

# II PLAN DE IGUALDAD *de Monóvar*

2024 - 2028

## CONTENIDO

---

CARACTERÍSTICAS DEL II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD.....	2
1.- INTRODUCCIÓN.....	3
2.- MARCO NORMATIVO.....	3
3.- METODOLOGÍA.....	8
4.- PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN.....	8
5.- ÁMBITOS DE APLICACIÓN.....	9
6.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN.....	10
7.- ÁREAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN.....	11
PLAN DE ACCIÓN.....	18
1.- PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS.....	19
2.- EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.....	27
3.- PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	40
4.- BIENESTAR, SALUD Y CALIDAD DE VIDA.....	49
5.- GESTIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.....	55
CRONOGRAMA.....	66
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	76
1.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO.....	77
2.- EVALUACIÓN DEL PLAN.....	81
GLOSARIO.....	84
ANEXOS.....	92

# CARACTERÍSTICAS DEL II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD



## 1.- INTRODUCCIÓN

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

## 2.- MARCO NORMATIVO

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

En el contexto de Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 recogió el reconocimiento del principio jurídico universal de

igualdad entre mujeres y hombres. El año 1975, en el que tuvo lugar la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, se declaró como Año Internacional de la Mujer, y se comprometió el «Decenio de la Naciones Unidas para la Mujer 1975-1985». Por último, en diciembre de 1979 se aprueba en la Asamblea General de la ONU la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por otra parte, el compromiso de Monóvar con la igualdad de género se ha materializado a través de la aprobación e implementación del I Plan Municipal de Igualdad, 2019 – 2023, con el objeto de alcanzar la transversalidad de género y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento y en el municipio, para lo que estableció políticas y líneas estratégicas de actuación. Actualmente, este compromiso sigue siendo una realidad y se ha renovado con la puesta en marcha de este II Plan Municipal de Igualdad, 2024 – 2028.



### 3.- METODOLOGÍA

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

**Fase 1:** 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 2:** Participación social. Recogida de datos para el diagnóstico por medio de una encuesta realizada a agentes sociales (asociaciones, clubes deportivos, personal técnico municipal, etc.).

**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 II Plan Municipal de Igualdad de Monóvar 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 monovera.
- **Consensuado:** Se fundamenta en la participación a través del diálogo y la cooperación entre representantes políticos, sociedad civil, agentes sociales y personal técnico.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a posibles cambios.
- **Sistemático y coherente:** La igualdad real y efectiva, objetivo final del plan, se consigue por medio del cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Temporal:** Su vigencia es de cuatro años.

## 5.- ÁMBITOS DE APLICACIÓN

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

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

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

## 6.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

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

## 7.- ÁREAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN

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

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

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

## ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

### OBJETIVOS GENERALES:

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

OBJETIVOS	ACCIONES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actuar frente a la violencia machista de manera rápida, efectiva y coordinada.</li> <li>• Apoyar y asesorar a mujeres para que consigan superar situaciones de violencia.</li> <li>• Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven.</li> <li>• Concienciar y sensibilizar en el rechazo y la denuncia a todas las formas de explotación sexual.</li> <li>• Capacitar al personal profesional de diferentes ámbitos de las herramientas necesarias para la atención a mujeres víctimas de violencia de género.</li> <li>• Concienciar y sensibilizar a la población de Monóvar 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.</li> <li>• Concienciar y sensibilizar en el rechazo a todas las formas de discriminación por</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Actualización del protocolo municipal para la prevención y actuación en materia de violencia de género.</li> <li>2.- Campañas de prevención en los establecimientos de ocio, festivales y fiestas patronales.</li> <li>3.- Campañas de sensibilización contra la explotación sexual.</li> <li>4.- Formación en atención multidisciplinar a la violencia de género a profesionales de diferentes servicios.</li> <li>5.- Prevención de las violencias machistas en las aulas.</li> <li>6.- Campaña de prevención y sensibilización por la eliminación de la violencia sobre las mujeres.</li> <li>7.- Campaña de sensibilización frente a las discriminaciones por razón de género y orientación sexual.</li> </ol>

razón de género y orientación sexual.

## ÁREA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

### OBJETIVOS GENERALES:

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

### OBJETIVOS

- Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas.
- Favorecen el interés de las niñas por sectores profesionales masculinizados.
- Fomentar la adopción de roles vinculados al cuidado en los niños.
- Promover la incorporación de las mujeres a carreras científicas.
- 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.
- Integrar de manera transversal el

### ACCIONES

- 8.- Formación para la eliminación de roles y estereotipos de género y el fomento de la corresponsabilidad entre la población joven.
- 9.- Visibilización de la mujer y la niña en la ciencia.
- 10.- Recursos bibliográficos para la igualdad y la inclusión social.
- 11.- Actividades de creación cultural femenina.
- 12.- Ocio juvenil con perspectiva de género.
- 13.- El valor de las mujeres deportistas.
- 14.- Compromiso con la igualdad, la prevención de la violencia machista y la discriminación por género y orientación sexual en el deporte.
- 15.- Sensibilización sobre la igualdad en el

<p>principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevenir conductas de acoso y violencia machista desde edades tempranas.</li> <li>• Promover el acceso de niñas a deportes, tradicionalmente, masculinizados, así como el acceso de niños a deportes más feminizados.</li> <li>• Favorecer la aplicación real y efectiva de la igualdad de género en todas las prácticas deportivas.</li> <li>• Promover las prácticas deportivas igualitarias e inclusivas.</li> </ul>	<p>deporte. 16.- Reconocimiento a clubes deportivos inclusivos.</p>
--	---

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

**OBJETIVOS GENERALES:**

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

OBJETIVOS	ACCIONES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio.</li> <li>• Prevenir cualquier forma de violencia sexual en el ámbito laboral y sus riesgos psicosociales asociados.</li> </ul>	<p>17.- Planes de igualdad en las empresas monoveras. 18.- Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo, género y orientación sexual y la implementación de protocolos en las empresas.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimular el acceso al empleo de las mujeres monoveras.</li> <li>• Impulsar la superación de la segregación vertical en el ámbito laboral de Monóvar.</li> <li>• Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía.</li> <li>• Concienciar de la importancia de la corresponsabilidad familiar para ganar en bienestar y conseguir la igualdad de género.</li> <li>• Favorecer una crianza coeducativa en el seno de las familias.</li> <li>• Sensibilizar sobre la importancia y el valor de los cuidados.</li> </ul>	<p>19.- Programas de empleo dirigidos a mujeres.</p> <p>20.- Impulso del liderazgo de las mujeres rurales.</p> <p>21.- Fomento de la corresponsabilidad familiar.</p> <p>22.- Guía de recursos y servicios para la conciliación en el municipio.</p> <p>23.- La atención a mujeres cuidadoras.</p> <p>24.- Adhesión al Plan CORRESPONSABLES.</p>
--	--

## ÁREA DE BIENESTAR, SALUD Y CALIDAD DE VIDA

### OBJETIVOS GENERALES:

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

### OBJETIVOS

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

### ACCIONES

- 25.- El impacto de género en la salud y su conocimiento para mejorar la prevención de enfermedades en mujeres.
- 26.- Salud sexual y reproductiva.
- 27.- Visibilización y apoyo a las asociaciones



<p>la ciudadanía monovera.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Fomentar la inclusión social y los hábitos de vida saludables desde un punto de vista multicultural e interseccional.</li> </ul>	<p>que trabajan en la prevención y atención de enfermedades que afectan a mujeres.</p> <p>28.- Fomento del ocio saludable.</p> <p>29.- Inclusión y multiculturalidad para el bienestar y la igualdad.</p>
---	---

## ÁREA DE GESTIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

### OBJETIVOS GENERALES:

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

OBJETIVOS	ACCIONES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar el principio de igualdad en la acción Municipal.</li> <li>• Promover la igualdad de género desde la administración.</li> <li>• Garantizar la igualdad, la seguridad y la cohesión social y territorial del municipio.</li> <li>• Fomentar un uso inclusivo y no sexista</li> </ul>	<p>30.- Campaña institucional con motivo del Día Internacional de las Mujeres.</p> <p>31.- Mapeo de género.</p> <p>32.- Adecuación de la iluminación y del mobiliario urbano con perspectiva de género.</p> <p>33.- Igualdad en las contrataciones públicas.</p> <p>34.- Desagregación por sexo de todos los datos.</p> <p>35.- Estudios de impacto de género.</p>

del lenguaje y las imágenes en la comunicación.

- Colaborar y cooperar con otras entidades e instituciones en la aplicación del principio de igualdad.
- Difundir el II Plan Municipal de Igualdad.

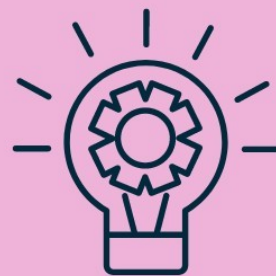
36.- Formación en igualdad al personal municipal.

37.- Uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en la comunicación.

38.- Entrega de premios igualitaria.

39.- Difusión del II Plan Municipal de Igualdad.

# PLAN DE ACCIÓN



## 1.- PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

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

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

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

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

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

## ACCIÓN 1: ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO MUNICIPAL PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### OBJETIVOS

- Actuar frente a la violencia machista de manera rápida, efectiva y coordinada.
- Apoyar y asesorar a mujeres para que consigan superar situaciones de violencia.

### DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Revisión, evaluación y elaboración de un nuevo protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género ya existente y propuestas de mejora al mismo si se observa necesario.

### TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2025

### RESPONSABLES

Área de Igualdad y Bienestar Social y Comisión de Seguimiento del Protocolo.

### RECURSOS

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

### INDICADORES

- Elaboración de protocolo (Sí/No)
- Número de casos sobre los que se actúa.
- Resolución de los casos sobre los que se actúa.

## ACCIÓN 2: CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE OCIO, FESTIVALES Y FIESTAS PATRONALES

### OBJETIVOS

- 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

Implementación de acciones sensibilizadoras y Puntos Violeta en lugares de ocio, fiestas y festivales para que, cualquier mujer que esté siendo acosada o agredida pueda solicitar ayuda y acompañamiento de manera rápida y ágil y formar al personal de los establecimientos para su correcta puesta en funcionamiento.

### TEMPORALIZACIÓN

- Desarrollo del procedimiento reglamentario: 2024.
- Seguimiento: 2024 – 2028.

### RESPONSABLES

Área de Igualdad y Bienestar Social, Fiestas y Policía Local.  
Colaboración: Establecimientos de ocio.

### RECURSOS

De personal: Policía Local, personal cualificado en igualdad, así como formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.

## INDICADORES

- Procedimiento implementado (Sí/No).
- Número de entidades que lo aplican.
- Número de espacios de ocio y acciones festivas municipales en las que se aplica.
- Número de casos atendidos.
- Número de personas atendidas (desagregado por sexo).

## ACCIÓN 3: CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN SEXUAL

### OBJETIVO

- Concienciar y sensibilizar en el rechazo y la denuncia a todas las formas de explotación sexual.

### DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Campañas de concienciación y sensibilización en contra de la explotación sexual, la prostitución y la trata poniendo el foco de denuncia sobre los hombres que abusan y explotan a las mujeres y facilitando información y apoyo a las víctimas.

### TEMPORALIZACIÓN

Septiembre de 2024, 2025, 2026, 2027.

### RESPONSABLES

Área de Igualdad y Bienestar Social.

### 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 4: FORMACIÓN EN ATENCIÓN MULTIDISCIPLINAR A LA VIOLENCIA DE GÉNERO A PROFESIONALES DE DIFERENTES SERVICIOS

### OBJETIVO

- Capacitar al personal profesional de diferentes ámbitos de las herramientas necesarias para la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

### DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Impartición de cursos formativos en materia de detección y atención a víctimas de violencia de género para una correcta identificación y derivación de los casos detectados desde todos los ámbitos como el sanitario, policial, educativos, servicios sociales, etc. y actualización de la normativa en la materia.

### TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028

### RESPONSABLES

Área de Igualdad y Bienestar Social y Recursos Humanos.

### RECURSOS

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



## INDICADORES

- Formación realizada (Sí/No).
- Número de cursos realizados.
- Ámbitos de procedencia de las personas formadas.
- Número de las personas formadas (desagregado por sexo).

## ACCIÓN 5: 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.

### RESPONSABLES

Área de Igualdad y Bienestar Social, Educación, Policía Local, Centro Mujer Rural 24 Horas y plan director de la Guardia Civil.

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

### OBJETIVO

- Concienciar y sensibilizar a la población de Monóvar 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.

### TEMPORALIZACIÓN

Noviembre de 2024, 2025, 2026 y 2027.

Área de Igualdad y Bienestar Social, en colaboración con todas las áreas municipales.

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

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

## ACCIÓN 7: CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN FRENTE A LAS DISCRIMINACIONES POR RAZÓN DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

### OBJETIVO

- 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.

### TEMPORALIZACIÓN

Julio de 2024, 2025, 2026 y 2027.

## RESPONSABLES

Área de Igualdad y Bienestar Social en colaboración con todas las áreas municipales

## 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).

## 2.- EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

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

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

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

## **ACCIÓN 8: FORMACIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y EL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA POBLACIÓN JOVEN**

### **OBJETIVOS**

- Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas.
- Favorecer el interés de las niñas por sectores profesionales masculinizados.
- Fomentar la adopción de roles vinculados al cuidado en los niños.

### **DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA**

Formación y sensibilización a la infancia, adolescencia y juventud en el desarrollo de las tareas de cuidados, para fomentar la corresponsabilidad entre la población masculina, así como en el desarrollo de diferentes profesiones para despertar el interés de la población femenina en profesiones, tradicionalmente, masculinizadas.

### **TEMPORALIZACIÓN**

Durante los cursos escolares de 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026.

<b>RESPONSABLES</b>	<p>Àrea de Igualdad y Bienestar Social, Igualdad y Educación.</p> <p>Colaboración: Centros educativos</p>
<b>RECURSOS</b>	<p>Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formaciones realizadas (Sí/No).</li> <li>▪ Número de formaciones realizadas.</li> <li>▪ Centros y número de centros en los que se realizan los talleres.</li> <li>▪ Número de las personas a las que se alcanza (desagregado por sexo).</li> </ul>

## ACCIÓN 9: LA VISIBILIZACIÓN DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA

<b>OBJETIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover la incorporación de las mujeres a carreras científicas.</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	<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 <i>STEM</i> (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>

<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Febrero de 2025, 2026, 2027 y 2028.
<b>RESPONSABLES</b>	Área de Igualdad y Bienestar Social, Igualdad y Educación. Colaboración: Centros educativos.
<b>RECURSOS</b>	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Acciones realizadas (Sí/No).</li><li>▪ Acciones y número de acciones realizadas.</li><li>▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).</li></ul>

<b>ACCIÓN 10: RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS PARA LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN SOCIAL</b>	
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas.</li><li>▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte.</li><li>▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo.</li></ul>

<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	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.
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	2024 – 2028
<b>RESPONSABLES</b>	Área de Igualdad y Bienestar Social, Cultura y Biblioteca.
<b>RECURSOS</b>	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos, así como dotaciones presupuestarias para la compra de material.
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Material adquirido (Sí/No)</li><li>▪ Materiales y número de ejemplares adquiridos.</li><li>▪ Préstamos realizados.</li><li>▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).</li></ul>



## ACCIÓN 11: ACTIVIDADES DE CREACIÓN CULTURAL FEMENINA

### 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.

### TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028

### RESPONSABLES

Área de Igualdad y Bienestar Social y 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 12: OCIO JUVENIL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

### OBJETIVOS

- Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas.
- Prevenir conductas de acoso y violencia machista desde edades tempranas.
- Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte.
- Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales.

<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b></p>	<p>Actividades de ocio en el Punt Jove o fuera de este, dirigidas a la población joven que, por sus características, despierten su interés, tales como Scape Room, gymkhanas, juegos de rol, etc. con perspectiva de género y que aborden cuestiones relacionadas con la igualdad, la diversidad de género y orientación sexual, la prevención de las violencias machistas.</p>
<p><b>TEMPORALIZACIÓN</b></p>	<p>2024 – 2028</p>
<p><b>RESPONSABLES</b></p>	<p>Área de Igualdad y Bienestar Social, Juventud, Fiestas, Deportes.</p>
<p><b>RECURSOS</b></p>	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
<p><b>INDICADORES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acciones realizadas (Sí/No)</li> <li>▪ Acciones y número de acciones realizadas</li> <li>▪ Número de personas a las que se alcanza (desagregado por sexo).</li> </ul>

**ACCIÓN 13: EL VALOR DE LAS MUJERES DEPORTISTAS**

<p><b>OBJETIVOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte.</li> <li>▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo.</li> </ul>
-------------------------	--

**DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA**

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

**TEMPORALIZACIÓN**

2024 – 2028

**RESPONSABLES**

Área de Igualdad y Bienestar Social y 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 14: COMPROMISO CON LA IGUALDAD, LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA Y LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL DEPORTE

### OBJETIVOS

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

### DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

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

### TEMPORALIZACIÓN

Elaboración y firma del manifiesto: 2024.

Instalación en los espacios deportivos: 2024 – 2025.

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

### ACCIÓN 15: SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IGUALDAD EN EL DEPORTE

<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales.</li> <li>▪ Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte.</li> <li>▪ Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo.</li> <li>▪ Favorecer la aplicación real y efectiva de la igualdad de género en todas las prácticas deportivas.</li> <li>▪ Promover las prácticas deportivas igualitarias e inclusivas.</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	<p>Campaña de sensibilización y concienciación sobre la necesidad de disfrutar del deporte y del ejercicio de las prácticas deportivas desde la igualdad de género, poniendo el foco en las buenas prácticas y en ejemplos de clubes inclusivos, igualitarios y mujeres deportistas.</p>

**TEMPORALIZACIÓN**

2024 – 2028

**RESPONSABLES**

Área de Igualdad y Bienestar Social y deportes

Colaboración: clubes deportivos.

**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 16: 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 las celebraciones deportivas 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

Área de Igualdad y Bienestar Social y 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.

### 3.- PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

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

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

Son indudables los avances legislativos en las últimas décadas, dirigidos a superar las brechas de género en el empleo y a fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidados. La idea de autonomía

económica, está estrechamente vinculada con tener un empleo, y para ello, es preciso poder conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral.

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

## ACCIÓN 17: PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS MONOVERAS

### OBJETIVO

- 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 Monóvar.

### TEMPORALIZACIÓN

Segundo trimestre de 2025, 2026, 2027 y 2028,

### RESPONSABLES

Área de Igualdad y Bienestar Social, Itinerarios Laborales, Agencia de Desarrollo Local.

Colaboración: Entidades empresariales y sindicatos.

### 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 18: FORMACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO Y ORIENTACIÓN 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.

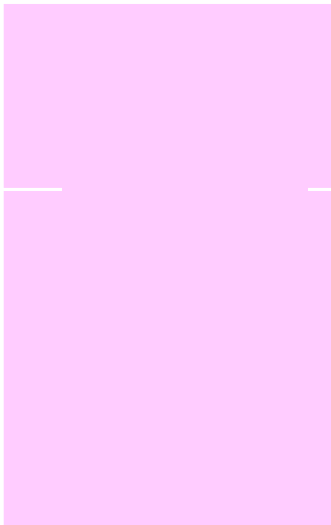
### TEMPORALIZACIÓN

Cuarto trimestre de 2024, 2025, 2026, 2027.

### RESPONSABLES

Área de Igualdad y Bienestar Social, Programa de Itinerarios de Inclusión Sociolaboral y Agencia de Desarrollo Local.

Colaboración: Entidades empresariales y sindicatos.



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

- Formación realiza (Sí/No).
- Cursos y número de cursos realizados.
- Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).
- Número de empresas alcanzadas.

### ACCIÓN 19: PROGRAMAS DE EMPLEO DIRIGIDOS A MUJERES

<b>OBJETIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estimular el acceso al empleo de las mujeres monoveras.</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	Programas y planes de empleo para el fomento de la empleabilidad y certificación profesional garantizando su acceso al mercado laboral.
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	2024 – 2028.
<b>RESPONSABLES</b>	Área de Igualdad y Bienestar Social, Itinerarios Laborales y Agencia de Desarrollo Local.
<b>RECURSOS</b>	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos y los recursos presupuestarios para ejecutarlos.
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Implementación de programas de empleo (Sí/No).</li> <li>▪ Número de programas de empleo.</li> <li>▪ Número de mujeres participantes.</li> </ul>

## ACCIÓN 20: IMPULSO DEL LIDERAZGO DE LAS MUJERES RURALES

### OBJETIVOS

- Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio.
- Impulsar la superación de la segregación vertical en el ámbito laboral de Monóvar.

### DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Acciones formativas sobre liderazgo y habilidades directivas destinadas a mujeres para estimular su liderazgo empresarial, emprendimiento y desarrollo laboral en el medio rural.

### TEMPORALIZACIÓN

Cuarto trimestre de 2024, 2025, 2026, 2027.

### RESPONSABLES

Área de Igualdad y Bienestar Social y Agencia de Desarrollo Local.

Colaboración: Entidades empresariales, sindicatos y otras asociaciones.

### RECURSOS

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

### INDICADORES

- Formación realiza (Sí/No).
- Cursos y número de cursos realizados.
- Número de mujeres alcanzadas.

## ACCIÓN 21: FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR

### 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.
- Favorecer una crianza coeducativa en el seno de las familias.

### DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

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.

### TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028

### RESPONSABLES

Área de Igualdad y Bienestar Social, Educación.  
Colaboración: AMPAS y otras asociaciones.

### RECURSOS

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

### INDICADORES

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

## ACCIÓN 22: GUÍA DE RECURSOS Y SERVICIOS PARA LA CONCILIACIÓN EN EL MUNICIPIO

### 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

Primer trimestre de 2025.

### RESPONSABLES

Área de Igualdad y Bienestar Social, Educación.

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 23: 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

Área de Igualdad y Bienestar Social

Colaboración: asociaciones y Xarxa Salud.

### 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).

## ACCIÓN 24: ADHESIÓN AL PLAN CORRESPONSABLES

### OBJETIVOS

- Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía.

### DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Adhesión del Ayuntamiento al Plan Corresponsables, por medio de las subvenciones que destina para ello la Generalitat Valenciana, para implantar servicios o recursos municipales de apoyo a la conciliación.

### TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028

### RESPONSABLES

Administración General, Área de Igualdad y Bienestar Social, Agencia de Desarrollo Local.

### RECURSOS

Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos, así como los recursos presupuestarios requeridos.

## INDICADORES

- Adhesión realizada (Sí/No).
- Subvención recibida (Sí/No).
- Recursos implementados.
- Número de personas alcanzadas (desagregadas por sexo).

## 4.- BIENESTAR, SALUD Y CALIDAD DE VIDA

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

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

## ACCIÓN 25: 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 Monóvar.
- Fomentar una cultura sanitaria alejada de sesgos androcéntricos.
- Promover hábitos de vida saludable en la ciudadanía monovera.

### 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 y 2028.

### RESPONSABLES

Área de Igualdad y Bienestar Social, Sanidad.  
Colaboración: Centro de Salud y asociaciones.

### RECURSOS

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

## INDICADORES

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

## ACCIÓN 26: SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

### OBJETIVOS

- Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres de Monóvar.
- 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, 2027/2028.

	<p>Área de Igualdad y Bienestar Social, Educación, Sanidad.</p> <p>Colaboración: Centro de Salud, asociaciones y centros educativos</p>
	<p>Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jornadas, talleres y/o charlas realizadas (Sí/No).</li> <li>▪ Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).</li> </ul>

**ACCIÓN 27: VISIBILIZACIÓN Y APOYO A LAS ASOCIACIONES QUE TRABAJAN EN LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ENFERMEDADES QUE AFECTAN A MUJERES**

<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres de Monóvar.</li> <li>▪ Fomentar una cultura sanitaria alejada de sesgos androcéntricos.</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	<p>Acciones de apoyo institucional a asociaciones que desarrollen su labor en el ámbito de la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a las mujeres.</p>
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<p>2024 –2028</p>
<b>RESPONSABLES</b>	<p>Área de Igualdad y Bienestar Social, Sanidad.</p> <p>Colaboración: Centro de Salud y asociaciones.</p>



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

- Acciones de apoyo y/o participación institucional realizados (Sí/No).
- Atenciones y asesoramientos realizados (Sí/No).
- Apoyo económico (subvenciones, ayudas, etc.) (Sí/no).
- Número de asociaciones alcanzadas.

## ACCIÓN 28: FOMENTO DEL OCIO SALUDABLE

### OBJETIVOS

- Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres de Monóvar.
- Promover hábitos de vida saludable en la ciudadanía monovera.

### DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Actividades de ocio que promuevan la inclusión social, hábitos de vida saludable, turismo responsable, y el envejecimiento activo.

### TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028

### RESPONSABLES

Cultura, Juventud, Turismo, Área de Igualdad y Bienestar Social

### RECURSOS

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

**INDICADORES**

- Acciones de ocio saludable realizadas (Sí/No).
- Acciones y número de acciones realizadas.
- Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).

**ACCIÓN 29: INCLUSIÓN Y MULTICULTURALIDAD PARA EL BIENESTAR Y LA IGUALDAD**

**OBJETIVOS**

- Fomentar la inclusión social y los hábitos de vida saludables desde un punto de vista multicultural e interseccional.

**DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA**

Jornadas y/o encuentros entre mujeres de diferentes procedencias que estimulen y contribuyan al mejor conocimiento de costumbres y hábitos, generando espacios de comunicación y cooperación y el desarrollo de prácticas saludables.

**TEMPORALIZACIÓN**

Mayo de 2025, 2026, 2027 y 2028,

**RESPONSABLES**

Área de Igualdad y Bienestar Social.  
Colaboración: asociaciones.

**RECURSOS**

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

**INDICADORES**

- Jornadas y/o encuentros realizados (Sí/No).
- Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo).

## 5.- GESTIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

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

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

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



## ACCIÓN 30: 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 y 2028,

### RESPONSABLES

Área de Igualdad y Bienestar Social

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 31: MAPEO DE GÉNERO

### OBJETIVOS

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

### DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Trabajo participativo de mapear espacios significativos en la vida de las mujeres a lo largo de la historia del municipio y rutas culturales en femenino en el municipio.

### TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028

### RESPONSABLES

Área de Igualdad y Bienestar Social, Urbanismo, Patrimonio y Educación

### RECURSOS

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

### INDICADORES

- Mapeo realizado (Sí/No).
- Rutas en femenino establecidas.
- Participación de centros educativos (Sí/No).
- Número de participantes, en cada acción, desagregado por sexo.

## ACCIÓN 32: ADECUACIÓN DE LA ILUMINACIÓN Y DEL MOBILIARIO URBANO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

### OBJETIVOS

- Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal.
- Garantizar la igualdad, la seguridad y la cohesión social y territorial en el municipio.

### DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Mejora y adecuación de la iluminación de calles y del mobiliario urbano teniendo en cuenta su impacto de género de modo que se facilite su uso por igual, atienda a necesidades diversas en función de cómo mujeres y hombres se relacionan con el medio y el espacio y garanticen la ergonomía y la seguridad ciudadana.

### TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028

### RESPONSABLES

Urbanismo y servicios.

### RECURSOS

Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos y los recursos presupuestarios para la realización de inversiones.

### INDICADORES

- Implementación y mejora del mobiliario (Sí/No).
- Atención al impacto de género de las instalaciones de mobiliario (Sí/No).
- Cambios, nuevas instalaciones y/o mejoras en el mobiliario a petición ciudadana (Sí/No).

## ACCIÓN 33: 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, siendo un factor puntuable el que se disponga de planes de igualdad de empresas debidamente registrados en el REGCON.

### TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028

### RESPONSABLES

Administración general y 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 34: 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.

<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	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.
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	2024 – 2028
<b>RESPONSABLES</b>	Todas las áreas de la administración local.
<b>RECURSOS</b>	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecimiento de medios para la recogida de datos desagregados por sexo (Sí/No).</li> <li>▪ Recogida de datos desagregados por sexo (Sí/No).</li> </ul>

### ACCIÓN 35: ESTUDIOS DE IMPACTO DE GÉNERO

<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal.</li> <li>▪ Promover la igualdad de género desde la administración.</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	Elaboración de estudios de impacto de género en los planes, proyectos y estrategias municipales para los que se haga necesario según la normativa vigente.
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	2024 – 2028

Todas las áreas de la administración local

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

- Realización de estudios de impacto de género (Sí/No).
- Áreas y medidas afectadas por los estudios de impacto de género.
- Número de estudios de impacto de género realizados.
- Resultados de los estudios realizados

### ACCIÓN 36: FORMACIÓN EN IGUALDAD AL PERSONAL MUNICIPAL

#### OBJETIVOS

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

#### DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Cursos de formación, dirigidos al personal técnico y político del Ayuntamiento, en igualdad de género y su aplicación en las políticas y acciones municipales y que se establezca como el criterio para la obtención de mérito puntuable en los procesos de promoción interna del personal municipal.

#### TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028

#### RESPONSABLES

Recursos humanos e Área de Igualdad y Bienestar Social.

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

- Formación al personal municipal (Sí/No).
- Número de cursos realizados.
- Número de personas formadas (desagregado por sexo).
- Criterio incorporado a las bases de los procesos de promoción (Sí/No).
- Número de promociones realizadas bajo esta premisa.
- Número de personas que promocionan que reúnen este mérito.

### ACCIÓN 37: USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES EN LA COMUNICACIÓN

#### OBJETIVOS

- Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal
- Promover la igualdad de género desde la administración
- Fomentar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las <sup>y</sup> imágenes en la comunicación

#### DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Revisión y adecuación del lenguaje y las imágenes que se emplea en las comunicaciones del Ayuntamiento para garantizar su uso inclusivo y no sexista.

#### TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028

Àrea de Igualdad y Bienestar Social.

Colaboración: todo el personal técnico municipal.

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

- Implementación del uso inclusivo del lenguaje y la comunicación no sexista (Sí/No).
- Número de revisiones realizadas.
- Número de comunicados revisado.

## ACCIÓN 38: ENTREGA DE PREMIOS IGUALITARIA

### OBJETIVOS

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

### DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

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.

### TEMPORALIZACIÓN

2024 – 2028



Área de Igualdad y Bienestar Social, Personal técnico municipal.

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

- 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 39: DIFUSIÓN DEL II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD

#### OBJETIVO

Difundir el II Plan Municipal de Igualdad.

#### DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Presentación del II Plan Municipal de Igualdad a la ciudadanía, entidades municipales y personal técnico.

#### TEMPORALIZACIÓN

Noviembre/Diciembre de 2024.

#### RESPONSABLES

Área de Igualdad y Bienestar Social, Comunicación y Personal Político.

#### RECURSOS

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

## INDICADORES

- Realización de la difusión del Plan (Sí/No).
- Medios a través de los que se difunde (Sí/No).
- Lugares y ámbitos de presentación.

# CRONOGRAMA



	2024												2025												2026												2027													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
<b>1. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS</b>																																																		
1.- Actualización del protocolo municipal para la prevención y actuación en materia de violencia de género.																																																		
2.- Campañas de prevención en los establecimientos de ocio, festivales y fiestas patronales.																																																		
3.- Campañas de sensibilización contra la explotación sexual.																																																		

	2024												2025												2026												2027													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
4.- Formación en atención multidisciplinar a la violencia de género a profesionales de diferentes servicios.																																																		
5.- Prevención de las violencias machistas en las aulas.																																																		
6.- Campaña de prevención y sensibilización por la eliminación de la violencia sobre las mujeres.																																																		
7.- Campaña de sensibilización frente a las discriminaciones por razón de género y orientación sexual.																																																		

	2024												2025												2026												2027													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
<b>2. EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE</b>																																																		
8.- Formación para la eliminación de roles y estereotipos de género y el fomento de la corresponsabilidad entre la ciudadanía.																																																		
9.- La visibilización de la mujer y la niña en la ciencia.																																																		
10.- Recursos bibliográficos para la igualdad y la inclusión social.																																																		
11.- Actividades de creación cultural femenina.																																																		
12.- Ocio juvenil con perspectiva de género.																																																		

	2024												2025												2026												2027													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
13.- El valor de las mujeres deportistas.																																																		
14.- Compromiso con la igualdad, la prevención de la violencia machista y la discriminación por razón de género y orientación sexual en el deporte.																																																		
15.- Sensibilización sobre la igualdad en el deporte.																																																		
16.- Reconocimiento a clubes deportivos inclusivos.																																																		

	2024												2025												2026												2027													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
<b>3. PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>																																																		
17.- Planes de igualdad en las empresas monoveras.																																																		
18.- Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo, género y orientación sexual y la implementación de protocolos en las empresas.																																																		
19.- Programas de empleo dirigidos a mujeres.																																																		
20.- Impulso del liderazgo de las mujeres rurales.																																																		



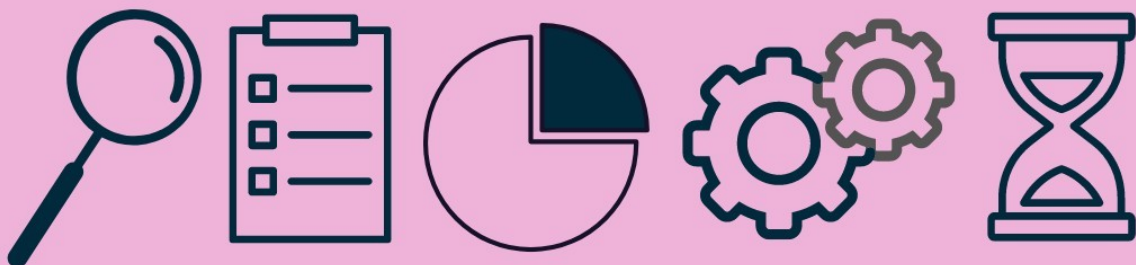
	2024												2025												2026												2027													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
21.- Fomento de la corresponsabilidad familiar.																																																		
22.- Guía de recursos y servicios para la conciliación en el municipio.																																																		
23.- La atención a mujeres cuidadoras.																																																		
24.- Adhesión al Plan CORRESPONSABLES.																																																		

	2024												2025												2026												2027													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
<b>4. BIENESTAR, SALUD Y CALIDAD DE VIDA</b>																																																		
25.- El impacto de género en la salud y su conocimiento para mejorar la prevención de enfermedades en mujeres.																																																		
26.- Salud sexual y reproductiva.																																																		
27.- Visibilización y apoyo a las asociaciones que trabajan en la prevención y atención de enfermedades que afectan a mujeres.																																																		
28.- Fomento del ocio saludable.																																																		
29.- Inclusión y multiculturalidad para el bienestar y la igualdad.																																																		

	2024												2025												2026												2027													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
<b>5. GESTIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>																																																		
30.- Campaña Institucional con motivo del Día Internacional de las Mujeres.																																																		
31.- Mapeo de género.																																																		
32.- Adecuación de la iluminación y del mobiliario urbano con perspectiva de género.																																																		

	2024												2025												2026												2027													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
33.- La igualdad en las contrataciones públicas.																																																		
34.- Desagregación por sexo de todos los datos.																																																		
35.- Estudios de impacto de género.																																																		
36.- Formación en igualdad al personal municipal.																																																		
37.- Uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en la comunicación.																																																		
38.- Entrega de premios igualitaria.																																																		
39.- Difusión del II Plan Municipal de Igualdad.																																																		

# 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 el Consejo Municipal de Inclusión y Derechos Sociales 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.

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



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

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

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

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

**Tercero: Difusión y comunicación.** Una vez validado el Informe de Seguimiento por el Consejo Municipal de Inclusión y Derechos Sociales, será difundido al resto de participantes en la ejecución del Plan.

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

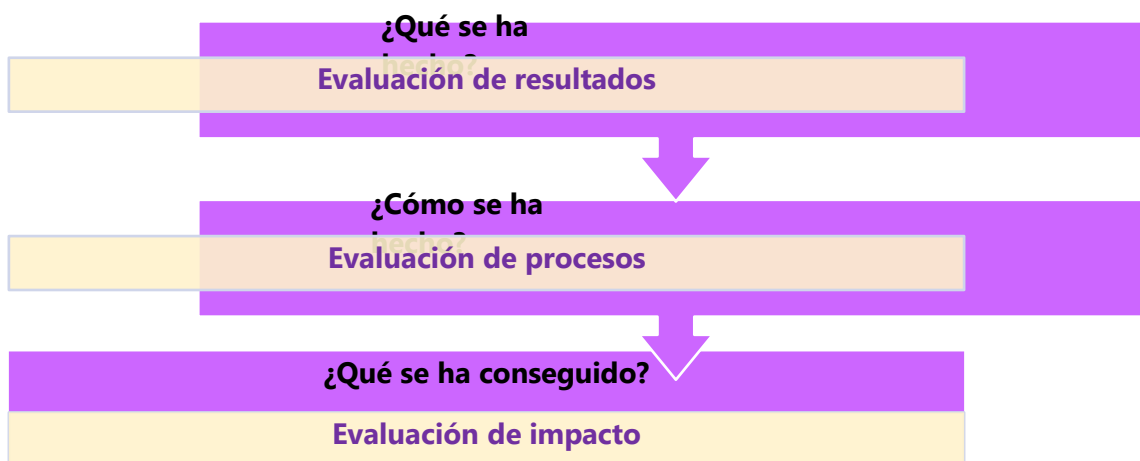
- Los **indicadores de realización** permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a

preguntas como: ¿Se han ejecutado las actuaciones previstas? ¿En qué grado? ¿Se ha alcanzado a los/as ciudadanos/as previstos/as? Los recursos empleados ¿han sido suficientes?

- Los **indicadores de resultados** miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.
- Los **indicadores de impacto** nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.

## 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 Monóvar de acuerdo con el compromiso adquirido.

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

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

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

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

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

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

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

**Cuarto: Difusión y comunicación.** Una vez validado el informe de Evaluación por Consejo Municipal de Inclusión y Derechos Sociales y el Área de Igualdad del Ayuntamiento, será difundido al resto de la ciudadanía.

# GLOSARIO



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

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

real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

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

- **CORRESPONSABILIDAD:** Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.
- **DOBLE JORNADA:** Término que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.
- **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.
- **EMPODERAMIENTO:** Proceso mediante el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo en cuanto forman parte de un grupo social, para impulsar cambios positivos en las situaciones en las que viven, por lo que el aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Por otro lado, de



acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

- **ESTEREOTIPO:** Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.
- **EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:** Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.
- **FEMINISMO:** Conjunto heterogéneo de movimientos políticos, culturales, económicos y sociales, que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.
- **GÉNERO:** Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y

actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

- **IGUALDAD DE GÉNERO:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.
- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.
- **IGUALDAD DE TRATO:** La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.
- **INDICADORES DE GÉNERO:** Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

- **INTERSECCIONALIDAD:** Enfoque, en el tratamiento de las discriminaciones, que tiene en cuenta una serie de categorías como el género, etnia, raza, clase social, orientación sexual, que, en su interacción generan múltiples discriminaciones.
- **MACHISMO:** Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.
- **MICROMACHISMO:** Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.
- **PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.
- **ROLES DE GÉNERO:** Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

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

# ANEXOS

I. Diagnóstico previo de situación

# DIAGNÓSTICO PARA EL II PLAN DE IGUALDAD

*de Monóvar*

2024 - 2028

## CONTENIDO

---

1	CUESTIONES PREVIAS.....	95
1.1	Objetivo.....	95
1.2	Marco normativo.....	95
1.3	Metodología.....	98
1.4	El Municipio de Monóvar.....	99
2	CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN.....	100
2.1	Sobre el número, edad y origen de la población.....	100
2.2	Empleo y mercado laboral.....	106
2.2.1	AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	106
2.2.2	TASA DE PARO.....	107
2.2.3	ESTRUCTURA EMPRESARIAL LOCAL.....	110
3	RECURSOS Y SERVICIOS DEL MUNICIPIO.....	113
3.1	Gestión municipal con perspectiva de género.....	120
4	VIOLENCIA DE GÉNERO.....	124
5	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO.....	127
6	EDUCACIÓN.....	130
7	AUTONOMÍA ECONÓMICA.....	134
8	CALIDAD DE VIDA Y SALUD.....	139
9	LA OPINIÓN DE AGENTES SOCIALES.....	142
9.1	Perfil de la persona encuestada.....	143
9.2	Principales obstáculos en la consecución de la igualdad.....	145
9.3	Ámbitos de desigualdad.....	149
9.4	Perspectiva de género.....	159
9.5	Acciones a realizar.....	162

## 1-. CUESTIONES PREVIAS

---

### 1.1 OBJETIVO

El objetivo del Diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre el Municipio de Monóvar en materia de igualdad, el cual permita detectar las principales

deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del II Plan Municipal de igualdad.

## 1.2 MARCO NORMATIVO

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

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

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

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

La ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*** marca la estrategia a nivel estatal, supone un paso fundamental para hacer efectivo el principio de igualdad con la consideración de la dimensión transversal de éste,



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

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

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

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

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

las mujeres con carácter prescriptivo, en algunos casos y de fomento y promoción en otros, de acuerdo con los niveles competenciales de actuación autonómico y local.

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

Por otra parte, el compromiso de Monóvar con la igualdad de género se ha materializado a través de la aprobación e implementación del **I Plan Municipal de Igualdad, 2019 – 2023**, con el objeto de alcanzar la transversalidad de género y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Monóvar y en el municipio, para lo que estableció políticas y líneas estratégicas de actuación. Actualmente, este compromiso sigue siendo una realidad y se ha renovado con la puesta en marcha del futuro **II Plan Municipal de Igualdad, 2024 – 2028**.

### 1.3 METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Monóvar, ha combinado distintas técnicas de recolección de información: información documental y recogida de datos cuantitativos.

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

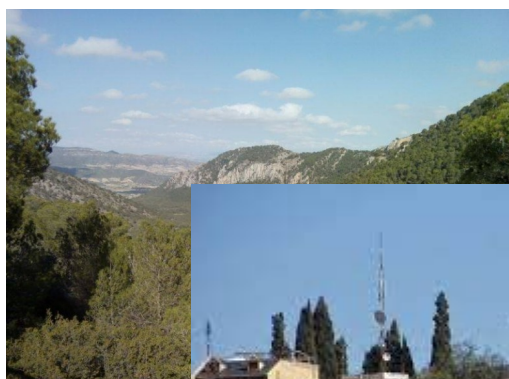
- Instituto Nacional de Estadística.
- Ministerio de Igualdad.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Ministerio de la Presidencia, Relación con las Cortes e Igualdad.
- Diputación Provincial de Alicante. Portal estadístico del padrón.
- Portal del Ayuntamiento de Monóvar.

- Informe de evaluación final del I Plan de Igualdad de Monóvar.
- Documentación requerida y enviada desde los Servicios Sociales del Ayuntamiento.

## 1.4 EL MUNICIPIO DE MONÓVAR

Monóvar es un municipio alicantino situado en la comarca del Medio Vinalopó. Es uno de los municipios más extensos de la provincia de Alicante con un territorio que abarca los 152Km<sup>2</sup>. Tiene en torno a 12 mil habitantes que se concentran tanto en su casco urbano como en focos de población diseminados formados por partidas rurales y por sus cinco pedanías: Casas del Señor, Xinorlet, Cañadas de Don Ciro, Hondón y La Romaneta.

Desde el punto de vista patrimonial y medioambiental destaca el Paraje Natural Municipal



Monte Coto, atravesado por vías pecuarias y diferentes barrancos, también contiene la Cantera de l'Almorquí catalogada en la tipología de *Patrimonio*

su casco



*Industrial-Minería y Actividades Extractivas* por parte de la Dirección General de Patrimonio de la Generalitat Valenciana. Además, en urbano destacan algunos monumentos relevantes como la Santa Bárbara, la Iglesia Arciprestal

Ermita de

de San Juan Bautista o la Iglesia del Exconvento de los Capuchinos que, en su fachada alberga el escudo nobiliario del Duque de Híjar declarado Bien de Interés Cultural, también cuenta con una peculiar Torre del Reloj. Dicho monumento data de 1734, está ubicada en una zona alta del casco urbano y lo que la hace relevante es que es una construcción exenta, pues no está adosada a ningún edificio y tiene un uso civil.

