



I PLA
D'IGUALTAT
MUNICIPAL
CIUTADANIA

I PLAN DE
IGUALDAD
MUNICIPAL

AJUNTAMENT D'ALTEA

AYUNTAMIENTO DE ALTEA

SUBVENCIONAT PER /
SUBVENCIONADO POR:



REALITZAT PER / REALIZADO POR:



Xarxa Valenciana
d'Agents d'Igualtat



Ajuntament d'Altea
Regidoria d'Igualtat



AMB EL SUPORT TÈCNIC
DE / CON EL APOYO
TÉCNICO DE:



ÍNDEX

1	Introducció	3
2	Estructura del pla	4
3	Principis generals del pla	4
4	Agents implicats.....	5
5	Conceptes bàsics.....	5
6	Compromís Institucional	10
7	Àmbit d'aplicació	10
8	Temporalitat	11
9	Diagnòstic de situació	11
9.1	Objectiu	11
9.2	Metodologia	11
9.3	Conclusions.....	20
9.3.1	El Municipi d'Altea	20
9.3.2	Sobre el nombre, edat i origen de la població	24
9.3.3	Serveis i infraestructures del municipi	31
9.3.4	Esport, oci i temps lliure.....	32
9.3.5	Ocupació i desocupació	35
9.3.6	Representativitat i participació social.....	57
9.3.7	Educació, Cultura i Benestar Social.....	58
	Què opinen els ciutadans i ciutadanes?.....	76
10	Actuacions.....	87
11	Seguiment i Avaluació.....	111
12	Aprovació pla d'igualtat.....	124

1 INTRODUCCIÓ

El I Pla d'Igualtat municipal entre Dones i Homes d'Altea (2018- 2022) és fonamental per a poder introduir, de forma efectiva, el principi d'igualtat de gènere en totes les polítiques que, en diversos nivells, ve desenvolupant aquesta entitat.

Un Pla d'Igualtat d'Oportunitats és un document de treball que representa un compromís per part del municipi. En aquest Pla, es dissenyen les actuacions que s'implantaran en benefici de la Igualtat, a raó d'un Diagnòstic de Situació prèviament realitzat.

En l'Article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, s'estableix que les empreses i administracions públiques, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors i treballadores en la forma que es determine en la legislació laboral.

L'Alcaldia i les diferents Regidories, juntament amb el Comité d'Igualtat negocien el present Pla des del convenciment que la no discriminació, la igualtat i la conciliació de la vida familiar, laboral i personal permeten valorar i optimitzar les potencialitats i possibilitats de tota la ciutadania alhora que millora la seua qualitat de vida, que redunda en l'increment del benestar en el municipi.

Pretenem que el Pla d'Igualtat siga un procés de millora contínua, que contribuïsca a mantenir viu el procés d'aconseguir que el municipi no s'estanque en el seu objectiu d'aconseguir la igualtat real entre dones i homes, revisant i millorant amb el temps les actuacions implantades. És necessari realitzar una avaluació contínua per a comprovar les millores i canvis que aporten solucions a situacions desiguals i, per tant, injustes.

En definitiva, ens trobem amb una eina de treball consensuada per totes les parts socials del municipi amb vocació de continuïtat que vetlarà per la igualtat entre dones i homes en tot el municipi d'Altea.

2 ESTRUCTURA DEL PLA

El II Pla d'Igualtat Municipal entre Dones i Homes d'Altea s'estructura en els següents apartats:

- I. Diagnòstic de la situació de partida de dones i homes en el municipi.** El diagnòstic s'ha realitzat a partir de l'anàlisi de la informació quantitativa i qualitativa aportada per l'ajuntament i altres organismes en matèria de: població, ocupació, comerç, esports, sanitat, serveis socials, educació, etc.
- II. Programa d'Actuació.** Elaborat a partir de les conclusions del diagnòstic i de les manques detectades en matèria d'igualtat de gènere. En ell s'estableixen: els objectius a aconseguir per a fer efectiva la igualtat, les mesures i accions positives necessàries per a aconseguir els objectius assenyalats, un calendari d'implantació, les persones o grups responsables de la seua realització i indicadors i/o criteris de seguiment de les accions.
- III. Seguiment i avaluació** del compliment del pla, a través de les persones designades per cada part que recullen informació sobre el seu grau de realització, els seus resultats i el seu impacte en el municipi.

3 PRINCIPIS GENERALS DEL PLA

Els principis generals que regeixen el II Pla d'Igualtat Municipal entre Dones i Homes d'Altea són:

- **Transversal.** Integra el principi d'igualtat en el municipi de forma transversal.
- **Actiu i preventiu.** Es dirigeix tant a aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a mantenir-la.
- **Col·lectiu i integrador.** Dirigir al conjunt de la ciutadania, tant a dones com a homes, no sols a les primeres.
- **Negociat.** Considera com a un dels seus principis bàsics la participació a través del diàleg i cooperació de les parts: Alcalde d'Altea i el personal que conforma les distintes regidories.
- **Dinàmic:** és progressiu i està sotmés a canvis constants.
- **Sistemàtic-coherent:** l'objectiu final (la igualtat real) s'aconsegueix pel compliment d'objectius sistemàtics.
- **Flexible:** es confecciona a mesura, en funció de les necessitats i possibilitats.
- **Temporal:** termina quan s'ha aconseguit la igualtat real entre dones i homes.

4 AGENTS IMPLICATS



5 CONCEPTES BÀSICS

Existeixen una sèrie de conceptes bàsics que és necessari conèixer per a facilitar la comprensió de les actuacions proposades i del que significa la igualtat d'oportunitats en si. Definim els següents:

ACCIONS POSITIVES:

Les accions positives són mesures compensatòries de caràcter temporal destinades a eliminar les discriminacions per raó de sexe i a promoure i a augmentar la presència i la permanència de les dones en el municipi, en tots els sectors, en totes les professions i en tots els nivells de responsabilitat. (Comité per a la Igualtat del Consell d'Europa). La Llei d'Igualtat esmenta les accions positives de la següent manera:

"Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la Igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques a favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures seran aplicables, en tant subsistisquen

aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas."

ASSETJAMENT SEXUAL:

Comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, no desitjat per la víctima, que atenta a la dignitat de dones i d'homes.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE:

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

AGENTE PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS:

Són professionals de caràcter tècnic experts/es en temàtica de gènere i igualtat, i que coneixen les situacions i circumstàncies en matèria d'igualtat a tots els nivells, analistes de les seues causes i conseqüències o efectes i motors de la cerca de possibles solucions aplicables en pro de la consecució de la igualtat real entre dones i homes, convertint-se en elements imprescindibles per a supervisar i dissenyar estratègies d'igualtat d'oportunitats, actuar com a intermediaris entre les administracions públiques, col·lectius de dones i els Agents Socials, així com per a la sensibilització i l'assessorament en assumptes de tota índole referents al col·lectiu femení.

BARRERES DE GÈNERE:

Actituds resultants de les expectatives, normes i valors tradicionals que impedeixen la capacitat de la dona per als processos de presa de decisions i per a la seua plena participació en la societat.

BRETXES DE GÈNERE:

Diferents posicions d'homes i dones i la desigual distribució de recursos, accés i poder en un context determinat.

CONCILIACIÓ:

Suposa la creació d'una estructura i organització de l'entorn laboral que facilite a homes i a dones la combinació del treball, les responsabilitats familiars i la vida personal.

CORRESPONSABILITAT:

Suposa la distribució equilibrada en el si de la llar de les tasques i responsabilitats domèstiques, la cura de persones dependents i els espais d'educació i treball, permetent als seus membres el lliure i ple desenvolupament d'opcions i interessos, millorant la salut física i psíquica de les dones i contribuint a aconseguir una situació d'igualtat real i efectiva de tots dos sexes.

COEDUCACIÓ:

Mètode d'intervenció educatiu que va més enllà de l'educació mixta i les bases de la qual s'assenten en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de xiquetes i xiquets, independentment del seu sexe. La coeducació és, per tant, educar des de la igualtat de valors, oportunitats i tracte a les persones.

QUOTA DE PARTICIPACIÓ:

És una acció positiva i implica l'establiment de determinats percentatges de presència de les dones respecte als homes amb la finalitat de pal·liar l'escassa representació d'aquestes en alguna activitat concreta.

DISCRIMINACIÓ:

Situació que tracta a una persona de manera menys favorable a com es tracta, s'ha tractat o es tractaria a altra, en una situació comparable, motivat per raó de sexe, raça, ètnia, condició sexual, ideològica, procedència... Es denomina també discriminació directa en oposició a la discriminació indirecta que es defineix a continuació.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA:

Situació en la que una disposició, un criteri o una pràctica, aparentment neutra, pot implicar un desavantatge particular per a persones de l'altre sexe, a menys que esta disposició, este criteri o esta pràctica es justifique objectivament amb un objectiu legítim i que els medis per a realitzar este objectiu siguin convenients i necessaris.

DISCRIMINACIÓ MÚLTIPLE:

Expressió utilitzada per a referir-se a aquelles situacions on la suma de factors com edat, gènere, orientació sexual i origen ètnic, religió o discapacitat, donen lloc a més d'una discriminació.

DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE:

Tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tinga per objecte o per resultat menyscarbar o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per les dones, dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra.

DISCRIMINACIÓ POSITIVA:

És l'aplicació de polítiques o accions encaminades a afavorir certs grups minoritaris o que històricament han patit discriminació amb el principal objectiu de buscar l'equilibri de les seues condicions de vida al general de la població, per exemple, creant quotes de gènere o identitat sexual en establiments educatius o llocs laborals.

DIVISIÓ SEXUAL DEL TREBALL:

Consisteix en la diferenciació que es fa sobre les activitats la realització de les quals s'atribueix a dones i a homes, adjudicant diferents espais en funció del sexe, corresponent

fonamentalment a les dones desenvolupar la seua activitat en l'àmbit domèstic considerant com a reproductiu i als homes en l'àmbit públic considerat com a productiu.

DOBLE JORNADA LABORAL:

Terme que defineix la situació de les dones que, tenint una ocupació remunerada, sumen i acumulen totes o gran part de les tasques que implica el treball domèstic i de cures, no compartit per les seues parelles o familiars.

EMPODERAMENT:

Augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. D'acord amb la Plataforma d'Acció de Pequín es relaciona l'apoderament amb els següents eixos: els drets humans, la salut sexual i reproductiva i l'educació. Aquests eixos són considerats fonamentals per a l'avanç de les dones en la societat i a partir d'ací, es tracta de potenciar la participació de les dones en igualtat de condicions amb els homes en la vida econòmica i política i en la presa de decisions a tots els nivells.

FEMINISME:

Conjunt heterogeni d'ideologies i de moviments polítics, culturals i econòmics que tenen com a objectiu la igualtat de drets entre homes i dones. Amb aquest objectiu, el moviment feminista, ha creat un ampli conjunt de teories socials.

ESTEREOTIP:

Imatge o idea acceptades comunament per un grup o societat amb caràcter fixe i immutable.

AVALUACIÓ DE L'IMPACTE EN FUNCIO DEL GÈNERE:

Examen de les propostes i actuacions polítiques, per a analitzar si afecten les dones de forma diferent que, als homes, a fi d'adaptar-les per a neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat entre homes i dones.

GÈNERE:

Interpretació cultural de la diferència biològica. Mitjançant aquesta construcció s'adscriuen culturalment i socialment aptituds, rols socials i actituds diferenciades per a homes i dones atribuïdes en funció del seu sexe biològic.

IGUALTAT DE GÈNERE:

Situació en què tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seues capacitats personals i de prendre decisions, sense les limitacions imposades pels rols tradicionals, i en la qual es tenen en compte, valoren i potencien per igual les diferents conductes, aspiracions i necessitats de dones i homes.

IGUALTAT DE FET O IGUALTAT REAL:

Equitat entre homes i dones real i efectiva. La sola promulgació de la igualtat legal no basta per a canviar els costums i estructures de la desigualtat i per tant, aconseguir la

igualtat real. El mecanisme d'acció positiva té com a fi treballar activament i contrarestar les desigualtats de partida perquè la igualtat d'oportunitats entre homes i dones siga una realitat.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS:

Fonamentat en el principi d'igualtat, es refereix a la necessitat de corregir les desigualtats que existeixen entre homes i dones en la societat. Constitueix la garantia que dones i homes puguin participar en diferents esferes (econòmiques, política, participació social, de presa de decisions) i activitats (educació, formació, ocupació) sobre bases d'igualtat.

MASCLISME:

Actitud, idea o tendència discriminatòria que considera l'home superior a la dona.

INDICADORS DE GÈNERE:

Són els instruments de medició que ens senyalen determinats fets o fenòmens socials amb un enfocament sensible al sistema sexe-gènere.

IGUALTAT DE TRACTE:

La igualtat de tracte pressuposa el dret a les mateixes condicions socials, de seguretat, remuneracions i condicions de treball, tant per a homes com per a dones.

MICROMASCLISME:

Comportament o expressió "invisible" de violència i dominació, que amb freqüència alguns barons realitzen quotidianament en l'àmbit de les relacions de parella.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALITAT, ENFOCAMENT INTEGRAT DE GÈNERE:

És el procés de valorar les implicacions que té per als homes i per a les dones qualsevol acció que es planifique, ja es tracte de legislació, polítiques o programes, en totes les àrees i en tots els nivells. És una estratègia per aconseguir que les preocupacions i experiències de les dones, igual que les dels homes, siguin part integrant en l'elaboració, posada en marxa, control i avaluació de les polítiques i dels programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, de manera que les dones i els homes puguin beneficiar-se d'ells igualment i no es perpetue la desigualtat. L'objectiu final de la integració és aconseguir la igualtat dels gèneres.

PERSPECTIVA DE GÈNERE:

Prendre en consideració i parar atenció a les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit donats. En una política fa referència a l'intent d'integrar les qüestions de gènere en la totalitat dels programes socials, de manera que es tinguen en compte en totes les decisions polítiques, econòmiques i socials les qüestions que afecten les dones.

ROLS DE GÈNERE:

Pautes d'acció i comportament assignades a dones i a homes i inculcades i perpetuades segons els criteris vigents d'una societat patriarcal. Comprenen tots els papers i expectatives diferents que socialment s'adjudiquen a dones i a homes.

SEGREGACIÓ VERTICAL:

Concentració de dones i/o d'homes en graus i nivells específics de responsabilitat, llocs de treball o càrrecs. Es parla de segregació vertical al mateix nivell de formació i experiència laboral optant per la candidatura masculina per als llocs de prefectura o direcció.

SEGREGACIÓ HORIZONTAL:

Concentració de dones i/o d'homes en sectors i ocupacions específiques. És el que es coneix com a "treballs típicament femenins" (secretàries, infermeres, mestres, etc.) i "treballs típicament masculins" (mecànics, conductors, etc.).

VIOLÈNCIA DE GÈNERE:

Tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o pot tindre com a resultat un mal o sofriment físic, sexual o psicològic per a la dona, inclusivament les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública o privada (Article 1 de la Declaració sobre l'Eliminació de la Violència contra la Dona. Nacions Unides. 1994).

6 COMPROMÍS INSTITUCIONAL

Veure Annex I

7 ÀMBIT D'APLICACIÓ

Àmbit territorial:

Este pla d'igualtats d'aplicació en tota la seua eficàcia per a tota la ciutadania en el territori alteà.

Àmbit personal:

Aquest pla d'igualtat s'aplica a la totalitat de la ciutadania, on el personal de les diferents regidories de l'Ajuntament d'Altea, s'encarrega d'executar les mesures previstes per a aconseguir els objectius generals i específics marcats.

8 TEMPORALITAT

Es considera necessari plantejar una temporalitat de l'II Pla d'Igualtat Municipal entre Dones i Homes d'Altea per a **quatre anys** (2018-2022), a partir de l'endemà a la seua signatura, en els quals es pretén executar les actuacions que en ell es contemplen, període adequat per a poder avaluar un pla de treball que compta amb 7 àrees d'intervenció, 37 objectius específics i 86 accions.

A continuació, establim una cronologia de la planificació del pla, que ens orientarà en el seu desenvolupament:

1. Compromís Institucional	Juny 2018
2. Constitució Comitè d'Igualtat	Juliol 2018
3. Diagnòstic de situació	Agost - setembre 2018
4. Elaboració del primer esborrany del pla d'igualtat	Octubre 2018
5. Feedback. Inclusió d'aportacions. Elaboració definitiva	Novembre 2018
6. Aprovació del II Pla d'Igualtat Municipal entre Dones i Homes	__ de desembre 2018
7. Desenvolupament i execució	Desembre 2018 – 2022
8. Avaluació final	2022

Durant el temps de vigència del pla d'igualtat d'oportunitats s'aniran realitzant les accions programades, sent prorrogades fins a l'aprovació del següent pla, en el seu cas.

9 DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

9.1 OBJECTIU

L'objectiu del Diagnòstic és obtenir informació suficient i pertinent sobre el Municipi d'Altea, la qual permet detectar les principals deficiències respecte a la igualtat d'oportunitats, amb la finalitat de definir els objectius generals i metes de l'I Pla Municipal d'igualtat.

9.2 METODOLOGIA

La realització del Diagnòstic de Situació en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a Altea, ha combinat diferents tècniques de recollida d'informació: entrevistes a diferents agents socials, enquesta a la població i informació documental.

Les **fonts d'informació** utilitzades han estat:

- Institut Nacional d'Estadística.
- Institut de la Dona.
- Ministeri de Treball i Assumptes Socials.
- Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat.
- Servei estadístic de la Diputació d'Alacant.
- Portal estadístic de la Generalitat Valenciana.
- Portal d'informació Argos de la Generalitat Valenciana.
- Patró i Cens: Ajuntament d'Altea.
- Web, memòries, butlletins municipals, entre altres.

Les **tècniques** utilitzades per a la **recol·lecció de dades** han estat:

- Observació estructurada.
- Lectura selectiva i anàlisi d'informació i estudis demogràfics i estadístics de la zona.

- **Entrevistes** realitzades al Comité d'Igualtat i a les distintes regidories de l'Ajuntament d'Altea, concretament:

- Recursos Humans
- Igualtat
- Urbanisme
- Infraestructures
- Turisme
- Joventut
- Ocupació
- Esports
- Educació
- Cultura
- Benestar Social
- Salut
- Comerç i Mercats
- Seguritat Ciutadana
- Noves Tecnologies i Xarxes Socials
- Festes

- **Enquestes** provinents de la població, concretament 20, (80 per cent de dones, 20 per cent d'homes). Es tracta d'una mostra del 0,09 per cent del total de la població, per la qual cosa considerem que la participació ha sigut molt baixa, malgrat haver-lo distribuït a través

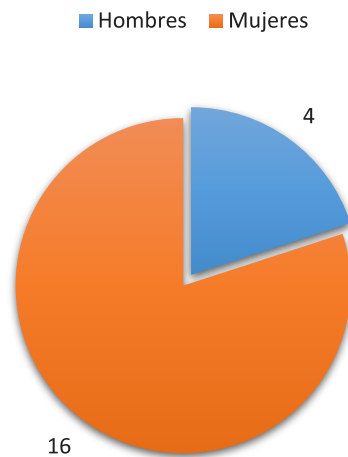
de diferents canals d'informació (en línia i paper). A continuació, fem una descripció del perfil de l'enquestat/ada:

PERFIL DE L'ENQUESTAT/ADA

Amb una mostra del 0,09 per cent del total de la població, es pot considerar que la participació ha estat baixa.

Es reflexa el percentatge de **persones que han respost a l'enquesta** desagregat per sexe. Del total de persones que han contestat, un 20 per cent son homes, i un 80 per cent són dones.

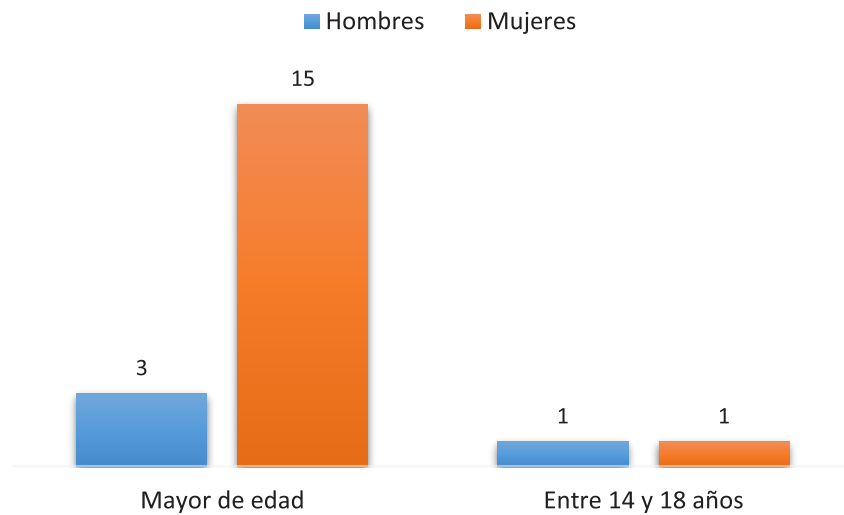
Gràfica 1. Percentatge de persones enquestades desagregat per sexe. Percentatge



Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

De les persones enquestades, han respost un 90 per cent majors d'edat, i un 10 per cent restant per a persones d'entre 14 i 18 anys.

Gràfica 2. Edat de les persones enquestades desagregat per sexe. Número.



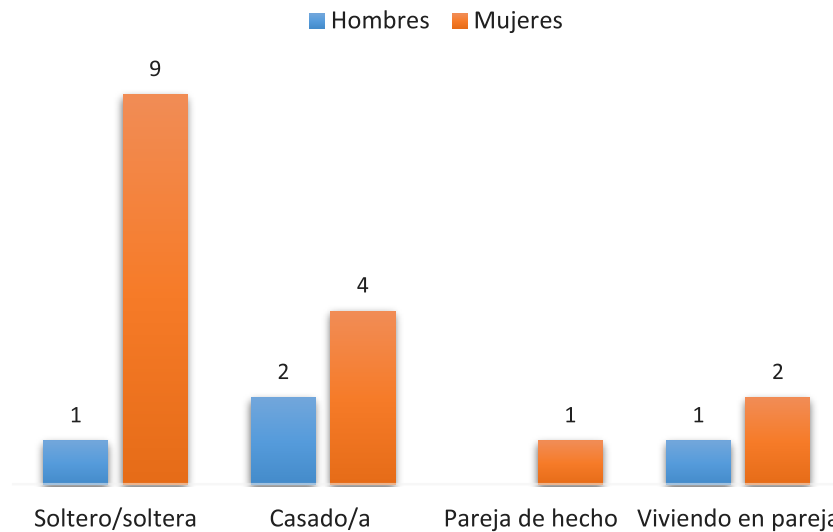
Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

Dins de les edats de les persones majors d'edat, estes es classifiquen fundamentalment en:

- Persones d'entre 20-29 anys amb un 53 per cent (de les quals hi ha un 87 per cent de dones i un 13 per cent d'homes).
- Persones de més de 45 anys amb un 20 per cent (on hi ha un 67 per cent d'homes i un 33 per cent de dones).
- Persones enquestades d'entre 30 i 45 anys amb un 13 per cent (d'este percentatge, un 50 per cent són dones i altre 50 són homes).

La Gràfica 3 fa referència a l'**estat civil** de les persones enquestades.

Gràfica 3. Estat civil de les persones enquestades desagregat per sexe. Número.

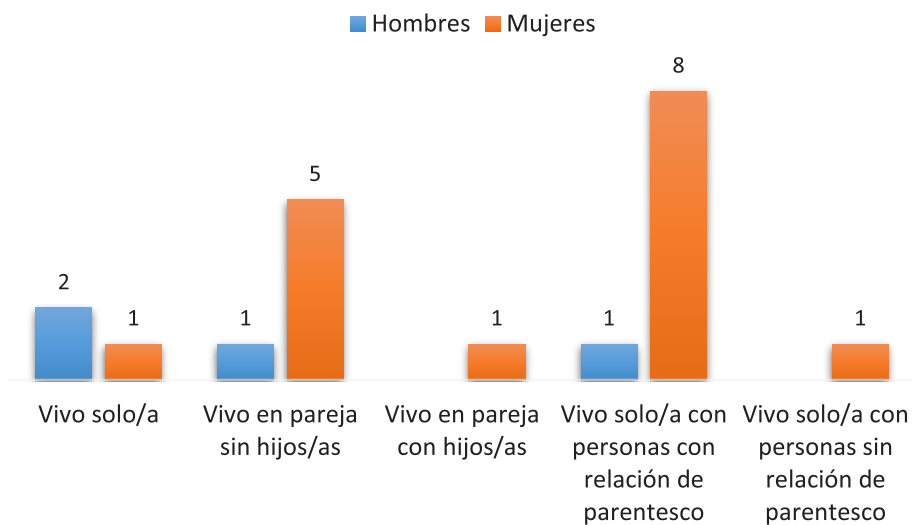


Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

La Gràfica 3 mostra que l'estat civil que més representació té en les persones enquestades, és el de "solter/a" (sent el majoritari de les dones amb un 56 per cent de respostes emeses), amb el 50 per cent de representació total (d'aquest percentatge, hi ha un 90 per cent de dones i un 10 per cent d'homes), seguit pel de les "persones casades" (sent l'opció majoritària en els homes amb un 50 per cent) amb un 30 per cent de representació total.

Seguint amb el perfil, es repassa la **unitat convivencial** de les persones enquestades.

Gràfica 4. Unitat de convivència de les persones enquestades desagregat per sexe. Número.



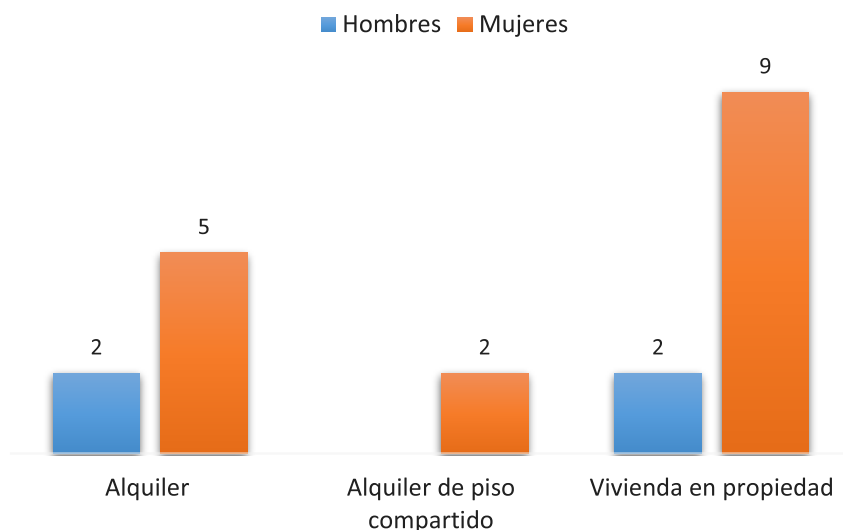
Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

L'opció més destacada entre les dones enquestades ha sigut viure soles amb persones amb relació de parentiu amb un 50 per cent de representació. Els homes en canvi, han apuntat com a unitat convivencial més representativa, viure solos amb un 50 per cent de respostes masculines totals.

Si s'analitza per respostes totals, l'opció més destacada és la de viure sols/as amb persones amb relació de parentiu amb un 45 per cent de representació, dels quals, un 89 per cent està compost per dones i un 11 per cent per homes, seguida de l'opció que suposa viure en parella i sense fills amb un 30 per cent de respostes totals emeses (on un 83 per cent són dones i un 17 per cent són homes).

A continuació, es poden veure els diferents **règims d'habitatge** que tenen les persones enquestades.

Gràfica 5. Règim d'habitatge de les persones enquestades desagregat per sexe. Número.



Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

L'opció més destacada, representa a aquelles persones amb habitatge en propietat amb un 55 per cent de representació (on un 82 per cent són dones i un 18 per cent són homes), seguit d'aquelles persones que viuen de lloguer amb un 35 per cent (dels quals un 71 per cent són dones i un 29 són homes).

Si es desagrega la gràfica per sexe, l'opció principal de les dones en matèria de règim d'habitatge, és l'habitatge en propietat (56 per cent), mentre que els homes es divideixen entre els qui viuen de lloguer (50 per cent) i els qui viuen en propietat (50 per cent).

El **lloc de naixement** de les persones enquestes principalment és Altea (55 per cent), no obstant això, també s'han registrat respostes de persones que han nascut en municipis pròxims com Xàtiva o Oriola, ciutats com Madrid o Jaén, o altres països europeus com França, Bèlgica, Holanda, així com del marc internacional com Nepal o Bolívia.

El **temps de residència en Altea**, en la majoria de les persones enquestades (55 per cent), és superior als 5 anys.

Es repassa el **moviment associatiu dels homes i de les dones** que han respost a l'enquesta.

Gràfica 6. Associacionisme de les persones enquestades desagregat per sexe. Número.

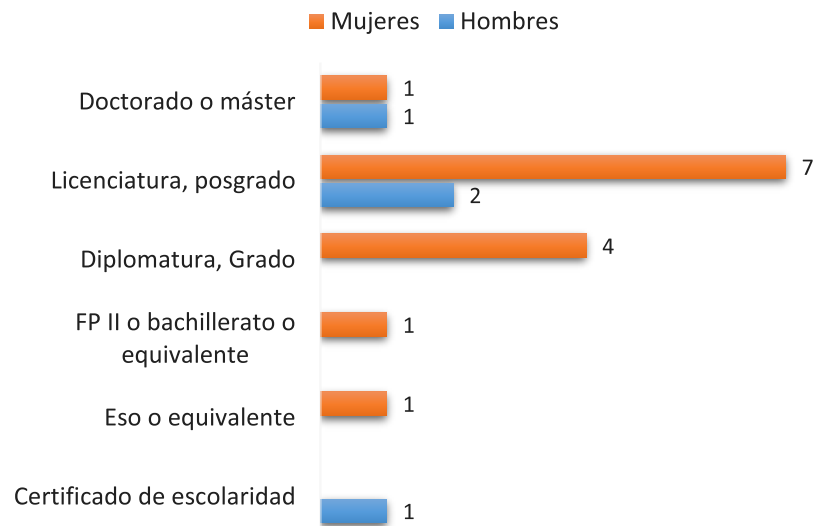


Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

La majoria de dones enquestades, no pertanyen a cap associació (63 per cent). No obstant això, els homes enquestades sí que pertanyen a alguna associació (100 per cent) com a partits polítics, sindicats o altres organitzacions religioses.

Este és el **nivell d'estudis** que tenen els homes i les dones que han respost a l'enquesta.

Gràfica 7. Nivell d'estudis de les persones enquestades desagregat per sexe. Número.



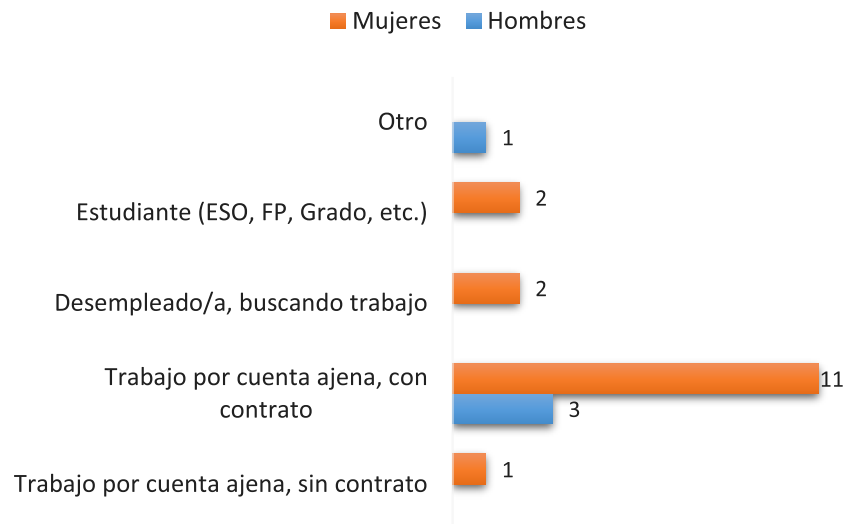
Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

Les persones enquestades majoritàriament tenen estudis de llicenciatura i postgrau amb un 45 per cent (on hi ha un 78 per cent de dones i un 22 per cent d'homes).

Desagregant la gràfica per sexe, les dones amb un 44 per cent tenen, sobretot estudis de llicenciatura o postgrau. Els homes compten, encara que en aquest cas amb un 50 per cent, també amb estudis de llicenciatura o postgrau com a opció més representativa.

Seguidament, apareix la **situació laboral dels homes i les dones** que han respost a l'enquesta.

Gràfica 8. Situació laboral de les persones enquestades desagregat per sexe. Número.



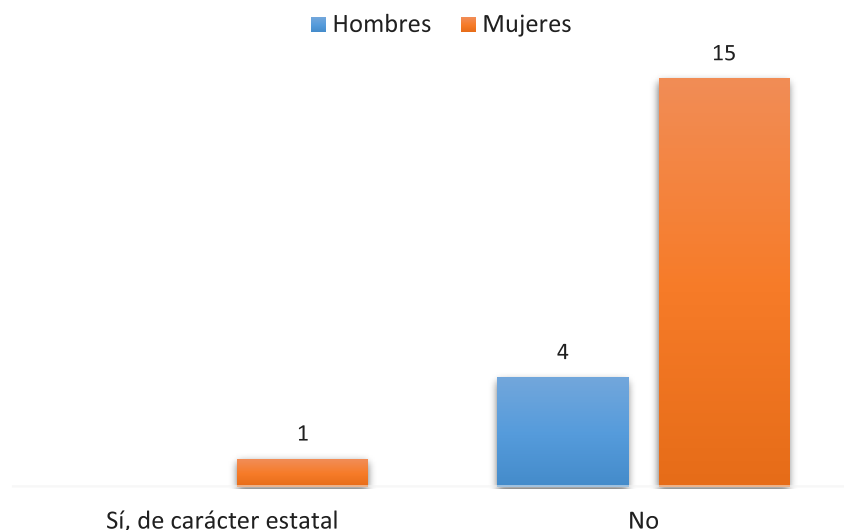
Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

La gràfica assenyala, com a situació laboral més representativa, aquella que tenen les persones enquestades amb treball per compte d'altre, i amb contracte laboral amb un 70 per cent (dels quals un 79 per cent són dones i un 21 per cent són homes).

Desagregant la gràfica per sexe, tant dones (69 per cent), com a homes (75 per cent), tenen com a opció majoritària, treball per compte d'altre i amb contracte laboral.

Finalment, mostrem a aquelles persones enquestades que **perceben o han percebut alguna mena d'ajuda econòmica i social** recentment i de què tipus.

Gràfica 9. Respostes de les persones enquestades de cara a si reben alguna mena de prestació econòmica i de quin tipus desagregada per sexe. Número.



Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

La gràfica mostra com de manera quasi total, amb un 95 per cent de respostes emeses, les persones enquestades no han rebut recentment cap mena de prestació o ajuda econòmica (representant al 100 per cent d'homes i al 94 per cent de les dones enquestades).

9.3 CONCLUSIONS

9.3.1 EL MUNICIPI D'ALTEA

Altea, municipi el qual pertany a la província d'Alacant, dins a la seua vegada de la Comunitat Valenciana. **Compta** amb una extensió de 34,43 kilòmetres quadrats i **una densitat de població** de 633,55 habitants per cada kilòmetre quadrat.



La vila d'Altea es troba en la costa mediterrània de la península Ibèrica, al Nord de la comarca de la Marina Baixa. El seu terme municipal limita, de Sud a Nord-est i en sentit horari, amb els municipis de: Alfàs del Pi, La Nucia, Callosa d'en Sarrià, Xaló, Benissa i Calp.

Althaia

El nom d'Altea podria provenir del grec "Althaia", que significa "jo cure", o bé de la paraula àrab "aṭṭaláya" que dóna lloc en valencià a la paraula "*Talaia*". S'han trobat vestigis en el terme d'ibers i romans.

Durant l'última fase del domini musulmà, Altea va pertànyer a la taifa de Dénia. Va ser conquistada en 1244 per Jaume I d'Aragó obtenint carta de poblament en 1279.

En 1705 va desembarcar en la badia d'Altea l'esquadra angloholandesa que donava suport a l'Arxiduc Carles d'Àustria, encapçalada pel general valencià Joan Baptista Basset, en el marc de la guerra de Successió, la qual cosa va afavorir la presa posterior pels austracistes de Dénia i de València.

El segle XVIII va marcar un auge agrícola, pesquer, comercial i demogràfic, acabant-se el segle amb 5.000 habitants. Durant el segle XIX la vida oficial i comercial es va traslladar cap al nucli urbà pròxim a la mar.

La vila d'Altea està situada sobre un promontori prop de la desembocadura del riu Algar, al nord de la província d'Alacant. Però existeix un altre poble denominat Altea la Vella que encara ocupa el solar de l'antiga població a escassos tres quilòmetres del nucli urbà. El seu origen es remunta al primer mil·lenni a. n. e., però també s'han trobat restes romanes i musulmans.



Les diferents civilitzacions mostren encara la seua petjada en molts racons del terme on les hortes, les séquies, els bancals d'oliveres i ametlers mantenen aquest paisatge mil·lenari.

Després de la caiguda de l'imperi romà i la colonització musulmana i berber de les valls de l'Algar i del Castell de Guadalest, tot el territori va anar canviant la seua ordenació, però amb la conquesta catalana en el segle XIII i el decret d'expulsió dels musulmans de 1248, la població anirà a poc a poc disminuint durant els segles següents.

No obstant això, es va desenvolupar un projecte medieval de repoblació sense molt d'èxit denominat Bellaguarda, les restes del qual han quedat envoltats pel nucli urbà d'Altea. En el segle XVI, amb el terme pràcticament desert, es projecta la construcció d'una vila fortificada de nova planta, que fixarà la seua fisonomia característica.

Artistes

Cal destacar que Altea també és bressol d'algunes figures femenines històriques per a l'art, la ciència i la cultura alacantina, valenciana i espanyola. Destaquen les següents en diferents disciplines:

- Carmelina Sánchez-Cutillas (1927-2009): Escriptora, coneguda com "la dona del poble". La seua figura dóna nom a una plaça del barri antic del municipi. Aquesta coneguda artista va ser una escriptora que va escriure tant en castellà, com en valencià, i que va desenvolupar a més altres obres en poesia, narrativa i en gènere històric. 
- Àngela Bonastre Bonet: Ciències de la salut. Va ser la comare i infermera més antiga d'Altea.
- Antonia Martínez González (1895): Farmacèutica. Va ser la primera dona farmacèutica d'Altea.
- Ana Jorro Gómez (Anetta Nicoli) (1841-1893): Cantant d'òpera, la "prima donna" alteana. Aquesta artista va fer carrera entre Itàlia, Portugal i Espanya. Va passar gran part de la seua vida en Itàlia on va desenvolupar gran part de la seua carrera. Recentment, La Universitat Miguel Hernández (UMH) d'Elx i l'Ajuntament d'Altea han presentat la Càtedra Institucional d'Estudis Artístics "Anetta Nicoli" de la UMH. 
- Vicenta Ortiz Ferrandiz (1868): Professora. És considerada com a la professora més antiga d'Altea, on va nèixer i va treballar.

Festes

Després de repassar a dones històriques per a la cultura, l'art i la ciència a Altea, descriurem a continuació aquelles festivitats que celebra el municipi per al gaudi dels alteans i alteanes, commemorant festes tradicionals, festes patronals, etc.

A Altea, al llarg de tot l'any, cada partida o barri alteà ret homenatge al seu patró.

Al **febrer**, se celebren les festes de Mig Any amb la tradicional desfilada de moros i cristians en honor a Sant Blai, la "Festa del porquet" realitzada en la Plaça de l'Església el tercer dissabte d'aqueix mes, i les del "Crist de la Salut" a Altea la Vella.

Al **juny**, es realitzen les festes en honor a la Santíssima Trinitat en el barri de Bellaguarda, la de Sant Antoni en la partida Cap Blanch i la de Sant Joan en el barri del Fornet (Nucli antic), durant aquestes festes té lloc la famosa «Plantà de l'Arbret», que es remunta al segle XVII. La part més tradicional d'aquesta antiga celebració es relaciona amb els ritus precristians del solstici d'estiu i la fertilitat. Aquesta festa va ser protegida com a Bé de Rellevància Local per part de la Generalitat Valenciana en 2018.



Al **juliol**, tenen lloc la festa marinera en honor a Sant Pere i a la Verge del Carme en el barri pesquer, a la qual continua Sant Jaume en Cap Blanch i la de Santa Anna a Altea la Vella.

Agost comença amb la festa de Sant Roc, en la partida de l'horta, seguida per les festes de Sant Llorenç, el segon dissabte d'agost, durant les quals es reuneixen més de cinquanta mil persones i culmina amb un castell de focs artificials; el "Castell de l'Olla" declarat bé turístic, ja que es tracta d'un dels pocs castells de focs artificials que es dispara íntegrament des del mar i és, a més, una referència per als pirotècnics. Les festes de Sant Isidre i de Sant Lluís també es desenvolupen en el mateix mes.

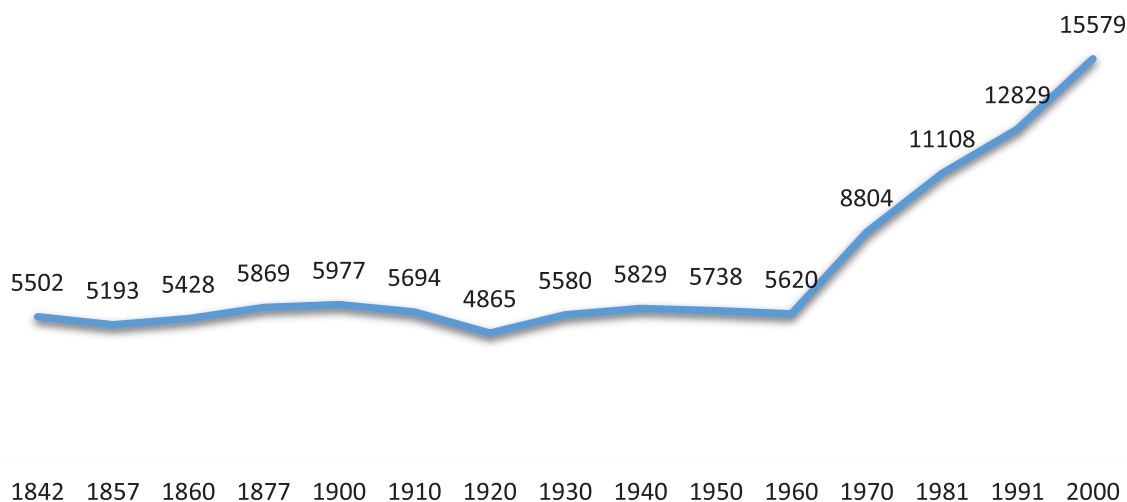


Al setembre, són les festes de Sant Tomàs i, en finalitzar l'estiu, el quart cap de setmana de setembre, tenen lloc les Festes Patronals en honor al Crist del Sagrari acompanyat de la festa dels Moros i Cristians. Per a acabar l'any, al desembre, se celebren les festes de Santa Bàrbara en la partida de Sogai i La Puríssima a Altea la Vella.

9.3.2 SOBRE EL NOMBRE, EDAT I ORIGEN DE LA POBLACIÓ

Comencem aquest apartat, analitzant l'**evolució de la població d'Altea** al llarg dels segles XIX, XX i XXI. Aclarir que, davant la no disponibilitat d'obtenir dades desagregades per sexe, vam mostrar el total de població, igual que ocorre quan analitzem altres dades que es reflectiran al llarg del document.

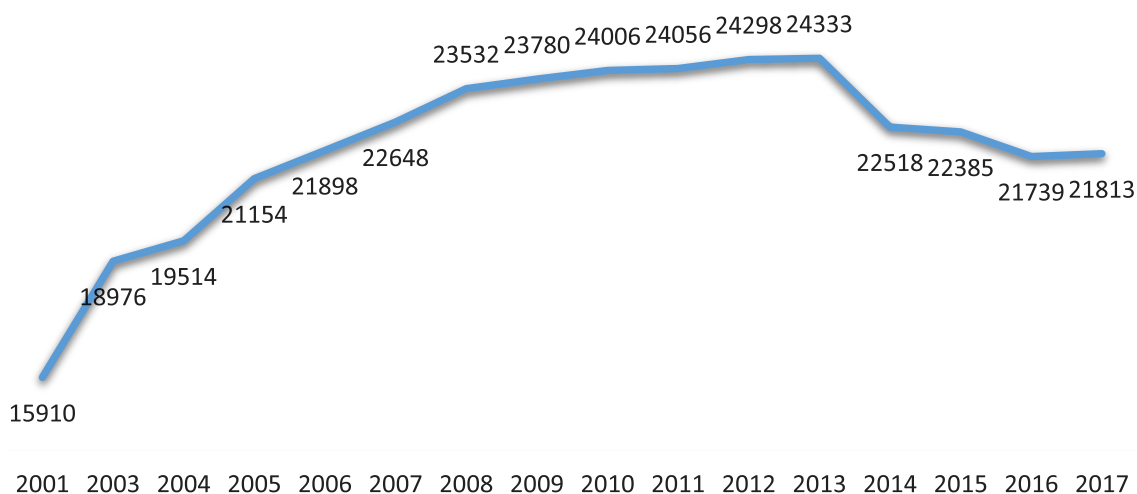
Gràfica 10. Evolució de la població d'Altea (1842-2000). Nombre de persones



Font: Elaboració pròpia, dades de l'Ajuntament d'Altea.

En la següent gràfica, mostrem l'evolució de la població en els últims 15 anys:

Gràfica 11. Evolució de la població d'Altea (2001-2015). Nombre de persones



Font: Elaboració pròpia, dades de l'Ajuntament d'Altea.

La població en Altea, s'ha vist incrementada de forma constant i progressiva des del segle XIX, segle XX i els primers anys del segle XXI, fins a augmentar cinc voltes més la seua població que fa 176 anys.

La Gràfica 11 mostra una tendència decreixent en el nombre d'habitants, sobretot a partir de l'any 2013, on la població s'ha anat estabilitzant entorn dels 22.000 veïns i veïnes, sense comptar amb aquells/es no empadronats/ades.

La Taula 1, recull les dades més actuals sobre la **composició de les persones habitants** i empadronades en Altea.

Taula 1: Habitants d'Altea desagregat per sexe

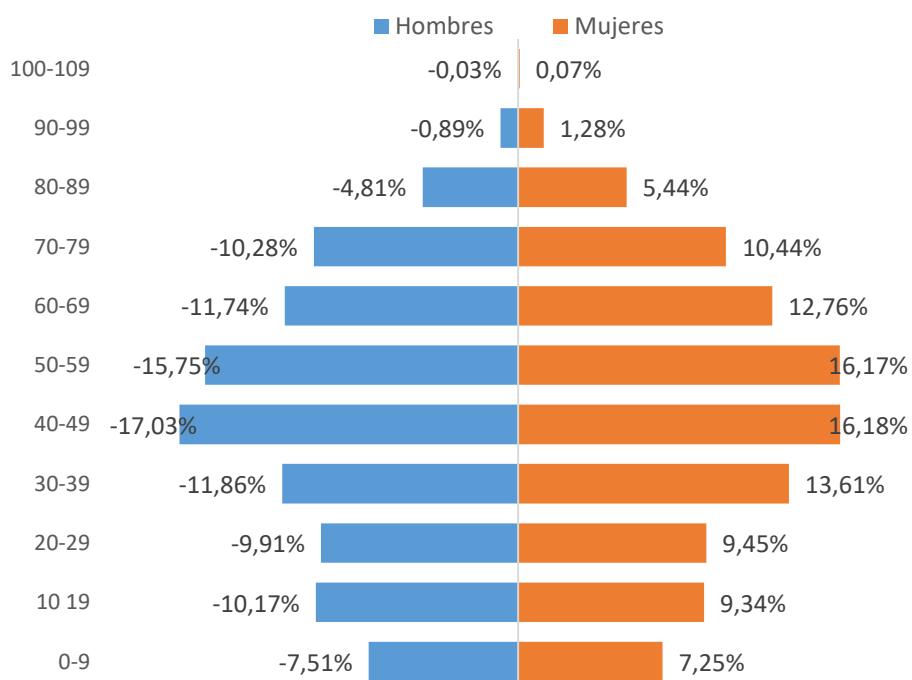
	Dones	Homes	Total
Habitants d'Altea	13.272	13.014	26.286

Font: Elaboració pròpia, dades de l'Ajuntament d'Altea.

En aquest any 2018, la població alteana està formada per un 50,49 per cent de dones i un 49,51 per cent d'homes.

La **piràmide de població** reflecteix que, en l'eix central, que abasta des de la població amb 30-39 anys fins als 70-79 anys, és el que major volum d'alteans i alteanes compta, és a dir, la majoria de persones que viuen a Altea, tenen entre 30 a 79 anys, i sobretot (17 per cent) se situen en rangs d'edat de 40 a 49 anys.

Gràfica 12. Piràmide de població en Altea. En percentatge



Font: Elaboració pròpia, dades de l'Ajuntament d'Altea.

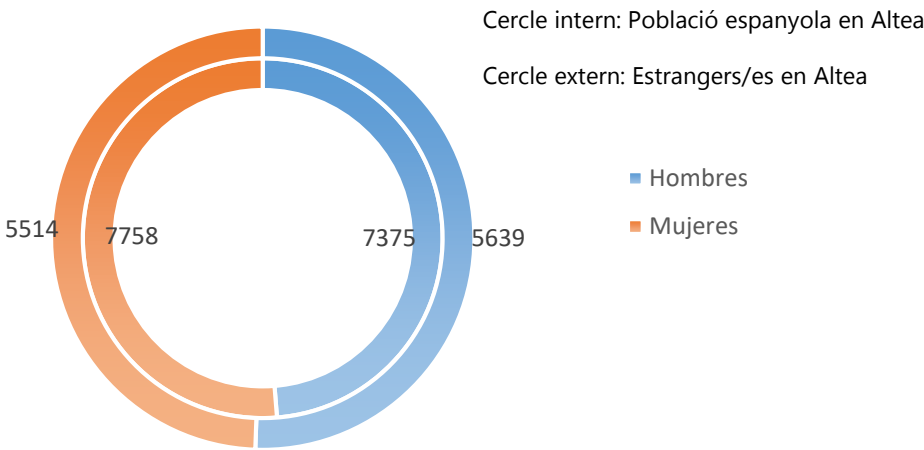
Aquesta aglomeració es tradueix que la majoria d'habitants estan en edats de treballar o en cerca activa d'ocupació, que tenen fills/es o persones dependents a càrrec.

També hi ha un percentatge important de persones majors de 69 anys (més del 15 per cent), i podríem entendre que tindran en la seua majoria algun tipus de prestació com a

jubilació, viduïtat, etc., i que per tant, tots dos grups de persones poden ser els que sostenen econòmicament al municipi, a més dels ingressos que genera el turisme, podent contribuir d'una banda al funcionament de l'economia.

Es mostra la **relació entre la població espanyola i l'estrangera que resideix en Espanya** desagregat per sexe, que conforma la població total d'Altea.

Gràfica 13. Població per sexe i nacionalitat. Nombre de persones.



Font: Elaboració pròpia, dades de l'Ajuntament d'Altea.

Altea està composta per un 58 per cent de població amb nacionalitat espanyola (d'aquestes persones, un 51 per cent són dones i un 49 per cent són homes) i per un 42 per cent de població estrangera (de les quals, un 51 per cent està compost per homes i un 49 per cent per dones).

La següent taula, mostra el **nombre d'habitants segons el nucli de població** en Altea.
Taula 2: Habitants d'Altea desagregat per sexe i nuclis de població. Nombre de persones.

Entitat singular	Nucli	Dones	Homes	% Dones	% Homes
Altea	Alhama	240	246	49,38 per cent	50,62 per cent
	Altea	8581	8152	51,28 per cent	48,72 per cent
	Cap-blanch	80	80	50 per cent	50 per cent
	Carretera de l'Albir	98	115	46 per cent	54 per cent
	Galeres altes	169	176	48,98 per cent	51,02 per cent
	Galeres baixes	471	469	50,11 per cent	49,89 per cent
	Montagut	54	62	46,55 per cent	53,45 per cent
	Planet (El)	173	222	43,8 per cent	56,2 per cent
	San Roc	86	66	56,58 per cent	43,42 per cent

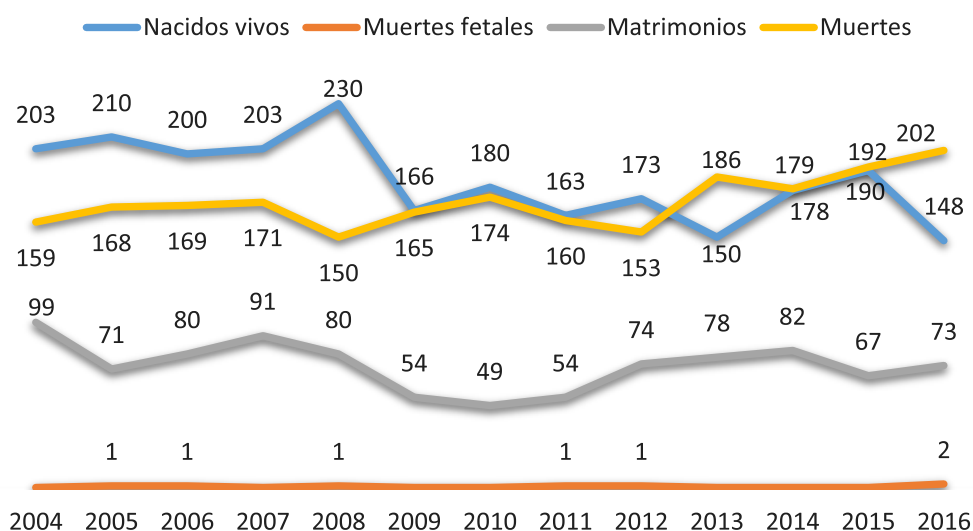
	Santa Clara	102	105	49,27 per cent	50,73 per cent
	Serra Altea	1081	1161	48,22 per cent	51,78 per cent
	Diseminat ¹	940	1046	47,33 per cent	52,67 per cent
Altea la Vella	Altea la Vella	352	319	52,46 per cent	47,54 per cent
Olla (L')	Olla (L')	856	784	52,19 per cent	47,81 per cent

Font: Elaboració pròpia, dades de l'Ajuntament d'Altea.

El nucli central de població és Altea, seguit principalment de la serra d'Altea.

S'observa el **moviment natural de la població d'Altea**, per a comprovar si la població envelleix o rejoyeneix principalment.

Gràfica 14. Moviment natural de la població. Nombre de persones.



Font: Elaboració pròpia, dades del servei estadístic de la Diputació d'Alacant.

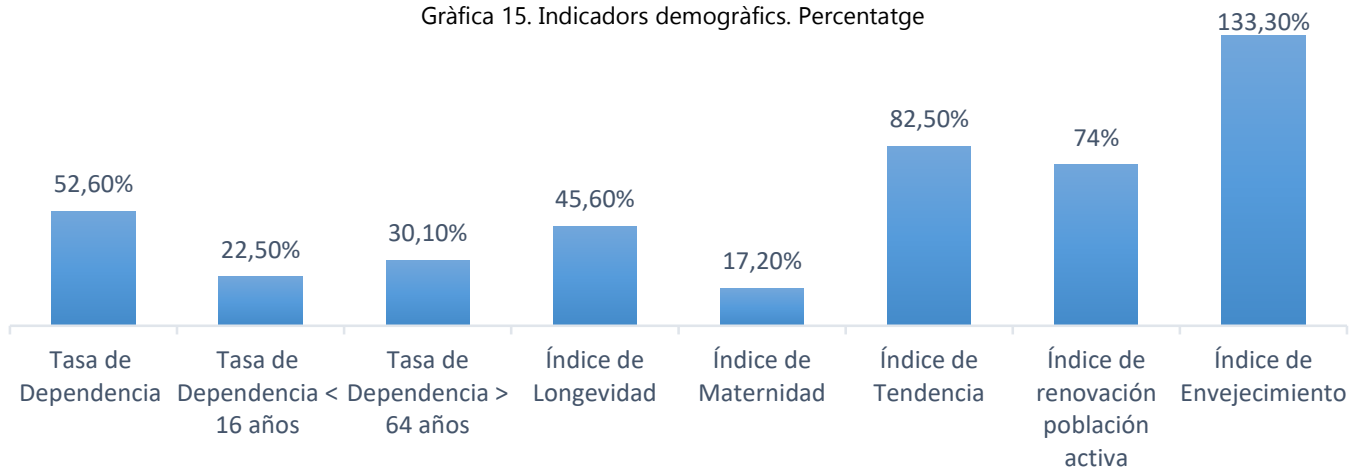
La Gràfica 14 reflecteix que, a Altea, l'evolució recollida fins a l'any 2016 (última actualització disponible) mostra un cert envelliment de la població, en produir-se en una major proporció, més morts que naixements de persones. També destacar el descens que s'ha produït en el nombre d'enllaços matrimonials celebrats, passant de quasi el centenar en 2004, a les 73 registrades l'any 2016 (data més actualitzada).

Aquests moviments de població, poden fer descendir la població en un futur a mig/llarg termini, si continua sent menor el creixement de la població (naixements, matrimonis, adopcions, etc.) que el descens de població (morts, migracions, etc.).

També es defineixen els principals **indicadors demogràfics** que poden afectar directa o indirectament a l'increment o no de la població alteana.

¹Es considera poblament **disseminat** al constituït per les edificacions o vivendes d'una entitat singular de població que no poden ser incloses en el concepte de nucli de població.

Gràfica 15. Indicadors demogràfics. Percentatge



Font: Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

La taxa de dependència és la relació entre el grup de població activa i els grups d'individus/as econòmicament dependents. Els percentatges que apareixen en la Gràfica 15 entorn de les taxes de dependència relacionades amb Altea, mostren una relació econòmicament dependent de forma directa entre la població activa del municipi i els individus/es econòmicament dependents (desocupats/ades, inactius/ves, xiquets/es, etc.).

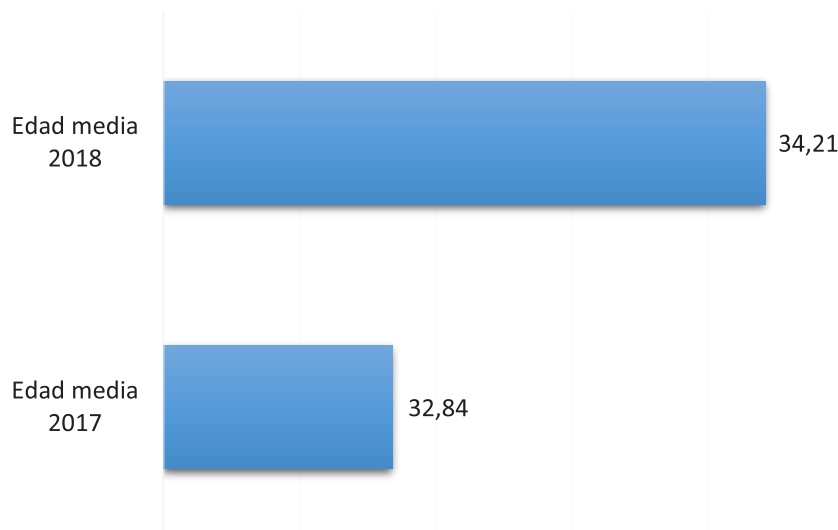
Com a nota a destacar, segons dades proporcionades per l'Ajuntament, en Altea exerceixen de cuidador o cuidadora per a persones dependents, 148 dones i 38 homes.

L'índex de longevitat és el mesurador de l'envelliment demogràfic. Aquest índex a Altea, mostra que la població envellida suposa el 45,60 per cent de la població total, la qual cosa significa que, malgrat no ser majoria, un alt percentatge d'habitants d'Altea, es troba ja en el llindar de la població amb edat més avançada, que a mitjà llarg termini, pot suposar un envelliment general de la població.

L'índex de maternitat mesura la població menor de cinc anys respecte de les dones en edat fèrtil. Pot considerar-se una aproximació a la taxa global de fecunditat. Per al cas d'Altea, el mesurador és sota, la qual cosa indica que en Altea es produeixen pocs naixements.

Per a corroborar aquest índex, es repassa **l'edat mitjana de maternitat** que es produeix a Altea.

Gràfica 16. Edat mitja de maternitat produïda en Altea. Nombre d'anys/edat maternitat



Font: Elaboració pròpia, dades del Jutjat de Pau (Altea).

La gràfica reflecteix que l'edat mitjana de maternitat es troba per damunt dels 30 anys, dada que encaixa amb la mitjana nacional, on l'any 2017, el valor mitjà es va situar entorn dels 32 anys.

D'altra banda, en el que va de 2018, la mitjana de maternitat en el Municipi d'Altea, ha pujat respecte a l'any anterior, i se situa al voltant dels 34 anys de mitjana.

Aquesta mitjana reflecteix un fet demogràfic que s'està produint tant a escala nacional, com per al Municipi d'Altea i no és un altre que l'envelliment demogràfic. Un menor poder adquisitiu generalitzat que en altres dècades a Espanya o noves formes de convivència en els quals ja no són les dones les que decideixen apartar definitivament la seua carrera professional per dedicar-se a l'àmbit domèstic, són alguns dels factors que poden influir perquè la mitjana de maternitat, en aquest cas a Altea, augmente amb el pas dels anys.

