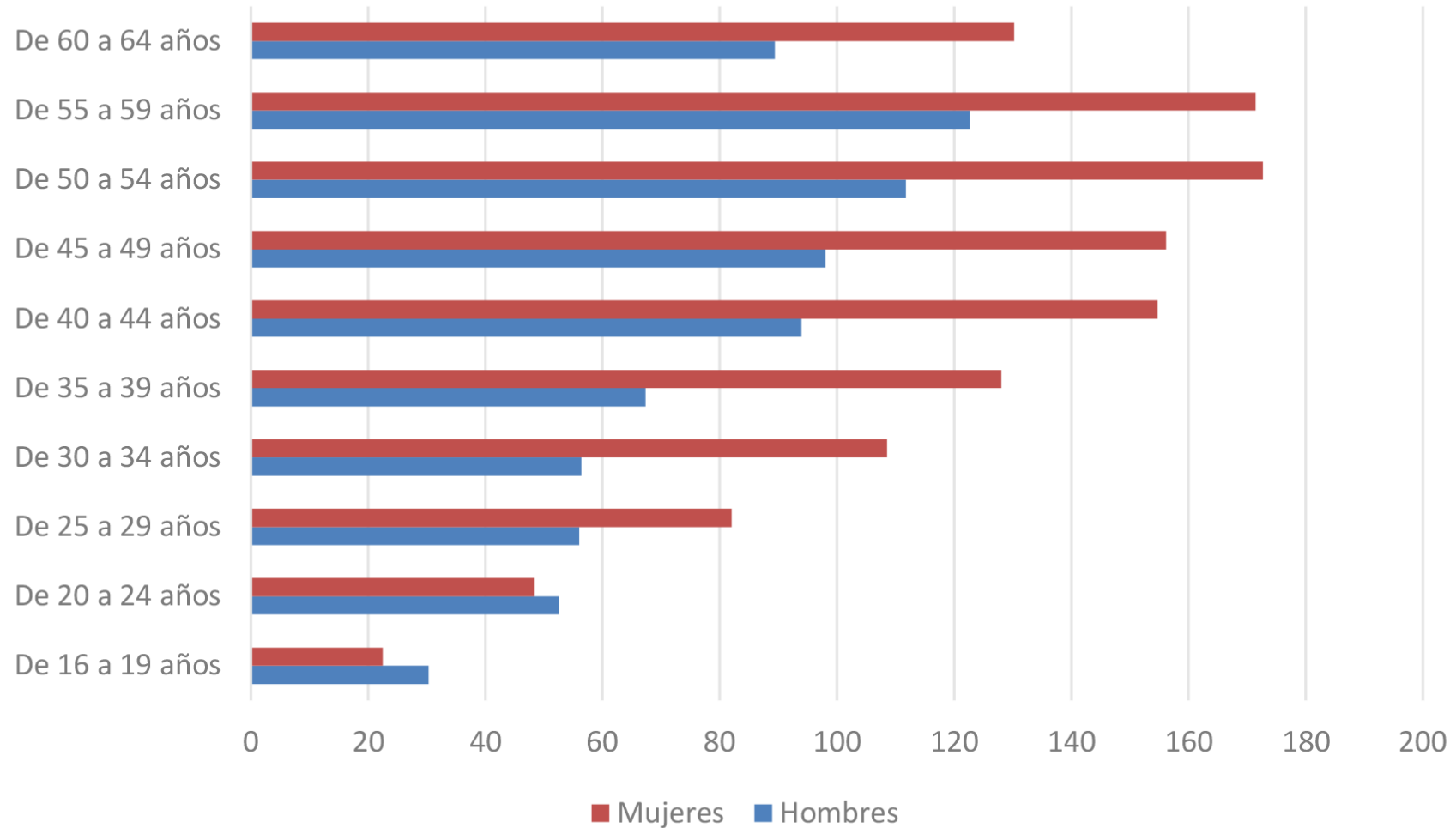
2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Media de paro anual por mes. Año 2019.



Fuente: labora. Elaboración propia

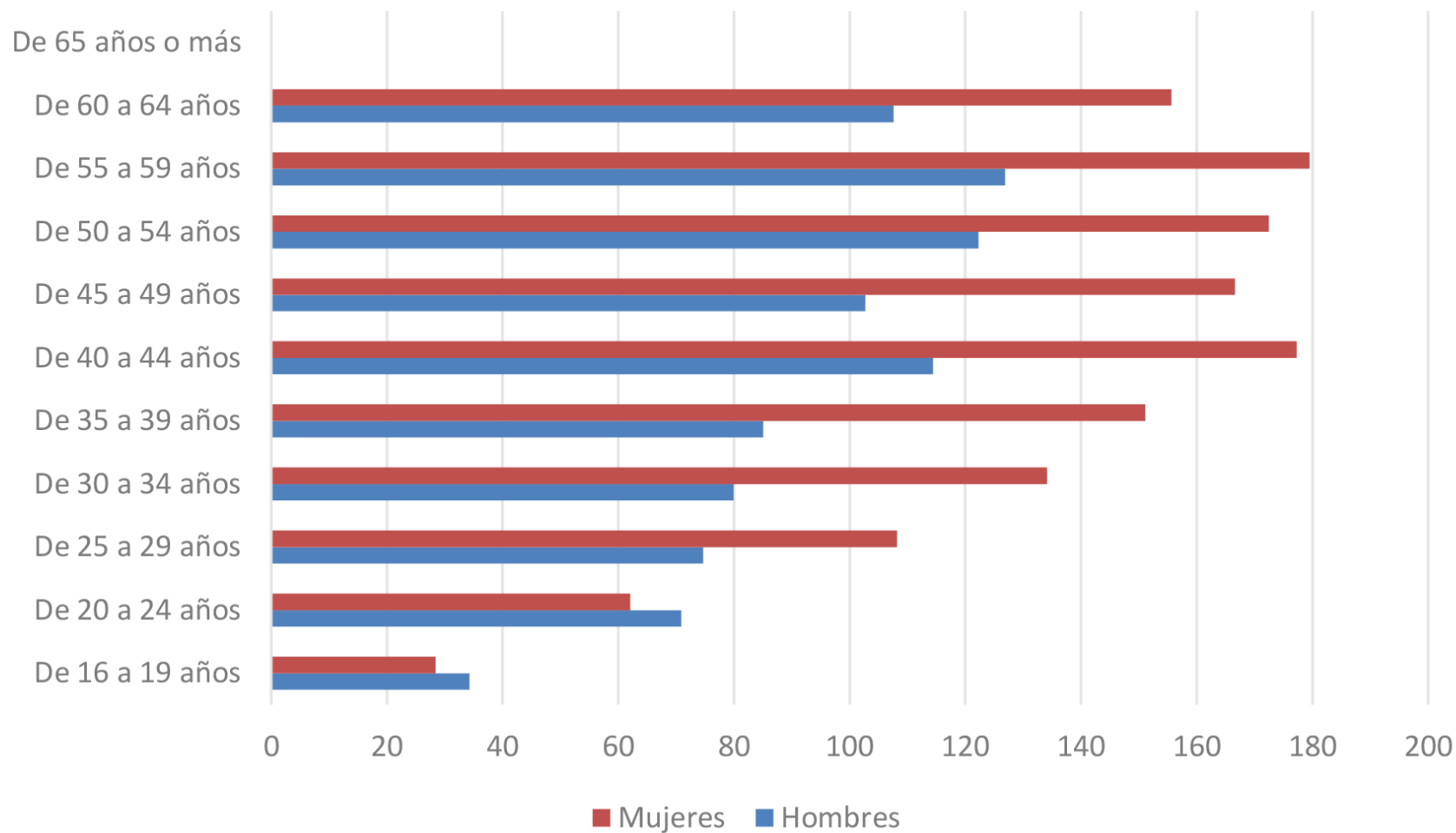
2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Media de paro anual por mes. Año 2020.



Fuente: labora. Elaboración propia

2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



DATOS AGENCIA DESARROLLO LOCAL ALFAFAR 2019-2020

Datos proporcionados por las profesionales de la ADL relativos a 2019-2020. Hay que tener en cuenta que debido a la situación generada por la pandemia algunas de las subvenciones no se han convocado en 2020, del mismo modo han disminuido las actividades presenciales.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ASISTENTES FORMACION OFERTADA ADL	9	25	34
PERSONAS USUARIAS DEL SERVICIO	1.770	1.830	3590
PERSONAS DESEMPLEADAS DIC 2020	981	1395	
PERSONAS BENEFICIARIAS AYUIDAS EMPRENDER 2019	2	3	
PERSONAS BENEFICIARIAS AYUDAS CONTRATACION 2019	2	3	



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Se constata que no hay diferencias significativas en el uso del servicio, salvo en la asistencia a cursos de formación, donde son más numerosas las mujeres

3. Encuesta de opinión ciudadanía

La encuesta se ha realizado durante los meses de marzo y abril, difundiéndose a través de las redes sociales del Ayuntamiento. Así mismo se han realizado encuestas a pie de calle para facilitar la participación de las personas que no tienen acceso a las nuevas tecnologías.

La encuesta constaba de 24 preguntas con el objetivo de conocer la opinión de la ciudadanía sobre diversos aspectos como:

- Conciencia de existencia de violencia por razón de género
- Importancia de la educación igualitaria de hijos/as
- Grado de conocimiento de los servicios de igualdad
- Vigencia de estereotipos sexistas
- Conciencia de existencia de violencia por razón de género
- Ámbitos de mayor discriminación por sexo
- Creencias sobre la igualdad
- Aumento de violencia digital

Respecto a la participación, han respondido 111 personas, 84 mujeres y 27 hombres. Se constata que la participación femenina es superior. Por otra parte el cuestionario incide en la educación de niños y niñas, aunque solo un 39% de las personas encuestadas tienen hijos en edad escolar.

Las siguientes gráficas recogen los principales resultados de la encuesta:



2022-2025

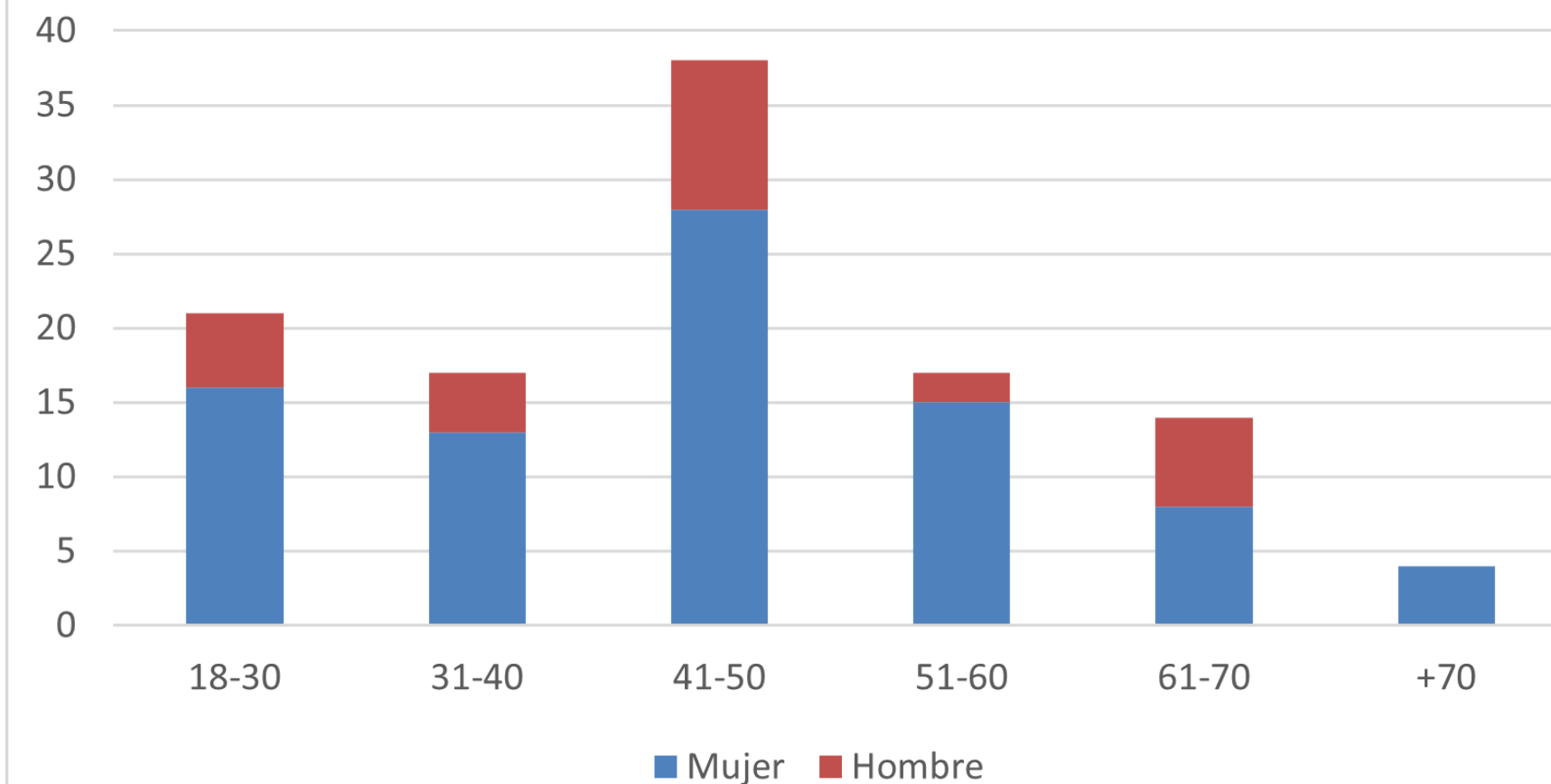


IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



86

Participantes por edad y sexo



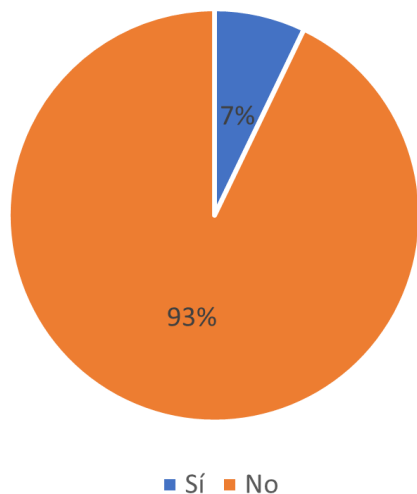
2022-2025



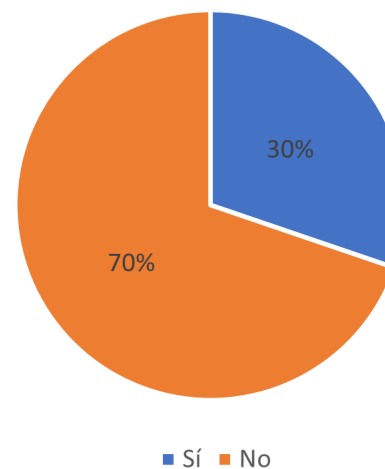
IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



¿Elige las actividades extraescolares de sus hijas/os dependiendo de si es niña o niño?