Culturalmente, además del patrimonio monumental descrito, Monóvar es la ciudad natal



de Azorín y conserva la casa en la que el escritor vivió, actualmente convertida en Museo. De hecho, durante el pasado año 2023 se celebró el 150 aniversario del nacimiento del

escritor y el Ayuntamiento organizó toda una serie de actos culturales para celebrar esta efeméride. Además, también se ha de señalar que, durante el 2024, Monóvar ha sido declarada capital cultural de la Comunitat Valenciana. Capitalidad que se desarrollará a lo largo de todo el año bajo el lema *Monòver, ciutat oberta*.

## 2-. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

### 2.1 SOBRE EL NÚMERO, EDAD Y ORIGEN DE LA POBLACIÓN

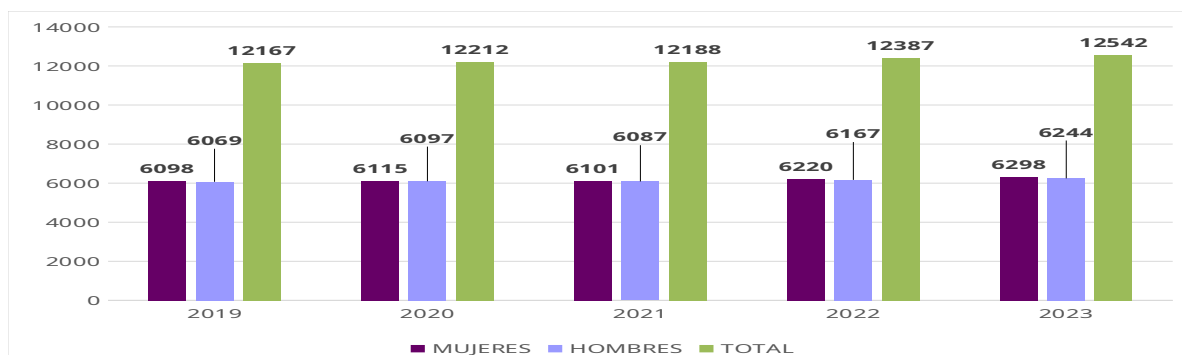
Comenzamos este apartado, analizando la evolución de la población de Monóvar desde el año 2019, por ser el momento en que se inició el I Plan de Igualdad del municipio hasta el año 2023, última anualidad previa a la elaboración del II Plan de Igualdad de la que se tienen datos.

**Tabla 1: Población total empadronada en Monóvar según sexo**

AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2019	6098	6069	12167
2020	6115	6097	12212
2021	6101	6087	12188
2022	6220	6167	12387
2023	6298	6244	12542

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

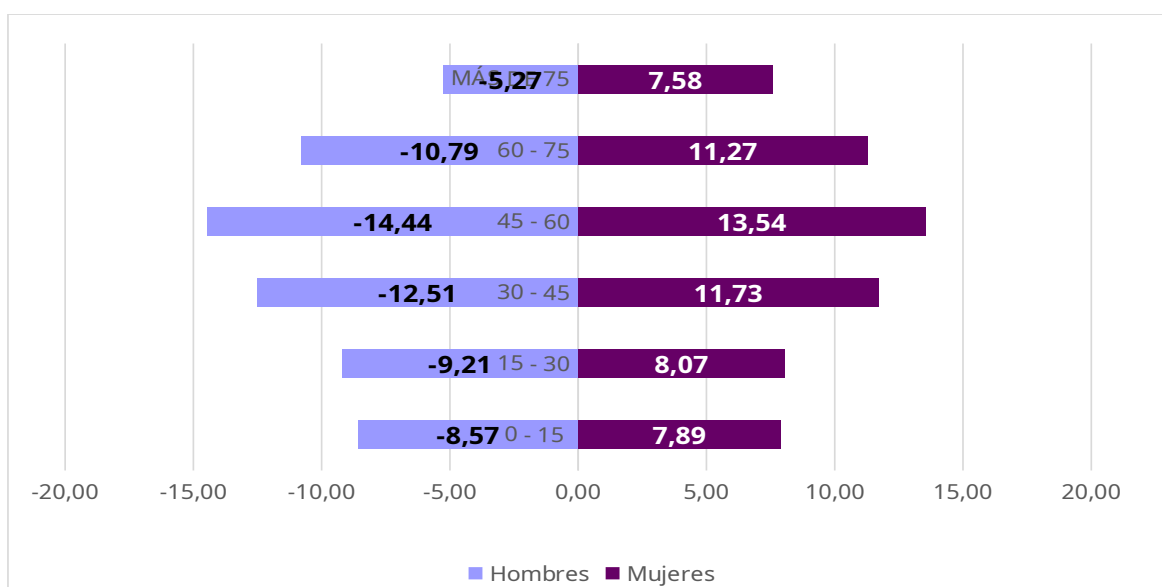
**Gráfico 1: Evolución de la población de Monóvar**



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

Como se puede observar en la tabla y en la gráfica anteriores, entre los años 2019 y 2021 se produce cierto estancamiento en el crecimiento de la población. No obstante, en el 2022 se observa un crecimiento que continúa acentuándose en 2023. Así pues, para el 2023, nos encontramos una población formada por un 50,2% de mujeres y un 49,8% de hombres.

**Gráfico 2. Pirámide de población de Monóvar, según sexo.**



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

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

- La población menor de 15 años es de 1686 (13,44%), de los cuales 869 son hombres y 817 son mujeres.
- La población entre 15 y 60 años es de 7119 (56,76%), de los cuales 3668 son hombres y 3451 son mujeres.
- La población mayor de 60 años es de 3582 (28,6%), de los cuales 1630 son hombres y 1952 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.

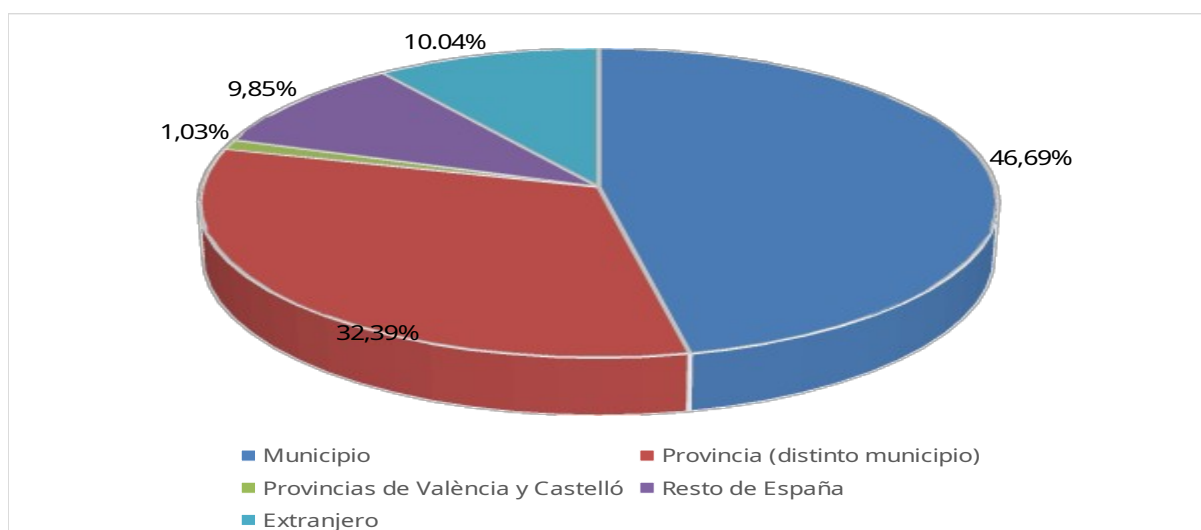
Por otra parte, en cuanto a la procedencia de la ciudadanía de Monóvar según su lugar de nacimiento, también contamos con datos actualizados para 2022 y la distribución queda del siguiente modo:

**Tabla 2: Población según lugar de nacimiento en 2022**

PROCEDENCIA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
<b>Personas nacidas en España</b>	5580	5563	11143
<b>En la misma Comunidad Autónoma</b>	4944	4979	9923
<b>Misma Comunidad Autónoma. Misma Provincia.</b>	4879	4917	9796
<b>Misma Comunidad Autónoma. Misma Provincia. Mismo Municipio</b>	2887	2897	5784
<b>Misma Comunidad Autónoma. Misma Provincia. Distinto Municipio</b>	1992	2020	4012
<b>Misma Comunidad Autónoma. Distinta Provincia</b>	65	62	127
<b>En distinta Comunidad Autónoma</b>	636	584	1220
<b>En el extranjero</b>	640	604	1244

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

**Gráfica 3. Población según lugar de nacimiento 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 Monóvar procede del propio municipio y de otros municipios vecinos de la misma provincia, en cambio, la minoría procede de las provincias de València y Castelló.

El peso de la población extranjera no es demasiado significativo, ya que sólo supone el 10% de la población, un dato similar al de la población procedente del resto de España. En cualquier caso, para seguir con el análisis que nos ocupa, analizamos a continuación la procedencia de la población extranjera que reside en Monóvar.

**Tabla 3: Población extranjera residente en Monóvar según procedencia en 2022**

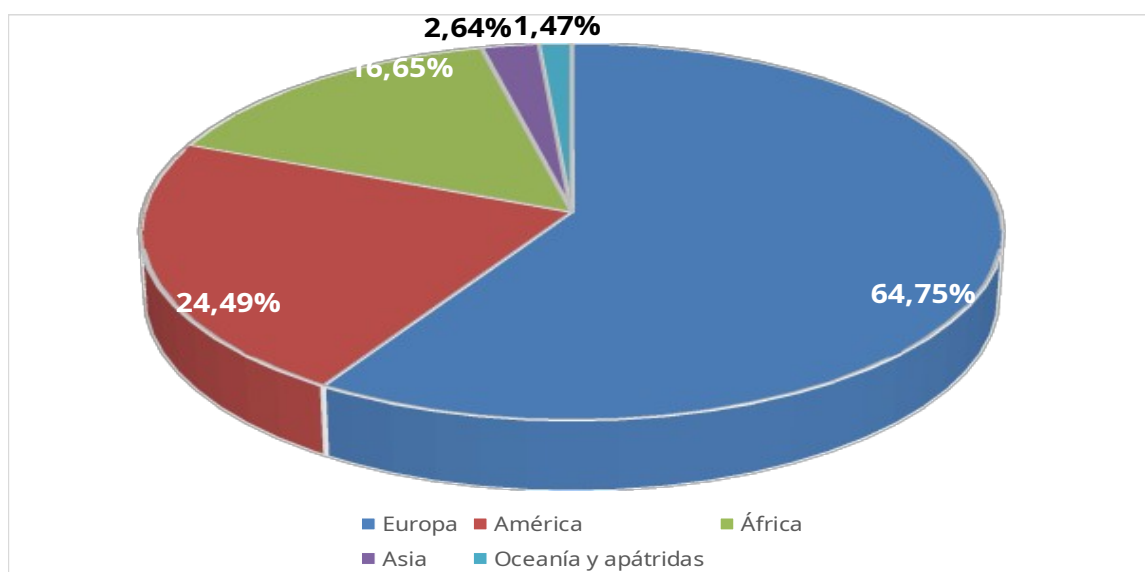
PROCEDENCIA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
<b>Alemania</b>	19	12	31
<b>Bulgaria</b>	2	4	6
<b>Francia</b>	9	10	19
<b>Italia</b>	19	23	42
<b>Polonia</b>	25	25	50
<b>Portugal</b>	1	0	1
<b>Rumanía</b>	21	6	27
<b>Reino Unido</b>	136	137	273
<b>Rusia</b>	3	0	3
<b>Ucrania</b>	9	10	19
<b>Argelia</b>	12	16	28
<b>Marruecos</b>	59	74	133
<b>Argentina</b>	4	11	15
<b>Bolivia</b>	16	21	37
<b>Brasil</b>	4	3	7
<b>Chile</b>	3	0	3
<b>Colombia</b>	41	17	58
<b>Cuba</b>	10	5	15
<b>Ecuador</b>	27	50	77
<b>Paraguay</b>	2	0	2
<b>Perú</b>	5	8	13



<b>República Dominicana</b>	3	0	3
<b>Uruguay</b>	1	0	1
<b>Venezuela</b>	1	1	2
<b>China</b>	3	5	8
<b>Pakistán</b>	0	9	9
<b>Oceanía y apátridas</b>	8	7	15

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

#### Gráfico 4. Población extranjera residente en Monóvar según procedencia en 2022



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

En base a estos datos, podemos observar que el origen de la mayor parte de la población extranjera residente en el municipio es europeo y supone casi el 65% del conjunto de habitantes de origen foráneo. Y, de este conjunto, la mayoría proceden del Reino Unido que supone el 58% de población europea extranjera de Monóvar.

En torno al 25% de personas extranjeras proceden de América y, en este caso, la mayoría es de origen ecuatoriano, pues son el 33% de población americana. Y, por último, en menor medida, nos encontramos por residentes de origen africano. En este caso, la población que procede de África es del 17% y la gran mayoría, 83% en este caso, es originaria de Marruecos.



## 2.2 EMPLEO Y MERCADO LABORAL

### 2.2.1 AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

**Tabla 2: Evolución de personas afiliadas a la Seguridad Social desde 2019 a 2023**

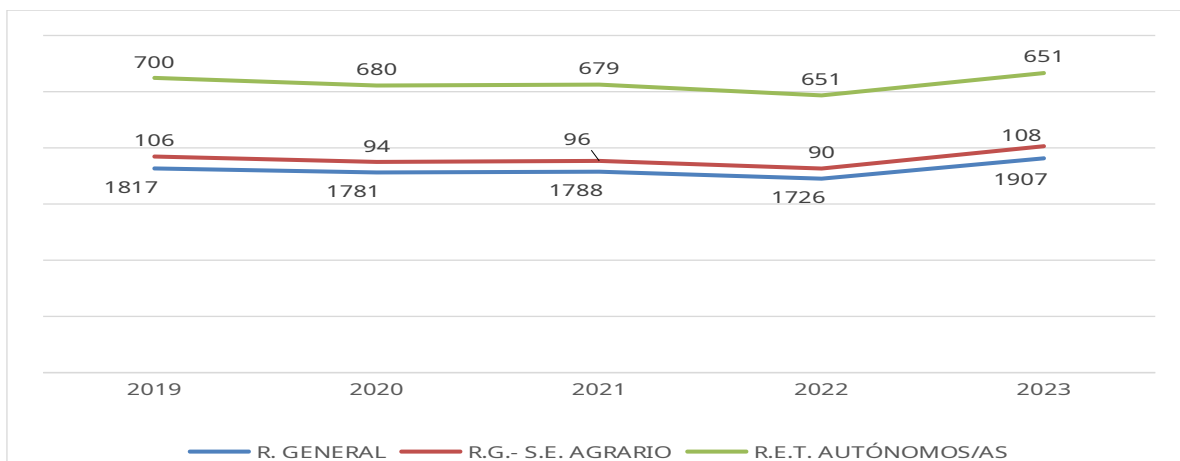
FECHA	R. GENERAL	R.G. – S.E. HOGAR	R.E. MAR	R.G.- S.E. AGRARIO	R.E.M. CARBÓN	R.E.T. AUTÓNOMOS/A S	TOTAL
<b>Diciembre 2023</b>	1817	19	0	106	0	700	2642
<b>Diciembre 2022</b>	1781	14	0	94	0	680	2566
<b>Diciembre 2021</b>	1788	14	0	96	0	679	2577
<b>Diciembre 2020</b>	1726	19	0	90	0	651	2486
<b>Diciembre 2019</b>	1907	24	0	108	0	651	2690

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, en el de Régimen Especial de Autónomos y Autónomas y en el agrario. 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 R. General, R.E.T. Autónomos/as y R.G. S.E. Agrario en Monóvar desde 2019 a 2023**



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

## 2.2.2 TASA DE PARO

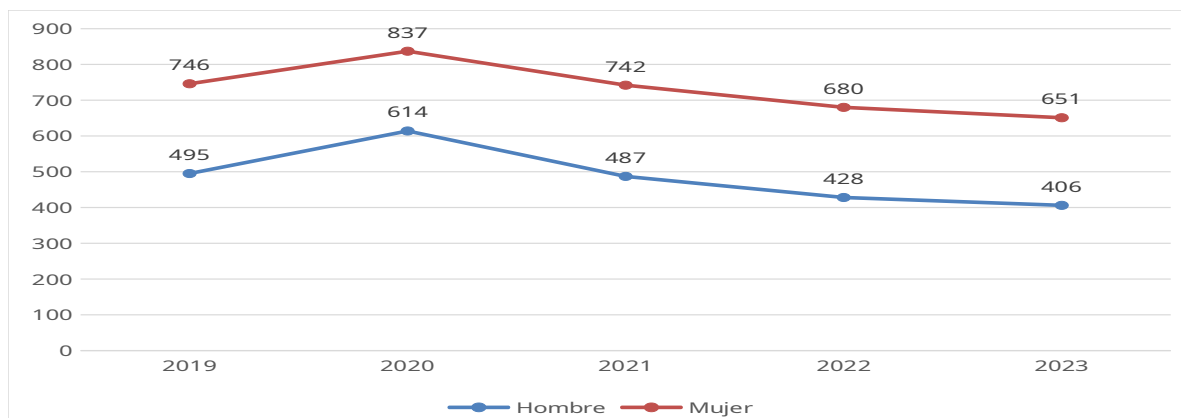
En cuanto a la evolución de la tasa de paro en el municipio de Monóvar desde el año 2019 hasta el 2023, se puede observar cómo ha habido una tendencia a la reducción de dicha tasa.

**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	
<b>Diciembre 2023</b>	406	651	27	30	379	621	1057
<b>Diciembre 2022</b>	428	680	22	25	406	655	1108
<b>Diciembre 2021</b>	487	742	24	28	463	714	1229
<b>Diciembre 2020</b>	614	837	52	37	562	800	1451
<b>Diciembre 2019</b>	495	746	31	32	464	714	1241

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

**Gráfica 6: Evolución de la Tasa de Paro por sexo**

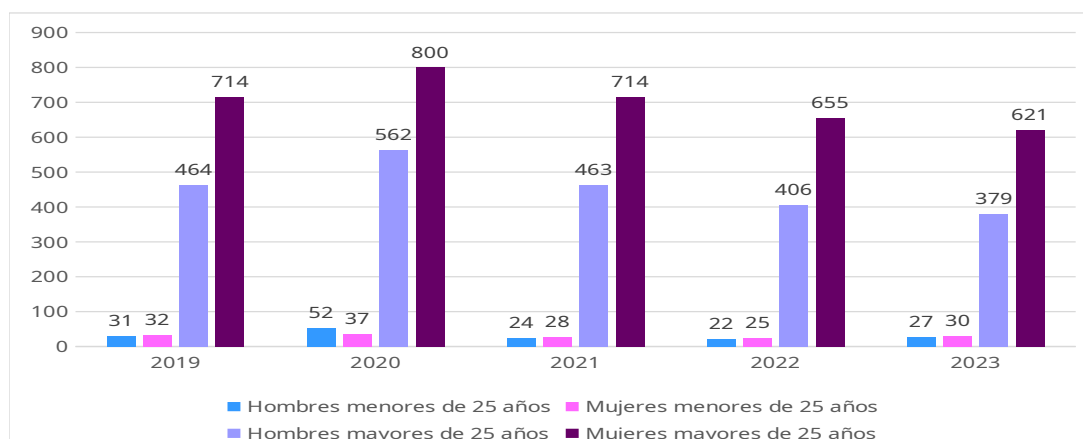


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal

Si se analiza la evolución del desempleo por sexo, este tiene menores tasas en los hombres en todos los años analizados. Y desde 2019 hasta 2023 experimenta un descenso de 89 personas, mientras que, en el caso de las mujeres, el descenso es de 95. La cifra es más alta porque también la tasa de paro es más elevada. De hecho, el paro femenino registra 245 mujeres paradas más que hombres.

Por otra parte, ha de seguir poniéndose de manifiesto el hecho de que existe un repunte de en las cifras del paro en 2020, cuando se incrementa la tasa considerablemente debido a la situación de crisis sanitaria por Covid-19. También en este caso, este fuerte incremento de la tasa de paro se acusa más elevado entre las mujeres.

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



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

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

Así pues, en líneas generales, mientras que la población masculina alcanza su mayor tasa de paro en 2020 con un total de 562 personas, la tasa de paro femenina se sitúa en las 800 personas, lo que supone 238 mujeres más que hombres se encontraban en situación de desempleo. Actualmente, aunque las dos tasas de paro se han reducido, lo cierto es que la cifra de la diferencia entre la tasa femenina y la masculina se mantiene en los mismos valores.

**Tabla 4: Evolución de la Tasa de Paro por sectores**

AÑO	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	SIN EMPLEO ANTERIOR
<b>Diciembre 2023</b>	10	12	80	806	16
<b>Diciembre 2022</b>	14	17	102	1082	29
<b>Diciembre 2021</b>	20	26	121	1358	39
<b>Diciembre 2020</b>	15	19	71	851	15
<b>Diciembre 2019</b>	8	15	79	893	14

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

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

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

### 2.2.3 ESTRUCTURA EMPRESARIAL LOCAL

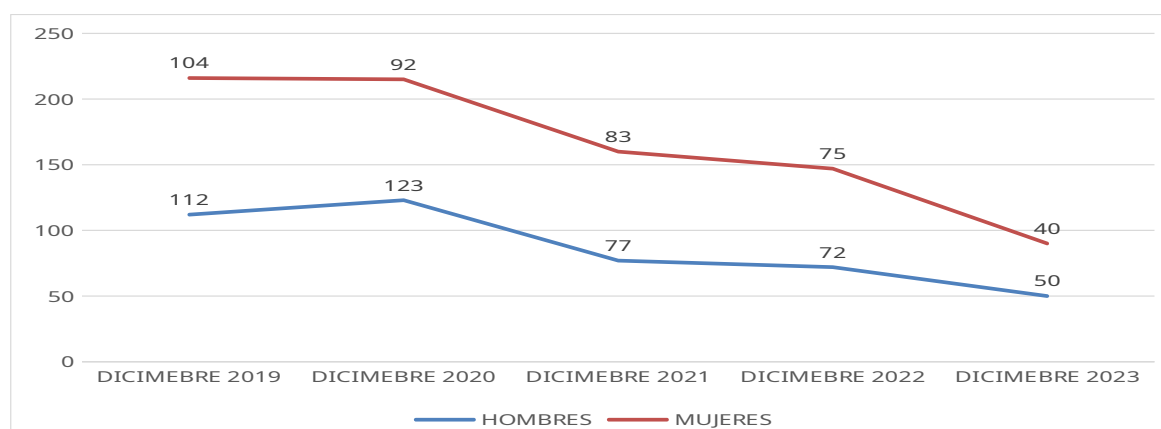
Para acercarnos a las características de la estructura empresarial de Monóvar, realizamos, en primer lugar, un análisis sobre las contrataciones realizadas y su evolución desde 2019 hasta 2023, tomando como referencia el último mes de cada año.