L'índex de tendència suposa l'indicador de la dinàmica demogràfica. Quan marca valors superiors a 100, equival a un descens de la natalitat i un menor creixement demogràfic i envelliment en general. Per al cas d'Altea, estant en un valor inferior a 100, però una cosa elevada (82,50), aquest índex significa que el municipi es troba en un descens demogràfic, però encara no massa acuitat.

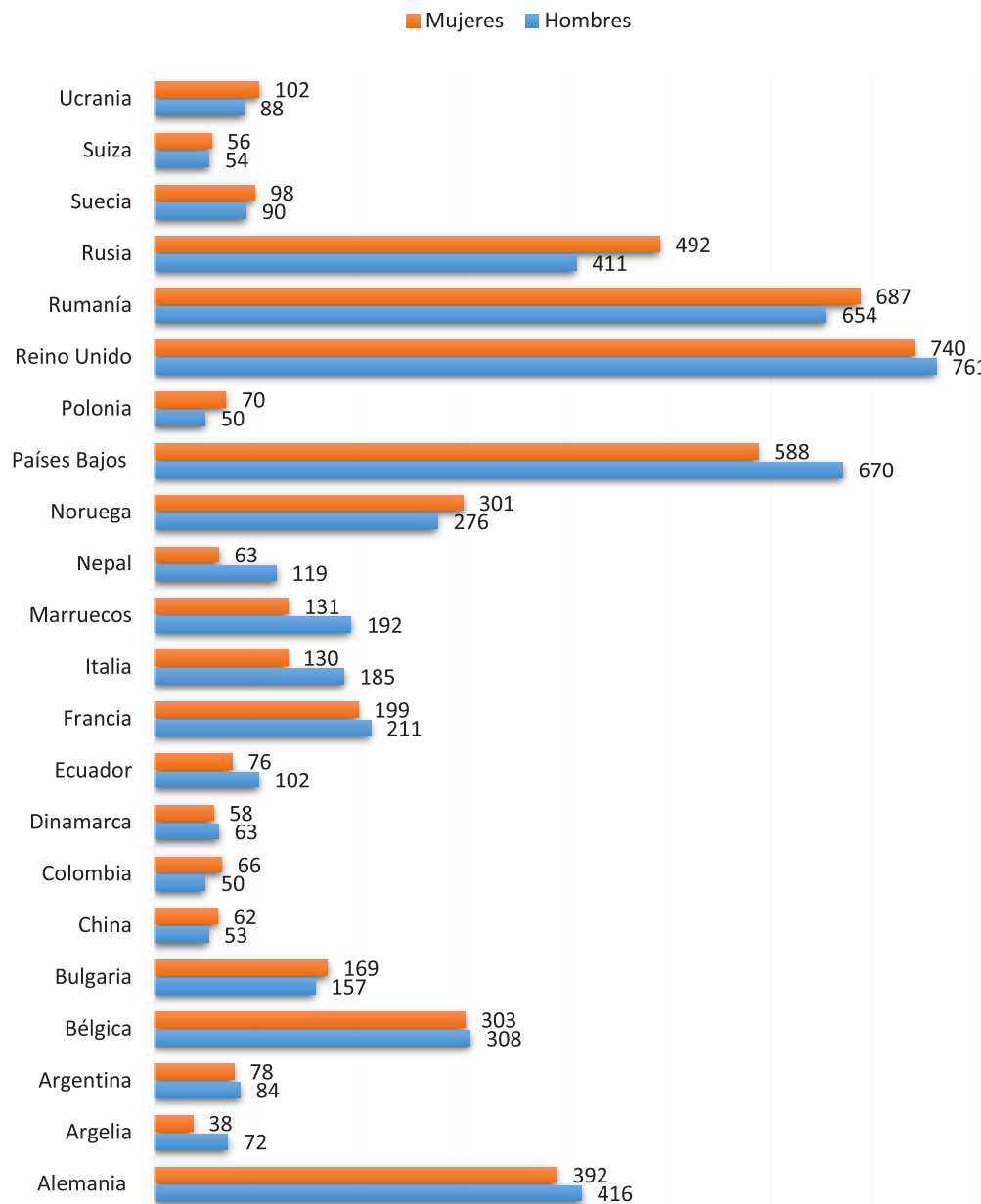
L'índex de renovació de població activa, relaciona la grandària i grups en edat d'incorporar-se a l'activitat amb els quals es produeix a l'eixida. Aquest índex a Altea, mostra que hi ha un alt percentatge de treballadors i treballadores que substitueix als/les treballadors/es que van entrant en edat de jubilar-se.

L'índex d'envelliment, és la relació entre la població dependent anciana amb la població infantil. En el cas d'Altea, aquest indicador té uns nivells molt alts, la qual cosa

suposa una conclusió que ve repetint-se al llarg de l'estudi de la Gràfica 15, i és que la població en el municipi es troba en ple procés d'envelliment.

A continuació, una vegada analitzats els indicadors demogràfics, s'estudia a la **població empadronada estrangera** segons el sexe i els principals països de nacionalitat.

Gràfica 17. Població empadronada estrangera per sexe i principals regions de nacionalitat. Nombre de persones.



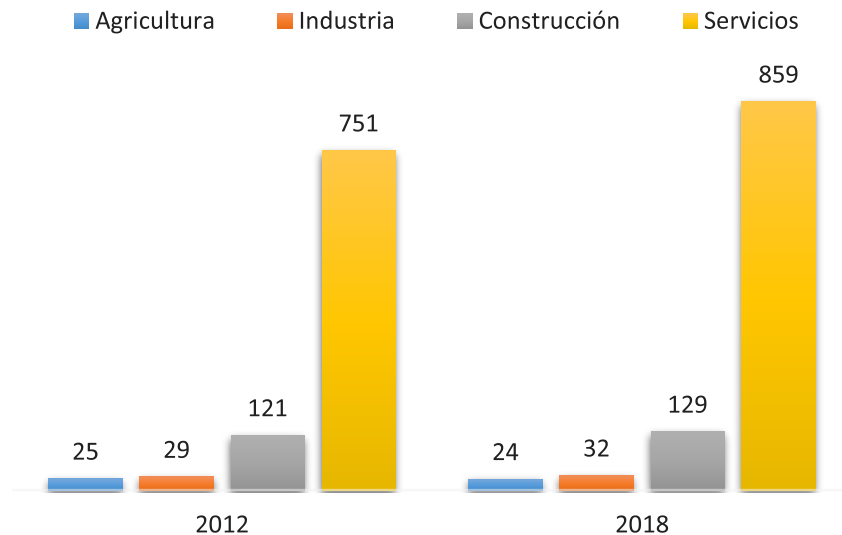
Font: Elaboració pròpia, dades de l'Ajuntament d'Altea.

Els principals països de les persones empadronades en Altea que no tenen la nacionalitat espanyola són sobre tot Alemanya, Bèlgica, Bulgària, França, Itàlia, Marroc, Noruega, Països Baixos, Regne Unit, Romania, Rússia, etc., coincidint en homes i dones.

9.3.3 SERVEIS I INFRAESTRUCTURES DEL MUNICIPI

Es mostra l'evolució del núm. d'empreses registrades en Altea, en base al sector d'activitat al que pertanyen.

Gràfica 18. Evolució del núm. d'empreses per sector d'activitat en Altea. Nombre d'empreses.



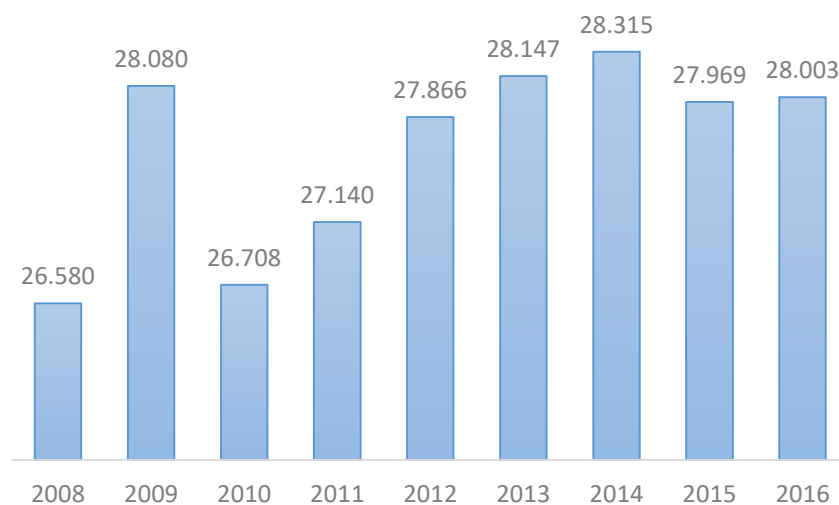
Font: Tresoreria General de la Seguritat Social (TGSS) i Institut Social de la Marina (ISM) Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

Ha hagut un augment generalitzat en la creació d'empreses des de l'any 2012 fins a l'any 2018.

Els sectors principals en els quals s'han creat empreses són, d'una banda, entitats del sector Serveis, i, d'altra banda, entitats del sector Construcció.

Seguidament, apareix el nombre **d'immobles** presents en el municipi.

Gràfica 19. Nombre d'immobles en Altea. Nombre d'immobles.



Font: Ministeri d'Hisenda i Funció pública.

La Taula 3, registra el **nombre d'establiments col·lectius** que existeixen en Altea.

Taula 3. Nombre d'establiments col·lectius presentes en Altea.

Establiments	Núm.
Hotels	8
Hostals	4
Pensions	1
Apartaments	1002
Càmpings	3
Restaurants	203
Agències de viatges	7
Empreses de turisme actiu	7

Font: Agència Valenciana del Turisme.

Quant a campanyes de TURISME I COMERÇ, s'ha afegit recentment una clàusula en el conveni del Castell de l'Olla perquè inclogueren a dones en la confraria. Eren tots homes. Enguany ja s'han inclòs a 10 dones.

També cal destacar, que recentment en 2018, s'ha aprovat en ple una nova via pública denominada "Carreró del Forn de la Viuda", per a unir dos carrers principals de la localitat i connectar el barri antic i el casc nou del municipi. La nomenclatura de la via pública concretament, fa referència al forn d'Isabel Llorenç Santacreu, que va quedar vídua i es va fer càrrec del forn i de les seues filles i per això al poble es coneixia com "El Forn de la Viuda", que reflecteix el valor i el treball de moltes dones alteanes que, malgrat les dificultats, i amb molt d'esforç van traure als seus fills/es i negocis avant.

9.3.4 ESPORT, OCI I TEMPS LLIURE

Una part molt important del benestar ho constitueix tot el que és relatiu a la salut.

Hem de garantir el benestar i la qualitat de vida de les dones, perquè una societat sostenible és aquella que utilitzant de forma intel·ligent tota la capacitat del factor humà, tinga en compte a les persones i la seua qualitat de vida.

Els rols i estereotips sexistes perjudiquen greument l'estat de salut de les dones, atés que disposen de menys temps per a dedicar cures a si mateixes, la qual cosa repercuteix en una menor pràctica esportiva, una major automedicació i una major exigència respecte a la seua aparença física.

Si bé és cert que hi ha malalties que afecten de manera específica a les dones per la seua relació amb el cicle reproductiu, no és menys cert que cada vegada són més freqüents en les dones malalties que abans s'atribuïen només als homes. Es requereix per tant una major informació i atenció a la salut des d'una perspectiva de gènere.

Realitzar activitat física és la millor forma de mantenir una salut òptima i és ben sabut que les dones, a causa de la doble jornada a la qual s'enfronten (treball remunerat i treball de cures), s'enfronten a una barrera que impedeixen i/o dificulten la participació en la pràctica esportiva.

També a causa dels estereotips i rols de gènere els esports que impliquen major força o risc, es continuen veient com a "esports per a homes", estant les dones més vinculades amb l'estètica i bellesa del cos.

Per això, existeix infrarepresentació de les dones en algunes activitats esportives i també en els llocs directius i determinades professions vinculades a l'esport i la competició. Tot això fa que el protagonisme i reconeixement que aconseguixen les dones esportistes siga molt inferior al dels seus companys homes.

Comentaris del responsable de l'Ària d'Esports, Noves Tecnologies i Joventut sobre la pràctica femenina

En l'entrevista al personal responsable de l'Àrea d'Esports, Noves Tecnologies i Joventut, que també pertanyen al Comité d'Igualtat, apunta a que des de l'Ajuntament i en el municipi, es fomenta la pràctica esportiva femenina en el municipi.

Concretament, a Altea hi ha disciplines esportives en les quals participen equips femenins, per exemple, destacar que a partir de l'any que ve, les ajudes econòmiques o subvencions que s'atorguen als clubs esportius, donaran majors puntuacions a equips femenins i a aquells equips que, encara que no siguen majoritàriament femenins, compten amb una Junta Directiva amb representació femenina suficient, i aposten per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

De l'esport femení en Altea destaca:

- Gimnàstica Rítmica, un Club amb 29 gimnastes (totes de sexe femení).
- De les quals:
 - Nacional base; 4 gimnastes (2 Juvenil i 2 Cadet)
 - Federació autonòmica competitiva: 10 gimnastes (1 Juvenil, 5 Infantil i 4 Aleví)
 - Federació autonòmica no competitiva (Liga interclubs): 15 gimnastes (2 infantil, 5 Aleví, 4 Benjamí i 4 Prebenjamí)
- Atletisme: 41 homes i 1 dona.
- Ciclisme: 3 homes i 1 dona.
 - Pepi Gomis participa en alguna prova de BTT.
 - Jose Serrat (màster 30) que guanya alguna carrera d'open de la comunitat valenciana BTT.
 - Javier Zaragoza (màster 40) que guanya alguna que una altra carrera de BTT de la zona.
 - Antonio Viudes (màster 60) que guanya alguna carrera de BTT de la zona.

- En volei, hi ha 2 equips mixtos que compten amb presència femenina en categoria aleví.
- En Handbol, existeix un equip de composició femenina en totes les categories.
- En Basquet, hi ha 8 equips federats, dels quals 6 masculins i 2 mixtos:
 - Sènior masculí (A), divisió Autonòmica.
 - Sènior masculí (B), primera divisió zonal.
 - Sènior masculí (C), segona divisió zonal.
 - Júnior masculí, zonal
 - Cadet masculí (A) segona zonal.
 - Cadet masculí (B) segona zonal.
 - Infantil mixt, segona zonal. En aquest equip juguen 2 jugadores.
 - Aleví mixt, primera zonal. En aquest equip juguen 3 jugadores.
 - Prebenjamí. Mixt. (Escola municipal amb gestió pública)
 - Benjamí. Mixt. (Escola municipal amb gestió pública)
 - des de la regidoria d'Esports (prebenjamí i benjamí), tots dos mixtos.

A més dels esports que hem mencionat, les modalitats esportives que es practiquen majoritàriament en Altea són:

- Volei.
- Gimnàstica rítmica.
- Handbol.
- Futbol.
- Bàsquet.
- Vela.
- Piragüisme.
- Rem.
- Club d'atletisme.

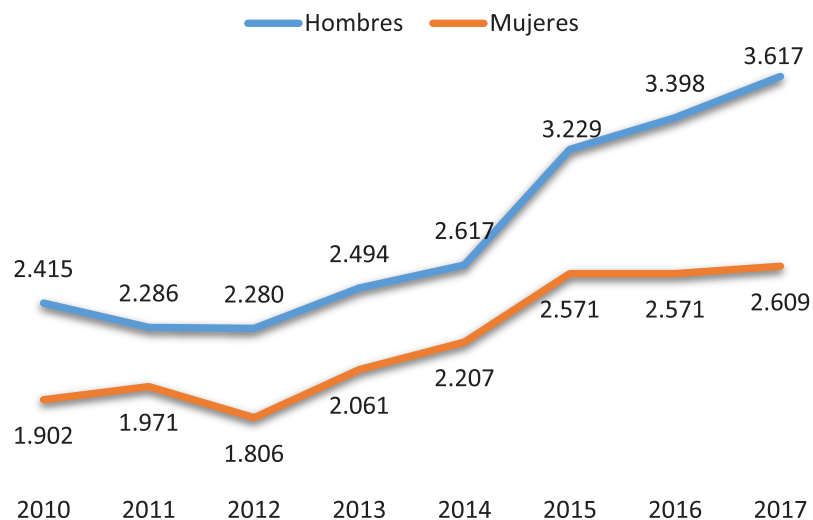
Per últim destacar que en Altea es premia la carrera de les dones esportistes, a través de reconeixements i entrega de premis.

9.3.5 OCUPACIÓ I DESOCUPACIÓ

En aquest apartat van a estudiar-se dues rames fonamentals per al funcionament econòmic social, en aquest cas d'un municipi: l'atur i l'ocupació.

Estudiem el **nombre de contractes realitzats** en el municipi desagregats per sexe.

Gràfica 20. Contractes realitzats desagregat per sexe en Altea. Nombre de persones.



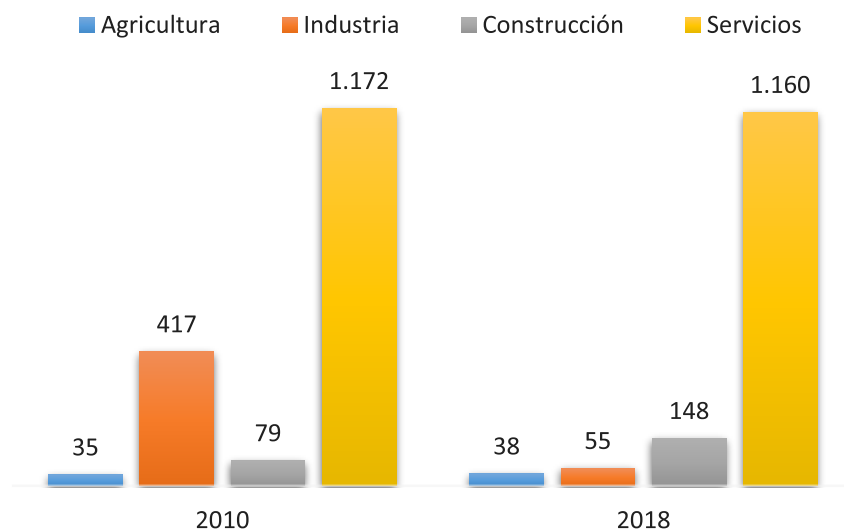
Font: Elaboració pròpia, dades del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF).

Es mostra una tendència decreixent en el nombre de contractes realitzats des del 2010 fins al 2014, tant per a homes, com per a dones. A partir del 2014 (període en el qual comencem a "eixir de la crisi"), la tendència passa a ser creixent, però major en el cas dels homes, ja que des de l'any 2014 fins al 2017, hi ha un índex de variació de 1000 contractes en el cas dels homes, i només de 402 en el cas de les dones.

Crida l'atenció, com malgrat ser majoritàries les empreses del sector Serveis a Altea, i sent aquest un sector generalment feminitzat, el nombre d'homes contractats siga major que el nombre de dones.

Ara s'analitzen els contractes realitzats a Altea segons la branca d'activitat que ocupen, i com ha ocorregut en anteriors anàlisis, no disposem d'informació desagregada per sexe.

Gràfica 21. Contractes realitzats per rama d'activitat en Altea. Nombre de contractes.

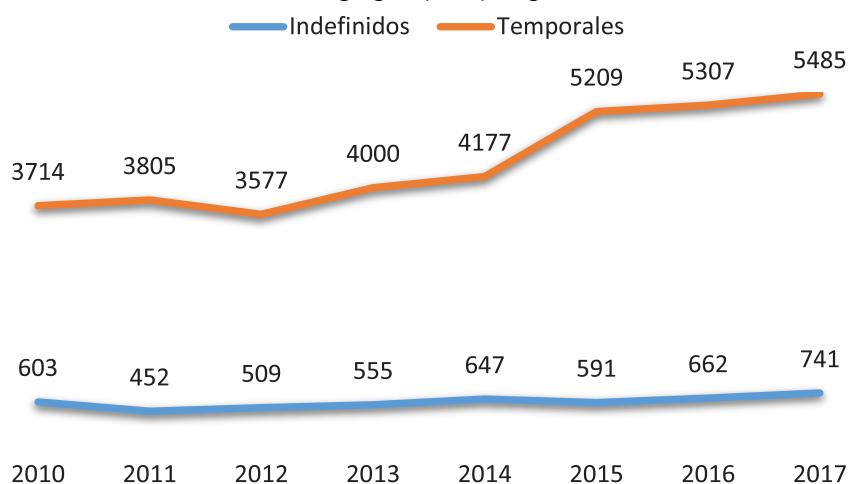


Font: Elaboració pròpia, dades del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF).

La branca principal d'activitat que nodreix la contractació del municipi és la branca de Serveis, que s'ha mantingut més o menys estable en els últims 8 anys. Una altra branca d'activitat majoritària, en aquest cas d'Indústria, ha anat descendant considerablement en proporció, deixant la seua posició a la branca de Construcció, que ha incrementat el seu volum de contractació en els últims anys.

Consultant dades del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF), hem pogut obtenir, la diferent tipologia de contractes realitzats en el municipi alteà. Però de la mateixa manera, sense desagregar-los per sexe.

Gràfica 22. Contractes realitzats desagregats per tipologia en Altea. Nombre de contractes.



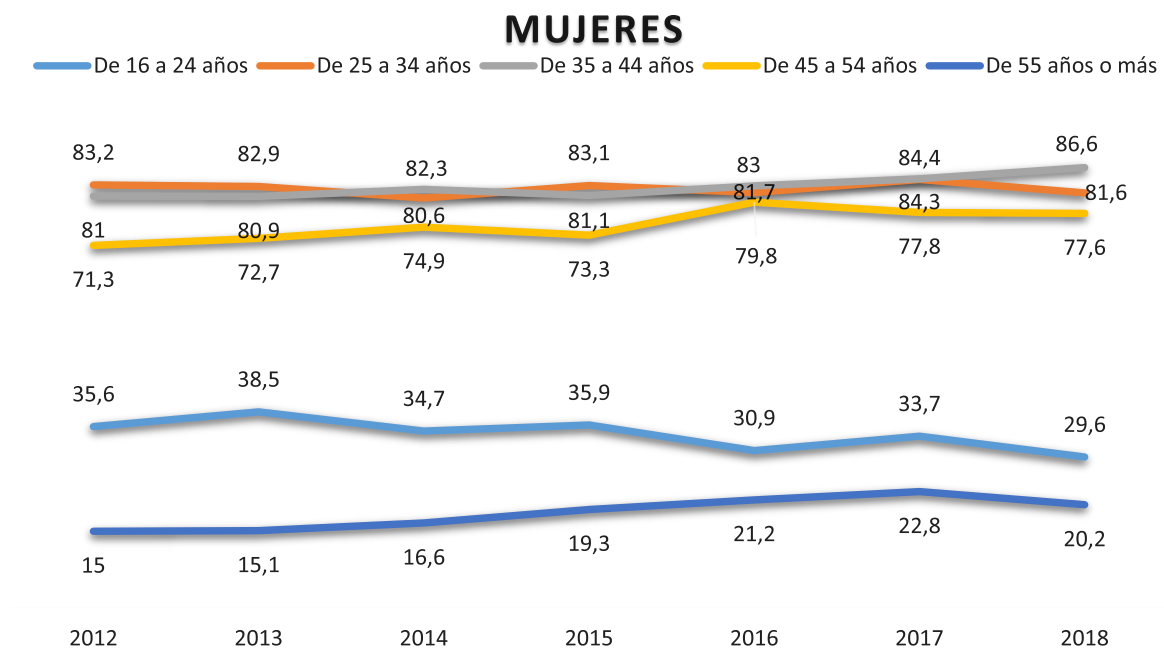
Font: Elaboració pròpia, dades del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF).

Hi ha un nombre molt més elevat de contractes temporals que de contractes indefinits. L'evolució de contractes indefinits s'ha anat mantenint en uns volums estables des de l'any 2010, i els contractes temporals han anat experimentant un increment gradual. La

contractació augmenta (sobretot en el cas d'homes) l'any 2015, però com veiem en aquesta gràfica és una ocupació amb condicions més precàries en ser majoritàriament temporals.

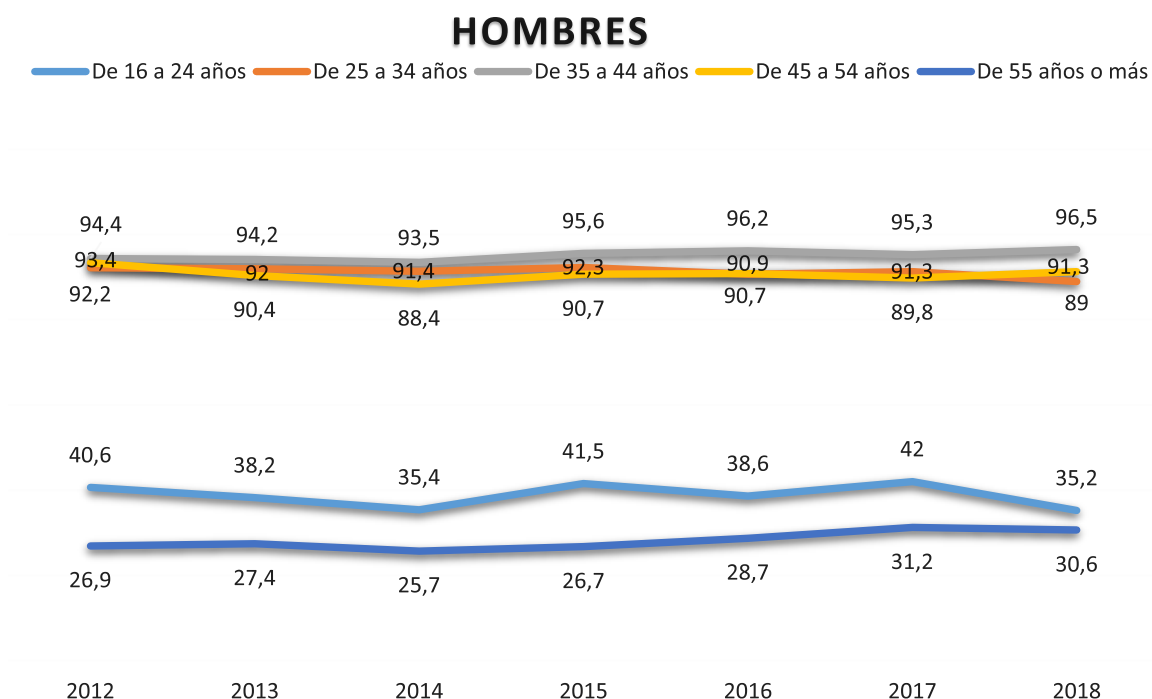
Finalment, respecte a l'ocupació, s'analitza la **taxa d'activitat a la província d'Alacant**, distribuït per diferents grups d'edat, corresponents al cicle de vida laboral, per a estudiar com de manera directa o indirecta, aquestes dades poden afectar el municipi.

Gràfica 23. Taxa d'activitat femenina de l'any 2012 - 2018 de la província d'Alacant segons edat.
Percentatge.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

Gràfica 24. Taxa d'activitat masculina de l'any 2012 - 2018 de la província d'Alacant segons edat.
Percentatge.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

La taxa d'activitat en la franja de persones de 16 i 24 anys, ha descendit en els últims anys (5,4 punts percentuals els homes, 6 punts percentuals les dones), la qual cosa comporta a deduir que la inactivitat i la desocupació s'han vist incrementat en aquesta franja de població jove.

El tram d'edat que abasta des dels 25 als 34 anys, també ha vist com la seua taxa d'activitat ha descendit, però en una proporció menor que el tram d'edat anterior (3,2 punts percentuals per als homes, 1,6 punts percentuals per a les dones).

A partir dels 35, ha augmentat la taxa d'activitat respecte a l'any 2012 (en el cas de les dones 5,6 punts percentuals, i en el cas dels homes 2,1 punts percentuals).

Per al grup d'edat de persones de 45 a 55 anys, l'evolució es troba indirectament relacionada, i és que es pot observar, que, desagregant la informació per sexe, els homes han descendit la seua taxa d'activitat (2,1 punts percentuals), mentre que les dones han augmentat el seu percentatge en aquest sentit (6,3 punts percentuals), la qual cosa provoca que la diferència entre tots dos sexes, més acuitada en 2012, haja minvat en enguany 2018.

El tram d'edat que abasta des dels 55 anys fins als 65 (o edats pròximes a la jubilació), igual que el tram d'edat dels 35 als 44 anys, també ha vist augmentat el seu percentatge d'activitat (3,7 punts percentuals per al cas dels homes, i 5,2 punts percentuals per al cas de les dones).

Finalment, destacar que actualment que tant dones com homes, tenen una activitat major, quan es troben en una edat de 35 i 44 anys, i no obstant això l'any 2012, en el cas de les dones, la taxa d'activitat era major entre els 25 i 34 anys. Llavors descendia l'activitat d'aquestes just en edats en les quals les dones solen tindre càrregues familiars.

Conclusió:

Aquest apartat sobre l'ocupació a Altea, deixa patent de forma inicial, que s'està produint un augment del nombre de contractes, sobretot de forma temporal, i dirigits majoritàriament a homes i en la branca d'activitat de referència, la de Serveis.

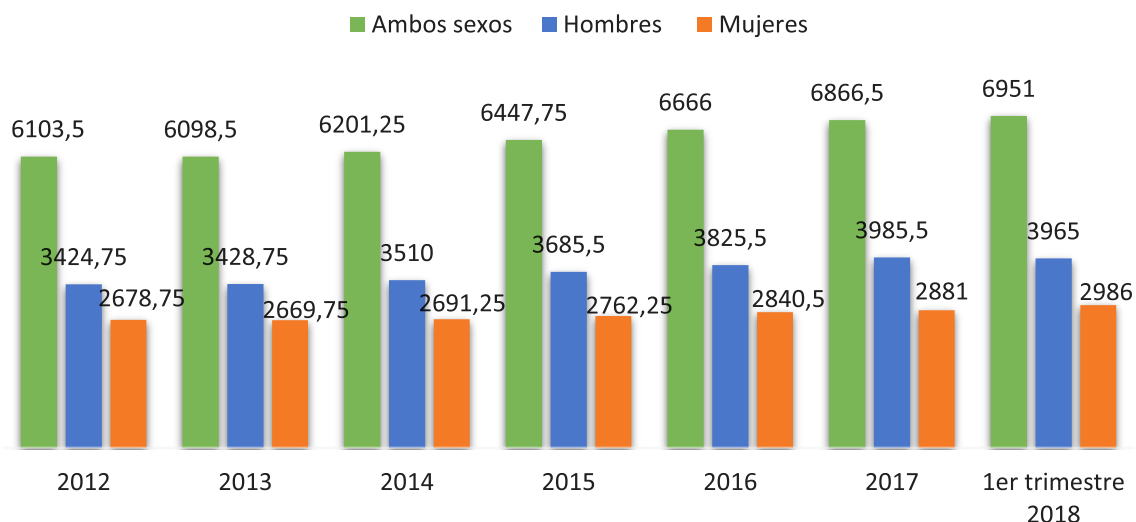
Al marge d'aqueixa afirmació, la taxa d'activitat a la província d'Alacant, és majoritària en els trams d'edat de 35 als 44 anys, tant per a homes com per a dones.

A continuació, s'estudia un apartat, entre l'ocupació i la desocupació, relatiu a la població afiliada a la Seguretat Social a Altea.

ESTADÍSTICA DE LA POBLACIÓ AFILIADA A LA SEGURITAT SOCIAL EN ALTEA

Inicialment, es mostra el **nombre d'afiliacions a la seguretat social**.

Gràfica 25. Nombre de dones i homes amb afiliació a la seguretat social. Nombre.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades recollides del portal estadístic de la Generalitat Valenciana.

El percentatge d'homes afiliats es troba estabilitzat per damunt del 50 per cent des de l'any 2012. A partir de l'any 2013, el número ha anat pujant progressivament.

En canvi, el nombre de dones afiliades en la seguretat social no supera el 48 per cent des del 2012. Els nivells d'afiliació de dones van pujar en els següents anys, però amb un

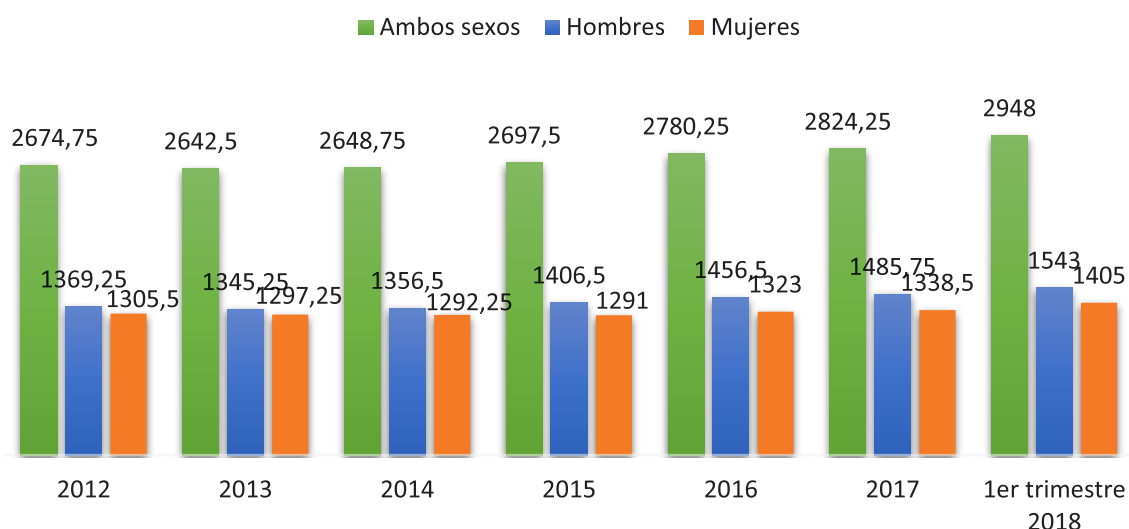
creixement menor que l'afiliació masculina. Les dades del primer trimestre del 2018 són de les dades més altes de l'afiliació femenina.

Conclusió:

La Gràfica 25, posa de manifest que les dones es troben menys representades en l'afiliació a la seguretat social des de l'any 2012, la qual cosa pot repercutir en les seues condicions de jubilació, prestacions i cobertures socials, etc., i les obliga en certa manera a assumir una major dependència dels homes.

Repassant el **nombre d'afiliacions, i centrant-nos concretament en el cas dels contractes indefinits**, s'observa el creixement d'aquests en Altea.

Gràfica 26. Nombre d'afiliacions a la Seguritat Social per contractes indefinits desagregat per sexe.
Nombre.

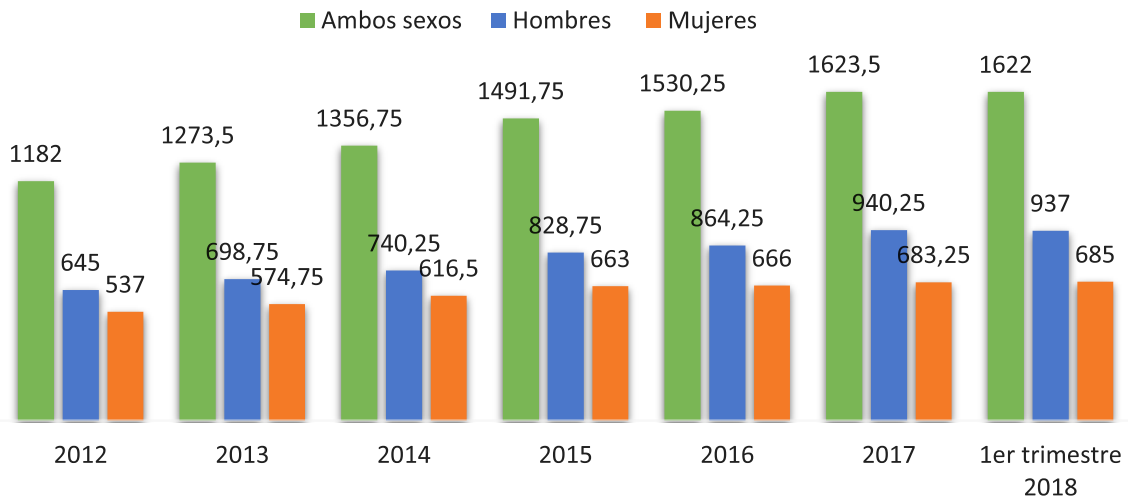


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades recollides del portal estadístic de la Generalitat Valenciana.

Hi ha un major nombre d'homes afiliats a la Seguretat Social amb contracte indefinit que dones. S'aprecia que, en els anys 2012, 2013 i 2014, aquest nombre de contractes indefinits d'homes i dones amb afiliació van estar pròxims, però a partir de l'any 2015 aquestes dades van començar a allunyar-se, amb un 52,14 per cent d'homes i un 47,86 per cent dones. La diferència ha anat creixent molt lentament sent els homes afiliats amb contracte indefinit un 52,34 per cent del total, i les dones un 47,66 per cent.

També hem estudiat, **les afiliacions a la Seguritat Social, amb contractes temporals** a més segons sexe, on s'aprecia també un major predomini dels homes amb respecte de les dones.

Gràfica 27. Nombre d'afiliacions en contractes temporals desagregat per sexe. Nombre.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades recollides del portal estadístic de la Generalitat Valenciana.

Igual que en l'afiliació a la Seguretat Social amb contractes indefinits, també es pot observar un creixement del nombre d'afiliacions amb contractes temporals realitzat en els homes. L'any 2015, es va incrementar la contractació d'homes sent aquests més predominants en aquests tipus de contracte, allunyant-se del nombre de contractes temporals femenins. L'any 2015, el 55,56 per cent dels contractes temporals eren realitzats als homes, mentre que el 44,44 per cent es realitzaven a dones. Ja en el primer trimestre del 2018, el 57,77 per cent dels contractes temporals estan dirigits als homes, pel 42,23 per cent a les dones.

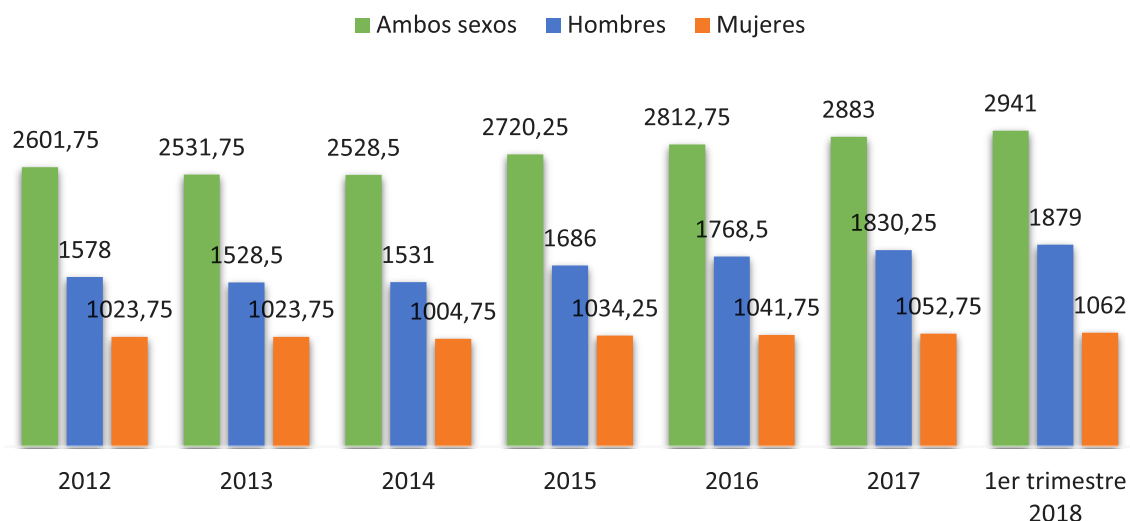
Conclusió:

Tant en les Gràfiques 26 i 27, observem com a partir del 2015, dins de les persones afiliades a la Seguritat Social, s'incrementa el nombre dels contractes masculins en comparació dels femenins, fins a l'actualitat.

Cap destacar que, en l'últim any en Espanya, s'han creat un 65% més d'ocupació temporal femení que masculí, i no obstant això en Altea, pareix ser que hi ha menys afiliacions a la Seguritat Social amb contracte temporal en el cas de les dones. Açò pot indicar, que l'economia submergida també afecta majoritàriament a les dones.

Es mostra el **nombre d'afiliacions a la Seguritat Social, segons jornada completa i sexe**.

Gràfica 28. Nombre d'afiliacions per jornada completa desagregat per sexe. Nombre.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades recollides del portal estadístic de la Generalitat Valenciana.

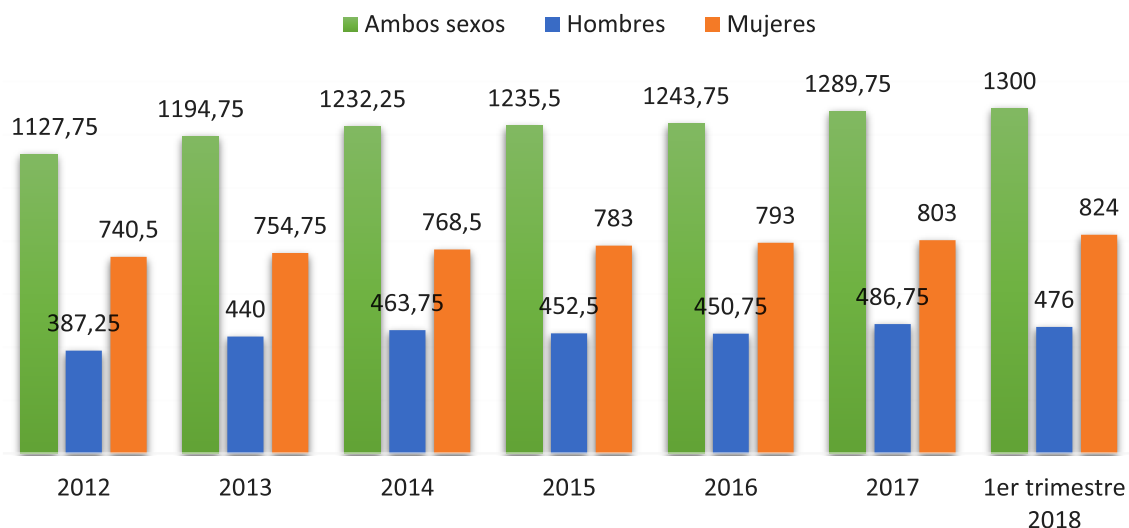
Podem apreciar com el nombre de persones afiliades amb contracte a jornada completa, compta amb diferències més significatives que en les gràfiques anteriors.

L'any on més diferències hi ha segons sexe, són en 2015, on el 65,13 per cent dels treballadors i treballadores afiliats/ades a la Seguretat Social i amb jornada completa era masculina, mentre que el 38,02 per cent restant era de composició femenina. El percentatge més alt per al sexe femení va ser l'any 2013. Aquestes dades deixen veure clarament un domini dels homes afiliats a la Seguretat Social amb contractes a jornada completa.

En qualsevol cas, en tots els períodes (2012-2018), l'afiliació a la Seguretat Social per a la contractació a temps complet predomina en el cas dels homes. Com a dada positiva, el nombre d'afiliacions a la Seguretat Social contractes a temps complet va en ascens des del 2015 per a les dones.

Apareix el **nombre d'afiliacions a la Seguretat Social, segons jornada parcial** i desagregant per sexe.

Gràfica 29. Nombre d'afiliacions per jornada parcial desagregat per sexe. Nombre.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades recollides del portal estadístic de la Generalitat Valenciana.

De les persones afiliades a la Seguretat Social, aquelles amb jornades parcials mostren una major representació de les dones, que es manté en els diferents anys amb un percentatge superior al 60 per cent. El número més dispar entre homes i dones es troba l'any 2012, on dins de les persones afiliades a la Seguretat Social amb contracte a temps parcial, les dones representaven a un 65,66 per cent, mentre que els homes a un 34,34 per cent.

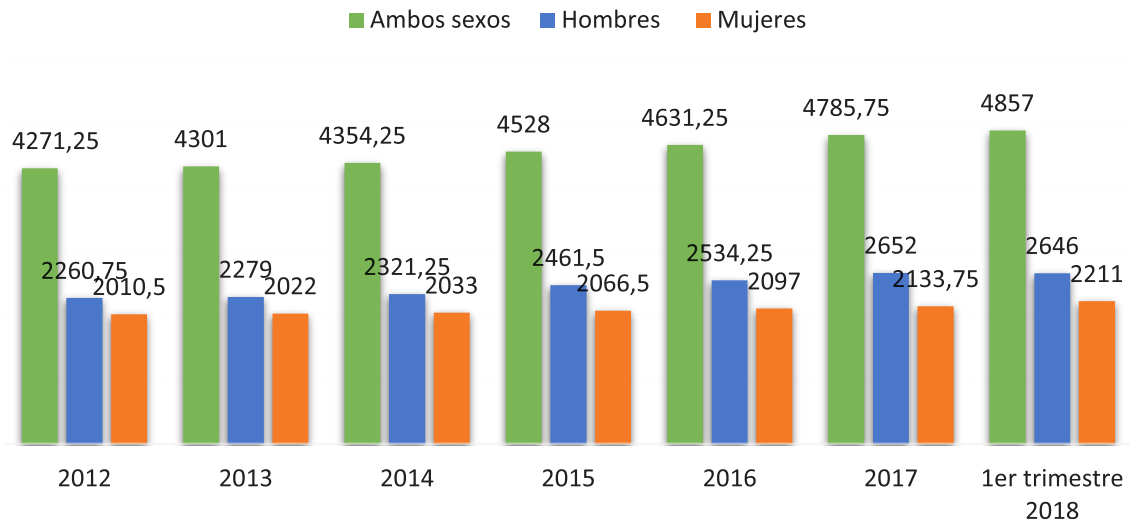
Conclusió:

Segons les dades tractades de les persones afiliades a la seguretat social segons la seua jornada laboral, reflectits en les Gràfiques 28 i 29, s'observa un desequilibri notable entre dones i homes. Tenint en compte, que disposar d'una jornada a temps parcial, suposa una reducció proporcional del salari, aquestes dades reflecteixen com també el sector masculí continua sent el pilar econòmic en el si familiar, on el salari de les dones es veu com un complement al dels homes i, per tant, són elles les que tenen menor poder adquisitiu i amb això major dependència econòmica.

Si s'analitza des del punt de vista de la conciliació, a l'ésser les dones afiliades les majoritàries en l'assumpció de les jornades parcials, seran elles les que seran el pilar de la cura de la família i de la llar, quedant més apartades del marc laboral, mentre que els homes afiliats, en ser majoritaris en jornades completes, queden més situats en el terreny laboral i menys en el domèstic.

En la pròxima gràfica, es poden veure com a Altea han augmentat en aquests últims 5 anys **el nombre d'afiliacions a la Seguretat social en els treballadors per compte d'altre**, que són concordants al seu torn amb l'augment de contractacions vistes en les anteriors gràfiques.

Gràfica 30. Nombre d'afiliacions per compte alié desagregat per sexe. Nombre.

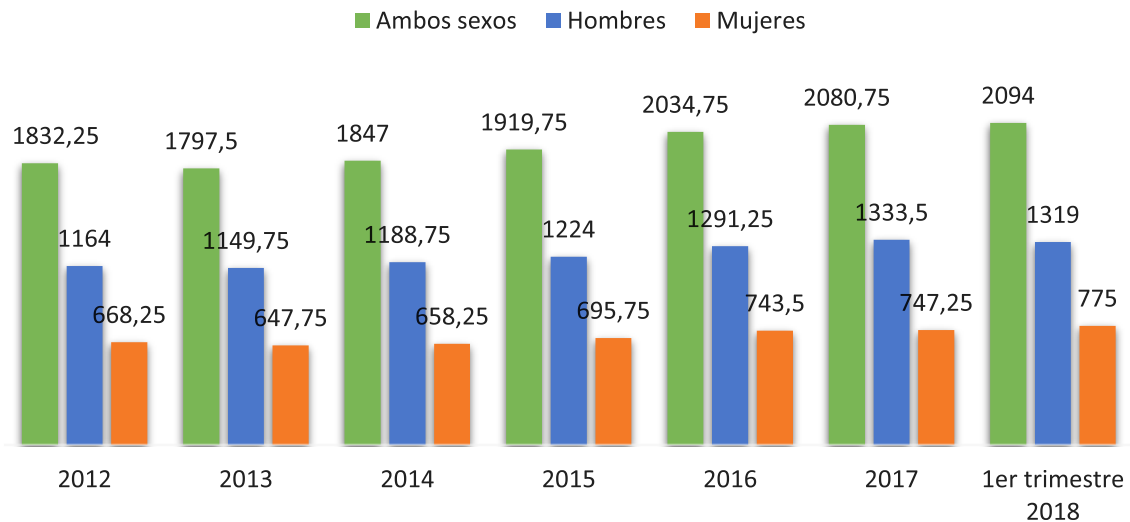


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades recollides del portal estadístic de la Generalitat Valenciana.

Des del 2012 i fins al 2018, han anat augmentant el nombre d'afiliacions, tant en dones com en homes, encara que en major proporció d'homes.

Si veiem el **nombre d'afiliacions de dones i homes autònoms/es** desagregat per sexe, també és inferior el nombre de dones.

Gràfica 31. Nombre d'afiliacions per compte propi desagregat per sexe. Nombre.



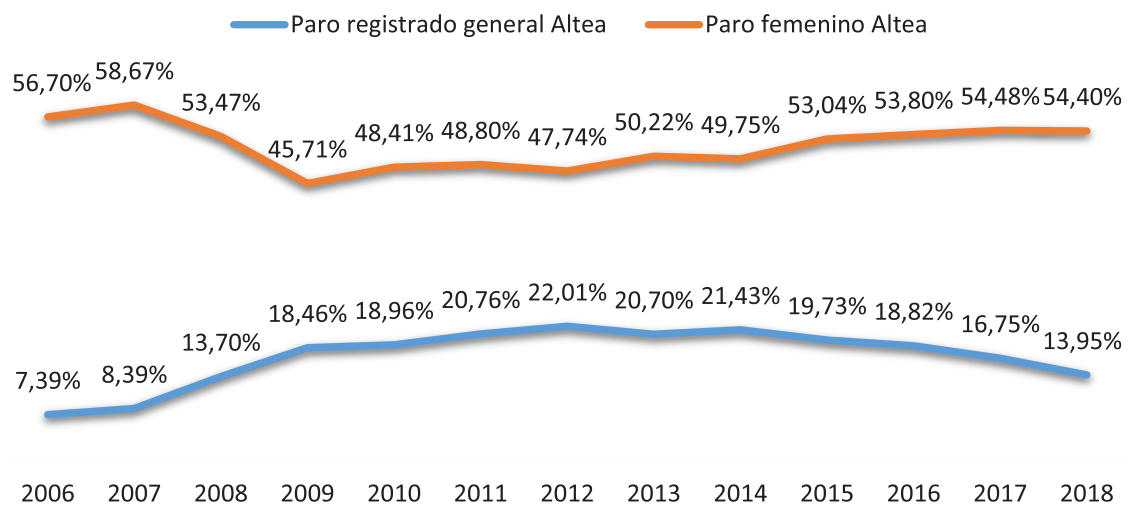
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades recollides del portal estadístic de la Generalitat Valenciana.

Les treballadores afiliades autònomes formen en els últims anys un 36 per cent, mentre que els treballadors afiliats masculins per compte propi són un 63 per cent en els últims anys. Aquest tipus d'afiliacions han anat augmentant en aquests últims anys i podem observar com en el primer trimestre del 2018 han augmentat les treballadores afiliades per compte propi.

Hui dia l'ocupació per compte propi o autoocupació s'ha convertit en una opció cada vegada més utilitzada per les dones, encara que continuen trobant obstacles, ja que les seues empreses es concentren en sectors determinats, tenen més dificultats per al finançament i no compten amb representació en les organitzacions empresarials.

Comença a continuació, l'apartat que segueix al d'ocupació, en aquest cas al de desocupació i inactivitat que es produeix en el Municipi d'Altea amb **l'atur registrat en general i a més en particular l'atur femení a Altea.**

Gràfica 32. Percentatge de l'atur registrat general i de l'atur femení en Altea. Percentatges.

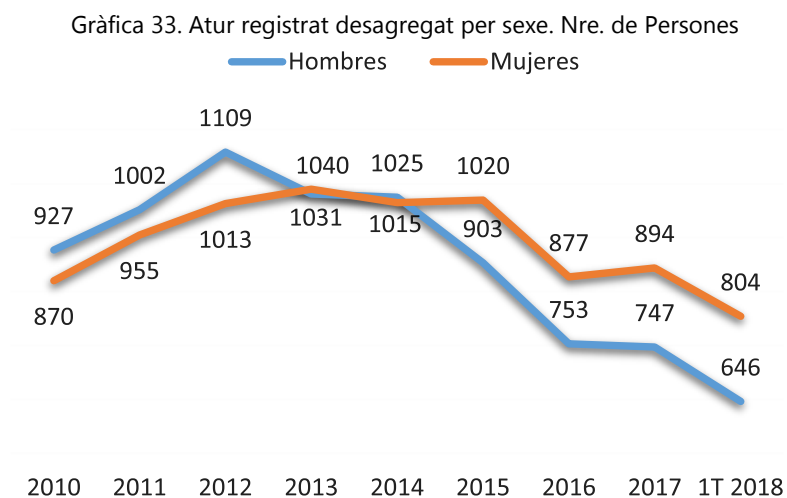


Font: Elaboració pròpia a través de les dades del marc i Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana.

L'evolució de l'atur registrat a Altea ha anat patint un increment continuat fins a l'any 2012 (màxim percentatge dels últims 12 anys), on s'ha produït un descens progressiu que continua en 2018.

D'altra banda, si es pren com a referència l'atur registrat a escala general, i es té en compte només a les dones que formen part d'aqueix percentatge (donant lloc a l'atur femení a Altea), es pot extraure que des de l'any 2006 al 2009 (mínim percentatge dels últims 12 anys), l'atur femení a Altea va descendir. Des d'aqueix any, l'atur femení ha anat incrementant-se a poc a poc, on s'ha estabilitzat entorn del 54 per cent.

A continuació, s'analitza l'atur **registrat desagregat per sexe** dels veïns i veïnes en Altea.



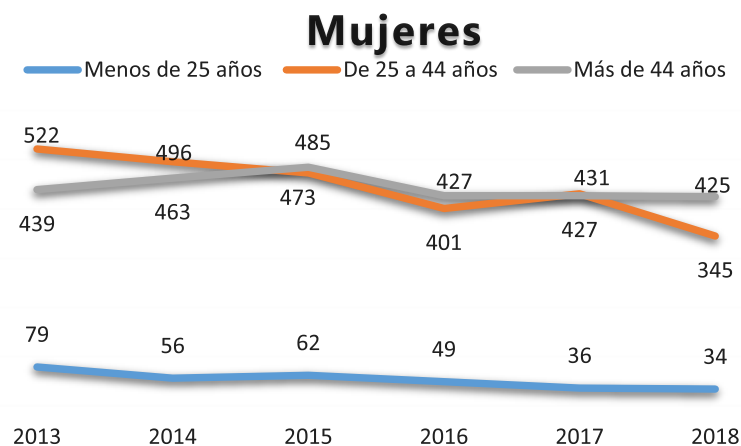
Font: Elaboració pròpia, dades del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF).

Els nivells d'atur registrat van pujar durant els anys 2010, 2011 i 2012 (en el cas dels homes a màxims històrics dels últims 8 anys) van perdre treball els qui tenien. A partir de 2014-2015, amb la recuperació econòmica l'atur de les dones augmenta, igual que es reflecteix en estadístiques en l'àmbit nacional. Seguidament, durant els dos anys següents, el percentatge d'homes parats es va reduir i això va provocar que els nivells de dones i homes quedaren més parells.

No obstant això, des de l'any 2014, i fins a l'actualitat, la tendència ha mostrat que l'atur registrat masculí ha descendit en major proporció que el femení, comptant així amb més dones parades.

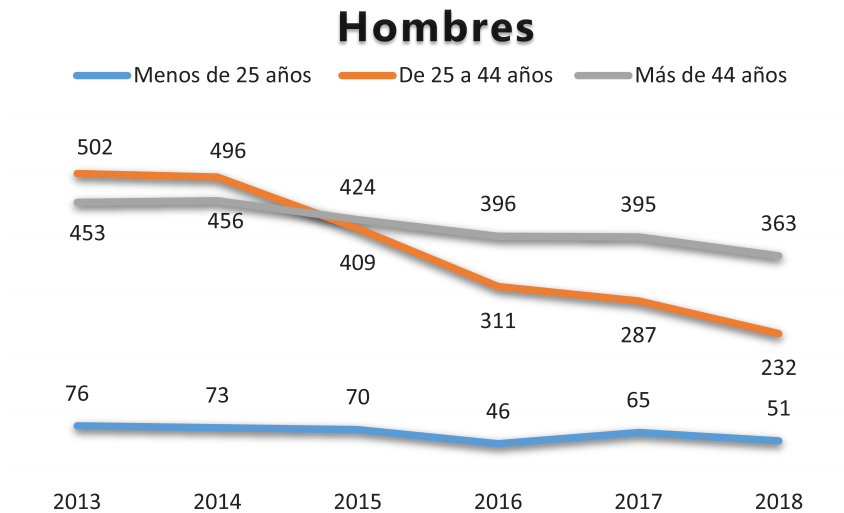
Continuant amb l'atur registrat, s'analitza a continuació, en la Gràfica 34 i 35, per **l'atur per grups d'edat**.

Gràfica 34. Atur femení registrat per grups d'edat. Nombre de dones.



Font: Elaboració pròpia, dades del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF).

Gràfica 35. Atur masculí registrat per grups d'edat. Nombre d'homes.



Font: Elaboració pròpia, dades del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF).

L'atur registrat femení per a les dones de menys de 25 anys, ha anat reduint-se en els últims anys, passant de 62 a 34 en 2018. En el cas dels homes, també ha anat reduint-se, però l'any 2017, va haver-hi un augment de l'atur registrat masculí respecte a 2016 de 19 punts percentuals. Encara que l'atur femení és superior al masculí, aquesta dada no es reproduïx en el col·lectiu en edats de 16 a 25 anys, on ocorre el contrari.

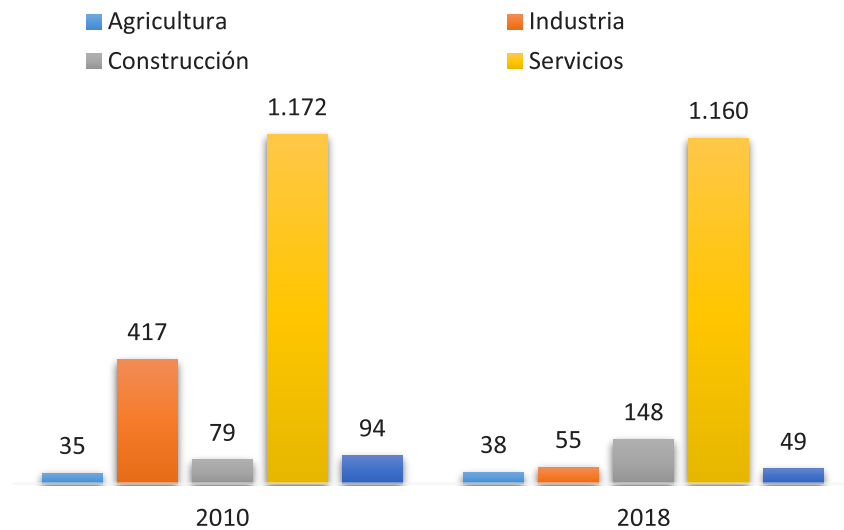
En la població de 25 a 44 anys, tant en el cas d'homes com en el de dones, ha anat decreixent el volum de persones parades registrades, encara que en aquesta franja en canvi, ha disminuït el nombre d'homes parats amb major intensitat que en el cas de les dones. Actualment, hi ha una diferència de 270 homes parats respecte al 2013. En el cas de les dones, no obstant això, aqueixa diferència se situa en 177 dones.

Finalment, en la població major de 44 anys, la tendència també és descendent per a la quantitat de persones parades registrades i també en aquest cas, el nombre d'homes és menor al de dones.

En definitiva, aquesta gràfica constata que en les persones d'edat laboral plena (des dels 24 fins als 44-45 anys) l'atur registrat afecta més a les dones que als homes.

Finalitzant l'apartat de l'atur registrat, es comenta a continuació, en la següent gràfica, el nombre de **persones parades registrades segons el sector d'activitat** econòmica al qual pertanyen. Igual que en anteriors apartats, no s'han trobat dades del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF) desagregat per sexe.

Gràfica 36. Nombre de persones aturades registrades desagregat per sectors d'activitat en Altea.



Font: Elaboració pròpia, dades del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF).

El sector principal de població aturada registrada, és el sector Serveis, on s'ha mantingut el volum de població parada en els últims 8 anys. Lògic, si tenim en compte que és el sector principal a Altea.