¿Cree que hay diferencias en la orientación profesional de niños/niñas?



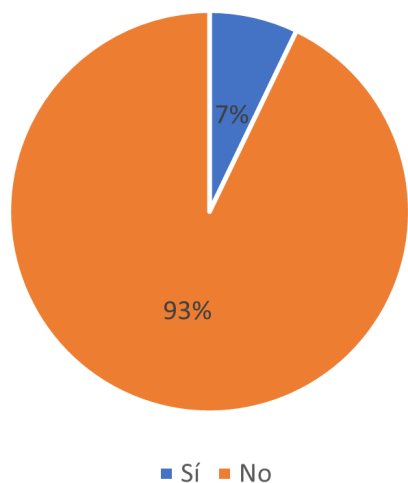
2022-2025



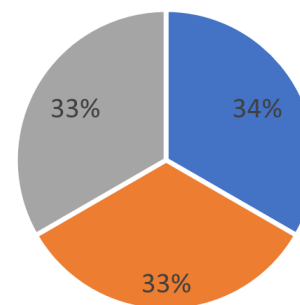
IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



¿Corrige a su hija/o cuando hace cosas que Ud. cree que son consideradas de otro sexo?



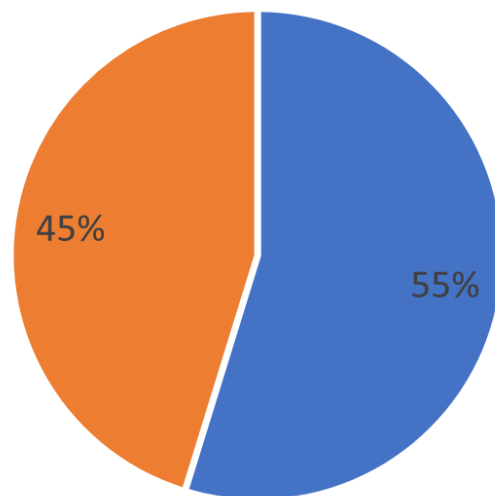
En el caso afirmativo, ¿cree que es más aceptable socialmente cuando su hija hace cosas consideradas del otro sexo o cuando es su hijo el que lo hace?



■ Más aceptable en niñas ■ Más aceptable en niños ■ Ambos por igual



¿Cree que a la hora de asistir a los mismos lugares con los amigos/as tienen las mismas libertades los hijos que las hijas?



■ Sí ■ No ■



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



¿Cree que es importante la educación en igualdad en los centros escolares?

- ▶ Si. 41
- ▶ No. 1



	Frecuencia	%
Si.	30	71%
No.	2	5%
No tengo hijos	10	24%
Total	42	100%



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

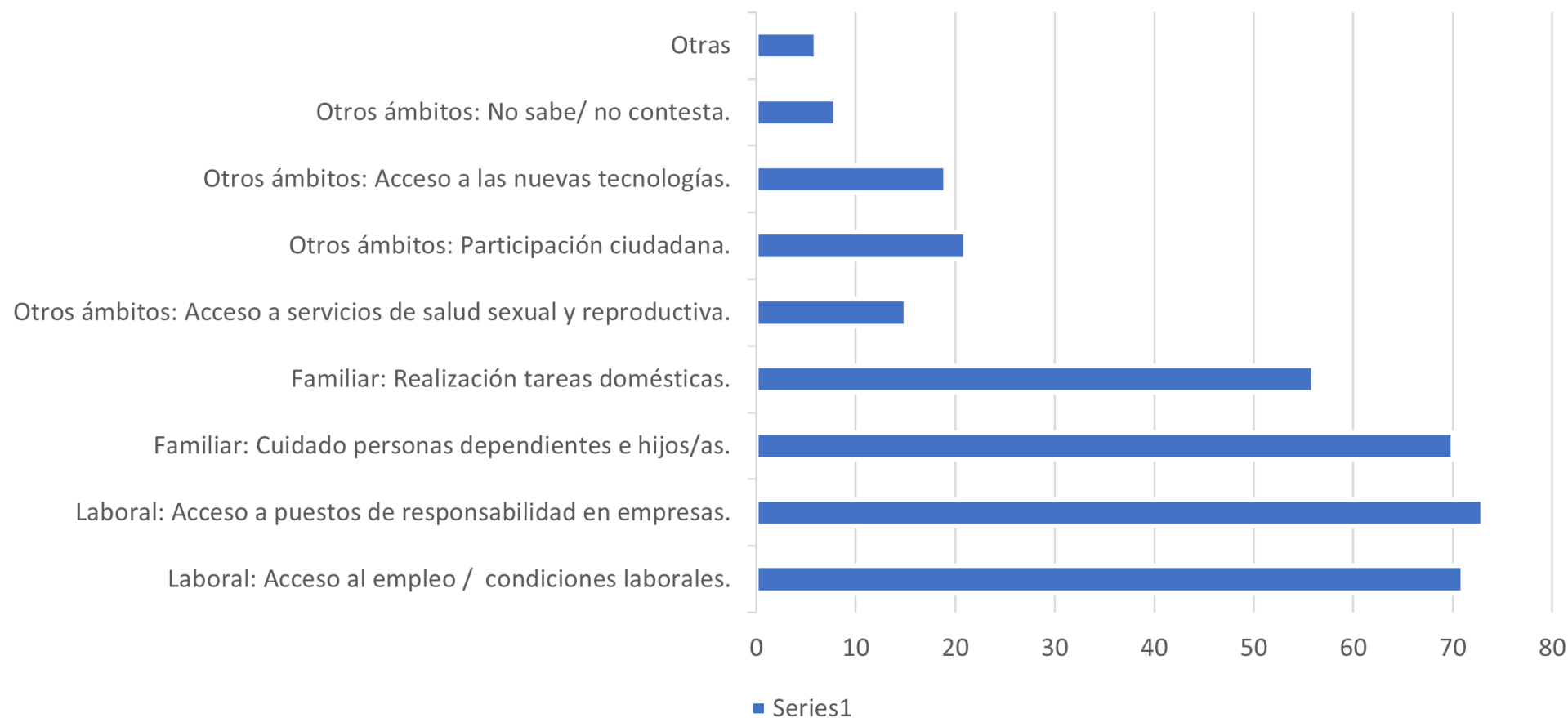


Fomento de la implicación en tareas domésticas del hijo.



	Frecuencia	%
Si.	32	78%
No.	0	0%
No tengo hijos	9	22%
Total	41	100%

23. Pasemos ya a la encuesta de opinión. En cuales de los siguientes ámbitos considera usted que hay desigualdad entre hombres y mujeres:"



24. Qué medidas crees que son beneficiosas para avanzar en igualdad y mejorar la calidad de vida.

MEDIDAS	TOTAL
Realizar acciones de sensibilización para eliminar posibles	
1 discriminaciones.	47
2 Educación en igualdad.	94
3 Acciones de prevención de la violencia de género y el acoso sexual.	57
4 Educación afectivo sexual dirigida a jóvenes.	51
5 Ofrecer servicios de guardería en actos culturales y deportivos.	38
6 Fomentar el deporte femenino.	37
7 Fomento de la corresponsabilidad en el hogar.	59
8 Uso de un lenguaje e imágenes no sexistas.	40
9 Otros	10



2022-2025

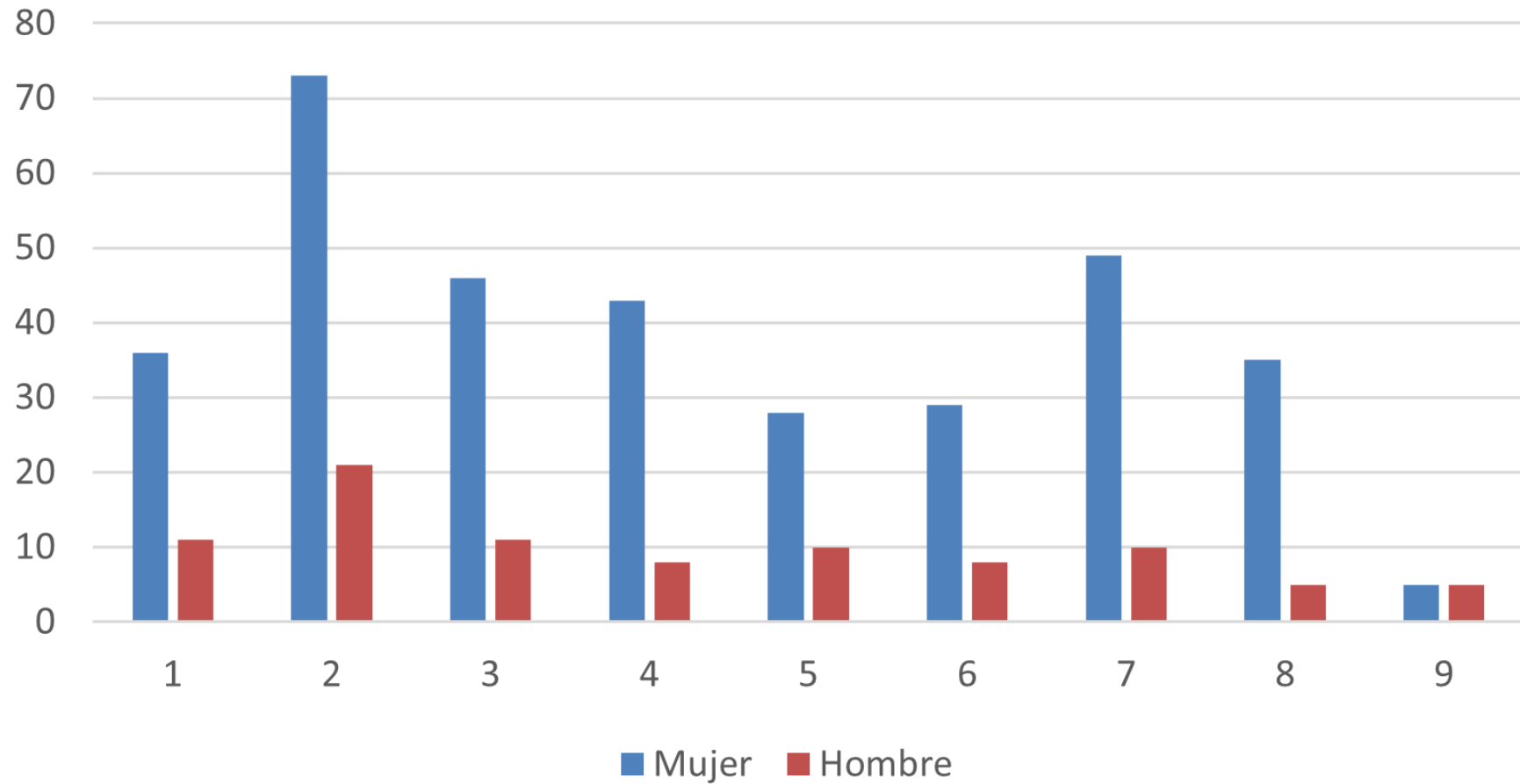


IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



94

Medidas según sexo



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Valoración de las siguientes afirmaciones por los hombres

Cada vez se ejerce más violencia de género a través de redes sociales..

La sociedad ha normalizado la violencia de género.

La violencia sexual afecta más a mujeres.

Es necesario establecer acciones para fomentar la igualdad.

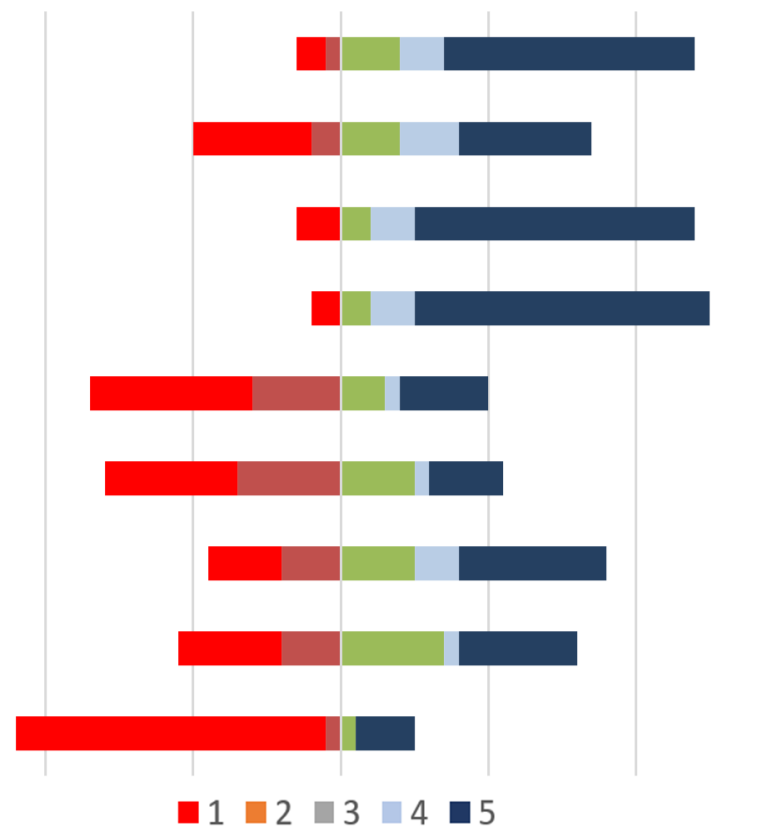
El trabajo doméstico y de cuidados está muy valorado en la sociedad.

Actualmente ya no hay diferencias, tenemos igualdad de oportunidades.

