

IV PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE XIXONA

2024 - 2028

Ajuntament de
Xixona



Con la colaboración de:



CONTENIDO

CARACTERÍSTICAS DEL IV PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD.....	2
1.- INTRODUCCIÓN	3
2.- MARCO NORMATIVO	3
3.- METODOLOGÍA.....	8
4.- PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN.....	9
5.- ÁMBITOS DE APLICACIÓN.....	9
6.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN	10
7.- ÁREAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN.....	11
PLAN DE ACCIÓN	22
1.- ÁREA 1: GOBERNANZA Y GESTIÓN MUNICIPAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	23
2.- ÁREA 2: PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	31
3.- ÁREA 3: EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	42
4.- ÁREA 4: BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA	54
5.- ÁREA 5: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS.....	58
CRONOGRAMA	65
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	71
1.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO	72
2.- EVALUACIÓN DEL PLAN	76
GLOSARIO	79
ANEXO: DIAGNÓSTICO PREVIO DE IGUALDAD.....	87

CARACTERÍSTICAS DEL IV PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD



1.- INTRODUCCIÓN

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

Este será el documento marco de actuación en materia de igualdad para el periodo 2024 – 2028 y se presenta como un instrumento de gobierno local para combatir situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, así como promover la igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos del municipio.

A continuación, se enumeran las distintas actuaciones que se van a implantar para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que se han propuesto a raíz de la elaboración de un diagnóstico previo de situación que se anexa a este plan.

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

2.- MARCO NORMATIVO

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

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

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

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

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres marca la estrategia a nivel estatal, supone un paso fundamental para hacer

efectivo el principio de igualdad con la consideración de la dimensión transversal de éste, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental de la ley , considerando por ello que las administraciones públicas integrarán el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres “de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y en los presupuestos de las políticas públicas en todos los ámbitos”.

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

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

propuestas de actuación entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deberán acometerse.

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

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

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

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

fomento y promoción en otros, de acuerdo con los niveles competenciales de actuación autonómico y local.

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

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

Por otra parte, el compromiso de Xixona con la igualdad de género se ha materializado a través de la aprobación e implementación de los tres primeros planes de igualdad y, actualmente, este compromiso sigue siendo una realidad y se ha renovado con la puesta en marcha de este IV Plan de Igualdad, 2024 - 2028.

3.- METODOLOGÍA

El IV Plan Municipal de Igualdad de Xixona parte de la necesidad de seguir implementando políticas de igualdad de género en el municipio y de dar continuidad al trabajo estratégico ya iniciado con los anteriores planes de igualdad. El diseño del presente documento ha sido posible a partir de la adopción del compromiso en materia de igualdad por parte del consistorio. Así, su elaboración comprende diferentes fases:

Fase 1: Compromiso Municipal con la Igualdad de Género. Al finalizar el III Plan de Igualdad, el Ayuntamiento adquiere el compromiso de elaborar y aprobar el IV Plan de Igualdad.

Fase 2: Diagnóstico de situación. Se ha realizado un diagnóstico a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por el Ayuntamiento, así como derivados de la búsqueda de datos a través de diferentes portales estadísticos.

Fase 3: Plan de actuación. Elaborado tras la presentación de las conclusiones del diagnóstico, a partir del cual, se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y el sistema de seguimiento y evaluación de estas actuaciones.

4.- PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

Los principios generales que rigen el IV Plan Municipal de Igualdad de Xixona son:

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

5.- ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Ámbito territorial: Este IV Plan Municipal de Igualdad es de aplicación, en toda su eficacia, para toda la ciudadanía en el territorio del municipio de Xixona.

Ámbito personal: El plan se aplica a la totalidad de la ciudadanía de Xixona.

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

6.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

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

- Favorecer la inclusión social y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, orientación sexual y diversidad social, cultural y funcional.

7.- ÁREAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN

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

- Gobernanza y gestión municipal con perspectiva de género.
- Promoción económica, empleo, conciliación y corresponsabilidad.
- Educación, cultura y deporte.
- Bienestar y calidad de vida.
- Prevención y actuación frente a las violencias machistas

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

ÁREA DE GOBERNANZA Y GESTIÓN MUNICIPAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



OBJETIVOS GENERALES

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración. ▪ Difundir el IV Plan de Igualdad Municipal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Campaña institucional con motivo del Día Internacional de las Mujeres. 2.- Visibilización de las mujeres en el urbanismo de la ciudad. 3.- La igualdad en las contrataciones públicas. 4.- Desagregación por sexo de todos los datos.

5.- Entrega de premios igualitaria.

6.- Difusión del IV Plan Municipal de
Igualdad.

**ÁREA DE PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO, CONCILIACIÓN Y
CORRESPONSABILIDAD**



OBJETIVOS GENERALES

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio. ▪ Prevenir cualquier forma de violencia sexual en el ámbito laboral y sus riesgos psicosociales asociados. ▪ Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía. 	<p>7.- Planes de igualdad en las empresas de Xixona.</p> <p>8.- Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo, género y orientación y diversidad sexual y la implementación de protocolos en las empresas.</p> <p>9.- Guía de permisos, derechos y medidas de conciliación para las empresas.</p>

- Estimular el acceso al empleo de las mujeres de Xixona.
- Concienciar de la importancia de la corresponsabilidad familiar para ganar en bienestar y conseguir la igualdad de género.
- Favorecer una crianza coeducativa en el seno de las familias.
- Sensibilizar sobre la importancia y el valor de los cuidados.
- Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas.

10.- Programas de empleo.

11.- Fomento de la corresponsabilidad familiar.

12.- Guía de recursos y servicios para la conciliación.

13.- Juegos y juguetes libres de estereotipos de género.

14.- La atención a mujeres cuidadoras.

ÁREA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE



OBJETIVOS GENERALES

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. ▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo. 	<p>15.- El valor de la igualdad de género en las aulas.</p> <p>16.- La visibilización de la mujer y la niña en la ciencia.</p> <p>17.- Animación lectora con perspectiva de género.</p> <p>18.- Recursos bibliográficos para la igualdad y la diversidad.</p>

- Promover la incorporación de las mujeres a carreras científicas.
- Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales.
- Favorecer la aplicación real y efectiva de la igualdad de género en todas las prácticas deportivas.

19.- Actividades de creación cultural femenina y diversidad sexual.

20.- El valor de las mujeres deportistas.

21.- Compromiso con la igualdad, la prevención de la violencia machista y la discriminación por razón de género y orientación sexual en el deporte.

22.- Reconocimiento a clubes deportivos inclusivos.

ÁREA DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA



OBJETIVOS GENERALES

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres de Xixona. ▪ Fomentar una cultura sanitaria alejada de sesgos androcéntricos. ▪ Promover hábitos de vida saludable en la ciudadanía de Xixona. ▪ Promover el acceso, en la adolescencia, a servicios de salud sexual y reproductiva, así como a 	<p>23.- El impacto de género en la salud y su conocimiento para mejorar la prevención de enfermedades en mujeres.</p> <p>24.- Salud sexual y reproductiva.</p>

una sexualidad sana en todas las etapas de la vida de las mujeres.

ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS



OBJETIVOS GENERALES

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

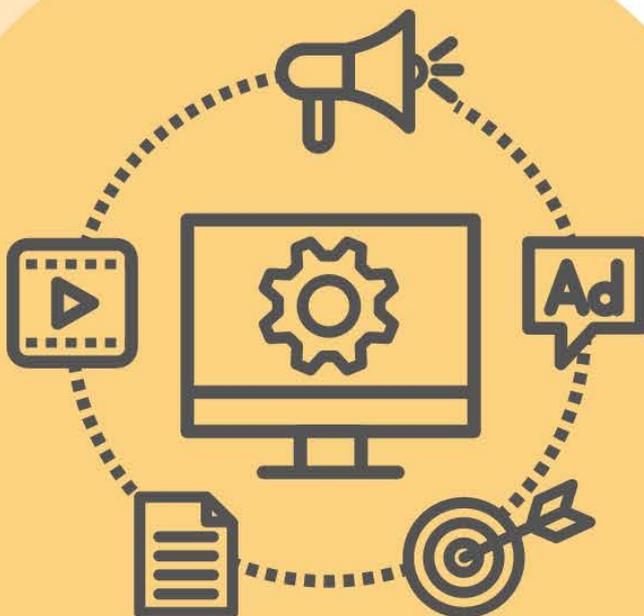
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actuar frente a la violencia machista de manera rápida, efectiva y coordinada. ▪ Apoyar y asesorar a mujeres para que consigan superar situaciones de violencia. ▪ Concienciar y sensibilizar en el rechazo y la denuncia de todas las formas de explotación sexual. 	<p>25.- Campañas de sensibilización contra la explotación sexual de mujeres, niñas y niños.</p> <p>26.- Prevención de las violencias machistas en las aulas.</p> <p>27.- Campaña de prevención y sensibilización por la eliminación de la violencia sobre las mujeres.</p>

- Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven.
- Concienciar y sensibilizar a la población de Xixona del problema estructural que supone la violencia machista y de su afectación a toda la sociedad, promoviendo un posicionamiento de rechazo hacia cualquier forma de violencia contra las mujeres.
- Concienciar y sensibilizar en el rechazo a todas las formas de discriminación por razón de género y orientación sexual.

28.- Campaña de sensibilización frente a las discriminaciones por razón de género y orientación sexual.

29.- Puntos violeta y puntos arcoiris.

PLAN DE ACCIÓN



1.- ÁREA 1: GOBERNANZA Y GESTIÓN MUNICIPAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

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

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

ACCIONES DEL ÁREA

ACCIÓN 1: CAMPAÑA INSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES

OBJETIVOS

- Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal.
- Promover la igualdad de género desde la administración.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Realización de una campaña institucional para conmemorar el Día Internacional de las Mujeres implicando a colectivos, asociaciones y personal municipal y político.

TEMPORALIZACIÓN

Marzo de 2025, 2026, 2027, 2028.

RESPONSABLES

Igualdad
 Colaboración: asociaciones y personal técnico y político del municipio

RECURSOS

Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.

INDICADORES

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

ACCIÓN 2: VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES EN EL URBANISMO DE LA CIUDAD

OBJETIVOS

- Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal.
- Promover la igualdad de género desde la administración.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Recogida de nombres de mujeres relevantes o de colectivos de mujeres sobre los que elaborar una base de datos a partir de la cual proponer nomenclaturas en femenino para edificios públicos, parques, calles, etc.

TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028

RESPONSABLES

Igualdad
 Urbanismo

RECURSOS

Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.

INDICADORES

- Listado de nombres realizado (Sí/No).
- Número de espacios nombrados a partir de esta propuesta.

ACCIÓN 3: LA IGUALDAD EN LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS

OBJETIVOS

- Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal.
- Promover la igualdad de género desde la administración.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Cláusulas en los pliegos de las contrataciones públicas que estimen como criterios puntuables las buenas prácticas en materia de igualdad de las empresas licitadoras y exigiendo el cumplimiento legal de disponer de planes de igualdad de empresas debidamente registrados en el REGCON a las entidades de 50 o más personas empleadas que se presenten a concursos públicos o sean contratadas por la administración.

TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028

RESPONSABLES

Administración general
Contratación

RECURSOS

Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.

INDICADORES

- Criterios y/o cláusulas incorporadas a los pliegos (Sí/No).
- Número de contrataciones realizadas bajo esta premisa.
- Número de empresas contratadas que reúnen este mérito.

ACCIÓN 4: DESAGREGACIÓN POR SEXO DE TODOS LOS DATOS

OBJETIVOS

- Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal.
- Promover la igualdad de género desde la administración.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Recogida de datos desagregados por sexo, tal como marca la Ley Orgánica 3/2007, facilitando el desarrollo de estudios de impacto de género y, en consecuencia, el desarrollo de la acción municipal con perspectiva de género.

TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028

RESPONSABLES

Todas las áreas de la administración local

RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecimiento de medios para la recogida de datos desagregados por sexo (Sí/No). ▪ Recogida de datos desagregados por sexo (Sí/No)

ACCIÓN 5: ENTREGA DE PREMIOS IGUALITARIA

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. ▪ Promover la igualdad de género desde la administración.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Protocolo igualitario para la entrega de premios, reconocimientos y otros galardones que lo largo de todo su ejercicio se concedan desde el municipio, eliminando los habituales estereotipos y roles de género asignados en estos eventos, haciendo entrega de los mismos obsequios a mujeres y a hombres y, complementando la entrega de los mismos, con un libro que promueva y fomente la igualdad de género.</p>

TEMPORALIZACIÓN	2024 – 2028
RESPONSABLES	Igualdad Personal técnico municipal
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración del protocolo (Sí/No) ▪ Implementación del protocolo (Sí/No) ▪ Entregas y número de entregas de premios que se rigen por el protocolo ▪ Número de personas a las que se alcanza (desagregado por sexo)

ACCIÓN 6: DIFUSIÓN DEL IV PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difundir el IV Plan Municipal de Igualdad.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Presentación del IV Plan Municipal de Igualdad a la ciudadanía, entidades municipales, personal técnico
TEMPORALIZACIÓN	Julio, agosto, septiembre de 2024

RESPONSABLES	Igualdad Personal político
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">▪ Realización de la difusión del Plan (Sí/No)▪ Medios a través de los que se difunde (Sí/No)▪ Lugares y ámbitos de presentación.

2.- ÁREA 2: PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

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

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

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

Cualquier medida que afecte a la empleabilidad de las mujeres, ha de venir acompañada necesariamente de actuaciones de apoyo a la conciliación y a la maternidad, de manera que el rol de madre no sea un impedimento para el

desarrollo profesional y personal, y que los hombres empiecen a superar las barreras culturales para conciliar y actuar corresponsablemente.