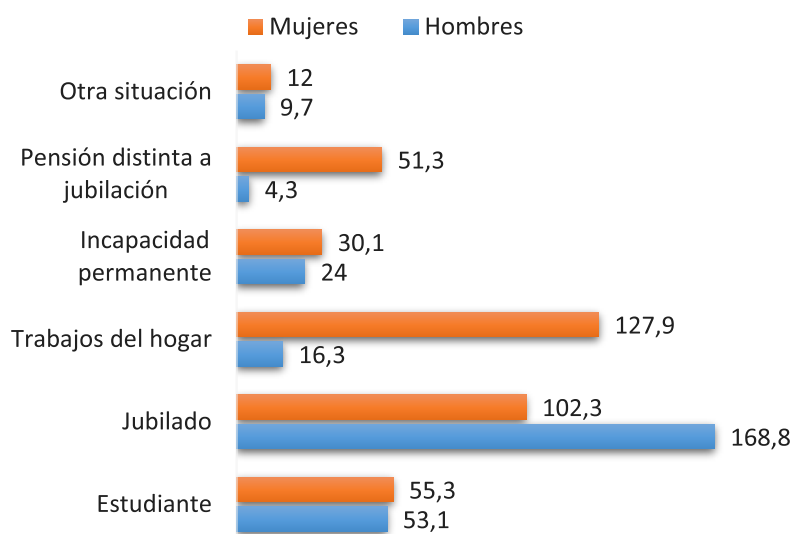
El sector d'activitat Indústria, ha vist reduït considerablement el nombre de persones aturades, i un altre sector d'activitat, com és el de Construcció, en canvi ha augmentat el nombre de persones aturades registrades.

Encara que les dones han mostrat la seua decidida voluntat de participar en el mercat laboral i han constituït la principal font de creixement en els últims anys, hui dia les taxes de desocupació femenines continuen sent més altes que les masculines, les dones cobren menys que els homes pel mateix treball, continuen existint dificultats en l'accés per part de les dones a determinades professions "masculinitzades", les dones ocupen la major part de l'ocupació temporal i ocupacions a mitja jornada en les empreses. Per tant, la bretxa d'ocupació persisteix, a causa de la diferent posició d'homes i dones en el mercat de treball.

Per a finalitzar, s'analitzen a més les taxes d'inactivitat de la província d'Alacant que, de manera directa i indirecta, poden incidir en la desocupació d'Altea.

Es mostra la **població inactiva d'Alacant per situació d'inactivitat**, desagregant a més aquesta informació per sexe.

Gràfica 37. Percentatge de població inactiva per situació d'inactivitat, desagregat per sexe en Alacant en 2018 (1r Trimestre). Percentatge.



Font: Elaboració pròpia a partir de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

La Gràfica 37 reflexa tres situacions que suposen els majors percentatges d'inactivitat en Alacant:

- Els/les estudiants superen el 50 per cent d'inactivitat tots dos sexes, encara que en aquest cas el percentatge de dones és superior al d'homes, coincidint amb la proporció d'alumnat femení que en l'àmbit general és superior al volum masculí.
- Els jubilats i les jubilades, suposen el percentatge més gran d'inactivitat, i en aquest cas, els homes (tradicionalment en estar majoritàriament ocupats i amb major carrera laboral que les dones) es troben en un percentatge més elevat.
- Els treballs de la llar i domèstics, suposen una inactivitat molt elevada, i suposen un perjudici important per a les dones, en trobar-se en una proporció molt major que els homes, aquesta inactivitat, els afecta de cara les pensions que rebran en un futur o a les cobertures socials que tenen.

Cal fer un esment especial a la inactivitat gràcies a una pensió diferent de la jubilació, que afecta majoritàriament a més dones que homes, i que està directament relacionada amb la pensió de viduitat, de la qual són beneficiàries des de fa dècades més dones que homes, en haver deixat apartat les seues carreres laborals i haver-se centrat en l'àmbit domèstic.

S'observa la **població inactiva de nou segons la situació d'inactivitat**, però en aquest cas en els grups d'edat en la província d'Alacant.

Taula 4. Percentatge de població inactiva per situació d'inactivitat, desagregat per edat en Alacant en 2018 (1r Trimestre). Percentatge.

	De 16 a 24 anys	De 25 a 34 anys	De 35 a 44 anys	De 45 a 54 anys	De 55 a 64 anys	De 65 anys o més
Estudiant	91,6	12,1	1,7	2,5	-	0,6
Jubilat/ada	-	-	-	1,7	23,4	246
Treballs de la llar	11,2	12,5	14,9	26,5	34,7	44,5
Incapacitat permanent	2,9	1,9	3,6	8,8	22,2	14,8
Pensió distinta a jubilació	-	-	1,8	2,5	6,9	44,4
Altra situació	5,7	1,7	2,8	4,4	5,4	1,7

Font: Elaboració pròpia a partir de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

Si s'observa la Taula 4 per grups d'edat, es pot comprovar com la població inactiva en la franja de persones de 16 i 24 anys, és sobretot estudiant, lògic si es troben en edat de formació.

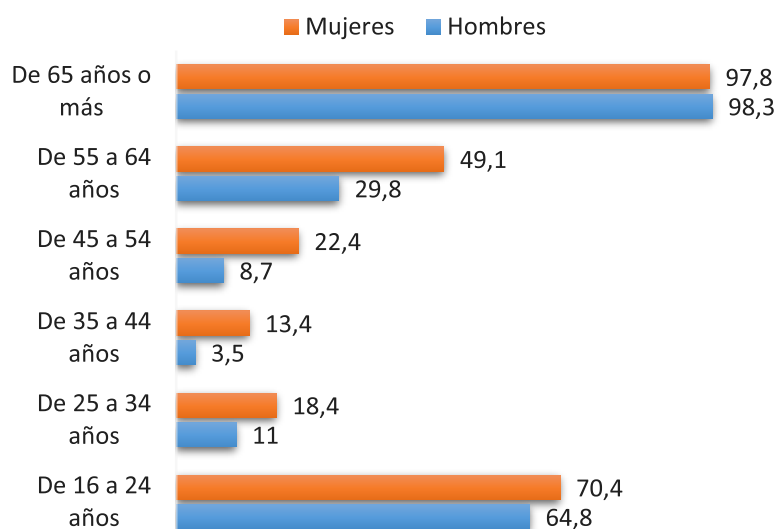
El tram d'edat que abasta des dels 25 als 34 anys, també té una població inactiva majoritàriament estudiant, però també pertanyent a treballs de la llar.

Els següents eixos d'edat (35 a 44, 45 a 54 i de 55 a 64 anys) també situa principalment, entre la població inactiva, a les persones que compten amb treballs de la llar.

Finalment, el tram d'edat que abasta des dels 65 anys d'ara endavant, reparteix entre els treballs de la llar, i pensions diferents de jubilació a la majoria de la població inactiva.

Seguidament s'analitza la **població inactiva segons l'edat**, i desagregat per sexe de la província d'Alacant.

Gràfica 38. Taxa d'inactivitat desagregada per sexe i edat de la província d'Alacant en 2018 (1r Trimestre).
Percentatge



Font: Elaboració pròpia a partir de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

Els col·lectius d'edat principalment afectats són aquells que engloben a les persones de 65 anys o més (per edats situades en casos de jubilació i pensions no contributives), i en població de 16 a 24 anys (per trobar-se en edat de formar-se acadèmicament i ser la gran majoria estudiants).

A més, també fer esment a la població de 55 i 64 anys, la dificultat dels quals a l'hora d'haver perdut una ocupació i voler tornar a formar part de la població ocupada resulta tremendament complicat, ja que s'enfronten a múltiples barreres, tant internes com externes, que els impedeix dur a terme aqueixa reinserció laboral activa. Dins d'aquest rang d'edat, es pot comprovar com afecta una major part de dones que d'homes.

Conclusió:

La inactivitat alacantina, seguint una mica l'esquema nacional, se centra sobretot en la població estudiantil i la població en plena edat de jubilació o beneficiàries de pensions o prestacions no contributives. La proporció de persones de 65 anys d'ara endavant és superior a la de persones de 16 a 24 anys, la qual cosa pot arribar a concloure's que no s'està produint un relleu generacional, siga nacionalment o a Alacant, en el qual les persones de 16 a 24 anys vagin formant part del mercat laboral en la mateixa proporció que el col·lectiu de 65 anys d'ara endavant, sustentant l'espai que van deixant les persones que s'estan jubilant, la qual cosa provocarà finalment que hi haja menys persones que tributen en comparació amb aquelles que són susceptibles de rebre una pensió per jubilació o alguna altra no contributiva.

A continuació, es mostren dades sobre l'estructura salarial, encara que les dades mostrades pertanyen a la Comunitat Valenciana, ja que no existeixen enquestes

d'estructura salarial actualitzats per a Alacant o per al Municipi d'Altea. Per tant, l'estructura salarial tracta les dades de la Comunitat Valenciana i les dades estatals.

Taula 5. **Benefici mitjà anual** per treballador/a 2017. En euros.

Segons sector de l'activitat	C. Valenciana	Espanya
Indústria	23.246'93	27.198'31
Construcció	20.151'56	22.163'46
Serveis	20.401'12	22.440'32
Segons ocupació		
Alta	30.497'97	32.775'58
Mitja	17.591'08	18.696'27
Baixa	15.905'56	16.975'91
Segons tipus de contracte		
Indefinit	22.264'06	24.516'42
Temporal	15.620'94	16.567'85

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades recollides del portal estadístic de la Generalitat Valenciana.

En la pròxima taula, s'estudien també els guanys mitjans anuals comparant la comunitat Valenciana i en l'àmbit estatal. Es poden veure les diferències salarials per sexe, edat i nacionalitat. Repassant les dades segons sexe, es pot observar la bretxa salarial existent tant a Espanya com a la Comunitat Valenciana. A la Comunitat Valenciana és de 5.322,66 Euros, sent menys que a escala estatal, concretament 5.793,02 Euros.

El salari per edat més baix és el dels joves menors de 25 anys, els quals ascendeixen concorde a l'edat, arribant a la quantia 24.654,93 Euros als treballadors de 55 i més anys, sent una diferència de 14.750,47 Euros entre aquestes dues franges d'edat.

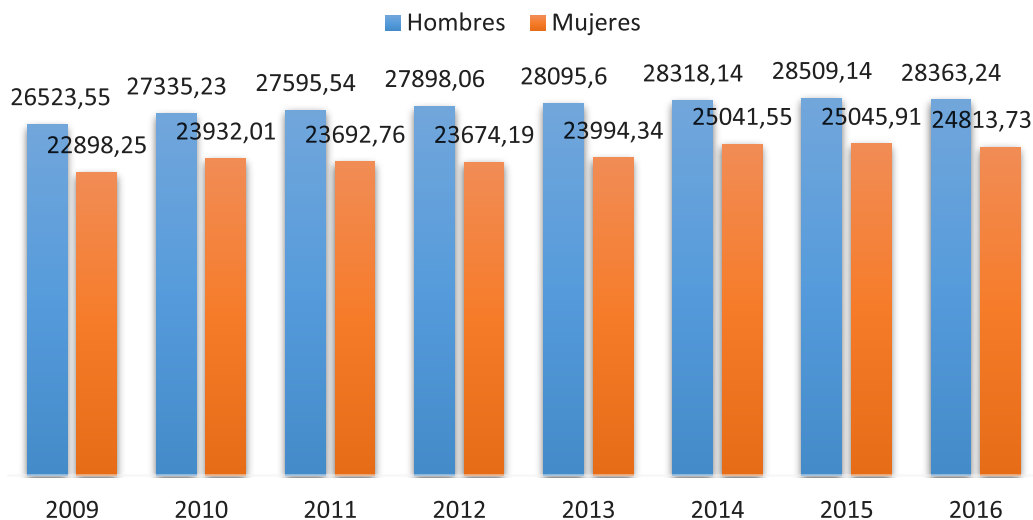
Taula 6. **Benefici mitjà anual** per treballador i treballadora 2017. En euros

Segons sexe	C. Valencia	Espanya
Homes	23.672'18	25.924'43
Dones	18.349'52	20.131'41
Segons edat		
Menys de 25 anys	9.904'46	11.046'39
De 25 a 34 anys	16.710'63	17.978'45
De 35 a 44 anys	20.801'37	23.299'99
De 45 a 54 anys	23.216'35	25.499'02
55 i més anys	24.654.93	26.202'60
Segons nacionalitat		
Espanola	21.603'09	23.605'82
Estrangera	15.168'52	16.564'71

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades recollides del portal estadístic de la Generalitat Valenciana.

Analitzant l'últim apartat de l'aspecte salarial, les següents gràfiques (39 i 40) sobre **salaris anuals mitjans estatals sobre salaris a temps complet i parcial.**

Gràfica 39. **Salari mitjà anual** per jornada completa segons sexe. En euros



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades recollides del portal estadístic de la Generalitat Valenciana.

El salari mitjà anual per jornada completa de treball en els homes, augmenta exponencialment fins al 2016, arribant a un augment de 1.839,69 Euros en el 2016.

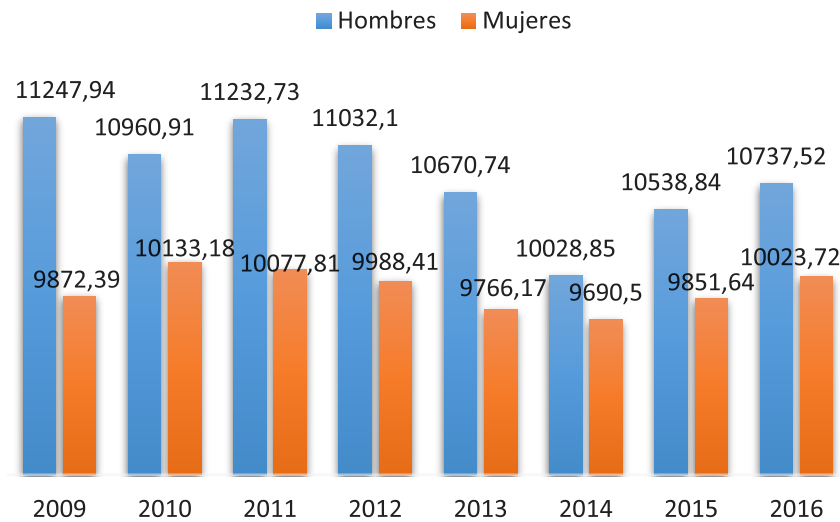
D'altra banda, si s'analitza el salari anual per jornada completa en les dones, en els períodes de 2009 al 2010 s'aprecia com hi ha una creixuda del salari de la dona. En els següents anys, del 2010 a l'any 2012 el salari mitjà anual femení descendeix 257,82 Euros en aquests anys. L'any 2012 inicia els augments per any fins al 2016. L'augment total de l'any 2009 al 2016 és de 1.915,48 Euros, creixent 75,79 Euros més que el salari masculí.

Conclusió:

Com es pot veure, el creixement no és suficient per a combatre la bretxa salarial existent. En el 2009 la bretxa salarial en aquests tipus de contractes era de 3625,30 Euros, reduint-se en el 2016 a 3549,51 Euros, sent la diferència el creixement final del salari en aquests anys, 75,79 Euros. Així i tot, la diferència entre dones i homes en el 2016 continua sent àmplia. Aquestes dades posen de manifest la desigualtat salarial actual, entre dones i homes.

Seguidament, es troben les dades del **salari anual per jornada parcial.**

Gràfica 40. Salari anual per jornada parcial segons sexe. En euros.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades recollides del portal estadístic de la Generalitat Valenciana.

També en el cas de les jornades a temps parcial trobem bretxa salarial, on té el seu màxim de desigualtat en el 2009, perquè hi ha una diferència de 1.375,55 Euros d'uns salaris que no superen els 12.000 Euros anuals.

En tots dos sexes es veu com el salari es redueix a partir de l'any 2011 fins a l'any 2014 (període més agut de crisi econòmica), sent d'una pèrdua de salari per part dels homes de 1203,88 Euros i per a les dones de 387,31 Euros. Entenem que en el cas de les dones se'ls redueix menys, perquè de base és inferior al dels homes. El descens salarial que es produeix, no origina que s'aconseguisca la igualtat salarial, però trobant-nos en el 2014, l'any de major equitat salarial de l'última dècada, amb una bretxa de 338,5 Euros, sobre un salari de 10.000 Euros anuals.

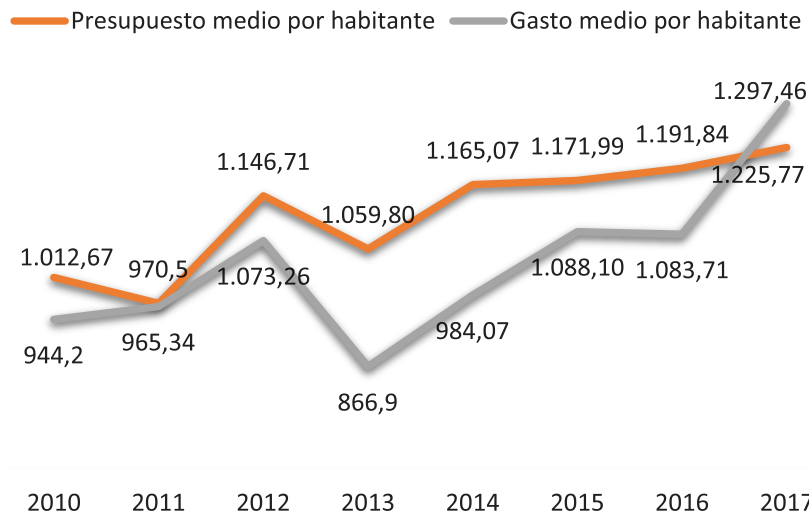
Conclusió:

Aquestes dades ens mostren el baix nivell econòmic de les dones en comparació a l'home, ja no només per la bretxa salarial en tots dos tipus de contracte i jornada, sinó també per la major presència femenina en les jornades parcials i la dada inferior als homes en afiliacions, mentre que en el Municipi d'Altea hi ha un major nombre de dones que d'homes.

Crida l'atenció com la bretxa salarial disminueix si es disminueix el salari dels homes amb motiu de la crisi, però no per implantar mesures que facen que el salari de les dones s'incrementa per a reduir aquesta bretxa.

A continuació, s'analitza el nivell d'ingrés/despesa que es produeix de mitjana, per a veure si la mitjana de despesa en el municipi és elevada, o si, per contra, els preus afavoreixen un consum i un creixement econòmic a mitjà o llarg termini.

Gràfica 41. Pressupost i despesa mitjana per habitant en Altea. 2017. En euros.



Font: Elaboració pròpia a partir del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques.

La gràfica mostra alts i baixos que van des de descensos produïts en 2011 i 2013, fins a creixements que van produint-se en l'any 2017 (última dada disponible).

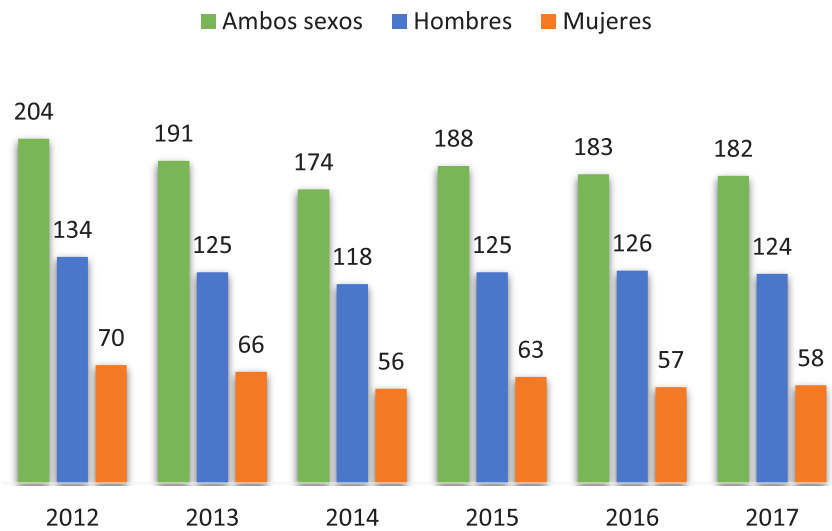
Aquest increment provoca que, a nivell general, el nivell de vida del municipi s'haja encarit proporcionalment en comparació amb anys anteriors. No obstant això, la quantitat oscil·la en valors moderats si es comparen amb altres municipis costaners.

Cal destacar, en qualsevol cas, que ha sigut l'any passat, en 2017, quan per primera vegada des de fa 7 anys, el nivell de despesa mitjana per habitant ha superat al pressupost mitjà (o ingrés) per habitant, la qual cosa reflecteix que la població alteana gasta més del que ingressa, encara que siga en una lleugera quantitat econòmica.

Per a solucionar aquest problema, seria una bona acció per part de l'òrgan de govern del municipi, abaratir en la mesura que siga possible, els serveis que ofereix a la ciutadania, perquè d'aquesta manera es puga pal·liar en certa mesura la despesa de dèficit que suporten els veïns i veïnes d'Altea.

Per últim, per a tancar aquest apartat es mostra el **nombre de pensions d'incapacitat permanent** que tenen les dones i homes en el municipi.

Gràfica 42. Nre. de pensions d'incapacitat permanent segons sexe en Altea. Nombre de persones beneficiàries.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades recollides del portal estadístic de la Generalitat Valenciana.

De la gràfica, destaca l'elevat nombre d'homes pensionistes en comparació amb el número de dones sent en el 2017 d'un 68'13 per cent. Aquestes xifres són més elevades en els homes per diferents factors, ja siga per estar més presents en la població activa, per patir major quantitat d'accidents laborals (major índex de perillositat en el cas dels homes ja que, pels rols tradicionals i estereotips de gènere, treballen en aquest tipus de sectors), etc.

Comentaris de la responsable de l'ària de formació i ocupació, comerç, mercat i turisme.

En l'entrevista comenta que el turisme és el motor principal i que, sense ell, el comerç local no funcionaria com el fa en el municipi.

A més, argumenta que el perfil dels turistes que visita Altea, solen ser persones pacífiques i tranquil·les, les quals contribueixen a una convivència estable i responsable amb els veïns i veïnes del municipi.

Per a tractar de compatibilitzar millor l'ocupació i la desocupació, en l'àrea de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, el Comitè d'Igualtat, argumenta que les principals dificultats que consideren que troben els/les ciutadans/es per a conciliar versen principalment en els horaris i en els patrons culturals.

Quant als primers, considerem que són perjudicials per a tots dos sexes, sobretot quan es combinen amb l'horari escolar, però que són les dones les que accedeixen en una proporció major que els homes a reduir la seua jornada, amb els inconvenients que això els implica. Els segons, diuen ser cert tipus de conductes instal·lades tradicionalment en la societat, les quals aboquen a les dones al fet que es redueixen les jornades, per a ser millors mares, que no ho hagen de fer les seues respectives parelles, etc., patrons de conducta que en definitiva perjudiquen el rendiment i a l'estabilitat laboral de les dones del municipi.

En aquest sentit, des de l'Ajuntament han instat a que seria convenient oferir un número major de cursos en matèria de corresponsabilitat, que permeta compatibilitzar millor la jornada de treball amb les responsabilitats familiars a tots dos sexes.

Actualment, els recursos principals que ofereix l'Ajuntament són un Servei d'Ajuda a domicili (SAD) i un servei de menjar a domicili, sobretot per a persones majors, perquè puguin ser atesos/as correctament. L'ús de mesures de conciliació sol ser dut a terme en una proporció major per més dones que homes, sobretot perquè són principalment les que assumeixen les càrregues familiars i de persones dependents.

S'ofereixen a més serveis extraescolars per a pares i mares a l'estiu. Aquests, segons argumenta el Comité d'Igualtat, s'ofereixen a preus competitius per a mantenir l'ocupació activa i es puga atendre els xiquets i xiquetes i als seus pares i mares d'una forma adequada, ja siga mitjançant escoles d'estiu, en setmana santa, Nadal, en definitiva, per a ajudar els pares i mares a compatibilitzar l'època on no hi ha període lectiu o col·legi amb les seues respectives jornades laborals.

9.3.6 REPRESENTATIVITAT I PARTICIPACIÓ SOCIAL

L'Ajuntament d'Altea, com a institució més pròxima a la ciutadania, proporciona suport a l'associacionisme a la participació social amb la finalitat que les persones es responsabilitzen de promocionar, millorar la seua situació i/o defensar els seus interessos. La política no solament està en els poders públics, sinó també, en les organitzacions ciutadanes, actuant com a interlocutores amb l'administració a través dels seus òrgans de participació.

Les associacions de dones treballen en l'erradicació de les desigualtats entre gèneres mitjançant diferents actuacions dirigides a aconseguir l'apoderament de les dones, enfortint la seua posició social, econòmica i política, amb la finalitat d'avançar cap a un municipi que garantisca la igualtat de drets per a tota la ciutadania.

Hi ha un **moviment associatiu femení** important a Altea. Dins de les múltiples associacions que hi ha en matèria de benestar social, aquestes són les més representatives en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats:

- 1.- AMAMALUNA
- 2.- ASSOCIACIÓ DE DONES DE CASA D'ALTEA
- 3.- ASSOCIACIÓ DE DONES DE CASA D'ALTEA LA VELLA
- 4.- LA FLOR ARTE –SPANISH COURSES.
- 5.- ASOCIACIÓN MUJERES CON VOZ
- 6.- CORFOLL

7.- ANÉMONA

8.- ASOCIACIÓN E-MUJERES

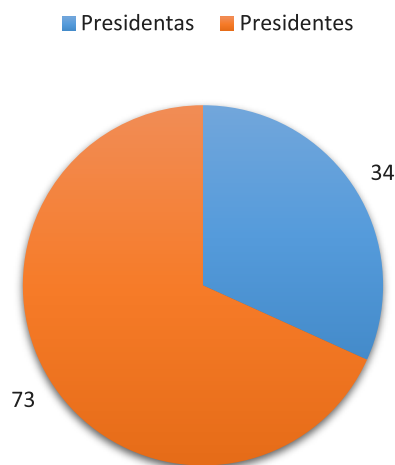
9.- ASOCIACIÓN DRAGÓN

A més, cal destacar, que aquestes associacions a partir d'aquest any 2018, formaran part del Consell Local de Dones i Igualtat, recentment aprovat en el plenari.

Per altra part, una qüestió que preocupa a l'Ajuntament d'Altea, és la baixa presència de dones en la presidència d'associacions.

Del total de 107 associacions que estan registrades en Altea, sols un 32 per cent són presidides per dones i aquestes participen majoritàriament en associacions incloses en la tipologia de cures domèstiques ("Associació de Dones de Casa"), associacions de dones, música i art, assistència social, etc. Però no en desenvolupament econòmic o esports, per exemple.

Gràfica 43. Associacions en Altea. Presidència segons sexe.



Font: Elaboració pròpia, dades de l'Ajuntament d'Altea.

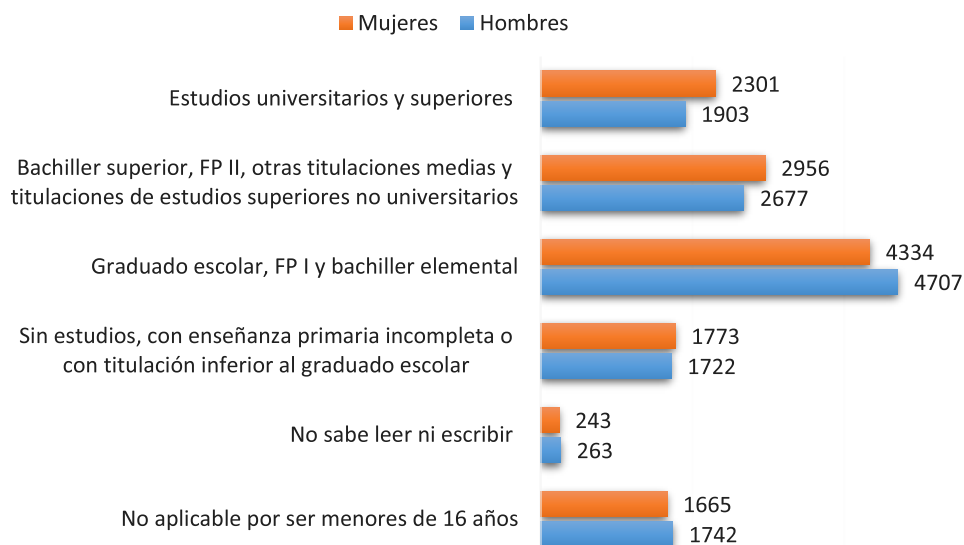
9.3.7 EDUCACIÓ, CULTURA I BENESTAR SOCIAL

La situació de discriminació cap a les dones que encara persisteix en la nostra societat troba la seua arrel en la cultura i l'educació. Que ha respost únicament a uns patrons androcèntrics en els quals el paper de la dona ha estat sempre en un segon pla, trobant-se en l'àmbit privat (domèstic) mentre que l'home si ha pogut tindre un protagonisme en l'àmbit públic.

L'educació és una estratègia bàsica per a avançar en la igualtat. Per això, un dels canvis més cridaners que han experimentat les dones en les últimes dècades, ha sigut el seu nivell de formació, i ara constitueixen el grup de població més qualificat.

Es comenta a continuació, el **nivell d'estudis** dels veïns i veïnes d'Altea.

Gràfica 44. Nivell d'estudis de la població segons sexe. Nombre de persones.



Font: Elaboració pròpia, dades de l'Ajuntament d'Altea.

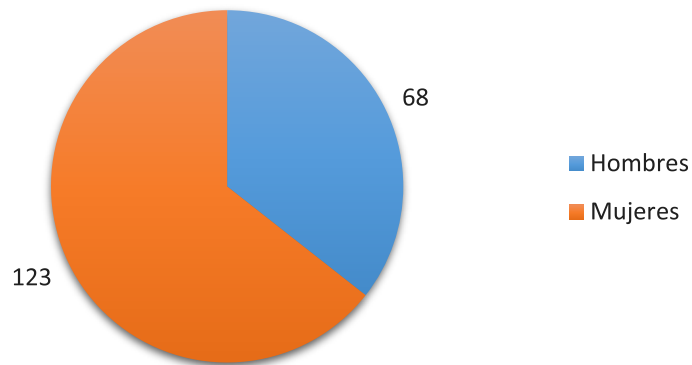
Els nivells d'estudis més representatius entre la població són aquelles persones amb graduat escolar, formació professional nivell mitjà i batxillerat elemental amb un 34 per cent de la població (de les quals hi ha 52 per cent d'homes i 48 per cent de dones), seguit amb un 21 per cent (on un 52 per cent són dones i un 48 per cent d'homes) de persones amb estudis de batxillerat superior, formació professional nivell superior, altres titulacions mitjanes i titulacions d'estudis superiors no universitaris, i amb un 16 per cent (on un 55 per cent són dones i un 45 per cent són homes) aquelles persones amb estudis universitaris o superiors.

La població sense estudis, amb ensenyament primari incomplet o amb titulació inferior al graduat escolar, suposen un altre important percentatge de representació en el municipi (15 per cent).

En definitiva, podem veure que les dones tenen major nivell d'estudis superiors (universitaris/Formació Professional Superior), i així i tot representen un major nivell d'atur, contractes temporals, jornades a temps parcial, etc.

Respecte a les persones inscrites a l'escola de persones adultes del municipi, es pot veure el següent:

Gràfica 45. Persones inscrites a l'escola d'educació per a adults desagregat per sexe. Nombre de persones.



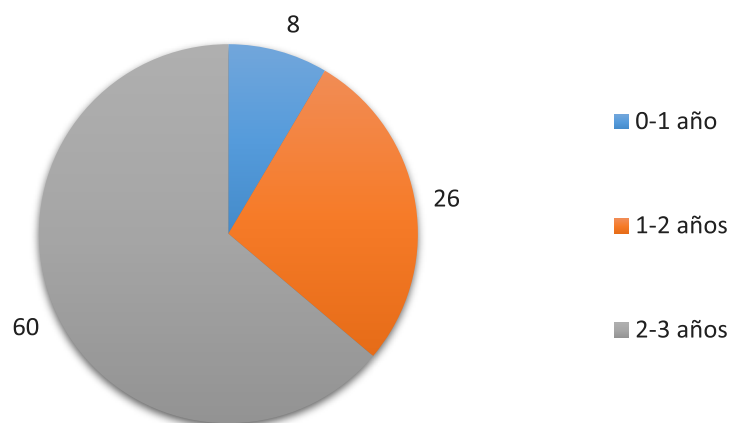
Font: Elaboració pròpia, dades del centre docent públic FPA Algar (Ajuntament d'Altea).

En la FPA (Formació Professional per a Adults) s'imparteixen classes de Valencià i Castellà, orientades a la població adulta.

Hi ha un major percentatge de dones que d'homes inscrites a la FPA (64 per cent). Si ho relacionem amb la gràfica anterior, podem veure com sent una mica major el nombre de dones, amb ensenyament primari incomplet o titulacions inferiors al graduat escolar, són les que posteriorment decideixen continuar els seus estudis o acabar-los.

La Gràfica 46 reflecteix el **nombre de llocs oferits per a l'escola pública d'educació infantil a Altea**.

Gràfica 46. Nombre de llocs ofertats per a l'escola pública d'educació infantil en Altea. Nombre.



Font: Elaboració pròpia, dades de l'Ajuntament d'Altea.

L'oferta educativa pública per a educació infantil a Altea es resumeix en 1 aula educativa amb 8 places per als/les xiquets/es de 0 a 1 any (9 per cent del total), 2 aules i 26 places per a xiquets i xiquetes de 1 i 2 anys (28 per cent sobre el total de places oferides) i 3 aules amb 60 places oferides per als xiquets i xiquetes a Altea amb edats compreses entre els 2 i els 3 anys (64 per cent respecte al total de places que s'ofereixen).

En comparació amb la gràfica, a través de dades facilitades per l'Ajuntament d'Altea, el nombre de naixements de xiquets i xiquetes en el municipi va ser de 170 en 2016, 162 en 2017 i 17 en 2018 (últimes dades disponibles al març).

No solament això justifica l'aparició de centres públics i privats d'educació infantil (3 guarderies concretament), ludoteques, etc., també la necessitat de **conciliar la vida familiar i laboral**, que és cada dia més significativa per a la societat. Les dones han adquirit protagonisme en la vida pública, a través del treball remunerat, i això exigeix que s'implanten mesures per a facilitar la compatibilització entre responsabilitats familiars i laborals, sempre que permeten un repartiment just i equilibrat de les responsabilitats familiars i domèstiques.

No hi ha dubte que en el moment actual la conciliació és un assumpte que concerneix no solament les dones, sinó a la unitat familiar i a la societat en general (també a les empreses).

Traslladant-nos a **l'àmbit educatiu**, passem a definir a continuació el nombre de Col·legis Públics, Instituts d'Educació Secundària, etc. amb els quals compta el Municipi d'Altea.

Hi ha concretament 5 Col·legis (Educació Infantil i Primària), 2 centres d'educació secundària. El municipi també compta amb un col·legi privat "El Planet".

A continuació, podem veure el nombre de Directors i Directores segons centres:

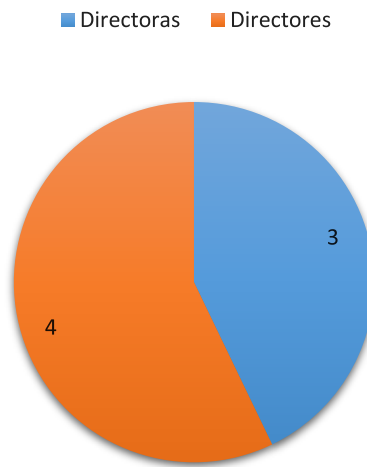
Taula 7. Directors/es de centres educatius en Altea. Composició segons tipus de centre i sexe.

	Directores	Directors
Centres Públics d'Educació Primària	2	3
Centres Públics d'Educació Secundària	1	1

Font: Elaboració pròpia, dades de l'Ajuntament d'Altea.

Del total de centres mencionats, un 43 per cent són dirigits per dones i altre 57 per cent per homes.

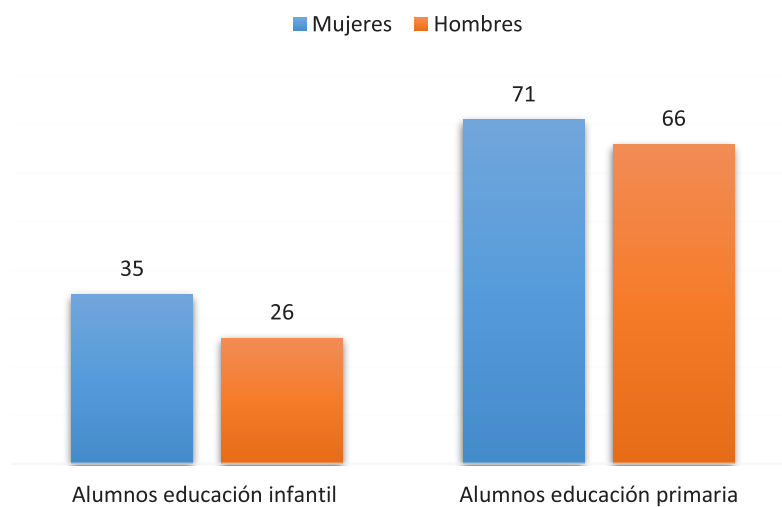
Gràfica 47. Direcció segons sexe dels centres educatius en Altea.



Font: Elaboració pròpia, dades de l'Ajuntament d'Altea.

A més, s'han extret dades sobre la composició de l'alumnat en distints centres d'Altea. Concretament en el Col·legi Público Altea la Vella són els següents:

Gràfica 48. Alumnat de CEIP Altea la Vella. Composició segons sexe.



Font: Elaboració pròpia, dades del CEIP Altea la Vella.

Taula 8. Alumnat de CEIP Altea la Vella. Composició segons curs i sexe.

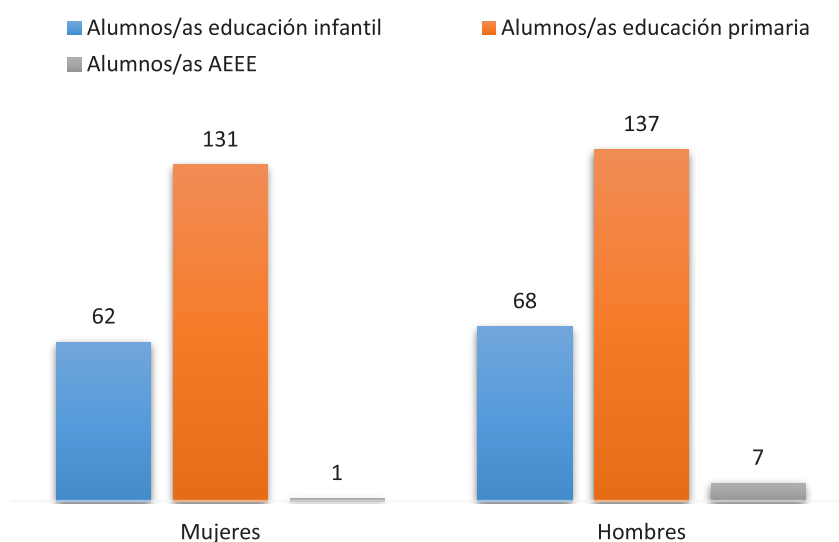
Curs	Núm. Alumnes (xiques)	Núm. Alumnes (xics)
1r Primària	13	10
2n Primària	10	11
3r Primària	10	11
4t Primària	11	13
5é Primària	14	9
6é Primària	13	12
3r Infantil	10	10
4t Infantil	12	8
5t Infantil	13	8

Font: Elaboració pròpia, dades del CEIP Altea la Vella.

Veiem un major nombre de places femenines ocupades que masculines, tant en Educació Primària (52 per cent de xiques front a 48 per cent de xics) com en Educació Infantil (57 per cent de xiques front a 43 per cent de xics).

Per altra part, en el CEIP Garganes Foieta, els i les alumnes matriculades, tant d'educació infantil com d'educació primària i especial, venen reflectits a continuació:

Gràfica 49. Alumnat de CEIP Garganes Foieta. Composició segons sexe.



Font: Elaboració pròpia, dades del CEIP Garganes Foieta.

Taula 9. Alumnat de CEIP Garganes Foieta. Composició segons curs i sexe.

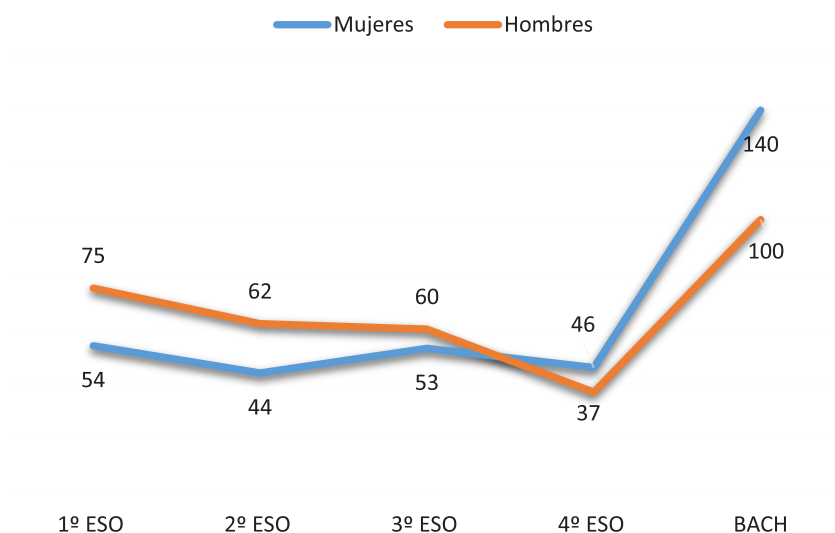
Curs	Núm. Alumnes (xiques)	Núm. Alumnes (xics)
1r Primària	18	23
2n Primària	27	20
3r Primària	16	27
4t Primària	19	22
5é Primària	29	20
6é Primària	22	25
3r Infantil	17	24
4º Infantil	22	24
5º Infantil	23	20
AEEE	1	7

Font: Elaboració pròpia, dades del CEIP Garganes Foieta.

Veiem un major nombre de places masculines ocupades que femenines, tant en Educació Primària (49 per cent de xiques enfront de 51 per cent de xics) com en Educació Infantil (48 per cent de xiques enfront de 52 per cent de xics). En Educació especial, la majoria són xiquets (el 87,5 per cent).

A continuació, també es mostra l'alumnat d'educació secundària i batxillerat de l'IES Bellaguarda:

Gràfica 50. Alumnat de l'IES Bellaguarda. Composició segons sexe.



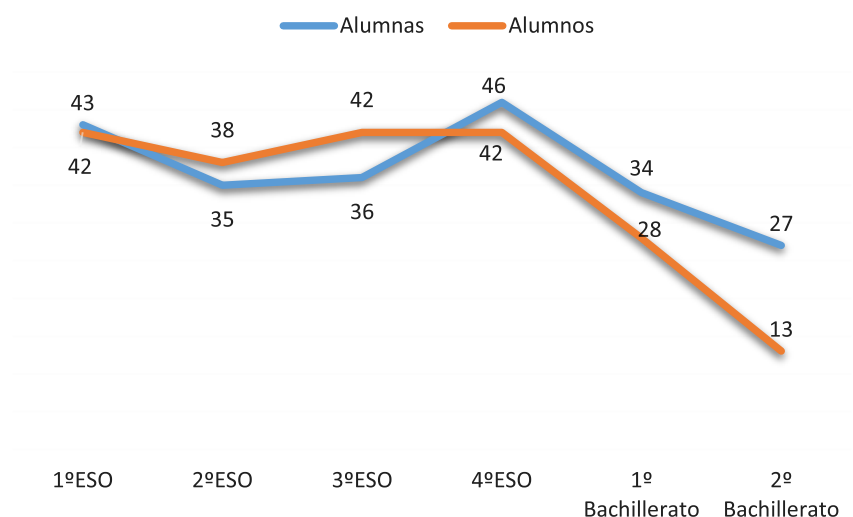
Font: Elaboració pròpia, dades de l'IES Bellaguarda.

En els primers anys d'educació secundària, la composició masculina és superior a la femenina, però quan arriben cursos superiors com a 4t d'ESO o Batxillerat, la tendència canvia, i són les dones les que apareixen en major composició, la qual cosa explica en certa manera que l'"abandó escolar" es produeix en menor mesura en el cas de les dones. Només hi ha 8 dones menys en 4t d'ESO respecte a 1r d'ESO, enfront de 38 homes menys des de 1r d'ESO fins a 4t d'ESO.

En 1r d'ESO hi ha un 42 per cent d'alumnes enfront del 58 per cent d'alumnes. En 4t d'ESO, no obstant això, hi ha un 55 per cent d'alumnes enfront d'un 45 per cent d'alumnes.

En Batxillerat, un 58 per cent d'alumnes enfront d'un 42 per cent d'alumnes.

Gràfica 51. Alumnat de l'IES Altaia. Composició segons sexe.



Font: Elaboració pròpia, dades de l'IES Altaia.

En aquest Institut, en els primers anys d'Educació Secundària Obligatoria (ESO), la composició masculina i la femenina d'alumnes/as és similar (51 per cent d'alumnes enfront de 49 per cent d'alumnes) i el mateix ocorre en l'últim any d'ESO (52 per cent d'alumnes enfront de 48 per cent d'alumnes).

Sembla que finalitzen Batxillerat un 90 per cent són alumnat femení, enfront del 10 per cent d'alumnat masculí.

També cal destacar, que Altea disposa d'un Campus que integra a la Facultat de Belles arts i al Departament d'Art. S'imparteixen el Grau de Belles arts, el Màster Universitari en Projecte i Investigació en Art i el Màster Universitari en Formació del professorat d'ESO, Batxillerat i FP, albergant també l'activitat de la majoria dels grups d'investigació del Departament d'Art.

Un problema que fa que es perpetue la desigualtat i que originen la segregació vertical i horitzontal que es produeix en el mercat de treball és que l'alumnat femení es continua

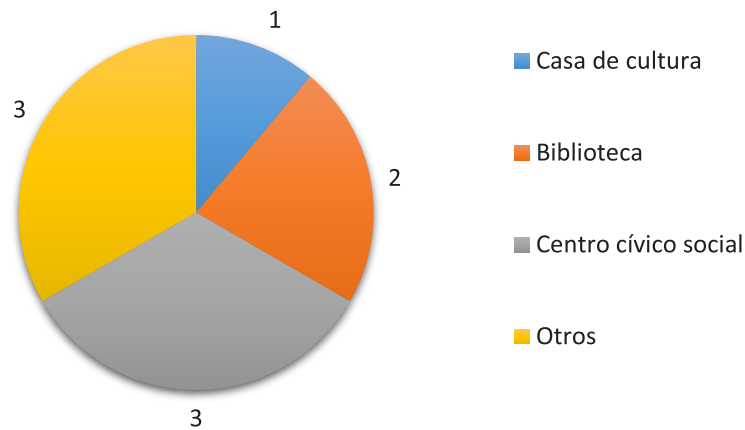
inclinant en la seua formació cap a disciplines que estan relacionades amb el servei, atenció i cura de les persones, mentre que l'alumnat masculí el fa cap a aquells ensenyaments vinculats amb el poder, ja siga econòmic, social, polític, etc.

Això, a més de produir-se per la cultura patriarcal i rols tradicionals que continuem adquirint a través del procés de socialització, etc. també s'origina per la falta de referents femenins en les disciplines de ciències, tecnologia, matemàtiques, política, etc.

Resulta per tant imprescindible un canvi de mentalitat, un canvi en l'educació dels valors que s'imparteixen des dels centres educatius en tots els nivells de l'ensenyament, i es fa precisa una educació per a la igualtat, on dones i homes es forgen un futur conforme als seus mèrits i capacitats.

A continuació, podem veure les infraestructures per a serveis culturals disponibles en Altea.

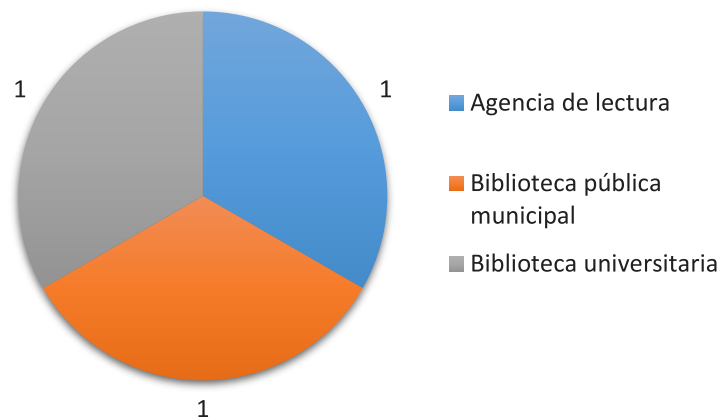
Gràfica 52. Infraestructura cultural d'Altea. Nombre de locals.



Font: Ministeri d'Hisenda i Funció pública.

La Gràfica 53, per altra part, i dins dels **tipus de centres bibliotecaris**, mostra que hi ha una agència de lectura, una biblioteca pública municipal i una biblioteca universitària (UMH).

Gràfica 53. Centres bibliotecaris d'Altea segons tipus. Nombre de centres bibliotecaris.



Font: Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport.

En matèria **d'ús i aplicació de TICS** per a col·lectius de diferent edat i gènere, també s'han celebrat diversos tallers, xarrades i/o jornades, encara que amb poc volum d'assistència.

Comentaris de les persones responsables de les Àrees d'Educació i Cultura

Des de l'àrea d'educació s'han detectat casos d'assetjament escolar en el municipi. Les pautes d'actuació davant aquests casos, ha sigut una participació activa mitjançant la realització de campanyes amb els col·legis, contribuint i participant activament al Pla Nacional Contra l'Assetjament Escolar, involucrant a tots els instituts i col·legis, i també donant a la psicòloga de serveis socials un horari de cites per a atenció.

A més, s'ha inclòs la coeducació a través de la normativa vigent en el sistema educatiu en el municipi per a incloure la perspectiva de gènere.

Com a projectes educatius amb perspectiva de gènere en l'últim any, s'han realitzat sobretot cursos de formació a orientadors/es i professorat i a monitors/es de l'Ajuntament.

També s'han dut a terme activitats en l'àmbit cultural en matèria d'igualtat d'oportunitats, en aquest cas mitjançant exposicions/activitats sobre el paper de les dones en la cultura. Aquestes activitats han consistit, per exemple, en una exposició de fotografia "dones en el món", i a més exposicions en els col·legis amb una temàtica similar.

Així mateix cal destacar que s'han realitzat activitats de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere a la població adulta per a identificar i eliminar progressivament els estereotips i els rols de gènere. Aquests estereotips, com s'han esmentat anteriorment, buscaven una major participació dels homes en els àmbits que tradicionalment havien sigut designats a les dones (cursos de cuina). A més, es va comptar amb una dona en qualitat de

xef, que va impartir la classe per a també trencar amb el famós fenomen del sostre de cristall i estereotips de gènere.

També **el Comité d'Igualtat en l'entrevista comenta** que es fan de forma anual nombroses activitats en matèria de sensibilització en igualtat d'oportunitats dirigides a la ciutadania. Entre elles, es poden mencionar:

- Campanyes en la biblioteca, creant una secció d'igualtat per al Dia Internacional de l'Educació No Sexista.
- Cursos de cuina, alumnes per a aprendre a cuinar.
- Xarrades sobre el canvi d'estereotips i rols de gènere.
- Cursos per a persones majors de 45 anys focalitzats sobretot per a homes i així eliminar estereotips i rols de gènere.
- Cursos de cuina bàsics per a persones universitàries perquè aprenguen a independitzar-se.
- Xarrades i tallers d'empoderament femení en diverses àrees.
- Xarrada col·loqui el dia 8 de març amb el motiu del Dia Internacional De La Dona.
- Xarrades i tallers en els instituts i col·legis per a tractar la violència en els joves.
- Marxa solidària contra el càncer de mama, visibilitzant les víctimes i sol·licitant més recursos per a l'atenció i reducció d'aquests casos.

D'altra banda, també han dut a terme en l'elaboració dels Convenis de Col·laboració, la inclusió d'una clàusula d'igualtat d'oportunitats. A més, en el procediment de selecció de persones joves del programa d'incentius a la contractació de persones joves per entitats locals, en el marc del sistema nacional de garantia juvenil, des del municipi han establert uns criteris de valoració positius a favor d'una major participació de les dones, i sobretot a favor de les dones víctimes de violència de gènere, concedint-los una major puntuació de cara a la convocatòria.

També es regeixen per barems de la Generalitat Valenciana a l'hora de convocar subvencions destinades a fomentar el treball autònom, on les dones generen una discriminació positiva en la qual, pel mer fet de ser dones, ja tindrien una partida concedida inicial, per a tractar al seu torn de fomentar la participació femenina, i l'autoocupació i l'emprenedoria femenina.

En comparació de la situació de la dona amb la de l'home a Altea, sobretot en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, és on més diferències es troben. A més, el Comité d'Igualtat apunta que hi ha poques famílies monoparentals.

Tots els programes, actuacions públiques, publicacions i normatives relatives a la igualtat d'oportunitats, se solen publicar a través de la premsa i de la ràdio local, per a tractar de donar una cobertura i una difusió major a la ciutadania.

També destacar que, des del Comitè d'Igualtat, i més concretament de les persones responsables de l'Àrea d'Igualtat, l'ajuntament està en procés de creació d'un Consell Local de Dones i Igualtat, format per persones amb representació en diferents àmbits municipals, com de l'ajuntament, associacions locals, juntes de comunitats, etc.

Malgrat que no s'ha arribat a oferir assessorament gratuït a empreses locals que hagen decidit implantar un Pla d'Igualtat o a alguna entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats, des del Comitè d'Igualtat comenten que és un servei que podria ser interessant dur a terme, ja que, d'aquesta manera, podria incrementar-se l'interès, sobretot del comerç i la indústria local a respectar i difondre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Com a mesures que no es realitzen en l'actualitat per a incrementar la sensibilització i els coneixements de la ciutadania en matèria d'igualtat d'oportunitats, des del Comitè d'Igualtat insten que es fan necessaris, més esforços a augmentar l'educació o la coeducació en aquest cas en els col·legis, i oferir més recursos de conciliació per a població de 30-50 anys, sobretot per a conciliar la vida laboral amb els/les fills/es a càrrec, etc.

Finalment, destacar, que des de l'Àrea d'Igualtat es té molt en compte l'impacte de gènere en la gestió interna de l'Ajuntament i revisen tota la documentació (interna i externa), activitats, serveis que ofereixen, etc., comptant amb la col·laboració de totes les Regidories que demanden suggeriments o revisions de documents per a assegurar-se que contenen llenguatge inclusiu i no sexista.

Benestar Social

Per a finalitzar, les polítiques que es desenvolupen en matèria de Serveis Socials són fonamentals per a la consecució de la igualtat real i efectiva. És ben sabut que, en termes de benestar, la situació de les dones no és idèntica a la dels homes, però existeixen altres grups de persones que presenten una major vulnerabilitat i pateixen major discriminació (majors, immigrants, persones amb discapacitat, etc.) o fins i tot una discriminació múltiple, si parlem de dones immigrants, dones majors o amb discapacitat.

Combatre aquesta múltiple discriminació significa contribuir al seu apoderament i des de l'Ajuntament d'Altea s'atenen les necessitats d'aquells col·lectius més vulnerables entenent que necessiten una atenció especial. En primer lloc, destacar que a Altea hi ha un Centre.

Especialitzat d'Atenció al Major (CEAM) que té com a objectiu prestar diversos tipus de serveis d'atenció a la tercera edat, de manera que puguin realitzar les activitats de la seua vida diària.

En el centre hi ha unes 2.518 persones usuàries, de les quals un 68 per cent són dones. Concretament, ocupen el centre 1650 dones i 766 homes.

El centre comprén diverses estades:

- Àrea de Prevenció i Manteniment de la Salut.
- Àrea de Rehabilitació Preventiva.
- Àrea d'Informació i Formació.
- Àrea d'Activitats Físiques.
- Àrea de Tallers Ocupacionals.
- Àrea Social i Educativa.

Els tallers ocupacionals són impartits per un 70 per cent de dones i 30 per cent d'homes.

El CEAM també ofereix servei de podologia, perruqueria i cafeteria.

L'Ajuntament compta amb un Servei d'Ajuda a Domicili (S.A.D), que ofereix un conjunt de serveis de caràcter domèstic, personal i socioeducatiu per a aquelles persones que precisen, per la seua especial necessitat, una atenció en el seu domicili, procurant així la permanència en el seu nucli familiar.

Altres recursos comunitaris del Departament de Serveis Socials són:

- Servei de Menjar a Casa.
- Servei de Tele assistència Domiciliària.
- Prestacions econòmiques.
- Targeta Or de Transport Urbà.

També existeix un Centre Social per a la realització d'activitats d'oci i culturals a disposició de tots els ciutadans i totes les ciutadanes d'Altea. En aquest centre se celebren congressos, conferències, representacions teatrals, audicions musicals, etc.

Principals objectius:

- Crear un centre social a disposició de tots els habitants, un espai privilegiat de promoció sociocultural per a incrementar la convivència i diàleg entre diferents generacions.
- Integrar els diferents col·lectius de la població en general, fomentant la participació social activa per a una convivència de relació entre els majors i altres generacions.
- Potenciar l'associacionisme com a l'acció voluntària.
- Elevar el nivell cultural entre els participants.
- Promocionar la participació activa dels usuaris partint de les seues motivacions. Oferir espais lúdics i creatius per als participants.

Un altre col·lectiu que atés a través de diverses prestacions a Altea és el conformat per persones amb discapacitat.

Aquelles persones que compten amb un grau del 33 per cent de discapacitat o superior i que compta amb greus dificultats de mobilitat pot sol·licitar la "Targeta d'estacionament per a vehicles que transporten persones amb mobilitat reduïda".

Altea compta també amb un Centre obert destinat a l'organització d'activitats de suport preventiu a la marginació i d'activitats de caràcter rehabilitador i suport psicosocial. És el Taller Prelaboral d'Inserció Soci laboral (TAPIS), els beneficiaris del qual i beneficiàries són persones amb discapacitat psíquica i/o mental que presenten dificultats sociofamiliars i/o d'integració psicosocial.

Els serveis que ofereix són:

- Activitats ocupacionals i rehabilitadores.
- Culturals i recreatives.
- De convivència, cooperació i autoajuda.
- Reforç psicosocial
- Orientació familiar.

Compta amb 15 places.

D'altra banda, estan les Agències AMICS, que són oficines de l'Administració Local d'informació, mediació, assessorament i orientació sobre els recursos de l'Administració i de les entitats en matèria d'integració de persones immigrants.

En el 2016, l'Agència ha treballat en les àrees d'Informació i Acolliment, Garanties Jurídiques, Educació i Habitatge.

Els Recursos Humans amb els que va contar l'Agència són 2 dones (Treballadora Social i Auxiliar Administrativa) i un home (Treballador Social).

S'ha prestat servei a 70 homes i 36 dones, tots i totes empadronats/ades a Altea, vivint majoritàriament, tant dones com homes, en pisos llogats i compartits, tots dos sexes amb nivell d'estudis primaris (majoritàriament) i sent persones ocupades (moltes d'elles en "economia submergida"):

Taula 10. Població empadronada assistida per l'agència AMICS. Composició segons país i sexe.

PAÍS	HOMES	DONES	TOTAL
Argèlia	5		5
Argentina	3	4	7
Bolívia	1	5	6
Brasil		3	3
Xina	6	3	9
Colòmbia		1	1
Cuba		1	1
Equador	2	1	3
El Salvador		1	1
Hondures		1	1
Marroc	3	3	6

Nepal	32	3	35
Pakistan	3		3
Rússia	6	8	14
Senegal	1		1
Tailàndia	1		1
Ucraïna	6	2	8
Veneçuela	1		1
TOTAL	70	36	106

Font: Elaboració pròpia, dades de l'agència AMICS.

En l'últim any (2017), també s'ha prestat a través de l'"**Oficina Pangea**" un Servei **d'Informació, Orientació i Assessorament i Mediació a través d'itineraris d'inserció** (atenent 106 persones de diferents nacionalitats), realització **d'informes i documents preceptius per a Estrangeria**, 31 homes i 11 dones han sol·licitat Informes d'Idoneïtat d'habitatge, així com 23 homes i 8 dones han sol·licitat Informes d'Integració Social (sent per tant lleugerament superior la sol·licitud d'aquests informes respecte a l'any anterior).

També s'ha comptat amb un **Programa Voluntari de Compensació de la Societat Valenciana** que els Serveis Socials i l'Agència Local AMICS porta oferint a la població immigrant del municipi des de 2011: "**Escoles d'Acolliment d'Altea**".

Es tracta d'un instrument integrador que s'emmarca en la Llei 15/2008 d'Integració de les persones immigrants en la Comunitat Valenciana i que naix amb la finalitat principal que garanteix als/les nous/ves ciutadans/es el coneixement dels valors i regles de convivència democràtica, els drets i deures, l'estructura política i els idiomes oficials de la Comunitat Valenciana.

I en aquest sentit una plena i vertadera INTEGRACIÓ ha d'abastar i treballar sobre quatre grans dimensions com són la dimensió social, estructural, la cognitiva cultural i la d'identitat.

Han cursat el Curs "Escola d'Acolliment" en 2017 un total de 19 beneficiàris/es, de diferent nacionalitat i sexe: 65% d'homes enfront d'un 35% de dones.