Conozco la misma cantidad de hombres y mujeres en el ámbito científico/cultural...

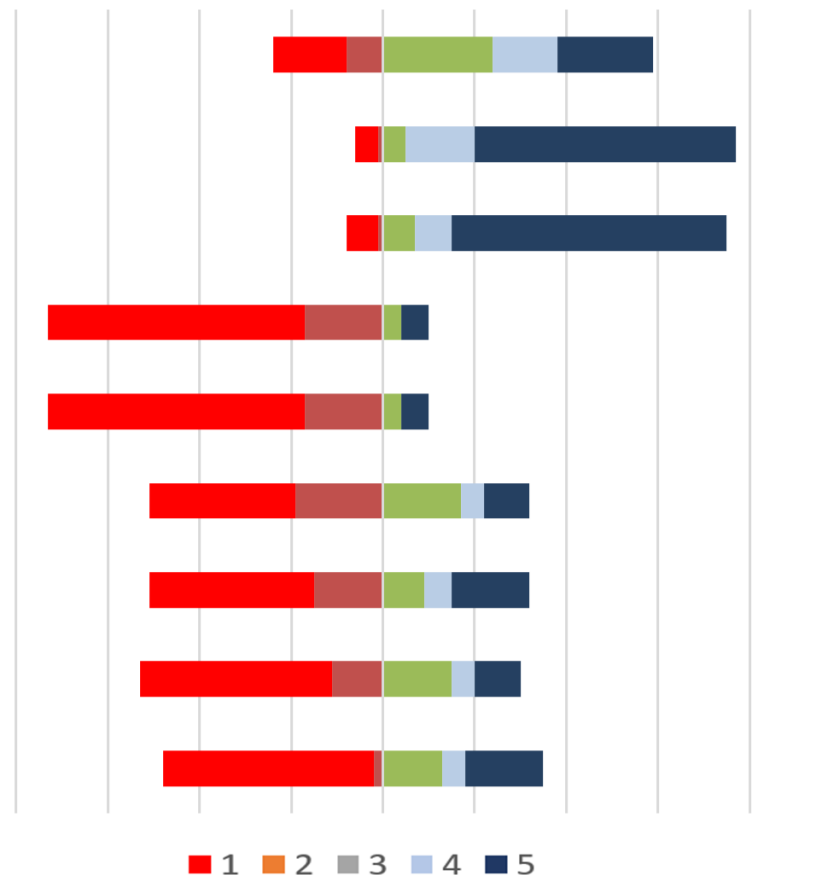
Hombres y mujeres disfrutan del mismo tiempo libre.

Las mujeres están más capacitadas para las tareas domésticas y de cuidados.



Valoración de las siguientes afirmaciones por las mujeres

- Cada vez se ejerce más violencia de género a través de redes sociales..
- La sociedad ha normalizado la violencia de género.
- La violencia sexual afecta más a mujeres.
- Es necesario establecer acciones para fomentar la igualdad.
- El trabajo doméstico y de cuidados está muy valorado en la sociedad.
- Actualmente ya no hay diferencias, tenemos igualdad de oportunidades.
- Conozco la misma cantidad de hombres y mujeres en el ámbito científico/cultural...
- Hombres y mujeres disfrutan del mismo tiempo libre.
- Las mujeres están más capacitadas para las tareas domésticas y de cuidados.



Has sufrido o conoces casos cercanos de:

	Mujer	Hombre	Total
Violencia y/o acoso a través de redes sociales dirigida a mujeres.	17	4	21
Violencia de género.	42	13	55
Acoso sexual callejero dirigido a mujeres.	34	3	37
Acoso sexual en el trabajo dirigido a mujeres.	26	5	31
Acoso sexual en el trabajo dirigido a hombres.	0	3	3
Violencia/discriminación por orientación sexual.	31	8	39
Acoso sexual callejero dirigido a hombres.	3	2	5
No he sufrido o conozco casos cercanos.	19	5	24
Violencia y/o acoso a través de redes sociales dirigida a los hombres.	4	4	8
Total	176	47	223



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Grado de conocimiento de los siguientes factores:



¿Conoces recursos donde acudir en caso de violencia de género?

	Mujer	Hombre
Conoce	54	25
No conoce	30	2
Total	84	27

	Mujer	Hombre
Conoce	64,29%	92,59%
No conoce	35,71%	7,41%
Total	100,00%	100,00%

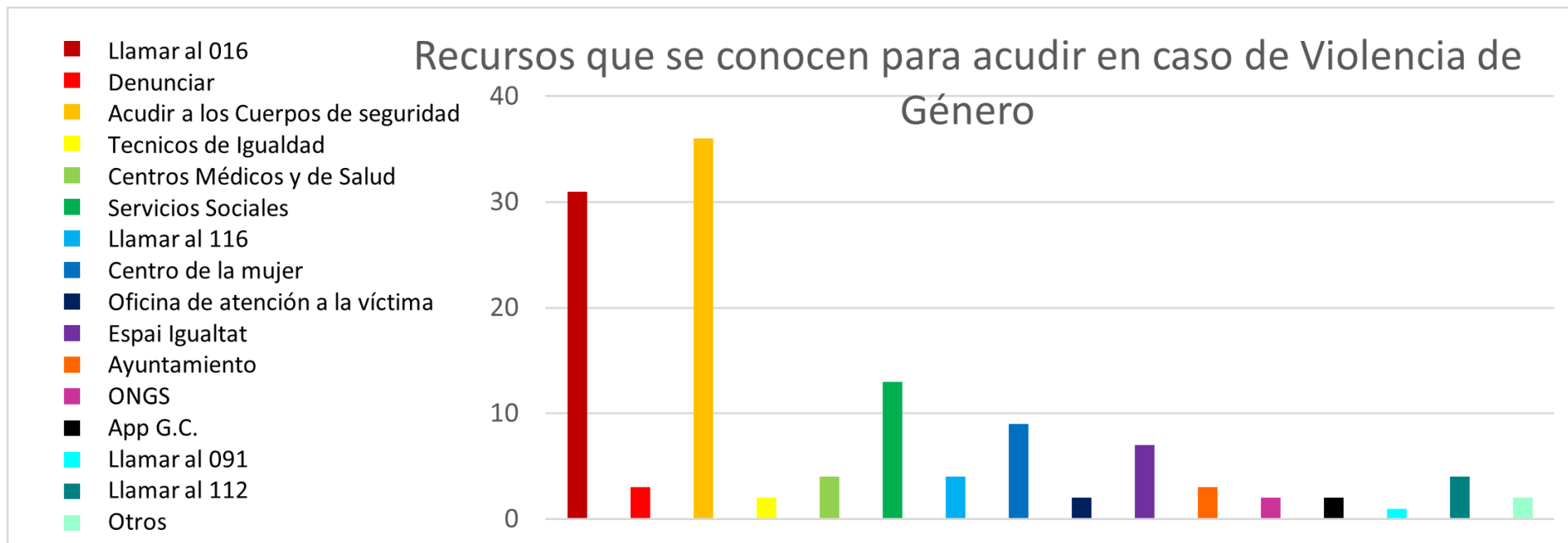


2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres





4. Situación por Áreas

Atendiendo a las áreas de intervención del anterior Plan de Igualdad presentamos el diagnóstico de situación.

No se recoge aquí las acciones realizadas que ya constan en la evaluación, sino datos de situación a tener en cuenta para las próximas acciones

ASOCIACIONISMO

Para conocer la participación de hombres y mujeres del municipio en el mundo asociativo, así como detectar posibles diferencias de género, se diseñó una encuesta on-line que se remitió a la junta directiva de las asociaciones. Tanto en el diseño como en la elaboración de las estadísticas se ha contado con el Departamento de Estadística, Evaluación y Calidad.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

= 100

Teniendo en cuenta que en la actualidad hay 83 asociaciones registradas y que han respondido a la encuesta 26, consideramos que el nivel de implicación ha sido bajo. Hay que destacar que la situación generada por la pandemia ha supuesto que muchas asociaciones hayan rebajado su actividad, perdiendo también motivación. Aunque la muestra es baja recogemos los datos de la encuesta.

Para la recogida de datos se diseñaron dos cuestionarios, uno de preguntas con datos generales de la asociación y otra de opinión con 5 preguntas a cumplimentar por las personas integrantes de la junta directiva. El objetivo era recabar información sobre:

- Nivel de participación de las mujeres sen el ámbito asociativo
- Cargos de responsabilidad ocupados por mujeres
- Diferencias de participación en cuanto al ámbito de actuación
- Incidencia social de la participación femenina
- Diferencias en las funciones asumidas
- Uso de nuevas tecnologías
- Tiempo dedicado a la asociación, diferenciando ocio de trabajo



2022-2025



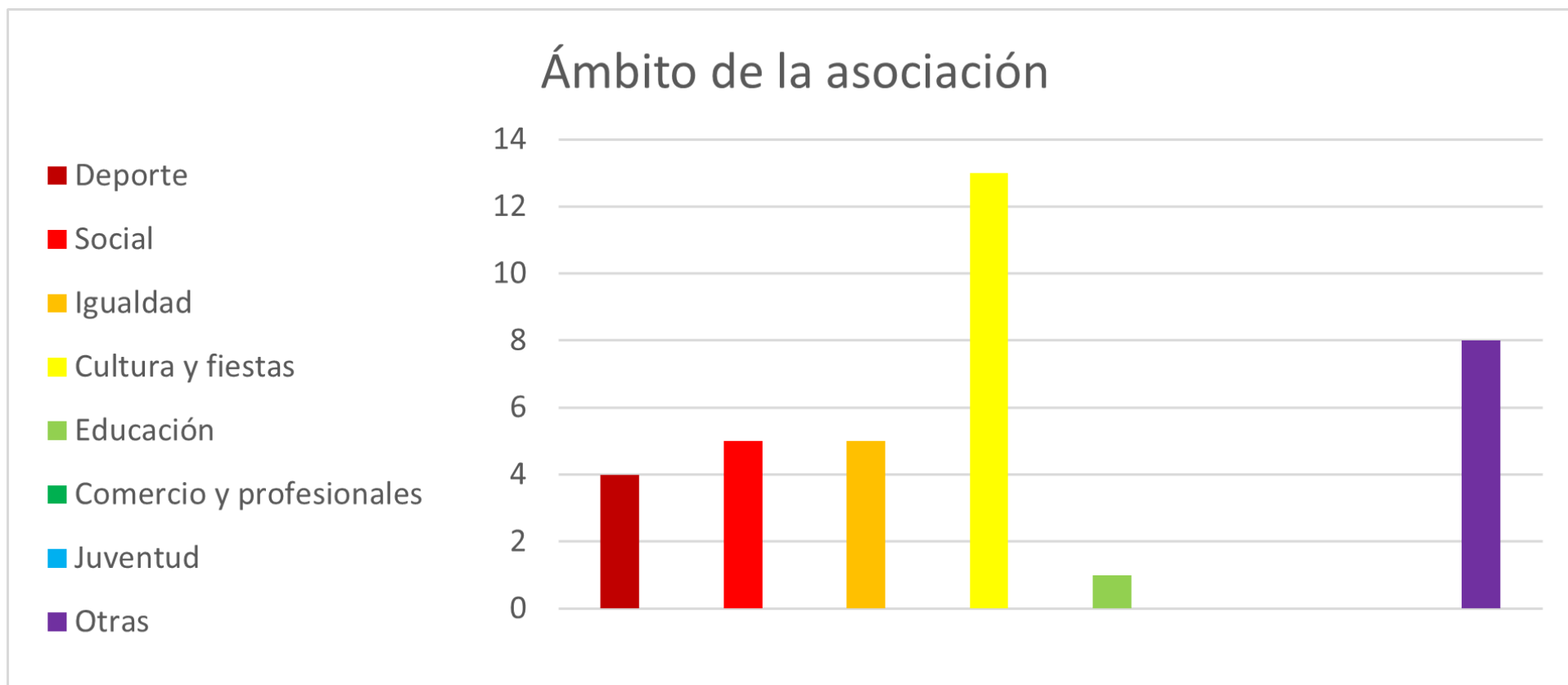
IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