ACCIONES DEL ÁREA

ACCIÓN 7: PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE XIXONA

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Campaña y apoyo para la promoción y la implementación de planes de igualdad en las empresas de Xixona.
TEMPORALIZACIÓN	Segundo trimestre de 2025, 2026, 2027, 2028.
RESPONSABLES	<p>Igualdad</p> <p>Agencia de Desarrollo Local</p> <p>Colaboración: Entidades empresariales y sindicatos</p>
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos

INDICADORES

- Acciones realizadas (Sí/No).
- Acciones y número de acciones realizadas.
- Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)
- Número de empresas alcanzadas
- Número de empresas que implementan planes de igualdad

ACCIÓN 8: FORMACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO Y ORIENTACIÓN Y DIVERSIDAD SEXUAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DE PROTOCOLOS EN LAS EMPRESAS

OBJETIVOS

- Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio.
- Prevenir cualquier forma de violencia sexual en el ámbito laboral y sus riesgos psicosociales asociados.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Cursos formativos dirigidos a las empresas para su actualización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, género y orientación sexual, según la legislación actual, y la correcta elaboración e implementación de protocolos para la prevención y actuación en materia de acoso.

TEMPORALIZACIÓN	Segundo trimestre de 2025, 2026, 2027, 2028.
RESPONSABLES	Igualdad Agencia de Desarrollo Local Colaboración: Entidades empresariales y sindicatos
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación realiza (Sí/No). ▪ Cursos y número de cursos realizados ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo) ▪ Número de empresas alcanzadas.

ACCIÓN 9: GUÍA DE PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LAS EMPRESAS

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaboración de una guía que recoja los permisos, derechos y medidas en materia de conciliación reconocidos legalmente, así como otras medidas que puedan aplicarse y que mejoren la normativa actual.

TEMPORALIZACIÓN	Primer trimestre de 2025
RESPONSABLES	Igualdad Agencia de Desarrollo Local Colaboración: Entidades empresariales y sindicatos
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía realizada (Sí/No). ▪ Número de empresas alcanzadas ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 10: PROGRAMAS DE EMPLEO

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estimular el acceso al empleo de las mujeres de Xixona.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Programas y planes de empleo para el fomento de la empleabilidad y certificación profesional, garantizando el acceso al mercado laboral de las mujeres.
TEMPORALIZACIÓN	2024 – 2028.

RESPONSABLES	<p>Igualdad y Servicios Sociales</p> <p>Agencia de Desarrollo Local</p>
RECURSOS	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos y los recursos presupuestarios para ejecutarlos.</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementación de programas de empleo (Sí/No). ▪ Número de programas de empleo ▪ Número de mujeres participantes

ACCIÓN 11: FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía. ▪ Concienciar de la importancia de la corresponsabilidad familiar para ganar en bienestar y conseguir la igualdad de género. ▪ Favorecer una crianza coeducativa en el seno de las familias.
------------------	--

<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Jornadas, junto al tejido asociativo y, especialmente, las AMPAS, sobre conciliación familiar, laboral y personal y el ejercicio corresponsable de los cuidados familiares, fomentando el desarrollo de nuevos roles, nuevas masculinidades y la parentalidad positiva.</p>
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>2024 – 2028</p>
<p>RESPONSABLES</p>	<p>Igualdad Educación Participación ciudadana Colaboración: AMPAS y otras asociaciones.</p>
<p>RECURSOS</p>	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p>
<p>INDICADORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornadas realizadas (Sí/No). ▪ AMPAS y asociaciones alcanzadas ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).

ACCIÓN 12: GUÍA DE RECURSOS Y SERVICIOS PARA LA CONCILIACIÓN

OBJETIVOS

- Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía.
- Concienciar de la importancia de la corresponsabilidad familiar para ganar en bienestar y conseguir la igualdad de género.
- Sensibilizar sobre la importancia y el valor de los cuidados.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Elaboración y difusión de una guía dirigida a la ciudadanía en la que se recojan los recursos que existen en el municipio para facilitar la corresponsabilidad y en la que se recojan consejos para hacer efectiva la corresponsabilidad en el seno de las familias.

TEMPORALIZACIÓN

Cuarto trimestre de 2025

RESPONSABLES

Igualdad

Colaboración: AMPAS y otras asociaciones

RECURSOS

Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos

INDICADORES

- Guía realizada (Sí/No).
- Número de asociaciones alcanzadas
- Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 13: JUEGOS Y JUGUETES LIBRES DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

OBJETIVOS

- Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas.
- Favorecer una crianza coeducativa en el seno de las familias.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Campaña para la sensibilización en la superación de roles y estereotipos desde edades tempranas, fomentando el juego igualitario entre niños y niñas.

TEMPORALIZACIÓN

Diciembre de 2024, 2025, 2026 y 2027

RESPONSABLES

Igualdad

RECURSOS

Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.

INDICADORES

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

ACCIÓN 14: LA ATENCIÓN A MUJERES CUIDADORAS

OBJETIVOS

- Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía.
- Concienciar de la importancia de la corresponsabilidad familiar para ganar en bienestar y conseguir la igualdad de género.
- Sensibilizar sobre la importancia y el valor de los cuidados.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Encuentros para compartir experiencias entre mujeres cuidadoras, tomar conciencia de su trabajo y los riesgos psicosociales asociados al mismo, facilitando apoyo y posibles recursos para su propio cuidado.

TEMPORALIZACIÓN

Cuarto trimestre de 2024, 2025, 2026 y 2027

RESPONSABLES

Igualdad y Servicios Sociales
Colaboración: asociaciones y SAD

RECURSOS

Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.

INDICADORES

- Encuentro realizado (Sí/No).
- Número de mujeres participantes.
- Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo)

3.- ÁREA 3: EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

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

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

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

ACCIONES DEL ÁREA

ACCIÓN 15: EL VALOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS AULAS

OBJETIVOS

- Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas.
- Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte.
- Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Actividades artísticas, de teatro, concursos, etc. en materia de igualdad orientados al alumnado de educación infantil, primaria y secundaria que puedan articularse en los centros educativos y que transmitan valores en igualdad de género.

TEMPORALIZACIÓN

Durante los cursos escolares de 2024/2025, 2025/2026, 2026/2027, 2027/2028.

RESPONSABLES

Igualdad
Educación
Colaboración: Centros educativos

RECURSOS	<p>Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones realizadas (Sí/No) ▪ Número de acciones realizadas ▪ Centros y número de centros en los que se realizan ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 16: LA VISIBILIZACIÓN DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover la incorporación de las mujeres a carreras científicas.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Acciones de sensibilización en materia de igualdad de género entre la comunidad educativa y el ámbito cultural del municipio que sirvan como referente de mujeres en el sector STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) para niñas y jóvenes y, de esta manera, se fomente la elección de carreras profesionales vinculadas a este sector.</p>
TEMPORALIZACIÓN	<p>Febrero de 2025, 2026, 2027, 2028.</p>

RESPONSABLES	<p>Igualdad</p> <p>Educación</p> <p>Colaboración: Centros educativos</p>
RECURSOS	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones realizadas (Sí/No). ▪ Acciones y número de acciones realizadas. ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 17: ANIMACIÓN LECTORA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales. ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Talleres de animación lectora para público infantil, juvenil y adulto con perspectiva de género, en los que se potencie la lectura de obras que pongan en valor la igualdad de género.</p>

TEMPORALIZACIÓN	2024 – 2028
RESPONSABLES	Igualdad Cultura Biblioteca
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Talleres realizados (Sí/No) ▪ Número de talleres realizados ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 18: RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS PARA LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. ▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. ▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo.
------------------	--

<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Ampliación del material bibliográfico del servicio de biblioteca público con libros, cuentos, audiovisuales, revistas, etc. que fomenten valores y principios relacionados con la igualdad y la inclusión social.</p>
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>2024 – 2028</p>
<p>RESPONSABLES</p>	<p>Igualdad Cultura Biblioteca</p>
<p>RECURSOS</p>	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos, así como dotaciones presupuestarias para la compra de material</p>
<p>INDICADORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material adquirido (Sí/No) ▪ Materiales y número de ejemplares adquiridos. ▪ Préstamos realizados. ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).

ACCIÓN 19: ACTIVIDADES DE CREACIÓN CULTURAL FEMENINA Y DIVERSIDAD SEXUAL

OBJETIVOS

- Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales.
- Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte.
- Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo.
- Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Actividades culturales de diferente índole, creadas, diseñadas, desarrolladas y/o protagonizadas por mujeres y con diferentes sensibilidades e identidades de género.

TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028

RESPONSABLES

Igualdad
 Cultura

RECURSOS

Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.

INDICADORES

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

ACCIÓN 20: EL VALOR DE LAS MUJERES DEPORTISTAS

OBJETIVOS

- Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte.
- Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Campaña de reconocimiento a mujeres deportistas del municipio, al valor de su aportación al deporte de Xixona y como ejemplo de inspiración y modelo a seguir para niñas y mujeres jóvenes.

TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028

RESPONSABLES

Igualdad
Deportes
Colaboración: clubes deportivos

RECURSOS

Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.

INDICADORES

- Campaña realizada (Sí/No)
- Número de reconocimientos realizados
- Número de mujeres reconocidas.
- Número de personas a las que se alcanza
(desagregado por sexo)

ACCIÓN 21: COMPROMISO CON LA IGUALDAD, LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA Y LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL DEPORTE

OBJETIVOS

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

<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Elaboración y difusión de un manifiesto por la igualdad, contra la violencia machista y la discriminación por razón de género y orientación sexual en el deporte y en los espacios deportivos, declarando estos lugares libres de violencia machista e instalando paneles en dichos edificios y sedes deportivas con el texto de este manifiesto.</p>
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>Elaboración y firma del manifiesto: 2025. Instalación en los espacios deportivos: 2025 – 2026.</p>
<p>RESPONSABLES</p>	<p>Igualdad Deportes Colaboración: Clubes deportivos</p>
<p>RECURSOS</p>	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
<p>INDICADORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manifiesto elaborado y firmado (Sí/No) ▪ Clubes deportivos que lo suscriben ▪ Número de clubes que lo suscriben ▪ Instalaciones del manifiesto realizadas (Sí/No)

ACCIÓN 22: RECONOCIMIENTO A CLUBES DEPORTIVOS INCLUSIVOS

OBJETIVOS

- Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales.
- Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte.
- Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo.
- Favorecer la aplicación real y efectiva de la igualdad de género en todas las prácticas deportivas.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Implementación del reconocimiento al club más igualitario e inclusivo en la Gala del Deporte por medio de un distintivo por parte de la Concejalía de Igualdad y de una mayor dotación económica reconocida a través de ayudas o subvenciones municipales a los que dichos clubes puedan acceder, para lo cual, se han de establecer criterios y cláusulas en las bases de las mismas.

TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028

RESPONSABLES

Igualdad

Deportes

Colaboración: Clubes deportivos

RECURSOS

Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.

INDICADORES

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

4.- ÁREA 4: BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

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

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

ACCIONES DEL ÁREA

ACCIÓN 23: EL IMPACTO DE GÉNERO EN LA SALUD Y SU CONOCIMIENTO PARA MEJORAR LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES EN MUJERES

OBJETIVOS

- Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres de Xixona.
- Fomentar una cultura sanitaria alejada de sesgos androcéntricos.
- Promover hábitos de vida saludable en la ciudadanía de Xixona.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Jornadas y/o charlas informativas para la prevención de enfermedades, atendiendo a diferentes sintomatologías, causas, consecuencias e incidencias en la salud según el sexo, así como sobre enfermedades o dolencias específicas que afectan a las mujeres.

TEMPORALIZACIÓN

Mayo de 2025, 2026, 2027, 2028.

RESPONSABLES

Igualdad y Servicios Sociales

Sanidad

Colaboración: Centro de Salud y asociaciones

RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornadas y/o charlas realizadas (Sí/No). ▪ Asociaciones alcanzadas ▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).

ACCIÓN 24: SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres de Xixona. ▪ Promover el acceso, en la adolescencia, a servicios de salud sexual y reproductiva, así como a una sexualidad sana en todas las etapas de la vida de las mujeres.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Jornadas, talleres y/o charlas formativas con perspectiva de género, sin sesgos androcéntricos, poniendo el foco en cuestiones como el consentimiento y la libertad sexual y atendiendo a las diferentes identidades de género y orientaciones sexuales, sobre conductas afectivo-sexuales responsables y hábitos para una vida sexual y reproductiva saludable en el ámbito educativo.

TEMPORALIZACIÓN	Durante los cursos escolares de 2024/2025, 2025/2026, 2026/2027, 2027/2028.
RESPONSABLES	Igualdad y Servicios Sociales Sanidad Educación Colaboración: Centro de Salud, asociaciones y centros educativos
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">▪ Jornadas, talleres y/o charlas realizadas (Sí/No).▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).

5.- ÁREA 5: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

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

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

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

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

En este Plan se contemplan una serie de acciones dirigidas a prevenir y sensibilizar a la población en cualquiera de estas formas de violencia sobre las mujeres. A

través de las actuaciones municipales, se pretende paliar y minimizar lo máximo posible esta lacra social.

ACCIONES DEL ÁREA

ACCIÓN 25: CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN SEXUAL DE MUJERES, NIÑAS Y NIÑOS

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concienciar y sensibilizar en el rechazo y la denuncia a todas las formas de explotación sexual.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Campañas de concienciación y sensibilización en contra de la explotación sexual de mujeres, niñas y niños, la prostitución y la trata poniendo el foco de denuncia sobre los hombres que abusan y explotan a las mujeres y de personas adultas que abusan de niñas y niños y facilitando información y apoyo a las víctimas.</p>
TEMPORALIZACIÓN	<p>Septiembre de 2024, 2025, 2026, 2027.</p>
RESPONSABLES	<p>Igualdad y Servicios Sociales</p>
RECURSOS	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>

INDICADORES

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

ACCIÓN 26: PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS EN LAS AULAS

OBJETIVO

- Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Talleres formativos de sensibilización para la prevención de las violencias machistas en los centros educativos de primaria y secundaria del municipio.

TEMPORALIZACIÓN

Durante los cursos escolares de 2024/2025, 2025/2026, 2026/2027, 2027/2028.