**Tabla 5: Número de contratos realizados en Monóvar**

AÑO	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	Contratos Indefinidos	Contratos Temporales	Indefinidos convertidos	Contratos Indefinidos	Contratos Temporales	Indefinidos convertidos	
Diciembre 2023	33	12	5	19	16	5	90
Diciembre 2022	48	14	10	56	14	5	147
Diciembre 2021	8	60	9	9	69	5	160
Diciembre 2020	7	108	8	1	86	5	215
Diciembre 2019	3	98	11	3	98	3	216

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

**Gráfica 8: Contratos realizados de inicio (temporales e indefinidos) desagregado por sexo en Monóvar**



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

La Gráfica anterior muestra una tendencia un tanto irregular en el número de contratos realizados desde el año 2019. Observamos una tendencia al alza en la contratación de hombres entre diciembre de 2019 y diciembre de 2020. Sin embargo, en el caso de los contratos a mujeres, en este período no se experimenta incremento, sino una tendencia a la baja que se sostiene de manera paulatina en el 2021 y el 2020 y que se acentúa notablemente en el 2023.

En el 2021 también se produce un reseñable descenso en la contratación de hombres que se mantiene estable en el 2022 y tiene una baja pronunciada en 2023, como en el caso de las mujeres.

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 Monóvar según sector de actividad que ocupan.

**Tabla 6: Contratos realizados según sector de actividad en Monóvar**

AÑO	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
<b>Diciembre 2023</b>	6	33	5	44
<b>Diciembre 2022</b>	5	35	7	98
<b>Diciembre 2021</b>	10	49	3	98
<b>Diciembre 2020</b>	4	96	9	106
<b>Diciembre 2019</b>	2	136	4	74

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

Monóvar es un municipio rural y es conocido por su producción vinícola, de hecho, es uno de los municipios de la provincia que forma parte de la denominada Ruta del Vino de Alicante<sup>1</sup>. Sin embargo, el sector agrícola, junto con el de la construcción, es de los que, en menor medida, genera empleo.

Por otra parte, a nivel industrial, en el municipio destacan la explotación y manufacturación de mármol y la industria zapatera y, aunque en 2019, fue el sector industrial el que generó una mayor contratación, lo cierto es que, progresivamente, en los años posteriores se han realizado más contratos en el sector servicios.

Esta terciarización de la actividad es propia de las economías desarrolladas y este sector se caracteriza por la prestación de servicios, la interacción de entidades proveedoras y

<sup>1</sup> <https://www.rutadelvinodealicante.com/>

clientela y por su diversidad de actividades tales como turismo, ocio, comercio, transporte, tecnología, educación, salud, etc.

### 3-. RECURSOS Y SERVICIOS DEL MUNICIPIO

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

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

**Tabla 7: Servicios sanitarios en Monóver**

Centros	Servicios que ofrecen	Titularidad
<b>Centro de Salud</b>	Medicina general, enfermería y trabajo social	Pública

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

**Tabla 8: Servicios educativos y formativos en Monóver**

Centros	Servicios que ofrecen	Titularidad
<b>4 Centros de educación infantil y primaria</b>	Formación reglada, comedor y actividades extraescolares	Pública
<b>1 Centro de Secundaria y Bachillerato</b>	Formación reglada	Pública
<b>1 Centro de educación infantil, primaria y secundaria</b>	Formación reglada y comedor	Concertada
<b>1 Centro de educación infantil</b>	Educación infantil	Pública
<b>1 Centro de educación infantil</b>	Educación infantil	Privada
<b>1 Centro de Formación de Adultos</b>	Formación de adultos	Pública

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

**Tabla 9: Servicios culturales en Monóver**

Centros	Servicios que ofrecen	Titularidad
<b>Casa de Cultura</b>	Biblioteca infantil y de adultos, auditorio, centro de formación de personas adultas	Pública
<b>Kursaal Fleta</b>	Centro cultural: sala de exposiciones, encuentros culturales, espacio para	Pública

	asociaciones, archivo municipal	
<b>Teatro Principal</b>	Teatro y espectáculos	Pública
<b>Espacio Memorialista El Fondó</b>	Centro de interpretación de la II República y la Guerra Civil (museo, refugio, aeródromo)	Pública
<b>Museo de Artes y Oficios</b>	Colección museística	Privada
<b>Casa Museo Azorín</b>	Casa residencial del escritor Azorín convertida en museo	Privada
<b>Plaza de Toros</b>	Plaza de toros y espacio para espectáculos diversos	Pública
<b>Oficina de Turismo</b>	Oficina de atención y promoción del turismo	Pública
<b>Sociedad Cultural El Casino</b>	Centro de encuentro de diferentes actividades culturales y de ocio	Privada
<b>Aula de Estudio</b>	Sala de estudios 24 horas	Pública

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

**Tabla 10: Espacios deportivos en Monóvar**

Centros	Servicios que ofrecen	Titularidad
<b>1 Complejo Deportivo</b>	2 pabellones y pistas deportivas al aire libre para la realización de todo tipo de prácticas deportivas	Pública
<b>Piscina Municipal</b>	Piscina para realización de prácticas deportivas de natación y espacio para otras prácticas deportivas	Pública
<b>Campos de Fútbol</b>	Entrenamiento y competición futbolística	Pública
<b>Polideportivo</b>	Pistas deportivas, práctica de tenis, gimnasio, piscinas	Privada

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

**Tabla 11: Mercados en Monóvar**

Centros	Servicios que ofrecen	Titularidad
<b>1 Mercado de abastos</b>	Venta de productos alimenticios	Pública
<b>1 Mercadillo</b>	Mercadillo de venta ambulante de diversos productos que se instala semanalmente	Pública

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



**Tabla 12: Espacios sociales y de encuentro vecinal en Monóvar**

Centros	Servicios que ofrecen	Titularidad
<b>Hogar del Pensionista</b>	Encuentro y actividades de ocio, tiempo libre y de respiro familiar dirigidas a personas de la tercera edad	Pública
<b>Punt Jove</b>	Espacio de ocio juvenil	Pública
<b>Parques y jardines</b>	Diversos espacios al aire libre. Destacan dos parques, Alameda y Salitre, con actividades infantiles, de promoción de la actividad para personas mayores, zonas verdes, pistas deportivas y espacio para perros	Pública

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

**Tabla 14: Servicios de movilidad en Monóvar**

Centros	Servicios que ofrecen	Titularidad
<b>Líneas de autobuses interurbanas</b>	Transporte interurbano con las siguientes líneas habituales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conexión Monóvar – Elda.</li> <li>• Conexión Monóvar – Alicante.</li> <li>• Conexión Monóvar – Universidad de Alicante</li> </ul>	Privada

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

**Tabla 15: Servicios Medioambientales en Monóvar**

Centros	Servicios que ofrecen	Titularidad
<b>Ecoparque móvil</b>	Servicio de recogida de enseres y materiales de depósito especial y diferente al de objetos reciclables y de desecho.	Pública
<b>Aula de la Natura</b>	Instalación recreativa forestal, espacio de interpretación de la naturaleza local y albergue	Pública
<b>Merenderos y rutas</b>	Espacios abiertos de ocio en zonas de campo y montaña. Algunos de estos espacios son: La Pedrera, La Canyaeta, Ruta El Xirivell, Ruta de l'Almorquí a Tres Fonts	Pública

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

**Tabla 16: Servicios Sociales en Monóvar**

Centros	Servicios que ofrecen	Titularidad
<b>Bienestar Social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de rehabilitación de la Tercera Edad, Climaterio y Fibromialgia.</li> <li>• Prestaciones económicas de emergencia, habitacionales y de vulnerabilidad energética y Renta Valenciana de Inclusión.</li> <li>• Servicio de promoción de la autonomía personal y Servicio de Ayuda a Domicilio.</li> <li>• Viviendas sociales.</li> <li>• Promoción de la salud.</li> <li>• Promoción de la Igualdad de género y prevención de la violencia de género.</li> <li>• Promoción y atención a la diversidad cultural, familiar y afectivo sexual.</li> <li>• Protección a la infancia y mediación familiar.</li> <li>• Inclusión social y acción comunitaria.</li> </ul>	Pública
<b>Residencia Nuestra Sra. del Remedio</b>	Residencia de personas dependientes y mayores.	Privada
<b>Centro Ocupacional El Molinet</b>	Centro de ocupación para personas con diversidad funcional	Pública

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

Además de todos estos recursos y servicios, también se ha de señalar que en el municipio se cuenta con otros servicios tales como juzgado de paz, notaría, registro de la propiedad y radio municipal de titularidad pública.

Por otra parte, en el desarrollo de la vida cultural y la participación activa de la ciudadanía es fundamental el tejido asociativo. En Monóvar existen diversas asociaciones de carácter cultural, pero en este caso, por su relevancia podemos destacar la *Agrupación Musical "La Artística de Monóvar"*, la *Orquesta de Pulso y Púa Francisco Alvililar y Pinosa*, *Associació d'Amics del Patrimoni Monover*. El desarrollo de actividades y la participación en la programación cultural del municipio de estas entidades, como ya se ha dicho, es relevante y por ello, la colaboración entre éstas y el Ayuntamiento debe seguir potenciándose bajo el prisma de la perspectiva de género.

Del mismo modo en que se ha de seguir implementándose esta colaboración con el Museo de Artes y Oficios y la Casa Museo Azorín, posibilitando así, el desarrollo de

actividades culturales, de ocio y turísticas y dando a conocer el patrimonio municipal, también bajo la óptica de la transversalización de la igualdad.

En este sentido, el I Plan de Igualdad Municipal de Monóvar contemplaba diferentes medidas, tales como:

- Realización de actividades culturales dirigidas al público monovero en general como, por ejemplo, un ciclo de "Cine y Mujer", en los cuales aparezcan películas y documentales que documenten la figura de la igualdad de oportunidades en las mujeres, la rotura de estereotipos, etc.
- Creación de un espacio literario en la Biblioteca Municipal titulado "Educando para la Igualdad de Género", con las principales obras y autores/as que defiendan esta temática.
- Realización de actividades y eventos introduciendo la sensibilización en materia de igualdad de género (exposiciones, conferencias, etc.).
- Impulso de la visibilidad de las muestras artísticas realizadas por mujeres (certámenes, muestras, exposiciones).

Al respecto, cabe señalar que de manera transversal se introduce la perspectiva de género en las acciones culturales, tales como en el ciclo de cine habitual del municipio, el Festival Cinema 4L, la programación de la actividad cultural de la biblioteca municipal y la programación cultural general del municipio en la que, además, también se incluyen acciones específicas del fomento y la promoción de la igualdad y las mujeres. A modo de ejemplo, algunas de estas acciones concretas llevadas a cabo de manera reciente han sido:

- Teatro: *Història d'una mestra*.
- Concierto de Pascua: *Notes en femení*.
- Tertulias literarias con: María Zaragoza, Rosa Montero, Elia Barceló.
- Presentación del libro: *Fadrines*.

Asimismo, se ha producido el cambio de nombre de tres calles de la localidad y se ha optado por nombres de mujeres de relevancia local, tales como, *Carmen Payá Mira*, *Magdalena Mallebrera Esteve* y *Les Aparadores*.

Además, el desarrollo cultural y participativo de la ciudadanía también viene de la mano de la implementación de actividades de carácter turístico, lúdico y festivo. En el

municipio, los encuentros festivos confluyen en torno a la Semana Santa, las Fiestas Locales y la Feria de Santa Caterina. En el caso de la primera festividad se ha de señalar que la iniciativa y la participación radica, sobre todo, en la Junta Mayor de Cofradías y, además, esta Semana Santa está declarada como Fiesta de Interés Turístico Provincial.

Por otra parte, en cuanto a las Fiestas Locales, éstas tienen lugar en septiembre, siendo fiesta patronal el día 8 de dicho mes, y en su organización se cuenta con la colaboración de la Junta Festera, así como de la participación de otras entidades como la agrupación musical, la colla "El Xirivell", la asociación de *Nanos i Gegants*. Sin olvidar otros agentes clave de la restauración y el ocio. En este caso, se intenta promover una convivencia igualitaria y libre de violencias machistas por medio de la instalación de Puntos Violeta y, a través de la colaboración de establecimientos comprometidos que así lo manifiestan con la instalación de cartelería facilitada por el Ayuntamiento.

No obstante, una de las festividades más participativas de la ciudad es la Feria de Santa Caterina que tiene lugar el 25 de noviembre. Su celebración aúna a la gran mayoría de asociaciones locales, especialmente, en torno a la Feria del Libro que concurre el último domingo del mes de noviembre. Además, no se ha de olvidar que el 25N se conmemora el Día Internacional por la Eliminación de la Violencia sobre las Mujeres y por ello, se incluyen actos de sensibilización y concienciación durante la celebración del acto central de la Feria en este día.

Por otro lado, otro de los ámbitos que más importancia tiene en cuanto a participación y promoción de la salud y el bienestar es el deportivo. Además, también se configura como un elemento educativo y de transmisor de valores muy importante, por ello, el desarrollo de las acciones deportivas con perspectiva de género, la promoción de la igualdad y de las mujeres deportistas, en este caso, es fundamental. Para ello es necesario contar con la colaboración de las diferentes asociaciones, clubes y escuelas deportivas de la localidad vinculadas a las prácticas deportivas de fútbol, baloncesto, balonmano, atletismo, natación, ciclismo, espeleología, entre otros.

Por último, algunas otras asociaciones de interés y que trabajan en estrecha colaboración con el área de servicios sociales municipales son la *Asociación Alicante Lucha Contra el Cáncer*, *Asociación de Amas de Casa*, *Asociación de Hombre y Mujeres de la*

*Tercera Edad, Com tu, Cruz Roja, Cáritas, Asociación Islámica de Monóvar y Asociación de Extranjeros de Monóvar* entre otras que tratan de promover la atención y la inclusión social de diversos colectivos en riesgo de exclusión.

### **3.1 GESTIÓN MUNICIPAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

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

Los servicios y recursos en materia de igualdad de los que dispone el municipio de Monóvar se encuentran, sobre todo, en los proporcionados por los Servicios Sociales Municipales, en los cuales, de manera transversal, se ofrece asesoramiento jurídico, asesoramiento psicológico, tramitación de ayudas económicas, atención a las familias y la infancia, salud mental y atención a las personas migradas.

Además, también se cuenta con el Centro Mujer Rural 12 Horas de Elda cuyas competencias se ejercen en materia de violencia de género y, a través del cual, se facilita atención social, psicológica, jurídica, económica y de acogida. Aunque este centro no es municipal ni se encuentra en la localidad, es uno de los centros que la Generalitat Valenciana pone a disposición de las mujeres víctimas de violencia de género y que, en este caso, pueden utilizar las mujeres de Monóvar que se encuentren en esta situación.

Por otra parte, desde la gestión pública y las políticas que emanan del municipio, se vienen realizando diferentes acciones con perspectiva de género tales como la realización de campañas de sensibilización, prevención y concienciación, en materia de igualdad. Además, se ha de señalar al respecto que, Monóvar ya ha implementado un I Plan Municipal de Igualdad que establecía la incorporación de la perspectiva de género en la gestión habitual y en la planificación y desarrollo de las políticas, programas y proyectos.

Dicho plan recogía un total de 57 medidas, de las cuales 32 fueron implementadas, por lo que se cumplió con un 56% de su ejecución durante su vigencia, desde 2019 hasta 2023. Ciertamente, durante el período de crisis sanitaria ocasionada por la pandemia de Covid-19 muchos servicios y recursos debieron reconvertirse y esto también afectó a la ejecución del plan que, finalmente, tuvo un nivel de ejecución medio.

Algunas de las dificultades que, por otra parte, la evaluación final del plan puso de manifiesto se encuentran en las resistencias por parte del personal técnico municipal, la necesidad de establecer una mejor coordinación y colaboración interdepartamental, la falta de difusión del plan entre el personal municipal y la falta de formación en igualdad y aplicación de perspectiva de género en las políticas municipales.

Esta cuestión es fundamental para que, realmente, las políticas y medidas que se apliquen cumplan con el principio de igualdad y aborden esta cuestión transversalmente. Aunque como hemos visto, sí que se aplica la perspectiva de género en algunas áreas y acciones, existen algunas actuaciones básicas que siguen pendientes de ser aplicadas y que ya se establecían el I Plan Municipal de Igualdad, tales como:

- Las ofertas de empleo anunciadas y publicadas para el Ayuntamiento y de forma municipal para los ciudadanos y las ciudadanas, contendrán la denominación del puesto en masculino y en femenino, fomentando el lenguaje inclusivo.
- Diseñar y facilitar para el Ayuntamiento, una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos. Esta guía también estará disponible por si hay entidades locales que deseen consultarla y aplicarla en sus organizaciones.
- Llevar a cabo un registro con las asociaciones del municipio, donde se establezca, por un lado, el porcentaje de mujeres y hombres que las integran y la naturaleza o la funcionalidad de las mismas.
- Adaptar los documentos oficiales, formularios generales y cualesquiera otros modelos existentes a un lenguaje no sexista y trasladar dichos cambios a todas las áreas institucionales.
- Sensibilizar a los medios de comunicación municipales, para dar un tratamiento adecuado y no sexista a la información general del Ayuntamiento.

- Promoción del lenguaje, contenidos e imágenes no sexistas en toda la documentación que se genere.
- Establecimiento en la web municipal de un apartado específico de “Políticas de Igualdad” en el que, al menos, aparezcan: el plan de igualdad, información orientada a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, enlaces a diferentes organismos que actúan en materia de igualdad.
- Realización de una jornada destinada a las y los profesionales de los medios de comunicación sobre igualdad y estereotipos.

La implementación del uso inclusivo del lenguaje y el desarrollo de una comunicación no sexista es fundamental en la promoción de la igualdad y, en el caso de las administraciones públicas, además, es una obligación recogida en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Asimismo, también se ha de tener presente la transversalización del principio de igualdad en base al artículo 15 de dicha ley que establece lo siguiente:

*"El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades."*

Por todo ello es fundamental la aplicación de estas medidas y la formación y la capacitación del personal municipal y político y la elaboración de informes de impacto de género sobre la aplicación y desarrollo de medidas, planes, protocolos, ordenanzas y cuantas acciones de gobierno así lo requieran. Como también lo es la planificación de una ciudad integradora y con perspectiva de género. Por lo que se ha de prestar atención a otras medidas del anterior plan no implementadas en materia urbanística y que son las siguientes:

- Creación de un “Foro Mujer y Urbanismo” como generador de propuestas en el diseño y planificación urbanística con perspectiva de género.
- Asegurar, a través de la planificación urbanística, la eliminación de espacios inseguros de carácter público en la localidad monovera.

- Diseño urbanístico con perspectiva de género, con especial atención a la iluminación de las calles.

## 4-. VIOLENCIA DE GÉNERO

---

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

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

A nivel municipal, en materia de prevención de las violencias machistas, se llevan a cabo diversas 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, como ya se ha dicho.

Asimismo, en el I Plan de Igualdad Municipal se contemplaban nueve medidas de acción en la materia, todas ellas ejecutadas en su totalidad, con la finalidad de erradicar la violencia contra las mujeres en Monóvar y reforzar y mejorar la atención a las víctimas. Estas medidas son:

- Creación de una comisión municipal de prevención contra la violencia de género que ejecute e implemente el protocolo de prevención contra la violencia de género.
- Realizar un informe de seguimiento anual de los resultados del protocolo municipal contra la violencia de género.
- Complimentar las acciones propuestas en el protocolo contra la violencia de género municipal.



- Jornadas de sensibilización y conferencias a toda la ciudadanía.
- Llevar a cabo un registro y control del número de casos o de episodios relacionados con la violencia de género que se produzca en el municipio
- Llevar a cabo una formación a la población joven y adolescente del municipio sobre relaciones de pareja, erradicación del control hacia la pareja y prevención de la violencia hacia las mujeres.

En este sentido se ha de destacar que el municipio cuenta con diferentes agentes implicados en la detección y actuación ante posibles casos y que funcionan de manera coordinada. Se cuenta con el personal de servicios sociales y la colaboración de otros departamentos municipales y ámbitos locales como la Guardia Civil, los centros educativos y el centro de salud y existe una unidad de atención a la violencia de género en la Policía Local y también colabora el Centro Mujer Rural 12 Horas Elda.

En cuanto a los datos relativos a la situación de violencia de género en el municipio, nos encontramos con que el año 2023 se cerró con un total de 28 mujeres registradas en el sistema policial VioGén en todos los niveles de riesgo previstos: Alto, Medio, Bajo y No Apreciado.

Cabe clarificar que VioGén es el sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior. Los objetivos de este sistema son los de aglutinar y coordinar diferentes instituciones públicas e integrar toda la información que se considere de interés sobre cualquier caso dado de alta, hacer predicciones del riesgo, realizar seguimiento y establecer medidas de protección a las víctimas en función del nivel de riesgo y detectar cualquier incidencia o peligro para la integridad de las víctimas.

En Monóvar el uso de este sistema está conveniado entre Policía Local y Guardia Civil y, como ya se ha dicho, existe una unidad de violencia de género local de policía, por lo que existe coordinación entre ambos cuerpos policiales en materia de seguimiento y protección a las víctimas.