101

RESPUESTAS DE LAS 26 ASOCIACIONES PARTICIPANTES

Datos generales



2022-2025

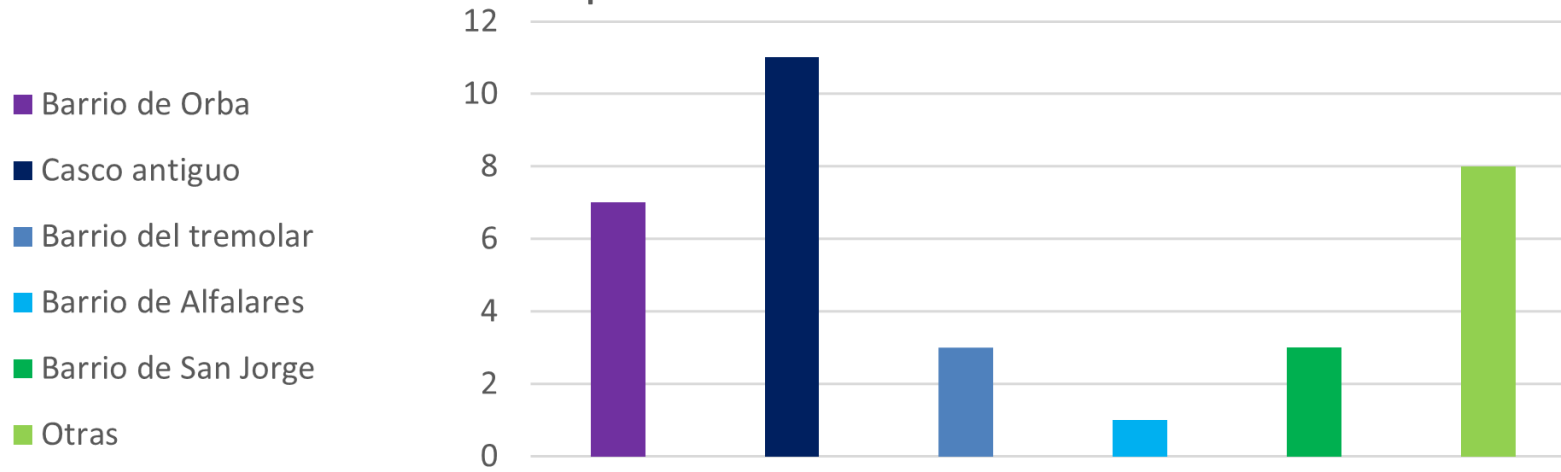


IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



102

Barrio de procedencia de la asociación



MUJERES EN LA JUNTA DIRECTIVA

% de mujeres en directiva



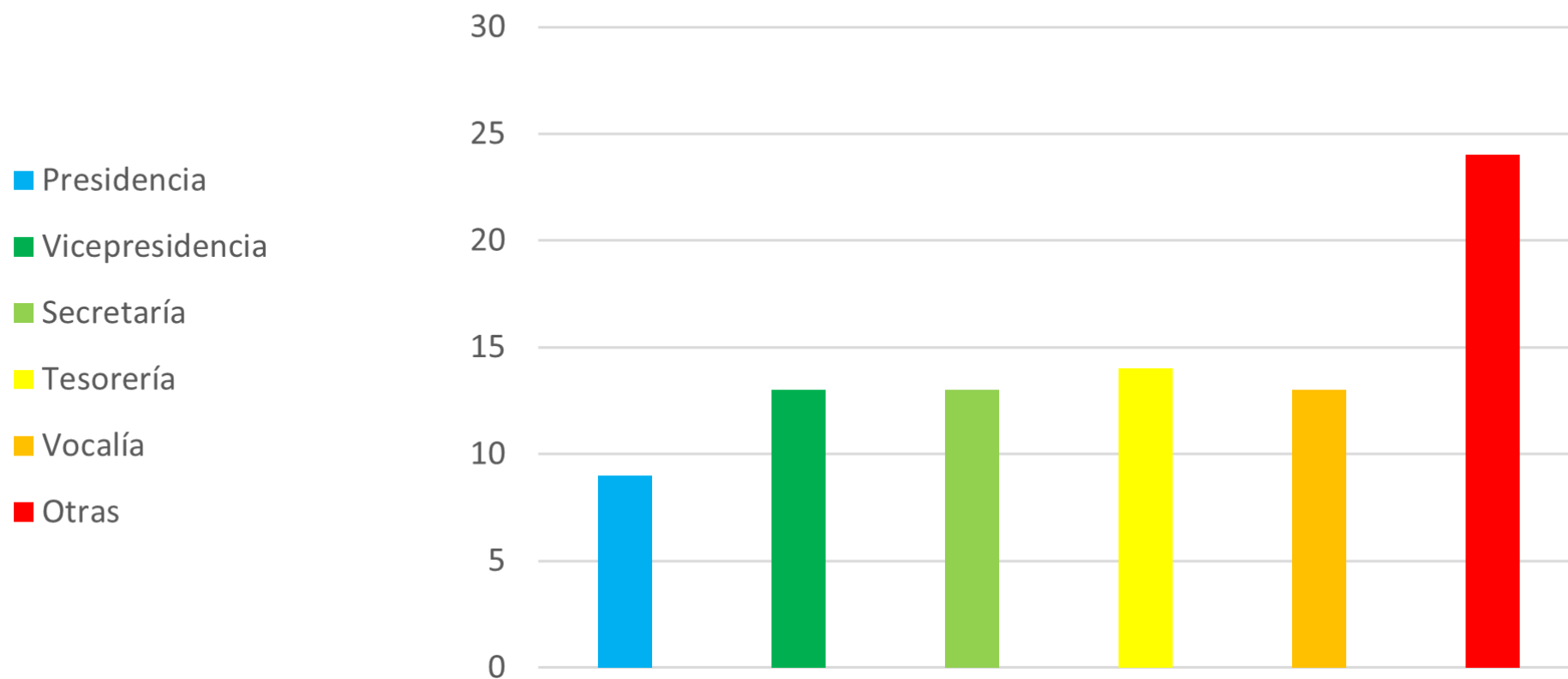
■ Si. ■ No.

2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Cargos de mujeres



2022-2025

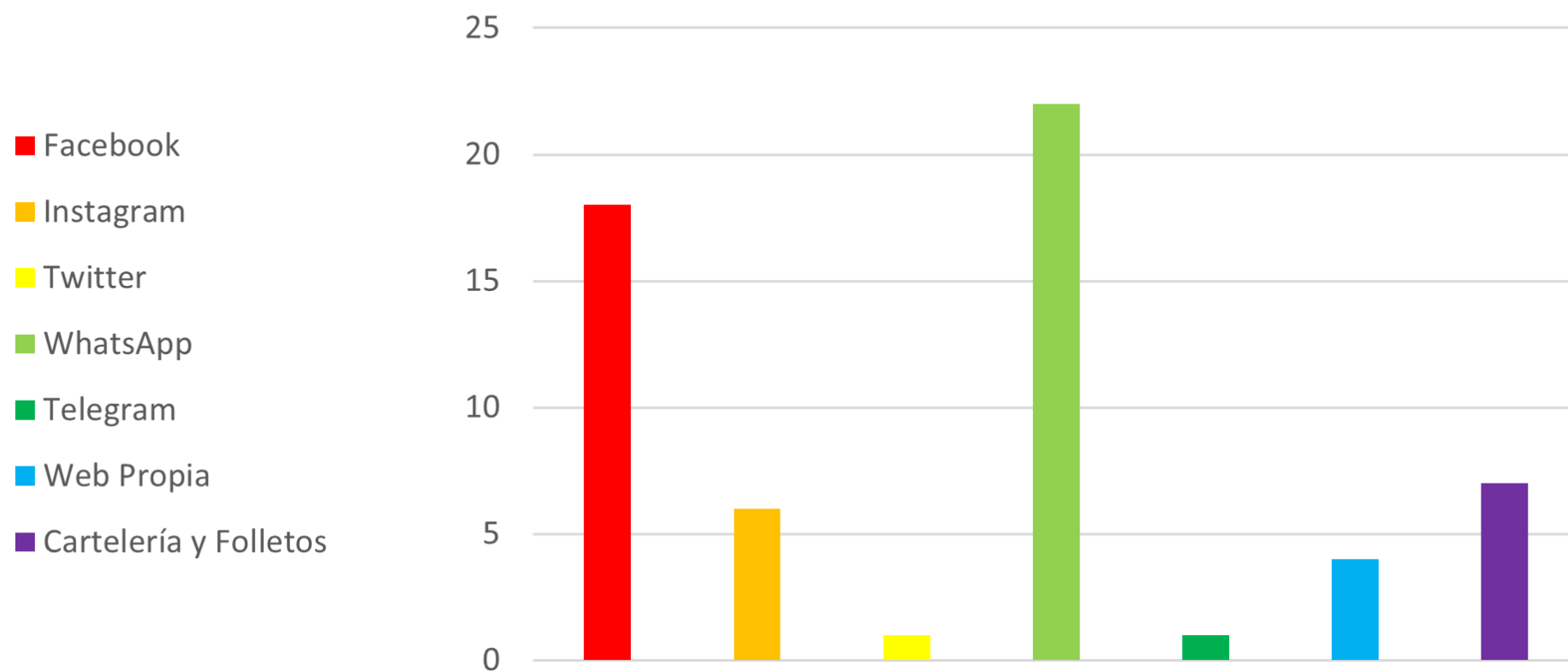


IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



104

Canales de comunicacion utilizados por las entidades



2022-2025

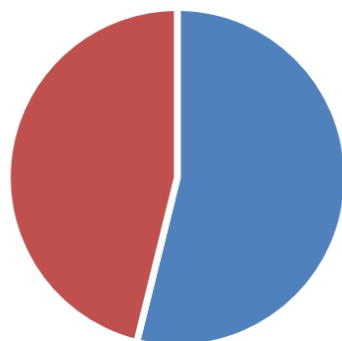


IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



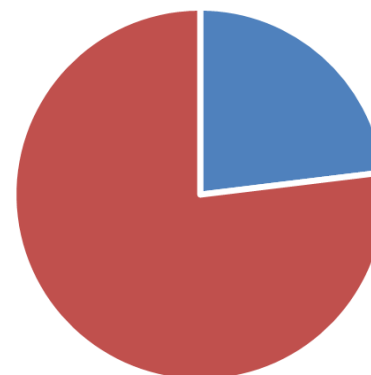
105

Participación de las entidades en acciones promoción igualdad



■ Si. ■ No.

% de asociaciones con plan de igualdad



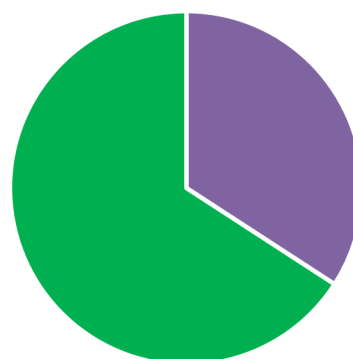
■ Si. ■ No.

Datos encuesta opinión personas Junta Directiva asociaciones

DATOS GENERALES REGISTRO ASOCIACIONES ALFAFAR

Se adjunta cuadro general con los datos de las asociaciones del municipio, en el que se especifica desagregado por sexo quien ocupa cargos directivos. Se indica en color verde las asociaciones que tienen más de un 50% de mujeres en la directiva y en rojo las que no llegan al 50 %. El color naranja refleja las asociaciones que tienen un 50% de hombres y mujeres. La siguiente gráfica muestra el porcentaje de hombres y mujeres que ocupan la presidencia o cargo de mayor rango o responsabilidad (28 mujeres y 54 hombres).

PRESIDENCIA O CARGO DE MAYOR RANGO Y RESPONSABILIDAD



- PRESIDENCIA O CARGO DE MAYOR RANGO Y RESPONSABILIDAD MUJER
- PRESIDENCIA O CARGO DE MAYOR RANGO Y RESPONSABILIDAD HOMBRE

ASOCIACIÓN
AMPA CEIP "LA FILA"

DIRECTIVA	MUJERES	HOMBRES	PRESIDENCIA	%MUJERES
9	9	0	M	100,00%



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



107



CENTRO ANDALUZ DE ALFAFAR	8	3	5	M	37,50%	
JUNTA LOCAL FALLERA DE ALFAFAR	15	12	3	M	80,00%	
ASSOCIACIÓ CULTURAL FALLA LA FILA Nº 4	10	7	3	H	70,00%	
ASOCIACIÓN CULTURAL FALLA PARQUE ALCOSA Nº 5	7	2	5	H	28,57%	
ASOCIACIÓN CULTURAL FALLA HORT DEL COMTE	16	11	5	H	68,75%	
ASOCIACIÓN CULTURAL FALLA PENSAT I FET	13	6	7	H	46,15%	
ASOCIACION CULTURAL FALLA L'AMISTAT	7	5	2	H	71,43%	
ASOCIACION CULTUAL FALLA "EL SEQUER"	12	5	7	H	41,67%	
AGRUPACIÓN MUSICAL ORBA Nº 12	11	4	7	H	36,36%	
CLUB DE CAZADORES DE ALFAFAR	8	0	8	H	0,00%	
ASOCIACION JUBILADOS Y PENSIONISTAS U.D.P.	10	5	5	H	50,00%	
CENTRO INSTRUCTIVO MUSICAL DE ALFAFAR	8	0	8	H	0,00%	
ASOCIACION CULTURAL ANDALUZA DE ALFAFAR	9	4	5	H	44,44%	
ASOCIACION AMAS DE CASA Y CONSUMIDORES TYRIUS	6	6	0	M	100,00%	
CLUB CICLISTA ALFAFAR	6	0	6	H	0,00%	
ORQUESTA PULSO Y PUA "CELIA GINER"	4	2	2	H	50,00%	
ASOCIACION BANDA DE CORNETAS Y TAMBORES (SANTA CECILIA)	5	2	3	H	40,00%	
ASOCIACION DE VECINOS DEL PARQUE ALCOSA-LOS ALFALARES	5	2	3	M	40,00%	
A.M.P.A. COLEGIO MARIA INMACULADA ALFAFAR	4	3	1	H	75,00%	
AGRUPACION SOCIO-CULTURAL Y RECREATIVA PEÑA EL TITO	7	4	3	M	57,14%	
COMPARSA MORA AL-HOFRA	4	2	2	H	50,00%	
CLUB CICLISTA PEREZ LLACER	12	0	12	H	0,00%	
COMISION FEMENINA CIMA	4	4	0	M	100,00%	
KOLECTIVO JOVENES PARKE	3	2	1	M	66,67%	
CLUB MALINOIS ALFAFAR-VALENCIA	5	0	5	H	0,00%	
ASSOCIACIO D'ALUMNES DE L'ESCOLA D'ADULTS D'ALFAFAR	10	4	6	M	40,00%	
PENYA VALENCIANISTA DE ALFAFAR	8	2	6	H	25,00%	



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



108

CENTRO CULTURAL RECREATIVO ALFAFAR	7	2	5	H	28,57%	
UNION DEPORTIVA BALOMPIE ALFAFAR	9	1	8	H	11,11%	
ASOCIACION MUJERES DE HOY	7	7	0	M	100,00%	
ESCOLA DE MUSICA D'ALFAFAR	8	5	3	H	62,50%	
CLUB D' ATLETISME ELS TAULAINS	9	1	8	H	11,11%	
ASOCIACION MUJERES EN MARCHA DE ALFAFAR	11	11	0	M	100,00%	
ASOCIACION DONES ACTIVITAT I CULTURA	7	7	0	M	100,00%	
ASSOCIACIO CULTURAL AMICS DE LA MUSICA	6	0	6	H	0,00%	
COORDINADORA DE COLECTIVO SERVICIO DE INFORMACIÓN JUVENIL PARQUE SIJ	3	2	1	H	66,67%	
ASOCIACION DE BOLILLERAS DE ALFAFAR	3	3	0	M	100,00%	
ASOCIACION DE AYUDA AL DISMINUIDO PSIQUICO ALFAFAR AADISA	7	3	4	H	42,86%	
ASOCIACION ESPAÑOLA CONTRA EL CANCER JUNTA DE ALFAFAR	3	3	0	M	100,00%	
AMPA IES 25 DE ABRIL	8	8	0	M	100,00%	
COR D'ALFAFAR	3	2	1	M	66,67%	
ASOCIACION CERAMISTAS BARRIO ORBA	8	8	0	M	100,00%	
COMPARSA CRISTIANA ELS GÜELLS	12	0	12	H	0,00%	
ASOCIACION AMIGOS DEL BAILE DE ALFAFAR	6	2	4	M	33,33%	
PENYA BOUERA TOT ARREU	8	0	8	H	0,00%	
CLUB BILLAR CIMA	3	0	3	H	0,00%	
COMPARSA CRISTIANA GUERRERS DEFENSORS	3	1	2	H	33,33%	
ASSOCIACIO D'ESTUDIS D'ALFAFAR	6	0	6	H	0,00%	
JUNIORS MOVIMENT DIOCESA NOSTRA SRA. DEL DO	3	3	0	M	100,00%	
CENTRO DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS DE ALFAFAR	11	2	9	H	18,18%	
CLUB GIMNASTICA ALFAFAR	4	3	1	H	75,00%	
ASOCIACION CASTELLANO-MANCHEGA L'HORTA SUD-DULCINEA	8	4	4	H	50,00%	
CLUB DEPORTIVO JUANLU ALFAFAR	3	1	2	H	33,33%	
AMPA ORBA	6	6	0	M	100,00%	