D'altra banda, al Curs de "Iniciació a la Nacionalitat Espanyola" també desenvolupat en 2017 han participat 4 homes i 2 dones de les següents nacionalitats: l'Argentina, el Brasil, Congo i Eslovènia.

Finalment, destacar que des de l'Ajuntament d'Altea es vetla per la protecció i seguretat d'aquelles ciutadanes víctimes de **violència de gènere**.

La violència exercida contra les dones és una constant històrica i una manifestació indiscutible de la discriminació que pateixen les dones.

Per a millorar la prevenció, intervenció i suport a les víctimes, han de ser tingudes en compte les variables que intervenen perquè es produïsquen situacions de violència cap a les dones i que determinen la necessitat d'afrontar aquest fenomen des del compromís de l'ajuntament i altres agents implicats.

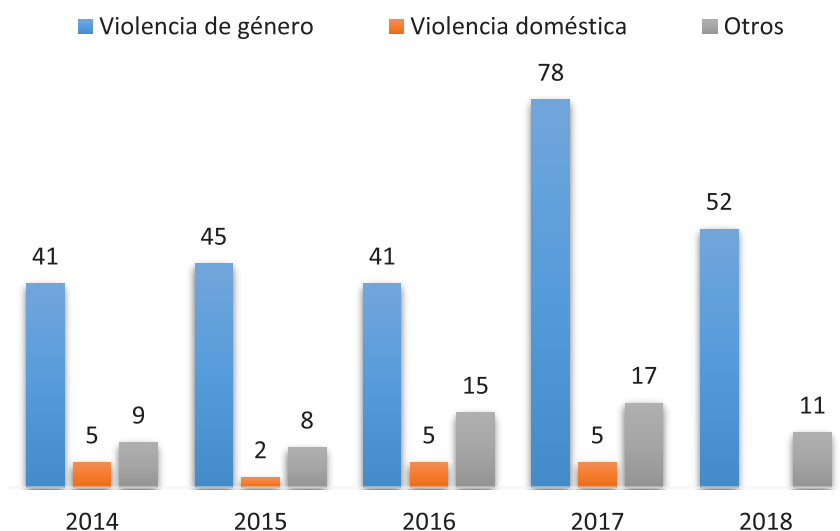
Per això, en 2016 es va prestar un servei d'Assessorament i Atenció Jurídica a la Dona per a la prevenció i erradicació de la violència de gènere i Assessorament en matèria de dret de família.

L'Ajuntament disposa de:

- Servei Telefònic d'Atenció i Protecció per a Dones Víctimes de Violència de Gènere (ATENPRO)
- Servei Municipal d'Assessorament Jurídic a la Dona.

Apareix el **nombre d'ordres de protecció emeses segons el tipus d'ordre** (violència de gènere, violència domèstica o altres casos) des de l'any 2014, fins al primer semestre de 2017.

Gràfica 54. Nombre d'ordre de protecció emeses per tipus d'ordre.



Font: Elaboració pròpia. Ajuntament d'Altea. Regidoria de Benestar Social.

Cal destacar, que malgrat això, afortunadament, en cap de les ordres de protecció s'han produït víctimes mortals. El nombre d'ordres de protecció per violència de gènere i per violència domèstica, ha augmentat en aquests últims dos anys (sobretot en 2017), i ha disminuït en 2018.

Comentaris del Comité d'Igualtat sobre violència de gènere.

En l'**entrevista mantinguda a les persones que componen el Comité d'Igualtat**, s'apunta al fet que Altea no és un municipi potencialment perillós, excepte un parell de carrers, on es dona una mica més de conflictivitat.

Per a evitar qualsevol cas o episodi de violència que es pugui produir en el municipi, se solen realitzar campanyes d'informació per a les festes populars d'Altea, articles de promoció com a xapes, gots, fomentant unes festes responsables i lliures d'agressions de qualsevol mena, etc.

En matèria d'infraestructura i seguretat viària des del Comité d'Igualtat consideren que hi ha zones en el municipi, sobretot algunes del passeig marítim, que es troben mal il·luminades i, per tant, són potencialment perilloses per a ser transitades, motiu pel qual, convindria estudiar la possibilitat de realitzar un preconditionament en determinades zones.

A més, alguns col·lectius (dones embarassades, persones amb mobilitat reduïda, majors, etc.) solen fer ús de diferents serveis d'accessibilitat ciutadana. Malgrat això el comitè reconeix, que hi ha algunes zones municipals en les quals, encara no es compta amb aquests recursos i és alguna cosa en el que s'està treballant, ja que qualsevol establiment que ofereix serveis a Altea està obligat a implementar-ho.

Fins al moment no s'han dut a terme activitats per a fomentar un turisme responsable i lliure d'agressions, però és un projecte que tenen present estudiar i realitzar alguna mesura sobre aquest tema.

A més, des de l'àrea de prevenció i atenció contra la violència de gènere, es comenta com funciona l'àrea davant un cas de detecció de violència de gènere. El protocol a seguir pot iniciar-se per la policia, a través d'una denúncia o ordre de protecció, o a través dels Serveis socials, després de verbalitzar-se una situació de violència de gènere. En aqueixa primera atenció es valora si la víctima necessita atenció o no (si necessita atenció: se sol·licita la presència de l'advocada experta en matèria de violència de gènere).

Des del Comité d'Igualtat, es debat sobre si es produeix un buit de comunicació en el protocol, en produir-se una falta d'informació compartida, que provoca que el procés pugui ser lent (una víctima compta moltes vegades el mateix a diferents òrgans, la qual cosa es coneix en criminologia com a victimització secundària o terciària).

L'àrea de Serveis Socials comenta que l'Ajuntament d'Altea té contractats els serveis d'una advocada per a l'atenció jurídica a les dones víctimes de violència de gènere i a les parelles en situació de ruptura i/o crisi amb la finalitat de prevenir la violència de gènere.

A més la psicòloga de l'equip base de benestar social té una formació especialitzada per a l'atenció a les víctimes de violència de gènere, per la qual cosa es realitza una atenció específica amb un servei pròxim, gratuït, i especialitzat, que inclou des d'entrevistes d'assessorament i/o derivació a altres recursos, fins a atenció i assessorament legal sobre qüestions civils i penals relacionades amb el dret de família (tramitació de l'accés a la justícia gratuïta, guardes i custòdies de menors, reclamacions de pensions alimentàries, sobre règim de visites...etc.). A escala psicològica es realitza l'atenció necessària per a la recuperació del trauma que suposa haver patit violència de gènere. Quant a l'assistència social s'està en coordinació amb l'equip base de benestar social per a la tramitació dels recursos socials pertinents.

Segons la informació de l'àrea de serveis socials, l'actuació amb les víctimes quan pateixen la violència sol ser voluntària, excepte quan estan involucrats/as menors, en els quals actuen sempre.

En tot aquest procés de detecció de violència de gènere, sol participar normalment una comissió designada. Aquest òrgan està format per psicòlogues, treballadores socials, i un equip tècnic de col·legis (comissió de menors en risc).

En matèria de prevenció contra la violència de gènere, es treballa dia a dia realitzant cursos/jornades/tallers focalitzats a la població, a través fonamentalment del Pla d'Intervenció Familiar. També, mitjançant un Pla de Prevenció Instaurat, en els instituts es realitzen xarrades i conferències amb una associació de dones comptant les seues experiències vitals, en conjunció amb coordinadores de cada institut comptant la seua trajectòria en igualtat.

Generalment, els/les agents socials implicats/ades en el tractament de la violència de gènere, són l'àrea de serveis socials, els/les psicòlegs/es de l'equip base de serveis socials, els/les advocats/ades contractats/ades parcialment per a l'assessorament legal a dones víctimes de violència de gènere i els/les treballadors/es socials.

Les actuacions dutes a terme en matèria de violència de gènere en el municipi, han sigut variades, i encara que els casos de violència de gènere amb víctimes mortals, no són nombrosos afortunadament, es produeixen sobretot altercats, discussions d'àmbit domèstic, i també casos d'agressió que requereixen activar el protocol anteriorment esmentat.

El municipi com a tal no compta amb habitatges habilitats per a dones amb problemes d'exclusió social i/o víctimes de violència de gènere, ja que aqueix servei el porta la Conselleria de la Generalitat Valenciana que les situa principalment a Alacant.

Com a possible via de reducció de casos de violència de gènere en el municipi, des de l'ajuntament han apostat per l'educació i la informació sobretot a la població jove. Per aquest motiu s'han realitzat campanyes de sensibilització com:

- ❖ Campanya "*Tinguem la festa en pau*". Organitzada entre la Regidoria de Festes i la d'Igualtat. L'objectiu d'aquesta campanya és el de fomentar el respecte i la bona convivència.
- ❖ Campanya "*Per unes festes lliures d'actituds sexistes, homòfobes i racistes*". Durant les festes patronals de 2016. L'acció va consistir en la col·locació de cartells de sensibilització en els locals festers, i el repartiment de "Xapes" per part dels càrrecs festers.
- ❖ Contacontes per a xiquets/es i monòleg dia 8 de març 2017.
- ❖ Altres activitats de sensibilització realitzades per la Creu Roja en la plaça de l'Ajuntament amb motiu del 8 de març i 25 novembre.
- ❖ Jornada de reflexió 25 novembre amb tallers dirigits a alumnes dels IES "*Quien bien te quiere te hará reír*" i Clownferencia "*Mujer, vida y risa*" per a tota la població.

Què opinen els ciutadans i ciutadanes?

S'ha realitzat una **enquesta a la ciutadania en Altea**, per a conèixer, com aprecien la igualtat d'oportunitats i la conciliació de la vida personal i laboral en les distintes àrees funcionals i serveis que existeixen en el municipi. Cal senyalar que l'enquesta no és representativa, a causa del baix percentatge de participació. Encara així, s'han analitzat, i aquests han estat els resultats obtinguts.

Resultats

Per a començar s'ha preguntat a les persones enquestades, **quines són els principals problemes en general que més els preocupen en l'actualitat**.

- 1) Les dones enquestades, d'una banda, es preocupen fonamentalment per la violència de gènere, l'ocupació i l'atur, l'escalfament global, la corrupció i l'educació, i ja amb menys representació la sanitat, les retallades en drets i llibertats, la xenofòbia, etc.
- 2) Els homes d'altra banda, el principal problema que els preocupa, és la desigualtat en termes econòmics, però també assenyalen com altres problemes importants, el medi ambient, l'auge de l'extrema dreta en països occidentals, el racisme, la pobresa, l'abús de poder, la immigració, la falta de comunicació amb les persones, l'obsessió dels joves amb el telèfon mòbil, entre altres.

Seguidament s'ha preguntat, a les dones i als homes que han respost a l'enquesta, **què problemes consideren que poden tenir, tant les dones, com els homes en Altea**.

Taula 11. **Problemes que afecten a las dones en Altea.**

	Dones	Homes	%D	%H
Falta de treball	4	1	80	20
Falta de formació	3	2	60	40
Falta de participació política	5	2	71	29
Falta de temps	1	2	33	67
Falta de recursos econòmics/socials	2	1	67	33
Falta de reconeixement social del seu treball	5	2	71	29
Falta de seguretat en el carrer	3	1	75	25
Falta de seguretat en si mateixa	1	1	50	50
Altres	2	2	50	50

Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

Taula 12. **Problemes que afecten als homes en Altea**

	Dones	Homes	%D	%H
Falta de treball	2	2	50	50
Falta de formació	7	2	78	22
Falta de participació política	1	2	33	67
Falta de temps	1	1	50	50
Falta de recursos econòmics/socials	2	1	67	33
Falta de reconeixement social del seu treball	1	0	100	0
Falta de seguretat en el carrer	0	0	0	0
Falta de seguretat en si mateix	0	0	0	0

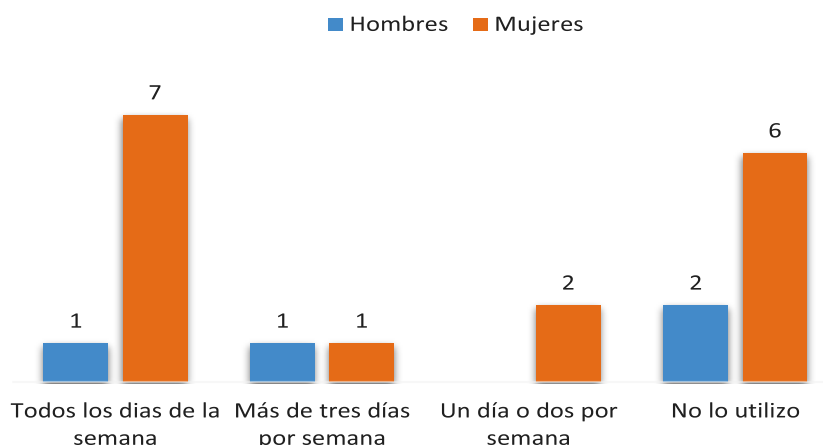
Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

Seguint amb els resultats de l'enquesta, s'ha preguntat a les persones enquestades, **a prop d'Internet i noves tecnologies.**

El 100 per cent de les persones enquestades **afirmen utilitzar Internet tots els dies de la setmana.**

A més, la següent gràfica, recull la **frequència** mitjançant la qual, les **persones enquestades revisen la pàgina web de l'Ajuntament.**

Gràfica 55. Freqüència de revisió de la pàgina web de l'Ajuntament de les persones enquestades desagregat per sexe. Nombre de persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

Entre les respostes totals de les persones enquestades, destaquen aquelles persones que revisen la pàgina web cada dia de la setmana amb un 40 per cent (dels quals un per cent són dones i un 13 per cent d'homes), i les persones que no ho utilitzen amb un altre 40 per cent (on un 75 per cent són dones i un 25 per cent són homes).

Els homes amb un 50 per cent majoritàriament no revisen la pàgina web de l'Ajuntament, i les dones principalment la utilitzen cada dia de la setmana amb un 44 per cent.

Al 95 per cent de les persones enquestades **els agradaria** que per part de l'Ajuntament s'oferiren **més cursos/tallers sobre l'ús de les noves tecnologies**.

En un apartat referent a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, s'ha preguntat a les persones enquestades, **quant temps dediquen aquestes persones a diferents tasques domèstiques, oci personal, etc.**

Taula 13. Problemes que dediquen les dones a les tasques domèstiques, oci personal, etc.

	Treball remunerat	Cura de la casa	Cura de familiars	Oci	Somni
No tinc	3	0	9	1	0
Res	0	0	1	0	1
Menys d'1 hora	1	6	1	6	1
Entre 1 i 3 hores	0	7	3	6	1
Entre 3 i 5 hores	1	2	1	2	0
Entre 5 i 8 hores	9	0	0	1	12
Més de 8 hores	2	1	1	0	1

Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

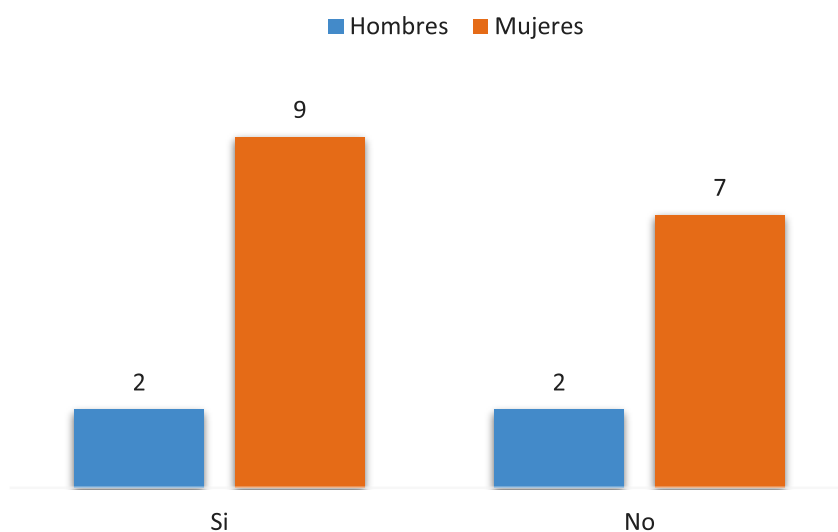
Taula 14. **Problemes que dediquen els homes a les tasques domèstiques, oci personal, etc.**

	Treball remunerat	Cura de la casa	Cura de familiars	Oci	Somni
No tinc	0	0	1	0	0
Res	0	0	0	1	0
Menys d'1 hora	0	1	2	2	1
Entre 1 i 3 hores	1	1	0	0	1
Entre 3 i 5 hores	1	2	1	2	0
Entre 5 i 8 hores	1	0	0	1	2
Més de 8 hores	2	0	0	0	0

Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

Seguidament, s'ha preguntat a les persones enquestades si **troben dificultats per a conciliar la vida personal, familiar i laboral**.

Gràfica 56. Resposta de les persones enquestades sobre si tenen dificultats per a conciliar la vida personal, familiar i laboral desagregat per sexe. Nombre de persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

Les respostes més recollides situen que les persones enquestades majoritàriament sí que tenen problemes per a conciliar la vida personal, familiar i laboral amb un 55 per cent de representació.

Si desagreguem les respostes per sexe, els homes es reparteixen amb un 50 per cent entre aquells que sí que tenen dificultats i aquells que no les presenten. Les dones en canvi, majoritàriament han indicat que sí que les tenen amb un 56 per cent.

Entre les **principals barreres que troben les persones enquestades a l'hora de conciliar**, destaquen la incompatibilitat d'horaris, l'absència de prestacions socials i ajudes, l'estudi d'oposicions compaginat amb una jornada laboral i la falta de repartiment equitatiu de tasques de la llar.

Un altre dels aspectes que s'ha pretés conèixer en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, ha sigut el **mitjà de transport que empren les persones enquestades en els seus trajectes diaris**.

Taula 15. Mitjans de transport que utilitzen les persones enquestades en els seus trajectes diaris.

Dones	Gens	Poc	Bastant	Molt	No disposem d'este servei
A peu	1	3	4	8	0
En bicicleta o moto	13	1	2	0	0
Transport públic	8	6	2	0	0
Cotxe particular	0	1	6	7	2
Homes	Gens	Poc	Bastant	Molt	No disposem d'este servei
A peu	0	0	0	4	0
En bicicleta o moto	2	1	1	0	0
Transport públic	1	1	1	0	1
Cotxe particular	1	0	1	1	1

Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

La següent pregunta que apareixia en les enquestes realitzades a la població ha anat relacionada amb els **serveis que hi ha en el municipi i aquells que podrien millorar-se**.

Taula 16. Serveis que hi ha en el municipi i que podrien millorar-se per a les dones enquestades.

Dones					
Serveis	Gens	Poc	Bastant	Molt	No disposem d'este servei
Parcs	2	9	5	0	0
Poliesportius	6	3	7	0	0
Mercats	3	2	11	0	0
Fires	6	7	3	0	0
Museus, exposicions	6	7	2	1	0
Biblioteques	2	6	6	2	0
Serveis sanitaris	2	3	8	3	0
Escoles	6	2	6	1	1
Guarderies	8	1	6	0	1
Centres per a la tercera edat	6	3	6	0	1
Ludoteques	11	2	2	0	1
Locals per a joves	9	3	3	0	1
Correus	3	6	5	2	0
Transport públic	5	7	3	1	0

Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

Taula 17. Serveis que hi ha en el municipi i que podrien millorar-se per a les dones enquestades.

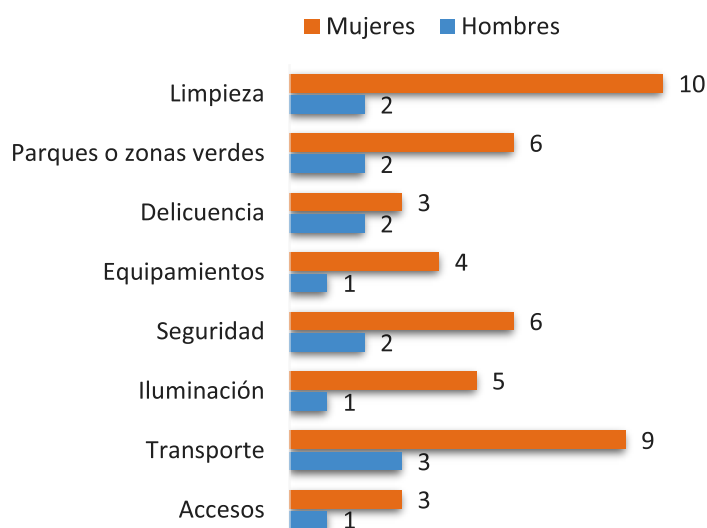
Homes					
Serveis	Gens	Poc	Bastant	Molt	No disposem d'este servei
Parcs	2	2	0	0	0
Poliesportius	1	1	2	0	0
Mercats	0	0	4	0	0
Fires	0	1	2	0	1
Museus, exposicions	1	1	1	0	1
Biblioteques	0	1	1	1	1
Serveis sanitaris	0	2	2	0	0

Escoles	1	0	1	2	0
Guarderies	2	0	0	1	1
Centres per a la tercera edat	2	0	0	1	1
Ludoteques	2	1	1	0	0
Locals per a joves	3	1	0	0	0
Correus	1	1	1	1	0
Transport públic	2	0	2	0	0

Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

També s'ha preguntat a les persones enquestades que responen sobre **quines carències detecten en la zona on resideixen habitualment**.

Gràfica 57. Carències que detecten les persones enquestades en la seua zona de residència desagregat per sexe. Nombre de persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

Per a les persones enquestades, la neteja (60 per cent) i el servei de transport (60 per cent), són les dues principals manques que afecten el barri on viuen. Els homes enquestats apunten sobretot al transport (75 per cent) com a manca més destacada en el barri on viuen. Les dones enquestades d'altra banda, assenyalen a la neteja (62 per cent), com a manca més repetida en la seua zona de residència.

D'altra banda, es pregunta a les persones enquestades per una **sèrie de serveis que ofereix el municipi, i si ells consideren que aquesta oferta s'adequa o no a les necessitats que presenten.**

Taula 18. Serveis que oferta el municipi i que s'adapten a les necessitats de les persones enquestades.

Dones	Gens adequada	Poc adequada	Bastant adequada	Molt adequada	No sé
Guarderies	4		8	1	3
Escoles/Instituts	3	2	8	1	2
Centres per a la tercera edat	3	4	5		4
Centres de salut	2	2	7	4	1
Ludoteques	7	1	2		6
Locals per a joves	11	1	1		3
Centres culturals	3	6	4	1	2
Instal·lacions esportives	3	5	3	2	3
Locals per a associacions	4	6	3		3
Transport	2	8	3	1	2
Homes	Gens adequada	Poc adequada	Bastant adequada	Molt adequada	No sé
Guarderies	1		2	1	
Escoles/Instituts			2	2	
Centres per a la tercera edat		1	3		
Centres de salut	1		2	1	
Ludoteques			1	1	2
Locals per a joves		2			2
Centres culturals		3	1		
Instal·lacions esportives		1	2		1
Locals per a associacions			1		3
Transport	1	2	1		

Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

Una altra de les qüestions que ha aparegut en les enquestes, intentant extraure conclusions relacionades entre la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i els serveis que ofereix el municipi, ha sigut conèixer **quines activitats habituals realitzen les persones enquestades fora de la llar de residència.**

Les respostes més destacades han sigut, altres compres diferents de les d'alimentació bàsica (moda, electrònica, etc.) amb un 45 per cent de representació, vida social amb un 40

per cent, oci en general amb un altre 40 per cent i activitats de formació amb un 35 per cent.

Les dones enquestades destaquen com a activitat habitual la vida social amb un 44 per cent, mentre que els homes enquestats han assenyalat com a activitat habitual més repetida la realització d'altres compres diferents de les d'alimentació bàsica (moda, electrònica, etc.) amb un 75 per cent.

Finalitzant les enquestes realitzades a la plantilla, ja més en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i els àmbits que envolten a aquesta, s'ha preguntat sobre **com es troben valorats/as diferents col·lectius de persones a Altea**.

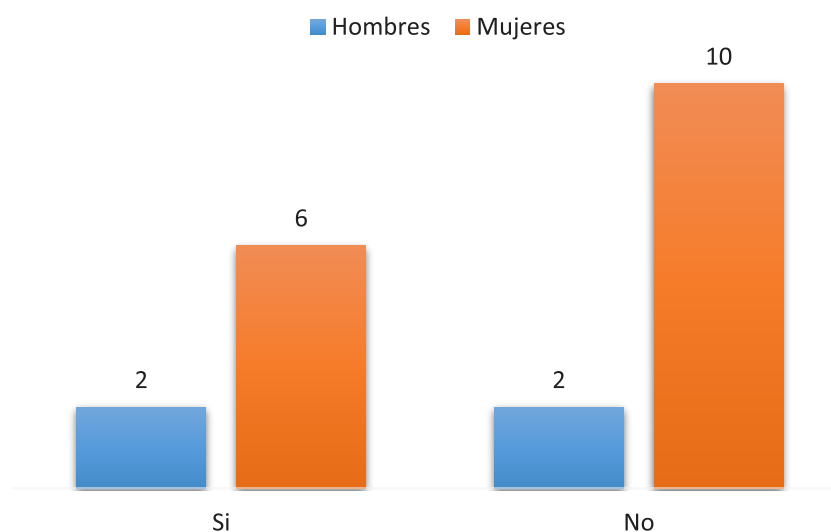
Taula 19. Opinió de les persones enquestades sobre la valoració de distints col·lectius en Altea.

Dones	Gens valorades	Poc valorades	Bastant valorades	Molt valorades
Joventut	4	11	1	0
Tercera edat	4	6	5	1
Dones	2	7	7	0
Homes	0	2	8	6
Minories ètniques	7	6	3	0
Minories sexuals	8	5	3	0
Persones amb discapacitat	5	10	1	0
Homes	Gens adequada	Poc adequada	Bastant adequada	Molt adequada
Joventut	2	1	1	0
Tercera edat	1	2	1	0
Dones	0	1	2	1
Homes	0	1	1	2
Minories ètniques	1	3	0	0
Minories sexuals	0	3	1	0
Persones amb discapacitat	1	1	2	0

Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

Seguidament, **s'ha preguntat** a les persones enquestades **si consideren que a vegades des dels mitjans de comunicació del municipi (premsa, ràdio, canals de TV locals, etc.) a vegades empren un llenguatge o imatges sexistes**.

Gràfica 58. Resposta de les persones enquestades sobre l'ús del llenguatge sexista en els mitjans de comunicació del municipi desagregat per sexe. Nombre de persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

La majoria de respostes, amb un 60 per cent de representació, reflecteixen que NO, que en els mitjans de comunicació del municipi no s'empra llenguatge sexista. Les dones enquestades majoritàriament diuen que NO, amb un 62 per cent de respostes emeses, mentre que els homes enquestats dubten entre els que han respost que SÍ amb un 50 per cent i els que han contestat que NO amb un altre 50 per cent de respostes realitzades.

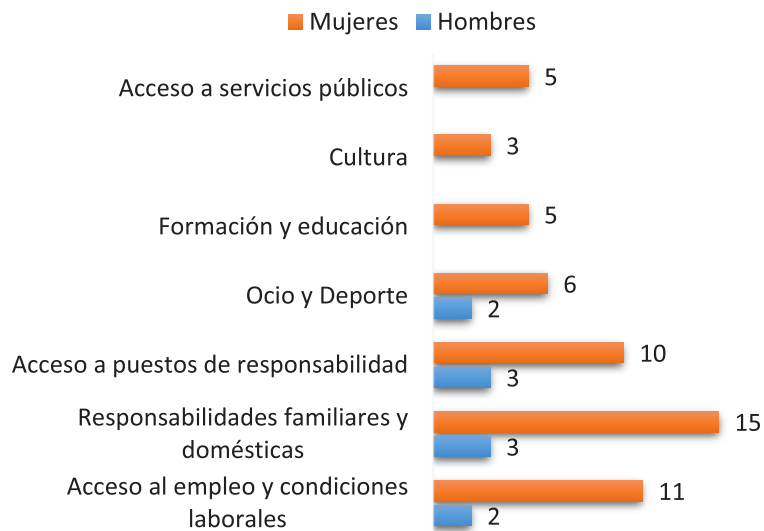
S'ha preguntat a més per l'assetjament escolar que pot produir-se en els centres educatius a Altea. En concret es pretenia descobrir o informar sobre **algun episodi d'assetjament escolar que les persones enquestades coneguen que s'haja produït o que s'estiga produint i de quin tipus.**

Les dones enquestades han aportat respostes diverses. Hi ha dones que diuen que s'han produït situacions complicades entre professorat i alumnat, entre alumnes/as de diferents cultures, i de caràcter de gènere o racistes.

Els homes enquestats d'altra banda, sobretot han comentat que els xiquets i xiquetes traslladen situacions d'assetjament que veuen o traslladen de la societat o de l'àmbit en el qual es troben, que provoca que es produïsquen aquest tipus d'actuacions entre xiquets i xiquetes.

També s'ha preguntat a les persones enquestades, **en quins àmbits que estan presents en el municipi, es produeix major desigualtat entre dones i homes a Altea.**

Gràfica 59. Àmbits presents en el municipi amb major desigualtat entre dones i homes per a les persones enquestades. Nombre de persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a través de les dades de l'enquesta.

La majoria de les respostes assenyalen que, les responsabilitats familiars i domèstiques (90 per cent), és l'àmbit que més desigualtat produeix en les dones i en els homes a Altea, seguit d'accedir a llocs de responsabilitat (65 per cent) i accés a l'ocupació i condicions laborals (65 per cent).

Les dones enquestades sobretot consideren que les responsabilitats familiars i domèstiques amb un 94 per cent són l'àmbit que més desigualtat troben entre tots dos sexes. Els homes enquestats divideixen la seua resposta més majoritària, entre els qui apunten també a la responsabilitat familiar i domèstica amb un 75 per cent, i entre els quals assenyalen a l'accés a llocs de responsabilitat amb un 75 per cent.

Per a finalitzar l'enquesta s'ha preguntat **pel paper de l'Ajuntament en la promoció i sensibilització orientades a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.**

En concret, s'ha preguntat **sobre si l'Ajuntament d'Altea ha realitzat activitats en relació a la igualtat entre dones i homes.**

Les respostes majoritàries totals apunten que Sí amb un 75 per cent de representació. No obstant això, encara que les respostes de les dones enquestades donen suport al Sí amb un 81 per cent, els homes enquestats desconeixen més aquestes activitats, ja que divideixen la seua resposta entre els quals opinen que Sí que coneixen aquests actes amb un 50 per cent i els que assenyalen que NO amb un altre 50 per cent.

Finalment, de forma paral·lela a la pregunta anterior, s'ha preguntat a les persones enquestades **si pensen que l'Ajuntament hauria de dur a terme més activitats en aquest sentit.**

En aquest cas la majoria de reposades amb un 95 per cent de respostes han contestat que SÍ. La totalitat de dones enquestades han opinat que SÍ, i majoritàriament el 75 per cent dels homes enquestats també han marcat que SÍ.

10 ACTUACIONS

OBJECTIUS GENERALS

- Elaborar el II Pla d'Igualtat Municipal dirigit a la ciutadania, on s'establisca l'estratègia que deu orientar l'actuació del municipi, durant el període 2018-2022.
- Integrar la perspectiva de gènere transversalment en la cultura del municipi.
- Promoure la igualtat en totes les àrees de l'entitat.
- Eliminar qualsevol mena de discriminació, directa o indirecta en l'accés a l'ocupació, la contractació, la formació, la promoció professional o les retribucions.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que integren la plantilla del municipi, fomentant la corresponsabilitat.
- Garantir la salut, les condicions laborals i el desenvolupament professional de les treballadores gestants o que han estat mares.
- Prevenir i actuar amb eficiència en els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Velar per un ús inclusiu del llenguatge verbal i visual

ÀREES DEL TREBALL

I. ÀREA DE TRANSVERSALITAT

CONSIDERACIONS

Per a aconseguir portar a la pràctica accions positives cap a les dones, és necessari que des de l'Ajuntament no solament des de l'Àrea d'Assumptes Socials, sinó en totes les àrees municipals es tinga **la voluntat d'aconseguir la igualtat d'oportunitats en el municipi**.

Els primers passos que cal donar per a canviar mentalitats és sensibilitzar en primera instància a les persones que treballen dins i amb l'Ajuntament. Seran elles les que, a través de les seues actuacions, podran aconseguir un **efecte multiplicador** en la resta de la població del municipi.

Les accions previstes en aquesta àrea, podrien distingir-se de la resta de les actuacions perquè van, d'una banda, dirigides **al personal intern** de l'Ajuntament, i per un altre, a la Ciutadania.

Té, en conseqüència, **una clara funció exemplificadora**, si dins de l'Ajuntament es promou la igualtat, tant major serà la legitimitat per a instar a altres organismes públics i privats col·laboradors, al fet que desenvolupen accions de similars característiques, i per tant, es faça real la participació activa de tots/as en la consecució dels objectius proposats.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

1. Descobrir la realitat de la dona en Altea l'impacte de gènere de les actuacions dutes a cap.
2. Augmentar la sensibilització i els coneixements relacionats amb la transversalitat de gènere i fomentar la capacitat en àrees especialitzades entre el personal de l'Ajuntament.
3. Incloure la transversalitat de gènere en els processos de gestió interna de l'Ajuntament.
4. Fer un ús no sexista del llenguatge i de les imatges de manera generalitzada en Altea.
5. Fomentar la participació de la població en les actuacions que apareixen en el II Pla.
6. Reforçar el paper de la Regidoria d'Igualtat com a òrgan executor principal del II Pla d'Igualtat.

ACTUACIONS

1. Fomentar la possibilitat de contractació de personal de forma habitual (promotor/a d'igualtat) per a l'execució i seguiment del pla, que compte a la seua vegada amb el suport en l'actuació, del personal establert de la Regidoria d'Igualtat.

Responsable: Regidoria d'Igualtat, Regidoria de Recursos Humans i Regidoria d'Hisenda.

Data: 2019.

Indicadors:

- Contractació de personal produïda (sí/no).
- Modalitat de contractació (habitual/temporal).
- Execució i seguiment del pla realitzat per part del personal contractat (sí/no).

2. Crear un Consell Local de Dones i Igualtat o un Centre de la Dona, dependent de l'Àrea d'Igualtat de l'Ajuntament amb recursos i enllaços sobre aquesta temàtica i

que continga, per exemple, una bústia de suggeriments per als ciutadans i ciutadanes.

Responsable: Àrea d'Igualtat.

Data: Últim trimestre 2018.

Indicadors:

- Consell Local de Dones i Igualtat creat (sí/no).
- Núm. d'actuacions assignades.

3. Assignació d'actuacions de seguiment del Pla al Consell Local de Dones i Igualtat, acabat de crear.

Responsable: Àrea d'Igualtat i Comité d'Igualtat.

Data: Primer semestre de 2019.

Indicadors:

- Actuacions assignades al Consell Local de Dones i Igualtat (sí/no).
- Núm. d'actuacions executades.

4. Cerca de vies alternatives de finançament per a la realització d'actuacions del Pla.

Responsable: Àrea d'Igualtat i Hisenda.

Data: 2019 i posteriorment de forma anual.

Indicadors:

- Cerca de vies de finançament realitzada (sí/no).
- Aprofitament d'alguna via de finançament (sí/no).

5. Realització d'actes conjunts amb associacions, entitats, col·legis professionals...per a la commemoració del dia 8 de març.

Responsable: Àrea d'Igualtat i Educació.

Data: Primer trimestre de 2019, i posteriorment de forma anual.

Indicadors:

- Dies commemorats.
- Núm. participants. Dones i homes.

6. Realització d'accions amb motiu del Dia Internacional Contra la Discriminació Salarial (22 de febrer) en col·laboració amb altres entitats.

Responsable: Àrea d'Igualtat i Educació.

Data: febrer 2019.

Indicadors:

- Dies commemorats.
- Núm. participants. Dones i homes.

7. Incloure en licitacions públiques, un criteri de desempat a favor del qual, l'entitat que tinga pla d'igualtat puga tenir major puntuació que altra en criteris de concessió.

Responsable: Àrea de Contractació.

Data: 2019.

Indicadors:

- Criteri de desempat inclòs (sí/no).
- Nre. de licitacions públiques decidides pel criteri recentment inclòs.

8. Realitzar un servei de suport i acompanyament per a empreses i entitats sense ànim de lucre locals que desitgen implantar un pla d'igualtat en la seua entitat, assessorant en les fases i en la metodologia necessàries per a dur a cap el procés de forma efectiva.

Responsable: Àrea de Comerç.

Data: Primer semestre de 2020.

Indicadors:

- Servei d'assessorament implantat (sí/no).
- Núm. d'entitats assessorades per a l'elaboració del Pla d'Igualtat.

9. Promoure que les empreses de caràcter públic que depenen de l'Ajuntament d'Altea, publiquen els seus anuncis emprant un llenguatge inclusiu i no sexista facilitant un manual per a açò.

Responsable: Àrea de Premsa i Comunicació

Data: 2019.

Indicadors:

- Revisió de documentació existent (sí/no).
- Nre. de publicacions emeses amb un llenguatge inclusiu i no sexista.

10. Utilitzar un llenguatge no sexista i inclusiu, en totes les comunicacions internes (correus, circulars, publicacions en taulers d'anuncis, etc.) i externes (cartells publicitaris d'esdeveniments, web, ofertes d'ocupació pública, etc.) utilitzant un manual per a això que serà publicat en la Intranet

Responsable: Àrea de Premsa i Comunicació

Data: 2019.

Indicadors:

- Revisió de documentació existent (sí/no).
- Nre. de publicacions emeses amb un llenguatge inclusiu i no sexista.

II. ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

CONSIDERACIONS

L'accés de les dones a l'esfera laboral no ha anat acompanyat d'una ocupació masculina de l'esfera domèstica, la qual cosa impedeix a dones la realització satisfactòria de totes dues tasques. D'altra banda, s'ha detectat que els recursos públics dedicats a les famílies i a la cura no són suficients. Per això, constreny crear noves iniciatives, que afavorisquen la millora de les condicions d'ocupabilitat de les dones, fomentant el repartiment del treball domèstic per a reduir la càrrega de les dones.

El municipi pretén donar **suport a les famílies** i a les empreses conciliadores, aplicant fórmules capaces de respondre a aquestes noves necessitats, la qual cosa suposarà millorar aquestes situacions, mantenint ocupació més estable, i augmentant la productivitat, incrementant, per tant, la qualitat de vida.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

1. Impulsar i desenvolupar actuacions específiques que perseguisquen el millor coneixement de la incidència dels rols de gènere en la salut de les dones.
2. Sensibilitzar a la ciutadania a Altea, cap a un model social i laboral de municipi que afavorisca la corresponsabilitat entre dones i homes.
3. Mantenir i millorar els serveis i activitats que faciliten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
4. Potenciar els serveis de suport a persones dependents.

ACTUACIONS

1. Tallers gratuïts per a l'intercanvi d'habilitats pràctiques i destreses sobre tasques domèstiques entre dones i homes:
 - Cuina, neteja, bricolatge i planxa per a adolescents.
 - Repartiment de les tasques domèstiques per a famílies.
 - Organització del temps i corresponsabilitat.Seràn les pròpies dones i homes inscrits/es al taller els que ensenyaran als seus companys del sexe oposat.

Responsable: Àrea d'Igualtat i Educació.

Data: Últim semestre de 2018, en avant amb caràcter anual.

Indicadors:

- Núm. tallers organitzats.
- Núm. assistents dones i homes.

2. Crear un distintiu/reconeixement explícit per a premiar anualment a aquelles empreses que hagen implantat polítiques igualitàries i mesures de conciliació per a les persones treballadores.

Responsable: Àrea de Comerç, Igualtat i Alcaldia

Data: Últim semestre 2020.

Indicadors:

- Creat distintiu (sí/no)

- Núm. empreses reconegudes.
 - Núm. treballadors/es que puguin acollir-se a les mesures.
3. Realitzar amb Associacions de Mares i Pares d'Alumnes (AMPAS) alguna activitat pràctica sobre conciliació de la vida laboral, personal i familiar per a educar en valors i compartir vida en família, fomentant la participació dels pares i en un horari que permeti conciliar.
- Responsable: Àrea d'Educació
- Data: Primer semestre 2019.
- Indicadores:
- Activitat realitzada (sí/no)
 - Núm. participants mares i pares.
4. Realitzar activitats lúdiques, campaments o altra mena de servei durant les vacances escolars o en dies laborals no lectius.
- Responsable: Àrea d'Educació, Cultura i Igualtat.
- Data: Durant tota la vigència del pla.
- Indicadors:
- Ofert servei (sí/no).
 - Núm. usuaris/es.
5. Realització de tallers, conferències, taules redones, debats, sobre la incidència del rol de gènere en la salut de les dones.
- Responsable: Àrea d'Igualtat, Benestar Social, Sanitat, i Participació Ciutadana.
- Data: Un a l'any a partir de 2019.
- Indicadors:
- Tallers realitzats (sí/no)
 - Núm. assistents. Dones i homes.
 - Conclusions obtingudes.
6. Introducció del concepte de corresponsabilitat en los pròxims tallers o jornades de sensibilització que duu a cap l'ajuntament en l'àmbit educatiu.
- Responsable: Àrea d'Igualtat i Educació.
- Data: Durant tota la vigència del pla.
- Indicadors:
- Concepte introduït (sí/no)
 - Núm. tallers o jornades de sensibilització realitzades.
7. Realització d'un estudi sobre usos del temps entre dones i homes en Altea.
- Responsable: Àrea d'Igualtat i Comité d'Igualtat.
- Data: 2021.
- Indicadors:
- Estudi realitzat (sí/no)

- Mida de la mostra obtinguda. Dones i homes participants.
 - Conclusions extretes.
8. Difondre mitjançant els canals habituals de comunicació del municipi un document que recopile i actualitze els distints permisos, drets i mesures de conciliació existents d'acord a la legislació vigent (Estatut dels Treballadors).
- Responsable: Àrea d'Igualtat i Recursos Humans.
- Data: Últim semestre 2019
- Indicadors:
- Document creat i actualitzat (sí/no).
 - Difusió realitzada (sí/no).
9. Editar una guia informativa de recursos per a la conciliació que incloga informació sobre escoles infantils, guarderies o centres d'atenció a majors dependents existents en la zona. Aquesta guia estarà disponible en la pàgina web de l'Ajuntament d'Altea i en altres canals de comunicació.
- Responsable: Àrea d'Igualtat i Recursos Humans.
- Data: Any 2019.
- Indicadors:
- Document creat (sí/no).
 - Difusió realitzada en la pàgina web o dpt. de RRHH (sí/no).
10. Realitzar campanyes o guies informatives i de sensibilització específicament dirigides als homes sobre la corresponsabilitat i repartiment equilibrat de tasques.
- Responsable: Regidoria d'Igualtat.
- Data: Al menys dos durant la vigència del pla.
- Indicadors:
- Campanyes realitzades (sí/no).
 - Guies informatives realitzades (sí/no).
 - per cent d'homes assistents.
11. Campanya sobre el teletreball en el municipi. Estudiar llocs en els que puga realitzar-se i establir aquest sistema de forma concreta i més definida a la actual per a millorar les condicions de treball.
- Responsable: Àrea d'Igualtat i Ocupació.
- Data: Any 2020, 2021 i 2022.
- Indicadors:
- Sistema de teletreball estudiat (sí/no). Sistema de teletreball implantat (sí/no). Número de persones beneficiàries. Dones i homes.

III. ÀREA DE PREVENCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

CONSIDERACIONS

La violència contra la dona no és un problema que afecte únicament l'àmbit privat. Suposa un obstacle per al desenvolupament d'una societat democràtica. En aquest pla es contemplen una sèrie d'accions dirigides a prevenir i impulsar mesures que donen resposta a sensibilitzar a la població sobre aquesta situació que pateixen moltes dones.

La violència de gènere impedeix a aquestes el gaudi dels seus drets i llibertats, i constitueix una forma de control social per al manteniment de la situació de desigualtat. Les dades sobre la violència contra les dones ens mostren que succeeix en totes les societats i en totes les capes socials, sent significatiu l'augment de denúncies per part de dones joves.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

1. Prevenir els casos de violència de gènere des de l'àmbit educatiu.
2. Sensibilitzar a la ciutadania cap al rebuig de la violència de gènere, o qualsevol mena de conducta d'aquesta naturalesa.
3. Desenvolupar procediments i ferramentes que permeten identificar situacions de violència de gènere i fomentar actituds de rebuig a aquesta conducta entre la població jove.
4. Reforçar la coordinació de tots els agents implicats en el tractament de la violència de gènere.
5. Descobrir el paper que té la violència de gènere en el municipi.
6. Adaptar els serveis que duu a cap l'entitat per a les dones víctimes de violència de gènere, a les diferents necessitats que puguin presentar (edat, maternitat, religió, nacionalitat, discapacitat, etc.).
7. Desenvolupar majors recursos i ferramentes que fomenten la capacitat d'autoprotecció femenina.
8. Assumir de forma general un rebuig social cap a totes les formes de violència de gènere i donar suport i assessorament a dones que hagen aconseguit superar situacions de violència.

ACTUACIONES

1. Informació sobre recursos dirigits a les dones víctimes de violència de gènere.
Responsable(s): Àrea de Serveis Socials.
Data: novembre 2019.
Indicadors:

- Informació disponible (catàlegs, fullets, ...) (sí/no).
 - Núm. persones receptores.
2. Incorporar l'educació contra la violència dins de les accions educatives dels col·legis.
- Responsable(s): Àrea d'Educació.
- Data: Anualment
- Indicadors:
- Creat material per a l'educació contra la violència.
 - Impartida formació, campanyes desenvolupades, etc. (sí/no).
3. Organitzar activitats dirigides a adolescents que permeten identificar, prevenir i actuar sobre els casos de violència.
- Responsable(s): Àrea d'Igualtat.
- Data: Curs Escolar 2019 – 2020.
- Indicadors:
- Activitats organitzades (sí/no).
 - Núm. assistents.
4. Accions formatives i de prevenció dirigides a la tolerància zero, a la violència de gènere de tota la societat.
- Responsable(s): Àrea d'Educació i Igualtat.
- Data: novembre 2019
- Indicadors:
- Activitats organitzades (sí/no).
 - Núm. assistents.
5. Campanya de rebuig de la violència contra les dones el 25 de novembre ("Dia Internacional contra la Violència cap a les Dones").
- Responsable(s): Àrea d'Igualtat.
- Data: Cada 25 de novembre.
- Indicadors:
- Campanya violència de gènere (sí/no).
 - Núm. persones receptores. Dones i homes.
6. Campanya de conscienciació dirigida a les dones sobre la importància de denunciar les agressions.
- Responsable(s): Àrea d'Igualtat i Serveis Socials.
- Data: novembre 2019.
- Indicadors:
- Campanya conscienciació (sí/no).
 - Núm. dones receptores en el centre educatiu, empreses, ajuntament, etc.

7. Implantar un sistema de coordinació de tots els agents implicats en el tractament de casos o episodis relacionats con la violència de gènere.
Responsable: Comité d'Igualtat, Policia Local, Àrea d'Igualtat, Prevenció i Actuació contra la Violència de Gènere i Serveis Socials.
Data: Últim semestre de 2019.
Indicadors:
 - Sistema de coordinació implantada (sí/no).
 - Nre. de solucions aportades.
8. Celebració de Jornades dirigides a empreses per a parlar d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (legislació vigent, implantació de protocols, etc.)
Responsable: Àrea d'Igualtat
Data: Primer semestre 2021
Indicadors:
 - Jornades celebrades (sí/no).
 - Núm. assistents homes/dones
9. Informar a la ciutadania a través dels mitjans de comunicació externa dels drets reconeguts legalment a les dones víctimes de violència de gènere.
Responsable: Comité d'Igualtat i Àrea de Noves Tecnologies i Xarxes.
Data: novembre 2020.
Indicadors:
 - Informació inclosa en els mitjans de comunicació externa.
10. Realitzar un estudi específic que permeti identificar la incidència de la violència de gènere a nivell municipal.
Responsable: Comité d'Igualtat i Àrea de Serveis Socials.
Data: 2020.
Indicadors:
 - Estudi realitzat (sí/no).
 - Conclusions obtingudes.
11. Organitzar tallers, conferències, debats, taules redones, en matèria de prevenció de violència de gènere des de diferents àmbits municipals (jurídic, sanitari, policial, etc.).
Responsable: Àrea de Serveis Socials i Comité de Igualtat.
Data: novembre 2019 i anualment
Indicadors:
 - Esdeveniments organitzats (sí/no).
 - Nre. de tallers, conferències, debats, taules redones, etc.
 - Núm. d'assistents. Dones i homes.
12. Realitzar cursos d'autoprotecció orientats a les dones del municipi.

Responsable: Policia Local i Comité d'Igualtat.

Data: Últim semestre 2021

Indicadors:

- Cursos realitzats (sí/no).
- Nre. de participants als cursos. Dones i homes.

IV. ÀREA DE FORMACIÓ I OCUPACIÓ, COMERÇ, MERCAT I TURISME

CONSIDERACIONS

La independència econòmica és la base per al desenvolupament d'aspectes fonamentals per a les persones, per la qual cosa resulta bàsic fomentar aspectes que són claus per a una correcta solvència com és la formació, així com altres àmbits que també són importants a l'hora d'aconseguir aquesta situació, com l'ocupació, autoocupació, comerç local, impuls del turisme, etc.

Repasant la situació del municipi, s'ha pogut comprovar a través del Diagnòstic de Situació, com el comerç local i el turisme estan directament relacionats, per la qual cosa resulta imprescindible continuar posant l'accent en una sinergia positiva que permeti créixer totes dues fonts d'ingressos econòmics.

També cal destacar, que s'ha detectat un mal ús del llenguatge inclusiu en les ofertes de contractació pública que es produeixen a l'Ajuntament, ja que el moment de la contractació pública amb entitats, no es corregeixen les ofertes mal redactades, que utilitzen empreses externes amb un llenguatge sexista o discriminatori.

El Diagnòstic de Situació també ha permès observar com el nombre de contractes realitzats i la taxa d'activitat a Altea, eren més alts en els homes que en les dones. A més, l'atur femení a Altea suposa un percentatge elevat sobre el total de dones del municipi. Per aquests motius, és important treballar per aconseguir una millora de les condicions laborals de les dones del municipi, ja siga incrementant la seua contractació, fomentant-les al fet que emprenguen i s'autoocupen, etc.

D'altra banda, un altre aspecte a treballar és la formació. Com s'ha vist en el Diagnòstic de Situació, sembla aconsellable promoure les condicions formatives adequades, que faciliten el desenvolupament dels homes i de les dones en el municipi. D'aquesta manera, un major nivell de formació comporta la possibilitat d'accedir a llocs de treball amb major quantitat de remuneració, o també fomentar l'autoocupació i emprenedoria en la localitat, etc.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

1. Disminuir la bretxa existent entre dones i homes en desocupació.
2. Millorar la capacitat professional de les dones
3. Fomentar la igualtat de gènere i la implementació de plans d'igualtat entre l'empresariat d'Altea
4. Impulsar i donar suport a l'emprenedoria femenina.
5. Promoure la formació i la inserció laboral de les dones en Altea.

ACTUACIONS

1. Fomentar la inserció sociolaboral de persones en situació d'exclusió social i/o persones amb diversitat funcional a través de cursos-tallers, sobre tot si es tracta de dones, tenint en compte la doble discriminació a la que s'enfronten.
Responsable: Comité d'Igualtat i Àrea d'Ocupació.
Data: Últim semestre 2019.
Indicadors:
 - Foment de la inserció realitzat (sí/no).
 - Percentatge d'augment de contractació de persones en situació d'exclusió social i/o persones amb diversitat funcional.
2. Campanya de augment del volum de contractació femenina en Altea.
Responsable: Comité d'Igualtat i Àrea d'Ocupació.
Data: Primer semestre 2020
Indicadors:
 - Campanya d'augment de contractació femenina realitzat (sí/no).
 - Percentatge d'augment de contractació de dones en Altea.
3. Millorar l'ocupabilitat de dones joves, així com majors de 52 anys, a través de programes públics com Planes d'Ocupació.
Responsable: Comité d'Igualtat i Àrea d'Ocupació.
Data: A partir de 2019 i de forma anual.
Indicadors:
 - Foment de l'ocupabilitat realitzada (sí/no).
 - Percentatge de reducció o augment de la desocupació juvenil i de la desocupació del col·lectiu de persones majors de 52 anys.
4. Realització de jornades formatives o tallers, per a fomentar la cultura de l'emprenedoria, creació i gestió d'empreses, etc., entre les dones d'Altea.
Responsable: Comité d'Igualtat i Àrea d'Ocupació.
Data: A partir de 2019, una vegada l'any.
Indicadors:
 - Jornades i tallers realitzats (sí/no).

- Núm. d'assistents. Dones i homes.
- 5. Curs d'emprenedoria amb xarxes/informàtica dirigit a dones.
Responsable: Comitè d'Igualtat i Àrea d'Ocupació
Data: 2020
Indicadors:
 - Cursos realitzats (sí/no).
 - Núm. d'assistents.
 - Augment empenedoria femenina amb xarxes.
- 6. Cursos de reciclatge per a treballadores que amb motiu de ser mares deixen de treballar temporalment (excedències).
Responsable: Comitè d'Igualtat i Àrea d'Ocupació
Data: 2021
Indicadors:
 - Cursos realitzats (sí/no).
 - Núm. d'assistents.
 - Millora situació laboral mares treballadores
- 7. Revisió i aplicació del llenguatge inclusiu en les ofertes de contractació que duen a cap empreses externes amb l'Ajuntament.
Responsable: Comitè d'Igualtat i Àrea de Contractació.
Data: A partir de 2019
Indicadors:
 - Revisió llenguatge inclusiu realitzada (sí/no).
 - Núm. d'ofertes modificades.
- 8. Disposar d'una base de dades dels cursos realitzats en totes las àrees, desagregant per sexe els/les assistents.
Responsable: Comitè d'Igualtat i Àrea d'Ocupació
Data: A partir de 2020
Indicadors:
 - Revisió llenguatge inclusiu realitzada (sí/no).
 - Núm. d'ofertes modificades.
- 9. Aplicació d'incentius econòmics a dones empenedores que creen una empresa en Altea.
Responsable: Comitè d'Igualtat i Àrea d'Hisenda.
Data: A partir de 2020
Indicadors:
 - Incentiu econòmic aplicat (sí/no).

- Augment del percentatge de dones emprenedores en Altea.
10. Atorgar bonificacions a empreses que contracten a dones.
Responsable: Comit  d'Igualtat i  rea d'Hisenda.
Data: A partir de 2020
Indicadors:
 - Incentiu econòmic aplicat ( /no).
 - Augment del percentatge de dones emprenedores en Altea.
 11. Realitzar una campanya de turisme responsable i lliure d'agressions per a les persones que visiten Altea, a més de per a la ciutadania.
Responsable: Comit  d'Igualtat i  rea de Turisme.
Data: A partir de 2020
Indicadors:
 - Campanya de turisme responsable realitzada ( /no).
 12. Prestació de servei d'assessorament per a la creació d'empreses i autoocupació tenint en compte la perspectiva de gènere que permeta detectar les principals necessitats i la problem tica de les dones emprenedores.
Responsable: Comit  d'Igualtat,  rea d'Ocupació i Hisenda.
Data: 2019
Indicadors:
 - Servei d'assessorament prestat ( /no).
 - Núm. d'empreses creades.
 - Satisfacció percebuda.
 13. Promoure l' cc s al mercat de treball de les dones en professions en les que estiguen subrepresentades a través de campanyes de sensibilització, jornades, etc.
Responsable: Comit  d'Igualtat i  rea d'Ocupació.
Data:  ltim semestre 2021
Indicadors:
 - Augment del percentatge de contractació femenina en professions on es troben subrepresentades.
 -  cc s de les dones al mercat de treball promogut ( /no).
 14. Aposta i potenciació de la participació de les dones empresàries a través de jornades o encontres existents i d'intercanvi d'experiències.
Responsable: Comit  d'Igualtat i  rea d'Ocupació.
Data:  ltim semestre 2021
Indicadors:
 - Encontres o jornades realitzades ( /no).
 - Nre. de persones assistents. Dones i homes.

V. ÀREA D'EDUCACIÓ, CULTURA I BENESTAR SOCIAL

CONSIDERACIONS

Després de l'elaboració del Diagnòstic de Situació, s'ha pogut observar que existeix patró comú en situar a l'educació com una de les vies principals per a introduir la igualtat com a valor educatiu i social, que permeta eliminar els estereotips i rols de gènere inculcats des de la infància i afavorisca la consecució de la igualtat real i efectiva en les futures generacions.

Els objectius específics d'aquest eix versen sobretot a sensibilitzar en igualtat de gènere a tota la comunitat educativa, establint actuacions específiques per a la població infantil, juvenil i adulta, fer partícip a la Universitat i al seu alumnat de les mesures i actuacions en matèria d'igualtat de gènere i finalment assegurar la qualitat i adequació dels continguts de tallers de sensibilització.

Una altra branca a tindre en compte per a considerar aqueixa aplicació de la igualtat real i efectiva recau sobre la cultura. Les actuacions en aquesta àrea persegueixen, d'una banda, fomentar una cultura sense biaixos de gènere i molt més plural i igualitària. D'altra banda, es pretén visibilitzar més la figura de les dones i la seua contribució a la cultura, destacant obres i autores en els principals elements educatius i culturals d'Altea, com a centres educatius, biblioteques, altres edificis municipals, etc.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

1. Sensibilitzar en igualtat de gènere a tota la comunitat educativa.
2. Fer partícip a la universitat i al seu alumnat de les mesures i actuacions en matèria d'igualtat de gènere.
3. Sensibilitzar en igualtat de gènere a la població infantil, població jove, i població adulta.
4. Assegurar la qualitat i adequació dels continguts en els tallers de sensibilització.
5. Sensibilitzar a la ciutadania sobre el paper de les dones en la cultura.
6. Donar a conèixer l'obra o la carrera professional de dones artistes o amb incidència cultural en Altea.

ACTUACIONS

1. Realització d'accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere a totes les unitats de la comunitat educativa, mitjançant la presència i coordinació amb el Consell Escolar.

Responsable: Àrea d'Educació i Igualtat.

Data: 2019

Indicadors:

- Accions de sensibilització realitzades (sí/no).
- Núm. d'assistents. Dones i homes.

2. En la mesura del possible, augmentar l'oferta de places per a l'escola infantil pública, tant d'alumnat com de professorat.

Responsable: Àrea d'Hisenda, Educació i Igualtat.

Data: 2020

Indicadors:

- Campanya d'augment realitzada (sí/no).
- Nre. de places per a l'escola infantil creada.
- Satisfacció percebuda.

3. Realització de tallers sobre igualtat de gènere, educació, conciliació, prevenció de la violència de gènere, ús no sexista dels joguets, dins de l'àmbit de col·laboració amb les AMPES d'Altea.

Responsable: Àrea d'Educació i Igualtat.

Data: Últim semestre de 2019

Indicadors:

- Tallers realitzats (sí/no).
- Nre. de pares/mares assistents. Dones i homes.

4. Dur a cap un concurs o certamen, orientat a l'alumnat d'educació infantil i primària, sobre pràctiques en l'aula que reflecteixen o transmeten valors en igualtat de gènere.

Responsable: Àrea d'Educació i Igualtat.

Data: Curs escolar 2019-2020.

Indicadors:

- Concurs realitzat (sí/no).
- Nre. de participants. Dones i homes.
- Pràctiques recollides (sí/no).

5. Realització d'accions de formació en matèria d'igualtat de gènere al professorat dels centres educatius en Altea.

Responsable: Àrea d'Educació i Igualtat.

Data: Curs escolar 2019-2020.

Indicadors:

- Accions de sensibilització realitzades (sí/no).
- Nre. de professors/es assistents. Dones i homes.