Por otra parte, en el servicio ATENPRO, en el 2023 habían registradas 5 mujeres. Dicho servicio se basa en la utilización de las tecnologías de la comunicación móvil y la geolocalización que permite a las víctimas un contacto inmediato con profesionales que

darán respuesta a sus necesidades y con preparación para actuar ante situaciones de emergencia. Así, las víctimas pueden tener asegurada una atención inmediata ante cualquier urgencia que pueda sobrevenirles durante las 24 horas del día, los 365 días del año.

La titularidad del servicio es del Ministerio de Igualdad que suscribe, anualmente, un convenio de colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias. Entidad que, a su vez, acuerda y convenia la gestión de dicho recurso con ayuntamientos y diputaciones.

No obstante, no debemos olvidar que, 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.

## 5-. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO

---

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

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

contribuyen a la generación de brechas salariales de género y a la feminización de la pobreza.

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

Uno de estos recursos es el de *Escoles Matineres* que se ha puesto en marcha por medio del Plan CORRESPONSABLES de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad que, tiene por objeto, iniciar el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho. Se desarrolla en colaboración con las Comunidades y Ciudades Autónomas, responsables competenciales de la puesta en marcha de tres de sus cinco ejes: la creación de bolsas de cuidado profesional que faciliten la conciliación de familias con hijas e hijos menores de 16 años, el fomento del empleo y la certificación de la experiencia profesional de cuidado no formal.

Asimismo, también se desarrollan escuelas vacacionales durante los períodos de descanso escolar en Semana Santa, Navidad y verano y, desde la aprobación de la jornada escolar continua, también se ofrecen algunos servicios de actividades extraescolares para niñas y niños de hasta 12 años de edad.

Además de los servicios dirigidos a familias con menores, también se cuenta con opciones para el cuidado de personas mayores y/o dependientes, tales como los Servicios de Atención Domiciliaria y de Atención Domiciliaria a la Dependencia, sin olvidar los recursos que se ofrecen desde el Servicio de Promoción de la Autonomía Personal de los Servicios Sociales Municipales y el Servicio de Aula de Respiro Familiar.

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.

A este respecto, el I Plan de Igualdad Municipal ya contemplaba algunas medidas que han sido puestas en marcha, tales como:

- Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito personal y familiar a través de campañas publicitarias o de cursos específicos dirigidos a familias.
- Realizar actividades y/o charlas formativas dirigidas a la ciudadanía relativas a la maternidad, el embarazo, parto y postparto.
- Llevar a cabo actividades para madres y/o padres donde puedan compartir con sus hijos/as el espacio, para interactuar de forma intergeneracional y realizar actividades lúdicas que fomenten la vida familiar.
- Desarrollo de acciones de sensibilización hacia el empresariado, dirigidas a la inclusión de medidas de conciliación de la vida personal y familiar en la gestión de sus empresas.

Algunas de las medidas implementadas en relación a estas acciones han sido:

- La jornada de trabajo "Monóvar Emprende 2022", con perspectiva de género, con las empresas locales que ha estado coordinada por el servicio de Itinerarios Laborales.
- La jornada de trabajo sobre mujer rural "Dona rural, ecofeminisme i empeniment" coordinada por Servicios Sociales.

Por otra parte, también juegan un papel importante en la materia las escuelas deportivas y las actividades de multideporte. Sin olvidar que se han implementado, desde los Servicios Sociales, ayudas específicas para la conciliación a familias.

## 6-. EDUCACIÓN

---

En Monóvar, se cuenta con diferentes centros educativos y desde el Ayuntamiento se trabaja porque exista una buena coordinación entre todos, especialmente, para desarrollar

acciones de promoción de la igualdad y de la prevención de la violencia de género. Para ello, se cuenta, además, con la activa colaboración de todos los centros y de sus responsables de coordinación de igualdad y convivencia.

Así pues, cuando se implementan en el municipio campañas de concienciación y sensibilización se fomenta la participación activa, a través de diferentes acciones, del alumnado de todos los centros. A su vez, también se desarrollan actividades dentro de dichos espacios, tales como talleres y formación en materia de igualdad.

De hecho, en el I Plan de Igualdad, se contemplaban toda una serie de acciones que han sido implementadas, en relación con las medidas indicadas anteriormente y que son las siguientes:

- Realización de charlas educativas, culturales e ilustrativas en los Centros Escolares del municipio, basadas en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Implicar y hacer partícipes a los centros educativos y a su alumnado en las actividades municipales relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Realización de talleres y/o acciones de sensibilización sobre igualdad, conciliación, corresponsabilidad, roles, profesiones, relaciones de pareja, diversidad sexual, prevención de la violencia de género (ESO y Bachillerato) dentro del ámbito educativo.

Además, a nivel municipal se colabora con el CEFIRE, – el servicio de formación al profesorado de la Generalitat Valenciana –, en el desarrollo de las jornadas sobre coeducación que se celebran cada año en la comarca del Alto y Medio Vinalopó, a través del centro de Elda. El pasado año 2023 tuvo lugar la quinta edición de dichas jornadas que llevaron por título *Canviem la mirada*.

Asimismo, también se ha de tener en cuenta el trabajo que cada centro educativo realiza al respecto en materia coeducativa y, de forma especial, se ha de señalar que, el CEIP Mestre Ricardo Leal, participó del Programa PLURALES que, en el 2014 se puso en marcha por parte del Instituto de las Mujeres, junto al Ministerio de Educación, el Centro de Investigación e Innovación Educativa y las Comunidades Autónomas.

Dicho programa pretendía proporcionar una herramienta que facilitara la incorporación de cambios en el modelo educativo y que se desarrollaran e implementaran planes de igualdad en los centros educativos, promoviendo cambios a todos los niveles, tanto organizativos como de proyectos educativos, garantizando la igualdad de trato y oportunidades de toda la comunidad educativa.

La experiencia coeducativa de dicho centro se proyectó junto con el Centro Ocupacional El Molinet que, por la cercanía de ambos espacios, generaron sinergias para compartir actividades, talleres y espacios comunes, tales como el comedor, con el fin de potenciar el crecimiento de ambas comunidades de alumnado y personas usuarias, familias y docentes. Todo ello, desde una visión de la ética del cuidado y la autonomía y el desarrollo personal bajo la perspectiva de género, trabajando, especialmente, con mujeres con discapacidad.

Este proyecto, en este centro, se inició en el curso 2008 – 2009 y, a partir de entonces, se consolidó como un programa habitual y característico de esta escuela, integrándose, como se ha dicho, en el 2014, en el Programa PLURALES y, por el que ha recibido el reconocimiento de diferentes instituciones.

Por otra parte, también conviene 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.

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 Monóvar.

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

infrarrepresentadas en el ámbito del STEM<sup>2</sup>. Y, esta es una realidad que también se refleja en los datos de la tabla anterior.

A la vista de estos datos, podemos extraer varias conclusiones. En primer lugar, vemos que vuelve a ponerse de manifiesto que el número de mujeres que cursan educación superior no obligatoria es mayor que el número de hombres que lo hace, en líneas generales y, de manera más concreta se ha de poner de manifiesto que las mujeres son una abrumadora mayoría en las formaciones de ciencias sociales y humanísticas.

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

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

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

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

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

Por ello, es fundamental que, desde el ámbito municipal se siga apostando por la coordinación entre los centros educativos en el desarrollo de acciones de fomento de la

---

<sup>2</sup> Acrónimo de los términos en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)

igualdad, garantizando la participación activa del alumnado en las acciones que se programan desde el consistorio, como el concurso de carteles con motivo del 8 de Marzo, del que participa el alumnado de secundaria del IES Enric Valor y del CP Divina Pastora, entre otras.

## 7-. AUTONOMÍA ECONÓMICA

---

El desarrollo económico y laboral de la población, en su conjunto, se ha visto afectado por la crisis sanitaria por Covid-19 y, a su vez, ha provocado una ralentización en el avance de la igualdad y se ha evidenciado la falta de corresponsabilidad en los cuidados familiares, 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 algunas medidas. En este caso, desde el municipio, se realizan acciones para potenciar el autoempleo y el emprendimiento femenino y, además, se desarrollan Planes de Empleo Locales dirigidos a la formación y a la inserción laboral en el marco de los servicios de cuidado y atención a personas dependientes.

No obstante, no se cuenta con datos de autoempleo y emprendimiento femenino en el municipio, lo que, por otra parte, sería necesario y entronca con el objetivo de conocer la situación socio – laboral de la población para incidir en un posible cambio de estrategias.

Por otro lado, se ha de tener presente también que el ámbito en el que podemos enmarcar al municipio de Monóvar es rural y, en este sentido, es importante un acercamiento a estos datos que se han comentado anteriormente para valorar la promoción de ayudas que incentiven el empleo femenino en este ámbito, así como acciones que fomenten el empoderamiento de las mujeres en el medio rural, tales como el acceso a las titularidades compartidas de explotaciones agrícolas, por ejemplo.

No obstante, algunas de las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad Municipal son:



- Llevar a cabo una campaña de sensibilización (acciones, actividades y/o charlas) en materia de empoderamiento femenino, para fomentar el autoempleo y mejorar la empleabilidad femenina.
- Realizar convenios laborales con instituciones y/o empresas privadas para la contratación de mujeres y mejorar la ocupación.
- Promover cursos de formación continua y reciclaje para mujeres desempleadas.
- Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas, sobre que las mujeres no pueden ejercer determinados oficios, mediante la ejecución de talleres prácticos o de jornadas con empresas de la localidad.
- Desarrollo de acciones de sensibilización hacia el empresariado, dirigidas a la inclusión de medidas de conciliación de la vida personal y familiar en la gestión de sus empresas.
- Formación continua en Tics a las mujeres mediante el desarrollo de cursos on-line.

Para el desarrollo de estas acciones se cuenta con el servicio de Itinerarios Laborales de Servicios Sociales, así como con el Servicio de Empleo Autónomo LABORA, con el cual se establece coordinación para la ejecución de diferentes cursos formativos para el fomento de la empleabilidad dirigidos a mujeres y a hombres y, en algunos casos específicos, dirigidos únicamente a mujeres o a colectivos en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión.

También se desarrollan charlas y talleres, algunos destinados, fundamentalmente a mujeres, para potenciar su empoderamiento y empleabilidad y, algunos cursos específicos relacionados con el uso de las nuevas tecnologías.

Asimismo, también fue posible, en 2022, llevar a cabo *Monóvar Emprende*, una jornada de trabajo con perspectiva de género con las empresas locales y otra jornada sobre mujer rural, bajo el título *Dona rural, ecofeminisme i empeniment*.

En cuanto a empoderamiento femenino se refiere, una de las acciones contempladas en el anterior plan era la realización de campañas de sensibilización para fomentar que las mujeres pudieran prepararse profesionalmente para realizar actividades laborales que, fruto de la segregación horizontal, siguen estando masculinizadas. Al respecto, cabe señalar que se introduce la perspectiva de género en la formación que se ofrece desde el departamento de Servicios Sociales e Itinerarios Laborales y se estimula la participación de mujeres en

aquella que se orienta a profesiones de sesgo masculinizado. Así, en el pasado año 2023 se programó un curso para la obtención del carnet de conducción de carretillas y se favoreció la inclusión, en el mismo, de varias mujeres.

Por otra parte, además de ser necesario el trabajo de empoderamiento y fomento de la autonomía de las mujeres, también es vital la formación, sensibilización y concienciación de las empresas y entidades generadoras de empleo para que apliquen el principio de igualdad, implementen planes de igualdad que conduzcan a condiciones laborales y medidas de conciliación que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo. Para ello, sería interesante reactivar algunas de las medidas que quedaron inconclusas en el anterior plan, tales como:

- Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que demande la ciudadanía, tanto hombres como mujeres, en materia de igualdad de oportunidades y conciliación.
- Estudio específico sobre las condiciones en las que se desarrolla el trabajo doméstico, la doble jornada y la dedicación al cuidado de otras personas para conocer su incidencia sobre la salud de los ciudadanos y las ciudadanas de Monóvar
- Crear un espacio semanal en la radio local que informe, fundamentalmente, sobre el uso de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de género.

Por otra parte, además de impulsar la conciliación y la aplicación de medidas efectivas a nivel laboral, también resulta fundamental fomentar, entre la ciudadanía, la corresponsabilidad. Por ello, no sólo se han de implementar servicios para la conciliación y formación a las empresas, sino que ha de hacerse un trabajo sensibilización entre mujeres y hombres del municipio, para lo que podría ser de utilidad la aplicación de aquellas medidas del I Plan de Igualdad que no fueron implementadas en su momento y que son las siguientes:

- Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito personal y familiar a través de campañas publicitarias o de cursos específicos dirigidos a familias.

- Llevar a cabo actividades para las familias donde puedan compartir el espacio, para interactuar de forma intergeneracional y realizar actividades lúdicas que fomenten la vida familiar.
- Campañas de sensibilización sobre conciliación, corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo, dirigidas a población joven y adultas.
- Realización de talleres sobre igualdad, educación, conciliación, prevención de la violencia de género, uso no sexista de los juguetes, etc. dentro del ámbito de colaboración con las AMPAS y de la educación de personas adultas.

Según la última información relativa a la conciliación familiar, laboral y personal de la Encuesta de la Población Activa de 2018, las tasas de empleo de mujeres con hijos de menos de 12 años son más bajas que las de las mujeres que no tienen hijos e hijas, durante la misma franja de edad, de 25 a 49 años. En cambio, en el caso de los hombres, las tasas de empleo son superiores cuando tienen hijos e hijas, en estas edades, que las tasas de empleo de los hombres que no tienen descendencia.

Así pues, las diferencias en las tasas de empleo entre hombres y mujeres resultan más evidentes cuando se tienen hijos e hijas menores de 12 años. Según el estudio de *Principales Indicadores Estadísticos de Igualdad*, de febrero de 2023, del Instituto de las Mujeres, en 2021, fueron las mujeres las que se acogieron a más excedencias que los hombres y, si consultamos los datos del último trimestre de 2023 de la Encuesta de Población Activa, también podemos comprobar que fueron muchas más las mujeres que los hombres quienes dejaron sus trabajos para el cuidado de menores, personas adultas, enfermas o incapacitadas.

## 8-. CALIDAD DE VIDA Y SALUD

---

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

Por ello, en materia de hábitos de vida saludables, se llevan a cabo acciones para mejorar la salud de las mujeres en las diferentes etapas de su ciclo vital. En este sentido, en

Monóvar destaca un servicio municipal propio de educación física y rehabilitación dirigido a mujeres en climaterio.

Además, se llevó a cabo la adhesión a la *XarxaSalut*, la red de municipios de la Comunitat Valenciana adheridos al IV Plan de Salud de la Comunitat con el compromiso de desarrollar las acciones de promoción de la salud. De este modo, ha sido posible la implementación de algunas de las acciones contempladas en el I Plan de Igualdad, tales como:

- Realizar actividades y/o charlas formativas dirigidas a la ciudadanía relativas a la maternidad, el embarazo, parto y postparto.
- Celebrar campañas y talleres dirigidos a toda la población, sobre el bienestar psicológico e inteligencia emocional, que incorporen contenidos y metodologías relacionadas con la igualdad de género.
- Celebrar jornadas y encuentros formativos-informativos hacia la ciudadanía y las empresas locales, sobre los conceptos de salud laboral y género.
- Dar a conocer a la población las consecuencias negativas que para la salud de las mujeres y para el conjunto de la sociedad tiene la triple jornada laboral.
- Incorporar criterios de género al diseño de programas y campañas de difusión de hábitos de vida saludables.

De manera transversal y, también con el objetivo de conseguir un municipio inclusivo se realizan acciones para fomentar un ocio responsable y saludable incorporando en la oferta actividades de convivencia, rutas por el municipio, viajes, charlas, etc. Sin embargo, este tipo de ocio saludable se focaliza más en la promoción de un envejecimiento activo, sobre todo, el de las mujeres, pero se debería implementar también en el caso de la población más joven. En este caso, además, puede desarrollarse, especialmente, por medio del deporte. Por ello, se ha de seguir apostando por la ejecución de algunas medidas contempladas en el I Plan de Igualdad Municipal que no se desarrollaron o quedaron inconclusas y que son las siguientes:

- Establecer ciclos deportivos y cursos orientados para promocionar la salud y el bienestar de las mujeres del municipio.
- Fomentar la presencia de las mujeres en las estructuras directivas y en los órganos de gestión del deporte en los clubes municipales.

- Hacer una campaña de sensibilización orientada a las entidades vinculadas al deporte, sobre la eliminación de estereotipos y roles de género en el deporte y en la disminución de las desigualdades en el reconocimiento social, económico y deportivo de las mujeres deportistas en Monóvar.
- Realizar campañas que potencien social, económica y culturalmente el papel de la mujer deportista en el municipio

También es importante fomentar una buena cohesión territorial identificando aquellas zonas del municipio que puedan estar mal iluminadas y que, por ello, o por otras cuestiones, como el estado de la vía, por ejemplo, puedan ser potencialmente peligrosas para ser transitadas. A este respecto, es importante la gestión urbanística con perspectiva de género que se lleva a cabo.

Asimismo, para mejorar este aspecto, también es importante mantener y potenciar las comunicaciones y las conexiones para garantizar buenos accesos a los centros de salud, educativos, zonas de trabajo, etc. y facilitar las comunicaciones y la movilidad, especialmente, para la población diseminada en zonas de extrarradio o pedanías. Por norma general, la población que reside en estos espacios suele ser mayor y, como hemos visto en la pirámide poblacional, hay un mayor porcentaje de mujeres mayores de 60 años que hombres. Éste, además, es un colectivo que, carece, en mayor medida, de permiso de conducir o coche propio, por lo que el acceso a recursos y servicios se les dificulta, sobre todo si, como se ha comentado, tienen su lugar de residencia fuera del núcleo urbano del municipio.

## 9.- LA OPINIÓN DE AGENTES SOCIALES

---

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

Dicho cuestionario se facilitó a un total de 32 asociaciones (10 entidades del tercer sector, 10 entidades de carácter cultural, 6 AMPAS y 7 clubes deportivos), al Centro de Salud, al Centro Ocupacional El Molinet, a la Entidad del Servicio de Atención Domiciliaria y al personal técnico municipal.

En base a ello, cabe clarificar que los resultados obtenidos de la realización de este cuestionario no obedecen a una muestra representativa, puesto que no se han seleccionado a las personas encuestadas en base a la representación de un grupo más grande que, en este caso sería el conjunto de la población. Por ello, como se ha dicho anteriormente, lo que se pretende con los resultados obtenidos es completar, de manera más cualitativa, este informe.

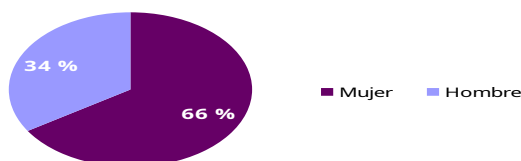
Esta encuesta tiene un carácter anónimo y voluntario, por ello, aunque se tratan cuestiones sociológicas a su inicio y como veremos a continuación, se mantiene el anonimato de las personas que la han respondido y, para contribuir a ello, las respuestas se muestran en datos porcentuales. Por otra parte, al ser voluntaria, sólo han respondido a la misma aquellas personas que han querido hacerlo y, por tanto, las encuestas válidas que, en este caso se recogen, son aquellas que han sido contestadas completamente. Así pues, contamos con 29 encuestas válidas, 19 de ellas obtenidas de mujeres y 10 de hombres. Para conocer las diferentes impresiones, todas las respuestas que se muestran en las gráficas han sido desagregadas por sexo.

Además, para las preguntas de Escala Likert<sup>3</sup>, se han calculado las medidas de las respuestas obtenidas para hombres y para mujeres, de manera que cuando la media se aproxima al 5, significa que hay un mayor número de mujeres y de hombres de acuerdo con la afirmación. Por el contrario, cuando la media se aproxima más al 1, significa que hay un mayor número de personas en desacuerdo con esa afirmación.

## 9.1 PERFIL DE LA PERSONA ENCUESTADA

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

Gráfico 9: Sexo de las personas encuestadas



<sup>3</sup> Escala Likert  
nivel de acuerdo

persona sobre su

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

Ante la pregunta planteada, nos encontramos con que responden a la encuesta un 66% de mujeres y un 34% de hombres.

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

**Tabla 17: Ámbitos de procedencia de las personas encuestadas**

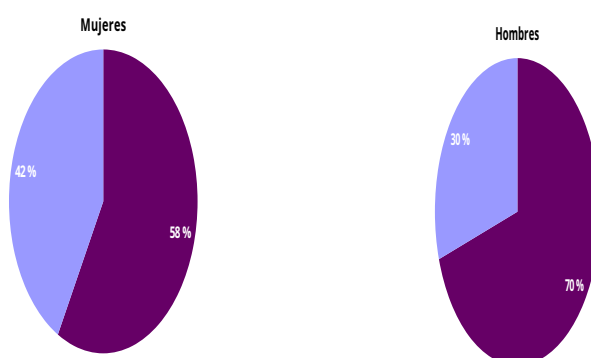
ÁMBITO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
<b>AMPA</b>	3	1	4
<b>Sanidad</b>	1	0	1
<b>Asociacionismo</b>	6	6	12
<b>Deportes</b>	0	2	2
<b>Otras entidades</b>	0	1	1
<b>Personal técnico municipal</b>	6	0	6

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

La mayoría de personas, tanto mujeres como hombres se insertan en el grupo de asociacionismo, el segundo grupo más numeroso es el del ámbito de personal técnico municipal, sólo integrado por mujeres, seguido de las AMPAS y del deportivo, solamente integrado por hombres – lo que, por otra parte, pone de manifiesto que el sector de los deportes es, todavía hoy, un sector masculinizado –.

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

**Gráfico 10: Formación en igualdad de género de las personas encuestadas**



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

Como podemos ver, el 58% de mujeres y el 70% de hombres indica que sí que tiene alguna formación o experiencia en materia de igualdad de género, lo que supone que, una mayoría de las personas encuestadas tienen conocimientos al respecto.