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



ONG EMCAT	4	3	1	M	75,00%	
ASOCIACION COMERCIANTES Y PROFESIONALES DE ALFAFAR (ACYPAL)	8	4	4	H	50,00%	
ALFATEATRE ESPAI DE TROBADA CULTURAL A ALFAFAR	5	5	0	H	100,00%	
ASOCIACION CULTURAL DE VECINOS DEL BARRIO DE "EL TREMOLAR"	8	5	3	M	62,50%	
SOM DE PIT	5	5	0	M	100,00%	
ASOCIACION CONTRA LAS ADICCIONES DE ALFAFAR ACOA	4	1	3	H	25,00%	
ASSOCIACIO CULTURAL FALLA SANT JAUME	13	8	5	H	61,54%	
ENCLAVEDEBLOG	8	2	6	H	25,00%	
ASSOCIACIO CULTURAL ALFAFAR BALLA DANSES	7	4	3	H	57,14%	
ASOCIACION CASA CASTELLANO MANCHEGA EN ALFAFAR	8	5	3	M	62,50%	
ASOCIACION AYUDA SOCIAL CIELO ABIERTO	3	0	3	H	0,00%	
CLUB CICLISTA PROMESAS DE ALFAFAR	3	1	2	H	33,33%	
ASOCIACION PROTECTORA FELINA "DEJANDO HUELLAS"	4	4	0	M	100,00%	
COORDINADORA DE MOROS Y CRISTIANOS DE ALFAFAR	9	2	7	H	22,22%	
ESCOLA DE MUSICA DE CORDA DE L´HORTA SUD	4	2	2	M	50,00%	
ASOCIACION ALFA	3	2	1	H	66,67%	
ASOCIACION LOCAL DE VOLUNTARIOS DE PROTECCION CIVIL ALFAFAR	4	0	4	H	0,00%	
ANGELES GUARDIANES APM	6	0	6	H	0,00%	
ASSOCIACIO CULTURAL DE VELA LLATINA D´ALFAFAR	5	0	5	H	0,00%	
EMPRENDE Y ACTIVA, ASOCIACION DE EMPRESARIOS EYA	5	3	2	H	60,00%	
AGRUPACIÓN ACUARELISTAS VALENCIANOS	7	1	6	M	14,29%	
FUNDACION INTERNANCIONAL MARIA LUISA DE MORENO	3	1	2	H	33,33%	
ASOCIACIÓN CULTURAL EL CABO DEL JUEGO	7	4	3	M	57,14%	
ASOCIACION VALENCIANA DE CIENCIA Y MISTERIO	5	2	3	H	40,00%	
ASSOCIACIÓ VEÏNAL CASC ANTIC D´ALFAFAR	4	2	2	H	50,00%	
ASSOCIACIÓ "BOU EN CORDA" D´ALFAFAR	5	0	5	H	0,00%	
CLUB DEPORTIVO MAGUEN ALFAFAR FUTBOL SALA	5	0	5	H	0,00%	

DATOS NO ACTUALIZADOS, ANTERIORES A 2019



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



110

CORRESPONSABILIDAD

En junio de 2020, coincidiendo con el período de desescalada de la Covid 19, desde la Concejalía de Igualdad y Participación Ciudadana se realizó una encuesta a la ciudadanía para conocer la realidad de nuestro municipio en relación a los cuidados, para tomar conciencia y poner en el centro de la vida el cuidado individual y colectivo, con un reparto justo e igualitario entre ambos sexos. Los resultados de la encuesta en la que participaron 96 personas se han publicado y recogido en el documento “Estudio sobre las familias de Alfafar en tiempos de Covid”

Recogemos los datos más significativos y las conclusiones:

El primer dato llamativo desde las primeras respuestas fue el desequilibrio de respuestas dependiendo del sexo:

Número de mujeres: 77 (81,05 % del total de respuestas).

Número de hombres: 18 (18,95 % del total de respuestas).

Es evidente que las mujeres se han sentido más interpeladas por la encuesta. Aunque de la encuesta en sí no puede extraerse la conclusión, sí se puede extrapolar de un dato general: los temas de conciliación y corresponsabilidad, son de más interés para quienes se implican en ella por lo que el que haya respuestas mayoritariamente de mujeres.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



111

Los resultados muestran que las mujeres en un 77% están al cargo del cuidado de hijos/as y personas dependientes frente al 18% de los hombres que han realizado la encuesta. Dato que nos revela que la tarea de cuidados sigue recayendo en las mujeres mayoritariamente, aunque hay que introducir que también muestran nuevos modelos de masculinidades, con la pertinente implicación en la corresponsabilidad y los cuidados hacia otras personas.

Otro dato a destacar, es la percepción de que la situación Covid-19 no ha cambiado las rutinas en los cuidados dando como resultado, que las mujeres tienen la misma sensación respecto al reparto de tareas como anteriormente a la situación de la crisis sanitaria. Hecho que nos hace replantear que se tiene que trabajar en sensibilización en materia de corresponsabilidad a la ciudadanía, para que no se sobrecargue a las mujeres realizando dobles o triples jornadas diariamente.

En cuanto al acompañamiento de los menores en el tránsito a la nueva forma de educación online derivada del cierre de los centros escolares ha recaído en un 97.56% en las mujeres frente a un escaso 2.44% de los hombres. Las mujeres han sido en un 90.32% las responsables de gestionar los grupos de redes en plataformas, como la aplicación WhatsApp, para estar informadas de las novedades y tareas relacionadas con el funcionamiento de la educación online y las comunicaciones con otras madres y en algunos casos con el profesorado que atiende a sus hijos e hijas, para la adaptación a la nueva forma de enseñanza impuesta por el cierre de los centros educativos.

Por otra parte, los datos de la última encuesta sobre usos del tiempo muestran que en su conjunto las mujeres dedican cada día dos horas y cuarto más que los hombres a las tareas del hogar. No obstante, comparando con datos anteriores se constata que en siete años los varones han recortado esta diferencia en 45 minutos.

La realidad nos muestra la necesidad de realizar campañas orientadas a modificar los roles asignados por género, de manera que se generen cambios sociales orientados a la corresponsabilidad.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

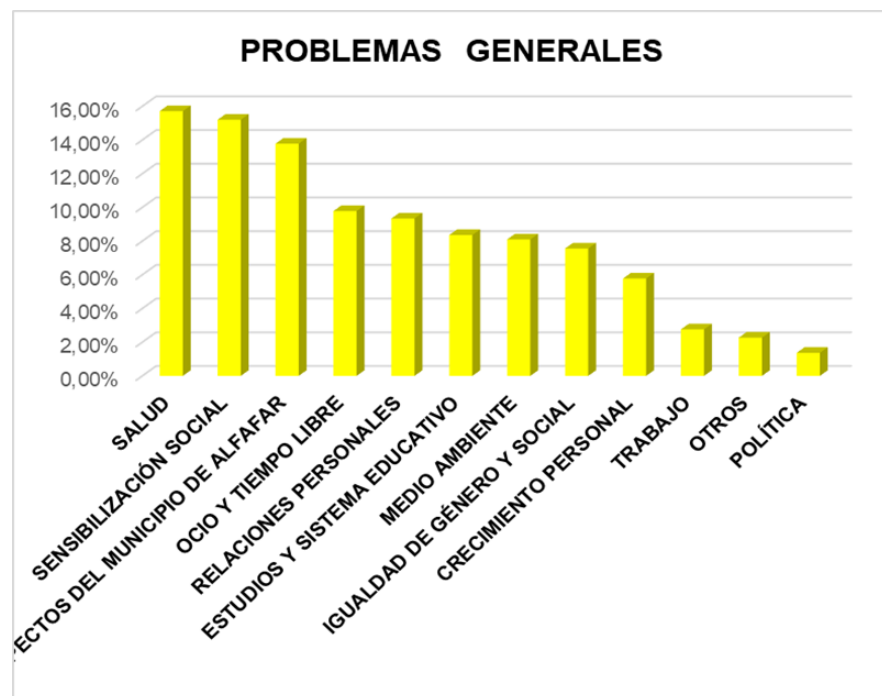


112

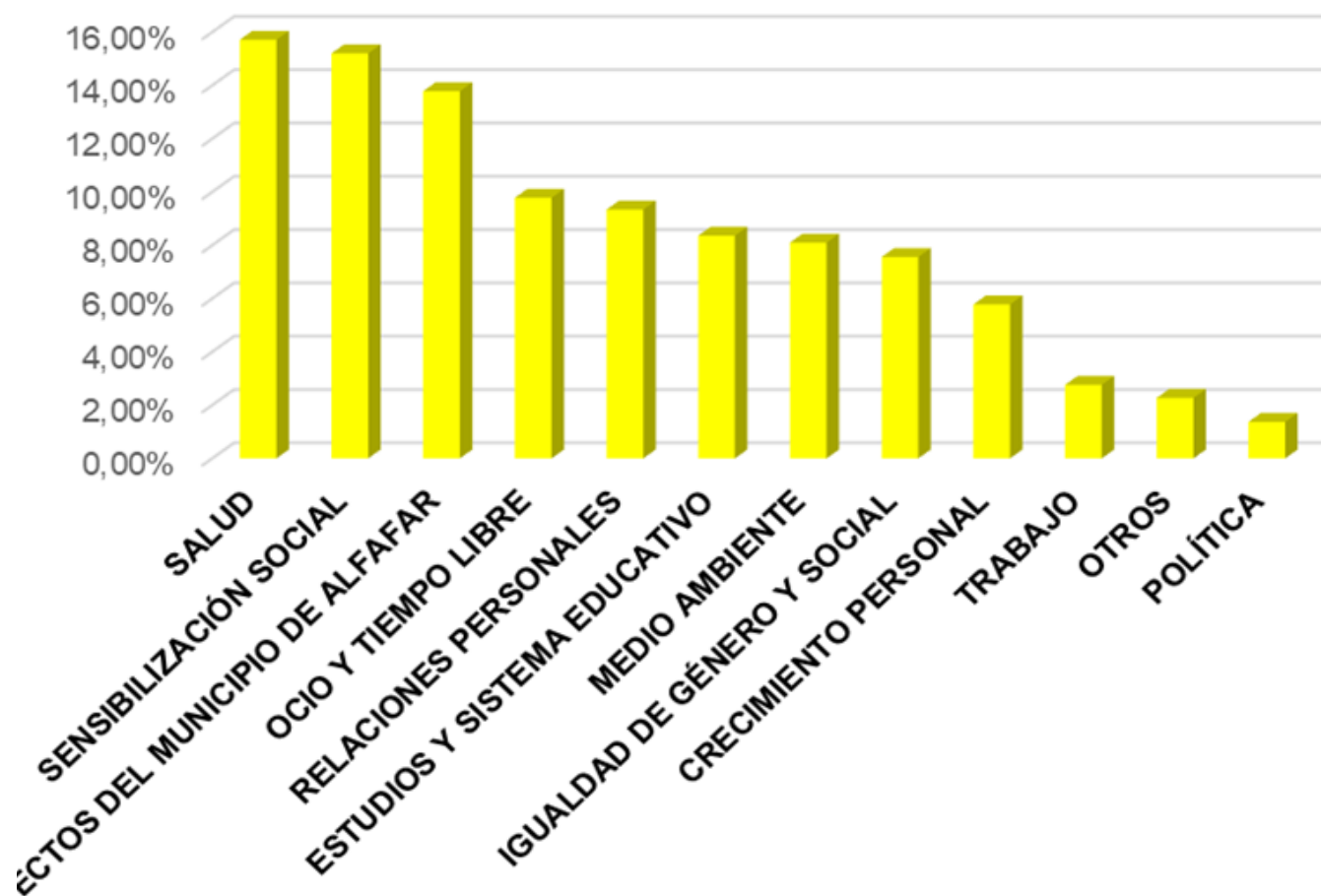
JUVENTUD

Los datos para el diagnóstico se han extraído del “Informe de situación sobre los intereses, problemas y soluciones de los jóvenes de 12-17 años de Alfajar” realizado por el área de juventud, en el marco de la elaboración del Plan Municipal de Juventud. Para ello, a lo largo del 2019 y 2020 se ha realizado un proceso de diagnóstico de la realidad, en el que se han plasmado y recabado los espacios y recursos de los que dispone en municipio de Alfajar para la juventud. Además, se ha realizado un proceso de conocer los intereses y problemas de la población juvenil y para ello, se han llevado a cabo encuestas a la población juvenil de 12- 17 años. Fruto de este trabajo es el Informe de situación sobre los intereses, problemas y soluciones de la población joven de 12-17 años de Alfajar.

Recogemos algunos datos significativos de este informe, relacionados con la igualdad de género.