6. Realització de tallers sobre igualtat, conciliació, rols, professions, ús no sexista de joguets, entre l'alumnat d'educació infantil i primària.
Responsable: Àrea d'Educació i Igualtat.
Data: Curs escolar 2019-2020.
Indicadors:
 - Tallers sobre igualtat realitzats (sí/no).
 - Nre. de xiquets i xiquetes assistents. Dones i homes.
7. Realització d'un concurs de contes, dibuixos o relats en educació primària per a la commemoració del dia 8 de març.
Responsable: Àrea d'Educació i Igualtat.
Data: Cada 8 de març del curs escolar.
Indicadors:
 - Concurs realitzat (sí/no).
 - Nre. de xiquets i xiquetes participants. Dones i homes.
 - Contes, dibuixos o relats recollits (sí/no).
8. Execució d'una campanya informativa i de sensibilització orientada als pares i a les mares dels alumnes dels centres educatius en Altea, sobre l'ús no sexista de joguets, i del sexisme en la publicitat.
Responsable: Àrea d'Educació i Igualtat.
Data: Curs escolar 2020-2021.
Indicadors:
 - Campanya informativa realitzada (sí/no).
 - Nre. de pares/mares assistents. Dones i homes.
9. Realització de tallers sobre igualtat de gènere, conciliació, corresponsabilitat, rols, professions, relacions de parella, diversitat sexual i prevenció de la violència de gènere a la població jove dins de l'àmbit educatiu (Alumnat d'ESO i Batxillerat).
Responsable: Àrea d'Educació, Serveis Socials i Igualtat.
Data: Curs escolar 2019-2020.
Indicadors:
 - Tallers de sensibilització realitzats (sí/no).
 - Nre. de persones assistents. Dones i homes.
 - Satisfacció percebuda.
10. Realització de tallers sobre igualtat, conciliació, corresponsabilitat, rols, professions, relacions de parella, diversitat sexual, prevenció de la violència de gènere dins de l'àmbit d'educació de persones adultes.
Responsable: Àrea d'Educació, Serveis Socials i Igualtat.
Data: Curs escolar 2020-2021.
Indicadors:

- Tallers de sensibilització realitzats (sí/no).
 - Nre. de persones assistents. Dones i homes.
 - Satisfacció percebuda.
11. Impartició de tallers per a la detecció de contingut sexista en las tradicions i manifestacions artístiques i culturals per a la supressió dels estereotips de gènere en les activitats festives dels barris.
- Responsable: Àrea d'Educació, Festes i Igualtat.
- Data: Primer semestre 2021
- Indicadors:
- Anàlisi de contingut en les tradicions i manifestacions realitzades (sí/no).
 - Conclusions obtingudes.
12. Continuar amb el foment de dones en les distintes confraries que té el municipi per a la celebració de les festes populars.
- Responsable: Àrea de Cultura, Festes i Igualtat.
- Data: Anualment
- Indicadors:
- Campanya de foment d'inclusió de dones en confraries realitzada (sí/no).
 - Per cent d'augment de dones en confraries.
 - Satisfacció percebuda.
13. Impuls de la visibilitat de les mostres artístiques realitzades per dones (certàmens, mostres, exposicions...).
- Responsable: Àrea de Cultura i Igualtat.
- Data: 2019
- Indicadors:
- Visibilitat realitzada (sí/no).
 - Nombre de certàmens, mostres, exposicions dutes a cap.
 - Augment de la sensibilització obtinguda (sí/no).
14. Realització d'una base de dades de dones destacades en la història d'Altea per la seua contribució al desenvolupament científic, polític i cultural.
- Responsable: Àrea de Cultura i Igualtat.
- Data: Any 2020-2021
- Indicadors:
- Realització d'una base de dades (sí/no).
 - Augment de la sensibilització obtinguda (sí/no).
15. Disseny d'una "Ruta Municipal" de dones destacades d'Altea dels últims segles, que contribuïska a conèixer el seu paper i les seues aportacions. Aquesta "Ruta",

consistirà en un desplaçament pels diferents espais de la localitat on es troben les seues principals obres o les contribucions més importants que van fer a Altea.

Responsable: Àrea de Cultura i Igualtat.

Data: Any 2020.

Indicadors:

- Ruta municipal realitzada (sí/no).
- Nre. de persones assistents. Dones i homes.

16. A través del Consell Local de Dones i Igualtat, apostar perquè els noms dels carrers i edificis, etc., es visibilitzen dones destacades.

Responsable: Àrea d'Igualtat, Comité d'Igualtat i Consell Local de Dones i Igualtat.

Data: Segon semestre de 2019

Indicadors:

- Nre. de carrers amb noms de dones destacades creades/modificades.

17. Increment del fons bibliogràfic sobre gènere en la Biblioteca Municipal.

Responsable: Àrea de Cultura i personal responsable de la biblioteca municipal.

Data: Primer semestre 2019.

Indicadors:

- Increment de contingut sobre gènere en la biblioteca realitzat (sí/no).

18. Realització de tallers de dinamització i formació intercultural amb dones immigrants per a fomentar l'accés als recursos i a la integració cultural.

Responsable: Àrea de Benestar Social

Data: Segon semestre 2019.

Indicadors:

- Realització de tallers (sí/no).
- Millora de l'accés als recursos.

19. Suport de l'Ajuntament d'Altea al col·lectiu LGTB celebrar el 17 de maig "Dia Internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia" i el 28 de juny "Dia Internacional de l'Orgull LGTB".

Responsable: Àrea de Benestar Social

Data: maig-juny 2019 i de forma anual.

Indicadors:

- Manifestació (sí/no).
- Satisfacció percebuda pel col·lectiu

20. Intervenció psicosocial dirigida a facilitar i millorar l'autonomia, autoestima i presa de decisions de dones amb carreges familiars i en situació d'especial dificultat sociofamiliar.

Responsable: Àrea de Benestar Social

Data: últim semestre 2019

Indicadors:

- Intervenció realitzada (sí/no).
- Mecanismes empleats.
- Satisfacció percebuda pel col·lectiu

21. Tallers d'emprenedoria i d'orientació laboral amb dones del medi rural.

Responsable: Àrea de Benestar Social

Data: últim semestre 2019

Indicadors:

- Tallers realitzats (sí/no).
- Satisfacció percebuda pel col·lectiu

VI. ÀREA D'ESPORTS, NOVES TECNOLOGIES I JOVENTUT

CONSIDERACIONS

L'activitat física i l'esport suposen un aspecte de canvi social molt important i contribueixen a fomentar la igualtat entre dones i homes. No obstant això, en l'actualitat es produeixen diferències importants quant a la participació i representació femenina en aquestes disciplines, que en la majoria de casos es continua relacionant al gènere masculí, diferència moltes vegades fomentada en els mitjans de comunicació.

Així i tot, és important destacar que les dones estan progressivament més presents i que des d'edats primerenques estan millorant les dades de participació. En aquest sentit, cal esmentar que la Regidoria d'Esports ha anat introduint la perspectiva de gènere en el seu treball diari, la qual cosa segurament ha contribuït a impulsar aquests efectes positius.

A més, en un món molt involucrat amb la globalització i la tecnologia derivada d'Internet, resulta imprescindible facilitar serveis òptims que permeten estar a l'ordre del dia en matèria de noves tecnologies.

Finalment, i en relació amb àrees anteriors, a través del Diagnòstic de Situació, s'ha cregut convenient treballar per a millorar els serveis oferits a la juvenil, per a generar ara ciutadans i ciutadanes en edat juvenil, que seran persones respectuoses amb el municipi i el mitjà que els envolta.

OBJETIUS ESPECÍFICS

1. Promoció de la perspectiva de gènere en activitats juvenils.
2. Foment d'hàbits de vida saludable en les dones i els homes d'Altea.
3. Fomentar la participació equilibrada en l'esport de dones i homes.
4. Aposta per l'oci com a mesura de desenvolupament personal i de les capacitats de les dones.
5. Apropar les noves tecnologies a aquells col·lectius de persones amb dificultats d'accés.

ACTUACIONS

1. Formar (per a sensibilitzar) a les associacions juvenils sobre la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere tant en les seues actuacions públiques com en el seu funcionament quotidià.

Responsable: Àrea d'Igualtat i Consell Local de Dones i Igualtat.

Data: Últim semestre 2019.

Indicadors:

- Formacions a associacions juvenils realitzades (sí/no).
- Nre. de persones assistents. Dones i homes.

2. Realitzar xarrades, conferències i projeccions cinematogràfiques, en col·laboració amb el moviment associatiu, sobre igualtat d'oportunitats, amb especial atenció cap la situació de dones més vulnerables.

Responsable: Àrea d'Igualtat.

Data: Any 2021.

Indicadors:

- Xarrades, conferències i projeccions cinematogràfiques realitzades (sí/no).
- Nre. de dones assistents.

3. Impuls d'accions perquè les dones joves s'incorporen al teixit associatiu de dones.

Responsable: Comitè d'Igualtat i Àrea de Participació Ciutadana.

Data: Any 2019-2020.

Indicadors:

- Accions d'impuls per a dones joves associades realitzades (sí/no).
- Per cent d'augment de dones incorporades al teixit associatiu.

4. Foment de les relacions de les dones joves amb dones d'altres edats a través d'encontres intergeneracionals.

Responsable: Consell Local de Dones i Igualtat i Àrea d'Igualtat.

Data: 2019.

Indicadors:

- Encontres intergeneracionals produïts (sí/no).
- Nre. de dones assistents. Edat de les dones assistents.

5. Accions de sensibilització sobre la igualtat de tasques dins de la llar.

Responsable: Àrea d'Igualtat.

Data: 2021.

Indicadors:

- Accions de sensibilització realitzades (sí/no).
- Núm. d'homes assistents.
- Satisfacció percebuda.

6. Promoure l'ús dels espais públics perquè arribe en igualtat als/les joves d'Altea.

Responsable: Àrea d'Igualtat i Cultura.

Data: Segon semestre de 2019 i any 2020.

Indicadors:

- Espais públics promoguts (sí/no).
- Satisfacció percebuda.

7. Fomentar més activitats juvenils per a la població en Altea, així com estudiar la possibilitat de crear o obrir espais públics com ludoteques o centres de jocs municipals.

Responsable: Àrea d'Infraestructures, Igualtat i Comitè d'Igualtat.

Data: Segon semestre de 2019 i any 2020.

Indicadors:

- Activitats juvenils augmentades (sí/no).
- Ludoteques/centres de jocs públics creats (sí/no).
- Satisfacció percebuda.

8. Promoció o creació dels equips mixtes en les competicions esportives (especialment infantils), o si no pot ser, que es garantisquen esports amb existència de les categories femenina i masculina en igualtat de condicions.

Responsable: Àrea d'Esports.

Data: Primer semestre 2019.

Indicadors:

- Equips mixtes esportius creats/promocionats (sí/no).
- Creació de categoria femenina en esports on es troben subrepresentades (sí/no).
- Satisfacció percebuda.

9. Suport i visibilització d'aquelles dones del municipi que destaquen en algun esport.

Responsable: Àrea d'Esports.

Data: 2019 i de forma anual.

Indicadors:

- Accions de visibilització realitzades (sí/no).
- Nre. de dones visibilitzades.

10. Campanya de promoció de les pràctiques esportives en les dones que pertanyen a col·lectius vulnerables.

Responsable: Àrea d'Esports.

Data: 2020.

Indicadors:

- Campanya de promoció realitzada (sí/no).
- Nre. de dones incloses en les pràctiques esportives gràcies a les campanyes.

11. Fomentar el coneixement i divulgació dels esports entre les xiquetes i les joves, especialment en aquells en els que estan subrepresentades.

Responsable: Àrea d'Esports.

Data: 2021.

Indicadors:

- Campanya de fomento realitzada (sí/no).
- Augment del per cent de participació de xiquetes i joves en esports on es troben subrepresentades.

12. A través de jocs, activitats, tallers, etc., de les Escoles Esportives d'Estiu, promoure valors d'igualtat entre xiquets/es i adolescents.

Responsable: Àrea d'Esports i Igualtat.

Data: En 2019 i tots els estius.

Indicadors:

- Campanya de promoció de valors realitzada (sí/no).
- Xiquets i xiquetes assistents als campaments.
- Satisfacció percebuda en xiquets/es i pares/mares.

13. Accés prioritari a dones víctimes de violència de gènere i els seus fills/es als serveis de la Regidoria d'Esports.

Responsable: Àrea d'Esports.

Data: 2020.

Indicadors:

- Accés prioritari concedit (sí/no).
- Nre. de dones víctimes de violència de gènere, ajudades a aquesta mesura.

14. En el moment de concessió d'ajudes econòmiques a les disciplines esportives en Altea, atorgar una major puntuació per a la concessió d'aquelles àrees esportives amb equips femenins o que encara, sense ser majoritàriament femenins, compten amb una Junta Directiva amb representació femenina, o que aposten per la igualtat d'oportunitats com a valor transversal.

Responsable: Àrea d'Esports, Hisenda i Igualtat.

Data: 2019.

Indicadors:

- Criteri de concessió aplicat (sí/no).
- Nre. d'equips femenins/ disciplines esportives beneficiades per la mesura.

15. Extensió de l'ús de les TICs mitjançant accions formatives i facilitat d'accés en centres municipals.

Responsable: Àrea de Xarxes i Noves Tecnologies.

Data: Últim trimestre 2019.

Indicadors:

- Accions formatives realitzades (sí/no).
- Nre. de persones assistents. Dones i homes.
- Satisfacció percebuda.

VII. ÀREA DE SEGURITAT CIUTADANA, MOVILITAT I URBANISME

CONSIDERACIONS

Facilitar la vida quotidiana suposa augmentar la qualitat de vida per a tota la població, per tant, cal tindre en compte l'impacte diferencial de la planificació convencional entre dones i homes en el disseny i ús de les infraestructures de les poblacions.

Assegurar l'accessibilitat és un element clau en la planificació i intervenció urbana, no solament per a les persones amb discapacitat, sinó per a totes aquelles amb mobilitat reduïda per diferents causes com, per exemple, portar un carret de bebé.

La forma en la qual està dissenyada el municipi pot facilitar o entorpir, el dia a dia, i fins i tot la mateixa seguretat i la convivència cívica de la població. Per això, pretenem actuar en:

- El disseny de l'espai.
- L'accés als serveis.
- Els horaris.

Finalment, a pesar que el municipi en línies generals a través del Diagnòstic de Situació realitzat, es considera un municipi segur, existeixen zones que manquen de la vigilància o de la il·luminació suficients per a garantir una seguretat total.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

1. Afavorir la participació de les dones en el disseny i ús dels espais urbanístics, en l'accessibilitat i en la conservació del medi ambient de la ciutat.
2. Introduir la perspectiva de gènere en l'àmbit urbanístic del municipi.
3. Incloure en totes les modalitats d'accessibilitat i mobilitat a Altea, la perspectiva de gènere en aquestes.

ACTUACIONS

1. Millorar la il·luminació general del municipi.
Responsable: Àrea d'Infraestructura i Urbanisme.
Data: 2020.
Indicadors:
 - Il·luminació general del municipi millorada (sí/no).
 - Satisfacció percebuda en la ciutadania.
2. Promoure el condicionament dels espais públics, parcs, jardins i zones verdes, dotant-les de mobiliari urbà adequat per a facilitar els treballs de cura de menors i persones dependents.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Responsable: Àrea d'Infraestructura i Urbanisme.
Data: Any 2019
Indicadors:
 - Espais públics condicionats (sí/no).
 - Suggestiments de millora rebudes. Satisfacció percebuda.
3. Realització d'una campanya de sensibilització dirigida a les empreses de transport públic de la ciutat perquè adequen els seus vehicles i instal·lacions a les necessitats de les persones que més els utilitzen, amb independència de la diversitat funcional que posseïsquen, prestant especial atenció a les necessitats de les dones, així com de les persones afectades amb algun tipus de discapacitat, recomanant la reserva d'espais per a usuaris de cadira de rodes, majors, persones amb carrets de bebè, de compra, etc.
Responsable: Àrea d'Infraestructura i Igualtat.
Data: Primer semestre 2020
Indicadors:
 - Campanya de sensibilització realitzada (sí/no).
 - Nre. d'empreses participants.
 - Satisfacció percebuda.

11 SEGUIMENT I AVALUACIÓ

11.1 SISTEMA DE SEGUIMENT

El seguiment comprendrà la recollida i l'anàlisi continuada d'informació per a verificar el que s'està realitzant, assegurar el compliment efectiu de les accions i els objectius que s'han proposat, detectar possibles problemes i si s'està responent a les necessitats de la ciutadania.

- OBJECTIUS

Els objectius que es pretenen aconseguir amb el seguiment del Pla d'Igualtat són:

- Analitzar el procés d'implementació, identificar recursos, metodologies i procediments posats en marxa per al desenvolupament del pla.
- Comprovar els resultats immediats del Pla d'Igualtat per tal de conèixer el grau de consecució dels objectius definits i la realització de les accions previstes segons el que s'ha programat.
- Adaptar o reajustar el pla per a respondre a noves necessitats o donar una millor resposta a les ja identificades.
- Proporcionar informació per a l'avaluació.

- COMITÉ D'IGUALTAT

El seguiment serà dut a cap pel Comitè d'Igualtat, convocant-se 2 reunions a l'any (la primera reunió entre maig i juny, i la segona reunió entre novembre i desembre).

En aquest sentit, les funcions del Comitè d'Igualtat seran:

- Dinamització i control de la posada en marxa de les accions.
- Supervisió de l'execució del pla.
- Recopilació i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents ferramentes de seguiment, en especial sobre els indicadors.
- Valoració de l'impacte de les accions implantades.
- Proposició d'accions de millora, que corregisquen possibles deficiències detectades, així com de noves accions que contribuïsquen a consolidar el compromís de la ciutadania amb la igualtat d'oportunitats.

El seguiment s'iniciarà al principi, amb les primeres actuacions i continuarà fins a la terminació d'aquestes. S'informarà sobre la marxa del pla a tota la ciutadania, segons les mesures vagen sent integrades o implantades

- METODOLOGIA PER A REALITZAR EL SEGUIMENT

Per a realitzar el seguiment del pla d'igualtat s'estableix a continuació un model de fitxa de seguiment per acció, que inclou tant les dades relatives a la seua implantació com al seguiment, concretament:

- ✓ Quin objectiu satisfi
- ✓ Com va a executar-se
- ✓ A qui va dirigida
- ✓ Qui és el responsable de la seua aplicació
- ✓ Quan va a desenvolupar-se
- ✓ Quins recursos es necessiten
- ✓ Com es mesurarà el seu compliment: INDICADORS.

MODEL DE FITXA DE SEGUIMENT

ÀREA			
ACCIÓ			
DATA INICI		DATA FI	
OBJECTIUS			
DESCRIPCIÓ DE LES ACTIVITATS DESENVOLUPADES			
ADEQUACIÓ DELS RECURSOS EMPLEATS (humans, materials i econòmics)			
INDICADORS DESAGREGATS PER SEXE			
RESULTATS ESPERATS:			
RESULTATS OBTINGUTS:			
CIUTADANS/ES A QUI HA ANAT DIRIGIT DESAGREGAT PER SEXE			
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ			

DIFICULTATS I BARRERES TROBADES	
SOLUCIONS APORTADES	
MODIFICACIONS INCORPORADES	
GRAU D'IMPLANTACIÓ DE LA MESURA	
☐ Pendent d'execució ☐ En execució ☐ Executat	
GRAU DE CONSECUCIÓ DELS OBJECTIUS PLANTEJATS (2)	
☐ Baix ☐ Mitjà ☐ Alt	
PRESSUPOST	
COMENTARIS	

El procés que es durà a cap per a realitzar l'avaluació serà:

1r. **Recollida i anàlisi de la informació.** Es revisaran els documents generats arran de la implantació de les mesures (llistats d'assistència a cursos, participació en activitats, guies, informes, memòries, fullets, resultats d'enquestes, etc.) així com els indicadors de seguiment.

S'emplenaran les fitxes per acció i les actes de les reunions.

2n. **Informe de Seguiment.** Aquest informe resumirà tota la informació sobre l'execució de les accions i inclourà:

- ✓ Informació de les accions executades, en període d'execució o pendents d'execució.
- ✓ Àrees en les quals es deu incidir més.
- ✓ Obstacles que s'estan presentant.
- ✓ Participació obtinguda.
- ✓ Conclusions i reflexions obtingudes.
- ✓ Justificants de les accions realitzades.

3r. **Difusió i comunicació.** Una vegada validat l'Informe de Seguiment pel Comitè d'Igualtat i l'Àrea d'Igualtat de l'Ajuntament, serà difós a la resta de la ciutadania.

- INDICADORS DE SEGUIMENT

Els indicadors de realització permeten obtenir informació sobre el que s'ha fet i els recursos emprats per a això. Ens permeten respondre a preguntes com: S'han executat les actuacions previstes? En quin grau? S'ha aconseguit els/les ciutadans/es prevists/es? Els recursos emprats han sigut suficients?

- Els **indicadors de resultats** mesuren el compliment dels objectius específics, és a dir, que resultats s'obtenen amb l'execució del pla.
- Els **indicadors d'impacte** ens permeten conèixer en quina mesura s'han aconseguit els objectius generals. És adequat aplicar-los en l'avaluació final del pla. En quina mesura el pla ha contribuït a la consecució de la igualtat i l'eradicació de discriminacions, què transformacions s'han aconseguit.

En la següent taula es realitza una proposta d'indicadors generals per a cada tipologia d'accions, encara que en cada una de les mesures recollides en el Plan d'Igualtat, venen arreplegats els seus propis indicadors:

ACCIONS	INDICADORS DE REALITZACIÓ	INDICADORS DE RESULTATS	INDICADORS D'IMPACTE
Sensibilització	Nre. d'accions realitzades	Persones aconseguides. Percentatge sobre població	Presa de consciència. Canvi d'actitud
Difusió	Nre. d'accions realitzades	Persones aconseguides. Percentatge sobre població	Millora i extensió del coneixement
Formació	Nre. d'accions realitzades	Persones aconseguides. Aplicació de la formació	Increment del desenvolupament i la qualitat d'actuacions
Participació	Nre. d'accions realitzades	Persones aconseguides/ agents implicats	Increment del desenvolupament i qualitat d'actuacions
Actes	Nre. d'actes realitzats	Persones aconseguides/ agents implicats	Satisfacció percebuda
Coordinació d'estructures	Nre. d'actuacions coordinades. Percentatge actuacions desenvolupades	Millora de l'eficàcia i eficiència de les actuacions	Visibilització Incorporació de la coordinació de forma sistemàtica
Concursos,	Nre. d'actuacions	Acollida, participació	Visibilització de

exposicions, tallers	desenvolupades	candidatures femenines (Percentatge).	l'aportació de les dones
Plans i protocols	Plans/protocols elaborats	Implementació de plans/protocols	Millora de la situació objecte del pla (disminució de la segregació laboral, presència femenina en òrgans de decisió...)
Estudis	Nre. d'estudis realitzats	Incorporació de conclusions o actuacions	Millora de les situacions/carències detectades en els estudis

11.2 AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

L'avaluació és la fase final del pla d'igualtat que permet conèixer si les mitjanes adoptades i les accions executades en les diferents àrees d'actuació han permès obtenir els objectius marcats inicialment per l'ajuntament, així com detectar aquells aspectes en els quals és necessari incidir en el futur mitjançant l'elaboració d'un pla de millora que incorpore noves propostes d'intervenció.

Què s'ha fet?	•Avaluació de resultats
Com s'ha fet?	•Avaluació de processos
Què s'ha aconseguit?	•Avaluació d'impacte

- OBJECTIUS

Amb l'avaluació es valorarà la idoneïtat, eficàcia i efectivitat de les accions dutes a cap.

L'avaluació del pla té diverses finalitats:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla d'Igualtat.
- Analitzar el desenvolupament del procés del pla.
- Valorar l'adequació de recursos, metodologies i procediments posats en marxa durant el procés de desenvolupament del pla.

- Reflexionar sobre la necessitat de continuar el desenvolupament de les accions (si es constata que es requereix més temps per a corregir les desigualtats).

- Identificar noves necessitats que requerisquen accions per a fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats en Altea d'acord amb el compromís adquirit.

- **METODOLOGIA PER A REALITZAR L'AVALUACIÓ**

El procés que es durà a cap per a realitzar l'avaluació serà:

1r. Recollida i anàlisi d'informació. Es revisaran els documents generats arran de la implantació de les mesures (llistats d'assistència a cursos, participació en activitats, guies, informes, memòries, fullets, resultats d'enquestes, etc.) així com els indicadors i els informes de seguiment. També es revisarà el diagnòstic de situació, que permetrà comparar la situació de partida amb l'actual.

Tota aquesta informació es podrà completar amb enquestes, entrevistes, grups de discussió i debat, respecte a les accions implementades i el seu impacte en la gestió i funcionament de la igualtat en el municipi, així com en la millora de la situació de la igualtat d'oportunitats.

2n. Informe d'Avaluació. Deu contemplar els resultats d'anàlisis.

3r. Pla de millora. Permetrà:

- Detectar les necessitats i causes que les generen.
- Definir les accions de millora a aplicar.
- Establir prioritats d'acció i la seua calendarització.
- Definir el sistema de seguiment i control d'aquestes.

5t. Difusió i comunicació. Una vegada validat l'informe d'Avaluació pel Comitè d'Igualtat i l'Àrea d'Igualtat de l'Ajuntament, serà difós a la resta de la ciutadania.

- **MÈTODES I FERRAMENTES PER A L'AVALUACIÓ**

A continuació, s'enumeren i descriuen els mètodes i ferramentes que van a utilitzar-se per a l'avaluació del pla.

a. Avaluació de resultats.

- Per a mesurar el **nivell d'execució del pla**: Nombre total d'accions per àrees implantades en el municipi.

		S'ha dut a cap?		Persones beneficiàries		
Àrea	Acció	SÍ	NO	Núm. M	Núm. H	TOTAL
TOTAL						

- Grau de **desenvolupament dels objectius** plantejats.

GRAU			
OBJECTIUS	ALT	MITJÀ	BAIX
TOTAL			

- **Efectes no previstos** del pla.

--

- **Altres**

b. Avaluació del procés

- Grau de **sistematització** dels procediments.

GRAU DE SISTEMATITZACIÓ			
PROCEDIMENTS	ALT	MITJÀ	BAIX
TOTAL			

- Grau d'**informació i difusió** entre la plantilla.

GRAU DE SISTEMATITZACIÓ			
ACCIONS DE DIFUSIÓ	ALT	MITJÀ	BAIX
TOTAL			

- Grau d'**adequació dels recursos humans**.

GRAU D'ADEQUACIÓ			
RECURSOS HUMANS EMPRATS	ALT	MITJÀ	BAIX

TOTAL			

- Grau d'**adequació dels recursos materials**.

GRAU D'ADEQUACIÓ			
RECURSOS MATERIAIS EMPRATS	ALT	MITJÀ	BAIX
TOTAL			

- Grau d'**adequació de les ferramentes** de recollida.

GRADO DE ADECUACIÓN			
FERRAMENTES EMPRADES	ALT	MITJÀ	BAIX
TOTAL			

- **Mecanismes de seguiment** periòdic llocs en marxa.

MECANISMES DE SEGUIMENT PERIÒDIC

TOTAL

- **Incidències i dificultats** en la posada en marxa de les accions.

INCIDÈNCIES I DIFICULTATS
ACCIÓ 1.
ACCIÓ 2.
ACCIÓ 3.
ACCIÓ 4.
TOTAL

- **Solucions aportades** respecte a les incidències i dificultats en la posada en marxa

SOLUCIONS APORTADES
ACCIÓ 1.
ACCIÓ 2.
ACCIÓ 3.
ACCIÓ 4.
TOTAL

- **Altres**

c. Avaluació d'impacte

→ Reducció de desigualtats entre dones i homes en el municipi.

Augment del percentatge de dones

SÍ ☐

NO ☐

Indicar % ...

→ Disminució de segregació vertical.

Augment del percentatge de dones en alts càrrecs

SÍ ☐

NO ☐

Indicar % ...

→ Disminució de segregació horitzontal.

Augment percentatge dones en llocs masculinitzats

SI ☐

NO ☐

Indicar % ...

→ Canvis en els comportaments, interacció i relació de la ciutadania en els que s'identifique una major igualtat entre dones i homes.

SÍ ☐

NO ☐

Indicar canvis

.....

.....

→ Canvis en la valoració dels/les alteans/es respecte a la igualtat d'oportunitats

SÍ ☐

NO ☐

Indicar canvis

.....

.....

→ Canvis en la cultura del municipi

SÍ ☐

NO ☐

Indicar canvis

.....

.....

→ Canvis en la imatge d'Altea

SÍ ☐

NO ☐

Indicar canvis

.....

.....

→ Millora de les condicions de treball

SÍ ☐

NO ☐

Indicar millores

.....

.....

→ Augment del coneixement i conscienciació respecte a la igualtat d'oportunitats

SÍ ☐

NO ☐

Indicar resultats enquesta

.....

.....

Altres

.....

.....

12 APROVACIÓ PLA D'IGUALTAT

El II Pla d'Igualtat Municipal entre Dones i Homes d'Altea (2018-2022) ha estat aprovat per unanimitat en el plenari de l'Ajuntament d'Altea a data de__ de _____ de __.

TRADUCCIÓ REALITZADA PER:

La Tècnica de Normalització Lingüística de l'Ajuntament d'Altea, Esther Morales Sánchez

Plan de Igualdad Municipal para la ciudadanía Ayuntamiento de Altea

Realizado por:



Ajuntament d'Altea
REGIDORIA D'IGUALTAT

Versión en Castellano

Subvencionado por:



Con la colaboración de:



ÍNDICE

1	Introducción.....	3
2	Estructura del plan	4
3	Principios generales del plan.....	4
4	Agentes implicados	5
5	Conceptos básicos	5
6	Compromiso Institucional.....	10
7	Ámbito de aplicación.....	10
8	Temporalidad	11
9	Diagnóstico de situación.....	11
9.1	Objetivo	11
9.2	Metodología	12
9.3	Conclusiones.....	20
9.3.1	El Municipio de Altea.....	20
9.3.2	Sobre el número, edad y origen de la población	24
9.3.3	Servicios e infraestructuras del municipio	31
9.3.4	Deporte, ocio y tiempo libre.....	32
9.3.5	Empleo y desempleo	35
9.3.6	Representatividad y participación social	57
9.3.7	Educación, Cultura y Bienestar Social.....	59
	¿Qué opinan los ciudadanos y ciudadanas?	77
10	Actuaciones.....	87
11	Seguimiento y Evaluación.....	112
12	Aprobación plan de igualdad.....	124

1 INTRODUCCIÓN

El II Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Altea (2018- 2022) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte del municipio. En este plan, se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad, a razón de un Diagnóstico de Situación previamente realizado.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas y administraciones públicas, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

La alcaldía y las distintas concejalías, junto con el Comité de Igualdad negocian el presente plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de toda la ciudadanía a la vez que mejora su calidad de vida, que redundan en el incremento del bienestar en el municipio.

Pretendemos que el plan de igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el 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. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales del municipio con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en todo el Municipio de Altea.

2 ESTRUCTURA DEL PLAN

El II Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Altea se estructura en los siguientes apartados:

- I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en el municipio.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por el ayuntamiento y otros organismos en materia de: población, empleo, comercio, deportes, sanidad, servicios sociales, educación, etc.
- II. Programa de Actuación.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- III. Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en el municipio.

3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

Los principios generales que rigen el II Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Altea son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en el municipio de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la ciudadanía, tanto mujeres como a hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Alcalde de Altea y el personal que conforma las distintas concejalías.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

4 AGENTES IMPLICADOS



5 CONCEPTOS BÁSICOS

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

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). La Ley de Igualdad menciona las acciones positivas de la siguiente manera:

"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la Igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables

en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.”

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 expertos/as en 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.

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.

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.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN:

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DISCRIMINACIÓN:

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

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.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Es la aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer ciertos grupos minoritarios o que históricamente hayan sufrido discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones de vida al general de la población, por ejemplo, creando cuotas de género o identidad sexual en establecimientos educativos o puestos laborales.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DOBLE JORNADA LABORAL:

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.

EMPODERAMIENTO:

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. 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.

FEMINISMO:

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos 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.

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.

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 HECHO O IGUALDAD REAL:

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto, conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

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.

MACHISMO:

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

INDICADORES DE GÉNERO:

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

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.

MICROMACHISMO:

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

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 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.

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.).

VIOLENCIA DE GÉNERO:

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).

6 COMPROMISO INSTITUCIONAL

Ver Anexo I

7 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

Este plan de igualdad es de aplicación en toda su eficacia para toda la ciudadanía en el territorio alcano.

Ámbito personal:

Este plan de igualdad se aplica a la totalidad de la ciudadanía, donde el personal de las distintas concejalías del Ayuntamiento de Altea, se encarga de ejecutar las medidas previstas para lograr los objetivos generales y específicos marcados.

8 TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del II Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Altea para **cuatro años** (2018-2022), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con 7 áreas de intervención, 37 objetivos específicos y 86 acciones.

A continuación, establecemos una cronología de la planificación del plan, que nos orientará en su desarrollo:

1. Compromiso Institucional	Junio 2018
2. Constitución Comité de Igualdad	Julio 2018
3. Diagnóstico de situación	Agosto - septiembre 2018
4. Elaboración del primer borrador del plan de igualdad	Octubre 2018
5. Feedback. Inclusión de aportaciones. Elaboración definitiva	Noviembre 2018
6. Aprobación del II Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres	__ de diciembre 2018
7. Desarrollo y ejecución	Diciembre 2018 – 2022
8. Evaluación final	2022

Durante el tiempo de vigencia del plan de igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogadas hasta la aprobación el siguiente plan, en su caso.

9 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

9.1 OBJETIVO

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

9.2 METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Altea, ha combinado distintas técnicas de recolección de información: entrevistas a diferentes agentes sociales, encuesta a la población e información documental.

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

- Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto de la Mujer.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Servicio estadístico de la Diputación de Alicante.
- Portal estadístico de la Generalitat Valenciana.
- Portal de información Argos de la Generalitat Valenciana.
- Padrón y Censo: Ajuntament d'Altea.
- Web, memorias, boletines municipales, entre otros.

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

- Observación estructurada.
- Lectura selectiva y análisis de información y estudios demográficos y estadísticos de la zona.

- **Entrevistas** realizadas al Comité de Igualdad y a las distintas concejalías del Ayuntamiento de Altea, concretamente:

- Recursos Humanos
- Igualdad
- Urbanismo
- Infraestructuras
- Turismo
- Juventud
- Empleo
- Deportes
- Educación
- Cultura
- Bienestar Social
- Salud

- Comercio y Mercados
- Seguridad Ciudadana
- Nuevas Tecnologías y Redes Sociales
- Fiestas

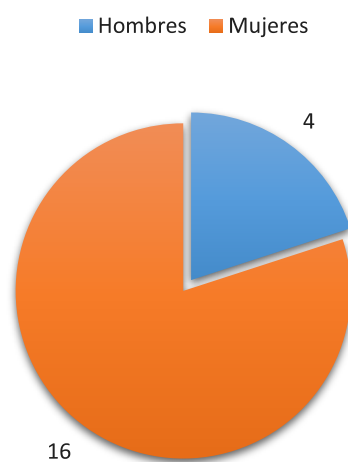
- **Encuestas** provenientes de la población, concretamente 20, (80 por ciento de mujeres, 20 por ciento de hombres). Se trata de una muestra del 0,09 por ciento del total de la población, por lo que consideramos que la participación ha sido muy baja, a pesar de haberlo distribuido a través de distintos canales de información (online y papel). A continuación, hacemos una descripción del perfil del encuestado/a:

PERFIL DEL ENCUESTADO/A

Con una muestra del 0,09 por ciento del total de la población, se puede considerar que la participación ha sido baja.

Se refleja el porcentaje de **personas que han respondido a la encuesta** desagregado por sexo. Del total de personas que han contestado, un 20 por ciento son hombres, y un 80 por ciento son mujeres.

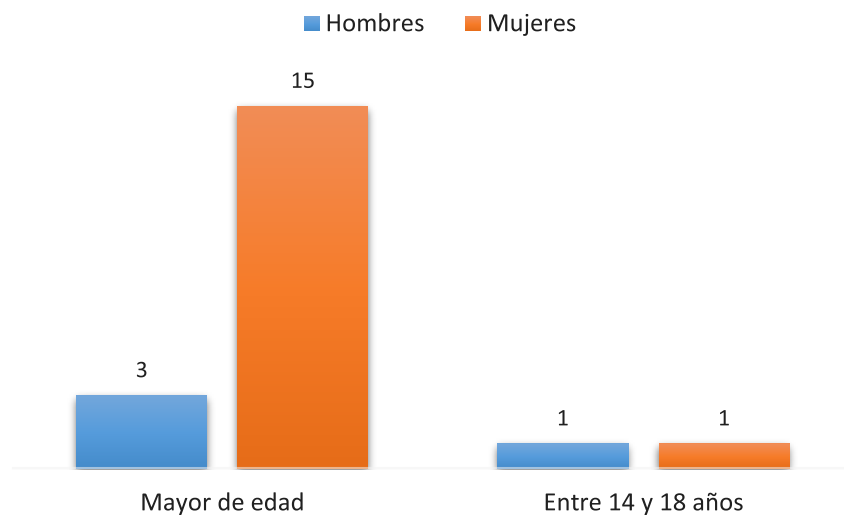
Gráfica 1. Porcentaje de personas encuestadas desagregado por sexo. Porcentaje



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

De las personas encuestadas, han respondido un 90 por ciento mayores de **edad**, y un 10 por ciento restante para personas de entre 14 y 18 años.

Gráfica 2. Edad de las personas encuestadas desagregado por sexo. Número.



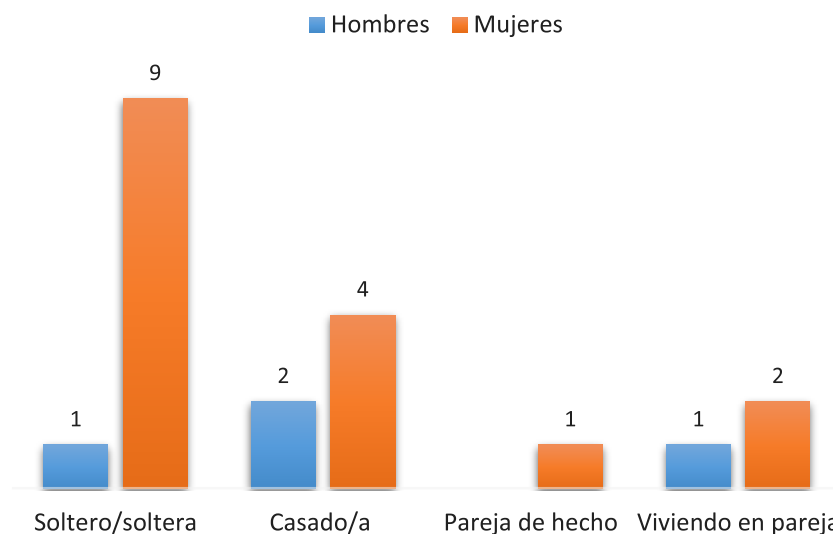
Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

Dentro de las edades de las personas mayores de edad, éstas se clasifican fundamentalmente en:

- Personas de entre 20-29 años con un 53 por ciento (de las cuales hay un 87 por ciento de mujeres y un 13 por ciento de hombres)
- Personas de más de 45 años con un 20 por ciento (donde hay un 67 por ciento de hombres y un 33 por ciento de mujeres).
- Personas encuestadas de entre 30 y 45 años con un 13 por ciento (de este porcentaje, un 50 por ciento son mujeres y otro 50 son hombres).

La Gráfica 3 hace referencia al **estado civil** de las personas encuestadas.

Gráfica 3. Estado civil de las personas encuestadas desagregado por sexo. Número.

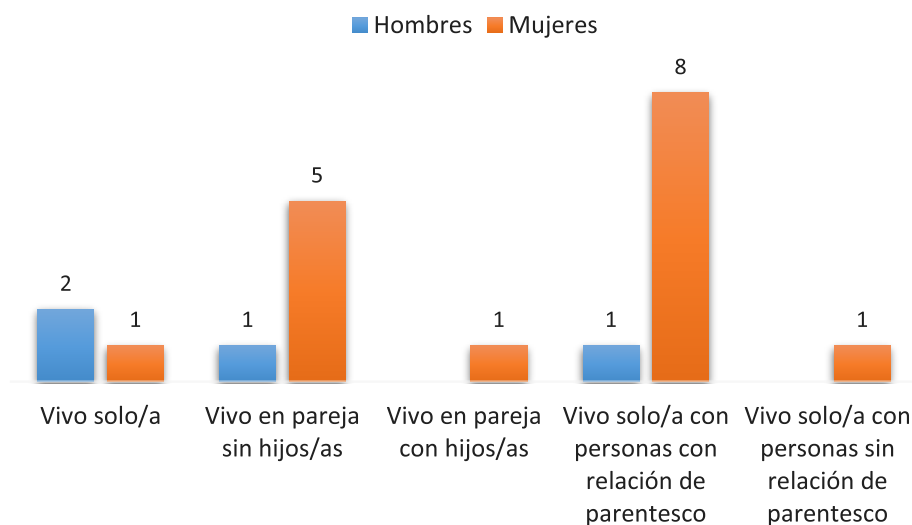


Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

La Gráfica 3 muestra que el estado civil que más representación tiene en las personas encuestadas, es el de "soltero/a" (siendo el mayoritario de las mujeres con un 56 por ciento de respuestas emitidas), con el 50 por ciento de representación total (de este porcentaje, hay un 90 por ciento de mujeres y un 10 por ciento de hombres), seguido por el de las "personas casadas" (siendo la opción mayoritaria en los hombres con un 50 por ciento) con un 30 por ciento de representación total.

Siguiendo con el perfil, se repasa la **unidad convivencial** de las personas encuestadas.

Gráfica 4. Unidad de convivencia de las personas encuestadas desagregado por sexo. Número.



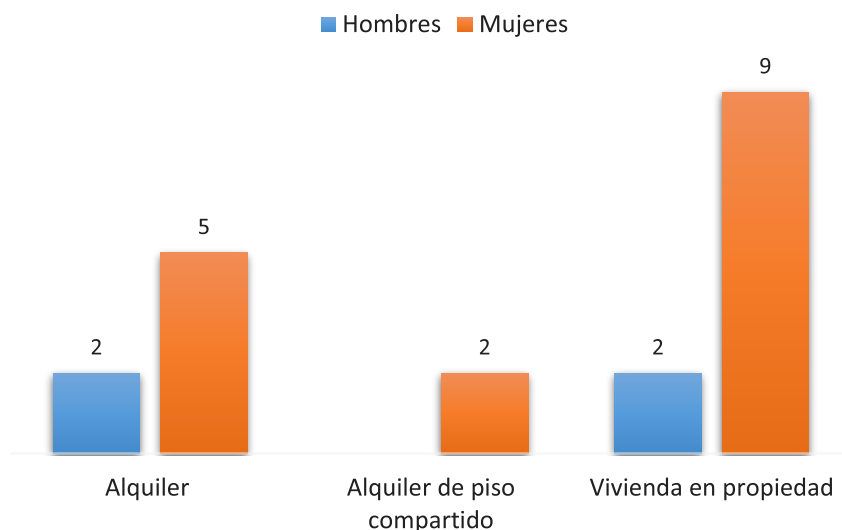
Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

La opción más destacada entre las mujeres encuestadas ha sido vivir solas con personas con relación de parentesco con un 50 por ciento de representación. Los hombres en cambio, han apuntado como unidad convivencial más representativa, vivir solos con un 50 por ciento de respuestas masculinas totales.

Si se analiza por respuestas totales, la opción más destacada es la de vivir solos/as con personas con relación de parentesco con un 45 por ciento de representación (de los cuales, un 89 por ciento está compuesto por mujeres y un 11 por ciento por hombres, seguida de la opción que supone vivir en pareja y sin hijos con un 30 por ciento de respuestas totales emitidas (donde un 83 por ciento son mujeres y un 17 por ciento son hombres).

A continuación, se pueden ver los distintos **regímenes de vivienda** que tienen las personas encuestadas.

Gráfica 5. Régimen de vivienda de las personas encuestadas desagregado por sexo. Número.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

La opción más destacada, representa a aquellas personas con vivienda en propiedad con un 55 por ciento de representación (donde un 82 por ciento son mujeres y un 18 por ciento son hombres), seguido de aquellas personas que viven de alquiler con un 35 por ciento (de los cuales un 71 por ciento son mujeres y un 29 son hombres).

Si se desagrega la gráfica por sexo, la opción principal de las mujeres en materia de régimen de vivienda, es la vivienda en propiedad (56 por ciento), mientras que los hombres se dividen entre quienes viven de alquiler (50 por ciento) y quienes viven en propiedad (50 por ciento).

El **lugar de nacimiento** de las personas encuestadas principalmente es Altea (55 por ciento), sin embargo, también se han registrado respuestas de personas que han nacido en municipios cercanos como Xàtiva o Orihuela, ciudades como Madrid o Jaén, u otros países

europeos como Francia, Bélgica, Holanda, así como del marco internacional como Nepal o Bolivia.

El **tiempo de residencia en Altea**, en la mayoría de las personas encuestadas (55 por ciento), es superior a los 5 años.

Se repasa el **movimiento asociativo de los hombres y de las mujeres** que han respondido a la encuesta.

Gráfica 6. Asociacionismo de las personas encuestadas desagregado por sexo. Número.

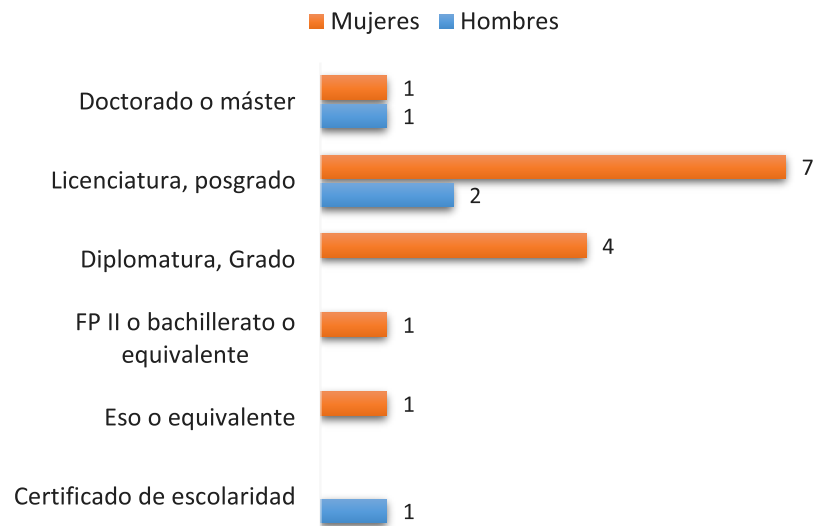


Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

La mayoría de mujeres encuestadas, no pertenecen a ninguna asociación (63 por ciento). Sin embargo, los hombres encuestados sí que pertenecen a alguna asociación (100 por cien) como partidos políticos, sindicatos u otras organizaciones religiosas.

Este es el **nivel de estudios** que tienen los hombres y las mujeres que han respondido a la encuesta.

Gráfica 7. Nivel de estudios de las personas encuestadas desagregado por sexo. Número.



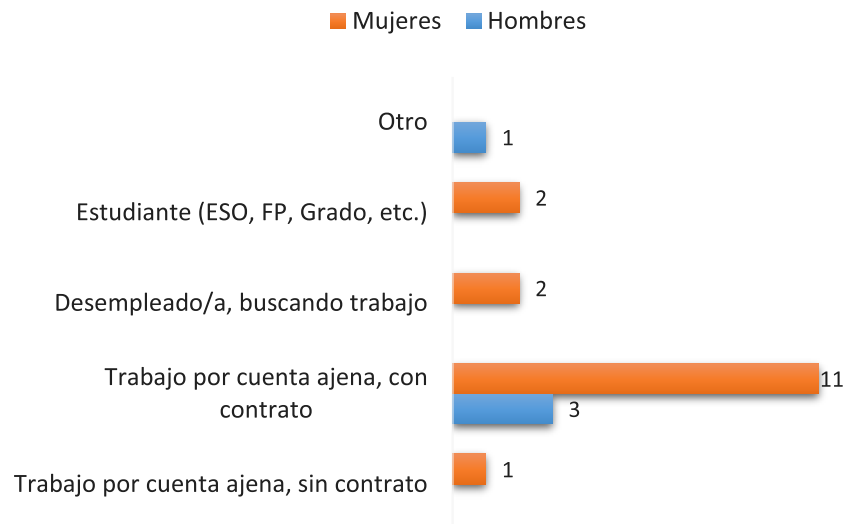
Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

Las personas encuestadas mayoritariamente tienen estudios de licenciatura y posgrado con un 45 por ciento (donde hay un 78 por ciento de mujeres y un 22 por ciento de hombres).

Desagregando la gráfica por sexo, las mujeres con un 44 por ciento tienen, sobre todo estudios de licenciatura o posgrado. Los hombres cuentan, aunque en este caso con un 50 por ciento, también con estudios de licenciatura o posgrado como opción más representativa.

Seguidamente, aparece la **situación laboral de los hombres y las mujeres** que han respondido a la encuesta.

Gráfica 8. Situación laboral de las personas encuestadas desagregado por sexo. Número.



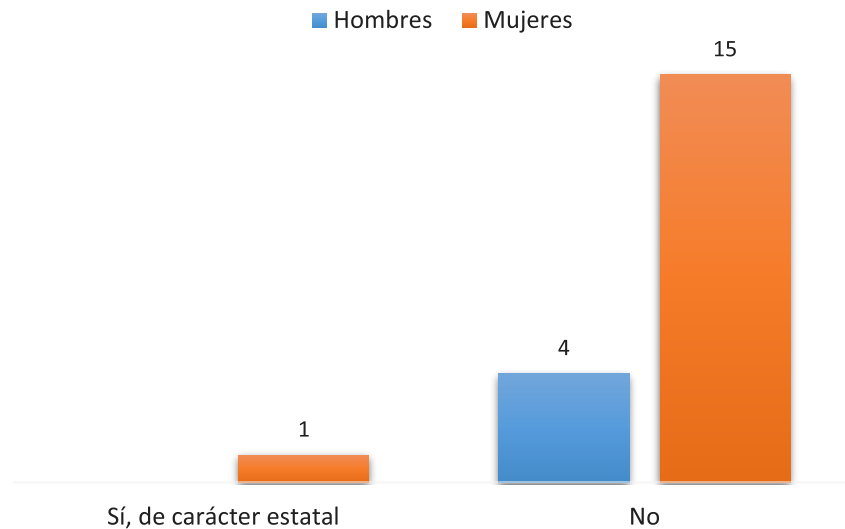
Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

La gráfica señala, como situación laboral más representativa, aquella que tienen las personas encuestadas con trabajo por cuenta ajena, y con contrato laboral con un 70 por ciento (de los cuales un 79 por ciento son mujeres y un 21 por ciento son hombres).

Desagregando la gráfica por sexo, tanto mujeres (69 por ciento), como hombres (75 por ciento), tienen como opción mayoritaria, trabajo por cuenta ajena y con contrato laboral.

Finalmente, mostramos a aquellas personas encuestadas que **perciben o han percibido algún tipo de ayuda económica y social** recientemente y de qué tipo.

Gráfica 9. Respuestas de las personas encuestadas acerca de si reciben algún tipo de prestación económica y de qué tipo desagregado por sexo. Número.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

La gráfica muestra como de manera casi total, con un 95 por ciento de respuestas emitidas, las personas encuestadas no han recibido recientemente ningún tipo de prestación o ayuda económica (representando al 100 por ciento de hombres y al 94 por ciento de las mujeres encuestadas).

9.3 CONCLUSIONES

9.3.1 EL MUNICIPIO DE ALTEA

Altea, es un municipio perteneciente a la provincia de Alicante, dentro a su vez de la Comunidad Valenciana. **Cuenta** con una extensión de 34,43 kilómetros cuadrados y **una densidad de población** de 633,55 habitantes por cada kilómetro cuadrado.



La villa de Altea se encuentra en la costa mediterránea de la península ibérica, al norte de la comarca de la Marina Baja. Su término municipal limita, de sur a noreste y en sentido horario, con los municipios de: Alfaz del Pi y La Nucía, Callosa d'en Sarrià, Jalón, Benisa y Calpe.

Althaia

El nombre de Altea podría provenir del griego "*Althaia*", que significa "yo curo", o bien de la palabra árabe "*aṭṭaláya*" que da lugar en valenciano a la palabra "*Talaia*". Se han encontrado vestigios en el término de íberos y romanos.

Durante la última fase del dominio musulmán, Altea perteneció a la taifa de Denia. Fue conquistada en 1244 por Jaime I de Aragón obteniendo carta puebla en 1279.

En 1705 desembarcó en la bahía de Altea la escuadra angloholandesa que apoyaba al Archiduque Carlos de Austria, encabezada por el general valenciano Juan Bautista Basset, en el marco de la guerra de Sucesión, lo que favoreció la toma posterior por los austrocatólicos de Denia y de Valencia.

El siglo XVIII marcó un auge agrícola, pesquero, comercial y demográfico, acabándose el siglo con 5.000 habitantes. Durante el siglo XIX la vida oficial y comercial se trasladó hacia el núcleo urbano próximo al mar.

La villa de Altea se encuentra situada sobre un promontorio cerca de la desembocadura del río Algar, al norte de la provincia de Alicante. Pero existe otro pueblo denominado Altea la Vella que aún ocupa el solar de la antigua población a escasos tres kilómetros del núcleo urbano. Su origen se remonta al primer milenio a. n. e., pero también se han encontrado restos romanos y musulmanes.



Las distintas civilizaciones muestran aún su huella en muchos rincones del término donde las huertas, las acequias, los bancales de olivos y almendros mantienen este paisaje milenario.

Después de la caída del imperio romano y la colonización musulmana y bereber de los valles del Algar y del Guadalest, todo el territorio fue cambiando su ordenación, pero con la conquista catalana en el siglo XIII y el decreto de expulsión de los musulmanes de 1248, la población irá poco a poco disminuyendo durante los siglos siguientes.

Sin embargo, se desarrolló un proyecto medieval de repoblación sin mucho éxito denominado Bellaguarda, los restos del cual han quedado rodeados por el núcleo urbano de Altea. En el siglo XVI, con el término prácticamente desierto, se proyecta la construcción de una villa fortificada de nueva planta, que fijará su fisonomía característica.

Artistas

Cabe destacar que Altea también es cuna de algunas figuras femeninas históricas para el arte, la ciencia y la cultura alicantina, valenciana y española. Destacan las siguientes en diferentes disciplinas:

- Carmelina Sánchez Cutillas (1927-2009): Escritora, conocida como "la dona del poble". Su figura da nombre a una plaza del casco antiguo del municipio. Esta conocida artista, fue una escritora que escribió tanto en castellano, como en valenciano, y que desarrolló además otras obras en poesía, narrativa y en género histórico. 
- Ángela Bonastre Bonet: Ciencias de la salud. Fue la comadrona y enfermera más antigua de Altea.
- Antonia Martínez González (1895): Farmacéutica. Fue la primera mujer farmacéutica de Altea.
- Anetta Nicoli (Ana Jorro Gómez) (1841-1893): Cantante de ópera, la "prima donna" alteana. Esta artista, hizo carrera entre Italia, Portugal y España. Pasó gran parte de su vida en Italia donde desarrolló gran parte de su carrera. Recientemente, La Universidad Miguel Hernández (UMH) de Elche y el Ayuntamiento de Altea han presentado la Cátedra Institucional de Estudios Artísticos "Anetta Nicoli" de la UMH. 
- Vicenta Ortiz Ferrandiz (1868): Profesora. Es considerada como la profesora más antigua de Altea, donde nació y trabajó.

Fiestas

Tras repasar a mujeres históricas para la cultura, el arte y la ciencia en Altea, se describen a continuación aquellas festividades que celebra el municipio para el disfrute de los alteanos y alteanas, conmemorando fiestas tradicionales, fiestas patronales, etc.

En Altea, a lo largo de todo el año, cada partida o barrio alteano rinde homenaje a su patrón.

En **febrero**, se celebran las fiestas de *Mig Any* (medio año) con el tradicional desfile de moros y cristianos en honor a San Blas, la "*Festa del porquet*" realizada en la Plaza de la Iglesia el tercer sábado de ese mes, y las del "*Cristo de la Salud*" en Altea la Vella.

En **junio**, se realizan las fiestas en honor a la Santísima Trinidad en el barrio de Bellaguarda, la de Sant Antoni en la partida Cap Blanch y la de Sant Joan en el barrio del Fornet (Casco Antiguo), durante estas fiestas tiene lugar la famosa «*Plantà de l'Arbret*», que se remonta al siglo XVII, la parte más tradicional de esta antigua celebración que se relaciona con los ritos precristianos del solsticio de verano y la fertilidad. Esta fiesta, fue protegida como Bien de Relevancia Local por parte de la Generalitat Valenciana en 2018.



En **julio**, tienen lugar la fiesta marinera en honor a San Pedro y a la Virgen del Carmen en el barrio pesquero, a la que continúa San Jaime en Cap Blanch y la de Santa Ana en Altea la Vella.

Agosto empieza con la fiesta de San Roque, en la partida de l'horta, seguida por las fiestas de San Lorenzo, el segundo sábado de agosto, durante las cuales se reúnen más de cincuenta mil personas y culmina con un castillo de fuegos artificiales; el "*Castell de l'Olla*" declarado bien turístico, ya que se trata de uno de los pocos castillos de fuegos artificiales que se dispara íntegramente desde el mar y es, además, una referencia para los pirotécnicos. Las fiestas de Sant Isidre y de Sant Lluís también se desarrollan en el mismo mes.

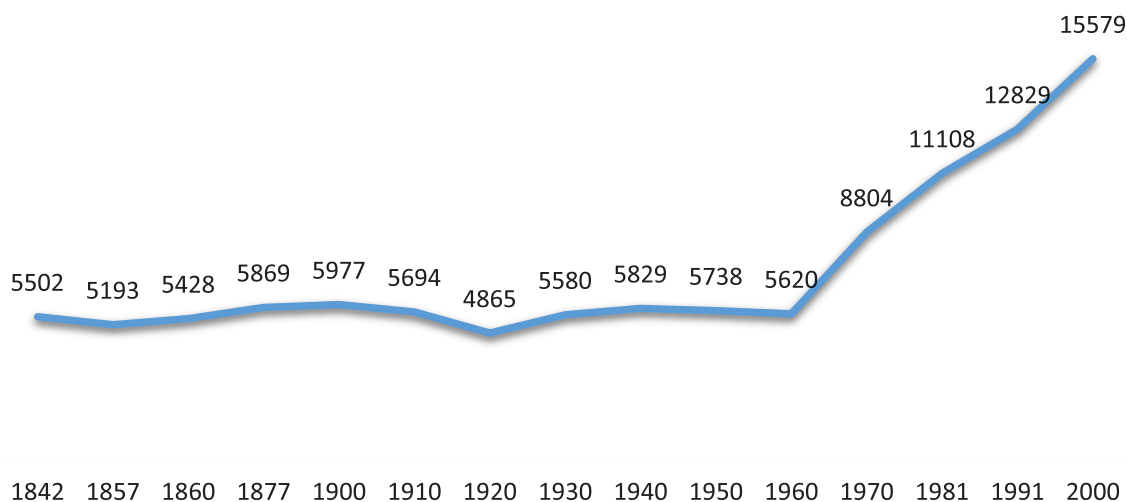


En **septiembre**, son las fiestas de Santo Tomás y, al finalizar el verano, el cuarto fin de semana de septiembre, tienen lugar las Fiestas Patronales en honor al Cristo del Sagrario acompañado de la fiesta de los moros y cristianos. Para terminar el año, en **diciembre**, se celebran las fiestas de santa Bárbara en la partida de Sogay y La Purísima en Altea la Vieja.

9.3.2 SOBRE EL NÚMERO, EDAD Y ORIGEN DE LA POBLACIÓN

Comenzamos este apartado, analizando la **evolución de la población de Altea** a lo largo de los siglos XIX, XX y XXI. Aclarar que, ante la no disponibilidad de obtener datos desagregados por sexo, mostramos el total de población, al igual que ocurre cuando analicemos otros datos que se reflejarán a lo largo del documento.

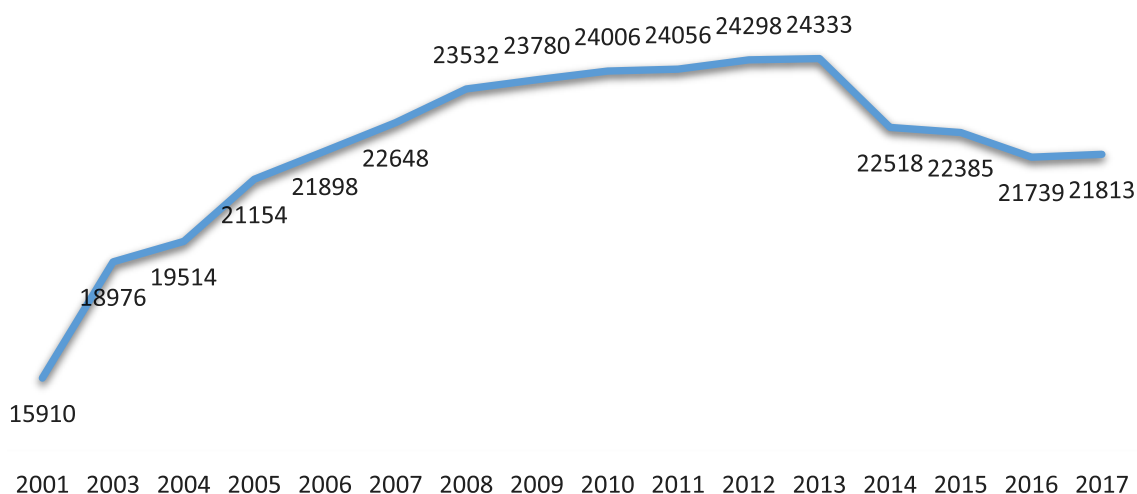
Gráfica 10. Evolución de la población de Altea (1842-2000). Número de personas



Fuente: Elaboración propia, datos del Ajuntament d'Altea.

En la siguiente gráfica, mostramos la evolución de la población en los últimos 15 años:

Gráfica 11. Evolución de la población de Altea (2001-2015). Número de personas



Fuente: Elaboración propia, datos del Ajuntament d'Altea.

La población en Altea, se ha visto incrementada de forma constante y progresiva desde el siglo XIX, siglo XX y los primeros años del siglo XXI, hasta aumentar cinco veces más su población que hace 176 años.

La Gráfica 11, muestra una tendencia decreciente en el número de habitantes, sobre todo a partir del año 2013, donde la población se ha ido estabilizando entorno a los 22.000 vecinos y vecinas, sin contar con aquellos/as no empadronados/as.