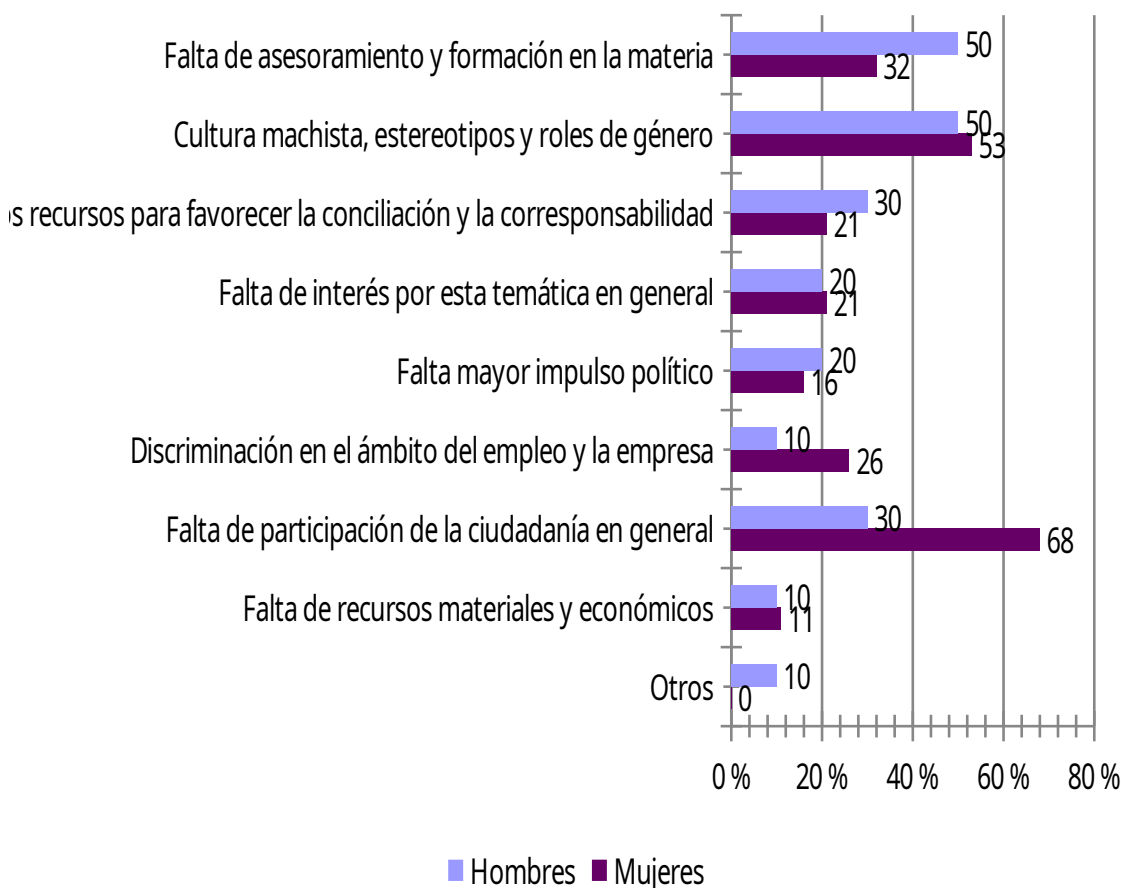
## 9.2 PRINCIPALES OBSTÁCULOS EN LA CONSECUION DE LA IGUALDAD

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

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

### Gráfico 11: Principales obstáculos según las personas encuestadas





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

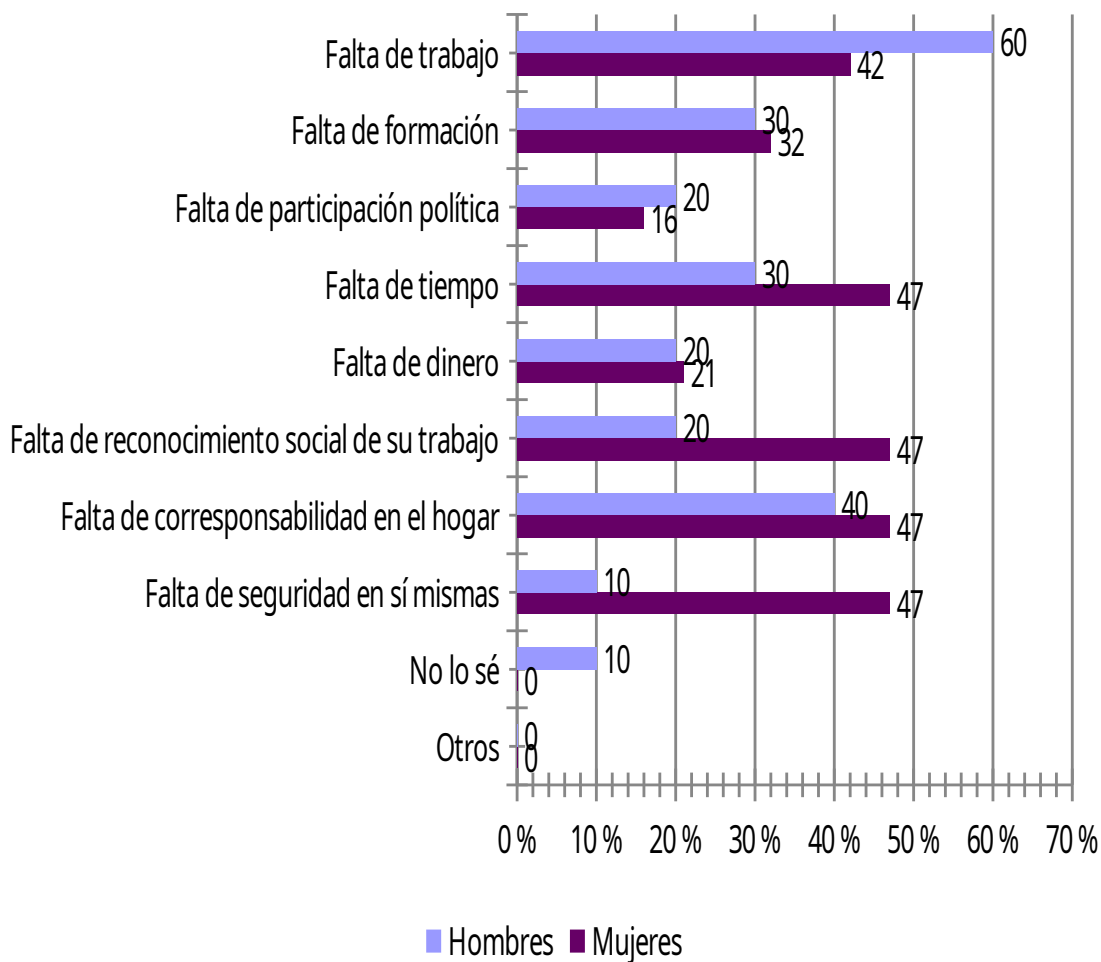
Uno de los datos más llamativos es el relativo a la falta de participación de la ciudadanía en general. Claramente, para la mayoría de las mujeres, un 68%, este es el principal obstáculo. En cambio, sólo lo consideran así el 30% de los hombres encuestados.

Por otra parte, de manera similar, tanto mujeres (53%), como hombres (50%), consideran que otro de los principales obstáculos es el de la pervivencia de la cultura machista, los estereotipos y roles de género y, también un 50% de hombres considera que otro de los problemas radica en la falta de asesoramiento y formación en la materia, mientras que sólo el 30% de mujeres así lo cree.

Otro dato a destacar, por la diferencia porcentual entre mujeres y hombres, es el relativo a la discriminación en el ámbito del empleo y la empresa. En este caso, mientras el 26% de mujeres consideran que este es uno de los problemas que afectan a la igualdad, sólo un 10% de hombres comparte esta opinión.

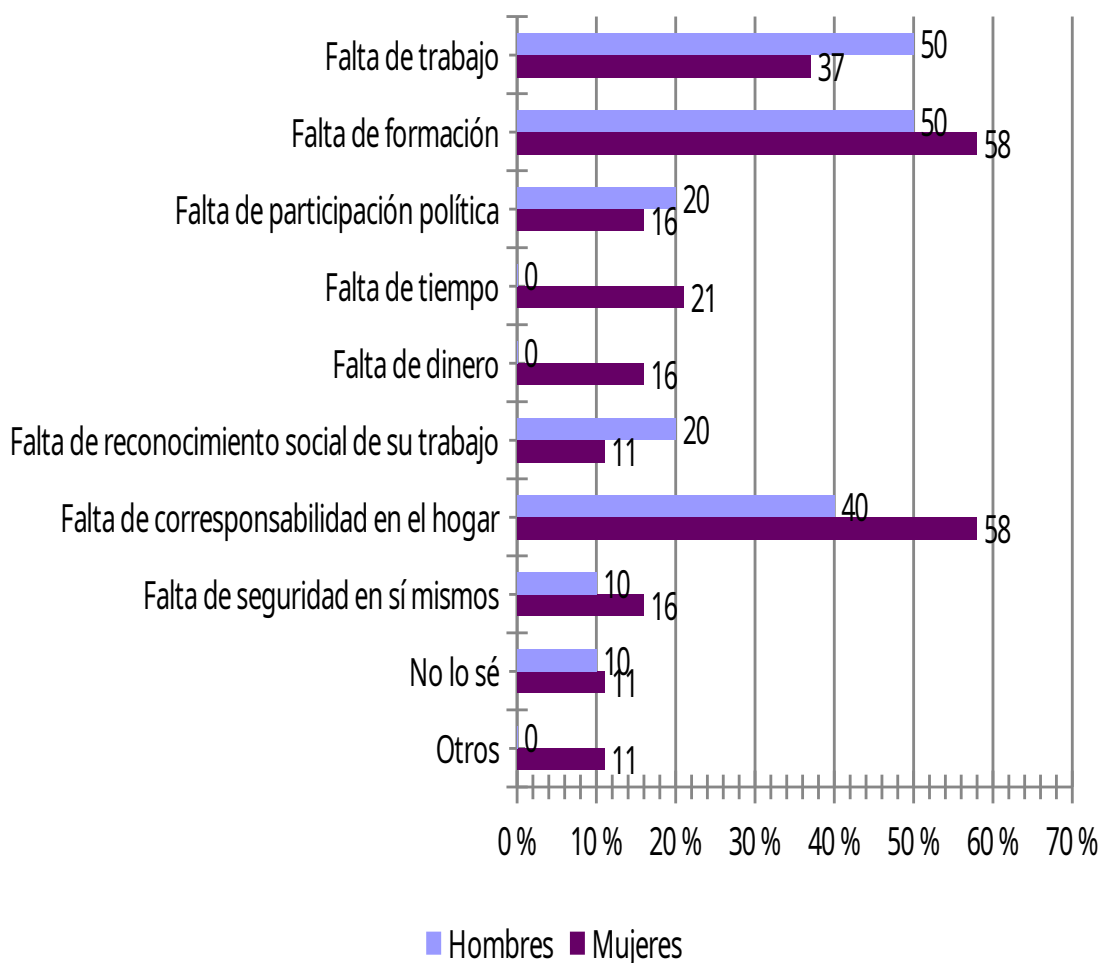
Finalmente, las respuestas a esta pregunta se completan cualitativamente un comentario realizado por un hombre que considera que se ha de incidir en la educación: "Modificar la enseñanza".

**Gráfico 12: Problemas que afectan a las mujeres según las personas encuestadas**



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

**Gráfico 13: Problemas que afectan a los hombres según las personas encuestadas**



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

La mayoría de mujeres, un 47%, considera que los principales problemas a los que hacen frente las mujeres son al de la falta de tiempo, la falta de reconocimiento en su trabajo, la falta de corresponsabilidad en el hogar y la falta de seguridad en sí mismas. En cambio, un 60% de hombres considera que los mayores problemas para las mujeres radican en la falta de trabajo y, en menor medida, un 40%, cree que se debe a la falta de corresponsabilidad en el hogar.

Por otra parte, los problemas que las mujeres creen que en mayor medida les afecta a los hombres es el de la falta de trabajo y la falta de corresponsabilidad. Así lo consideran en el 58% de los casos. Los hombres, en un 50% coinciden con las mujeres en que uno de los principales problemas es la falta de trabajo y, también consideran, en la misma medida, que otro de los problemas es el de la falta de formación. También en un 40% de los casos, los hombres consideran que es un problema para ellos la falta de corresponsabilidad en el hogar.

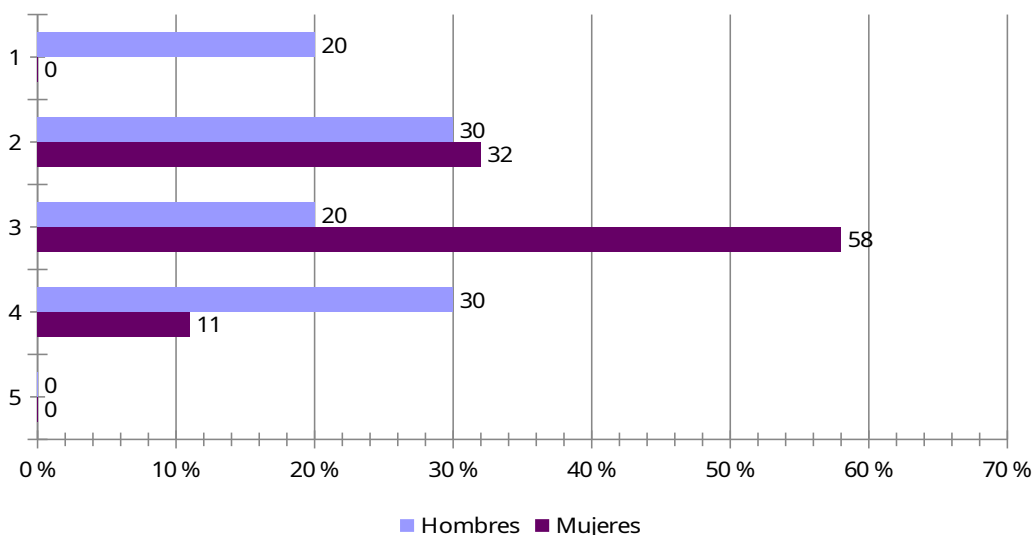
Además, se recogen dos comentarios relativos a dos respuestas ofrecidas por mujeres, en las que se indica lo siguiente:

- “Falta de interés”
- “Muchos hombres siguen pensando que su trabajo sólo está fuera de casa”.

### 9.3 ÁMBITOS DE DESIGUALDAD

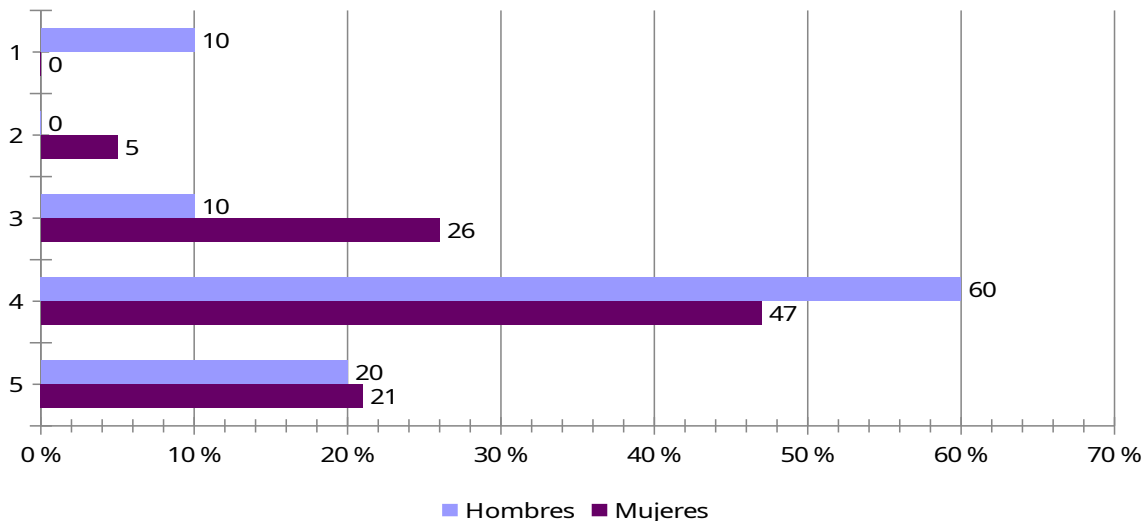
Para acercarnos a la realidad social y conocer mejor la percepción que se tiene sobre las posibles discriminaciones a las que se hace frente, se presentan diferentes colectivos sociales, a saber, juventud, minorías étnicas, LGTBIQ, personas con discapacidad, personas mayores e infancia y, se solicita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

**Gráfico 13: Grado de discriminación que sufre la juventud según las personas encuestadas**



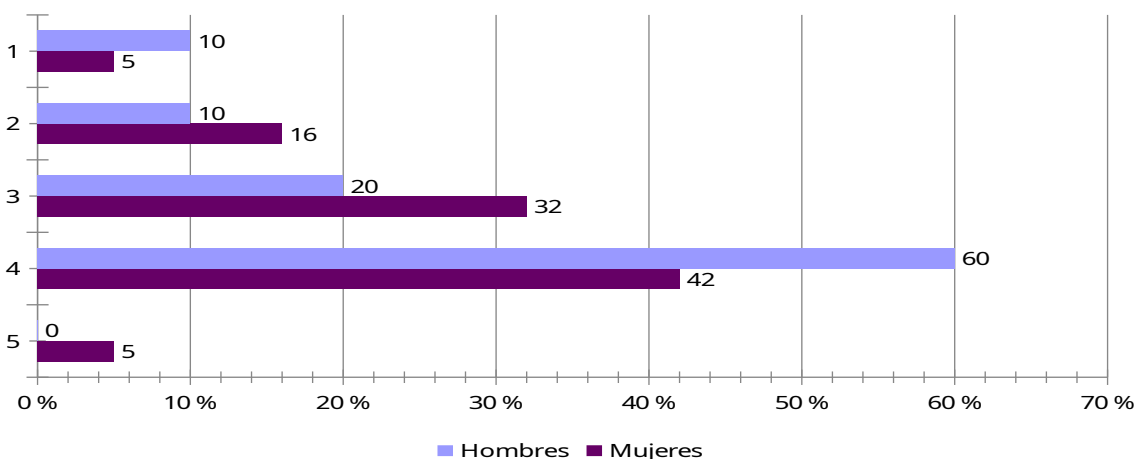
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

**Gráfico 14: Grado de discriminación que sufren las minorías étnicas según las personas encuestadas**



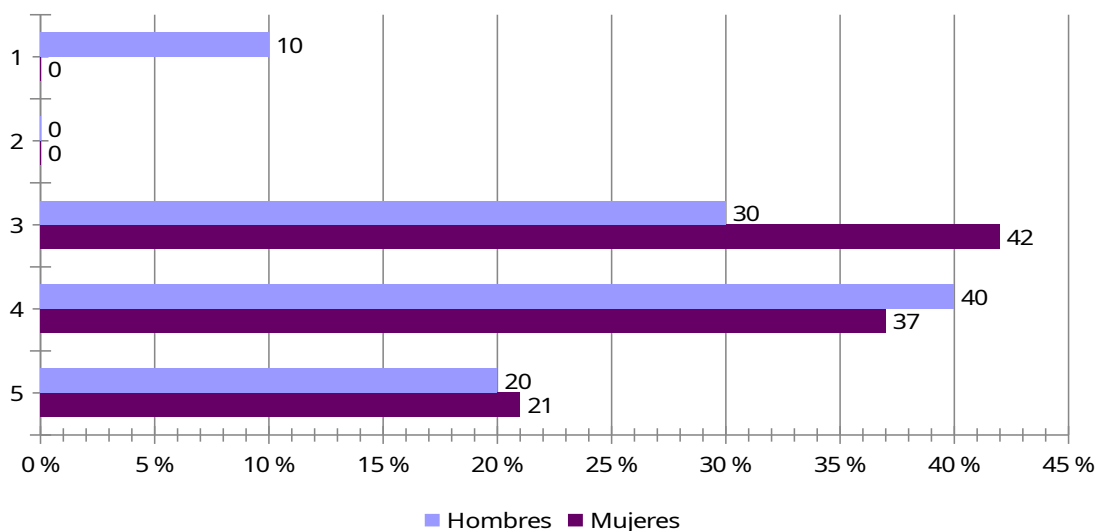
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

**Gráfico 15: Grado de discriminación que sufre el colectivo LGTBIQ según las personas encuestadas**



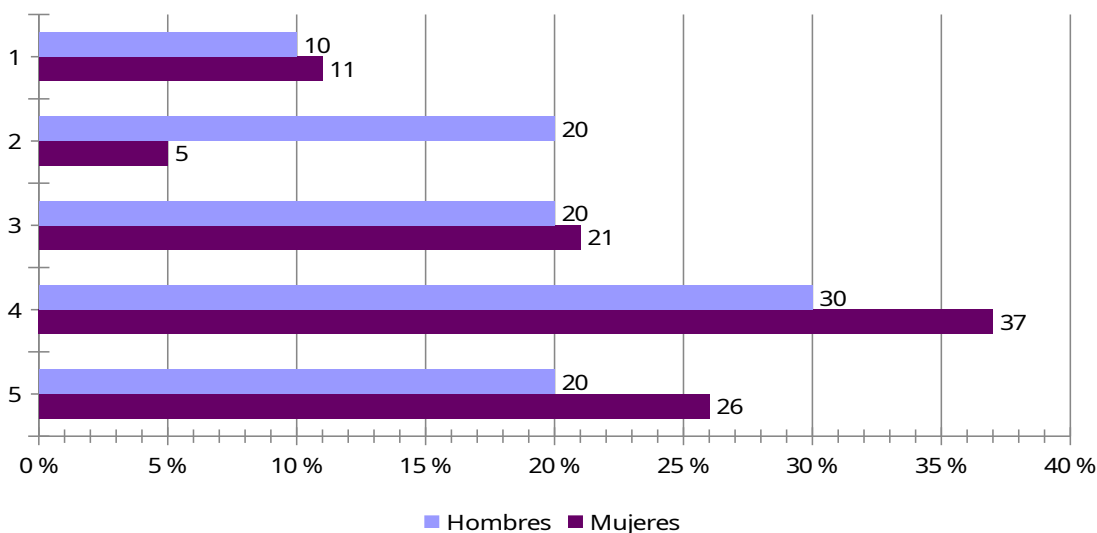
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