PROBLEMAS GENERALES



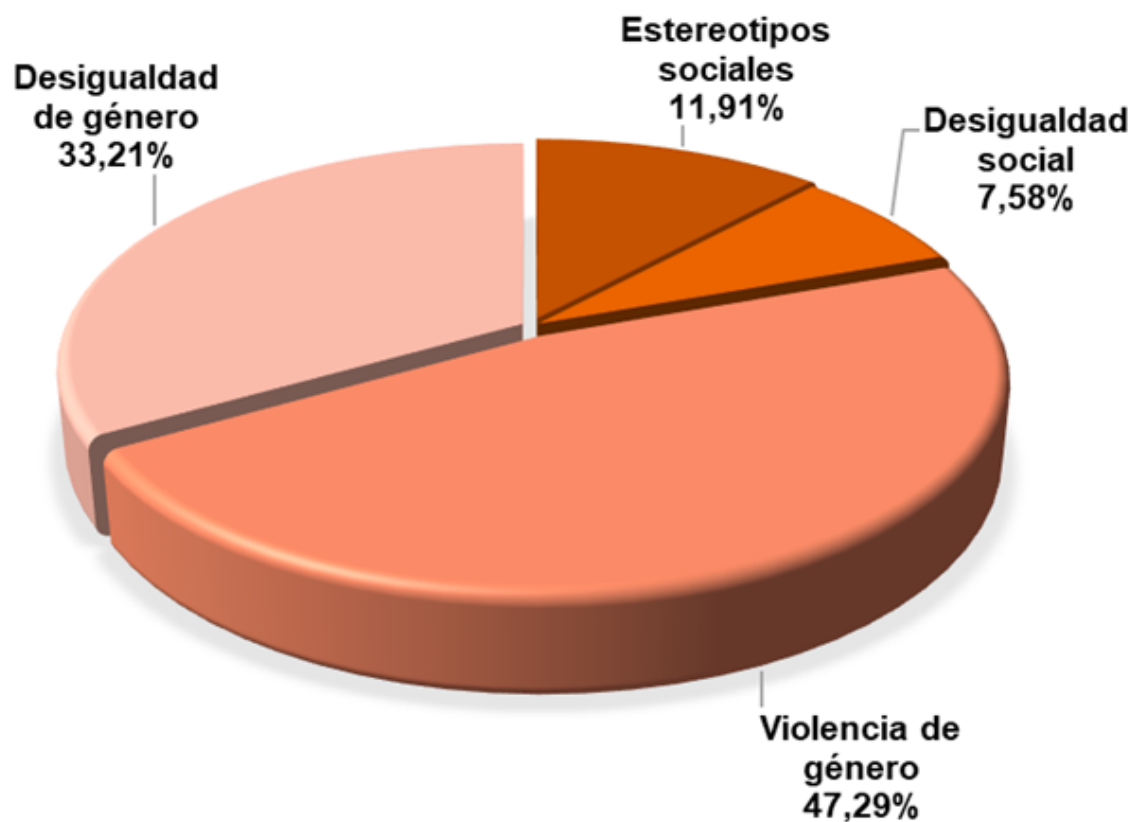
2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



DESIGUALDAD DE GÉNERO Y SOCIAL

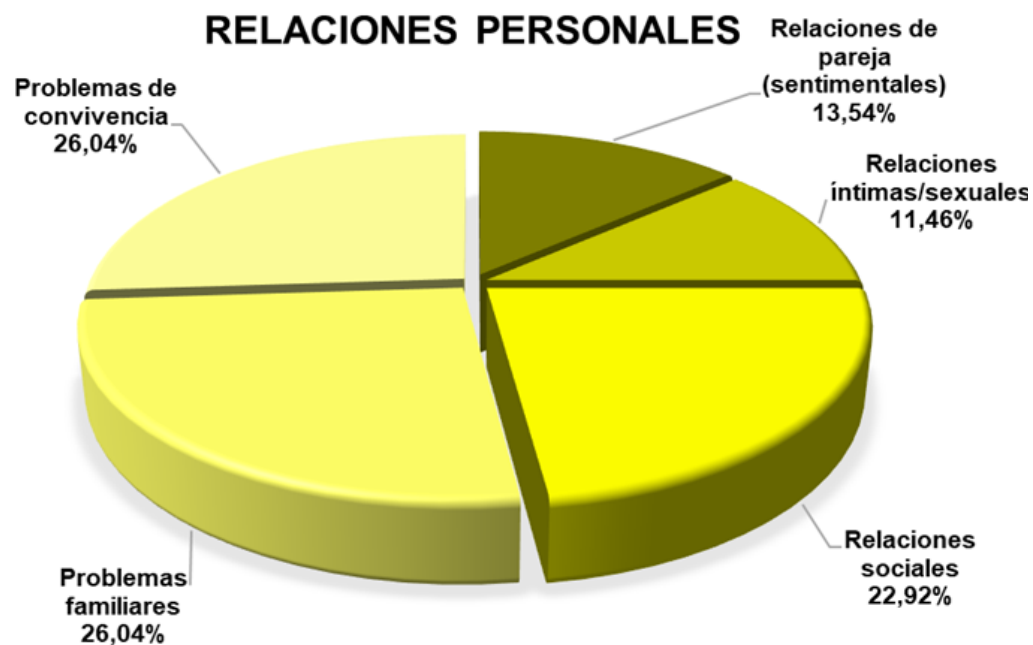


La desigualdad de género y social es una temática a la que hacen mucha referencia como problemática que la juventud detecta, del mismo modo que les ocurre con la temática de ocio y tiempo libre. Destacan como mayor problemática el aspecto de género con un total de 80,5%, que el social con un 19,49%.

En el aspecto de género, observamos que reflejan como una problemática bastante elevada la violencia de género con un 47,29% y con un 33,21% las desigualdades de género que existen en la ciudadanía.

Por otro lado, encontramos en el aspecto social, que marcan como problemática los estereotipos sociales que existen en la sociedad en general con un 11,91% y podemos observar que consideran que no existe tanta desigualdad social ya que obtenemos un 7,58%, pero que sigue siendo una problemática muy a tener en cuenta.

PROBLEMAS ESPECÍFICOS DE RELACIONES PERSONALES

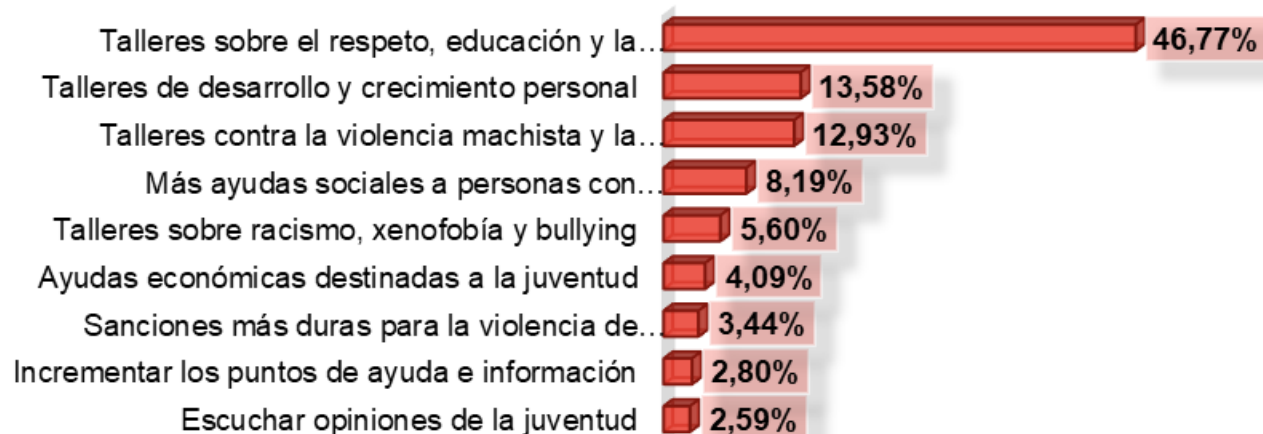


Otra de las problemáticas que destacan son la falta de relaciones sociales con un 22,92%, muy vinculado a los problemas de convivencia. Ya que la juventud destaca las pocas habilidades sociales que tienen a la hora de relacionarse tanto con sus iguales como no. Del mismo modo les ocurre con la problemática planteada de las relaciones de pareja con un 13,54%, ya que apuntan que no saben cómo llevar su relación o incluso detectar si la relación que tienen es sana o no.

Finalmente, mencionar la problemática que plantean acerca de la pronta edad de realización de relaciones sexuales o íntimas con un 11,46% y la falta de protección ante dichas situaciones, y en consecuencia de ello, las enfermedades que se dan por contagios o los embarazos no deseados.

SOLUCIONES PROPUESTAS DE SENSIBILIZACIÓN SOCIAL, DESIGUALDAD DE GÉNERO Y SOCIAL, CRECIMIENTO PERSONAL Y RELACIONES PERSONALES

DESIGUALDAD DE GÉNERO Y SOCIAL, CRECIMIENTO PERSONAL, RELACIONES PERSONALES Y SENSIBILIZACIÓN Y VALORES



En esta temática sobre igualdad de género y social, crecimiento personal y sensibilización de valores, observamos que destacan la importancia de realizar talleres sobre la tolerancia, incluyendo notablemente talleres sobre violencia machista e igualdad, xenofobia y bullying. También trasladan la necesidad de realizar talleres sobre educación emocional, desarrollo y crecimiento personal porque como apuntábamos anteriormente, una de las problemáticas que planteaban es la falta de educación, respeto y la baja autoestima de la juventud.

Otro de los aspectos tratados sobre la igualdad de género es que la población juvenil propone incrementar los puntos de ayuda e información por las diferentes zonas del municipio y de esta manera ayudar a las personas en situaciones de riesgo y que estén sufriendo algún tipo de violencia. Además, en cuanto al marco judicial, proponen aumentar las sanciones a cualquier tipo de violencia de género.

SALUD

Alfarar esta adherido a la Xarxa Salut y a la estrategia de promoción de la salud y prevención en el SNS. La XarxaSalut es 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 salud local enmarcadas en el Plan. Su principal objetivo es establecer un marco de acción común, ejemplos de buena práctica y evidencia científica para facilitar el desarrollo de la perspectiva de salud en todas las políticas en el ámbito local de la Comunidad Valenciana, fomentando la participación y reducción de las desigualdades, desde la equidad y la igualdad de género. En 2019 se realizó un informe diagnóstico de Salud. Dicho informe recoge la percepción sobre la falta de reconocimiento del trabajo reproductivo, la necesidad de aplicar la transversalidad de género así como la existencia de espacios urbanos inseguros.

La guía 4 Xarxa salud “Acción comunitaria en salud” recoge las desigualdades de género en salud en las que influyen la carga de trabajo doméstico, la tasa de paro, violencia de género, menor disponibilidad de tiempo libre...Aspectos éstos que se trabajaran en las acciones del Plan de Igualdad.

Actualmente y fruto de la aprobación del Protocolo de actuación ante la Violencia de Género existe un protocolo de derivación de casos de violencia de género que puedan detectarse desde la atención sanitaria.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



118

SERVICIOS SOCIALES

Partiendo de los datos de las agendas de citas de Servicios Sociales se ha extraído la información respecto a las personas asistidas en 2020 diferenciando por sexo. Como se observa la demanda viene en un 80% de mujeres. Solamente en el servicio de empleo con apoyo se invierte el orden, ya que se atiende más a hombres.

CORRESPONDENCIAS AGENDAS	%		%		Total Agenda	% Total Agenda
	Hombre	Hombre	Mujer	Mujer		
TRABAJADORES SOCIALES	668	32,02%	1418	67,98%	2086	100,00%
EMPLEO CON APOYO	16	72,73%	6	27,27%	22	100,00%
EDUCADORA SOCIAL	69	21,17%	257	78,83%	326	100,00%
EDUCADOR SOCIAL	33	21,15%	123	78,85%	156	100,00%
PANGEA	260	36,16%	459	63,84%	719	100,00%
DEPENDENCIA TRABAJADORA SOCIAL	190	31,20%	419	68,80%	609	100,00%
RENTA VALENCIANA INCLUSION						
PSICOLOGA	197	21,11%	736	78,89%	933	100,00%
ASESORIA JURIDICA	34	25,37%	100	74,63%	134	100,00%
RVI TRAMITE ADIMINSTRATIVO	88	24,65%	269	75,35%	357	100,00%
DEPENDENCIA TRAMITE ADMINISTRATIVO	29	29,00%	71	71,00%	100	100,00%
TOTAL	1584	29,11%	3858	70,89%	5442	100,00%



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Para realizar una lectura adecuada faltan datos que nos permitan conocer si el elevado número de mujeres corresponde a familias monomarentales o son hogares con dos personas adultas. No obstante, la realidad es que son las mujeres las que demandan intervención social tanto en tema de apoyo económico como otro tipo de intervenciones.

URBANISMO

Dada la importancia del espacio urbano, en Junio 2020, desde la Concejalía de Igualdad se impulsó el proyecto “Diagnóstico previa para la incorporación de la perspectiva de género en el espacio urbano de Alfafar” realizado por la Asociación Sostre El proyecto incluyó formación al personal técnico de urbanismo. Tal como se recoge en la introducción de dicho estudio nos interesa esta área porque “el urbanismo tiene un impacto fundamental en la vida y el bienestar de las personas, pues de él depende la configuración de los espacios que determinan las relaciones sociales y el acceso a los servicios de la ciudad en el día a día. Resulta por tanto fundamental evaluar si desde el urbanismo, se tiene en suficiente consideración el desempeño de las tareas y relaciones cotidianas (esto es, si se favorecen y facilitan), porque de lo contrario pueden surgir situaciones de desigualdad en el uso del espacio urbano. Estas desigualdades afectan directa y principalmente a las mujeres por el hecho de que son ellas las que mayoritariamente siguen acaparando las obligaciones del cuidado familiar y mantenimiento del hogar que transcurren fuera de la vivienda”.