RESPONSABLES

Igualdad
Educación
Colaboración: Centros educativos

RECURSOS

Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.

INDICADORES

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

ACCIÓN 27: CAMPAÑA DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN POR LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES

OBJETIVO

- Concienciar y sensibilizar a la población de Xixona del problema estructural que supone la violencia machista y de su afectación a toda la sociedad, promoviendo un posicionamiento de rechazo hacia cualquier forma de violencia contra las mujeres.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Campaña, con motivo de la conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional por la Eliminación de la Violencia sobre las Mujeres para sensibilizar y concienciar sobre esta cuestión al conjunto de la ciudadanía y en colaboración con las asociaciones del municipio.

TEMPORALIZACIÓN

Noviembre de 2024, 2025, 2026 y 2027.

RESPONSABLES	Igualdad
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña realizada (Sí/No). ▪ Número de acciones realizadas. ▪ Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo)

ACCIÓN 28: CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN FRENTE A LAS DISCRIMINACIONES POR RAZÓN DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concienciar y sensibilizar en el rechazo a todas las formas de discriminación por razón de género y orientación sexual.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Campaña, con motivo de la conmemoración del 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGTBI, para sensibilizar y concienciar sobre las discriminaciones y las violencias que pueden sufrir las personas por razón de género y de orientación sexual y realización de charlas y jornadas sobre diversidad sexual.
TEMPORALIZACIÓN	Junio de 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028

RESPONSABLES	Igualdad
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña realizada (Sí/No). ▪ Número de acciones realizadas. ▪ Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo)

ACCIÓN 29: PUNTOS VIOLETA Y PUNTOS ARCOIRIS

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven. ▪ Actuar frente a la violencia machista de manera rápida, efectiva y coordinada.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Instalación de Puntos Violeta y Puntos Arcoíris durante el desarrollo de las Fiestas Locales como herramienta de prevención y actuación inmediata en casos de violencia machista y LGTBIfóbica.
TEMPORALIZACIÓN	Período de fiestas locales (agosto y octubre) 2024, 2025, 2026, 2027.

RESPONSABLES	Igualdad
RECURSOS	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ■ Instalación de Puntos Violeta y Arcoíris realizada (Sí/No). ■ Número de Puntos Violeta y Arcoíris instalados ■ Actividades y número de actividades realizadas en los Puntos Violeta y Arcoíris. ■ Número de casos atendidos. ■ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).

CRONOGRAMA



AÑOS	2024				2025				2026				2027				2028			
	T1	T2	T3	T4																
ÁREA 1. Gobernanza y gestión municipal con perspectiva de género																				
1.- Campaña institucional con motivo del Día Internacional de las Mujeres																				
2.- Visibilización de las mujeres en el urbanismo																				
3.- La igualdad en las contrataciones públicas																				
4.- Desagregación por sexo de todos los datos																				
5.- Entrega de premios igualitaria																				
6.- Difusión del IV Plan Municipal de Igualdad																				

AÑOS	2024				2025				2026				2027				2028			
	T1	T2	T3	T4																
ÁREA 2. Promoción económica, empleo, conciliación y corresponsabilidad																				
7.- Planes de igualdad en las empresas de Xixona																				
8.- Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo, género y orientación y diversidad sexual y la implementación de protocolos en las empresas																				
9.- Guía de permisos, derechos y medidas de conciliación para las empresas																				
10.- Programas de empleo																				
11.- Fomento de la corresponsabilidad familiar																				
12.- Guía de recursos y servicios para la conciliación																				
13.- Juegos y juguetes libres de estereotipos de género																				
14.- La atención a mujeres cuidadoras																				

AÑOS	2024				2025				2026				2027				2028			
	T1	T2	T3	T4																
ÁREA 3. Educación, cultura y deporte																				
15.- El valor de la igualdad de género en las aulas																				
16.- La visibilización de la mujer y la niña en la ciencia																				
17.- Animación lectora con perspectiva de género																				
18.- Recursos bibliográficos para la igualdad y la diversidad																				
19.- Actividades de creación cultural femenina y diversidad sexual																				
20.- El valor de las mujeres deportistas																				
21.- Compromiso con la igualdad, la prevención de la violencia machista y la discriminación por razón de género y orientación sexual en el deporte																				
22.- Reconocimiento a clubes deportivos inclusivos																				

AÑOS	2024				2025				2026				2027				2028			
TRIMESTRES	T1	T2	T3	T4																
ÁREA 4. Bienestar y calidad de vida																				
23.- El impacto de género en la salud y su conocimiento para mejorar la prevención de enfermedades en mujeres																				
24.- Salud sexual y reproductiva																				

AÑOS	2024				2025				2026				2027				2028			
	T1	T2	T3	T4																
ÁREA 5. Prevención y actuación frente a las violencias machistas																				
25.- Campañas de sensibilización contra la explotación sexual de mujeres, niñas y niños																				
26.- Prevención de las violencias machistas en las aulas																				
27.- Campaña de prevención y sensibilización por la eliminación de la violencia sobre las mujeres																				
28.- Campaña de sensibilización frente a las discriminaciones por razón de género y orientación sexual																				
29.- Puntos violeta y puntos arcoiris																				

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



1.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO

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

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

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

El seguimiento será llevado a cabo por la Concejalía de Igualdad de Xixona y sus funciones, en este caso, serán:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.

- Supervisión de la ejecución del plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas a través de los indicadores de seguimiento.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso del gobierno municipal con la igualdad de oportunidades.

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

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

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

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

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

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

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

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

Tercero: Difusión y comunicación. Una vez validado el Informe será difundido entre el personal municipal y la ciudadanía de Xixona.

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

- Los **indicadores de realización** permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como: ¿Se han ejecutado las actuaciones previstas? ¿En qué grado?

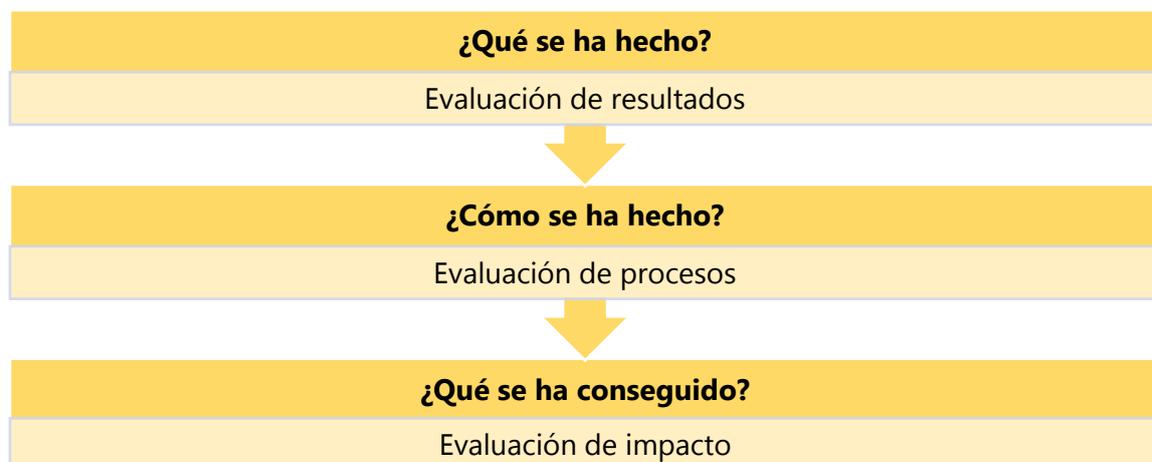
¿Se ha alcanzado a las personas destinatarias previstas? Los recursos empleados ¿han sido suficientes?

- Los **indicadores de resultados** miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.

Los **indicadores de impacto** nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.

2.- EVALUACIÓN DEL PLAN

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



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

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de plan de igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del plan.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).

Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en Xixona de acuerdo con el compromiso adquirido. El proceso que se llevará a cabo para realizar la evaluación será:

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

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

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

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

Tercero: Plan de mejora. Contendrá nuevos objetivos y medidas que permitan:

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

Cuarto: Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de Evaluación será difundido al resto de la ciudadanía.

GLOSARIO



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

- **ACCIONES POSITIVAS:** Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en el municipio, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).
- **ACOSO SEXUAL:** Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.
- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Son profesionales de carácter técnico en la temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como

intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

- **BARRERAS DE GÉNERO:** Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.
- **BRECHAS DE GÉNERO:** Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.
- **COEDUCACIÓN:** Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.
- **CONCILIACIÓN:** Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.
- **CORRESPONSABILIDAD:** Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus

miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

- **DOBLE JORNADA:** Término que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.
- **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.
- **EMPODERAMIENTO:** Proceso mediante el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo en cuanto forman parte de un grupo social, para impulsar cambios positivos en las situaciones en las que viven, por lo que el aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Por otro lado, de acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación

de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

- **ESTEREOTIPO:** Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

- **EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:** Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

- **FEMINISMO:** Conjunto heterogéneo de movimientos políticos, culturales, económicos y sociales, que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

- **GÉNERO:** Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

- **IGUALDAD DE GÉNERO:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en

cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.
- **IGUALDAD DE TRATO:** La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.
- **INDICADORES DE GÉNERO:** Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.
- **INTERSECCIONALIDAD:** Enfoque, en el tratamiento de las discriminaciones, que tiene en cuenta una serie de categorías como el género, etnia, raza, clase social, orientación sexual, que, en su interacción generan múltiples discriminaciones.

- **MACHISMO:** Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.
- **MICROMACHISMO:** Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.
- **PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.
- **ROLES DE GÉNERO:** Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.
- **SEGREGACIÓN HORIZONTAL:** Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

- **SEGREGACIÓN VERTICAL:** Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.
- **VIOLENCIA DE GÉNERO:** Todo acto de violencia sobre las mujeres ejercida sobre éstas por el mero hecho de serlo, llevado a cabo, según nuestro ordenamiento jurídico, por un hombre que guarda o guardaba con su víctima alguna relación afectiva similar a la conyugal.
- **VIOLENCIA MACHISTA:** Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

ANEXO: DIAGNÓSTICO PREVIO DE IGUALDAD



DIAGNÓSTICO PREVIO

III Plan de Igualdad de Xixona

2024 - 2028



Con la colaboración de:



ÍNDICE

1	Cuestiones previas	90
1.1	Objetivo	90
1.2	Marco normativo.....	90
1.3	Metodología	93
1.4	El Municipio de Xixona.....	95
2	Características de la población de Xixona	96
2.1	Sobre el número, edad y origen de la población.....	96
2.2	Empleo y mercado laboral.....	104
2.2.1	Afiliación a la seguridad social	104
2.2.2	Tasa de paro	106
2.2.3	Estructura empresarial local	109
3	Gobernanza y gestión de la igualdad.....	113
4	Autonomía económica y usos del tiempo	120
5	Educación, cultura y deporte	124
6	Bienestar y prevención de la violencia de género	132

CUESTIONES PREVIAS

OBJETIVO

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

MARCO NORMATIVO

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

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

La igualdad entre mujeres y hombres también constituye un valor esencial de la Unión Europea (UE), así lo recogen los artículos 2 y 3 del *Tratado de la Unión*

Europea de 1993, los artículos 8, 153 y 157 del *Tratado de Funcionamiento* de la UE de 2010 y los artículos 21 y 23 de la *Carta de los Derechos Fundamentales* del año 2000.

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

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

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

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

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

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

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

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

Por otra parte, el compromiso de Xixona con la igualdad de género se ha materializado a través de la aprobación e implementación de sucesivos planes de igualdad y, actualmente, este compromiso sigue siendo una realidad y se ha renovado con la puesta en marcha del futuro **IV Plan Municipal de Igualdad, 2024 – 2028**.

METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Xixona, ha combinado distintas técnicas

de recogida de información: encuestas a diferentes agentes sociales, información documental y análisis de datos cuantitativos.

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

- Diputación Provincial de Alicante. Portal estadístico del padrón.
- Documentación requerida y enviada desde el área de igualdad del Ayuntamiento de Xixona.
- Instituto Nacional de Estadística.
- Ministerio de Igualdad.
- Ministerio de la Presidencia y Relación con las Cortes.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Portal del Ayuntamiento de Xixona.
- Secretaría de Estado contra la Violencia de Género.
- Tesorería General de la Seguridad Social.

Las **técnicas** utilizadas para la **recogida y análisis de datos** han sido:

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

EL MUNICIPIO DE XIXONA

Xixona es un municipio situado en la provincia de Alicante, perteneciente a la comarca de L'Alacantí, a escasos 30 kilómetros de la capital y rodeado por un entorno montañoso, de hecho, en



su término municipal se encuentra el puerto de la Carrasqueta, situado a 1020 metros de altitud. Así pues, este medio en el que se encuentra ofrece la oportunidad de explorar y realizar rutas en espacios naturales de gran riqueza.



Uno de los emblemas de la ciudad y por lo que es más conocida es por su turrón. Su producción y venta que tiene lugar, especialmente en invierno, se combina con la producción de helado durante los meses de verano. La importancia de esta industria turrонера también se deja sentir en su agricultura que, fundamentalmente, cultiva

almendros.

Por otra parte, en cuanto a su patrimonio arquitectónico, Xixona cuenta con la Iglesia Parroquial de Santa María como un destacado ejemplo de arquitectura barroca, construida en el siglo XVIII, el



Convento de los Franciscanos, un conjunto monástico erigido entre los siglos XII y XIII o, el Castillo de la Torre Grossa, una construcción almohade de finales del siglo XII, a cuyos orígenes también se remonta el emblemático casco antiguo de la ciudad.

CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN DE XIXONA

SOBRE EL NÚMERO, EDAD Y ORIGEN DE LA POBLACIÓN

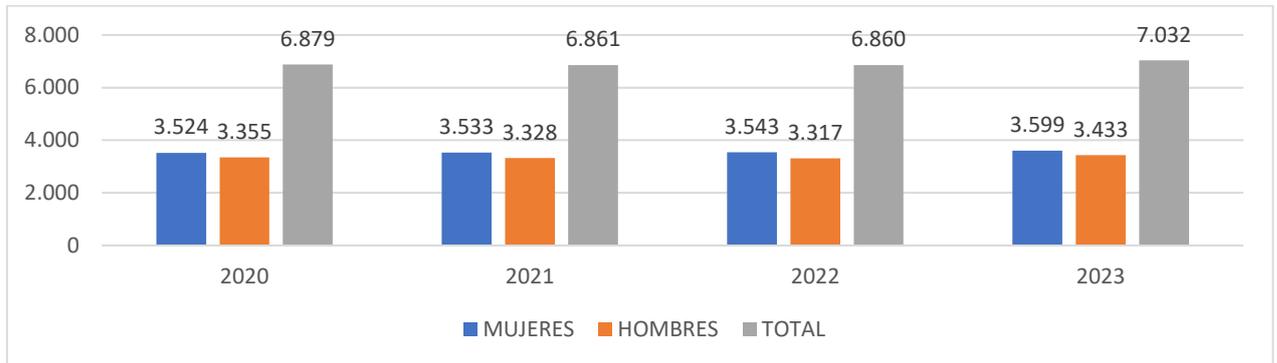
Comenzamos este apartado, analizando la evolución de la población de Xixona desde el año 2020, por ser el momento en que dio inicio el III Plan de Igualdad del municipio que precede a la elaboración del presente y, hasta el año 2023, última anualidad previa a la elaboración del IV Plan de Igualdad de la que se tienen datos, en algunos casos, puesto que, para consultar el registro de algunos índices, debemos remontarnos al 2022.

Tabla 1: Población total empadronada en Xixona según sexo

AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2020	3.524	3.355	6.879
2021	3.533	3.328	6.861
2022	3.543	3.317	6.860
2023	3.599	3.433	7.032

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

Gráfico 1: Evolución de la población de Xixona

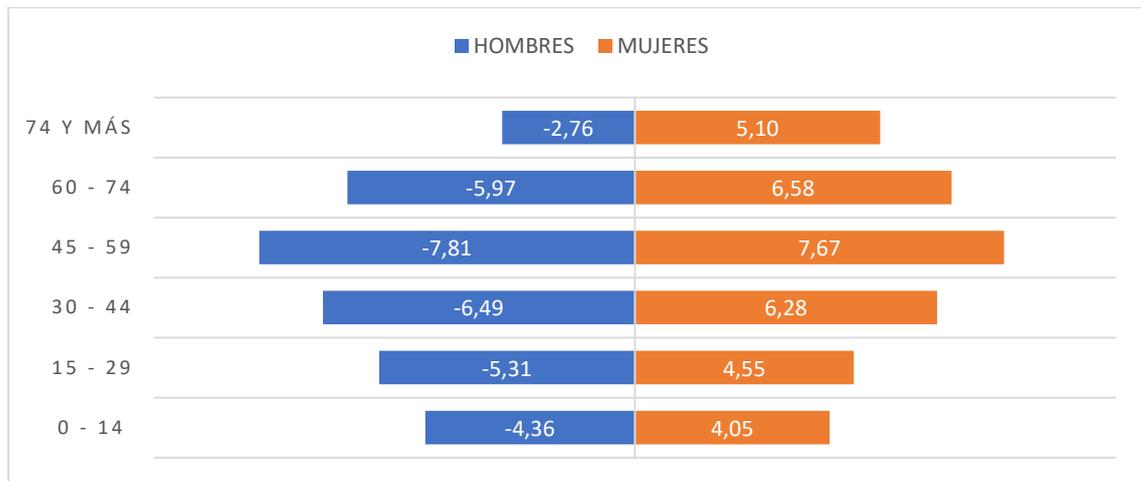


Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadística

Como se puede observar en la tabla y en la gráfica anteriores, desde el año 2020 hasta el 2022 el crecimiento de la población quedó estancado. Sin embargo, del año 2022 al 2023 se hace notable un incremento poblacional en 172 habitantes. Además, resulta llamativo el hecho de que la población que sí que experimenta un crecimiento sostenido a lo largo de los 4 años analizados es la femenina. En cambio, en el caso de los hombres, salvo del 2022 al 2023 en qué sí que se registra un dato alcista, en el resto, la tendencia ha sido decreciente.

Actualmente, la población jijonense registra un total de 7.032 personas empadronadas, de las cuales, 3.599 son mujeres y 3.433 son hombres. En datos porcentuales, esto significa que la población femenina supone el 51,2% de la población, mientras que los hombres son el 48,8%.

Gráfico 2. Pirámide de población de Xixona, según sexo.



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

La **pirámide de población** de Xixona, en 2022, muestra una concentración mayoritaria de hombres y mujeres en el rango de 45 a 59 años. A partir de los 60 años, existe una mayor presencia de mujeres.

- La población menor de 18 años es de 1.080 (15,7%), de los cuales 564 son hombres y 516 son mujeres.
- La población entre 18 y 65 años es de 4.343 (63,3%), de los cuales 2.177 son hombres y 2.166 son mujeres.
- La población mayor de 65 años es de 1.437 (20,9%), de los cuales 576 son hombres y 861 son mujeres.

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

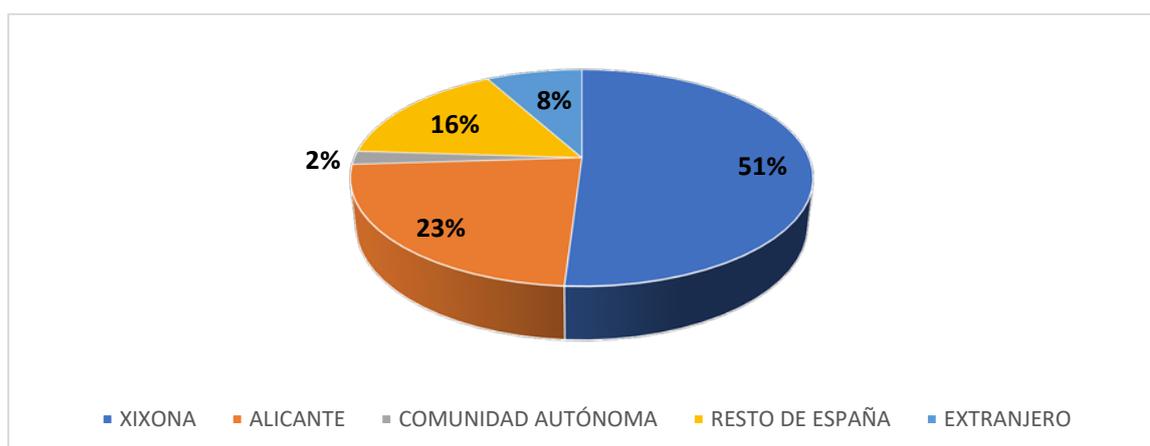
Por otra parte, en cuanto a la procedencia de la ciudadanía de Xixona según su lugar de nacimiento, contamos con datos actualizados para 2022 y la distribución queda del siguiente modo:

Tabla 2: Población total empadronada en Xixona, en 2022, según procedencia

ORIGEN DE LA POBLACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Mismo municipio	1.765	1.708	3.473
Distinto municipio del resto de la provincia (Alicante)	808	732	1.540
Distintas provincias del resto de la Comunidad Autónoma (Comunitat Valenciana)	44	35	79
Distintas comunidades del resto del país (España)	572	524	1.096
Extranjero	268	229	497

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

Gráfica 3. Habitantes según procedencia en 2022



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

En base a estos datos, observamos que la mayoría de habitantes residentes en Xixona es originaria del mismo municipio, una minoría, en cambio, procede de las provincias de Valencia y Castellón y, también supone un bajo porcentaje la población que procede del extranjero.

- El 51% de la ciudadanía es natural del municipio (51% mujeres y 49% hombres).
- El 22% procede de diferentes lugares de la provincia de Alicante (52% mujeres y 48% hombres).
- El 2% es procedente de la Comunitat Valenciana, en este caso, de las provincias de Castellón y Valencia (56% mujeres y 44% hombres).
- El 16% ha emigrado al municipio desde otras comunidades autónomas de España (52% mujeres y 48% hombres).
- El 8% de la población de la localidad es de origen extranjero (54% mujeres y 46% hombres).

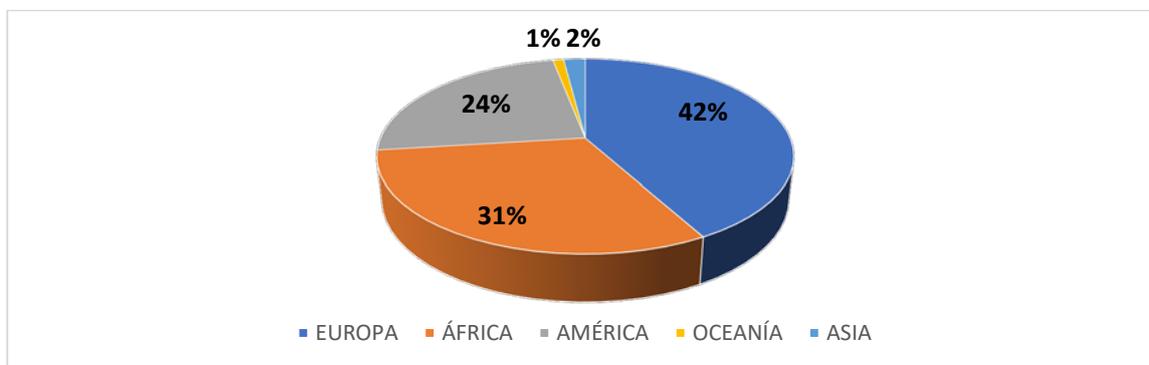
Así pues, la inmigración, en el caso de Xixona, tanto de nacionalidad española como extranjera, configura poco menos de la población total del municipio. El total de las personas residentes en la ciudad que son originarias de diferentes puntos de España supone el 92% de la inmigración, mientras que las procedentes de otros países sólo representan el 8%. Aunque este dato supone un porcentaje bajo, lo cierto es que es una población muy heterogénea como podemos ver a continuación.

Tabla 3. Origen de la población extranjera en Xixona en 2022 según continentes

CONTINENTE DE PROCEDENCIA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Europa	106	103	209
África	78	75	153
América	78	41	119
Asia	6	7	13
Oceanía y apátridas	0	3	3

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

Gráfico 4. Origen de la población extranjera en Xixona en 2022 según continentes



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

En base a estos datos, podemos observar que el continente que más predomina entre la población extranjera de Xixona es Europa (42%), seguido de África (31%), lo que puede explicarse por la cercanía. Otro de los continentes que concentran mayor porcentaje de población es América (24%) y, como veremos a continuación, esta población procede de países de América del Sur.

Tabla 4. Origen de la población extranjera en Xixona en 2022 según países

PAÍS DE PROCEDENCIA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Europa			
Alemania	8	10	18
Bulgaria	4	3	7
Francia	6	2	8
Italia	13	12	25
Polonia	0	2	2
Reino Unido	27	25	52
Rumanía	11	13	24
Rusia	7	4	11
Ucrania	11	9	20
África			
Argelia	12	8	20
Marruecos	66	63	129
Nigeria	0	1	1
Senegal	0	3	3
América			
Argentina	11	4	15
Bolivia	3	1	4
Brasil	4	2	6
Chile	5	1	6
Colombia	16	14	30
Cuba	5	3	8
Ecuador	12	8	20

Paraguay	2	1	3
Perú	1	0	1
Uruguay	3	2	5
Venezuela	4	2	6
Asia			
China	4	5	9
Pakistán	0	1	1
Oceanía y apátridas	0	3	3

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

Como podemos ver, en la mayoría de los casos, el saldo migratorio positivo es mayor en las mujeres que en los hombres, lo que, por otra parte, contribuye a explicar la pirámide demográfica que caracteriza el municipio y que pone de manifiesto que la población de más de 60 años se compone de un mayor número de mujeres que de hombres.

Conclusiones

Hombres y mujeres componen la población de Xixona por igual, en líneas generales. No obstante, si atendemos a las colectividades o segmentos de edad, podemos observar algunas variaciones a las que conviene prestar atención.

- Existe una mayor concentración de mujeres que de hombres de más de 60 años. Esto nos indica varias cuestiones, como que es la población femenina la que tiene mayor esperanza de vida y, a su vez, la población más envejecida también es mayoritariamente femenina y, este es un aspecto sobre el que se ha de poner el foco en relación a la salud, la calidad de vida y la atención a la dependencia.

- Por otra parte, el crecimiento vegetativo, como se puede ver en la pirámide de población no es positivo y la mayoría de la población se concentra en edades adultas, esto se debe, fundamentalmente a la inmigración y, además, en este caso, hay un mayor porcentaje de mujeres inmigrantes que de hombres, lo que, a su vez, también explica la mayor presencia de mujeres que de hombres en edades superiores a los 60 años.
- Asimismo, cuando hablamos de población envejecida, como en este caso, también debemos hacer referencia a los niveles de dependencia a la que esta población se enfrenta, por ello, es fundamental, tener en cuenta la atención y la plena integración e inclusión social de las personas dependientes. Sin olvidar a las personas que se dedican al cuidado que, en la mayoría de los casos, suelen ser mujeres.