La Tabla 1, recoge los datos más actuales sobre la **composición de las personas habitantes** y empadronadas en Altea.

Tabla 1: Habitantes de Altea desagregado por sexo.

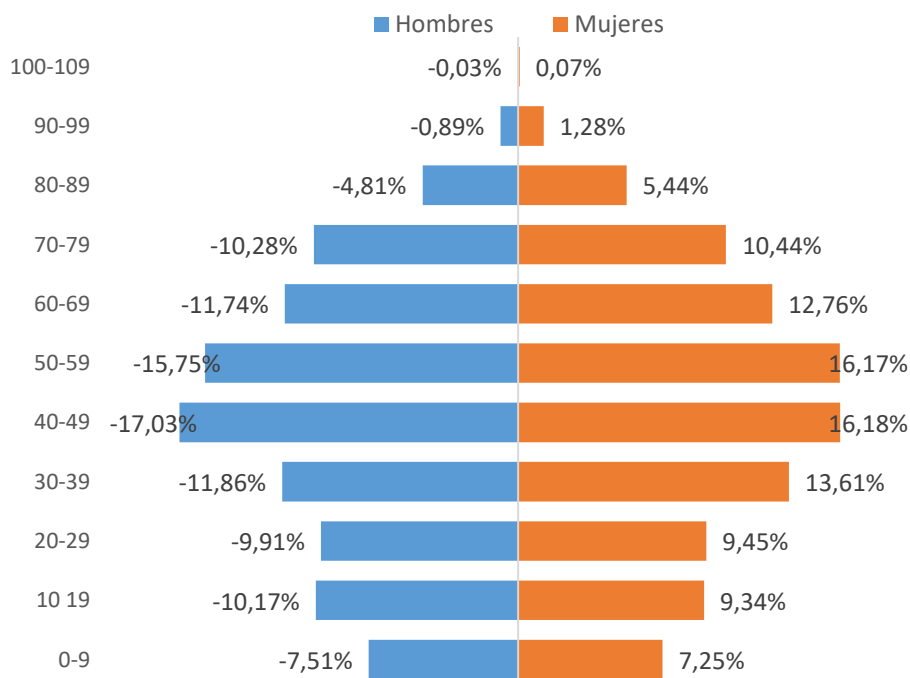
	Mujeres	Hombres	Total
Habitantes de Altea	13.272	13.014	26.286

Fuente: Elaboración propia, datos del Ajuntament d'Altea.

En este año 2018, la población alteana está formada por un 50,49 por ciento de mujeres y un 49,51 por ciento de hombres.

La **pirámide de población** refleja que, en el eje central, que abarca desde la población con 30-39 años hasta los 70-79 años, es el que mayor volumen de alteanos y alteanas cuenta, es decir, la mayoría de personas que viven en Altea, tienen entre 30 a 79 años, y sobre todo (17 por ciento) se sitúan en rangos de edad de 40 a 49 años.

Gráfica 12. Pirámide de población en Altea. En porcentaje.



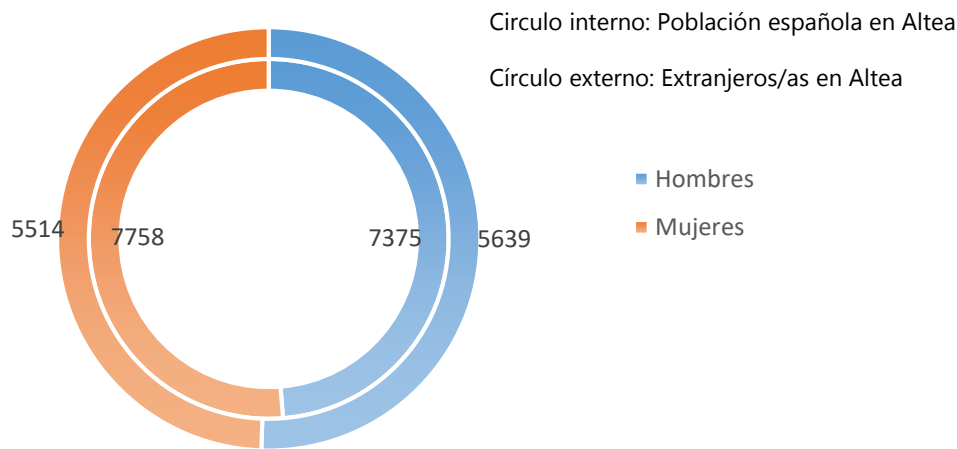
Fuente: Elaboración propia, datos del Ajuntament d'Altea.

Esta aglomeración se traduce en que la mayoría de habitantes están en edades de trabajar o en búsqueda activa de empleo, que tienen hijos/as o personas dependientes a cargo.

También hay un porcentaje importante de personas mayores de 69 años (más del 15 por ciento), y podríamos entender que tendrán en su mayoría algún tipo de prestación como jubilación, viudedad, etc., y que por tanto, ambos grupos de personas pueden ser los que sostienen económicamente al municipio, además de los ingresos que genera el turismo, pudiendo contribuir por un lado al funcionamiento de la economía.

Se muestra la **relación entre la población española y la extranjera que reside en España** desagregado por sexo, que conforma la población total de Altea.

Gráfica 13. Población por sexo y nacionalidad. Número de personas.



Fuente: Elaboración propia, datos del Ajuntament d’Altea.

Altea está compuesta por un 58 por ciento de población con nacionalidad española (de estas personas, un 51 por ciento son mujeres y un 49 por ciento son hombres) y por un 42 por ciento de población extranjera (de las cuales, un 51 por ciento está compuesto por hombres y un 49 por ciento por mujeres).

La siguiente tabla, muestra el **número de habitantes según el núcleo de población** en Altea.

Tabla 2: Habitantes de Altea desagregado por sexo y núcleos de población. Número de personas.

Entidad singular	Núcleo	Mujeres	Hombres	Por ciento Mujeres	Por ciento Hombres
Altea	Alhama	240	246	49,38 por ciento	50,62 por ciento
	Altea	8581	8152	51,28 por ciento	48,72 por ciento
	Cap-blanch	80	80	50 por ciento	50 por ciento
	Carretera de l’Albir	98	115	46 por ciento	54 por ciento
	Galeras altas	169	176	48,98 por ciento	51,02 por ciento
	Galeras bajas	471	469	50,11 por ciento	49,89 por ciento

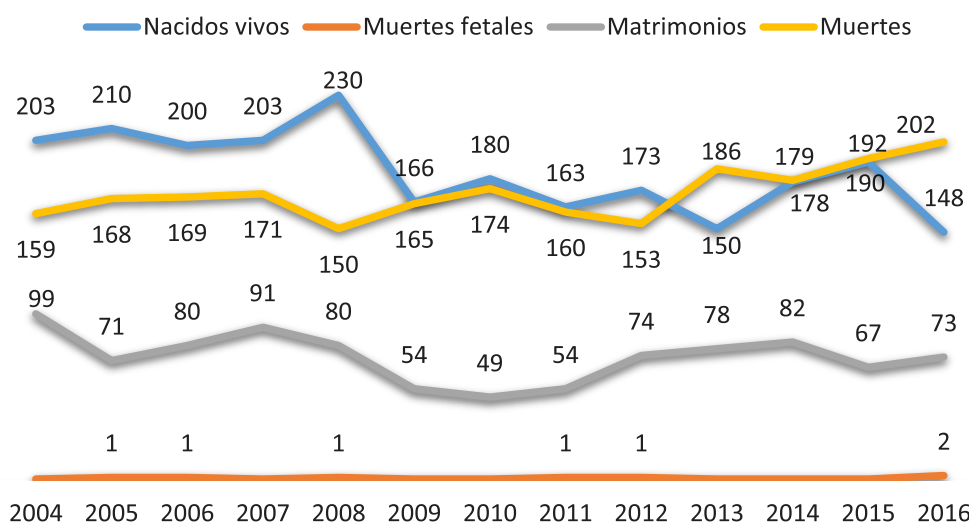
	Montahud	54	62	46,55 por ciento	53,45 por ciento
	Planet (El)	173	222	43,8 por ciento	56,2 por ciento
	San Roque	86	66	56,58 por ciento	43,42 por ciento
	Santa Clara	102	105	49,27 por ciento	50,73 por ciento
	Sierra Altea	1081	1161	48,22 por ciento	51,78 por ciento
	Diseminado ¹	940	1046	47,33 por ciento	52,67 por ciento
Altea la Vella	Altea la Vella	352	319	52,46 por ciento	47,54 por ciento
Olla (L')	Olla (L')	856	784	52,19 por ciento	47,81 por ciento

Fuente: Elaboración propia, datos del Ajuntament d'Altea.

El núcleo central de población es Altea, seguido principalmente de la sierra de Altea.

Se observa el **movimiento natural de la población de Altea**, para comprobar si la población envejece o rejuvenece principalmente.

Gráfica 14. Movimiento natural de la población. Número de personas.



Fuente: Elaboración propia, datos del servicio estadístico de la Diputación de Alicante.

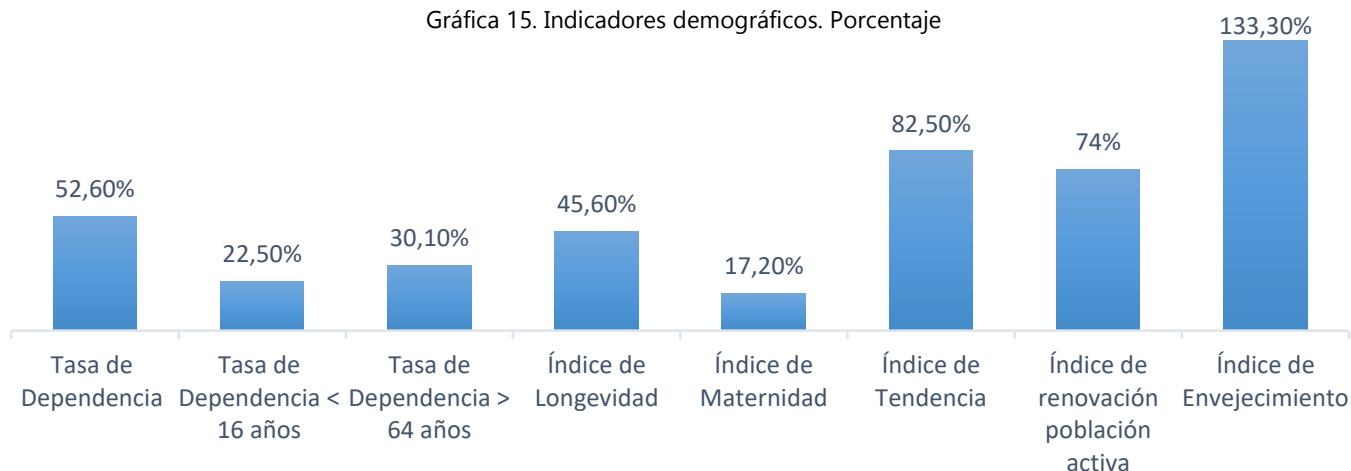
La Gráfica 14 refleja que, en Altea, la evolución recogida hasta el año 2016 (última actualización disponible) muestra un cierto envejecimiento de la población, al producirse en una mayor proporción, más muertes que nacimientos de personas. También destacar el descenso que se ha producido en el número de enlaces matrimoniales celebrados, pasando de casi el centenar en 2004, a las 73 registradas en el año 2016 (fecha más actualizada).

Estos movimientos de población, pueden hacer descender la población en un futuro a medio/largo plazo, si continúa siendo menor el crecimiento de la población (nacimientos, matrimonios, adopciones, etc.) que el descenso de población (muertes, migraciones, etc.).

¹ Se considera poblamiento **diseminado** al constituido por las edificaciones o viviendas de una entidad singular de población que no pueden ser incluidas en el concepto de núcleo de población.

También se definen los principales **indicadores demográficos** que pueden afectar directa o indirectamente al incremento o no de la población alteana.

Gráfica 15. Indicadores demográficos. Porcentaje



Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

La tasa de dependencia es la relación entre el grupo de población activa y los grupos de individuos/as económicamente dependientes. Los porcentajes que aparecen en la Gráfica 15 en torno a las tasas de dependencia relacionadas con Altea, muestran una relación económicamente dependiente de forma directa entre la población activa del municipio y los individuos/as económicamente dependientes (desempleados/as, inactivos/as, niños/as, etc.).

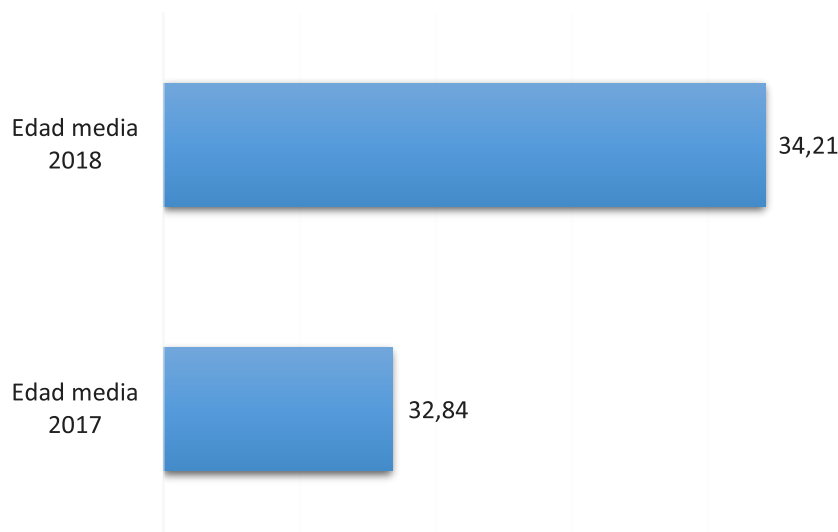
Como nota a destacar, según datos proporcionados por Ajuntament, en Altea ejercen de cuidador o cuidadora para personas dependientes, 148 mujeres y 38 hombres.

El **índice de longevidad** es el medidor del envejecimiento demográfico. Este índice en Altea, muestra que la población envejecida supone el 45,60 por ciento de la población total, lo que significa que, pese a no ser mayoría, un alto porcentaje de habitantes de Altea, se encuentra ya en el umbral de la población con edad más avanzada, que a medio largo plazo, puede suponer un envejecimiento general de la población.

El **índice de maternidad** mide la población menor de cinco años respecto de las mujeres en edad fértil. Puede considerarse una aproximación a la tasa global de fecundidad. Para el caso de Altea, el medidor es bajo, lo que indica que en Altea se producen pocos nacimientos.

Para corroborar este índice, se repasa la **edad media de maternidad** que se produce en Altea.

Gráfica 16. Edad media de maternidad producida en Altea. Número de años/edad maternidad



Fuente: Elaboración propia, datos del Juzgado de Paz (Altea).

La gráfica refleja que la edad media de maternidad se encuentra por encima de los 30 años, dato que encaja con la media nacional donde en el año 2017, el valor medio se situó en torno a los 32 años.

Por otro lado, en lo que va de 2018, la media de maternidad en el Municipio de Altea, ha subido con respecto al año anterior, y se sitúa alrededor de los 34 años de media.

Esta media refleja un hecho demográfico que se está produciendo tanto a nivel nacional, como para el Municipio de Altea y no es otro que el envejecimiento demográfico. Un menor poder adquisitivo generalizado que en otras décadas en España o nuevas formas de convivencia en los cuales ya no son las mujeres las que deciden apartar definitivamente su carrera profesional por dedicarse al ámbito doméstico, son algunos de los factores que pueden influir para que la media de maternidad, en este caso en Altea, aumente con el paso de los años.

El **índice de tendencia** supone el indicador de la dinámica demográfica. Cuando marca valores superiores a 100, equivale a un descenso de la natalidad y un menor crecimiento demográfico y envejecimiento en general. Para el caso de Altea, estando en un valor inferior a 100, pero algo elevado (82,50), este índice significa que el municipio se encuentra en un descenso demográfico, pero aún no demasiado acuciado.

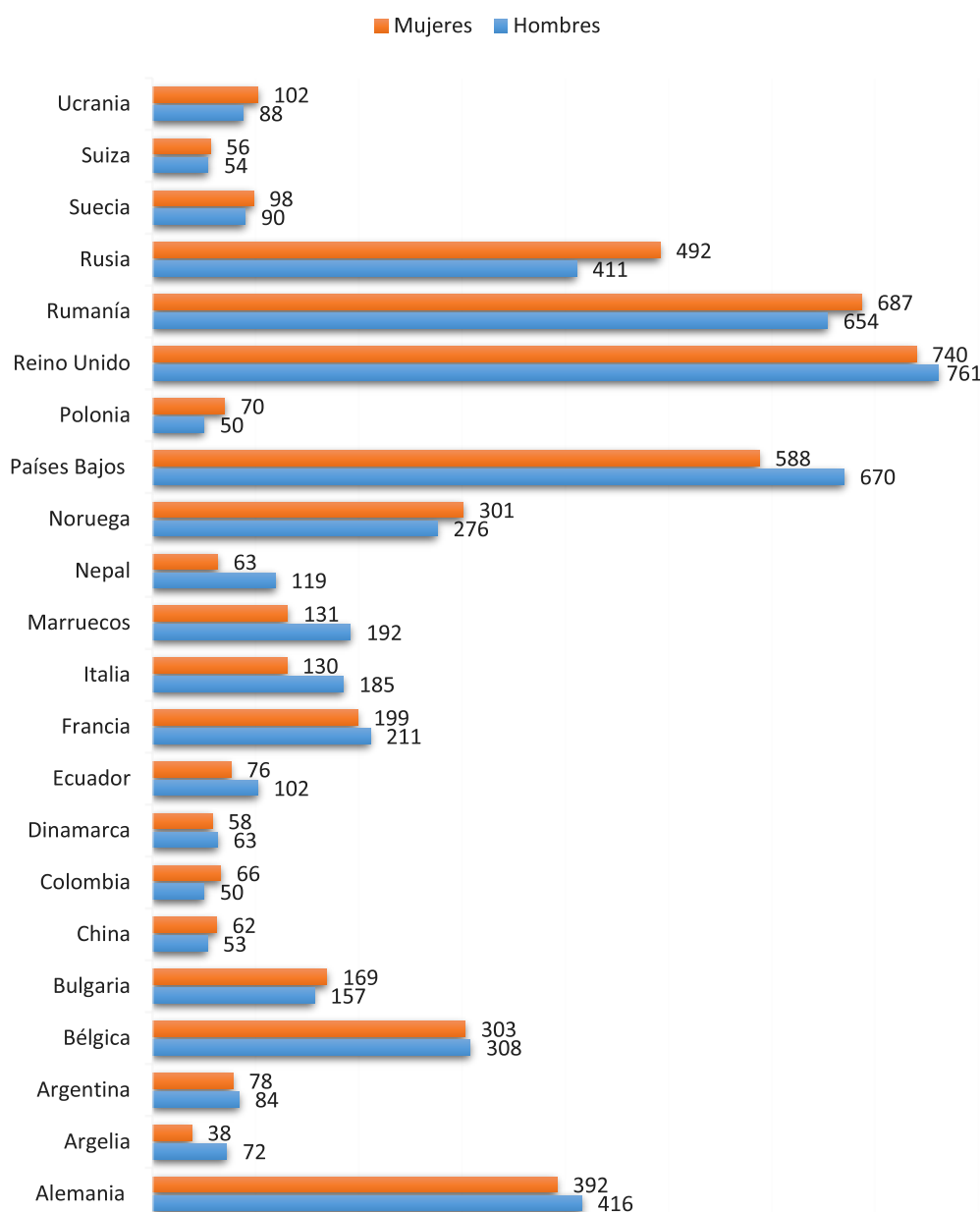
El **índice de renovación de población activa**, relaciona el tamaño y grupos en edad de incorporarse a la actividad con los que se produce a la salida. Este índice en Altea, muestra que hay un alto porcentaje de trabajadores y trabajadoras que sustituye a los/as trabajadores/as que van entrando en edad de jubilarse.

El **índice de envejecimiento**, es la relación entre la población dependiente anciana con la población infantil. En el caso de Altea, este indicador tiene unos niveles muy altos, lo que

supone una conclusión que viene repitiéndose a lo largo del estudio de la Gráfica 15, y es que la población en el municipio se encuentra en pleno proceso de envejecimiento.

A continuación, una vez analizados los indicadores demográficos, se estudia a la **población empadronada extranjera** según el sexo y los principales países de nacionalidad.

Gráfica 17. Población empadronada extranjera por sexo y principales regiones de nacionalidad. Número de personas.



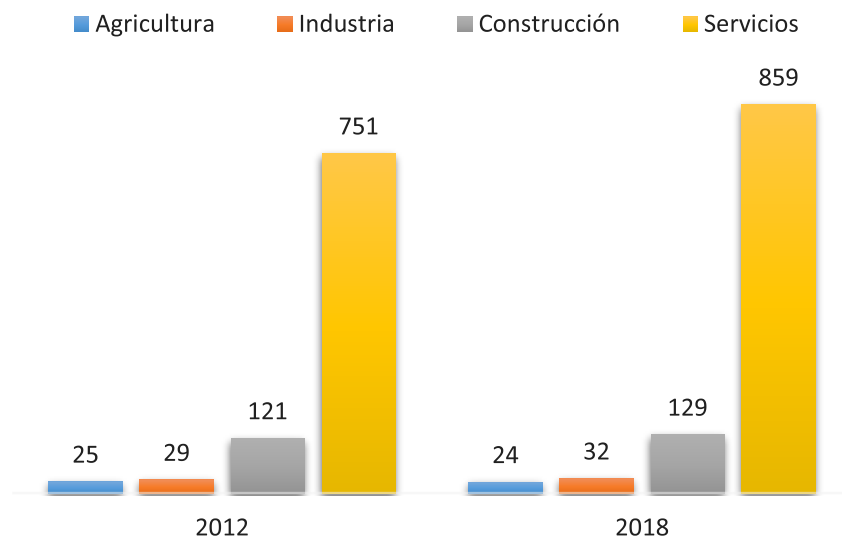
Fuente: Elaboración propia, datos del Ajuntament d'Altea.

Los principales países de las personas empadronadas en Altea que no tienen la nacionalidad española son sobre todo Alemania, Bélgica, Bulgaria, Francia, Italia, Marruecos, Noruega, Países Bajos, Reino Unido, Rumanía, Rusia, etc., coincidiendo en hombres y mujeres.

9.3.3 SERVICIOS E INFRAESTRUCTURAS DEL MUNICIPIO

Se muestra la **evolución del nº de empresas registradas en Altea**, en base al sector de actividad al que pertenecen.

Gráfica 18. Evolución del nº de empresas por sector de actividad en Altea. Número de empresas.



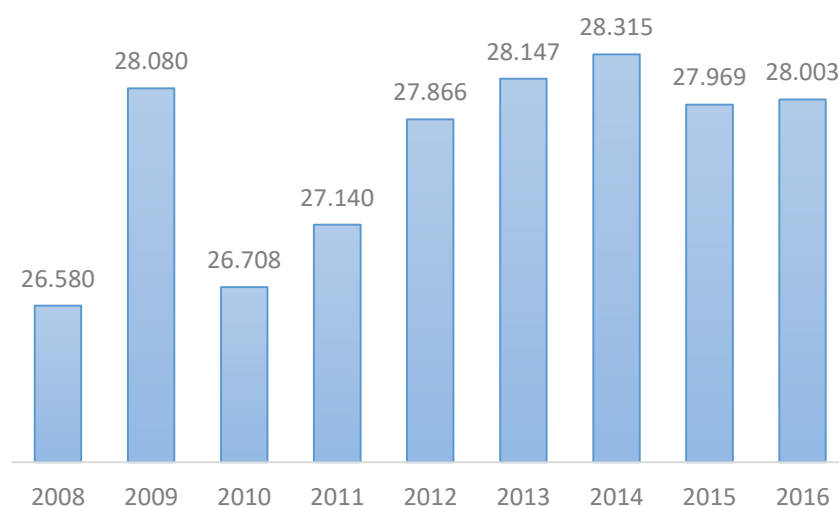
Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM)
Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Ha habido un aumento generalizado en la creación de empresas desde el año 2012 hasta el año 2018.

Los sectores principales en los que se han creado empresas son, por un lado, entidades del sector Servicios, y, por otro lado, entidades del sector Construcción.

Seguidamente, aparece el número de **inmuebles** presentes en el municipio.

Gráfica 19. Número de inmuebles en Altea. Número de inmuebles.



Fuente: Ministerio de Hacienda y Función pública.

La Tabla 3, registra el **número de establecimientos colectivos** que existen en Altea.

Tabla 3. Número de establecimientos colectivos presentes en Altea.

Establecimientos	Nº
Hoteles	8
Hostales	4
Pensiones	1
Apartamentos	1002
Cámpings	3
Restaurantes	203
Agencias de viajes	7
Empresas de turismo activo	7

Fuente: Agencia Valenciana del Turismo.

En cuanto a campañas de TURISMO Y COMERCIO, se ha añadido recientemente una cláusula en el convenio del Castell de l'Olla para que incluyeran a mujeres en la cofradía. Eran todo hombres. Este año ya se han incluido a 10 mujeres.

También cabe destacar, que recientemente en 2018, se ha aprobado en pleno una nueva vía pública denominada "Carreró del Forn de la Viuda", para unir dos calles principales de la localidad y conectar el casco antiguo y el casco nuevo del municipio. La nomenclatura de la vía pública concretamente, hace referencia al horno de Isabel Llorenç Santacreu, que quedó viuda y se hizo cargo del horno y de sus hijas y por eso en el pueblo se conocía como "El Forn de la Viuda", que refleja el valor y el trabajo de muchas mujeres alteanas que, a pesar de las dificultades, y con mucho esfuerzo sacaron a sus hijos/as y negocios adelante.

9.3.4 DEPORTE, OCIO Y TIEMPO LIBRE.

Una parte muy importante del bienestar lo constituye todo lo relativo a la salud.

Debemos garantizar el bienestar y la calidad de vida de las mujeres, pues una sociedad sostenible es aquella que utilizando de forma inteligente toda la capacidad del factor humano, tenga en cuenta a las personas y su calidad de vida.

Los roles y estereotipos sexistas perjudican gravemente el estado de salud de las mujeres, dado que disponen de menos tiempo para dedicar cuidados a sí mismas, lo que repercute en una menor práctica deportiva, una mayor automedicación y una mayor exigencia respecto a su apariencia física.

Si bien es cierto que hay enfermedades que afectan de manera específica a las mujeres por su relación con el ciclo reproductivo, no es menos cierto que cada vez son más frecuentes en las mujeres enfermedades que antes se atribuían sólo a los hombres. Se requiere por tanto una mayor información y atención a la salud desde una perspectiva de género.

Realizar actividad física es la mejor forma de mantener una salud óptima y es bien sabido que las mujeres, debido a la doble jornada a la que se enfrentan (trabajo remunerado y trabajo de cuidados), se enfrentan a una barrera que impiden y/o dificultan la participación a la práctica deportiva.

También debido a los estereotipos y roles de género los deportes que implican mayor fuerza o riesgo se siguen viendo como “deportes para hombres”, estando las mujeres más vinculadas con la estética y belleza del cuerpo.

Por ello, existe infrarrepresentación de las mujeres en algunas actividades deportivas y también en los puestos directivos y determinadas profesiones vinculadas al deporte y la competición. Todo ello hace que el protagonismo y reconocimiento que alcanzan las mujeres deportistas sea muy inferior al de sus compañeros varones.

Comentarios del responsable del Área de Deportes, Nuevas Tecnologías y Juventud sobre la práctica femenina

En **la entrevista al personal responsable del Área de Deportes, Nuevas Tecnologías y Juventud, que también pertenece al Comité de Igualdad**, apunta a que desde el ayuntamiento y en el municipio, se fomenta la práctica deportiva femenina en el municipio.

Concretamente, en Altea hay disciplinas deportivas en las que participan equipos femeninos o, por ejemplo, destacar que a partir del año que viene, las ayudas económicas o subvenciones que se otorgan a los clubs deportivos, darán mayores puntuaciones a equipos femeninos y a aquellos equipos que, aunque no sean mayoritariamente femeninos, cuenten con una Junta Directiva con representación femenina suficiente, y apuesten por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Del deporte femenino en Altea destaca:

- Gimnasia Rítmica, un Club con 29 gimnastas (todas sexo femenino).
De las cuales:
 - Nacional base; 4 gimnastas (2 Juvenil y 2 Cadete)
 - Federación autonómica competitiva: 10 gimnastas (1 Juvenil, 5 Infantil y 4 Alevín)
 - Federación autonómica no competitiva (Ligainterclubs): 15 gimnastas (2 infantil, 5 Alevín, 4 Benjamín y 4 Prebenjamín)
- Atletismo: 41 hombres y 1 mujer.
- Ciclismo: 3 hombres y 1 mujer.
 - Pepi Gomis participa en alguna prueba de BTT.
 - Jose Serrat (master 30) que gana alguna carrera de open de la comunidad valenciana BTT.

- Javier Zaragoza (master 40) que gana alguna que otra carrera de BTT de la zona.
- Antonio Viudes (master 60) que gana alguna carrera de BTT de la zona.
- En Vóley, hay **2 equipos mixtos que cuentan con presencia femenina** en categoría alevín.
- En Balonmano, existe **un equipo de composición femenina** en la categoría de alevín.
- En Basquet, hay 8 equipos federados, de los cuales 6 masculinos y 2 mixtos:
 - Senior masculino (A), división Autonómica.
 - Senior masculino (B), primera división zonal.
 - Senior masculino (C), segunda división zonal.
 - Junior masculino, zonal
 - Cadete masculino (A) segunda zonal.
 - Cadete masculino (B) segunda zonal.
 - Infantil mixto, segunda zonal. **En este equipo juegan 2 jugadoras.**
 - Alevín mixto, primera zonal. **En este equipo juegan 3 jugadoras.**
 - Pre-benjamín. Mixto. (Escuela municipal con gestión pública)
 - Benjamín. Mixto. (Escuela municipal con gestión pública)
 - desde la concejalía de Deportes (pre-benjamín y benjamín), ambos mixtos.

Paralelamente a las disciplinas anteriormente mencionadas con datos desagregados por sexo, las modalidades deportivas que se practican mayoritariamente en Altea son:

- Vóley.
- Gimnasia rítmica.
- Balonmano.
- Fútbol.
- Baloncesto.
- Club náutico.
- Vela.
- Piragüismo.
- Remo.
- Club de atletismo.

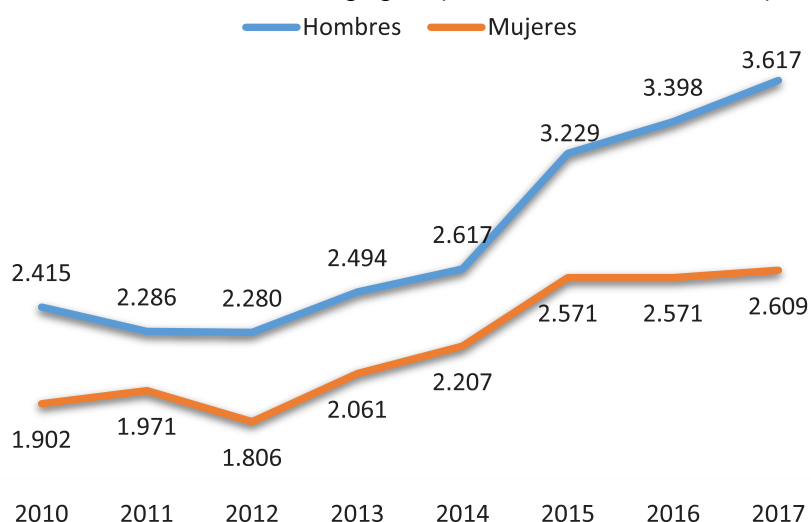
Por ultimo destacar que en Altea se premia la carrera de las mujeres deportistas, a través de reconocimientos y entrega de premios, pero puede apreciarse como todavía la presencia de equipos femeninos y mixtos es inferior a la de equipos masculinos.

9.3.5 EMPLEO Y DESEMPLEO

En este apartado se van a estudiar dos ramas fundamentales para el funcionamiento económico-social, en este caso de un municipio: el paro y la ocupación.

Estudiamos el **número de contratos realizados** en el municipio desagregados por sexo.

Gráfica 20. Contratos realizados desagregado por sexo en Altea. Número de personas.



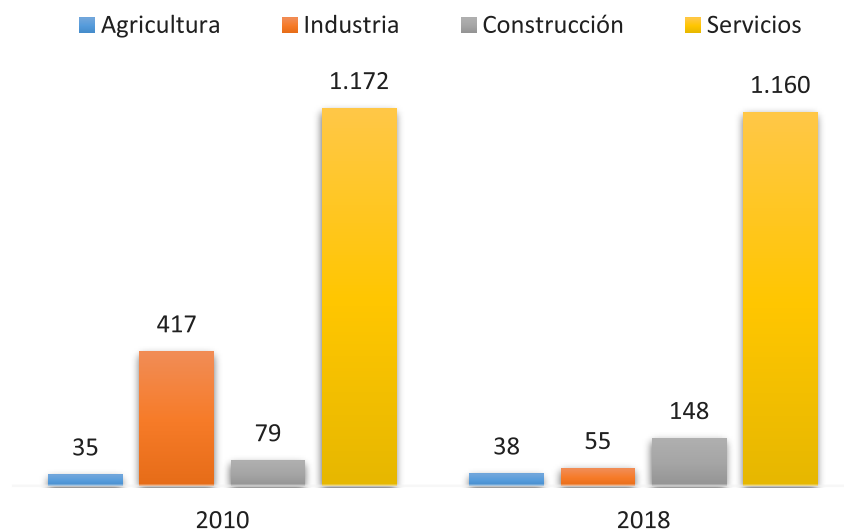
Fuente: Elaboración propia, datos del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF).

Se muestra una tendencia decreciente en el número de contratos realizados desde el 2010 hasta el 2014, tanto para hombres, como para mujeres. A partir del 2014 (período en el cual empezamos a "salir de la crisis"), la tendencia pasa a ser creciente, pero mayor en el caso de los hombres, ya que desde el año 2014 hasta el 2017, hay un índice de variación de 1000 contratos en el caso de los hombres, y sólo de 402 en el caso de las mujeres.

Llama la atención, como a pesar de ser mayoritarias las empresas del sector Servicios en Altea, y siendo éste un sector generalmente feminizado, el número de hombres contratados sea mayor que el número de mujeres.

Ahora se analizan los **contratos realizados en Altea según la rama de actividad** que ocupan, y como ha ocurrido en anteriores análisis, no disponemos de información desagregada por sexo.

Gráfica 21. Contratos realizados por rama de actividad en Altea. Número de contratos.

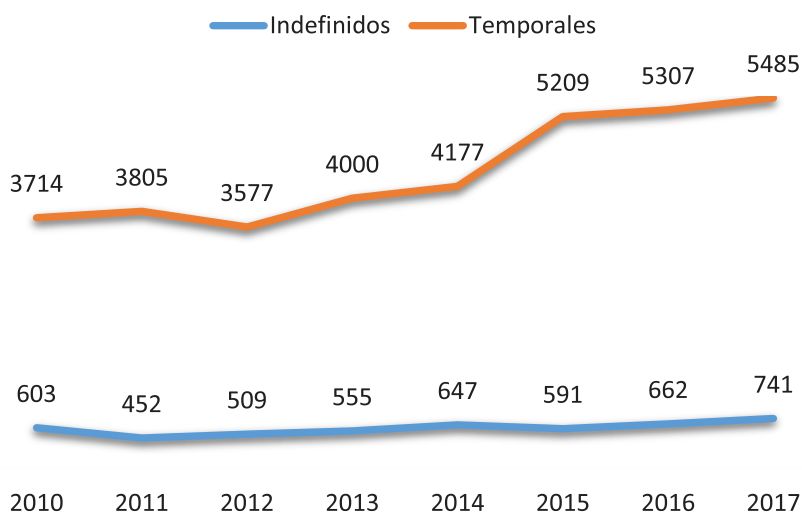


Fuente: Elaboración propia, datos del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF).

La rama principal de actividad que nutre la contratación del municipio es la rama de Servicios, que se ha mantenido más o menos estable en los últimos 8 años. Otra rama de actividad mayoritaria, en este caso de Industria, ha ido descendiendo considerablemente en proporción, dejando su posición a la rama de Construcción, que ha incrementado su volumen de contratación en los últimos años.

Consultando datos del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF), hemos podido obtener, la distinta **tipología de contratos** realizados en el municipio alteano. Pero del mismo modo, sin desagregarlos por sexo.

Gráfica 22. Contratos realizados desagregados por tipología en Altea. Número de contratos.



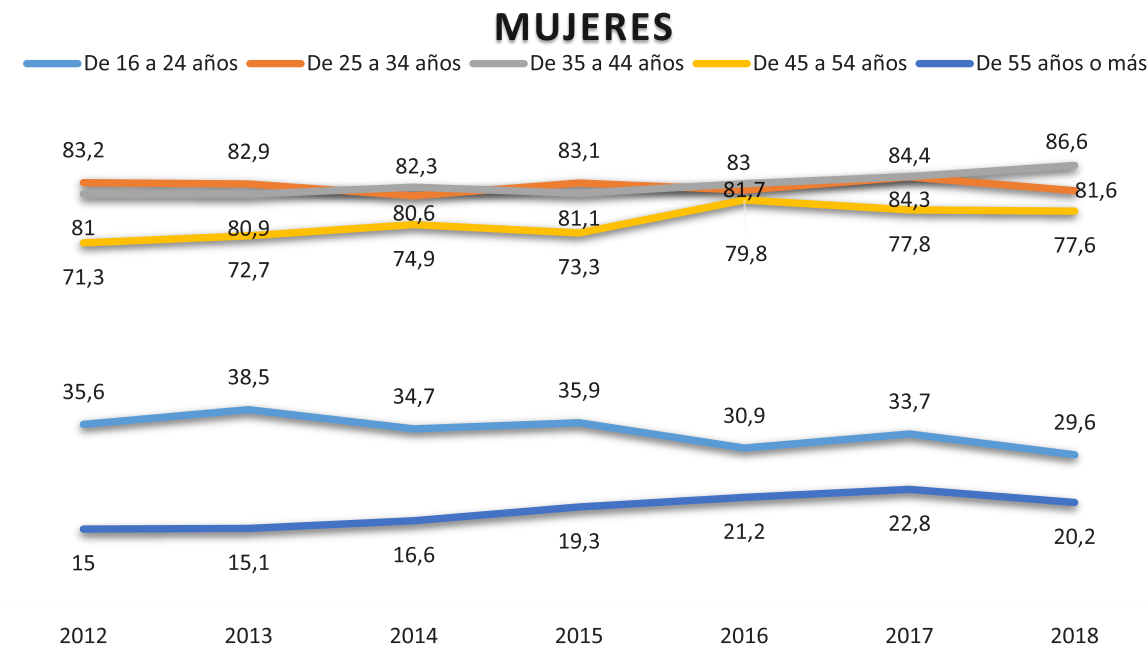
Fuente: Elaboración propia, datos del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF).

Hay un número mucho más elevado de contratos temporales que de contratos indefinidos. La evolución de contratos indefinidos se ha ido manteniendo en unos volúmenes estables desde el año 2010, y los contratos temporales han ido experimentando un

incremento paulatino. La contratación aumenta (sobre todo en el caso de hombres) en el año 2015, pero como vemos en esta gráfica es un empleo con condiciones más precarias al ser mayoritariamente temporales.

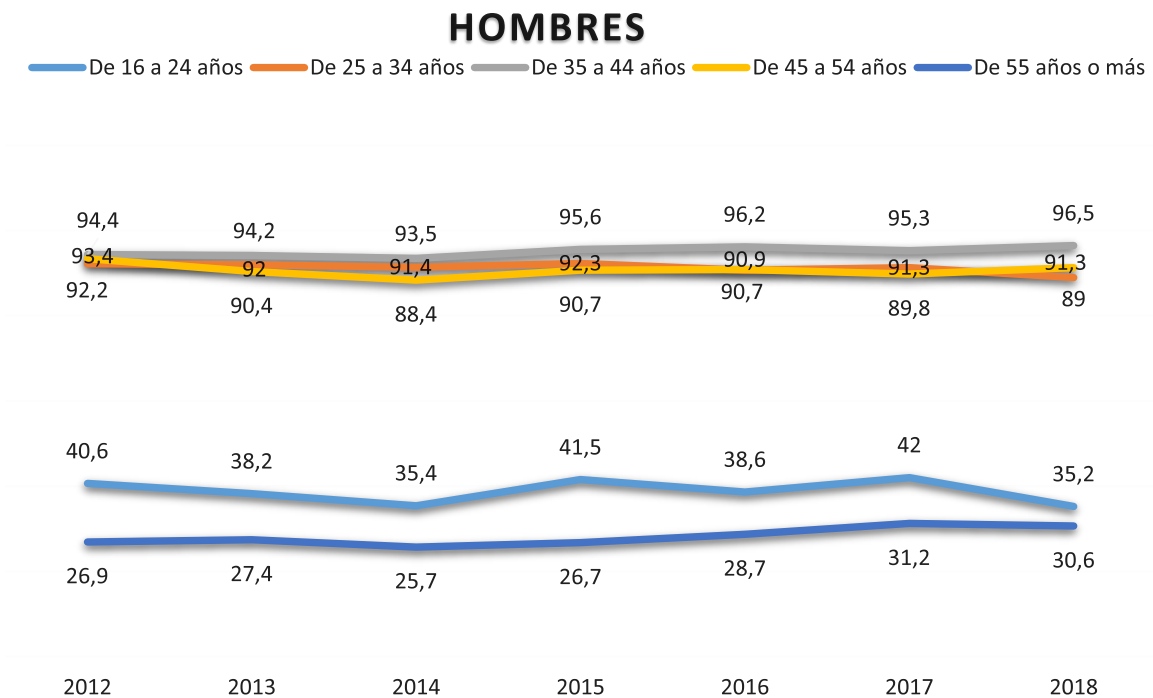
Por último, con respecto a la ocupación, se analiza **la tasa de actividad en la provincia de Alicante**, distribuido por distintos grupos de edad, correspondientes al ciclo de vida laboral, para estudiar como de manera directa o indirecta, estos datos pueden afectar al municipio.

Gráfica 23. Tasa de actividad femenina del año 2012 - 2018 de la provincia de Alicante según edad.
Porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Gráfica 24. Tasa de actividad masculina del año 2012 - 2018 de la provincia de Alicante según edad.
Porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

La tasa de actividad en la franja de personas de entre 16 y 24 años, ha descendido en los últimos años (5,4 puntos porcentuales los hombres, 6 puntos porcentuales las mujeres), lo que conlleva a deducir que la inactividad y el desempleo se han visto incrementado en esta franja de población joven.

El tramo de edad que abarca desde los 25 a los 34 años, también ha visto como su tasa de actividad ha descendido, pero en una proporción menor que el tramo de edad anterior (3,2 puntos porcentuales para los hombres, 1,6 puntos porcentuales para las mujeres).

A partir de los 35, ha aumentado la tasa de actividad con respecto al año 2012 (en el caso de las mujeres 5,6 puntos porcentuales, y en el caso de los hombres 2,1 puntos porcentuales).

Para el grupo de edad de personas de entre 45 a 55 años, la evolución se encuentra indirectamente relacionada, y es que se puede observar, que, desagregando la información por sexo, los hombres han descendido su tasa de actividad (2,1 puntos porcentuales), mientras que las mujeres han aumentado su porcentaje en este sentido (6,3 puntos porcentuales), lo cual provoca que la diferencia entre ambos sexos, más acuciada en 2012, haya menguado en este año 2018.

El tramo de edad que abarca desde los 55 años hasta los 65 (o edades cercanas a la jubilación), al igual que el tramo de edad de los 35 a los 44 años, también ha visto aumentado

su porcentaje de actividad (3,7 puntos porcentuales para el caso de los hombres, y 5,2 puntos porcentuales para el caso de las mujeres).

Por último, destacar que actualmente que tanto mujeres como hombres, tienen una actividad mayor, cuando se encuentran en una edad de entre 35 y 44 años, y sin embargo en el año 2012, en el caso de las mujeres, la tasa de actividad era mayor entre los 25 y 34 años. Entonces descendía la actividad de éstas justo en edades en las que las mujeres suelen tener cargas familiares.

Conclusión:

Este apartado sobre la ocupación y el empleo en Altea, dejan patente de forma inicial, que se está produciendo un aumento del número de contratos, sobre todo de forma temporal, y dirigidos mayoritariamente a hombres y en la rama de actividad de referencia, la de Servicios.

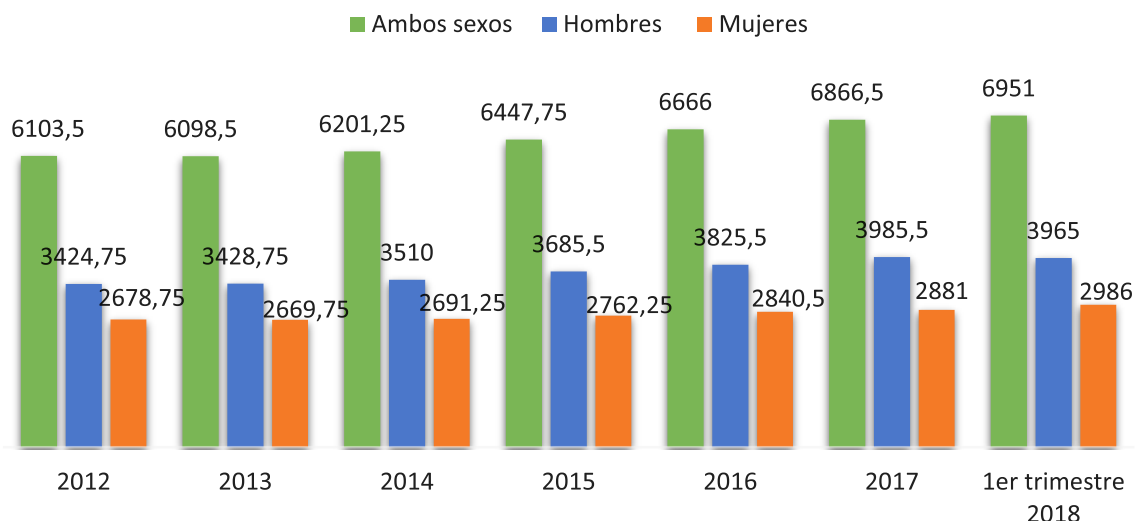
Al margen de esa afirmación, la tasa de actividad en la provincia de Alicante, es mayoritaria en los tramos de edad de 35 a los 44 años, tanto para hombres como para mujeres.

A continuación, se estudia un apartado, entre la ocupación y el desempleo, relativo a la población afiliada a la Seguridad Social en Altea.

ESTADÍSTICA DE LA POBLACIÓN AFILIADA A LA SEGURIDAD SOCIAL EN ALTEA

Inicialmente, se muestra el **número de afiliaciones a la seguridad social**.

Gráfica 25. Número de mujeres y hombres con afiliación a la seguridad social. Número.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del portal estadístico de la Generalitat Valenciana.

El porcentaje de hombres afiliados se encuentra estabilizado por encima del 50 por ciento desde el año 2012. A partir del año 2013, el número ha ido subiendo progresivamente.

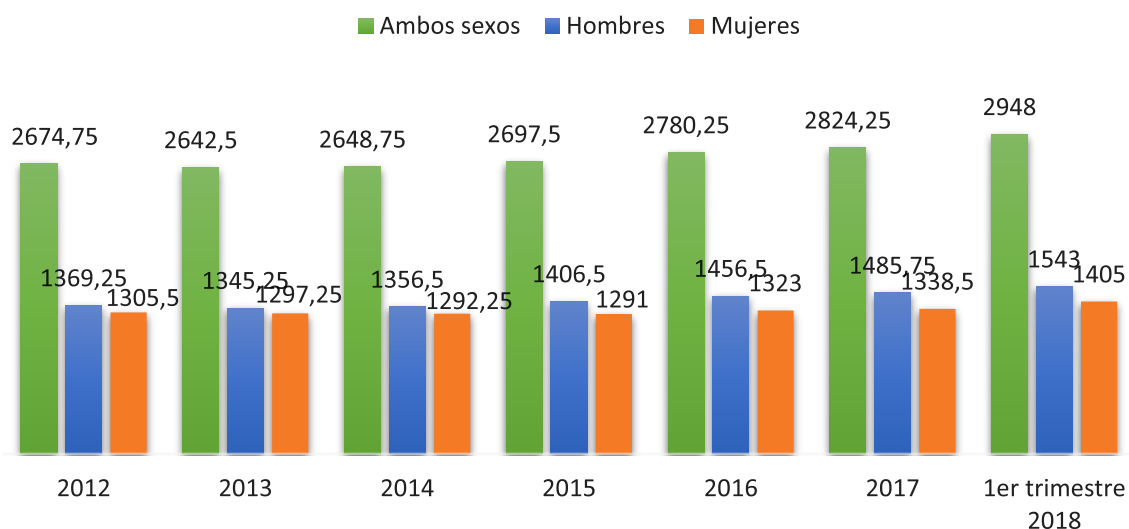
En cambio, el número de mujeres afiliadas en la seguridad social no supera el 48 por ciento desde el 2012. Los niveles de afiliación de mujeres subieron en los siguientes años, pero con un crecimiento menor que la afiliación masculina. Los datos del primer trimestre del 2018 son de los datos más altos de la afiliación femenina.

Conclusión:

La Gráfica 25, pone de manifiesto que las mujeres se encuentran menos representadas en la afiliación a la seguridad social desde el año 2012, lo que puede repercutir en sus condiciones de jubilación, prestaciones y coberturas sociales, etc., y las obliga en cierta manera a asumir una mayor dependencia de los hombres.

Repasando el **número de afiliaciones, y centrándonos concretamente en el caso de los contratos indefinidos**, se observa el crecimiento de estos en Altea.

Gráfica 26. Número de afiliaciones a la Seguridad Social por contratos indefinidos desagregado por sexo.
Número.

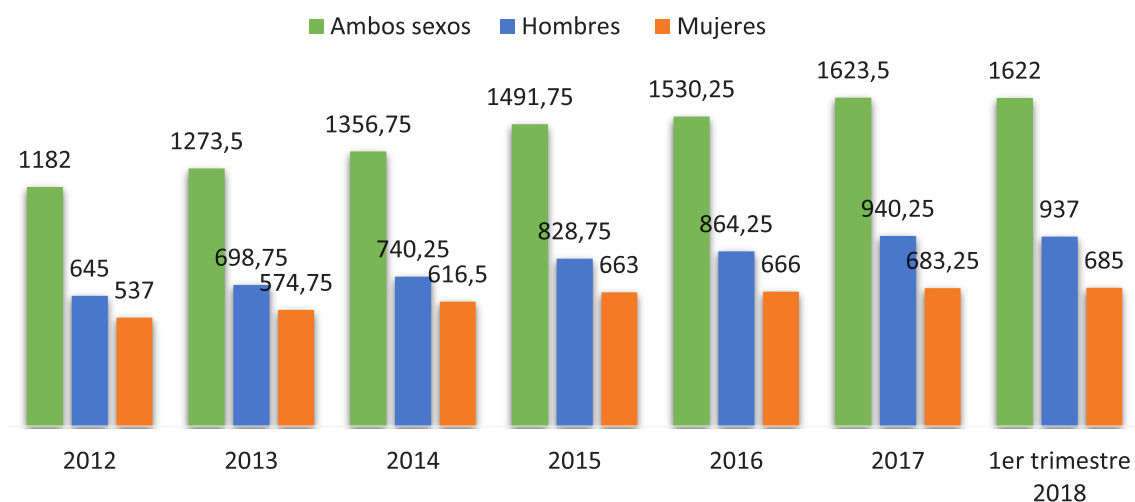


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del portal estadístico de la Generalitat Valenciana.

Hay un mayor número de hombres afiliados a la Seguridad Social con contrato indefinido que mujeres. Se aprecia que, en los años 2012, 2013 y 2014, este número de contratos indefinidos de hombres y mujeres con afiliación estuvieron próximos, pero a partir del año 2015 estos datos empezaron a alejarse, con un 52'14 por ciento de hombres y un 47'86 por ciento mujeres. La diferencia ha ido creciendo muy lentamente siendo los hombres afiliados con contrato indefinido un 52'34 por ciento del total, y las mujeres un 47'66 por ciento.

También hemos estudiado, **las afiliaciones a la Seguridad Social, con contratos temporales** además según sexo, donde se aprecia también un mayor predominio de los hombres con respecto de las mujeres.

Gráfica 27. Número de afiliaciones en contratos temporales desagregado por sexo. Número.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del portal estadístico de la Generalitat Valenciana.

Al igual que en la afiliación a la Seguridad Social con contratos indefinidos, también se puede observar un crecimiento del número de afiliaciones con contratos temporales realizado en los hombres. En el año 2015, se incrementó la contratación de hombres siendo estos más predominantes en estos tipos de contrato, alejándose del número de contratos temporales femeninos. En el año 2015, el 55'56 por ciento de los contratos temporales eran realizados a los hombres, mientras que el 44'44 por ciento se realizaban a mujeres. Ya en el primer trimestre del 2018, el 57'77 por ciento de los contratos temporales están dirigidos a los hombres, por el 42'23 por ciento a las mujeres.

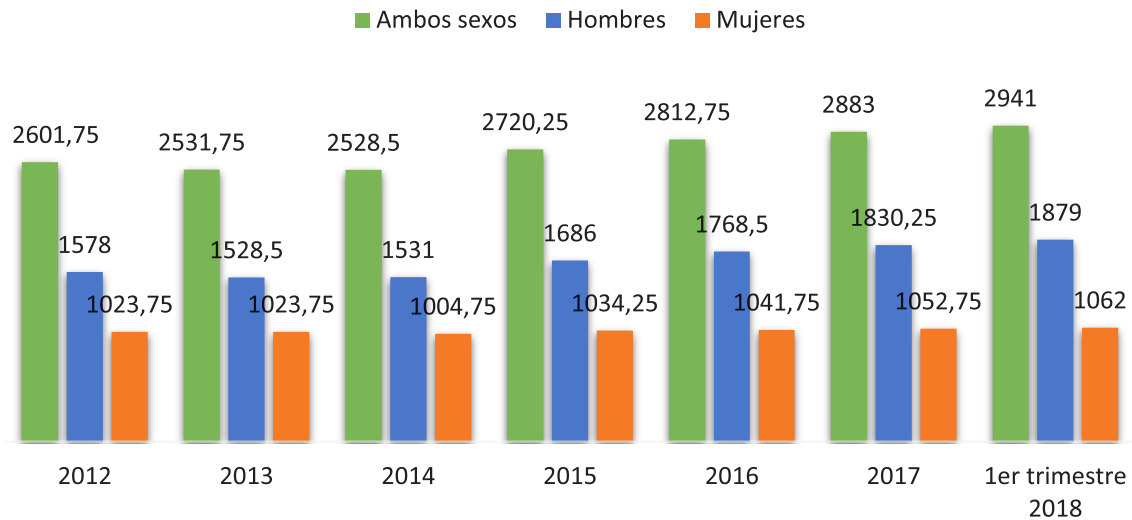
Conclusión:

Tanto en las Gráficas 26 y 27, observamos cómo a partir del 2015, dentro de las personas afiliadas a la Seguridad Social, se incrementa el número de los contratos masculinos en comparación de los femeninos, hasta la actualidad.

Cabe destacar que, en el último año en España, se han creado un 65% más de empleos temporales femeninos que masculinos, y sin embargo en Altea, parece ser que hay menos afiliaciones a la Seguridad Social con contrato temporal en el caso de las mujeres. Esto puede indicar, que la economía sumergida también afecta mayoritariamente a mujeres.

Se muestra el **número de afiliaciones a la Seguridad Social, según jornada completa y sexo.**

Gráfica 28. Número de afiliaciones por jornada completa desagregado por sexo. Número.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del portal estadístico de la Generalitat Valenciana.

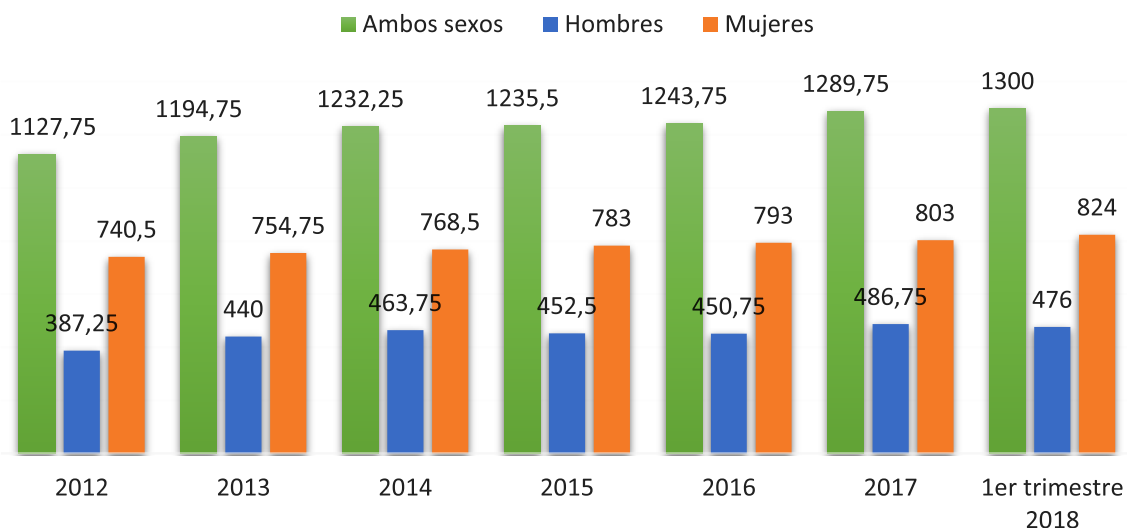
Podemos apreciar como el número de personas afiliadas con contrato a jornada completa, cuenta con diferencias más significativas que en las gráficas anteriores.

El año donde más diferencias hay según sexo, son en 2015, donde el 65'13 por ciento de los trabajadores y trabajadoras afiliados/as a la Seguridad Social y con jornada completa era masculina, mientras que el 38'02 por ciento restante era de composición femenina. El porcentaje más alto para el sexo femenino fue en el año 2013. Estos datos dejan ver claramente un dominio de los hombres afiliados a la Seguridad Social con contratos a jornada completa.

En cualquier caso, en todos los periodos (2012-2018), la afiliación a la Seguridad Social para la contratación a tiempo completo predomina en el caso de los hombres. Como dato positivo, el número de afiliaciones a la Seguridad Social contratos a tiempo completo va en ascenso desde el 2015 para las mujeres.

Aparece el **número de afiliaciones a la Seguridad Social, según jornada parcial y** desagregando por sexo.

Gráfica 29. Número de afiliaciones por jornada parcial desagregado por sexo. Número.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del portal estadístico de la Generalitat Valenciana.

De las personas afiliadas a la Seguridad Social, aquellas con jornadas parciales muestran una mayor representación de las mujeres, que se mantiene en los distintos años con un porcentaje superior al 60 por ciento. El número más dispar entre hombres y mujeres se encuentra en el año 2012, donde dentro de las personas afiliadas a la Seguridad Social con contrato a tiempo parcial, las mujeres representaban a un 65'66 por ciento, mientras que los hombres a un 34'34 por ciento.

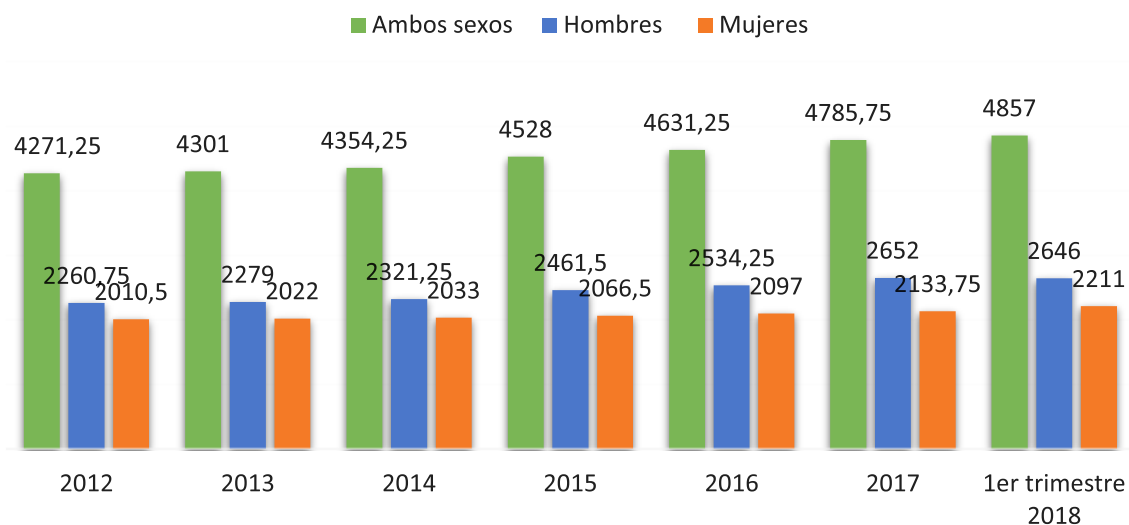
Conclusión:

Según los datos tratados de las personas afiliadas a la seguridad social según su jornada laboral, reflejados en las Gráficas 28 y 29, se observa un desequilibrio notable entre mujeres y hombres. Teniendo en cuenta, que disponer de una jornada a tiempo parcial, supone una reducción proporcional del salario, estos datos reflejan como también el sector masculino sigue siendo el pilar económico en el seno familiar, donde el salario de las mujeres se ve como un complemento al de los hombres y, por tanto, son ellas las que tienen menor poder adquisitivo y con ello mayor dependencia económica.