Además, desde el área de urbanismo se ha realizado un informe respecto a las actuaciones realizadas durante los últimos cuatro años, que describe en líneas generales aquellas actuaciones enfocadas a materializar el principio de igualdad de acuerdo con la legislación vigente:

- a) Inclusión en los pliegos de licitaciones de obligación contractual: Análisis del proyecto propuesto mediante criterios con perspectiva de género. Ejemplos: obras del programa Edificant.
- b) Inclusión en los pliegos de licitaciones de criterios de adjudicación preferente a empresas que cumplan con el principio de igualdad.
- c) Elaboración de “Diagnóstico previa para la incorporación de la perspectiva de género en el espacio urbano de Alfafar”
- d) Ejecución de espacios públicos con criterios de perspectiva de género: mejora de la percepción de seguridad (visibilidad, iluminación, etc.). Ejemplos de actuaciones municipales: adecuación de los setos junto al carril bici, diseño de la zona verde junto al Colegio La Fila.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

120

En relación con el documento elaborado por la Associació Sostre, el informe establece que éste puede resultar de gran utilidad como guía para la determinación de objetivos del IV Plan de Igualdad Municipal, en tanto que analiza pormenorizadamente la realidad cotidiana del espacio urbano de Alfafar y establece una serie de recomendaciones para convertirlo en un municipio cuidador. Entre los aspectos evaluados en el trabajo se incluyen :

1. Urbanismo centrado en las personas
2. La movilidad cotidiana en Alfafar
3. Servicios y equipamientos para la vida cotidiana
4. La red de espacios comunes. Las calles, plazas y parques de Alfafar
5. Seguridad en el espacio público
6. Transversalidad y adaptabilidad

Por último, la guía SET, SET PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROCESO URBANO, redactada por el Servicio de Planificación Económica y Regeneración Urbana de la Dirección General de Vivienda, Rehabilitación y Regeneración Urbana de la Conselleria de Vivienda, Obras Públicas y Vertebración del territorio, en 2017, identifica diversas problemáticas sobre las que incidir, que son las siguientes:

- Modelo de ciudad
- Percepción de seguridad
- Espacios públicos y accesibilidad
- Movilidad
- Vivienda
- Representatividad y señalización urbana
- Participación ciudadana



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



121

VIOLENCIA DE GÉNERO

Aunque Alfajar ya contaba con un Servicio Municipal de Atención a la Violencia de Género, en 2020 se aprobó el Protocolo de actuación en Violencia de Género 2020-2024, con el objetivo de establecer las pautas de actuación para la detección, atención y protección de casos de violencia de género de la localidad, así como establecer una adecuada coordinación entre los recursos propios del Ayuntamiento y los externos implicados en la respuesta a las mujeres víctimas. Además de determinar sistemas de comunicación estables, eficaces y continuos entre recursos que faciliten el trabajo en red de diferentes servicios municipales y externos. Se aplica a los servicios internos dependientes del Ayuntamiento de Alfajar, afectando también a los servicios externos dependientes de Conselleria, como los de titularidad de la Conselleria de Salud y Conselleria de Educación, con quienes se establecen mecanismos de coordinación para la detección y prevención.

Por tanto, el municipio cuenta con un servicio de atención integral, que permite conocer las necesidades y problemáticas en materia de violencia de género.

En cuanto a la incidencia en el municipio, a lo largo de 2019 se han atendido 29 mujeres con orden de protección y en 2020 a 36. Además durante 2020 han recibido atención psicológica especializada un total de 47 mujeres, de las cuales 21 (44,68%) tienen orden de protección y 26 (55,31%) no, pero viven una situación de maltrato psicológico y necesitan empoderarse.

En cuanto al informe 2020 del servicio de atención psicológica establece que entre las problemáticas detectadas en la intervención, destacan:

- baja autoestima
- dependencia emocional
- carencia de habilidades en la toma de decisiones
- estrés postraumático
- trastornos de ansiedad generalizada.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



122

La intervención y seguimiento desde el Punto de Atención Integral a la violencia de género, permite detectar necesidades a las que dar respuesta:

- acceso a la vivienda: dificultad de acceder a contratos de alquiler sin un sueldo estable.
- acceso al empleo y/o empleo estable para lograr la independencia económica
- alta de formación para acceder al empleo
- redes de apoyo, especialmente en mujeres migrantes
- problemática relacionada con adicciones y/o salud mental
- atención psicológica que permita a la mujer tomar las riendas de su vida
- atención a hijos e hijas: los y las menores también necesitan atención para poder procesar la situación vivida. Y en el caso de que el maltratador sea el padre, en muchas ocasiones las mujeres siguen sufriendo violencia a través de sus hijos/as.

PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA DE GENERO

Durante estos cuatro años se han realizado talleres coeducativos para prevenir la violencia de género y fomentar relaciones igualitarias y respetuosas en los centros escolares del municipio y en la Escuela de Adultos.

Además de la prevención de violencia de género en las relaciones de pareja y atendiendo a lo dispuesto en el Convenio de Estambul que en su art 3 establece por “violencia contra las mujeres” se deberá entender una “violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada” se valora la necesidad de sensibilizar sobre las diferentes manifestaciones de violencia contra la mujer.

En 2018 y 2019 se han realizado acciones de sensibilización sobre trata y prostitución, que han tenido buena acogida y han contribuido a crear conciencia sobre este tipo de violencia. Se detecta la necesidad de concienciar y seguir trabajando en la prevención de violencia sexual.

Además, en 2018 y 2019, junto con el área de juventud, se comenzó a implantar puntos violeta en fiestas. En ellos además de sensibilización se realizó una encuesta que arroja luz sobre la percepción de la violencia sexual.

Recogemos un dato significativo de la encuesta realizada en 2019 en el Punto violeta de las fiestas de Alfafar que refleja la necesidad de realizar campañas de prevención y sensibilización



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

123

Tabla cruzada ¿Sientes miedo cuando caminas sin compañía por la noche?

			SEXO		No contesta	Total
			Mujer	Hombre		
¿Sientes miedo cuando caminas sin compañía por la noche?	No	Recuento	15	32	1	48
		% dentro de SEXO	10,5%	72,7%	100,0%	25,5%
	Si	Recuento	125	12	0	137
		% dentro de SEXO	87,4%	27,3%	0,0%	72,9%
	A veces	Recuento	3	0	0	3
		% dentro de SEXO	2,1%	0,0%	0,0%	1,6%
Total	Recuento	143	44	1	188	
	% dentro de SEXO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	



Tabla cruzada SEXO*Miedo a una agresión sexual.

		Miedo a una agresión sexual.		
		Si	Total	
SEX O	Mujer	Recuento	106	106
		% dentro de Miedo a una agresión sexual.	99,1%	99,1%
	Hombre	Recuento	1	1
		% dentro de Miedo a una agresión sexual.	0,9%	0,9%
Total		Recuento	107	107
		% dentro de Miedo a una	100,0%	100,0

Por ello, además de seguir trabajando en la atención integral a mujeres supervivientes de Violencia de Género se detecta la necesidad de incidir en otros tipos de violencia, como la violencia sexual.



5. ENTREVISTAS GRUPALES

Se han mantenido reuniones con profesionales de diversas áreas para valorar la situación en materia de igualdad:

- Empleo: 19 enero
- Educación: 18 febrero
- EPA: día 26 de marzo

Estas reuniones permiten obtener información acerca de las diferentes problemáticas de interés, creando un espacio de reflexión y propuestas

Para motivar la participación y centrar el debate se plantearon previamente unas preguntas al grupo participante. A continuación se exponen los principales datos y aspectos relevantes expuestos en las diversas reuniones

EMPLEO:ENTREVISTA GRUPAL TECNICAS ADL

Asisten: personal técnico de Igualdad y las dos técnicas de la ADL

Pautas para el análisis:

- Posibles demandas diferenciadas de hombres y mujeres
- Dificultades detectadas para la inserción laboral de las mujeres
- Situación de la oferta de empleo de la zona: nichos de empleo, dificultades de transporte para acudir a trabajar, pocas ofertas....
- Otras cuestiones que llamen la atención y que puedan ser corregidas.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



126

Datos significativos

En la entrevista se plantean diversas preguntas para conocer la situación de la localidad en materia de empleo.

Desde el ADL se constata que sigue habiendo claramente oficios masculinizados, las mujeres se centran en el área de servicios y los hombres más en área de industria o en sector de oficios. Por ejemplo hay más demanda por parte de hombres del carnet de carretilleros y en mujeres del de manipulador de alimentos. Desde igualdad se comenta que el área ofreció el curso de carretilleras y se apuntaron muchas mujeres, quizás haya que hacer acciones dirigidas a mujeres para ir cambiando las “costumbres”.

Respecto a nichos de trabajo en ámbito masculinizados comentan que casi no llegan ofertas del sector oficios (electricistas, fontaneros...) Por una parte cada vez más se demanda acreditar la Formación Profesional (en la que hay más hombres matriculados) y por otra las ofertas no llegan al mercado libre. Hay trabajo pero se da en el boca a boca.

Se nota la brecha de género también en la formación, para romper la segregación laboral hay que romper tb la formativa. Además para el acceso a empleos de “oficios” se requiere formación reglada, no cursillos de pocas horas. No obstante constatan que las mujeres tienen mayor cualificación formativa que los hombres, se nota especialmente en los programas de empleo.

Se pregunta por el establecimiento de acciones positivas: se contesta que los programas de empleo de Labora si que establecen clausulas de acción positiva. También en el auto empleo hay acciones positivas para mujeres y jóvenes.

Ante la pregunta por posible discriminación a mujeres migrantes se contesta que depende del sector. Por ej en sector limpieza hay mucha mujer inmigrante. Si que es cierto que pueden ser más vulnerables por la falta de redes y tener más cargas familiares. Se comenta que puede haber una discriminación indirecta, pro ej si solicitas que tengas valenciano estas ya seleccionando, aunque también es cierto que es importante para la integración el aprender el idioma e implicarse.

Respecto a las dificultades de las mujeres para acceder al empleo comentan que la principal sigue siendo el hecho de que la mujer asuma los cuidados. Hay discriminaciones múltiples como la edad, apariencia, raza... pero comentan que principalmente el freno está en los cuidados. Muchas veces al asumir ese rol se ponen frenos para acceder al mundo laboral. Ante una situación de divorcio, viudedad... las mujeres tienen más dificultad para acceder al mundo laboral.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



127

A parte esta el tema cultural, por ejemplo en programas de empleo detectan que muchas mujeres rechazan el puesto porque los maridos no quieren que trabajen.

Hay que hacer una labor educativa pero también contar con recursos públicos para atender a personas dependientes, tanto infancia como mayores. Que no se ponga toda la carga en la red familiar.

Un perfil de mujer con dificultad para inserción laboral es mujer con baja cualificación y edad de crianza.

Constatan que ya no hay tanta dificultad para mujeres mayores de 45 años, aunque tb puede hacerse una lectura negativa. Ya que lo que se busca no es solo experiencia sino también mujeres sin cargas familiares. Una dificultad relacionada con la edad es las personas que se han especializado mucho y al quedarse en paro tienen difícil reciclarse para acceder a otros ámbitos. No obstante, la franja de edad con más tasa de paro femenino corresponde todavía a la de mujeres mayores de 44 años (20,23% de desempleo).

Ante la pregunta sobre si hay seguimiento de la mujer cuando se les acepta en ofertas responden que aunque se solicita información a la empresa es muy difícil que contesten y se pueda hacer seguimiento. Se plantea la pregunta pensando en mujeres víctimas de VG por ejemplo, que debido a su situación deban faltar al trabajo....Contestan que es complicado este seguimiento. Quizás sería algo que tendría que hacerse desde igualdad cuando se conozca de la inserción laboral de la usuaria.

Respecto a la discriminación por transporte comentan que ya no se ve diferencia entre que las mujeres tengan carnet o no, más bien es una dificultad económica para tener coche, carnet, pagar transporte público...

En cuanto a nichos de trabajo en la zona destaca el sector servicios, como hostelería, atención al público y venta.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

= 128

Como conclusión se destaca que los roles de género asociados a los cuidados que recaen en las mujeres sigue siendo el mayor impedimento para la plena igualdad en el mercado laboral

EDUCACIÓN

Previo a la información referente a la reunión cabe destacar que el Municipio lleva tiempo trabajando la coeducación en los centros escolares, además desde 2018 y con la creación de la figura de los/as coordinadores/as CIC se realiza un trabajo coordinado para el fomento de la coeducación.

Asisten personal técnico área de Igualdad, CIC del Colegio Orba, IES 25 d'Abril y Vamar, Directora del Colegio La fila y Rabisancho, Concejala de Educación y técnica de Educación.

Pautas para el análisis:

- Fortalezas y debilidades en la Intervención coeducativa del centro
- Detección de comportamientos estereotipados en niños y niñas
- Diferencias en las opciones de estudios y desarrollo académico de niños y niñas
- Conflictos debido a cuestiones de género entre el alumnado
- Aspectos para trabajar con las familias
- Temáticas para tratar en los talleres coeducativos



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



129

CENTRO	FORTALEZAS	DEBILIDADES
IES 25 D'ABRIL	<p>Optativa de prevención de violencia de género.</p> <p>Larga trayectoria en coeducación.</p>	<p>Resolución de conflictos sesgados por roles de género. Los hombres muestran más violencia.</p> <p>Segmentación de Ciclos formativos: el de mantenimiento esta masculinizado.</p> <p>Influencia de las familias en cuanto a estereotipos y estrategias de resolución de conflictos.</p> <p>Baja educación afectivo sexual.</p>
LA FILA	<p>Existencia de diversos proyectos para trabajar la igualdad.</p> <p>Plan atención a la diversidad.</p> <p>Proyecto patios coeducativos.</p> <p>Club deportivo mixto: trabajan la igualdad desde el deporte.</p>	<p>Choque por multiculturalidad/integración.</p> <p>Madres muy jóvenes que influyen en la sexualización y cánones de belleza de las hijas en edades tempranas.</p> <p>Prejuicios del profesorado a nivel inconsciente: curriculum oculto.</p> <p>Desigualdad de usos de espacios físicos. Por eso trabajan los patios educativos.</p>
CEIP ORBA	<p>Plan de Coeducación</p> <p>Actualizando el Plan de Igualdad y Convivencia</p> <p>Patio de uso de espacios rotativos.</p> <p>Colaboración con otras entidades, por ej con el VCF para alumnado en riesgo de exclusión, hay paridad de niños y niñas.</p> <p>El 50% del profesorado tiene formación en igualdad.</p> <p>Experiencia piloto de participación de familias en talleres del centro y en la gestión de patios coeducativos.</p>	<p>Poca o nula coordinación con las familias del alumnado. Es difícil su implicación.</p> <p>Temporalidad/interinidad del profesorado, hay gente formada en igualdad pero van cambiando.</p> <p>Choque cultural: retos de integración.</p>