**Gráfico 16: Grado de discriminación que sufren las personas con discapacidad según las personas encuestadas**



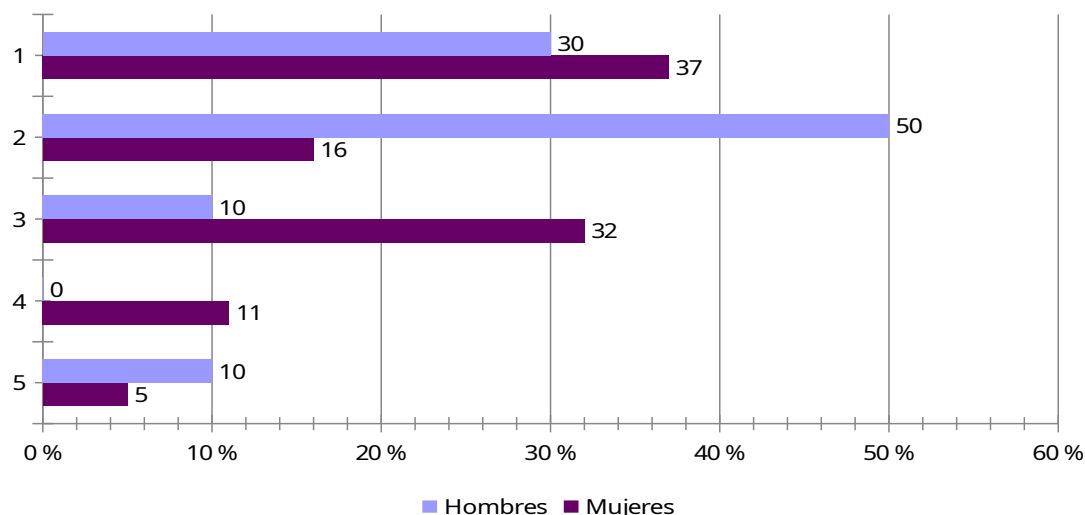
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

**Gráfico 17: Grado de discriminación que sufren las personas mayores según las personas encuestadas**



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

**Gráfico 18: Grado de discriminación que sufre la infancia según las personas encuestadas**



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

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

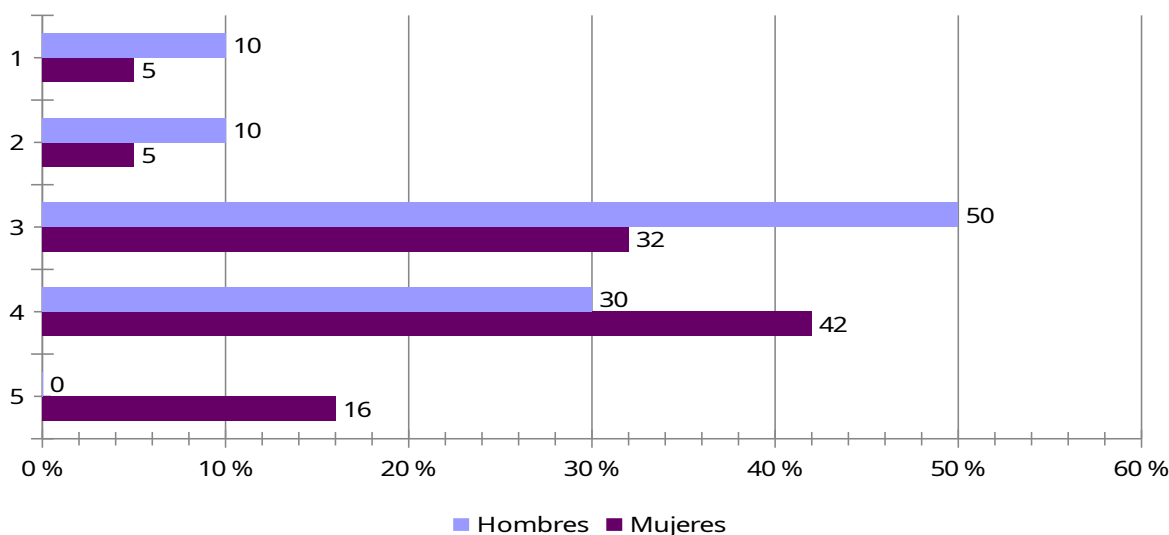
En base a todo ello, obtenemos que, según las mujeres, el colectivo que mayor discriminación sufre es el de las minorías étnicas, seguido de personas con discapacidad, personas mayores en tercer lugar y, en cuarto lugar, el colectivo LGTBIQ. En el caso de infancia y juventud la mayoría coinciden en considerar que son colectivos poco discriminados.

Para los hombres, el colectivo que está expuesto a mayores discriminaciones también es el de las minorías étnicas, seguido de las personas con discapacidad y en la misma medida, las personas mayores y el colectivo LGTBIQ. Al igual que las mujeres, consideran que infancia y juventud están poco discriminados.

Por otra parte, teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad, esto es, la situación por la que una sola persona puede verse atravesada por dos o más discriminaciones, es decir, por discriminación múltiple, se ha de tener en cuenta si dentro de estos colectivos anteriormente expuestos, nos encontramos con población femenina o

masculina. Por ello, también se ha preguntado, al respecto, sobre cuál de estos dos sectores poblacionales está más expuesto a sufrir discriminaciones y este ha sido el resultado.

**Gráfico 19: Grado de discriminación que sufre la población femenina según las personas encuestadas**

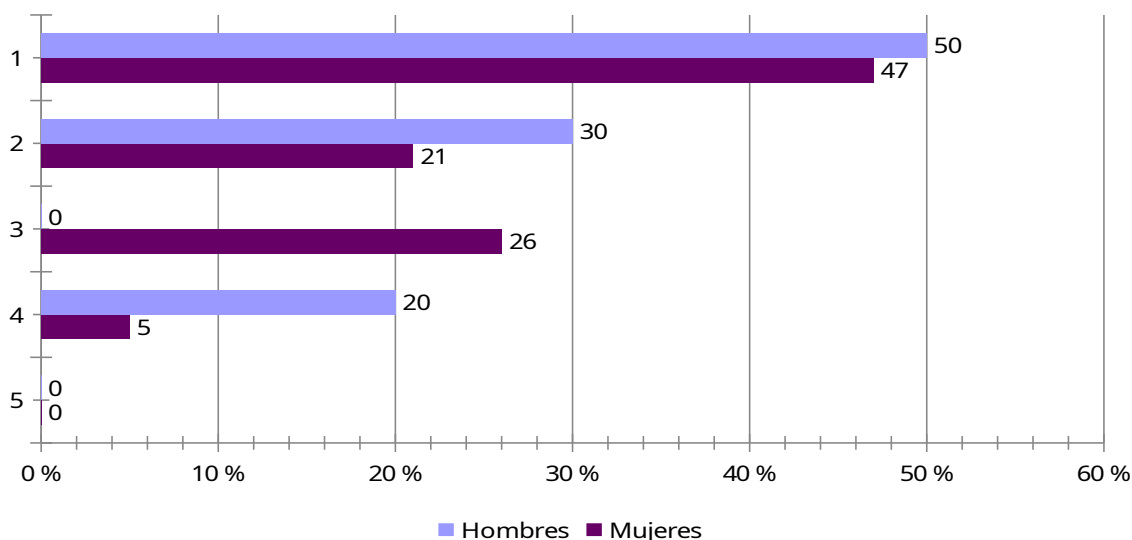


Fue

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

**Gráfico 20: Grado de discriminación que sufre la población masculina según las personas encuestadas**





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

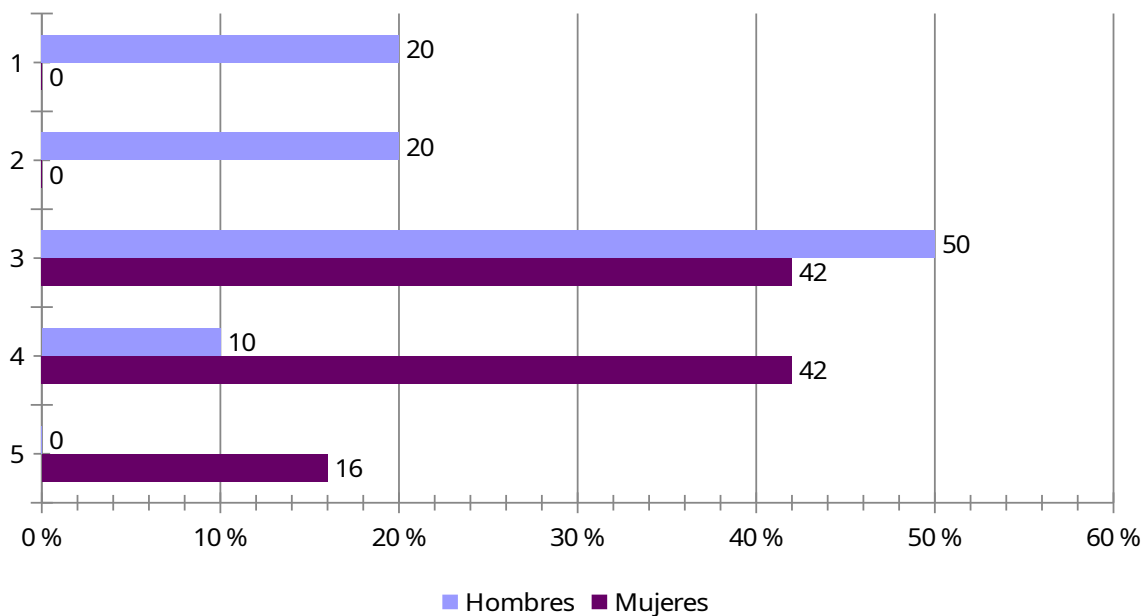
En este caso, como vemos, tanto mujeres como hombres, – aunque, en el caso de los hombres, en menor medida que las mujeres –, consideran que es la población femenina la que se expone a mayores discriminaciones.

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

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

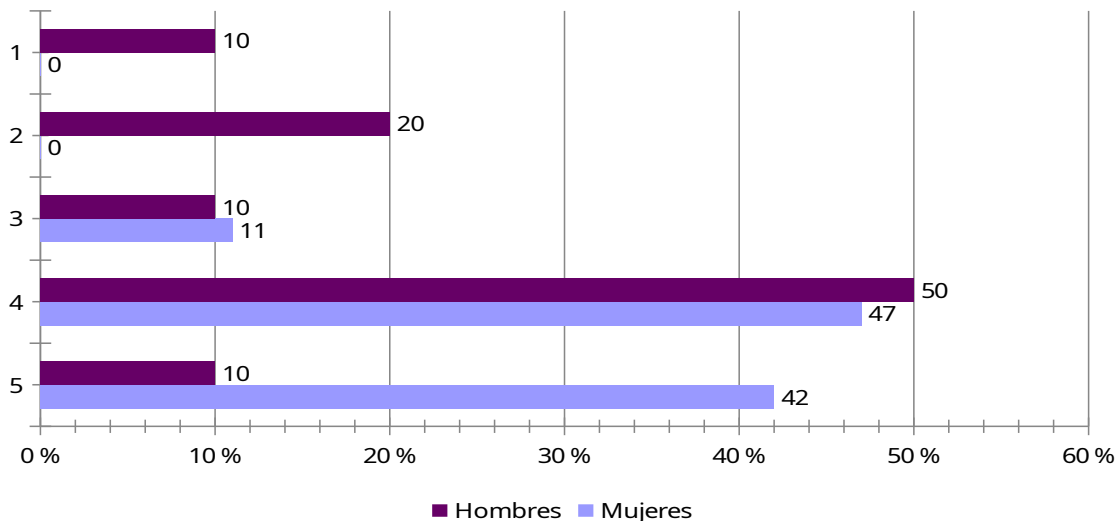
Las respuestas obtenidas se pueden ver a continuación.

### Gráfico 21: Grado de discriminación en el acceso al empleo y condiciones laborales según las personas encuestadas



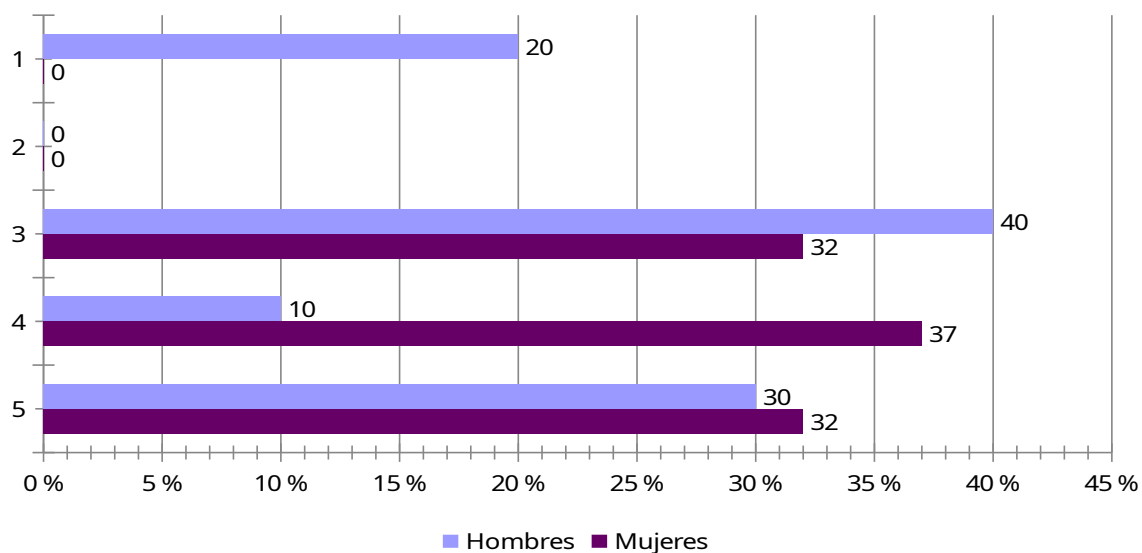
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

**Gráfico 22: Grado de discriminación en las responsabilidades familiares y domésticas según las personas encuestadas**



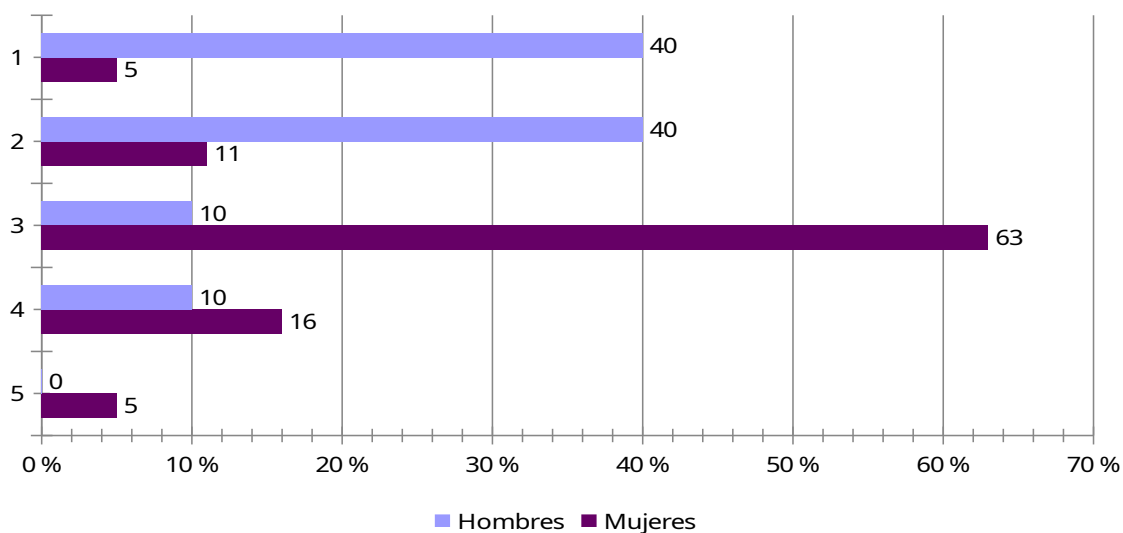
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

**Gráfico 23: Grado de discriminación en el acceso a puestos de responsabilidad según las personas encuestadas**



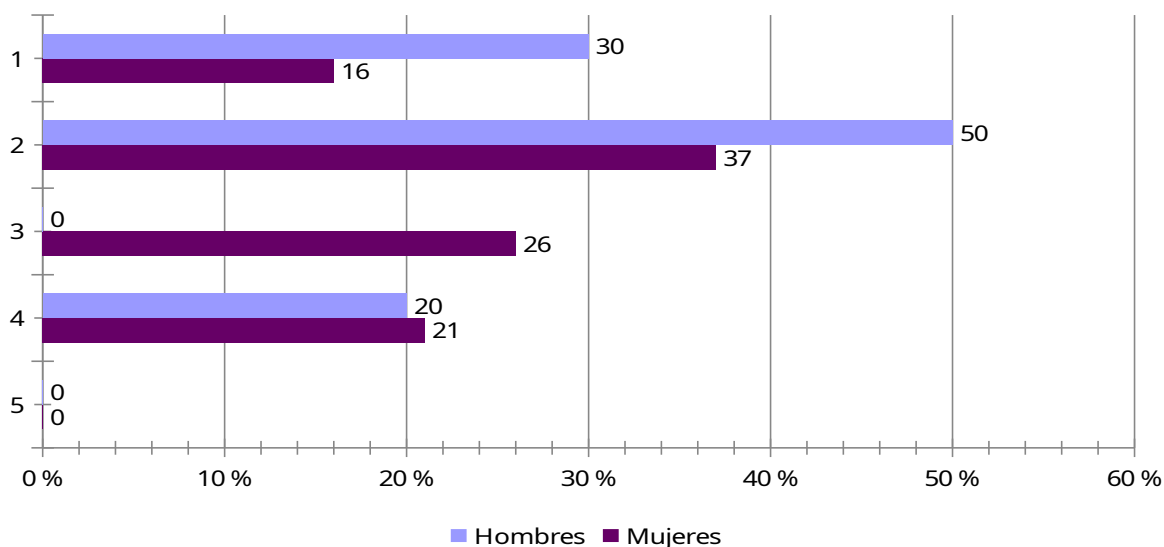
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

**Gráfico 24: Grado de discriminación en el ocio y el deporte según las personas encuestadas**



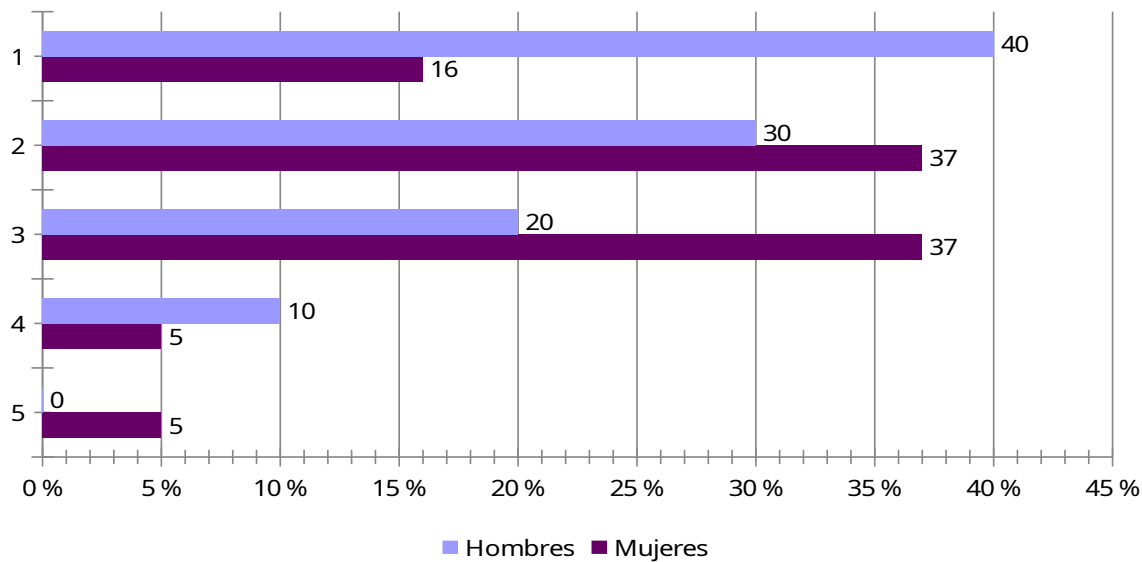
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

**Gráfico 25: Grado de discriminación en la formación y la educación según las personas encuestadas**



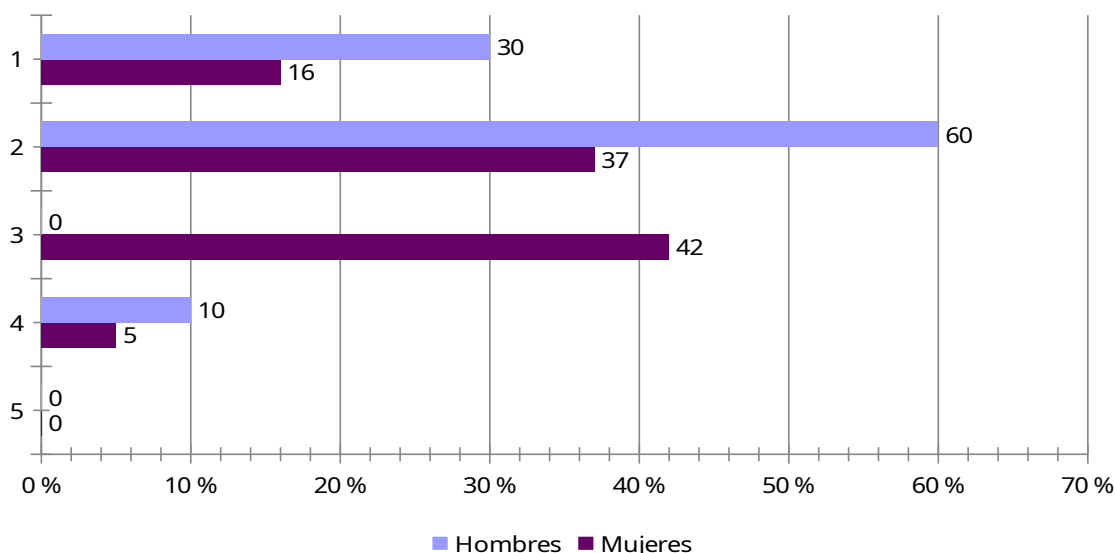
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las respuestas a la encuesta

**Gráfico 26: Grado de discriminación en la cultura según las personas encuestadas**



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

**Gráfico 27: Grado de discriminación en el acceso a los servicios públicos según las personas encuestadas**



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

Para las mujeres, la mayor discriminación que existe radica en las responsabilidades familiares y, en segundo lugar, el acceso a puestos de responsabilidad, siendo en ambos casos, la valoración de 4, es decir, que consideran que en estos ámbitos hay bastante discriminación. También los hombres consideran estos dos ámbitos como en los que más discriminación existe, pero, en este caso, se sitúa en el 3 su valoración, por lo que sólo consideran que hay algo de discriminación.