Si se analiza desde el punto de vista de la conciliación, al ser las mujeres afiliadas las mayoritarias en la asunción de las jornadas parciales, serán ellas las que van a ser el pilar del cuidado de la familia y del hogar, quedando más apartadas del marco laboral, mientras que los hombres afiliados, al ser mayoritarios en jornadas completas, quedan más ubicados en el terreno laboral y menos en el doméstico.

En la próxima gráfica, se pueden ver cómo en Altea han aumentado en estos últimos 5 años el **número de afiliaciones a la Seguridad social en los trabajadores por cuenta ajena**, que son concordantes a su vez con el aumento de contrataciones vistas en las anteriores gráficas.

Gráfica 30. Número de afiliaciones por cuenta ajena desagregada por sexo. Número.

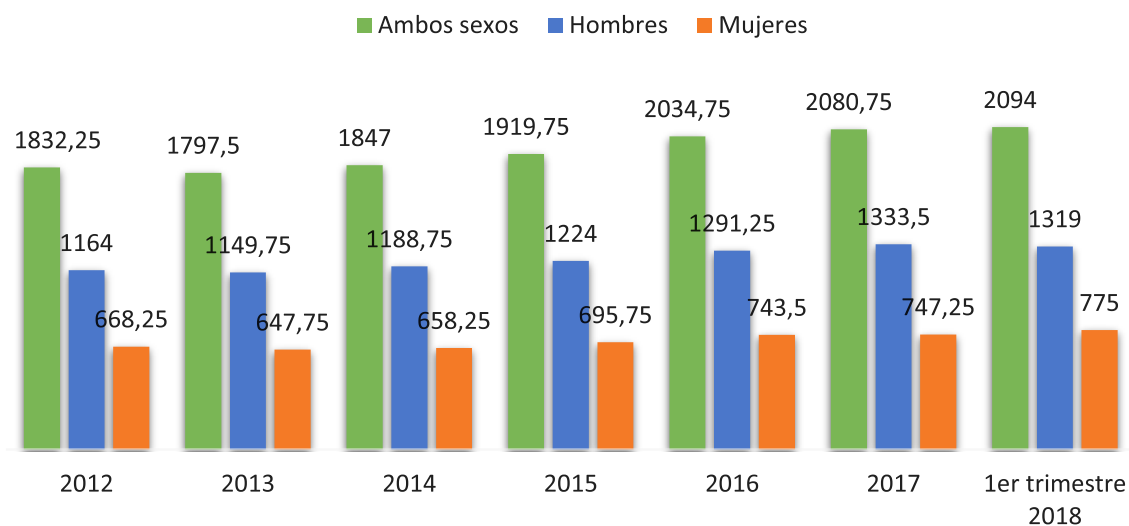


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del portal estadístico de la Generalitat Valenciana.

Desde el 2012 y hasta el 2018, han ido aumentando el número de afiliaciones, tanto en mujeres como en hombres, aunque en mayor proporción de hombres.

Si vemos el **número de afiliaciones de mujeres y hombres autónomos/as** desagregado por sexo, también es inferior el número de mujeres.

Gráfica 31. Número de afiliaciones por cuenta propia desagregado por sexo. Número.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del portal estadístico de la Generalitat Valenciana.

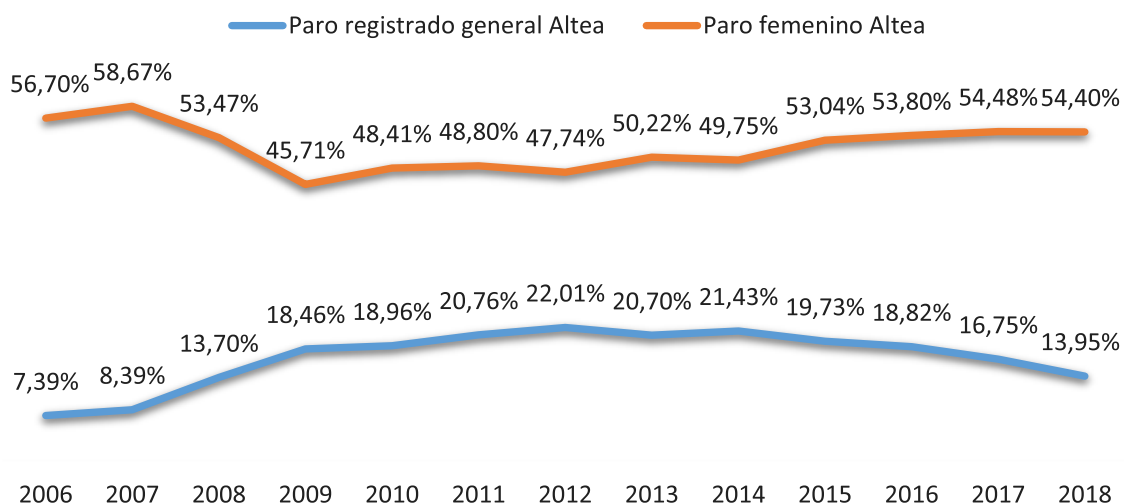
Las trabajadoras afiliadas autónomas forman en los últimos años un 36 por ciento, mientras que los trabajadores afiliados masculinos por cuenta propia son un 63 por ciento en los últimos años. Este tipo de afiliaciones han ido aumentando en estos últimos años y

podemos observar como en el primer trimestre del 2018 han aumentado las trabajadoras afiliadas por cuenta propia.

Hoy en día el empleo por cuenta propia o autoempleo se ha convertido en una opción cada vez más utilizada por las mujeres, aunque siguen encontrando obstáculos ya que sus empresas se concentran en sectores determinados, tienen más dificultades para la financiación y no cuentan con representación en las organizaciones empresariales.

Comienza a continuación, el apartado que sigue al de ocupación, en este caso al de desempleo e inactividad que se produce en el Municipio de Altea con el **paro registrado en general y además en particular el paro femenino en Altea.**

Gráfica 32. Porcentaje de paro registrado general y de paro femenino en Altea. Porcentajes.

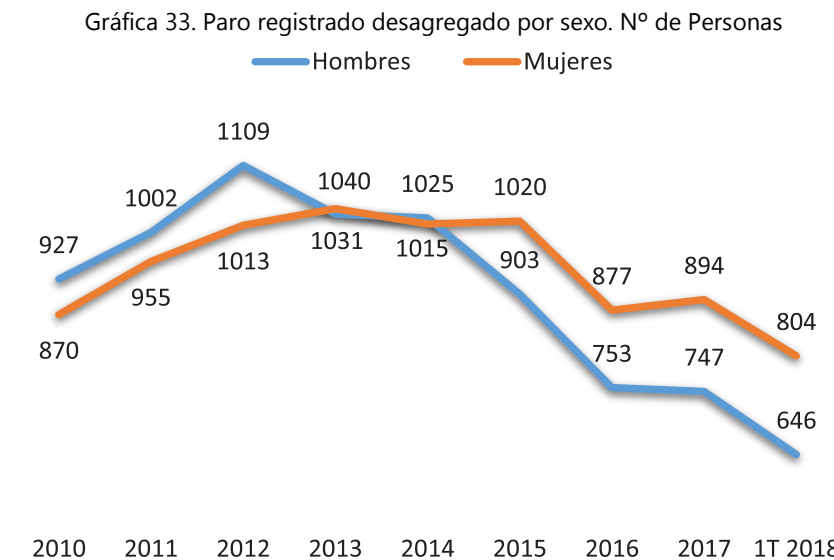


Fuente: Elaboración propia a través de datos macro y Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana.

La evolución del paro registrado en Altea ha ido sufriendo un incremento continuado hasta el año 2012 (máximo porcentaje de los últimos 12 años), donde se ha producido un descenso progresivo que continúa en 2018.

Por otro lado, si se toma como referencia el paro registrado a nivel general, y se tiene en cuenta sólo a las mujeres que forman parte de ese porcentaje (dando lugar al paro femenino en Altea), se puede extraer que desde el año 2006 al 2009 (mínimo porcentaje de los últimos 12 años), el paro femenino en Altea descendió. Desde ese año, el paro femenino ha ido incrementándose poco a poco, donde se ha estabilizado en torno al 54 por ciento.

A continuación, se analiza el **paro registrado desagregado por sexo** de los vecinos y vecinas en Altea.



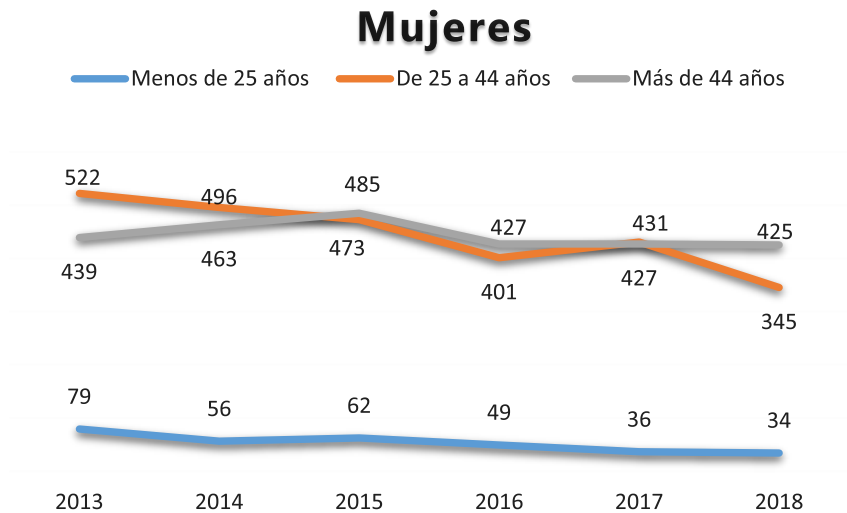
Fuente: Elaboración propia, datos del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF).

Los niveles de paro registrado subieron durante los años 2010, 2011 y 2012 (en el caso de los hombres a máximos históricos de los últimos 8 años) perdieron trabajo quienes tenían. A partir de 2014-2015, con la recuperación económica el paro de las mujeres aumenta, al igual que se refleja en estadísticas a nivel nacional. Seguidamente, durante los dos años siguientes, el porcentaje de hombres parados se redujo y esto provocó que los niveles de mujeres y hombres quedasen más parejos.

Sin embargo, desde el año 2014, y hasta la actualidad, la tendencia ha mostrado que el paro registrado masculino ha descendido en mayor proporción que el femenino, contando así con más mujeres paradas.

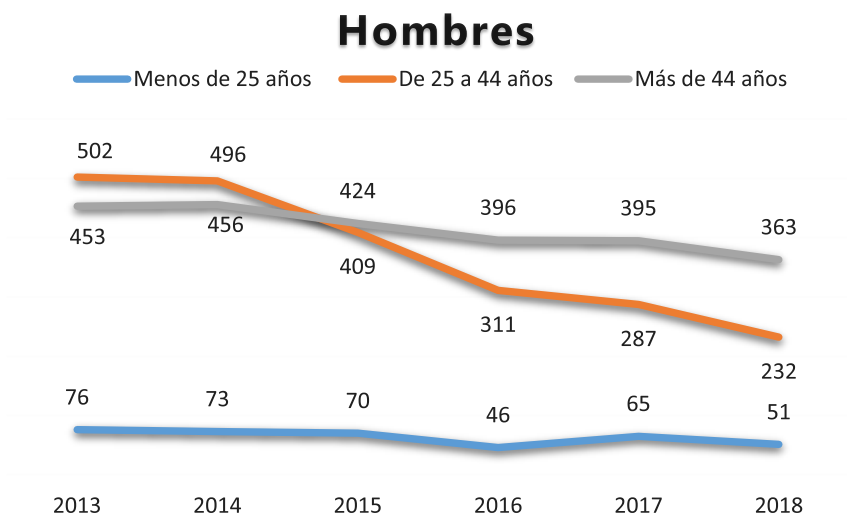
Continuando con el paro registrado, se analiza a continuación, en la Gráfica 34 y 35, por el **paro por grupos de edad**.

Gráfica 34. Paro registrado femenino por grupos de edad. Número de mujeres.



Fuente: Elaboración propia, datos del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF).

Gráfica 35. Paro registrado masculino por grupos de edad. Número de hombres.



Fuente: Elaboración propia, datos del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF).

El paro registrado femenino para las mujeres de menos de 25 años, ha ido reduciéndose en los últimos años, pasando de 62 a 34 en 2018. En el caso de los hombres, también ha ido reduciéndose, pero en el año 2017, hubo un aumento del paro registrado masculino con respecto a 2016 de 19 puntos porcentuales. Aunque el paro femenino es superior al masculino, este dato no se reproduce en el colectivo en edades de entre 16 a 25 años, donde ocurre lo contrario.

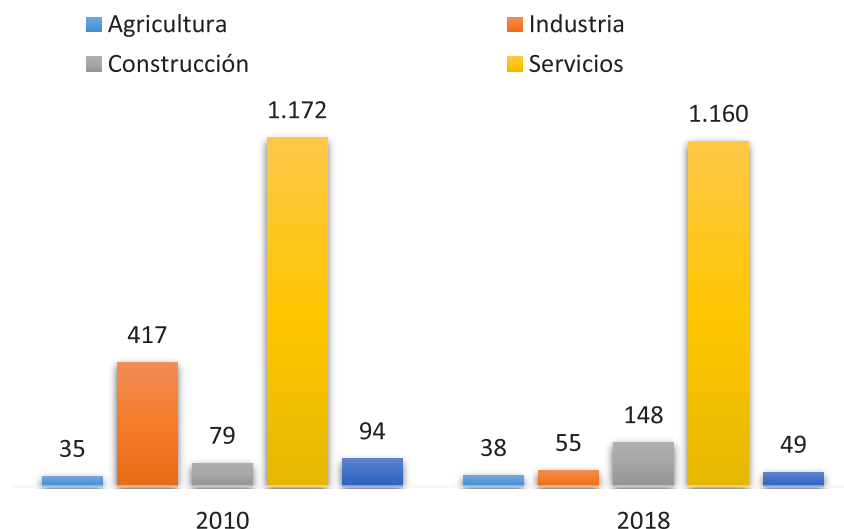
En la población de entre 25 a 44 años, tanto en el caso de hombres como en el de mujeres, ha ido decreciendo el volumen de personas paradas registradas, aunque en esta franja en cambio, ha disminuido el número de hombres parados con mayor intensidad que en el caso de las mujeres. Actualmente, hay una diferencia de 270 hombres parados con respecto al 2013. En el caso de las mujeres, sin embargo, esa diferencia se sitúa en 177 mujeres.

Por último, en la población mayor de 44 años, la tendencia también es descendente para la cantidad de personas paradas registradas y también en este caso, el número de hombres es menor al de mujeres.

En definitiva, esta gráfica constata que en las personas de edad laboral plena (desde los 24 hasta los 44-45 años) el paro registrado afecta más a las mujeres que a los hombres.

Finalizando el apartado del paro registrado, se comenta a continuación, en la siguiente gráfica, el número de **personas paradas registradas según el sector de actividad** económica al que pertenecen. Al igual que en anteriores apartados, no se han encontrado datos del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF) desagregado por sexo.

Gráfica 36. Número de personas paradas registradas desagregado por sectores de actividad en Altea.



Fuente: Elaboración propia, datos del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF).

El sector principal de población parada registrada, es el sector Servicios, donde se ha mantenido el volumen de población parada en los últimos 8 años. Lógico, si tenemos en cuenta que es el sector principal en Altea.

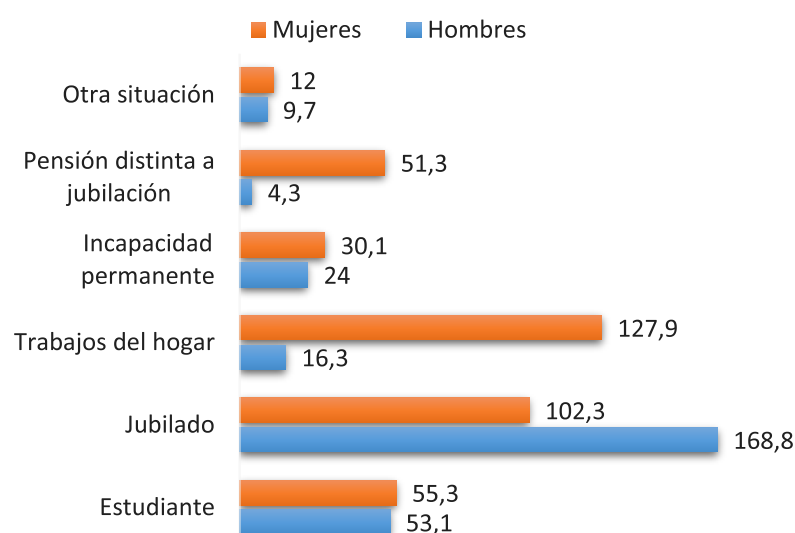
El sector de actividad Industria, ha visto reducido considerablemente el número de personas paradas, y otro sector de actividad, como es el de Construcción, en cambio ha aumentado el número de personas paradas registradas.

Aunque las mujeres han mostrado su decidida voluntad de participar en el mercado laboral y han constituido la principal fuente de crecimiento en los últimos años, hoy en día las tasas de desempleo femeninas siguen siendo más altas que las masculinas, las mujeres cobran menos que los hombres por el mismo trabajo, siguen existiendo dificultades en el acceso por parte de las mujeres a determinadas profesiones "masculinizadas", las mujeres ocupan la mayor parte del empleo temporal y empleos a media jornada en las empresas. Por tanto, la brecha de empleo persiste, debido a la diferente posición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Para finalizar, se analizan además las tasas de inactividad de la provincia de Alicante que, de manera directa e indirecta, pueden incidir en el desempleo de Altea.

Se muestra la **población inactiva de Alicante por situación de inactividad**, desagregando además esta información por sexo.

Gráfica 37. Porcentaje de población inactiva por situación de inactividad, desagregado por sexo en Alicante en 2018 (1er Trimestre). Porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

La Gráfica 37 refleja tres situaciones que suponen los mayores porcentajes de inactividad en Alicante:

- Las personas estudiantes, superando el 50 por ciento de inactividad ambos sexos, aunque en este caso el porcentaje de mujeres es superior al de hombres, coincidiendo con la proporción de alumnado femenino que a nivel general es superior al volumen masculino.
- Los jubilados y las jubiladas, suponen el mayor porcentaje de inactividad, y en este caso, los hombres (tradicionalmente al estar mayoritariamente ocupados y con mayor carrera laboral que las mujeres) se encuentran en un porcentaje más elevado.

- Los trabajos del hogar y domésticos, suponen una inactividad muy elevada, y suponen un perjuicio importante para las mujeres, al encontrarse en una proporción mucho mayor que los hombres, esta inactividad, les afecta de cara a las pensiones que recibirán en un futuro o a las coberturas sociales que tienen.

Cabe hacer una mención especial a la inactividad gracias a una pensión distinta de la jubilación, que afecta mayoritariamente a más mujeres que hombres, y que está directamente relacionada con la pensión de viudedad, de la cual son beneficiarias desde hace décadas más mujeres que hombres, al haber dejado apartado sus carreras laborales y haberse centrado en el ámbito doméstico.

Se observa la **población inactiva de nuevo según la situación de inactividad**, pero en este caso en los grupos de edad en la provincia de Alicante.

Tabla 4. Porcentaje de población inactiva por situación de inactividad, desagregado por edad en Alicante en 2018 (1er Trimestre). Porcentaje.

	De 16 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	De 65 años o más
Estudiante	91,6	12,1	1,7	2,5	-	0,6
Jubilado/a	-	-	-	1,7	23,4	246
Trabajos del hogar	11,2	12,5	14,9	26,5	34,7	44,5
Incapacidad permanente	2,9	1,9	3,6	8,8	22,2	14,8
Pensión distinta a jubilación	-	-	1,8	2,5	6,9	44,4
Otra situación	5,7	1,7	2,8	4,4	5,4	1,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Si se observa la Tabla 4 por grupos de edad, se puede comprobar como la población inactiva en la franja de personas de entre 16 y 24 años, es sobre todo estudiante, lógico si se encuentran en edad de formación.

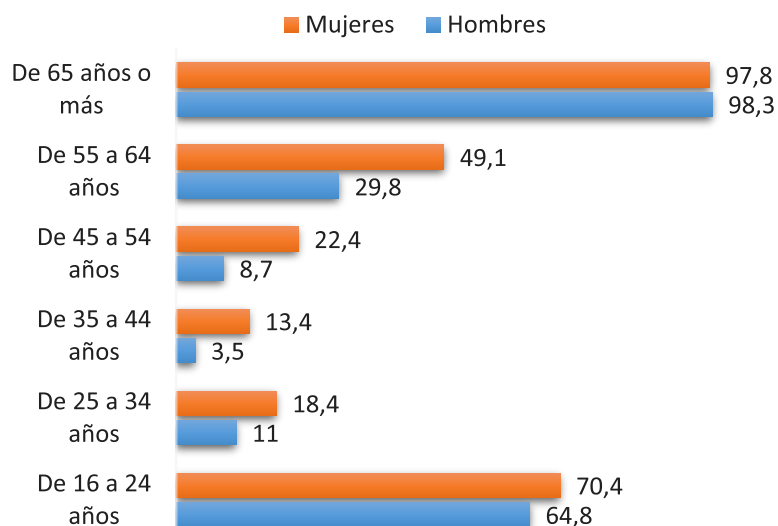
El tramo de edad que abarca desde los 25 a los 34 años, también cuenta con una población inactiva mayoritariamente estudiante, pero también perteneciente a trabajos del hogar.

Los siguientes ejes de edad (35 a 44, 45 a 54 y de 55 a 64 años) también ubica principalmente, entre la población inactiva, a las personas que cuentan con trabajos del hogar.

Por último, el tramo de edad que abarca desde los 65 años en adelante, reparte entre los trabajos del hogar, y pensiones distintas de jubilación a la mayoría de la población inactiva.

Seguidamente se analiza la **población inactiva según la edad**, y desagregado por sexo de la provincia de Alicante.

Gráfica 38. Tasa de inactividad desagregado por sexo y edad de la provincia de Alicante en 2018 (1er Trimestre). Porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Los colectivos de edad principalmente afectados son aquellos que engloban a las personas de entre 65 años o más (por edades situadas en casos de jubilación y pensiones no contributivas), y en población de entre 16 a 24 años (por encontrarse en edad de formarse académicamente y ser la gran mayoría estudiantes).

Además, también hacer mención a la población de entre 55 y 64 años, cuya dificultad a la hora de haber perdido un empleo y querer volver a formar parte de la población ocupada resulta tremendamente complicado, ya que se enfrentan a múltiples barreras, tanto internas como externas, que les impide llevar a cabo esa reinserción laboral activa. Dentro de este rango de edad, se puede comprobar cómo afecta a una mayor parte de mujeres que de hombres.

Conclusión:

La inactividad alicantina, siguiendo un poco el esquema nacional, se centra sobre todo en la población estudiantil y la población en plena edad de jubilación o beneficiarias de pensiones o prestaciones no contributivas. La proporción de personas de 65 años en adelante es superior a la de personas de 16 a 24 años, lo que puede llegar a concluirse que no se está produciendo un relevo generacional, ya sea a nivel nacional o en Alicante, en el cual las personas de entre 16 a 24 años vayan formando parte del mercado laboral en la misma proporción que el colectivo de 65 años en adelante, sustentando el espacio que van dejando las personas que se están jubilando, lo que provocará finalmente que haya menos personas

que tributen en comparación con aquellas que son susceptibles de recibir una pensión por jubilación o alguna otra no contributiva.

A continuación, se muestran datos sobre estructura salarial, aunque los datos mostrados pertenecen a la Comunidad Valenciana, ya que no existen encuestas de estructura salarial actualizados para Alicante o para el Municipio de Altea. Por lo tanto, la estructura salarial trata los datos de la Comunidad Valenciana y los datos estatales.

Tabla 5. **Ganancia medio anual** por trabajador/a 2017. En euros.

Según sector de la actividad	C. Valenciana	España
Industria	23.246'93	27.198'31
Construcción	20.151'56	22.163'46
Servicios	20.401'12	22.440'32
Según ocupación		
Alta	30.497'97	32.775'58
Media	17.591'08	18.696'27
Baja	15.905'56	16.975'91
Según tipo de contrato		
Indefinido	22.264'06	24.516'42
Temporal	15.620'94	16.567'85

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del portal estadístico de la Generalitat Valenciana.

En la próxima tabla, se estudian también las ganancias medias anuales comparando la comunidad Valenciana y a nivel estatal. Se pueden ver las diferencias salariales por sexo, edad y nacionalidad. Repasando los datos según sexo, se puede observar la brecha salarial existente tanto en España como en la Comunidad Valenciana. En la Comunidad Valenciana es de 5.322'66 Euros, siendo menos que a nivel estatal, concretamente 5.793'02 Euros.

El salario por edad más bajo es el de los jóvenes menores de 25 años, los cuales ascienden acorde a la edad, llegando a la cuantía 24.654'93 Euros a los trabajadores de 55 y más años, siendo una diferencia de 14.750'47 Euros entre estas dos franjas de edad.

Tabla 6. **Ganancia medio anual** por trabajador y trabajadora 2017. En euros

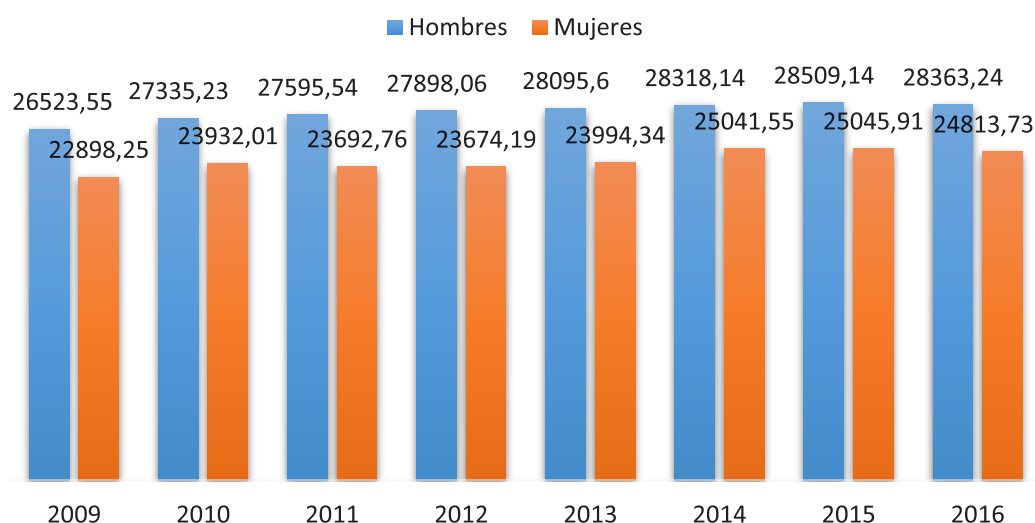
Según sexo	C. Valencia	España
Hombres	23.672'18	25.924'43
Mujeres	18.349'52	20.131'41
Según edad		
Menos de 25 años	9.904'46	11.046'39
De 25 a 34 años	16.710'63	17.978'45
De 35 a 44 años	20.801'37	23.299'99
De 45 a 54 años	23.216'35	25.499'02
55 y más años	24.654.93	26.202'60

Según nacionalidad		
Española	21.603'09	23.605'82
Extranjera	15.168'52	16.564'71

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del portal estadístico de la Generalitat Valenciana.

Analizando el último apartado del aspecto salarial, las siguientes gráficas (39 y 40) sobre **salarios anuales medios estatales sobre salarios a tiempo completo y parcial.**

Gráfica 39. Salario medio anual por jornada completa según sexo. En euros



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del portal estadístico de la Generalitat Valenciana.

El salario medio anual por jornada completa de trabajo en los hombres, aumenta exponencialmente hasta el 2016, llegando a un aumento de 1.839'69 Euros en el 2016.

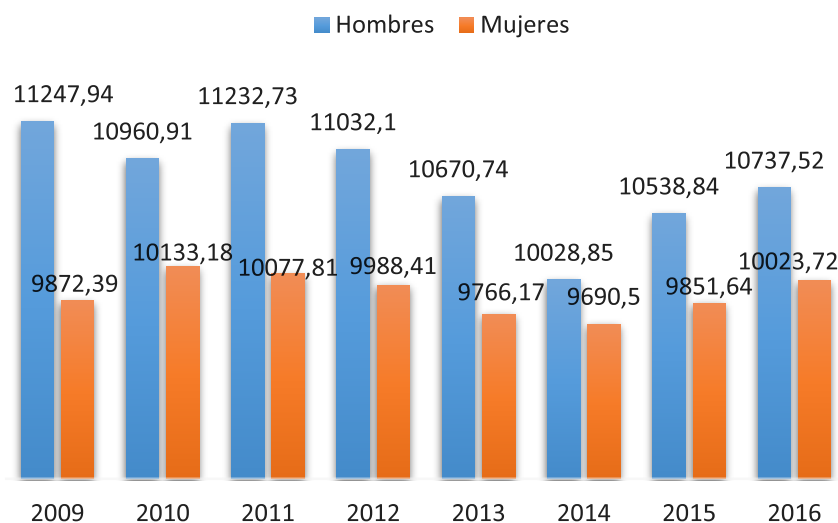
Por otro lado, si se analiza el salario anual por jornada completa en las mujeres, en los periodos de 2009 al 2010 se aprecia como hay una crecida del salario de la mujer. En los siguientes años, del 2010 al año 2012 el salario medio anual femenino desciende 257,82 Euros en estos años. En el año 2012 inicia los aumentos por año hasta el 2016. El aumento total del año 2009 al 2016 es de 1.915,48 Euros, creciendo 75'79 Euros más que el salario masculino.

Conclusión:

El crecimiento como se puede ver, no es suficiente para combatir la brecha salarial existente. En el 2009 la brecha salarial en estos tipos de contratos era de 3625'30 Euros, reduciéndose en el 2016 a 3549'51 Euros, siendo la diferencia el crecimiento final del salario en estos años, 75'79 Euros. Aun así, la diferencia entre mujeres y hombres en el 2016 sigue siendo amplia. Estos datos ponen de manifiesto la desigualdad salarial actual, entre mujeres y hombres.

Seguidamente, se encuentran los datos del **salario anual por jornada parcial**.

Gráfica 40. Salario anual por jornada parcial según sexo. En euros.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del portal estadístico de la Generalitat Valenciana.

También en el caso de las jornadas a tiempo parcial encontramos brecha salarial, donde tiene su máximo de desigualdad en el 2009, pues hay una diferencia de 1.375,55 Euros de unos salarios que no superan los 12.000 Euros anuales.

En ambos sexos se ve como el salario se reduce a partir del año 2011 hasta el año 2014 (período más agudo de crisis económica), siendo de una pérdida de salario por parte de los hombres de 1203'88 Euros y para las mujeres de 387'31 Euros. Entendemos que en el caso de las mujeres se les reduce menos, porque de base es inferior al de los hombres. El descenso salarial que se produce, no origina que se alcance la igualdad salarial, pero encontrándonos en el 2014, el año de mayor equidad salarial de la última década, con una brecha de 338'5 Euros, sobre un salario de 10.000 Euros anuales.

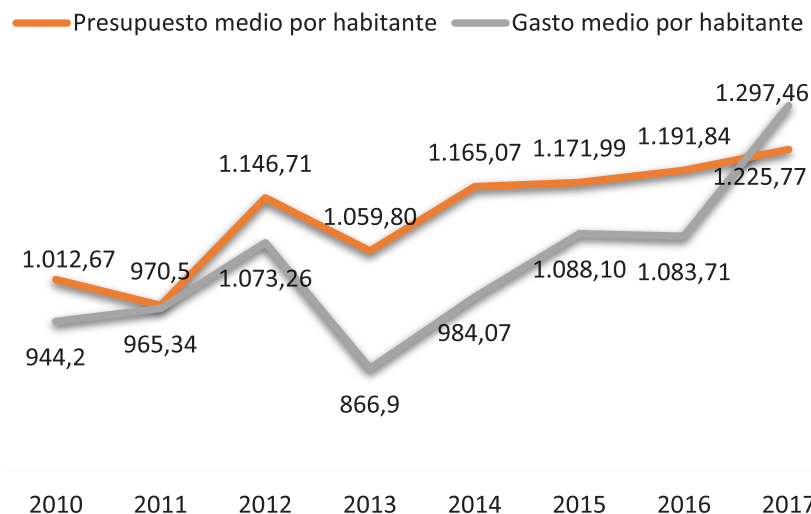
Conclusión:

Estos datos nos muestran el bajo nivel económico de las mujeres en comparación al hombre, ya no sólo por la brecha salarial en ambos tipos de contrato y jornada, sino también por la mayor presencia femenina en las jornadas parciales y el dato inferior a los hombres en afiliaciones, mientras que en el Municipio de Altea hay un mayor número de mujeres que de hombres.

Llama la atención como la brecha salarial disminuye si se disminuye el salario de los hombres con motivo de la crisis, pero no por implantar medidas que hagan que el salario de las mujeres se incremente para reducir esta brecha.

A continuación, se analiza el **nivel de ingreso/gasto que se produce de media**, para ver si el promedio de gasto en el municipio es elevado, o si, por el contrario, los precios favorecen un consumo y un crecimiento económico a medio o largo plazo.

Gráfica 41. Presupuesto y gasto medio por habitante en Altea. 2017. En euros.



Fuente: Elaboración propia a partir del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

La gráfica muestra altibajos que van desde descensos producidos en 2011 y 2013, hasta crecimientos que se van produciendo en el año 2017 (último dato disponible).

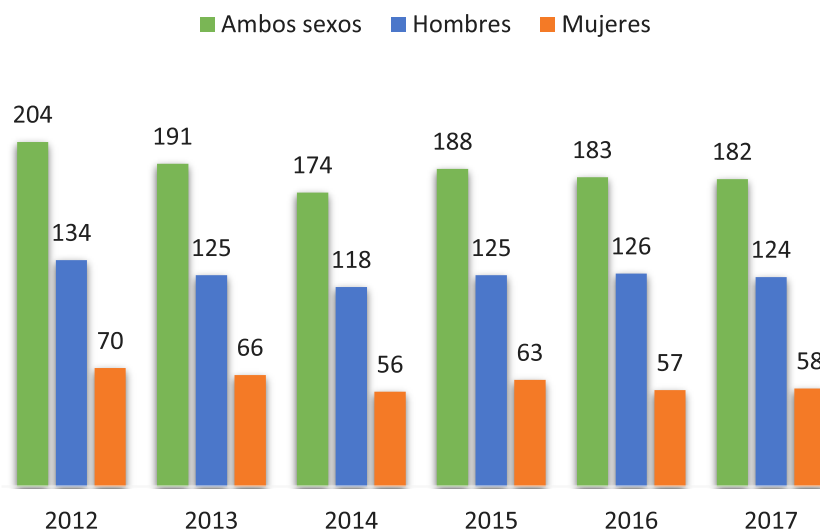
Dicho incremento provoca que, a nivel general, el nivel de vida del municipio se haya encarecido proporcionalmente en comparación con años anteriores. Sin embargo, la cantidad oscila en valores moderados si se comparan con otros municipios costeros.

Cabe destacar, en cualquier caso, que ha sido el año pasado, en 2017, cuando por primera vez desde hace 7 años, el nivel de gasto medio por habitante ha superado al presupuesto medio (o ingreso) por habitante, lo que refleja que la población alteana gasta más de lo que ingresa, aunque sea en una ligera cantidad económica.

Para solventar este problema, sería una buena acción por parte del órgano de gobierno del municipio, abaratar en la medida de lo posible, los servicios que oferta a la ciudadanía, para que de esta manera se pueda paliar en cierta medida el gasto que déficit que soportan los vecinos y vecinas de Altea.

Por último, para cerrar este apartado se muestra el **número de pensiones de incapacidad permanente** que tienen mujeres y hombres en el municipio.

Gráfica 42. Nº de pensiones de incapacidad permanente según sexo en Altea. Número de personas beneficiarias.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del portal estadístico de la Generalitat Valenciana.

De la gráfica, destaca el elevado número de hombres pensionistas en comparación con el número de mujeres siendo en el 2017 de un 68'13 por ciento. Estas cifras son más elevadas en los hombres por distintos factores, ya sea por estar más presentes en la población activa, por sufrir mayor cantidad de accidentes laborales (mayor índice de peligrosidad en el caso de los hombres ya que, por los roles tradicionales y estereotipos de género, trabajan en este tipo de sectores), etc.

Comentarios de la responsable del área de formación y empleo, comercio, mercado y turismo.

En la entrevista comenta que el turismo es el motor principal y que, sin él, el comercio local no funcionaría como lo hace en el municipio.

Además, argumenta que el perfil del turista medio que visita Altea, suelen ser personas pacíficas y tranquilas, las cuales contribuyen a una convivencia estable y responsable con los vecinos y vecinas del municipio.

Para tratar de compatibilizar mejor el empleo y el desempleo, en el área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el Comité de Igualdad, argumenta que las principales dificultades que consideran que encuentran los/as ciudadanos/as para conciliar versan principalmente en los horarios y en los patrones culturales.

En cuanto a los primeros, consideran que son perjudiciales para ambos sexos, sobre todo cuando se combinan con el horario escolar, pero que son las mujeres las que acceden en una proporción mayor que los hombres a reducir su jornada, con los inconvenientes que eso les

acarrea. Los segundos, dicen ser cierto tipo de conductas instaladas tradicionalmente en la sociedad, las cuales abocan a las mujeres a que se reduzcan las jornadas, para ser mejores madres, que no lo tengan que hacer sus respectivas parejas, etc., patrones de conducta que en definitiva perjudican al rendimiento y a la estabilidad laboral de las mujeres del municipio.

En este sentido, desde el ayuntamiento han instado a que sería conveniente ofrecer un número mayor de cursos en materia de corresponsabilidad, que permita compatibilizar mejor la jornada de trabajo con las responsabilidades familiares a ambos sexos.

Actualmente, los recursos principales que oferta el ayuntamiento son un Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) y un servicio de comida a domicilio, sobre todo para personas mayores, para que puedan ser atendidos/as correctamente. El uso de medidas de conciliación suele ser llevado a cabo en una proporción mayor por más mujeres que hombres, sobre todo porque son principalmente las que asumen las cargas familiares y de personas dependientes.

Se ofrecen además servicios extraescolares para padres y madres en verano. Éstos, según argumenta el Comité de Igualdad, se ofertan a precios competitivos para mantener la ocupación activa y se pueda atender a los niños y niñas y a sus padres y madres de una forma adecuada, ya sea mediante escuelas de verano, en semana santa, navidad, en definitiva, para ayudar a los padres y madres a compatibilizar la época donde no hay periodo lectivo o colegio con sus respectivas jornadas laborales.

9.3.6 REPRESENTATIVIDAD Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

El Ayuntamiento de Altea, como institución más cercana a la ciudadanía, proporciona apoyo al asociacionismo a la participación social con el fin de que las personas se responsabilicen de promocionar, mejorar su situación y/o defender sus intereses. La política no solo está en los poderes públicos, sino también, en las organizaciones ciudadanas, actuando como interlocutoras con la administración a través de sus órganos de participación.

Las asociaciones de mujeres trabajan en la erradicación de las desigualdades entre géneros mediante diferentes actuaciones dirigidas a conseguir el empoderamiento de las mujeres, fortaleciendo su posición social, económica y política, con el fin de avanzar hacia un municipio que garantice la igualdad de derechos para toda la ciudadanía.

Hay un **movimiento asociativo femenino** importante en Altea. Dentro de las múltiples asociaciones que hay en materia de bienestar social, estas son las más representativas en el ámbito de la igualdad de oportunidades:

- 1.- AMAMALUNA
- 2.- ASOCIACIÓN DE AMAS DE CASA DE ALTEA
- 3.- ASOCIACIÓN DE AMAS DE CASA DE ALTEA LA VELLA
- 4.- LA FLOR ARTE –SPANISH COURSES.

5.- ASOCIACIÓN MUJERES CON VOZ

6.- CORFOLL

7.- ANÉMONA

8.- ASOCIACIÓN E-MUJERES

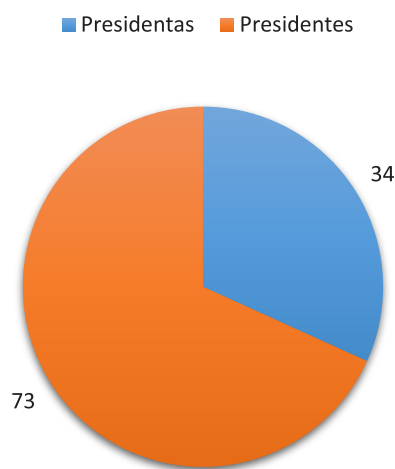
9.- ASOCIACIÓN DRAGÓN

Además, cabe destacar, que estas asociaciones a partir de este año 2018, formarán parte del Consejo Local de Mujeres e Igualdad recién aprobado en pleno.

Por otra parte, una cuestión que preocupa al Ayuntamiento de Altea, es la baja presencia de mujeres en la presidencia de asociaciones.

Del total de 107 asociaciones encontradas como registradas en Altea, solo un 32 por ciento son presididas por mujeres y éstas participan mayoritariamente en asociaciones incluidas en la tipología de cuidados domésticos ("Asociación de Amas de Casa"), asociaciones de mujeres, música y arte, asistencia social, etc. y menos en desarrollo económico o deportes, por ejemplo.

Gráfica 43. Asociaciones en Altea. Presidencia según sexo.



Fuente: Elaboración propia, datos del Ajuntament d'Altea.

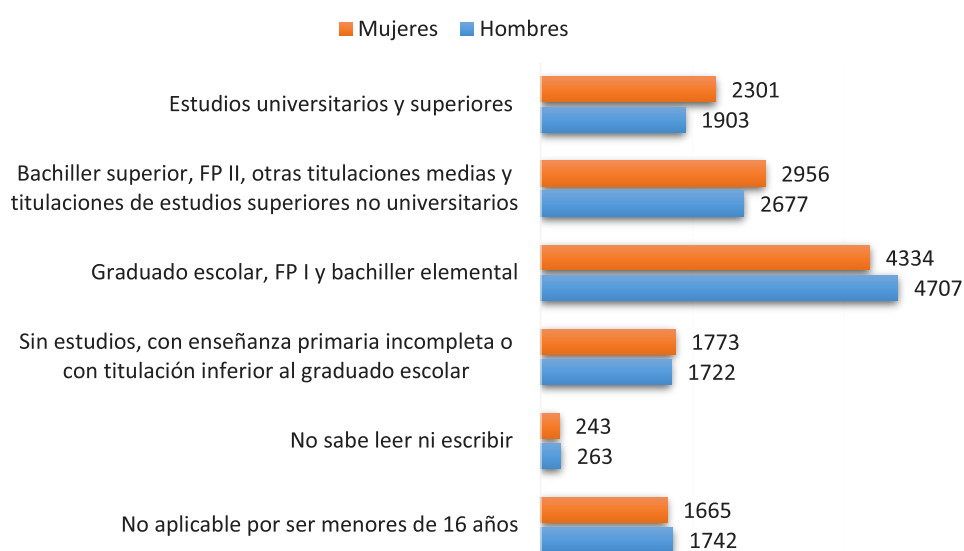
9.3.7 EDUCACIÓN, CULTURA Y BIENESTAR SOCIAL

La situación de discriminación hacia las mujeres que aún persiste en nuestra sociedad encuentra su raíz en la cultura y la educación. Que ha respondido única y exclusivamente a unos patrones androcéntricos en los que el papel de la mujer ha estado siempre en un segundo plano, encontrándose en el ámbito privado (doméstico) mientras que el hombre si ha podido tener un protagonismo en el ámbito público.

La educación es una estrategia básica para avanzar en la igualdad. Por eso, uno de los cambios más llamativos que han experimentado las mujeres en las últimas décadas, ha sido su nivel de formación, y ahora constituyen el grupo de población más cualificado.

Se comenta a continuación, el **nivel de estudios** de los vecinos y vecinas de Altea.

Gráfica 44. Nivel de estudios de la población según sexo. Número de personas.



Fuente: Elaboración propia, datos del Ajuntament d'Altea.

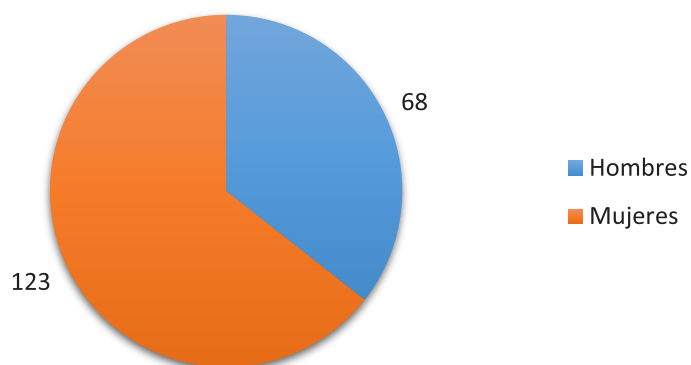
Los niveles de estudios más representativos entre la población son aquellas personas con graduado escolar, formación profesional nivel medio y bachillerato elemental con un 34 por ciento de la población (de las cuales hay 52 por ciento de hombres y 48 por ciento de mujeres), seguido con un 21 por ciento (donde un 52 por ciento son mujeres y un 48 por ciento de hombres) de personas con estudios de bachillerato superior, formación profesional nivel superior, otras titulaciones medias y titulaciones de estudios superiores no universitarios, y con un 16 por ciento (donde un 55 por ciento son mujeres y un 45 por ciento son hombres) aquellas personas con estudios universitarios o superiores.

La población sin estudios, con enseñanza primaria incompleta o con titulación inferior al graduado escolar, suponen otro importante porcentaje de representación en el municipio (15 por ciento).

En definitiva, podemos ver que las mujeres tienen mayor nivel de estudios superiores (universitarios/Formación Profesional Superior), y aun así representan un mayor nivel de paro, contratos temporales, jornadas a tiempo parcial, etc.

Con respecto a las personas inscritas en la escuela de personas adultas del municipio, se puede ver lo siguiente:

Gráfica 45. Personas inscritas a la escuela de educación para adultos/as desagregado por sexo. Número de personas.



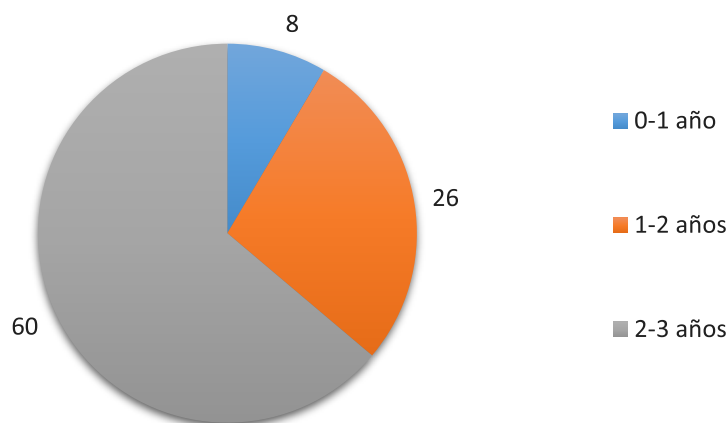
Fuente: Elaboración propia, datos del centro docente público de FPA Algar (Ajuntament d'Altea).

En la FPA (Formación Profesional para Adultos) se imparten clases de Valenciano y Castellano, orientados a la población adulta.

Hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres inscritas a la FPA (64 por ciento). Si lo relacionamos con la gráfica anterior, podemos ver cómo siendo algo mayor el número de mujeres, con enseñanza primaria incompleta o titulaciones inferiores al graduado escolar, son las que posteriormente deciden continuar sus estudios o terminarlos.

La Gráfica 46, refleja el **número de puestos ofertados para la escuela pública de educación infantil en Altea.**

Gráfica 46. Número de puestos ofertados para la escuela pública de educación infantil en Altea. Número.



Fuente: Elaboración propia, datos del Ajuntament d'Altea.

La oferta educativa pública para educación infantil en Altea se resume en 1 aula educativa con 8 plazas para los/as niños/as de 0 a 1 año (9 por ciento del total), 2 aulas y 26 plazas para niños y niñas de entre 1 y 2 años (28 por ciento sobre el total de plazas ofertadas) y 3 aulas con 60 plazas ofertadas para los niños y niñas en Altea con edades comprendidas entre los 2 y los 3 años (64 por ciento con respecto al total de plazas que se ofertan).

En comparación con la gráfica, a través de datos facilitados por el Ajuntament d'Altea, el número de nacimientos de niños y niñas en el municipio fue de 170 en 2016, 162 en 2017 y 17 en 2018 (últimos datos disponibles en marzo).

No solo esto justifica la aparición de centros públicos y privados de educación infantil (3 guarderías concretamente), ludotecas, etc., también la necesidad de **conciliar la vida familiar y laboral**, que es cada día más significativa para la sociedad. 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).

Trasladándonos al **ámbito educativo**, pasamos a definir a continuación el número de Colegios Públicos, Institutos de Educación Secundaria, etc. con los que cuenta el Municipio de Altea.

Hay concretamente 5 Colegios (Educación Infantil y Primaria), 2 centros de educación secundaria. El municipio también cuenta con un colegio privado "El Planet".

A continuación, podemos ver el número de Directores y Directoras según centros:

Tabla 7. Directores/as de centros educativos en Altea. Composición según tipo de centro y sexo.

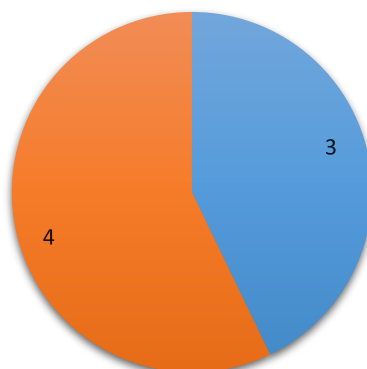
	Directoras	Directores
Centros Públicos de Educación Primaria	2	3
Centros Públicos de Educación Secundaria	1	1

Fuente: Elaboración propia, datos del Ajuntament d'Altea.

Del total de centros mencionados, un 43 por ciento son dirigidos por mujeres y otro 57 por ciento por hombres.

Gráfica 47. Dirección según sexo de los centros educativos en Altea.

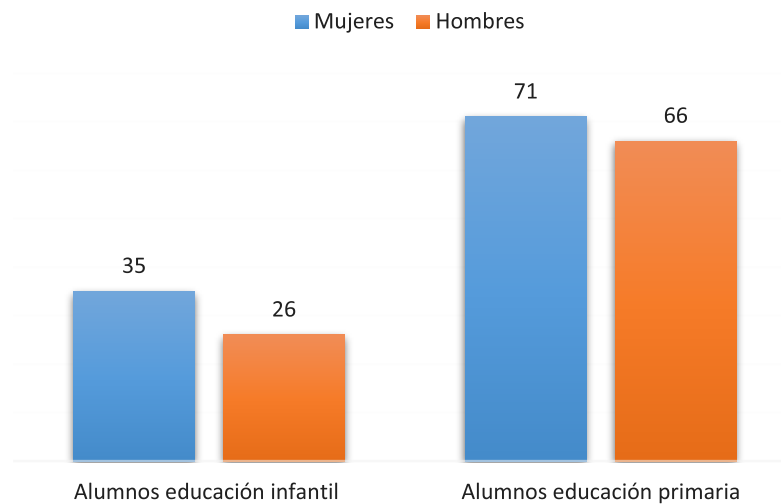
■ Directoras ■ Directores



Fuente: Elaboración propia, datos del Ajuntament d'Altea.

Además, se han extraído datos sobre la composición del alumnado en distintos centros de Altea. Concretamente en el Colegio Público Altea la Vella son los siguientes:

Gráfica 48. Alumnado de CEIP Altea la Vella. Composición según sexo.



Fuente: Elaboración propia, datos del CEIP Altea la Vella.

Tabla 8 Alumnado de CEIP Altea la Vella. Composición según curso y sexo.

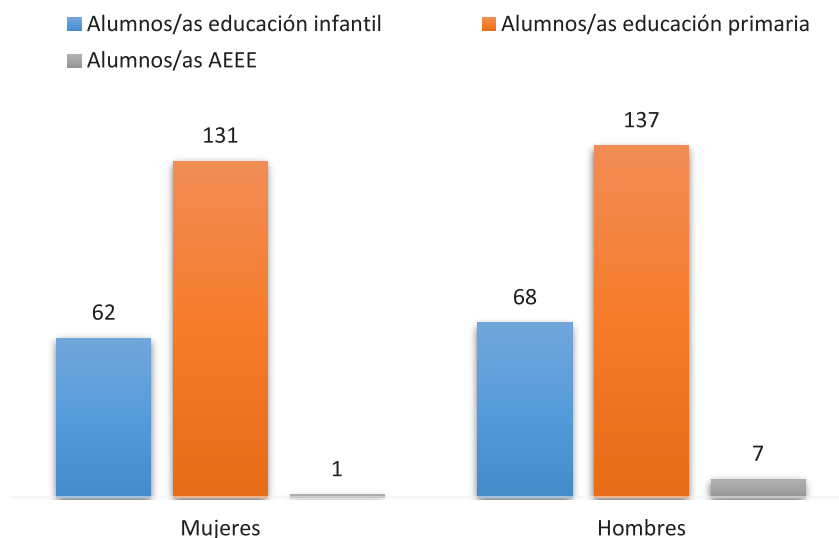
Curso	Nº alumnas	Nº alumnos
1º Primaria	13	10
2º Primaria	10	11
3º Primaria	10	11
4º Primaria	11	13
5º Primaria	14	9
6º Primaria	13	12
3º Infantil	10	10
4º Infantil	12	8
5º Infantil	13	8

Fuente: Elaboración propia, datos del CEIP Altea la Vella.

Vemos un mayor número de plazas femeninas ocupadas que masculinas, tanto en Educación Primaria (52 por ciento de chicas frente a 48 por ciento de chicos) como en Educación Infantil (57 por ciento de chicas frente a 43 por ciento de chicos).

Por otra parte, en el CEIP Garganes Foyeta, los alumnos y alumnas matriculados, tanto de educación infantil como de educación primaria y especial, vienen reflejados a continuación:

Gráfica 49. Alumnado de CEIP Garganes Foyeta. Composición según sexo.



Fuente: Elaboración propia, datos del CEIP Garganes Foyeta.

Tabla 9. Alumnado de CEIP Garganes Foyeta. Composición según curso y sexo.

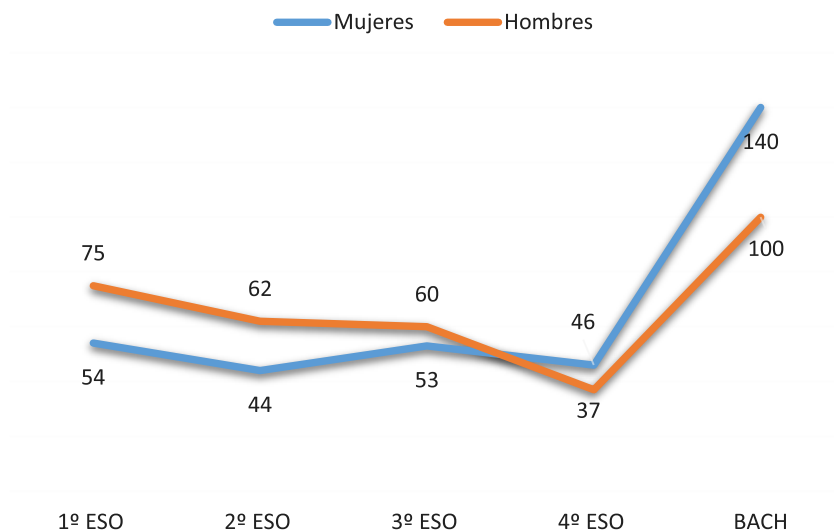
Curso	Nº alumnas	Nº alumnos
1º Primaria	18	23
2º Primaria	27	20
3º Primaria	16	27
4º Primaria	19	22
5º Primaria	29	20
6º Primaria	22	25
3º Infantil	17	24
4º Infantil	22	24
5º Infantil	23	20
AEEE	1	7

Fuente: Elaboración propia, datos del CEIP Garganes Foyeta.

Vemos un mayor número de plazas masculinas ocupadas que femeninas, tanto en Educación Primaria (49 por ciento de chicas frente a 51 por ciento de chicos) como en Educación Infantil (48 por ciento de chicas frente a 52 por ciento de chicos). En Educación especial, la mayoría son niños (el 87,5 por ciento).

A continuación, también se muestra el alumnado de educación secundaria y bachillerato del IES Bellaguarda:

Gráfica 50. Alumnado de IES Bellaguarda. Composición según sexo.



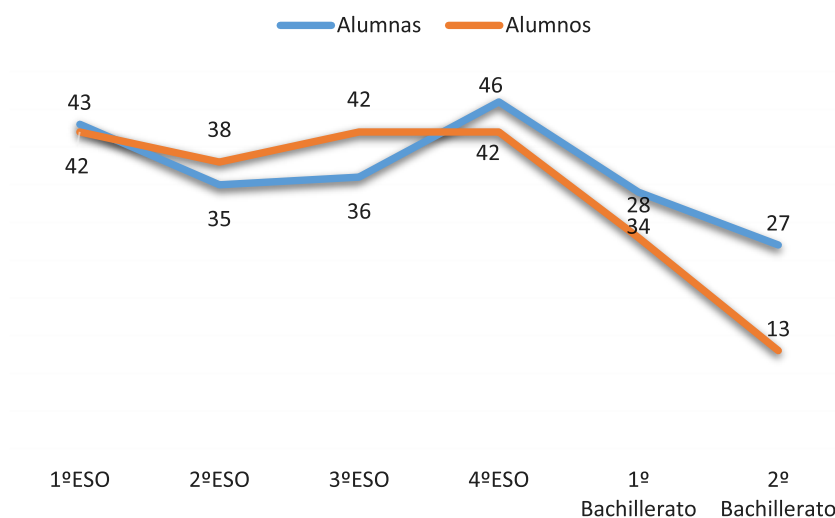
Fuente: Elaboración propia, datos del IES Bellaguarda.

En los primeros años de educación secundaria, la composición masculina es superior a la femenina, pero cuando llegan cursos superiores como 4º de ESO o Bachillerato, la tendencia cambia, y son las mujeres las que aparecen en mayor composición, lo que explica en cierta manera que el “abandono escolar” se produce en menor medida en el caso de las mujeres. Solo hay 8 mujeres menos en 4º de ESO con respecto a 1º de ESO, frente a 38 hombres menos desde 1º de ESO hasta 4º de ESO.

En 1º de ESO hay un 42 por ciento de alumnas frente al 58 por ciento de alumnos. En 4º de ESO, sin embargo, hay un 55 por ciento de alumnas frente a un 45 por ciento de alumnos.

En Bachillerato, un 58 por ciento de alumnas frente a un 42 por ciento de alumnos.

Gráfica 51. Alumnado de IES Altaia. Composición según sexo.



Fuente: Elaboración propia, datos del IES Altaia.

En este Instituto, en los primeros años de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), la composición masculina y la femenina de alumnos/as es similar (51 por ciento de alumnas frente a 49 por ciento de alumnos) y lo mismo ocurre en el último año de ESO (52 por ciento de alumnas frente a 48 por ciento de alumnos).

Parece ser que finalizan Bachillerato un 90 por ciento son alumnas, frente al 10 por ciento de alumnos.

También cabe destacar, que Altea dispone de un Campus que integra a la Facultad de Bellas Artes y al Departamento de Arte. Se imparten el Grado de Bellas Artes, el Máster Universitario en Proyecto e Investigación en Arte y el Máster Universitario en Formación del profesorado de ESO, Bachillerato y FP, albergando también la actividad de la mayoría de los grupos de investigación del Departamento de Arte.

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

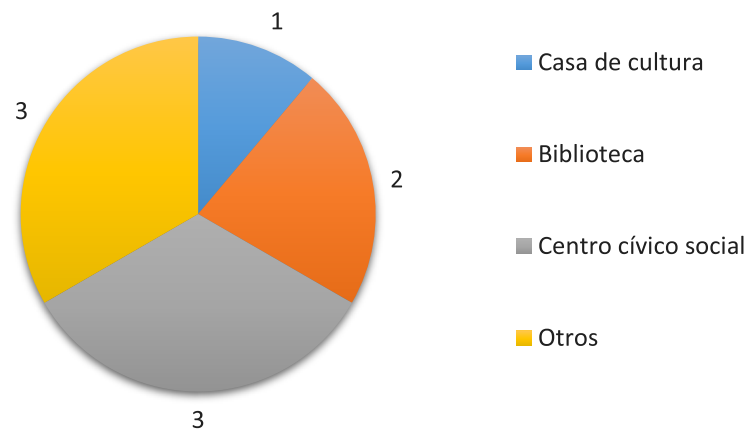
Esto, además de producirse por la cultura patriarcal y roles tradicionales que seguimos adquiriendo a través del proceso de socialización, etc. también se origina por la falta de referentes femeninos en las disciplinas de ciencias, tecnología, matemáticas, política, etc.