EMPLEO Y MERCADO LABORAL

1.1.1 AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Tabla 2: Evolución de personas afiliadas a la Seguridad Social (2019-2023)

FECHA	Reg. General(1)	R. G.- S.E. Agrario	R. G.- S.E. Hogar (2)	R. E. MAR	R. E. T. Autónomos	R. E. M. Carbón	TOTAL
Diciembre 2019	1.669	18	42	0	370	0	2.099
Diciembre 2020	1.647	19	42	0	371	0	2.079
Diciembre 2021	1.741	14	36	0	353	0	2.144
Diciembre 2022	1.757	11	45	0	363	0	2.176

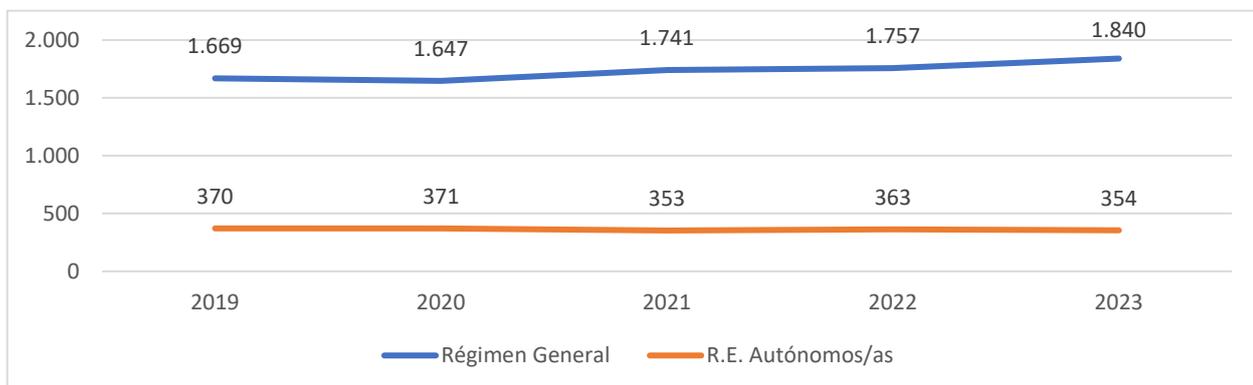
Diciembre 2023	1.840	10	40	0	354	0	2.244
-----------------------	-------	----	----	---	-----	---	-------

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

Como podemos ver, el número de personas afiliadas a la Seguridad Social ha seguido una evolución ascendente en el caso del Régimen General, pero detectamos una evolución ligeramente descendente en el Régimen Especial de Autónomos/as. En el primer caso, para 2019, nos encontramos con 1.669 personas afiliadas y en el segundo, con 370. Estas cifras se incrementan en 171 personas en el Régimen General y, se reduce en 16 personas en el Régimen Especial citado, atendiendo a los datos de diciembre de 2023. No obstante, cabe señalar que se produce una interrupción de este crecimiento en el año 2020, a consecuencia, muy probablemente, de la situación de crisis sanitaria por la pandemia de Covid-19 que afectó, especialmente, al ámbito de la ocupación.

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

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



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

Así pues, aunque la tendencia alcista se mantiene en el caso de las afiliaciones al Régimen General, no ocurre lo mismo en el Régimen Especial de Autónomos/as, pero, no obstante, el saldo, aun teniendo en cuenta la diferencia entre ambos regímenes, es positivo en 155 personas.

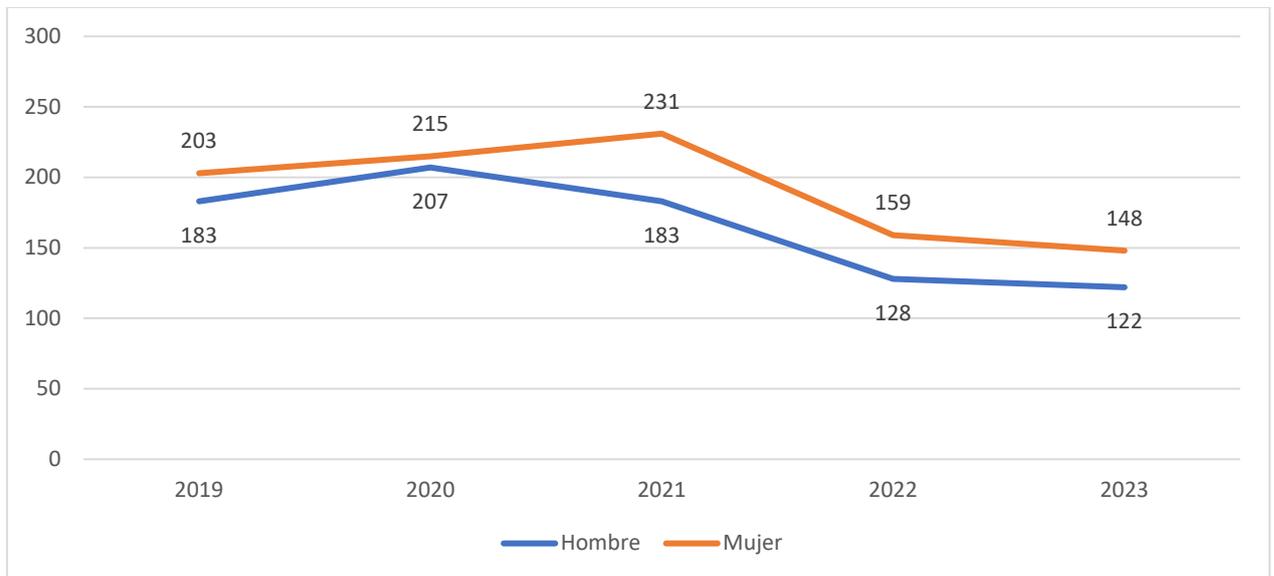
1.1.2 TASA DE PARO

En cuanto a la evolución de la tasa de paro en el municipio de Xixona desde el año 2019 hasta el 2023, se puede observar cómo ha habido una tendencia a la reducción de dicha tasa.

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

AÑO	POR SEXO		POR SEXO Y EDAD				TOTAL
	Hombre	Mujer	Menor 25 Años		Mayor 25 Años		
			Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Diciembre 2023	122	148	12	9	110	139	270
Diciembre 2022	128	159	12	14	116	145	287
Diciembre 2021	183	231	21	25	162	206	414
Diciembre 2020	207	215	29	26	178	189	422
Diciembre 2019	183	203	28	18	155	185	386

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

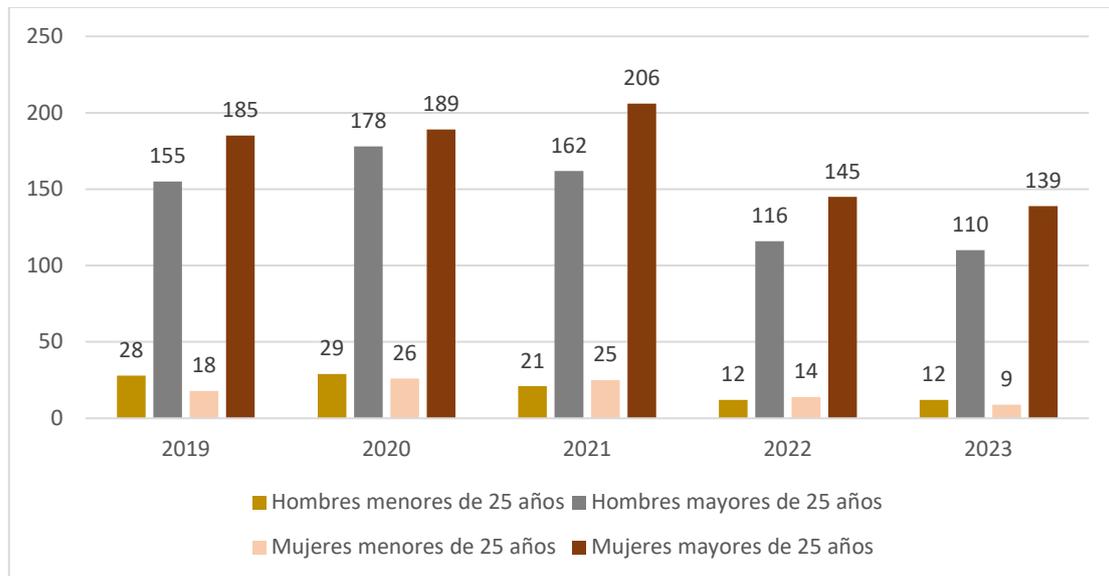
Gráfica 6: Evolución de la Tasa de Paro por sexo

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

Si se analiza la evolución del desempleo por sexo, este tiene menores tasas en los hombres en todos los años analizados y, en consecuencia, el descenso también ha sido ligeramente mayor entre la población masculina, reduciéndose, en este caso en 61 hombres desde 2019 hasta 2023, mientras que, en el caso de las mujeres, la reducción ha sido de 55.

Por otra parte, ha de seguir poniéndose de manifiesto el hecho de que el progresivo descenso de las tasas de paro que se empezó a experimentar en 2019 se interrumpe por la situación de crisis sanitaria sufrida en 2020. En 2020 y 2021 se observa un incremento de la tasa de paro, tanto en hombres como en mujeres, aunque notablemente más elevado entre estas últimas.

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



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

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

Tabla 4: Evolución de la Tasa de Paro por sectores

AÑO	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	SIN EMPLEO ANTERIOR
Diciembre 2023	7	81	15	144	23
Diciembre 2022	7	102	19	134	25
Diciembre 2021	4	193	23	171	23
Diciembre 2020	5	192	30	172	23

Diciembre 2019	7	177	17	168	17
---------------------------	---	-----	----	-----	----

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

Por sectores productivos, el sector servicios es el de los que más se ha visto afectado por el desempleo, a pesar de haber descendido en 24 personas desde el año 2019 hasta el 2023. También se ha visto afectado el sector de la industria, especialmente en los años 2020 y 2021, aunque en 2022 y 2023 ha descendido notablemente.

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

1.1.3 ESTRUCTURA EMPRESARIAL LOCAL

Para acercarnos a las características de la estructura empresarial de Xixona, realizamos, en primer lugar, un análisis sobre las contrataciones realizadas y su evolución desde 2019 hasta 2023.

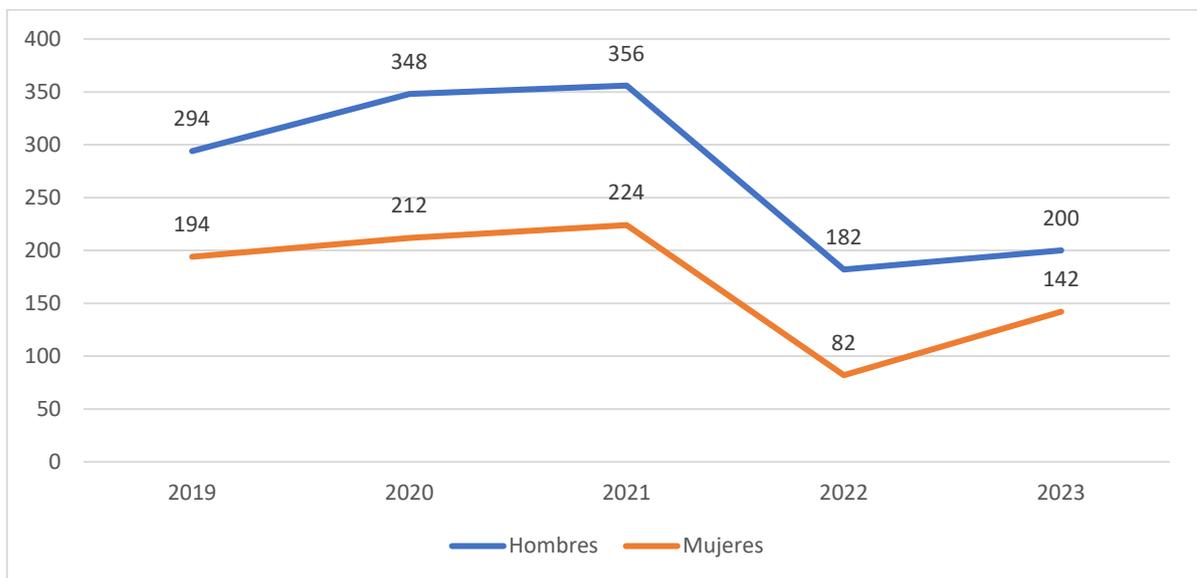
Tabla 5: Número de contratos realizados en Xixona

AÑO	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	Contratos Indefinidos	Contratos Temporales	Indefinidos convertidos	Contratos Indefinidos	Contratos Temporales	Indefinidos convertidos	
Diciembre 2023	19	177	4	20	118	4	342
Diciembre 2022	17	160	5	16	61	5	264

Diciembre 2021	2	349	5	2	222	0	580
Diciembre 2020	4	341	3	1	207	4	560
Diciembre 2019	2	288	4	0	193	1	488

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

Gráfica 8: Contratos realizados desagregado por sexo en Xixona



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

La Gráfica anterior muestra una tendencia irregular en el número de contratos realizados desde el año 2019.

En el 2020 se produce un repunte al alza, los contratos realizados a los hombres incrementan en 54 con respecto al año anterior y los realizados a mujeres en 18. En 2021 este repunte se mantiene, aunque en 2022 vuelve a producirse un descenso. En este caso las contrataciones a la población masculina descienden en 174 contratos y a la población femenina en 142.

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

Por otra parte, también se analizan los contratos realizados en Xixona según sector de actividad que ocupan.

Tabla 6: Contratos realizados según sector de actividad en Xixona

Años	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Diciembre 2023	0	286	0	56
Diciembre 2022	6	198	0	60
Diciembre 2021	1	520	1	58
Diciembre 2020	3	441	5	111
Diciembre 2019	3	386	3	96

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

La principal rama de actividad, como vemos, es la del sector industria, seguido del sector servicios. En cambio, los sectores agrícola y construcción son apenas testimoniales.

Conclusiones

La actividad económica de cualquier territorio es fundamental y condiciona también el desarrollo de su estructura social, pudiendo favorecer o estimular su

crecimiento demográfico y las oportunidades de crecimiento profesional de sus habitantes.