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

<p>COLEGIO VAMAR</p>	<p>Consolidación de la coeducación, aunque lenta. Apoyo de la directiva.</p>	<p>Falta más implicación del profesorado, suelen colaborar más las mujeres. Choque cultural. Dificultad para gestionar los espacios físicos del patio, falta dinamizar la zona no dedicada al fútbol. Desborde en la gestión de la educación afectivo sexual por parte de las familias. No saben como apoyar ni gestionar la diversidad Problemas para el surgimiento y seguimiento de nuevas masculinidades. Los chicos que no se ajustan al rol masculino sufren rechazo. Importancia del nivel socioeconómico, aunque no es determinante influye en la educación en igualdad y prevención de violencia de género.</p>
<p>CENTRO EDUCACION INFANTIL RABISANCHO</p>	<p>Al ser escuela infantil hay una comunicación más fluida con las familias. En edades tempranas son más igualitarias, no han afianzado los roles de género.</p>	<p>Gestión del condicionamiento cultural especialmente en la participación de algunos eventos del centro.</p>



CONCLUSIONES GENERALES:

- La mayoría de centros trabajan la coeducación
- Diversidad cultural y necesidad de una gestión adecuada , aunque cada vez hay más apertura se notan resistencias especialmente el el tema de la diversidad sexual
- Importancia de una intervención holística, colaboración entre centros escolares y entidades municipales, hacer extensiva la responsabilidad de educación a las familias. Se constata la necesidad y la dificultad de trabajar con las familias. Plantear itinerarios de acompañamiento de 6º al IES
- Importancia de la familia y su nivel de implicación
- Importancia de la formación/implicación del profesorado del centro , sobre todo masculino
- Importancia de los espacios físicos, evidenciado por los buenos resultados de los patios coeducativos y las experiencias en situación Covid.
- Interés por buenas prácticas para gestionar los espacios en la hora del patio. Ejemplo colegio La Fila: no se prohibió jugar al fútbol, si no que se introdujeron más deportes en tiempo de patio. Los conflictos bajaron y niños y niñas que no juegan al fútbol se apuntaron a otros deportes, además niños y niñas se mezclan más en el juego.
- Gestión de la educación afectivo/sexual
- Trabajar las masculinidades igualitarias. Los chicos no se sienten interpelados en temas de igualdad, por ej en la optativa del IES solo hay chicas
- Trabajar la igualdad en edades tempranas. A partir de 5º se agudizan los comportamientos estereotipados
- Necesidad de buscar mecanismos participativos
- Necesidad de un cambio metodológico, especialmente en el trabajo con las familias

PROPUESTAS A TENER EN CUENTA EN EL DISEÑO DEL PLAN

- Crear grupos impulsores en cada centro, que fomenten la participación con la posibilidad de acudir a contar experiencias que funcionan a otros centros.
- Nuevas estrategias de intervención con familias: desde el Consejo escolar, centralizando en los centros y no en dependencias municipales
- Formación al profesorado
- Orientación profesional con perspectiva de género: mujeres en ciclos masculinizados
- Trabajar estereotipos con las familias, resolución de conflictos sin violencia
- Visibilizar lo que hacen los centros en materia de igualdad y establecer conexiones para trasladar buenas prácticas.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



132

ESCUELA DE ADULTOS

Asisten Agente de Igualdad y alumno en practicas de AI, más el profesorado de la EPA

Pautas para el análisis

El profesorado de la EPA ¿tiene formación en igualdad de género?

¿Qué porcentaje de mujeres y hombres acuden a la EPA?

¿Encontráis diferencias por sexo en las siguientes situaciones?:

-los motivos para continuar o acabar sus estudios

-el tipo de curso en que se matriculan

-la situación laboral de las personas que acuden a la EPA

¿Al asesorar sobre itinerarios académicos se siguen criterios objetivos o pensáis que influye el contexto de la persona (sexo, nacionalidad, edad, responsabilidades familiares..)?

¿Hay absentismo o abandono? Si es así, cuál es el motivo?

¿Detectáis situaciones de desigualdad de género, creencias, discriminaciones... sobre las que sería interesante actuar a través de talleres, charlas..?

Datos significativos

Hay diferencias de género en las personas que acuden a la EPA: del porcentaje de hombres y mujeres matriculados, el 76% de las personas inscritas en todos los programas son mujeres. En niveles educativos más bajos hay mayor feminización: formación básica 80%; alfabetización 100%. En general el porcentaje de mujeres y hombres que utilizan el servicio: 75/25. En horarios de tarde, se equilibra más el número de mujeres y hombres. Al preguntar sobre posibles motivos, no se constata que sea porque los hombres trabajen por la mañana.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



133

No obstante es difícil tener datos concretos sobre motivación para estudiar, situación laboral... no se disponen de datos, la entrevista inicial va más enfocada a horarios y disponibilidad. Además desde hace un año funcionan con el programa Itaca que no contempla tema laboral.

Las mujeres, aparte de mostrar una mayor inclinación cultural, también hacen uso del servicio como una actividad de socialización más, por lo que esta puede ser una de las razones por las que ellas usan más este servicio, mientras que los hombres tienen más espacios de socialización. De hecho, el personal médico muchas veces recomienda a las mujeres la EPA como opción para tratar estados de ánimo bajos, para distraerse. También se da el caso de que muchas mujeres tienen interés en formarse para poder ayudar a sus hijos con las tareas, lo cual nos da una idea de que son ellas las que más se implican con la educación de sus hijos. Destaca el hecho de que un porcentaje notable de los chicos que acuden para continuar formándose vienen “animados” por sus parejas, especialmente si ellas tienen más nivel cultural.

En el C1 y C2 de valenciano también hay más mujeres, de todas las edades y ya con formación, sobre todo preparando oposiciones. Se confirma que en todos los ámbitos las mujeres tienen más interés académico.

Hay más abandono por parte de los hombres porque les sale trabajo, ellas suelen perseverar y acabar los estudios. Si ellas faltan o abandonan es porque tienen que cuidar familiares, tienen el caso de varias chicas que han de cuidar hermanos porque los padres están en proceso de separación, por ejemplo. Esto en chicos no se ve tanto. Otro ejemplo de diferencias significativas por género es la existencia de algunos casos de mujeres de etnia gitana que no podían acudir a la clase de la tarde porque no las dejaban ir solas. Sin embargo, en chicos no se ve este impedimento.

En cuanto a inmigrantes, el nivel básico está dominado por hombres, mientras que el avanzado más por mujeres. En general existe una gran demanda del servicio por parte de la población inmigrante en los cursos de español. En las clases de idioma español se detecta que se configuran grupos, con poca integración. Solo si continúan estudiando hay más integración porque ya no está en el grupo cerrado. En general se detecta que no se producen dinámicas de integración.

El profesorado también incide en la necesidad de formación en los adolescentes sobre materias de prevención de violencia de género y diversidad sexual, ya que han tenido casos en la escuela y se detecta falta de respeto por algunas personas.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



134

En cuanto a orientación profesional y continuidad de los estudios, en el último curso de graduado no se ven diferencias, aunque en la elección de estudios sí, se nota la tendencia general de que las mujeres eligen ciclos de sanidad, educación, etc. A nivel de orientación profesional sobre itinerarios, no tienen mucha influencia porque al ser gente adulta ya vienen con la idea de lo que quieren estudiar o en qué rama quieren seguir formándose. La orientación que se les hace se basa más en su disponibilidad de tiempo, si trabajan o no....

CONCLUSIONES

- La información obtenida permitirá establecer un plan de Intervención que parta de la realidad del municipio y posibilite seguir avanzando en igualdad. A modo de resumen recogemos una serie de aspectos a tener en cuenta en el diseño de las acciones y en la implementación del IV Plan de Igualdad:
- Dado que existen tres planes previos y partimos por tanto de una experiencia previa es necesario mantener las buenas prácticas ya afianzadas avanzando en la consolidación de procedimientos, como por ejemplo el apoyo a la labor coeducativa de los centros escolares.
- En las encuestas participan más mujeres que hombres, lo cual suele ser una tónica general en las diversas acciones que se realizan, por lo que es necesario realizar acciones de sensibilización y formación para romper con la idea de que la consecución de la igualdad es un “problema de mujeres”.
- Respecto a la población, destaca el elevado número de personas mayores, especialmente mujeres, así como un porcentaje considerable de mujeres migrantes. Es por ello que aunque se ha de trabajar por la igualdad en toda la sociedad se hace necesario establecer acciones concretas dirigidas a estos grupos de población.
- Los datos muestran una mayor tasa de desempleo femenino, por lo que se hace necesario trabajar de manera específica el fomento del empleo femenino.
- Las mujeres están presentes en las juntas directivas de las asociaciones pero la proporción baja cuando nos fijamos en los cargos directivos.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



135

En cuanto a los resultados de la encuesta de población ofrecen datos significativos en los siguientes ámbitos:

- **Violencia contra las mujeres:** un porcentaje elevado conoce casos de violencia de género y de acoso sexual callejero, reconocen también que la violencia sexual afecta más a mujeres, por lo que es necesario incidir en esta problemática con campañas de sensibilización. También es un tema que preocupa a la juventud como se muestra en la encuesta realizada. Así mismo demandan educación afectiva sexual.
- **Cuidados:** la encuesta revela que un porcentaje elevado valora realizar acciones para el fomento de la corresponsabilidad, también hay acuerdo en que el trabajo de cuidados esta muy poco valorado. La entrevista cualitativa con empleo nos muestra así mismo, que la conciliación y la asunción del rol de cuidadoras en las mujeres supone una traba para incorporarse al mercado laboral.
- **Educación:** casi todas las personas encuestadas inciden en la necesidad de educar en igualdad. La coeducación sigue siendo línea prioritaria.
- Un 32% de las personas encuestadas no conoce la Concejalía de Igualdad y un 40% no conoce el Espai d'Igualtat, es necesario acercar dichos recursos a la ciudadanía

Por último, el diagnóstico de situación permite determinar los siguientes principios orientadores, entendidos como el conjunto de conceptos fundamentales en los que se basará la intervención planteada a través del Plan de Igualdad:

- **ADECUACIÓN Y RESPETO A LA NORMATIVA APLICABLE** en el ámbito nacional y autonómico en materia de igualdad.
- **TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO:** integración del principio de igualdad en todas las actuaciones municipales
- **TRANSFORMACION SOCIAL:** sensibilización, formación (incluye formación al personal) e innovación (la igualdad no es un problema de mujeres).
- **COLABORACIÓN, CONSENSO Y COHESION**



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



136

En cuanto las líneas estratégicas de actuación que se ponen en marcha para conseguir los objetivos se concretan en:

- Formación
- Transversalidad, coordinación
- Participación ciudadana
- Sensibilización
- Comunicación efectiva
- Educación en Igualdad
- Consolidación de procedimientos y buenas prácticas



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



137

GLOSARIO DE TERMINOS

Acción positiva: medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominada a veces discriminación positiva).

Acoso moral (mobbing cuando se da en el trabajo): Se trata de una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen sobre otra, un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica. Para que se produzca una situación de mobbing, es necesario que se produzca en el trabajo, que la conducta sea sistemática y prolongada en el tiempo, y que exista menoscabo de la integridad moral y dignidad de la persona.

Acoso por razón de sexo: es cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Alfabetización digital: proceso de adquisición de los conocimientos necesarios para conocer y utilizar adecuadamente las infotecnologías y poder responder críticamente a estímulos y exigencias de un entorno informacional cada vez más complejo.

Androcentrismo: es la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas. Esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres. El androcentrismo conlleva la invisibilidad de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres.

Barreras invisibles: actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden (a las mujeres) la capacitación para los procesos de toma de decisión y para su plena participación en la sociedad.

Brecha de Género: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer). Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución y acceso a los recursos y al poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género significa normalmente que existe una desigual distribución, donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo con menos recursos, poder, etc.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

= 138

Brecha salarial: se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”.

Conciliación: supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Corresponsabilidad: concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

Cuota: sistema por el cual se establecen porcentajes de participación de los colectivos desfavorecidos (en este caso por razón de sexo) en los ámbitos en los que están infrarrepresentados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Empoderamiento de las mujeres: término acuñado en la IV Conferencia de las mujeres en Pekin para referirse al aumento de la participación en los procesos de toma de decisiones y accesos al poder necesarios y adecuados. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con cambios para la superación de las prácticas culturales y estructurales que contribuyen a perpetuar su situación de desventaja y desigualdad.

Estereotipo: consiste en una imagen estructurada y aceptada por la mayoría de las personas como representativa de un determinado colectivo. Esta imagen se forma a partir de una concepción estática sobre las características generalizadas de los miembros de esa comunidad.

Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de la misma cultura. Mientras el sexo hace referencia a las características biológicas entre mujeres y hombres, percibidas como universales e inmutables.

Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres: ausencia de barreras a la participación económica, política y social por razón de sexo.

Impacto de género: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar sus posibles efectos discriminatorios.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

= 139

Interseccionalidad: El concepto ha entrado muy recientemente en el discurso y la práctica feminista. Lo acuñó en 1989 Kimberlé Williams Crenshaw, académica y profesora estadounidense especializada en el campo de la teoría crítica de la raza. Su autora define la interseccionalidad como “el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales”.

Micromachismo: hace referencia a una práctica de violencia en la vida cotidiana que sería tan sutil que pasaría desapercibida pero que reflejaría y perpetuaría las actitudes machistas y la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres. Comprende un amplio abanico de maniobras interpersonales y se señala como la base y caldo de cultivo de las demás formas de la violencia de género: maltrato psicológico, emocional, físico, sexual y económico. Se trataría además de prácticas legitimadas por el entorno social, en contraste con otras formas de violencia de género, denunciadas y condenadas habitualmente.

Rol: conjunto de comportamientos y normas que una persona, como actor social, adquiere y aprende de acuerdo a su estatus en la sociedad. Se trata, por lo tanto, de una conducta esperada según el nivel social y cultural.

Segregación horizontal: significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos – servicios o industria de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances tecnológicos.

Segregación vertical: es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

Sexismo: actitud discriminatoria de quien infravalora a las personas del sexo opuesto o hace distinción de las personas según su sexo.

Techo de cristal: barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impiden que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad.

Tecnologías de la Información y la Comunicación: también conocidas como TIC, son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes.

Transversalidad (mainstreaming): supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otras cuando se apliquen, supervisen y evalúen.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

140

Violencia de género: el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.



2022-2025



IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



141

IV Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



2022-2025

Alfatar

www.alfatar.es