Por otra parte, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres que consideran que existe discriminación en el acceso al empleo y condiciones laborales es significativa, aunque lo es más, por su diferencia porcentual, la discriminación que se cree que existe en el ocio y el deporte. Así pues, mientras que las mujeres sí que perciben ciertas discriminaciones en la mayoría de los ámbitos, posiblemente, porque las sufren, no así los hombres, probablemente, porque, por el hecho de ser hombres, en estos espacios no son discriminados.

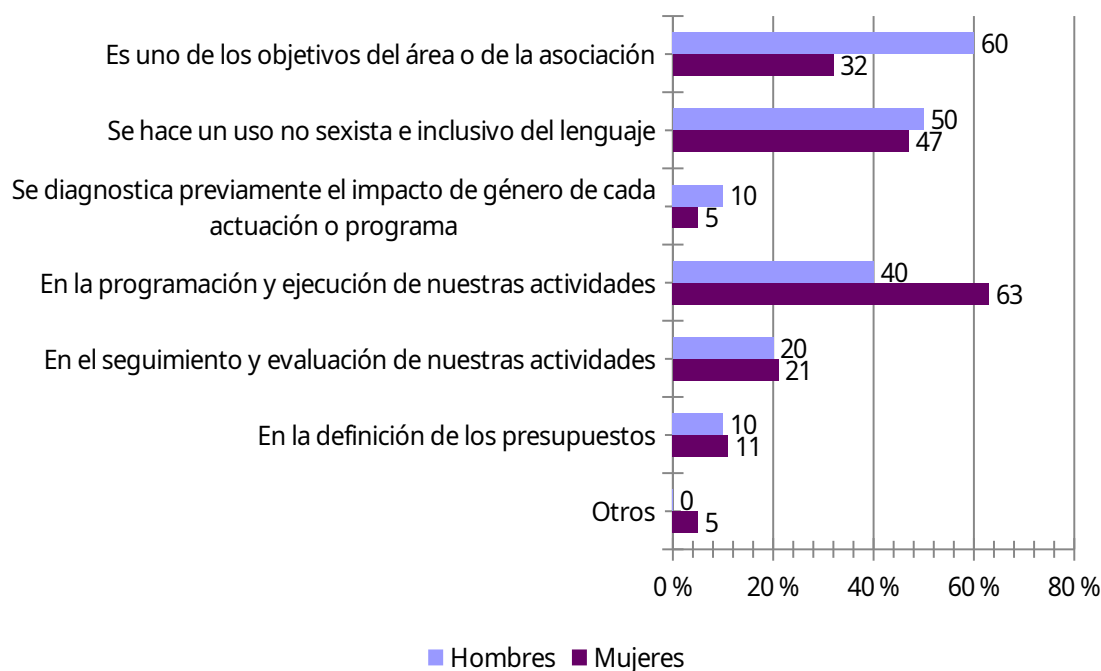
## 9.4 PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

proviene de las AMPAS, el deporte, la sanidad, el asociacionismo y el ayuntamiento (personal técnico).

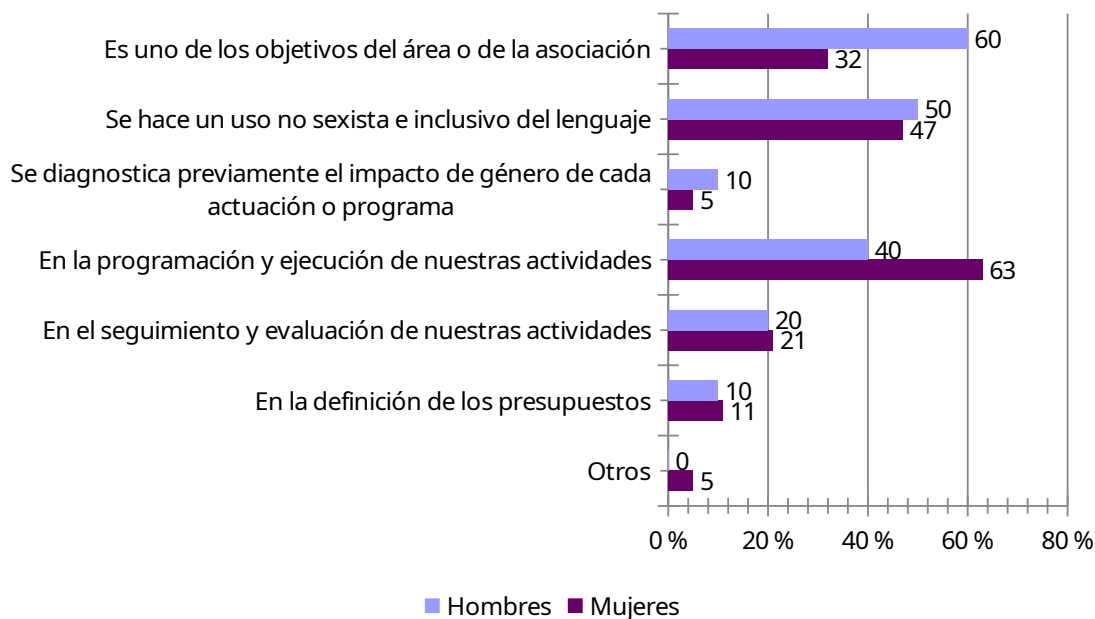
A este respecto, a continuación, se detallan las respuestas obtenidas.

**Gráfico 28: Aplicación de la perspectiva de género en las acciones emanadas de los diferentes ámbitos según las personas encuestadas**



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

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



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

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

También, la mayoría de hombres y mujeres indican que hacen un uso inclusivo del lenguaje y, además, un 63% de mujeres afirma que la perspectiva de género se aplica en la programación y ejecución de acciones, frente a un 40% de hombres. En menor medida, ambos sexos coinciden en que se aplica la perspectiva de género en el seguimiento y la evaluación de medidas y, en cuanto a los informes de diagnóstico de impacto de género, sólo dicen llevarlos a cabo un 5% de mujeres y un 10% de hombres.

Por último, se recaba un comentario cualitativo aportado por una mujer en el que se hace referencia a la organización de la entidad que representa y es el siguiente:

- "Composición de directiva".

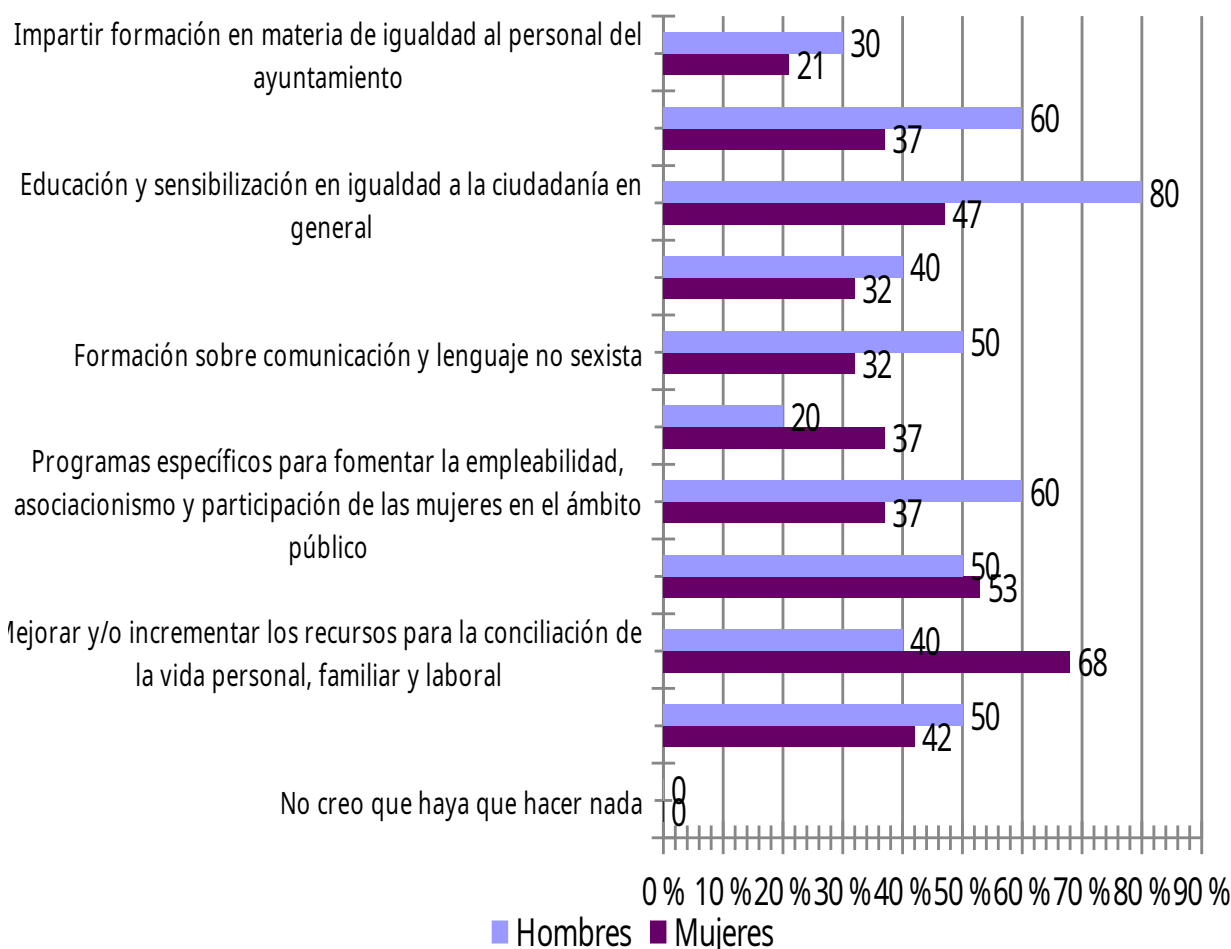
A este respecto, es muy importante señalar que aquí se coincide en la ausencia de discriminación o de segregación como un aspecto que, en sí mismo, entraña la aplicación de la perspectiva de género. Sin embargo, esto no es así, pues el proceso de transversalizar el enfoque de género en el desarrollo de las acciones, medidas o decisiones técnicas y

políticas es más complejo, alude a más cuestiones que la mera ausencia de desigualdad y conlleva el estudio del impacto que dichas acciones puedan tener sobre el género y en favor de la igualdad.

## 9.5 ACCIONES A REALIZAR

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

**Gráfico 30: Principales acciones a desarrollar desde el municipio según las personas encuestadas**





Como podemos ver, para las mujeres (68%) las principales acciones radican en medidas para mejorar e incrementar los recursos para la conciliación. En menor medida (53%), también creen oportunas actuaciones y campañas para concienciar en el reparto equitativo de las tareas de cuidado y domésticas y, en tercer lugar (47%), apuestan por medidas en educación y sensibilización en igualdad a la ciudadanía en general.

Para los hombres (80%), las principales medidas se han de tomar en base a la educación y la sensibilización en igualdad a la ciudadanía. También creen necesario impartir formación a profesionales de diferentes ámbitos e implementar programas específicos para fomentar la empleabilidad, asociacionismo y participación de las mujeres (60%).

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

**Tabla 18: Clasificación de acciones propuestas por las personas encuestadas**

ACCIONES	PROPUESTAS POR MUJERES	PROPUESTAS POR HOMBRES
<b>CAMPAÑAS</b>	1	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Campaña para fomentar la corresponsabilidad en los cuidados dirigida a toda la población”</li> <li>• "Mes campanyes de concienciació"</li> </ul>		
<b>ACCIONES DIRIGIDAS A HOMBRES</b>	2	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Acciones con personal masculino”</li> <li>• “Actividades dirigidas a los hombres para concienciar sobre la igualdad de género”</li> </ul>		
<b>ACCIONES DIRIGIDAS A MUJERES</b>	1	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Proyecto específico para fomentar la participación y empleabilidad con ayudas a mujeres que están en situación no de violencia y discriminación machista. Programas de concienciación a la ciudadanía y colectivos específicos sobre la igualdad entre hombres y mujeres incluyendo a los hombres”.</li> </ul>		
<b>ACCIONES GENÉRICAS</b>	5	2

<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Actividades y charlas"</li> <li>• "Campañas para la formación de mujeres y hombres"</li> <li>• "Realizar cursos para toda la población sobre igualdad de género"</li> <li>• "Actividades de corresponsabilidad familiar"</li> <li>• "Actividades en formación a nuestros jóvenes"</li> <li>• "Cursos y charlas"</li> <li>• "Fomentar actividades de concienciación"</li> </ul>		
<b>MEJORA DE RECURSOS Y SERVICIOS</b>	1	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Mejorar los recursos para la conciliación personal y familiar"</li> <li>• "Tener un mecanismo para que se den a conocer las desigualdades para poder erradicarlas"</li> </ul>		
<b>ACCIONES DIRIGIDAS A COLECTIVOS O RELATIVAS A ASPECTOS CONCRETOS</b>	11	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Charlas de igualdad en la inmigración, no sólo a mujeres, especialmente a los hombres "</li> <li>• "Actividades culturales relacionadas con la igualdad, fomentar la participación de mujeres en directivas de asociaciones con discriminación positiva, eliminar la figura de la reina y damas de fiestas, penalizar uniformes femeninos en banda de música, colegio concertado, etc., fomento del deporte femenino, regularización de situación laboral de trabajadoras en limpieza, aparado, cuidado de mayores y niños, integración de mujeres inmigrantes, reducir aspectos religiosos en actividades municipales, adaptar horarios de actividades festeras a familias con niños"</li> <li>• "Programas de sensibilización y educación: Organizar campañas de sensibilización para educar ciudadanía sobre la importancia de la igualdad de género. Colaborar con instituciones educativas para incluir la educación de género en los programas escolares."</li> <li>• "Implementar políticas de igualdad salarial, que garanticen la igualdad salarial entre hombres y mujeres en el ámbito municipal y realizar auditorías salariales periódicas para identificar y abordar posibles</li> </ul>		

<p>disparidades.”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Acceso a oportunidades laborales: Fomentar la contratación equitativa y la promoción basada en el mérito, sin discriminación de género.”</li> <li>• “Establecer programas y servicios para prevenir y abordar la violencia de género, proporcionando recursos y colaborar con organizaciones locales para concienciar sobre la violencia de género y ofrecer apoyo a las víctimas.”</li> <li>• “Participación política: Fomentar la participación activa de mujeres en la política local, apoyando candidaturas y asegurando la representación equitativa en los órganos de gobierno.”</li> <li>• “Eventos y actividades inclusivas: Organizar eventos y actividades que promuevan la igualdad de género y celebren los logros de mujeres en diversos campos. Apoyar iniciativas culturales que destaquen la diversidad y la inclusión.”</li> <li>• “Programas de emprendimiento para mujeres: Ofrecer programas de capacitación y financiamiento para mujeres emprendedoras, promoviendo la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial.”</li> <li>• “Políticas de conciliación trabajo-familia: Implementar políticas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar, como horarios flexibles y opciones de trabajo remoto.”</li> <li>• “Recopilación de datos desglosados por género: Garantizar la recopilación y el análisis de datos desglosados por género para evaluar el impacto de las políticas y programas y ajustarlos según sea necesario.”</li> <li>• "Talleres para jóvenes donde se les explique y se les concencie que todos somos iguales independientemente del género y nacionalidad Formación dirigida a aquellos grupos de personas discriminadas para ayudar a superar este estigma."</li> <li>• "Actividades de interculturalidad."</li> <li>• "Treball rigorós i continuat amb el segment de la població jove, especialment l'alumnat dels centres educatius públics i també del concertat, sobre igualtat de gènere, eradicació dels discursos i de les accions masclistes i noves masculinitats, tot planificant-les des de l'òptica de la construcció i no de rols en disputa."</li> </ul>		
--	--	--

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

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

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

ACCIONES
<ul style="list-style-type: none"> <li>● "Campañas de igualdad dirigida a los jóvenes y centros educativos del municipio"</li> <li>● "Dar ejemplo en cualquier actividad que se realice"</li> <li>● "Talleres sobre nuevas masculinidades. Actividades de conciliación. Actividades de empoderamiento y emprendimiento para mujeres. Actividades sobre tipos de violencia de género"</li> <li>● "Actividades dirigidas a los hombres para educar en conciencia de género."</li> <li>● "Implementar estos programas en el plan estratégico"</li> <li>● "Charlas"</li> <li>● "Nuestra área trata de empatizar con las familias sin recursos, ayudándoles a que participen al igual que otras familias sin que se abra la brecha social tan grande existente. En nuestras actividades se ve a todas las familias por igual: protección de la naturaleza, donde pasar un día en familia."</li> <li>● "En mi Asociación existe igualdad"</li> <li>● "Cualquiera que mejore la relación entre hombres y mujeres incluyendo a los inmigrantes."</li> <li>● "Se podrían dar las formaciones en las sedes de cada asociación."</li> <li>● "Adaptación de horarios de actividades, formación en materia de igualdad, aumentar número de socias con discriminación positiva, promocionar actividades entre otros colectivos e inmigrantes."</li> <li>● "La Agencia de Empleo y Desarrollo Local de Monóvar puede desempeñar un papel clave en la promoción de la igualdad de género mediante la implementación de diversas actividades específicas para el ámbito laboral y de desarrollo local.             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1.- Programas de formación y capacitación: Ofrecer programas de formación específicos en habilidades y competencias que tradicionalmente han estado asociadas a roles de género específicos, fomentando la diversificación de opciones profesionales.</li> <li>○ 2.- Orientación laboral: Proporcionar servicios de orientación laboral que aborden</li> </ul> </li> </ul>

posibles sesgos de género en la elección de carreras y brinden información sobre oportunidades igualitarias en diversos sectores.

- 3.- Bolsa de empleo inclusiva: Garantizar que la bolsa de empleo incluya ofertas de trabajo que promuevan la igualdad de oportunidades y que no presenten discriminación de género.
- 4.- Emprendimiento femenino: Apoyar el emprendimiento femenino mediante programas de asesoramiento, financiamiento y *networking* para mujeres empresarias y emprendedoras.
- 5.- Fomento de la igualdad en el acceso a recursos: Facilitar el acceso a recursos, subvenciones y financiación de manera equitativa para mujeres y hombres que deseen iniciar o desarrollar proyectos empresariales.
- 6.- Sensibilización en el entorno laboral: Organizar campañas de sensibilización en empresas locales sobre la importancia de la igualdad de género, abordando estereotipos y promoviendo ambientes laborales inclusivos.
- 7.- Promoción de la conciliación laboral y familiar: Colaborar con empresas locales para implementar políticas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar, como horarios flexibles y opciones de trabajo desde casa.
- 8.- Monitoreo y evaluación con enfoque de género: Implementar sistemas de monitoreo y evaluación que desglosen los datos por género para analizar la efectividad de las políticas y programas y corregir posibles desigualdades.
- 9.- Eventos y ferias inclusivas: Organizar eventos y ferias laborales que promuevan la igualdad de oportunidades, incluyendo la participación activa de mujeres en sectores tradicionalmente dominados por hombres.
- 10.- Alianzas con organizaciones de género: Colaborar con organizaciones locales que trabajen en el ámbito de la igualdad de género para aprovechar sinergias y enriquecer las iniciativas.
- 11.- Programas de mentoría: Establecer programas de mentoría que conecten a mujeres profesionales con experiencia con aquellas que están comenzando en sus carreras, fomentando el desarrollo profesional y la igualdad. Es importante que estas actividades e iniciativas se adapten a las necesidades específicas de la ciudadanía de Monóvar y se desarrollen en colaboración con los diversos actores locales, incluyendo empresas, instituciones educativas y organizaciones municipales."
- "Siendo una asociación que controla colonias felinas de la ciudad, es algo difícil explicar que se puede hacer, pero sí es cierto que, en este proyecto, solo trabajamos mujeres, tenemos

alguna ayuda de algún hombre, pero la tarea fuerte, cazar, llevar al veterinario, recoger y soltar de nuevo al gato, lo hacen mujeres. Por eso he comentado que se debe hacer hincapié desde el Ayuntamiento a todos los ámbitos para que, mediante una buena educación, charlas ya desde la guardería, algún curso, etc. para que todos y todas estén en igualdad de derechos y obligaciones."

- "Formación"
- "Se hacen charlas y talleres activos donde psicólogas especializadas en este tipo de temas son capaces de detectar si fuese el caso algún comportamiento de grupo o individual a tiempo. Esto se trabaja desde la infancia"
- "Ya participamos en todas las actividades que se proponen en el ayuntamiento"
- "Actuaciones y campañas de concienciación"
- "Dinámicas en las que se integrarán a tod@s en el mundo de la igualdad, tanto en el mundo laboral como social."

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

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

ACCIONES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Charlas para dar a conocer el problema y buscar soluciones. Actividades de integración de todos los colectivos, donde participen los discriminados y los no discriminados para ayudar a fomentar la igualdad"</li> <li>• "EN CRUZ ROJA ES UNA PRACTICA ORDINARIA."</li> <li>• "Més campanyes de concienciació"</li> <li>• "Eventos deportivos"</li> <li>• "El deporte no entiende de género"</li> <li>• "Fomentar convivencia y multiculturalidad entre población extranjera y autóctona."</li> <li>• "Talleres y campañas sobre este tema"</li> <li>• "Actividades"</li> <li>• "Más actividades grupales"</li> <li>• "Potenciar la participació de les dones en les activitats planificades i incentivar la representació femenina dins la nostra estructura orgànica."</li> </ul>

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

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