- En este caso, observamos que, en Xixona, de manera similar al resto del territorio estatal, el paro afecta más a la población femenina que a la masculina. A pesar de la incorporación plena de las mujeres al empleo, lo cierto es que sigue existiendo una brecha de género importante en la ocupación, todavía pesan algunas cuestiones arraigadas en la socialización de género, así como dificultades para la conciliación o las condiciones laborales que siguen dificultando la plena igualdad en el acceso al empleo.
- Por norma general y en base a los datos expuestos anteriormente, las personas que más afectadas se ven por la falta de empleo son, como hemos dicho, las mujeres y, especialmente, las que se dedican al sector servicios. De hecho, la mayoría de las contrataciones que se realizan radican en la industria.
- Como hemos visto, pues, Xixona es un municipio industrializado en el que la agricultura y la construcción tienen poco impacto. Por ello, es importante sostener y promocionar este sector, sin olvidar poner atención a la diversificación económica y, sobre todo, teniendo en cuenta la necesidad de que las industrias y sus empresas garanticen la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para superar las brechas de género.

GOBERNANZA Y GESTIÓN DE LA IGUALDAD

Es importante conocer la composición de las instituciones y las acciones y medidas que llevan a cabo en materia de igualdad, ya que son cuestiones que inciden, directamente, sobre la ciudadanía. Así pues, en cuanto a la gobernanza, cabe señalar que el principal órgano de gobierno municipal es el pleno de la corporación, presidido por la alcaldesa de Xixona y formado por un total de 13 ediles.

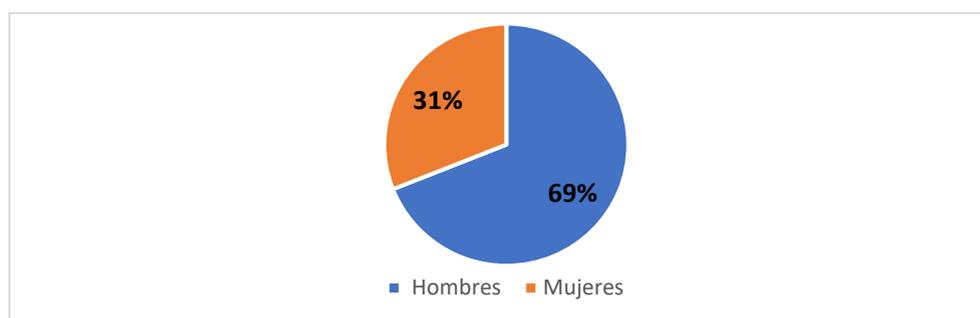
Tabla 7: Composición del pleno de la corporación del municipio de Xixona

Hombres	Mujeres	Total	% Distribución Hombres	% Distribución Mujeres	% Concentración Hombres	% Concentración Mujeres	Brecha de Género
9	4	13	69%	31%	100%	100%	38%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del portal web del Ayuntamiento de Xixona

Gráfica 9: Composición de la corporación municipal desagregada por sexo en

Xixona



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del portal web del Ayuntamiento de Xixona

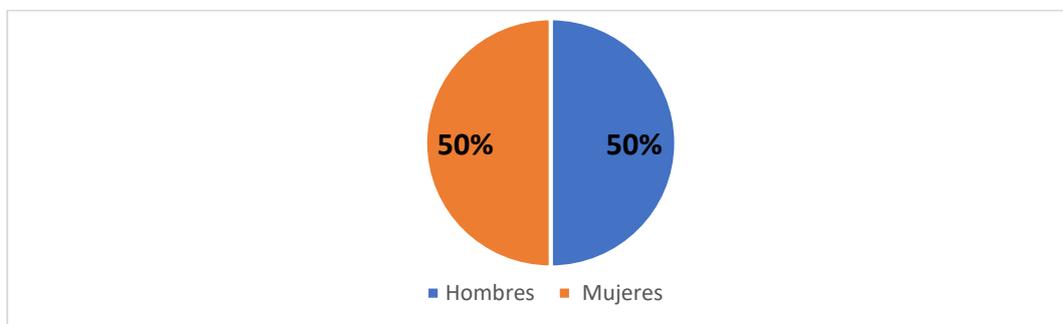
Tabla 8: Composición del gobierno municipal de Xixona

Hombres	Mujeres	Total	% Distribución Hombres	% Distribución Mujeres	% Concentración Hombres	% Concentración Mujeres	Brecha de Género
3	3	6	50%	50%	100%	100%	0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del portal web del Ayuntamiento de Xixona

Gráfica 10: Composición del gobierno municipal desagregado por sexo en

Xixona



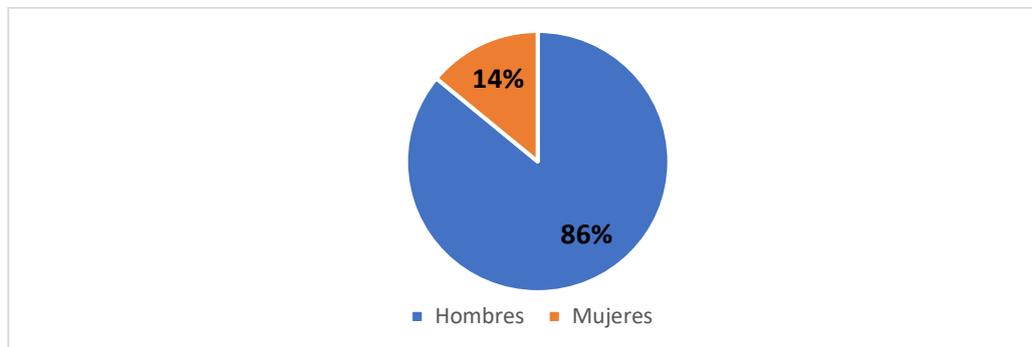
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del portal web del Ayuntamiento de Xixona

Tabla 9: Composición de la oposición municipal de Xixona

Hombres	Mujeres	Total	% Distribución Hombres	% Distribución Mujeres	% Concentración Hombres	% Concentración Mujeres	Brecha de Género
6	1	7	86%	14%	100%	100%	72%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del portal web del Ayuntamiento de Xixona

Gráfica 11: Composición la oposición municipal desagregada por sexo en Xixona



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del portal web del Ayuntamiento de Xixona

Como se puede observar, aunque el grupo de gobierno municipal sí que tiene una composición equilibrada entre mujeres y hombres, el conjunto de la corporación arroja una brecha de género del 38%. Cabe señalar que una composición paritaria equivaldría a una distribución del 40% y el 60%, pero en este caso, no se llega a la paridad, puesto que la composición es del 69% y el 31%. No obstante, como se ha apuntado, la composición del gobierno sí que es equitativa, con un 50% de mujeres y un 50% de hombres y, además, al frente del mismo hay una mujer como alcaldesa.

Por otro lado, el principio de igualdad ha de estar presente en la gestión municipal, más allá de las personas que ocupen cargos de representatividad municipal. Así se recoge, por ejemplo, en la Ley 8/2012, de 23 de junio, de régimen local de la Comunitat Valenciana, en la cual, en el ámbito de las competencias, en su Artículo 33, apartado k), establece lo siguiente: "*Prestación de los servicios sociales, promoción, reinserción social y promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres*". Además, Xixona cuenta con un Plan de Igualdad Municipal que contempla la actuación estratégica en la implementación de la igualdad.

A modo de muestra cuantitativa, a continuación, se detallan algunas de las acciones dirigidas a la ciudadanía que se han llevado a cabo, durante los años 2020, 2021, 2022 y 2023, en materia de sensibilización en igualdad de género.

Tabla 10: Acciones para la promoción y la sensibilización en igualdad

- Concentración y lectura del Manifiesto Institucional con motivo del 8 de marzo.
- Teatro "La Mari Palante"
- Proyección del documental dirigido por Mabel Lozano sobre la prostitución, "Chicas nuevas 24 horas" en el IES.
- Proyección del documental dirigido por Mabel Lozano sobre la prostitución, "El Proxeneta" dirigido a toda la ciudadanía.
- Actuación de "Monólogos con voz de mujer" de Carl Romas y Patricia Espejo.
- Programa "Estudiaré ciencias como..." en los centros de educación para fomentar que las mujeres y niñas opten por carreras científicas.
- Exposición por las calles de Xixona del "Proyecto Selfie".
- Creación del "Raconet de la Igualtat" en la Biblioteca Municipal, junto a los centros educativos, con obras relacionadas con la igualdad de género.
- "Dissabtes de ciencia" para fomentar la participación de mujeres y niñas en la ciencia.
- Escape Room "Dale la vuelta"
- Exposición "No me toques el whatsapp" para prevenir la violencia machista a través de las redes sociales.
- Campaña de sensibilización "Tanca la porta al masclisme"
- Ciclo de cine femenino con la proyección de "Sufragistas" y "Te doy mis ojos"
- Actuación teatral "Cosa de Dos".
- Instalación de mobiliario urbano sensibilizador frente a la violencia de género.
- Campaña de comunicación "Xixona contra los prejuicios machistas" con ciclo de actividades para el fomento de la igualdad por medio de la ruptura de roles y estereotipos de género.
- Talleres de cuentacuentos y coeducativos en todos los centros educativos.

- Talleres coeducativos y de educación sexual en el centro de secundaria.
- Actuación de la compañía de danza "Amor Brujo".
- Actuación teatral "¿Microqué?"
- Instalación de Puntos Violeta.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de Xixona

Por otra parte, también se ha de señalar, que, de manera transversal, se utilizan todos los medios de comunicación que pone el Ayuntamiento, al servicio de la ciudadanía para dar a conocer todas estas acciones y que son: la web municipal, los tablones de anuncios en lugares estratégicos del municipio, el tablón digital del consistorio y las redes sociales, tales como WhatsApp, Instagram y Facebook. Con todo ello, también se intenta dar cumplimiento a las medidas contempladas en el Plan de Igualdad de Xixona. No obstante, sería conveniente tener en cuenta realizar una valoración sobre el impacto de género que la puesta en marcha de estas y otras acciones tiene sobre los vecinos y las vecinas del municipio.

En la realización de estas valoraciones es importante que se tenga en cuenta la recogida de datos desagregados por sexo. Actualmente, en el Ayuntamiento de Xixona se realiza la recogida de datos de este modo en los siguientes supuestos:

- Padrón Municipal.
- Servicio de atención a la dependencia.
- Cualquier programa o acción puntual en la que se requiera.
- En aquellos programas en las que se haya de llevar a cabo una explotación de datos.

Otra cuestión, no menor, que se ha de tener presente como una forma de gestión de la transversalidad de género en la administración es el uso inclusivo del

lenguaje. De hecho, también esta cuestión es una obligación recogida en el Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que, en su Artículo 14, apartado 11, establece la obligación de implantar *"un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas."*

Finalmente, también se ha de tener presente la relación entre la ciudadanía y las instituciones. La proximidad y la participación ciudadana pueden contribuir al tejido de sinergias que eviten la desconexión que en ocasiones se produce entre las personas y la administración, lo que, a su vez, también conlleva que las acciones propuestas desde la institución no lleguen a todo el público destinatario de las mismas. Por ello, además es importante abordar el ámbito del asociacionismo. Al respecto, en Xixona se cuenta con diferentes asociaciones de distinta índole y con distintos fines y objetivos. Al margen de las tres asociaciones de mujeres, propiamente dichas, también es necesario favorecer asociaciones que implementen acciones por la igualdad, así como la inclusión de la transversalidad de género en el ámbito de actuaciones del resto de asociaciones ya existentes.

Tabla 11: Asociaciones de mujeres en Xixona

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Asociación Cristiana de Viudas de Jijona. • Amas de Casa y Consumidores Lucentum. • Coral Voces Blancas de la Ciudad de Jijona. |
|---|

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de Xixona

No obstante, no existe un canal que estimule y dirija la participación ciudadana, especialmente, de las mujeres y para el fomento de la igualdad, como podría ser una Consejo Local de Igualdad, por ejemplo.

Conclusiones

La forma en la que se toman decisiones en nuestra sociedad es determinante para el crecimiento económico y el bienestar social de toda la ciudadanía y, en este sentido, ninguna sociedad puede progresar sin la participación plena de las mujeres, por lo que los órganos de decisión deben ser diversos e inclusivos para que las decisiones sean más equilibradas y libres de sesgos.

- Al respecto, observamos que el porcentaje de mujeres en puestos de representatividad en Xixona está por debajo de lo que se consideraría paritario, por ello, una de las cuestiones fundamentales radica en la proyección de las mujeres y en la apuesta por su visibilidad y la creación de referentes.
- Por otra parte, más allá de la representación política de las mujeres, es fundamental que la Administración siga adoptando medidas para la promoción de la igualdad e implemente la transversalidad de género en el desarrollo de sus acciones. Para esto, es fundamental abordar cuestiones relativas a la comunicación no sexista, el estímulo de la participación ciudadana, el acompañamiento de informes de impacto de género en el desarrollo de planes, proyectos y cualquier acción municipal y, por consiguiente, la recogida de datos que permitan su explotación de manera desagregada por sexo.
- Asimismo, también es de vital importancia seguir con la implementación de acciones específicas de promoción de la igualdad y la elaboración y

desarrollo de estrategias como los planes estratégicos de igualdad entre hombres y mujeres.

AUTONOMÍA ECONÓMICA Y USOS DEL TIEMPO

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

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

Por su parte, desde otros ámbitos administrativos también se toman medidas al respecto. Así, desde la administración local se implementan acciones positivas para evitar que se produzcan situaciones de discriminación por razón de sexo en las bases de algunas subvenciones, así como en los Talleres de Empleo del LABORA (el servicio de empleo público de la Comunitat Valenciana).

Asimismo, también se realizan campañas para fomentar la ruptura de roles y estereotipos de género y estimular la participación de las mujeres en sectores, tradicionalmente, masculinizados. Dichas actividades se implementan, fundamentalmente, en los centros educativos.

No obstante, no se cuenta con datos de autoempleo y emprendimiento femenino en el municipio, lo que, por otra parte, sería necesario y entronca con el objetivo de conocer la situación sociolaboral de la población para incidir en el cambio o implementación de estrategias en este sentido.

Por otro lado, se ha de tener presente también que el ámbito en el que podemos enmarcar al municipio de Xixona es rural y, por ello, es importante un acercamiento a estos datos que se han comentado anteriormente para valorar la promoción de ayudas que incentiven el autoempleo femenino en este ámbito, así como acciones que fomenten el empoderamiento de las mujeres en el medio rural.

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

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

precisamente, los que contribuyen a la generación de brechas salariales de género y a la feminización de la pobreza.

En Xixona se cuenta con una serie de recursos y servicios con el objetivo de contribuir a la mejora de la conciliación, tales como, las Escuelas de Verano dirigidas a menores de 12 años y para las que se facilita el acceso a todas las familias por medio de su organización y coordinación y la subvención de una parte de la matrícula que corre a cargo de la Concejalía de Igualdad.

Además de este servicio dirigido a familias con menores, también se cuenta con opciones para el cuidado de personas mayores y/o dependientes, tales como los Servicios de Atención Domiciliaria y de Atención Domiciliaria a la Dependencia, sin olvidar los recursos que se ofrecen desde el Servicio de Promoción de la Autonomía Personal de los Servicios Sociales Municipales. Además, en este caso, aunque no se cuenta con estadísticas al respecto, sí que se detecta que los servicios de atención domiciliaria son más solicitados por mujeres que por hombres, en líneas generales.

Tabla 12: Servicios para la conciliación en Xixona

Servicio	Objeto	Personas destinatarias
Escuela de Verano	Conciliación para familias con menores a cargo	Familias con menores a cargo
Servicio de Atención Domiciliaria	Conciliación para familias con personas dependientes a cargo	Personas en situación de dependencia y familias con dependientes a cargo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de Xixona

Por otra parte, también se ha de poner de manifiesto que una de las claves para transformar en realidad la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las

familias radica en la corresponsabilidad y, por tanto, se ha de incidir en un cambio social y en la eliminación de los roles tradicionales y los estereotipos de género que condicionan a muchas mujeres a seguir asumiendo las tareas de cuidados, mientras que, los hombres siguen dedicando menos tiempo a estas cuestiones. Para ello, desde las administraciones se ha de incidir por medio de acciones de información y sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad dirigidas al conjunto de la ciudadanía.

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

Conclusiones

La incorporación de las mujeres al mercado laboral supuso un importante paso en el avance hacia la igualdad. No obstante, tanto en el ámbito laboral como en el familiar, todavía no se ha alcanzado una igualdad efectiva y real. Por ello, es fundamental que haya una implicación entre empresas, administración y familias.

Desde el ámbito administrativo es importante promover y fomentar la incorporación en igualdad de oportunidades y condiciones de las mujeres al mercado de trabajo, así como incidir en la concienciación en materia de igualdad y conciliación del tejido empresarial y, en materia de corresponsabilidad en la ciudadanía en general y en las familias.

- En materia de fomento y estímulo de autoempleo y emprendimiento femenino, ciertamente, no contamos con datos, pero, en cualquier caso,

siempre puede ser conveniente desarrollar acciones para potenciarlo, teniendo en cuenta, especialmente, el tejido empresarial de Xixona, así como el carácter rural del municipio.

- Asimismo, siempre se hace necesario el desarrollo de formaciones dirigidas a mejorar las condiciones y los requisitos para mejorar la empleabilidad, en especial, de las mujeres, ya que suelen sufrir las mayores consecuencias negativas de las brechas de género en el empleo.
- Por otra parte, como se ha dicho, la incorporación en igualdad de condiciones y oportunidades de las mujeres en el mercado laboral también pasa por hacer de la conciliación y la corresponsabilidad una realidad. Para ello, es importante que desde la administración se impulsen servicios y recursos y se consoliden los ya existentes para favorecer la conciliación familiar.
- En cuanto a la corresponsabilidad, desde las instituciones públicas se ha de seguir trabajando en materia de concienciación y sensibilización, tanto a la ciudadanía en su conjunto como al tejido empresarial para que en el seno de las empresas se implementen planes de igualdad y medidas para la conciliación.

EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

El sistema educativo se rige por las normativas estatales y autonómicas. En base a estas ha de ser un sistema que aplique la coeducación y que, por tanto, desarrolle su actividad con perspectiva de género. Aunque sobre ello, los municipios

no tienen competencia, lo cierto es que desde el Ayuntamiento se patrocinan acciones en los centros educativos para concienciar y sensibilizar en materia de igualdad.

Ciertamente, en el anterior Plan de Igualdad Municipal no se contemplaba un eje específico en educación y, únicamente, se establecieron dos acciones relacionadas con esta cuestión, a saber, la realización de campañas sobre el uso no sexista de los juguetes y formación en igualdad. Pero, a lo largo de su vigencia, el Ayuntamiento ha implementado muchas más acciones al respecto que se han desarrollado en los centros educativos o que han tenido como público destinatario a su alumnado en las diferentes etapas escolares, tal como ya se ha indicado anteriormente, estas acciones son, fundamentalmente, talleres coeducativos, cuenta cuentos y de educación sexual en todos los centros educativos, la habilitación de espacios con obras que abordan la igualdad en la Biblioteca Municipal y programas para visibilizar a las mujeres científicas y favorecer el acercamiento de las niñas a las carreras y profesiones relacionadas con el STEM.

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

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

Tabla 13: Distribución del alumnado de infantil y primaria de centros públicos

Centros	Cursos	Grupos	Niñas	Niños
CEIP CRISTÒFOL COLOM	Tres años	1	13	6
	Cuatro años	1	6	9
	Cinco años	2	15	11
	1º Primaria	1	8	8
	2º Primaria	1	10	12
	3º Primaria	2	18	18
	4º Primaria	2	18	14
	5º Primaria	2	14	15
	6º Primaria	2	14	20
	TOTAL	14	116	113
CEIP ELOY COLOMA	Dos años	1	11	8
	Tres años	1	3	11
	Cuatro años	1	8	12
	Cinco años	1	9	5
	1º Primaria	1	5	13
	2º Primaria	1	11	8
	3º Primaria	1	9	12
	4º Primaria	1	12	12
	5º Primaria	1	5	10
	6º Primaria	1	0	5
	TOTAL	10	62	88
CEIP SAGRADA FAMÍLIA	Tres años	1	7	7
	Cuatro años	1	6	9

	Cinco años	1	7	6
	1º Primaria	1	5	2
	2º Primaria	1	4	9
	3º Primaria	1	7	6
	4º Primaria	1	8	15
	5º Primaria	1	9	6
	6º Primaria	1	8	5
	TOTAL	9	61	65

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de Xixona

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

Tabla 14: Distribución del alumnado de secundaria y bachillerato

Centros	Cursos	Grupos	Alumnado femenino	Alumnado masculino
IES XIXONA	1º ESO	4	46	32
	2º ESO	4	39	43
	3º ESO	4	38	50
	4º ESO	4	34	44
	1º BCT	1	8	12
	1º BHCS	1	16	10
	2º BCT	1	7	15
	2º BHCS	1	13	10
	TOTAL	20	201	216

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de Xixona

Como se puede apreciar, el número de estudiantes mujeres y estudiantes hombres es similar y, ciertamente, está equilibrado. No obstante, conviene poner de relieve que, sobre todo, en los niveles superiores de educación no obligatoria hay una ligera mayoría de alumnado masculino. Es una cuestión importante, ya que, a nivel general, las mujeres suponen el 52% del alumnado universitario del país, pero en Xixona, el alumnado femenino en bachillerato es del 48% y el masculino del 52%, es decir, aquí el dato se invierte.

Por otra parte, también se ha de tener en cuenta que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en estudios humanísticos y de ciencias sociales e infrarrepresentadas en el ámbito del STEM, de hecho, en España, las mujeres que desarrollan carreras en este sector son el 23%. Y, esta es una realidad que también se refleja en los datos de la tabla anterior, pues hay menos mujeres cursando el bachillerato científico técnico, un 36% frente al 64% de hombres.

Tabla 15: Distribución del alumnado según ciclos y FP

Centros	Ciclos	Alumnado femenino	Alumnado masculino
IES XIXONA	FP BÁSICA	4	9
	FP BÁSICA	2	7
	FP MEDIO	2	7
	FP MEDIO	1	4
	TOTAL	9	27

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de

Xixona

A la vista de estos datos, podemos incidir, nuevamente, en que el número de hombres que cursan educación superior no obligatoria es mayor que el número de mujeres.

Para finalizar con esta cuestión, se ha de insistir en el hecho de que el sistema educativo está reglado por normas superiores a las municipales, pero, no obstante, el Ayuntamiento realiza acciones de sensibilización y concienciación en coordinación con los centros de la localidad.

Por otra parte, también se ha de tener en cuenta que, desde otros ámbitos se incide en la educación, no sólo en la educación reglada, sino en la de carácter más social, a través de la cultura y la implementación de acciones de ocio y culturales que abordan cuestiones relacionadas con la igualdad y tratan de dar visibilidad a las mujeres en la cultura. Así, como ya se ha puesto de manifiesto al inicio del diagnóstico se desarrollan diversas actividades teatrales, audiovisuales, exposiciones, charlas, etc.

Desde el área de cultura del Ayuntamiento se organizan las agendas culturales y, en ellas, además de recoger acciones organizadas directamente por dicho departamento, también se incluyen y, de este modo, se impulsan las acciones que programan otras áreas municipales, asociaciones y colectivos del municipio. Además, también se cuenta con espacios y equipamientos para el desarrollo de estas actividades.

Tabla 16: Espacios culturales municipales

Centros	Equipamiento	Funciones y desarrollo de actividades
Cine de Dalt	Sala polivalente con escenario y butacas	<ul style="list-style-type: none"> • Proyección audiovisual • Teatro • Ciertos y otros espectáculos de danza

Casa de Cultura	Aulas y diferentes salas	Espacio de uso para diferentes colectivos y asociaciones. Se imparte formación, charlas, conferencias.
Sala Municipal de Exposiciones “El Teatret”	Antiguo Convento de Franciscanos rehabilitados	Funciona como sala de exposiciones

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de Xixona

Por último, para completar este apartado, también se debe hacer referencia al ámbito deportivo, puesto que, educativamente y socialmente, el deporte es otra pieza clave desde la que incidir en los valores de igualdad. A nivel municipal se trata de dar visibilidad a la carrera deportiva de las mujeres por medio de acciones de reconocimiento como en la Gala del Deporte y se fomenta la práctica deportiva femenina en igualdad de oportunidades por medio de la apuesta de asociaciones y clubes deportivos mixtos. También se promueven las escuelas deportivas con multitud de ofertas deportivas para niños y para niñas indistintamente. Para ello, además, se cuenta con diferentes instalaciones municipales.

Tabla 17: Espacios culturales municipales

Centros	Equipamiento	Funciones y desarrollo da actividades
Piscinas	Una piscina cubierta y una piscina al aire libre	Cursos de natación, deportes acuáticos y baño libre
Polideportivo	Pistas deportivas	Práctica de diferentes deportes (baloncesto, voleibol, fútbol, tenis, etc.)
Campo de Fútbol	Campo de fútbol	Campo de juego del Xixona Esportiu y equipos base

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de Xixona

Conclusiones

La educación es un elemento clave para la transformación social y es uno de los ámbitos desde donde se puede y se debe tener presente el principio de igualdad. La legislación lo recoge de este modo y de manera obligatoria en la educación reglada, pero más allá de la educación formal, desde el municipio se pueden implementar medidas que favorezcan la igualdad de género en la acción educativa de los centros, así como desde otros ámbitos como la cultura y el deporte.

En el Ayuntamiento de Xixona estas cuestiones se tienen presentes y por eso se han desarrollado acciones en esta línea, sobre las cuales siempre se ha de profundizar y ampliar para la mejora constante de la sociedad en su conjunto.

- Abordar la igualdad de género desde los centros educativos, especialmente con niños y niñas de educación infantil y primaria puede contribuir a erradicar roles y estereotipos de género y a prevenir, en el futuro, discriminaciones sexistas. Por ello, es importante realizar acciones para la igualdad de género en el ámbito educativo, pero no sólo dirigidas al alumnado, también es necesario formar al personal docente para una implementación eficaz de la coeducación, así como colaborar con las familias. Por tanto, se hace necesario establecer colaboraciones y coordinaciones estrechas entre los centros educativos y los AMPAS para favorecer el desarrollo de acciones que contribuyan a sensibilizar desde este ámbito.

- Otro de los ámbitos desde el cual más se puede trabajar la concienciación y la sensibilización, no sólo entre las comunidades educativas, sino entre el conjunto de la sociedad, es a través de la cultura y el desarrollo de actividades culturales que nos ayuden a eliminar sesgos, prejuicios y discriminaciones. La cultura contribuye al desarrollo personal de las personas y ayuda a construir sociedades inclusivas e igualitarias, por ello es fundamental que se trate la implementación de acciones culturales desde la perspectiva de género y se contribuya a dar visibilidad a las mujeres.
- Junto a la cultura, otro pilar fundamental en el desarrollo vital de las personas y la cohesión social es el deporte. Sin embargo, a pesar de los progresos que se han sucedido, la participación de mujeres en cualquier ámbito deportivo sigue siendo inferior a la de los hombres y siguen existiendo obstáculos y sesgos socioculturales que lo explican. Por ello, en noviembre de 2023, el Consejo de la Unión Europea aprobó unas conclusiones sobre la igualdad en el deporte que incidían en la necesidad de garantizar el acceso en condiciones igualitarias, seguras e inclusivas.

BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Al referirnos al bienestar debemos entender que nos referimos a diversas cuestiones que afectan a la calidad de vida y a la inclusión y cohesión social de la ciudadanía. Para ello, el Ayuntamiento de Xixona cuenta con el departamento de Servicios Sociales, por medio del cual se facilitan diferentes recursos, tales como

prestaciones sociales, promoción de la autonomía personal, intervención familiar y atención psicológica.

De estos recursos pueden participar tanto hombres como mujeres. No obstante, si analizamos el uso que de los mismos hacen las mujeres, podremos observar que, en general, suelen ser servicios más demandados por éstas como veremos a continuación.

Tabla 18: Atenciones para la gestión de prestaciones sociales

AÑO	N.º ATENCIONES	N.º MUJERES ATENDIDAS
2018	16	11
2019	7	4
2020	73	50
2021	15	8
2022	13	7
2023	11	5
TOTAL	135	85

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de Xixona

Del total de las atenciones realizadas a lo largo de los 6 años de análisis, el 63% de las atenciones se ha dirigido a mujeres. Esto nos indica que, en efecto, son las mujeres quienes, en mayor medida, hacen uso de este tipo de recursos, lo que nos sitúa sobre la pista de la feminización de la pobreza y de que son las mujeres quienes mayor riesgo de exclusión sufren.

Otro dato importante a tener en cuenta es el elevado número de atenciones que se registraron en el año 2020. En este momento tenía lugar la crisis sanitaria por

Covid-19, lo que dio lugar a que la Administración Pública pusiera en marcha sistemas de protección específicos. Desde las entidades locales se implementaron prestaciones especiales y, como podemos observar, en este caso, también fueron las mujeres quienes mayor demanda realizaron de las mismas.

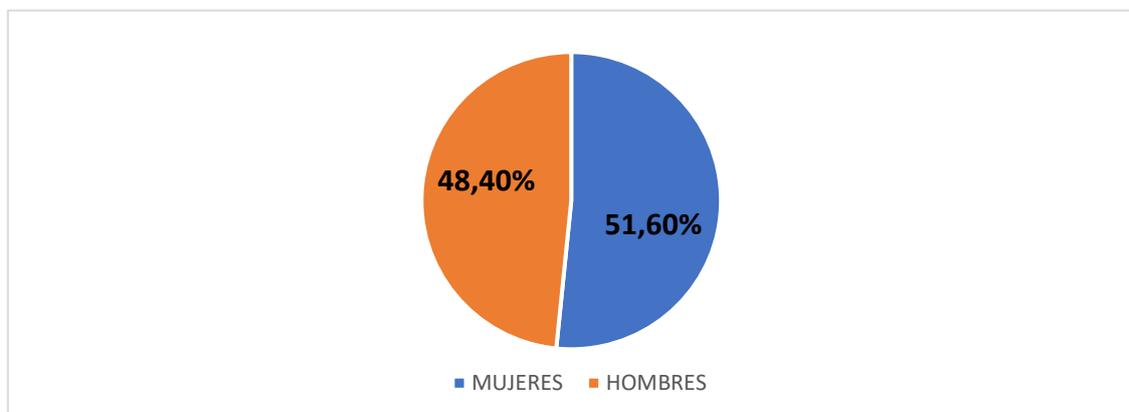
A nivel estatal se implementó un sistema de ERTES para proteger a las personas trabajadoras ante la imposibilidad de seguir manteniendo en activo algunos sectores económicos y laborales. Las personas más afectadas por ERTES, en este caso, también fueron las mujeres como podemos ver en base a los datos del tercer trimestre del 2020.

Tabla 19: Personas afectadas por ERTE en 2020

MESES	MUJERES	HOMBRES
Octubre de 2020	370.309	352.344
Noviembre de 2020	440.091	405.076
Diciembre de 2020	357.556	339.845
TOTAL	1.167.956	1.097.265

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

Gráfica 12: Porcentaje de personas afectadas por ERTE en 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

Así pues, como vemos, las mujeres son las personas que se encuentran en situaciones de mayor riesgo de exclusión y vulnerabilidad, más que los hombres y más expuestas a situaciones de riesgo de pobreza y con peor poder adquisitivo, como por otra parte, también podemos constatar en base a la brecha salarial de género que, actualmente, en nuestro país se sitúa en torno al 28%. Esta diferencia en el nivel de poder adquisitivo de las mujeres también tiene un impacto a largo plazo en sus vidas, pues la brecha se perpetúa con la percepción de las pensiones por jubilación, por ejemplo. A ello, debemos añadir que la esperanza de vida es mayor en mujeres que en hombres y, en relación con las situaciones de dependencia y necesidades de cuidado, también se ven más afectadas las mujeres.

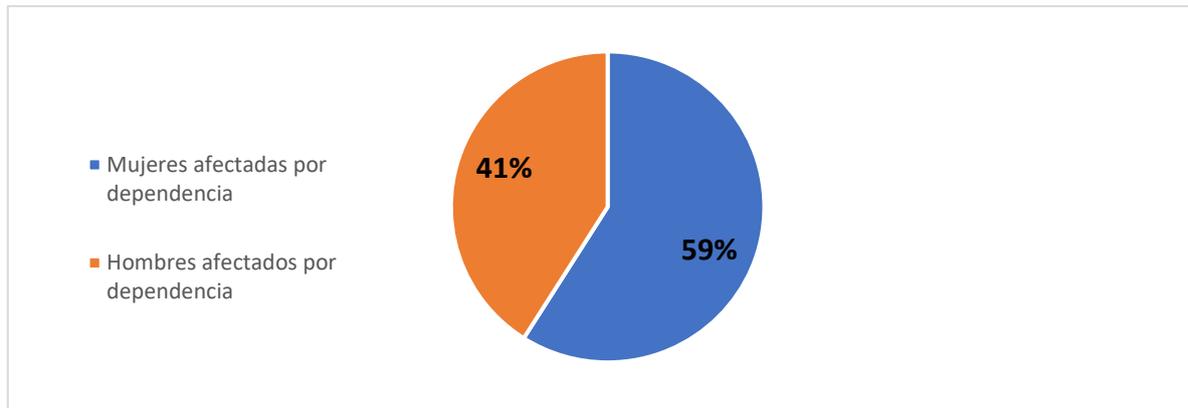
Tabla 20: Atenciones a la dependencia en Servicios Sociales

AÑO	N.º ATENCIONES	N.º MUJERES ATENDIDAS
2018	58	34
2019	34	22
2020	34	19
2021	51	31
2022	48	25
2023	53	34
TOTAL	278	165

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de Xixona

En base a estos datos, el 59% de las atenciones realizadas por motivos de situación en dependencia se lleva a cabo sobre mujeres.

Gráfica 12: Porcentaje de personas afectadas por dependencia desde 2018 a



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de Xixona

Todos estos datos contribuyen a mostrar la realidad de mayor vulnerabilidad que sufren las mujeres y, por tanto, de menor calidad de vida y bienestar social. A ello, además, también podemos añadir otras circunstancias vinculadas a esta cuestión relativas a la intervención familiar y psicológica a la que se accede a través de los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Xixona. En este caso, exponemos los datos regidos de 2022 y 2023, puesto que en el año anterior no se pudieron recoger estadísticas, a lo que se suma el hecho de que el servicio de atención psicológica se inicia en 2022.

Tabla 21: Intervenciones en Servicios Sociales

INTERVENCIONES	2022	2023
INTERVENCIÓN FAMILIAR		
N.º de Atenciones	24	27
N.º Mujeres Atendidas	39	41
INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA		
N.º de Atenciones	13	36

N.º Mujeres Atendidas	16	35
TOTAL	67	76

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de Xixona

Como vemos, la mayoría de las personas demandantes y atendidas en los servicios sociales suelen ser mujeres, lo que responde a esa mayor exposición a la vulnerabilidad y a situaciones de riesgo de exclusión por diversos factores, entre ellos, el de mayor dificultad en el acceso a bienes, servicios y recursos de diferente índole, así como al empleo y a mejores ingresos económicos, entre otros.

Por otra parte, y también con el objetivo de conseguir un municipio inclusivo y minimizar los riesgos de exclusión y vulnerabilidad, es importante fomentar una buena cohesión territorial identificando aquellas zonas del municipio que puedan estar mal iluminadas y que, por ello, o por otras cuestiones, como el estado de la vía, por ejemplo, puedan ser potencialmente peligrosas para ser transitadas. No obstante, en Xixona, por el momento, no se detecta la existencia de zonas potencialmente propensas a episodios de violencia. Aunque sí que se considera que existen zonas del municipio que pueden estar mal iluminadas, lo que puede generar situaciones de riesgo o peligro al ser transitadas. A este respecto, es muy importante llevar a cabo una gestión urbanística con perspectiva de género.

Asimismo, para mejorar este aspecto, también es importante mantener y potenciar las comunicaciones y las conexiones para garantizar buenos accesos a los centros de salud, educativos, zonas de trabajo, etc. Aunque, en este caso, cabe señalar que existen pocos medios de transporte público. Se cuenta con un servicio de autobús público municipal con un coste por billete muy asequible y accesible, de tan

sólo 25 céntimos. También se cuenta con un servicio de transporte privado de una empresa que traslada a sus personas trabajadoras en base a sus horarios laborales.

Por último, para finalizar este análisis, se ha de poner el foco en la violencia de género que es la mayor manifestación de desigualdad entre hombres y mujeres. Cuestiona los derechos fundamentales de las mujeres, como el derecho a la vida, a su integridad física y psíquica, así como a su dignidad y su libertad.

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

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

Además, aunque, formalmente, no está documentado, sí que existe un procedimiento de actuación y coordinación ante casos de violencia de género en el cual interviene la Policía Local, la Guardia Civil y Servicios Sociales. También se cuenta con dos viviendas habilitadas para mujeres víctimas de violencia de género dependientes del EVHA (Entidad Valenciana de Vivienda y Suelo). Se trata de hogares

de estancia permanente y sobre los que las mujeres pueden decidir cuando dejar la vivienda que ocupan en un régimen de alquiler accesible.

En cuanto a la atención a mujeres víctimas, en el municipio, este servicio se realiza de manera transversal a través de servicios sociales.

Tabla 22: Atenciones a mujeres víctimas de violencia de género en Servicios Sociales

AÑO	N.º MUJERES ATENDIDAS
2018	4
2019	4
2020	1
2021	6
2022	8
2023	11
TOTAL	34

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de Xixona

Uno de los datos que más llama la atención es el de 2020, año en el que sólo se atendió a una mujer víctima. En este caso, esto puede deberse a la situación de confinamiento por la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19, un momento complicado que redujo la atención presencial y las atenciones en este tipo de servicios y recursos se hizo más difícil, precisamente, por la convivencia continua de las mujeres con sus agresores que les dificultaba la posibilidad de entablar contacto con dichos servicios y buscar ayuda externa. En contraposición, se observa que en los años sucesivos se produce un incremento del número de mujeres atendidas.

En cualquier caso, también cabe señalar que no todas las mujeres que sufren esta situación acuden siempre a los mismos servicios o recursos, por ello, puede darse la circunstancia de que algunas de las víctimas no acudan a los servicios sociales, pero sí a la Policía Local, por ejemplo. En este caso, los datos de los que se disponen son desde el 2021.

Tabla 23: Atenciones a mujeres víctimas de violencia de género en Policía

Local

AÑO	N.º MUJERES ATENDIDAS
2021	11
2022	11
2023	13
TOTAL	35

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de Xixona

Como vemos, en este caso, por lo que ya se ha comentado, no se corresponde el número de mujeres víctimas atendidas en los Servicios Sociales con las atendidas en la Policía Local. A ello, también debemos añadir que existen otros servicios de los que no se tienen este tipo de datos como la atenciones e interposiciones de denuncias en la Guardia Civil.

Asimismo, existen otros servicios y recursos de atención a las mujeres víctimas, de carácter específico, como los Centro Mujer 24 Horas y las Oficinas de Atención a Víctimas del Delito de los Juzgados, dependientes ambos de la Generalitat, que, en este caso, no tienen dependencias en Xixona, pero que sí que pueden ser utilizados

por las víctimas de violencia de género del municipio, siempre y cuando se desplacen hasta Alicante que es donde se encuentran ubicados.

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

Conclusiones

El bienestar y la calidad de vida son básicos en el desarrollo social y vital de todas las personas. Los poderes públicos tienen la obligación de garantizar las condiciones para que así sea y, por ello, se precisan políticas públicas integradoras, inclusivas y de cohesión social y territorial, sin olvidar aplicar la perspectiva de género en todas ellas. De manera transversal, la administración ha de integrar este enfoque en sus acciones para garantizar que su cumplimiento impacta positivamente, tanto en mujeres como en hombres.

Asimismo, la eliminación de cualquier forma de discriminación y de violencia hacia las mujeres es el pilar fundamental para construir una sociedad justa e igualitaria. No obstante, la violencia machista sigue siendo un de las peores lacras

con las que convivimos y su erradicación debe ser el principal objetivo de cualquier acción de gobierno.

- La feminización de la pobreza es una realidad presente en nuestro país y también en el municipio de Xixona. Esta realidad conlleva un mayor riesgo de exclusión y vulnerabilidad de las mujeres y también de sus familias, especialmente, de sus hijos e hijas. Por ello, además de consolidar un sistema de ayudas público que dé cobertura, puntualmente, a estas necesidades, también es importante implementar programas de empleo, integración y reinserción sociolaboral para tratar de generar una estabilidad y una salida viable a la exclusión social y al riesgo de pobreza.
- Es importante contar con servicios y recursos que den apoyo y cobertura social y psicológica y fomentar su acceso a toda la población, eliminando cualquier forma de estigma que su uso pudiera generarse entre las personas usuarias.
- También es fundamental garantizar la cohesión territorial. Un municipio cohesionado, con servicios que faciliten desplazamientos, vías en buen estado y calles seguras contribuye a la integración social y a eliminar barreras físicas que pueden ser, a su vez, generadoras de desigualdad.
- Por supuesto, se ha de tener muy presente el objetivo de erradicar cualquier forma de discriminación hacia las mujeres y la expresión más flagrante de la desigualdad de género que se manifiesta por medio de la violencia machista. Así pues, es vital garantizar el acceso a todos los servicios y recursos de atención y apoyo a las víctimas de violencia de

género, pero también es fundamental implementar acciones de prevención, especialmente, en edades tempranas, para conseguir construir una sociedad libre de violencia y discriminación.