Resulta por tanto imprescindible un cambio de mentalidad, un cambio en la educación de los valores que se imparten desde los centros educativos en todos los niveles de la

enseñanza, y se hace precisa una educación para la igualdad, donde mujeres y hombres se forjen un futuro conforme a sus méritos y capacidades.

A continuación, podemos ver las infraestructuras para servicios culturales disponibles en Altea.

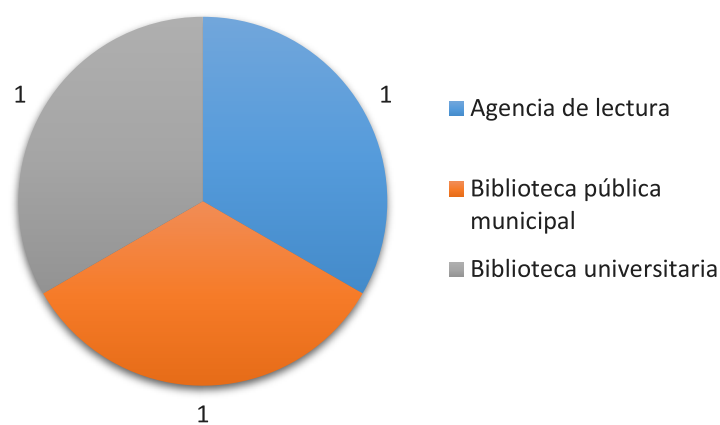
Gráfica 52. Infraestructura cultural de Altea. Número de locales.



Fuente: Ministerio de Hacienda y Función pública.

La Gráfica 53, por otra parte, y dentro de los **tipos de centros bibliotecarios**, muestra que hay una agencia de lectura, una biblioteca pública municipal y una biblioteca universitaria (U. Miguel Hernández).

Gráfica 53. Centros bibliotecarios de Altea según tipo. Número de centros bibliotecarios.



Fuente: Consellería de Educación, Investigación, Cultura y Deporte.

En materia de **uso y aplicación de TICS** para colectivos de diferente edad y género, también se han celebrado varios talleres, charlas y/o jornadas, aunque con poco volumen de asistencia.

Comentarios de las personas responsables de las Áreas de Educación y Cultura

Desde el área de educación se han detectado casos de acoso escolar en el municipio. Las pautas de actuación ante estos casos, ha sido una participación activa mediante la realización de campañas con los colegios, contribuyendo y participando activamente al Plan Nacional Contra el Acoso Escolar, involucrando a todos los institutos y colegios, y también dando a la psicóloga de servicios sociales un horario de citas para atención.

Además, se ha incluido la coeducación a través de la normativa vigente en el sistema educativo en el municipio para incluir la perspectiva de género.

Como proyectos educativos con perspectiva de género en el último año, se han realizado sobre todo cursos de formación a orientadores/as y profesorado y a monitores/as del ayuntamiento.

También se han llevado a cabo actividades en el ámbito cultural en materia de igualdad de oportunidades, en este caso mediante exposiciones/actividades sobre el papel de las mujeres en la cultura. Estas actividades han consistido, por ejemplo, en una exposición de fotografía "*mujeres en el mundo*", y además exposiciones en los colegios con una temática similar.

Así mismo cabe destacar que se han realizado actividades de sensibilización en materia de igualdad de género a la población adulta para identificar y eliminar progresivamente los estereotipos y los roles de género. Estos estereotipos, como se han mencionado anteriormente, buscaban una mayor participación de los hombres en los ámbitos que tradicionalmente habían sido designados a las mujeres (cursos de cocina). Además, se contó con una mujer en calidad de chef, que impartió la clase para también romper con el famoso fenómeno del techo de cristal y estereotipos de género.

También **el Comité de Igualdad en la entrevista comenta** que se hacen de forma anual numerosas actividades en materia de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigidas a la ciudadanía. Entre ellas, se pueden mencionar:

- Campañas en la biblioteca, creando una sección de igualdad para el Día Internacional de la Educación No Sexista.
- Cursos de cocina, envío de alumnos/as para aprender a cocinar.
- Charlas sobre el cambio de estereotipos y roles de género.
- Cursos para personas mayores de 45 años focalizados sobre todo para hombres y así eliminar estereotipos y roles de género.
- Cursos de cocina básicos para personas universitarias para que aprendan a independizarse.

- Charlas y talleres de empoderamiento femenino en diversas áreas.
- Charla coloquio el día 8 de marzo con motivo del Día Internacional De La Mujer.
- Charlas y talleres en los institutos y colegios para tratar la violencia en los jóvenes.
- Marcha solidaria contra el cáncer de mama, visibilizando a las víctimas y solicitando más recursos para la atención y reducción de estos casos.

Por otra parte, también han llevado a cabo en la elaboración de los Convenios de Colaboración, la inclusión de una cláusula de igualdad de oportunidades. Además, en el procedimiento de selección de personas jóvenes del programa de incentivos a la contratación de personas jóvenes por entidades locales, en el marco del sistema nacional de garantía juvenil, desde el municipio han establecido unos criterios de valoración positivos a favor de una mayor participación de las mujeres, y sobre todo a favor de las mujeres víctimas de violencia de género, concediéndoles una mayor puntuación de cara a la convocatoria.

También se rigen por baremos de la Generalitat Valenciana a la hora de convocar subvenciones destinadas a fomentar el trabajo autónomo, donde las mujeres generan una discriminación positiva en la cual, por el mero hecho de ser mujeres, ya tendrían una partida concedida inicial, para tratar a su vez de fomentar la participación femenina, y el autoempleo y el emprendimiento femenino.

En comparación de la situación de la mujer con la del hombre en Altea, sobre todo en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, es donde más diferencias se encuentran. Además, el Comité de Igualdad apunta que hay pocas familias monoparentales.

Todos los programas, actuaciones públicas, publicaciones y normativas relativas a la igualdad de oportunidades, se suelen publicar a través de la prensa y de la radio local, para tratar de dar una cobertura y una difusión mayor a la ciudadanía.

También destacar que, desde el Comité de Igualdad, y más concretamente de las personas responsables del Área de Igualdad, el ayuntamiento está en proceso de creación de un Consejo Local de Mujeres e Igualdad, formado por personas con representación en distintos ámbitos municipales, como del ayuntamiento, asociaciones locales, juntas de comunidades, etc.

Pese a que no se ha llegado a ofrecer asesoramiento gratuito a empresas locales que hayan decidido implantar un plan de igualdad o a alguna entidad en materia de igualdad de oportunidades, desde el Comité de Igualdad comentan que es un servicio que podría ser interesante llevar a cabo, ya que, de esta manera, podría incrementarse el interés, sobre todo del comercio y la industria local en respetar y difundir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Como medidas que no se realizan en la actualidad para incrementar la sensibilización y los conocimientos de la ciudadanía en materia de igualdad de oportunidades, desde el Comité de Igualdad instan a que se hacen necesarios, más esfuerzos en aumentar la

educación o la coeducación en este caso en los colegios, y ofrecer más recursos de conciliación para población de entre 30-50 años, sobre todo para conciliar la vida laboral con los/as hijos/as a cargo, etc.

Por último, destacar, que desde el Área de Igualdad se tiene muy en cuenta el impacto de género en la gestión interna del ayuntamiento y revisan toda la documentación (interna y externa), actividades, servicios que ofertan, etc., contando con la colaboración de todas las Concejalías que demandan sugerencias o revisiones de documentos para asegurarse de que contienen lenguaje inclusivo y no sexista.

Bienestar Social

Para finalizar, las políticas que se desarrollan en materia de Servicios Sociales son fundamentales para la consecución de la igualdad real y efectiva. Es bien sabido que, en términos de bienestar, la situación de las mujeres no es idéntica a la de los hombres, pero existen otros grupos de personas que presentan una mayor vulnerabilidad y sufren mayor discriminación (personas mayores, migrantes, de etnia gitana, con discapacidad, etc.) o incluso una discriminación múltiple, si hablamos de mujeres de etnia gitana, mujeres migrantes, mayores o con discapacidad.

Combatir esta múltiple discriminación significa contribuir a su empoderamiento y desde el Ayuntamiento de Altea se atienden las necesidades de aquellos colectivos más vulnerables entendiendo que necesitan una atención especial.

En primer lugar, destacar que en Altea hay un Centro Especializado de Atención al Mayor (CEAM) que tiene como objetivo prestar diversos tipos de servicios de atención a la tercera edad, de manera que puedan realizar las actividades de su vida diaria.

En el centro hay unas 2.518 personas usuarias, de las cuales un 68 por ciento son mujeres. Concretamente, ocupan el centro 1650 mujeres y 766 hombres.

El centro comprende diversas estancias:

- Área de Prevención y Mantenimiento de la Salud.
- Área de Rehabilitación Preventiva.
- Área de Información y Formación.
- Área de Actividades Físicas.
- Área de Talleres Ocupacionales.
- Área Social y Educativa.

Los talleres ocupacionales son impartidos por un 70 por ciento de mujeres y 30 por ciento de hombres.

El CEAM también ofrece servicio de podología, peluquería y cafetería.

El ayuntamiento cuenta con un Servicio de Ayuda a Domicilio (S.A.D), que ofrece un conjunto de servicios de carácter doméstico, personal y socio-educativo para aquellas personas que precisan, por su especial necesidad, una atención en su domicilio, procurando así la permanencia en su núcleo familiar.

Otros recursos comunitarios del Departamento de Servicios Sociales son:

- Servicio de Menjar a Casa.
- Servicio de Tele asistencia Domiciliaria.
- Prestaciones económicas.
- Tarjeta Oro de Transporte Urbano.

También existe un Centro Social para la realización de actividades de ocio y culturales a disposición de todos los ciudadanos y todas las ciudadanas de Altea. En este centro se celebran congresos, conferencias, representaciones teatrales, audiciones musicales, etc.

Principales objetivos:

- Crear un centro social a disposición de todos los habitantes, un espacio privilegiado de promoción sociocultural para incrementar la convivencia y diálogo entre diferentes generaciones.
- Integrar los diferentes colectivos de la población en general, fomentando la participación social activa para una convivencia de relación entre los mayores y otras generaciones.
- Potenciar el asociacionismo como la acción voluntaria.
- Elevar el nivel cultural entre los participantes.
- Promocionar la participación activa de los usuarios partiendo de sus motivaciones. Ofrecer espacios lúdicos y creativos para los participantes.

Otro colectivo que atendido a través de diversas prestaciones en Altea es el conformado por personas con discapacidad.

Aquellas personas que cuentan con un grado del 33 por ciento de discapacidad o superior y que cuenta con graves dificultades de movilidad puede solicitar la "Tarjeta de estacionamiento para vehículos que transportan personas con movilidad reducida".

Altea cuenta también con un Centro abierto destinado a la organización de actividades de apoyo preventivo a la marginación y de actividades de carácter rehabilitador y apoyo psicosocial. Es el Taller Pre laboral de Inserción Socio laboral (TAPIS), cuyos beneficiarios y beneficiarias son personas con discapacidad psíquica y/o mental que presentan dificultades socio familiares y/o de integración psicosocial.

Los servicios que ofrece son:

- Actividades ocupacionales y rehabilitadoras.
- Culturales y recreativas.

- De convivencia, cooperación y autoayuda.
- Apoyo psicosocial
- Orientación familiar.

Cuenta con 15 plazas.

Por otra parte, están las Agencias AMICS, que son oficinas de la Administración Local de información, mediación, asesoramiento y orientación sobre los recursos de la Administración y de las entidades en materia de integración de personas inmigrantes.

En el 2016, la Agencia ha trabajado en las áreas de Información y Acogida, Garantías Jurídicas, Educación y Vivienda.

Los Recursos Humanos con los que contó la Agencia son 2 mujeres (Trabajadora Social y Auxiliar Administrativa) y un hombre (Trabajador Social).

Se ha prestado servicio a 70 hombres y 36 mujeres, todos y todas empadronados en Altea, viviendo mayoritariamente, tanto mujeres como hombres, en pisos alquilados y compartidos, ambos sexos con nivel de estudios primarios (mayoritariamente) y siendo personas ocupadas (muchas de ellas en “economía sumergida”):

Tabla 10. Población empadronada asistida por la agencia AMICS. Composición según país y sexo.

PAÍS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Argelia	5		5
Argentina	3	4	7
Bolivia	1	5	6
Brasil		3	3
China	6	3	9
Colombia		1	1
Cuba		1	1
Ecuador	2	1	3
El Salvador		1	1
Honduras		1	1
Marruecos	3	3	6
Nepal	32	3	35
Pakistán	3		3
Rusia	6	8	14
Senegal	1		1
Tailandia	1		1
Ucrania	6	2	8
Venezuela	1		1
TOTAL	70	36	106

Fuente: Elaboración propia, datos de la agencia AMICS.

En el último año (2017), también se ha prestado a través de la **“Oficina Pangea”** un **Servicio de Información, Orientación y Asesoramiento y Mediación a través de itinerarios de inserción** (atendiendo a 106 personas de distintas nacionalidades), **realización de informes y documentos preceptivos para Extranjería** (31 hombres y 11 mujeres han solicitado Informes de Idoneidad de vivienda, así como 23 hombres y 8 mujeres han solicitado Informes de Integración Social (siendo por tanto ligeramente superior la solicitud de estos informes con respecto al año anterior).

También se ha contado con un **Programa Voluntario de Compresión de la Sociedad Valenciana** que los Servicios Sociales y la Agencia Local AMICS lleva ofreciendo a la población inmigrante del municipio desde 2011: **“Escuelas de Acogida de Altea”**.

Se trata de un instrumento integrador que se enmarca en la Ley 15/2008 de Integración de las personas inmigrantes en la Comunitat Valenciana y que nace con la finalidad principal de garantizar a los/as nuevos/as ciudadanos/as el conocimiento de los valores y reglas de convivencia democrática, los derechos y deberes, la estructura política y los idiomas oficiales de la Comunitat Valenciana.

Y en este sentido una plena y verdadera INTEGRACIÓN debe abarcar y trabajar sobre cuatro grandes dimensiones como son la dimensión social, estructural, la cognitivo-cultural y la de identidad.

Han cursado el Curso “Escuela de Acogida” en 2017 un total de 19 beneficiarias/os, de diferente nacionalidad y sexo: 65% de hombres frente a un 35% de mujeres.

Por otra parte, al Curso de **“Iniciación a la Nacionalidad Española”** también desarrollado en 2017 han participado 4 hombres y 2 mujeres de las siguientes nacionalidades: Argentina, Brasil, Congo y Eslovenia.

Por último, destacar que desde el Ayuntamiento de Altea se vela por la protección y seguridad de aquellas ciudadanas **víctimas de violencia de género**.

La violencia ejercida contra las mujeres es una constante histórica y una manifestación indiscutible de la discriminación que sufren las mujeres.

Para mejorar la prevención, intervención y apoyo a las víctimas, han de ser tenidas en cuenta las variables que intervienen para que se produzcan situaciones de violencia hacia las mujeres y que determinan la necesidad de afrontar este fenómeno desde el compromiso del ayuntamiento y demás agentes implicados.

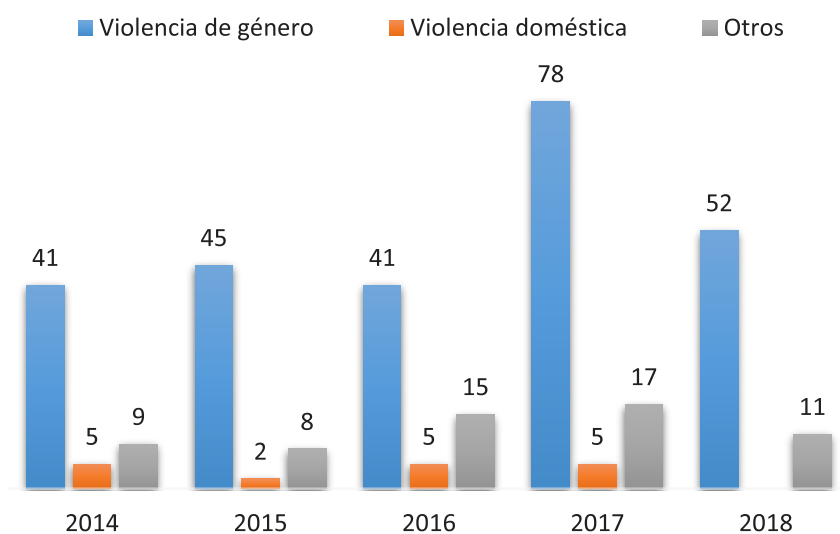
Por ello, en 2016 se prestó un servicio de Asesoramiento y Atención Jurídica a la Mujer para la prevención y erradicación de la violencia de género y Asesoramiento en materia de derecho de familia.

El Ayuntamiento dispone de:

- Servicio Telefónico de Atención y Protección para Mujeres Víctimas de Violencia de Género (ATENPRO)
- Servicio Municipal de Asesoramiento Jurídico a la Mujer.

Aparece el **número de órdenes de protección emitidas según el tipo de orden** (violencia de género, violencia doméstica u otros casos) desde el año 2014, hasta el primer semestre de 2017.

Gráfica 54. Número de órdenes de protección emitidas por tipo de orden.



Fuente: Elaboración propia. Ajuntament d'Altea. Concejalía de Bienestar Social.

Cabe destacar, que a pesar de ello, afortunadamente, en ninguna de las órdenes de protección se han producido víctimas mortales. El número de órdenes de protección por violencia de género y por violencia doméstica, ha aumentado en estos últimos dos años (sobre todo en 2017), y ha disminuido en 2018.

Comentarios del Comité de Igualdad sobre violencia de género.

En la **entrevista mantenida a las personas que componen el Comité de Igualdad**, se apunta a que Altea no es un municipio potencialmente peligroso, salvo un par de calles, donde se da algo más de conflictividad.

Para evitar cualquier caso o episodio de violencia que se pueda producir en el municipio, se suelen realizar campañas de información para las fiestas populares de Altea, artículos de promoción como chapas, vasos, fomentando unas fiestas responsables y libres de agresiones de cualquier tipo, etc.

En materia de infraestructura y seguridad vial desde el Comité de Igualdad consideran que hay zonas en el municipio, sobre todo algunas del paseo marítimo, que se encuentran

mal iluminadas y, por tanto, son potencialmente peligrosas para ser transitadas, motivo por el cual, convendría estudiar la posibilidad de realizar un reacondicionamiento en determinadas zonas.

Además, algunos colectivos (mujeres embarazadas, personas con movilidad reducida, mayores, etc.) suelen hacer uso de distintos servicios de accesibilidad ciudadana. Pese a esto el comité reconoce, que hay algunas zonas municipales en las aún no se cuenta con estos recursos y es algo en lo que se está trabajando, ya que cualquier establecimiento que ofrece servicios en Altea está obligado a implementarlo.

Hasta el momento no se han llevado a cabo actividades para fomentar un turismo responsable y libre de agresiones, pero es un proyecto que tienen en mente estudiar y realizar alguna medida al respecto.

Además, desde el área de prevención y atención contra la violencia de género, se comenta cómo funciona el área ante un caso de detección de violencia de género.

El protocolo a seguir puede iniciarse por la policía, a través de una denuncia u orden de protección, o a través de los Servicios sociales, tras verbalizarse una situación de violencia de género. En esa primera atención se valora si la víctima necesita atención o no (si necesita atención se solicita la presencia de la abogada experta en materia de violencia de género).

Desde el Comité de Igualdad, se debate sobre si se produce un vacío de comunicación en el protocolo, al producirse una falta de información compartida, que provoca que el proceso pueda ser lento (una víctima cuenta muchas veces lo mismo a distintos órganos, lo que se conoce en criminología como victimización secundaria o terciaria).

El área de Servicios Sociales comenta que el Ayuntamiento de Altea tiene contratados los servicios de una abogada para la atención jurídica a las mujeres víctimas de violencia de género y a las parejas en situación de ruptura y/o crisis con el fin de prevenir la violencia de género.

Además la psicóloga del equipo base de bienestar social tiene una formación especializada para la atención a las víctimas de violencia de género, por lo que se realiza una atención específica con un servicio cercano, gratuito, y especializado, que incluye desde entrevistas de asesoramiento y/o derivación a otros recursos, hasta atención y asesoramiento legal sobre cuestiones civiles y penales relacionadas con el derecho de familia (tramitación del acceso a la justicia gratuita, guardas y custodias de menores, reclamaciones de pensiones alimenticias, sobre régimen de visitas...etc.). A nivel psicológico se realiza la atención necesaria para la recuperación del trauma que supone haber sufrido violencia de género. En cuanto a la asistencia social se está en coordinación con el equipo base de bienestar social para la tramitación de los recursos sociales pertinentes.

Según la información del área de servicios sociales, la actuación con las víctimas cuando sufren la violencia suele ser voluntaria, salvo cuando están involucrados/as menores, en los que actúan siempre.

En todo este proceso de detección de violencia de género, suele participar normalmente una comisión designada. Dicho órgano está formado por psicólogas, trabajadoras sociales, y un equipo técnico de colegios (comisión de menores en riesgo).

En materia de prevención contra la violencia de género, se trabaja día a día realizando cursos/jornadas/talleres focalizados a la población, a través fundamentalmente del Plan de Intervención Familiar. También, mediante un plan de prevención instaurado, en los institutos se realizan charlas y conferencias con una asociación de mujeres contando sus experiencias vitales, en conjunción con coordinadoras de cada instituto contando su trayectoria en igualdad.

Generalmente, los/as agentes sociales implicados/as en el tratamiento de la violencia de género, son el área de servicios sociales, los/as psicólogos/as del equipo base de servicios sociales, los/as abogados/as contratados/as parcialmente para el asesoramiento legal a mujeres víctimas de violencia de género y los/as trabajadores/as sociales.

Las actuaciones llevadas a cabo en materia de violencia de género en el municipio, han sido variadas, y aunque los casos de violencia de género con víctimas mortales, no son numerosos afortunadamente, se producen sobre todo altercados, discusiones de ámbito doméstico, y también casos de agresión que requieren activar el protocolo anteriormente mencionado.

El municipio como tal no cuenta con viviendas habilitadas para mujeres con problemas de exclusión social y/o víctimas de violencia de género, ya que ese servicio lo lleva la Conselleria de la Generalitat Valenciana que las ubica principalmente en Alicante.

Como posible vía de reducción de casos de violencia de género en el municipio, desde el ayuntamiento han apostado por la educación y la información sobre todo a la población joven. Por este motivo se han realizado campañas de sensibilización como:

- ❖ Campaña "*Tinguem la festa en pau*". Organizada entre la Concejalía de Fiestas y la de Igualdad. El objetivo de esta campaña es el de fomentar el respeto y la buena convivencia.
- ❖ Campaña "*Por unas fiestas libres de actitudes sexistas, homófonas y racistas*". Durante las fiestas patronales de 2016. La acción consistió en la colocación de carteles de sensibilización en los locales festeros, y el reparto de "Chapas" por parte de los cargos festeros.
- ❖ Cuentacuentos para niños/as y monólogo día 8 de marzo 2017.
- ❖ Otras actividades de sensibilización realizadas por Cruz Roja en la plaza del ayuntamiento con motivo de 8 de marzo y 25 noviembre.

- ❖ Jornada de reflexión 25 noviembre con talleres dirigidos a alumnos/as IES “*Quien bien te quiere te hará reír*” y Clownferencia “*Mujer, vida y risa*” para toda la población.

¿Qué opinan los ciudadanos y ciudadanas?

Se ha realizado una **encuesta a la ciudadanía en Altea**, para conocer, como aprecian la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal y laboral en las distintas áreas funcionales y servicios que existen en el municipio. Cabe señalar que la encuesta no es representativa, debido al bajo porcentaje de participación. Aun así, se han analizado, y estos han sido los resultados obtenidos.

Resultados

Para comenzar se ha preguntado a las personas encuestadas, **cuáles son los principales problemas en general que más les preocupan en la actualidad.**

- 1) Las mujeres encuestadas, por un lado, se preocupan fundamentalmente por la violencia de género, el empleo y el paro, el calentamiento global, la corrupción y la educación, y ya con menos representación la sanidad, los recortes en derechos y libertades, la xenofobia, etc.
- 2) Los hombres por otra parte, el principal problema que les preocupa, es la desigualdad en términos económicos, pero también señalan como otros problemas importantes, el medio ambiente, el auge de la extrema derecha en países occidentales, el racismo, la pobreza, el abuso de poder, la inmigración, la falta de comunicación con las personas, la obsesión de los jóvenes con el teléfono móvil, entre otros.

Seguidamente se ha preguntado, a las mujeres y a los hombres que han respondido a la encuesta, **qué problemas** consideran que **pueden tener, tanto las mujeres, como los hombres en Altea.**

Tabla 11. **Problemas que afectan a las mujeres en Altea.**

	Mujeres	Hombres	%M	%H
Falta de trabajo	4	1	80	20
Falta de formación	3	2	60	40
Falta de participación política	5	2	71	29
Falta de tiempo	1	2	33	67
Falta de recursos económicos/sociales	2	1	67	33
Falta de reconocimiento social de su trabajo	5	2	71	29
Falta de seguridad en la calle	3	1	75	25
Falta de seguridad en sí misma	1	1	50	50
Otro	2	2	50	50

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

Tabla 12. **Problemas que afectan a los hombres en Altea**

	Mujeres	Hombres	%M	%H
Falta de trabajo	2	2	50	50
Falta de formación	7	2	78	22
Falta de participación política	1	2	33	67
Falta de tiempo	1	1	50	50
Falta de recursos económicos/sociales	2	1	67	33
Falta de reconocimiento social de su trabajo	1	0	100	0
Falta de seguridad en la calle	0	0	0	0
Falta de seguridad en sí misma	0	0	0	0

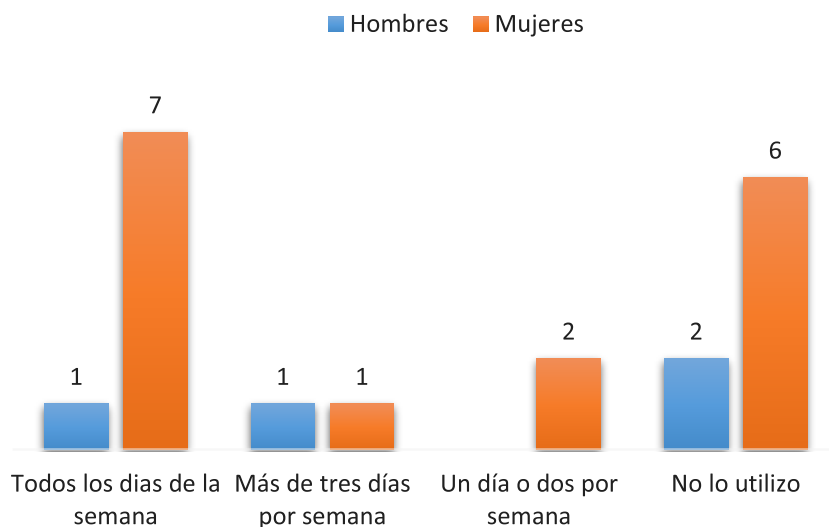
Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

Siguiendo con los resultados de la encuesta, se ha preguntado a las personas encuestadas, **acerca de Internet y nuevas tecnologías.**

El 100 por ciento de las personas encuestadas **afirman utilizar Internet todos los días de la semana.**

Además, la siguiente gráfica, recoge la **frecuencia** mediante la cual, las **personas encuestadas revisan la página web del ayuntamiento.**

Gráfica 55. Frecuencia de revisión de la página web del ayuntamiento de las personas encuestadas desagregado por sexo. Número de personas encuestadas.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

Entre las respuestas totales de las personas encuestadas, destacan aquellas personas que revisan la página web todos los días de la semana con un 40 por ciento (de los cuales un 87 por ciento son mujeres y un 13 por ciento de hombres), y las personas que no lo utilizan con otro 40 por ciento (donde un 75 por ciento son mujeres y un 25 por ciento son hombres).

Los hombres con un 50 por ciento mayoritariamente no revisan la página web del ayuntamiento, y las mujeres principalmente la utilizan todos los días de la semana con un 44 por ciento.

Al 95 por ciento de las personas encuestadas **les gustaría** que por parte del ayuntamiento se ofreciesen **más cursos/talleres acerca del uso de las nuevas tecnologías**.

En un apartado referente a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se ha preguntado a las personas encuestadas, **cuánto tiempo dedican estas personas a distintas tareas domésticas, ocio personal, etc.**

Tabla 13. **Problemas que dedican las mujeres a las tareas domésticas, ocio personal, etc.**

	Trabajo remunerado	Cuidado de la casa	Cuidado de familiares	Ocio	Sueño
No tengo	3	0	9	1	0
Nada	0	0	1	0	1
Menos de 1 hora	1	6	1	6	1
Entre 1 y 3 horas	0	7	3	6	1
Entre 3 y 5 horas	1	2	1	2	0
Entre 5 y 8 horas	9	0	0	1	12
Más de 8 horas	2	1	1	0	1

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

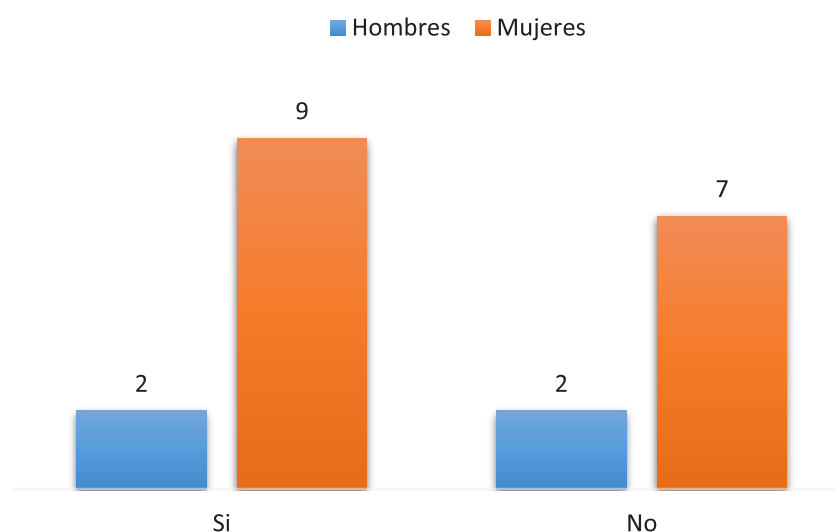
Tabla 14. **Problemas que dedican los hombres a las tareas domésticas, ocio personal, etc.**

	Trabajo remunerado	Cuidado de la casa	Cuidado de familiares	Ocio	Sueño
No tengo	0	0	1	0	0
Nada	0	0	0	1	0
Menos de 1 hora	0	1	2	2	1
Entre 1 y 3 horas	1	1	0	0	1
Entre 3 y 5 horas	1	2	1	2	0
Entre 5 y 8 horas	1	0	0	1	2
Más de 8 horas	2	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

Seguidamente, se ha preguntado a las personas encuestadas si **encuentran dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral**.

Gráfica 56. Respuesta de las personas encuestadas sobre si tienen dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral desagregado por sexo. Número de personas encuestadas.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

Las respuestas más recogidas sitúan que las personas encuestadas mayoritariamente sí tienen problemas para conciliar la vida personal, familiar y laboral con un 55 por ciento de representación.

Si desagregamos las respuestas por sexo, los hombres se reparten con un 50 por ciento entre aquellos que sí tienen dificultades y aquellos que no las presentan. Las mujeres en cambio, mayoritariamente han indicado que sí que las tienen con un 56 por ciento.

Entre las **principales barreras que encuentran las personas encuestadas a la hora de conciliar**, destacan la incompatibilidad de horarios, la ausencia de prestaciones sociales y ayudas, el estudio de oposiciones compaginado con una jornada laboral y la falta de reparto equitativo de tareas del hogar.

Otro de los aspectos que se ha pretendido conocer en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ha sido el **medio de transporte que emplean las personas encuestadas en sus trayectos diarios**.

Tabla 15. Medios de transporte que utilizan las personas encuestadas en sus trayectos diarios.

Mujeres	Nada	Poco	Bastante	Mucho	No disponemos de este servicio
A pie	1	3	4	8	0
En bicicleta o moto	13	1	2	0	0
Transporte público	8	6	2	0	0
Coche particular	0	1	6	7	2
Hombres	Nada	Poco	Bastante	Mucho	No disponemos de este servicio
A pie	0	0	0	4	0
En bicicleta o moto	2	1	1	0	0
Transporte público	1	1	1	0	1
Coche particular	1	0	1	1	1

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

La siguiente pregunta que aparecía en las encuestas realizadas a la población ha ido relacionada con los **servicios que hay en el municipio y aquellos que podrían mejorarse**.

Tabla 16. Servicios que hay en el municipio y que podrían mejorarse para las mujeres encuestadas.

Mujeres	Nada	Poco	Bastante	Mucho	No disponemos de este servicio
Servicios					
Parques	2	9	5	0	0
Polideportivos	6	3	7	0	0
Mercados	3	2	11	0	0
Ferias	6	7	3	0	0
Museos, exposiciones	6	7	2	1	0
Bibliotecas	2	6	6	2	0
Servicios sanitarios	2	3	8	3	0
Escuelas	6	2	6	1	1
Guarderías	8	1	6	0	1
Centros para la tercera edad	6	3	6	0	1
Ludotecas	11	2	2	0	1
Locales para jóvenes	9	3	3	0	1
Correos	3	6	5	2	0
Transporte público	5	7	3	1	0

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

Tabla 17. Servicios que hay en el municipio y que podrían mejorarse para las mujeres encuestadas.

Hombres					
Servicios	Nada	Poco	Bastante	Mucho	No disponemos de este servicio
Parques	2	2	0	0	0
Polideportivos	1	1	2	0	0
Mercados	0	0	4	0	0
Ferias	0	1	2	0	1
Museos, exposiciones	1	1	1	0	1
Bibliotecas	0	1	1	1	1
Servicios sanitarios	0	2	2	0	0
Escuelas	1	0	1	2	0
Guarderías	2	0	0	1	1
Centros para la tercera edad	2	0	0	1	1
Ludotecas	2	1	1	0	0
Locales para jóvenes	3	1	0	0	0
Correos	1	1	1	1	0
Transporte público	2	0	2	0	0

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

También se ha preguntado a las personas encuestadas que respondan sobre **qué carencias detectan en la zona donde residen habitualmente**.

Gráfica 57. Carencias que detectan las personas encuestadas en su zona de residencia desagregado por sexo. Número de personas encuestadas.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

Para las personas encuestadas, la limpieza (60 por ciento) y el servicio de transporte (60 por ciento), son las dos principales carencias que afectan al barrio donde viven. Los hombres

encuestados apuntan sobre todo al transporte (75 por ciento) como carencia más destacada en el barrio donde viven. Las mujeres encuestadas por otra parte, señalan a la limpieza (62 por ciento), como carencia más repetida en su zona de residencia.

Por otra parte, se pregunta a las personas encuestadas por una **serie de servicios que oferta el municipio, y si ellos consideran que dicha oferta se adecúa o no a las necesidades que presenten.**

Tabla 18. Servicios que oferta el municipio y que se adaptan a las necesidades de las personas encuestadas.

Mujeres	Nada adecuada	Poco adecuada	Bastante adecuada	Muy adecuada	No sé
Guarderías	4		8	1	3
Escuelas/Institutos	3	2	8	1	2
Centros para la tercera edad	3	4	5		4
Centros de salud	2	2	7	4	1
Ludotecas	7	1	2		6
Locales para jóvenes	11	1	1		3
Centros culturales	3	6	4	1	2
Instalaciones deportivas	3	5	3	2	3
Locales para asociaciones	4	6	3		3
Transporte	2	8	3	1	2
Hombres	Nada adecuada	Poco adecuada	Bastante adecuada	Muy adecuada	No sé
Guarderías	1		2	1	
Escuelas/Institutos			2	2	
Centros para la tercera edad		1	3		
Centros de salud	1		2	1	
Ludotecas			1	1	2
Locales para jóvenes		2			2
Centros culturales		3	1		
Instalaciones deportivas		1	2		1
Locales para asociaciones			1		3
Transporte	1	2	1		

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

Otra de las cuestiones que ha aparecido en las encuestas, intentando extraer conclusiones relacionadas entre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y los servicios que oferta el municipio, ha sido conocer **qué actividades habituales realizan las personas encuestadas fuera del hogar de residencia.**

Las respuestas más destacadas han sido, otras compras distintas a las de alimentación básica (moda, electrónica, etc.,) con un 45 por ciento de representación, vida social con un 40 por ciento, ocio en general con otro 40 por ciento y actividades de formación con un 35 por ciento.

Las mujeres encuestadas destacan como actividad habitual la vida social con un 44 por ciento, mientras que los hombres encuestados han señalado como actividad habitual más repetida la realización de otras compras distintas a las de alimentación básica (moda, electrónica, etc.) con un 75 por ciento.

Finalizando las encuestas realizadas a la plantilla, ya más en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y los ámbitos que rodean a ésta, se ha preguntado acerca de **cómo se encuentran valorados/as distintos colectivos de personas en Altea.**

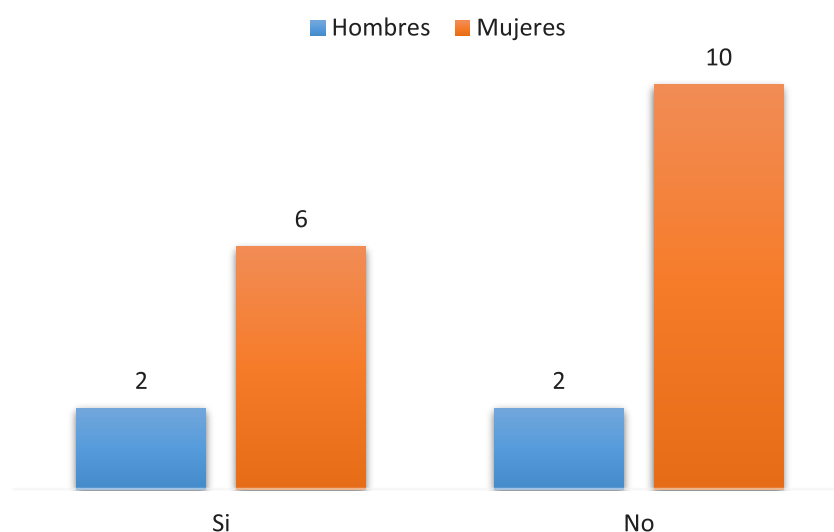
Tabla 19. Opinión de las personas encuestadas sobre la valoración de distintos colectivos en Altea.

Mujeres	Nada valorados	Poco valorados	Bastante valorados	Muy valorados
Juventud	4	11	1	0
Tercera edad	4	6	5	1
Mujeres	2	7	7	0
Hombres	0	2	8	6
Minorías étnicas	7	6	3	0
Minorías sexuales	8	5	3	0
Personas con discapacidad	5	10	1	0
Hombres	Nada adecuada	Poco adecuada	Bastante adecuada	Muy adecuada
Juventud	2	1	1	0
Tercera edad	1	2	1	0
Mujeres	0	1	2	1
Hombres	0	1	1	2
Minorías étnicas	1	3	0	0
Minorías sexuales	0	3	1	0
Personas con discapacidad	1	1	2	0

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

Seguidamente, **se ha preguntado** a las personas encuestadas **si consideran que en ocasiones desde los medios de comunicación del municipio (prensa, radio, canales de tv locales, etc.) en ocasiones emplean un lenguaje o imágenes sexistas.**

Gráfica 58. Respuesta de las personas encuestadas acerca del uso de lenguaje sexista en los medios de comunicación del municipio desagregado por sexo. Número de personas encuestadas.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

La mayoría de respuestas, con un 60 por ciento de representación, reflejan que NO, que en los medios de comunicación del municipio no se emplea lenguaje sexista. Las mujeres encuestadas mayoritariamente dicen que NO, con un 62 por ciento de respuestas emitidas, mientras que los hombres encuestados dudan entre los que han respondido que SÍ con un 50 por ciento y los que han contestado que NO con otro 50 por ciento de respuestas realizadas.

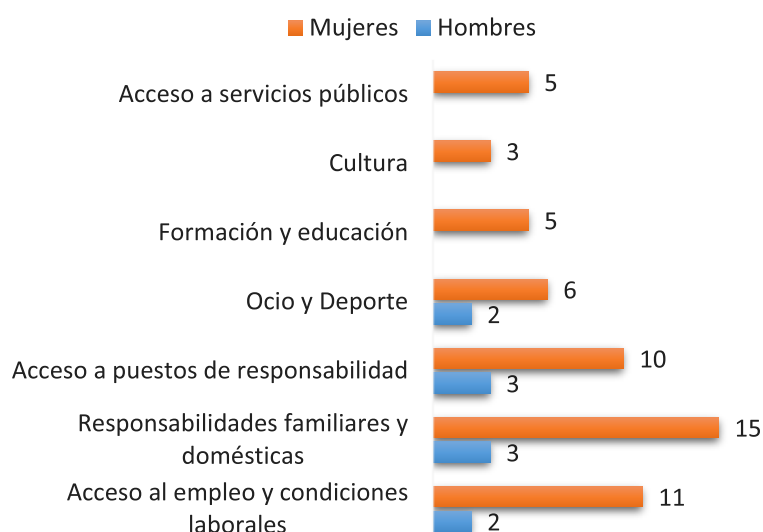
Se ha preguntado además por el acoso escolar que puede producirse en los centros educativos en Altea. En concreto se pretendía descubrir o informar acerca de **algún episodio de acoso escolar que las personas encuestadas conozcan que se haya producido o que se esté produciendo y de qué tipo.**

Las mujeres encuestadas han aportado respuestas diversas. Hay mujeres que dicen que se han producido situaciones complicadas entre profesorado y alumnado, entre alumnos/as de diferentes culturas, y de carácter de género o racistas.

Los hombres encuestados por otro lado, sobre todo han comentado que los niños y niñas trasladan situaciones de acoso que ven o trasladan de la sociedad o del ámbito en el que se encuentran, que provoca que se produzcan este tipo de actuaciones entre niños y niñas.

También se ha preguntado a las personas encuestadas, **en qué ámbitos que están presentes en el municipio, se produce mayor desigualdad entre mujeres y hombres en Altea.**

Gráfica 59. Ámbitos presentes en el municipio con mayor desigualdad entre mujeres y hombres para las personas encuestadas. Número de personas encuestadas.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta.

La mayoría de las respuestas señalan que, las responsabilidades familiares y domésticas (90 por ciento), es el ámbito que más desigualdad produce en las mujeres y en los hombres en Altea, seguido de acceder a puestos de responsabilidad (65 por ciento) y acceso al empleo y condiciones laborales (65 por ciento).

Las mujeres encuestadas sobre todo consideran que las responsabilidades familiares y domésticas con un 94 por ciento son el ámbito que más desigualdad encuentran entre ambos sexos. Los hombres encuestados dividen su respuesta más mayoritaria, entre quienes apuntan también a la responsabilidad familiar y doméstica con un 75 por ciento, y entre los que señalan al acceso a puestos de responsabilidad con un 75 por ciento.

Para finalizar la encuesta se ha preguntado por **el papel del ayuntamiento en la promoción y sensibilización orientadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

En concreto, se ha preguntado **acerca de si el Ayuntamiento de Altea ha realizado actividades en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.**

Las respuestas mayoritarias totales apuntan que SÍ con un 75 por ciento de representación. Sin embargo, aunque las respuestas de las mujeres encuestadas respaldan el SÍ con un 81 por ciento, los hombres encuestados desconocen más estas actividades ya que dividen su respuesta entre los que opinan que SÍ que conocen estos actos con un 50 por ciento y los que señalan que NO con otro 50 por ciento.

Por último, de forma paralela a la pregunta anterior, se ha preguntado a las personas encuestadas **si piensan que el ayuntamiento debería llevar a cabo más actividades en este sentido.**

En este caso la mayoría de repuestas con un 95 por ciento de respuestas han contestado que Sí. La totalidad de mujeres encuestadas han opinado que Sí, y mayoritariamente el 75 por ciento de los hombres encuestados también han marcado que Sí.

10 ACTUACIONES

OBJETIVOS GENERALES

- Elaborar el II Plan de Igualdad Municipal dirigido a la ciudadanía, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación del municipio, durante el periodo 2018-2022.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura del municipio
- Promover la igualdad en todas las áreas de la entidad
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla del municipio, fomentando la corresponsabilidad.
- Garantizar la salud, las condiciones laborales y el desarrollo profesional de las trabajadoras gestantes o que han sido madres.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual

ÁREAS DE TRABAJO

I. ÁREA DE TRANSVERSALIDAD

CONSIDERACIONES

Para conseguir llevar a la práctica acciones positivas hacia las mujeres, es necesario que desde el ayuntamiento no sólo desde el Área de Asuntos Sociales, sino en **todas las áreas municipales** se tenga **la voluntad de alcanzar la igualdad de oportunidades** en el municipio.

Los primeros pasos que hay que dar para cambiar mentalidades es sensibilizar en primera instancia a las personas que trabajan dentro y con el ayuntamiento. Serán ellas las que, a través de sus actuaciones, podrán conseguir un **efecto multiplicador** en el resto de la población del municipio.

Las acciones previstas en esta área, podrían distinguirse del resto de las actuaciones porque van, por un lado, dirigidas **al personal interno** del ayuntamiento, y por otro, a la Ciudadanía.

Tiene, en consecuencia, **una clara función ejemplificadora**, en cuanto a que, si dentro del ayuntamiento se promueve la igualdad, tanto mayor será la legitimidad para instar a otros organismos públicos y privados colaboradores, a que desarrollen acciones de similares características, y por tanto, se haga real la participación activa de todos/as en la consecución de los objetivos propuestos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Descubrir la realidad de la mujer en Altea y el impacto de género de las actuaciones llevadas a cabo.
2. Aumentar la sensibilización y los conocimientos acerca de la transversalidad de género y fomentar la capacitación en áreas especializadas entre el personal del ayuntamiento.
3. Incluir la transversalidad de género en los procesos de gestión interna del ayuntamiento.
4. Hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes de manera generalizada en Altea.
5. Fomentar la participación de la población en las actuaciones que aparecen en el II plan.
6. Reforzar el papel de la Concejalía de Igualdad como órgano ejecutor principal del II plan de igualdad

ACTUACIONES

1. Fomentar la posibilidad de contratación de personal de forma habitual (promotor/a de igualdad) para la ejecución y seguimiento del plan, que cuente a su vez con el apoyo en la actuación, del personal estable de la Concejalía de Igualdad.

Responsable: Concejalía de Igualdad, Concejalía de Recursos Humanos y Concejalía de Hacienda

Fecha: 2019.

Indicadores:

- Contratación de personal producida (si/no).
- Modalidad de contratación (habitual/temporal).
- Ejecución y seguimiento del plan realizado por parte del personal contratado (si/no).

2. Crear un Consejo Local de Mujeres e Igualdad o un Centro de la Mujer, dependiente del Área de Igualdad del ayuntamiento con recursos y enlaces sobre esta temática y que contenga, por ejemplo, un buzón de sugerencias para los ciudadanos y ciudadanas.

Responsable: Área de Igualdad.

Fecha: Último trimestre 2018.

Indicadores:

- Consejo Local de Mujeres e Igualdad creado (si/no).
- Nº de actuaciones asignadas.

3. Asignación de actuaciones de seguimiento del plan al Consejo Local de Mujeres e Igualdad recién creado.

Responsable: Área de Igualdad y Comité de Igualdad.

Fecha: Primer semestre de 2019.

Indicadores:

- Actuaciones asignadas al Consejo Local de Mujeres e Igualdad (si/no).
- Nº de actuaciones ejecutadas.

4. Búsqueda de vías alternativas de financiación para la realización de actuaciones del plan.

Responsable: Área de Igualdad y Hacienda.

Fecha: 2019 y posteriormente de forma anual.

Indicadores:

- Búsqueda de vías de financiación realizada (si/no).
- Aprovechamiento de alguna vía de financiación (si/no).

5. Realización de actos conjuntos con asociaciones, entidades, colegios profesionales...para la conmemoración del día 8 de marzo.

Responsable: Área de Igualdad y Educación.

Fecha: Primer trimestre de 2019, y posteriormente de forma anual.

Indicadores:

- Días conmemorados.
- Nº participantes. Mujeres y hombres.

6. Realización de acciones con motivo del Día Internacional Contra la Discriminación Salarial (22 de febrero) en colaboración con otras entidades.

Responsable: Área de Igualdad y Educación.

Fecha: febrero 2019.

Indicadores:

- Días conmemorados.
- Nº participantes. Mujeres y hombres.

7. Incluir en licitaciones públicas, un criterio de desempate a favor del cual, la entidad que tenga plan de igualdad pueda tener mayor puntuación que otra en criterios de concesión.

Responsable: Área de Contratación.

Fecha: 2019.

Indicadores:

- Criterio de desempate incluido (si/no).
- Nº de licitaciones públicas decididas por el criterio recientemente incluido.

8. Realizar un servicio de apoyo y acompañamiento para empresas y entidades sin ánimo de lucro locales que deseen implantar un plan de igualdad en su entidad, asesorando en las fases y en la metodología necesarias para llevar a cabo el proceso de forma efectiva.

Responsable: Área de Comercio.

Fecha: Primer semestre de 2020.

Indicadores:

- Servicio de asesoramiento implantado (si/no).
- Nº de entidades asesoradas para la elaboración del plan de igualdad.

9. Promover que las empresas de carácter público que dependan del Ayuntamiento de Altea, publiquen sus anuncios empleando un lenguaje inclusivo y no sexista facilitándoles un manual para ello.

Responsable: Área de Prensa y Comunicación

Fecha: 2019.

Indicadores:

- Revisión de documentación existente (si/no).
- Nº de publicaciones emitidas con un lenguaje inclusivo y no sexista.

10. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo, en todas las comunicaciones internas (emails, circulares, publicaciones en tableros de anuncios, etc.) y externas (carteles publicitarios de eventos, web, ofertas de empleo público, etc.) utilizando un manual para ello que será publicada en la Intranet

Responsable: Área de Prensa y Comunicación

Fecha: 2019.

Indicadores:

- Revisión de documentación existente (si/no).
- Nº de publicaciones emitidas con un lenguaje inclusivo y no sexista.

II. ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CONSIDERACIONES

El **acceso de las mujeres** a la esfera laboral no ha ido acompañado de una ocupación masculina de la esfera doméstica, lo que impide a mujeres la realización satisfactoria de ambas tareas. Por otro lado, se ha detectado que los recursos públicos dedicados a las familias y al cuidado no son suficientes. Por eso, apremia crear nuevas iniciativas, que favorezcan la mejora de las condiciones de empleabilidad de las mujeres, fomentando el reparto del trabajo doméstico para reducir la carga de las mujeres.

El municipio pretende **apoyar a las familias** y a las empresas conciliadoras, aplicando fórmulas capaces de responder a estas nuevas necesidades, lo que supondrá mejorar estas situaciones, manteniendo empleo más estable, y aumentando la productividad, incrementando, por tanto, la calidad de vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Impulsar y desarrollar actuaciones específicas que persigan el mejor conocimiento de la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres.
2. Sensibilizar a la ciudadanía en Altea, hacia un modelo social y laboral de municipio que favorezca la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
3. Mantener y mejorar los servicios y actividades que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
4. Potenciar los servicios de apoyo a personas dependientes.

ACTUACIONES

1. Talleres gratuitos para el intercambio de habilidades prácticas y destrezas sobre tareas domésticas entre mujeres y hombres:
 - Cocina, limpieza, bricolaje y plancha para adolescentes.
 - Reparto de las tareas domésticas para familias.
 - Organización del tiempo y corresponsabilidad.

Serán las propias mujeres y hombres inscritas/os al taller quienes enseñarán a sus compañeros del sexo opuesto.

Responsable: Área de Igualdad y Educación.

Fecha: Último semestre de 2018, en adelante con carácter anual.

Indicadores:

- Nº talleres organizados.
- Nº asistentes mujeres y hombres.

2. Crear un distintivo/reconocimiento explícito para premiar anualmente a aquellas empresas que hayan implantado políticas igualitarias y medidas de conciliación para las personas trabajadoras.

Responsable: Área de Comercio, Igualdad y Alcaldía

Fecha: Último semestre 2020.

Indicadores:

- Creado distintivo (si/no)
- N° empresas reconocidas.
- N° trabajadores/as que pueden acogerse a las medidas.

3. Realizar con Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos (AMPAS) alguna actividad práctica sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar para educar en valores y compartir vida en familia, fomentando la participación de los padres y en un horario que permita conciliar.

Responsable: Área de Educación

Fecha: Primer semestre 2019.

Indicadores:

- Actividad realizada (si/no)
- N° participantes madres y padres.

4. Realizar actividades lúdicas, campamentos u otro tipo de servicio durante las vacaciones escolares o en días laborables no lectivos.

Responsable: Área de Educación, Cultura e Igualdad.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Ofrecido servicio (si/no).
- N° usuarios/as.

5. Realización de talleres, conferencias, mesas redondas, debates, sobre la incidencia del rol de género en la salud de las mujeres.

Responsable: Área de Igualdad, Bienestar Social, Sanidad, y Participación Ciudadana.

Fecha: Uno al año a partir de 2019.

Indicadores:

- Talleres realizados (si/no)
- N° asistentes. Mujeres y hombres.
- Conclusiones obtenidas.

6. Introducción del concepto de corresponsabilidad en los próximos talleres o jornadas de sensibilización que lleve a cabo el ayuntamiento en el ámbito educativo.

Responsable: Área de Igualdad y Educación.

Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Concepto introducido (si/no)
- Nº talleres o jornadas de sensibilización realizadas.

7. Realización de un estudio sobre usos del tiempo entre mujeres y hombres en Altea.

Responsable: Área de Igualdad y Comité de Igualdad.

Fecha: 2021.

Indicadores:

- Estudio realizado (si/no)
- Tamaño de la muestra obtenida. Mujeres y hombres participantes.
- Conclusiones extraídas.

8. Difundir mediante los canales habituales de comunicación del municipio un documento que recopile y actualice los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores).

Responsable: Área de Igualdad y Recursos Humanos.

Fecha: Último semestre 2019

Indicadores:

- Documento creado y actualizado (si/no).
- Difusión realizada (si/no).

9. Editar una guía informativa de recursos para la conciliación que incluya información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona. Esta guía se estará disponible en la página web del Ayuntamiento de Altea y en otros canales de comunicación.

Responsable: Área de Igualdad y Recursos Humanos.

Fecha: Año 2019.

Indicadores:

- Documento creado (si/no).
- Difusión realizada en la página web o dpto. de RRHH (si/no).

10. Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.

Responsable: Concejalía de Igualdad.

Fecha: Al menos dos durante la vigencia del plan.

Indicadores:

- Campañas realizadas (si/no).
- Guías informativas realizadas (si/no).
- por ciento de hombres asistentes.

11. Campaña sobre el teletrabajo en el municipio. Estudiar puestos en los que pueda realizarse y establecer este sistema de forma concreta y más definida a la actual para mejorar las condiciones de trabajo.

Responsable: Área de Igualdad y Empleo.

Fecha: Año 2020, 2021 y 2022.

Indicadores:

- Sistema de teletrabajo estudiado (si/no). Sistema de teletrabajo implantado (si/no). Número de personas beneficiarias. Mujeres y hombres.

III. ÁREA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CONSIDERACIONES

La violencia contra la mujer no es un problema que afecte únicamente al ámbito privado. Supone un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática. En este plan se contemplan una serie de acciones dirigidas a prevenir e impulsar medidas que den respuesta a sensibilizar a la población sobre esta situación que padecen muchas mujeres.

La violencia de género impide a éstas el disfrute de sus derechos y libertades, y constituye una forma de control social para el mantenimiento de la situación de desigualdad. Los datos sobre la violencia contra las mujeres nos muestran que sucede en todas las sociedades y en todas las capas sociales, siendo significativo el aumento de denuncias por parte de mujeres jóvenes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Prevenir los casos de violencia de género desde el ámbito educativo.
2. Sensibilizar a la ciudadanía hacia el rechazo a la violencia de género, o cualquier tipo de conducta de esta naturaleza.
3. Desarrollar procedimientos y herramientas que permitan identificar situaciones de violencia de género y fomentar actitudes de rechazo a esa conducta entre la población joven.
4. Reforzar la coordinación de todos los agentes implicados en el tratamiento de la violencia de género.
5. Descubrir el papel que tiene la violencia de género en el municipio.
6. Adaptar los servicios que lleva a cabo la entidad para las mujeres víctimas de violencia de género, a las diferentes necesidades que puedan presentar (edad, maternidad, nacionalidad, religión, discapacidad, etc.).
7. Desarrollar mayores recursos y herramientas que fomenten la capacidad de autoprotección femenina.

8. Asumir de forma general un rechazo social hacia todas las formas de violencia de género y dar apoyo y asesoramiento a mujeres que hayan conseguido superar situaciones de violencia.

ACTUACIONES

1. Información sobre recursos dirigidos a las mujeres víctimas de violencia de género.
Responsable(s): Área de Servicios Sociales.
Fecha: noviembre 2019.
Indicadores:
 - Información disponible (catálogos, folletos, ...) (si/no).
 - Nº personas receptoras.
2. Incorporar la educación contra la violencia dentro de las acciones educativas de los colegios.
Responsable(s): Área de Educación.
Fecha: Anualmente
Indicadores:
 - Creado material para la educación contra la violencia.
 - Impartida formación, desarrolladas campañas, etc. (si/no).
3. Organizar actividades dirigidas a adolescentes que permitan identificar, prevenir y actuar sobre los casos de violencia.
Responsable(s): Área de Igualdad.
Fecha: Curso Escolar 2019 – 2020.
Indicadores:
 - Actividades organizadas (si/no).
 - Nº asistentes.
4. Acciones formativas y de prevención dirigidas a la tolerancia cero a la violencia de género de toda la sociedad.
Responsable(s): Área de Educación e Igualdad.
Fecha: noviembre 2019
Indicadores:
 - Actividades organizadas (si/no).
 - Nº asistentes.
5. Campaña de rechazo de la violencia contra las mujeres el 25 de noviembre (“Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres”).
Responsable(s): Área de Igualdad.
Fecha: Cada 25 de noviembre.
Indicadores:
 - Campaña violencia de género (si/no).

- Nº personas receptoras. Mujeres y hombres.
6. Campaña de concienciación dirigida a las mujeres sobre la importancia de denunciar las agresiones.
Responsable(s): Área de Igualdad y Servicios Sociales.
Fecha: noviembre 2019.
Indicadores:
 - Campaña concienciación (si/no).
 - Nº mujeres receptoras en centro educativo, empresas, ayuntamiento, etc.
 7. Implantar un sistema de coordinación de todos los agentes implicados en el tratamiento de casos o episodios relacionados con la violencia de género.
Responsable: Comité de Igualdad, Policía Local, Área de Igualdad, Prevención y Actuación contra la Violencia de Género y Servicios Sociales.
Fecha: Último semestre de 2019.
Indicadores:
 - Sistema de coordinación implantada (si/no).
 - Nº de soluciones aportadas.
 8. Celebración de Jornadas dirigidas a empresas para hablar de acoso sexual y acoso por razón de sexo (legislación vigente, implantación de protocolos, etc.)
Responsable: Área de Igualdad
Fecha: Primer semestre 2021
Indicadores:
 - Jornadas celebradas (si/no).
 - Nº asistentes hombres/mujeres
 9. Informar a la ciudadanía a través de los medios de comunicación externa de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
Responsable: Comité de Igualdad y Área de Nuevas Tecnologías y Redes.
Fecha: noviembre 2020.
Indicadores:
 - Información incluida en los medios de comunicación externa.
 10. Realizar un estudio específico que permita identificar la incidencia de la violencia de género a nivel municipal.
Responsable: Comité de Igualdad y Área de Servicios Sociales.
Fecha: 2020.
Indicadores:
 - Estudio realizado (si/no).
 - Conclusiones obtenidas.

11. Organizar talleres, conferencias, debates, mesas redondas, en materia de prevención de violencia de género desde diferentes ámbitos municipales (jurídico, sanitario, policial, etc.).

Responsable: Área de Servicios Sociales y Comité de Igualdad.

Fecha: noviembre 2019 y anualmente

Indicadores:

- Eventos organizados (si/no).
- Nº de talleres, conferencias, debates, tablas redondas, etc.
- Nº de asistentes. Mujeres y hombres.

12. Realizar cursos de autoprotección orientados a las mujeres del municipio.

Responsable: Policía Local y Comité de Igualdad.

Fecha: Último semestre 2021

Indicadores:

- Cursos realizados (si/no).
- Nº de participantes a los cursos. Mujeres y hombres.

IV. ÁREA DE FORMACIÓN Y EMPLEO, COMERCIO, MERCADO Y TURISMO

CONSIDERACIONES

La independencia económica es la base para el desarrollo de aspectos fundamentales para las personas, por lo que resulta básico fomentar aspectos que son claves para una correcta solvencia como es la formación, así como otros ámbitos que también son importantes a la hora de alcanzar dicha situación, como el empleo, autoempleo, comercio local, impulso del turismo, etc.

Repasando la situación del municipio, se ha podido comprobar a través del Diagnóstico de Situación, como el comercio local y el turismo están directamente relacionados, por lo que resulta imprescindible seguir haciendo hincapié en una sinergia positiva que permita crecer ambas fuentes de ingresos económicos.

También cabe destacar, que se ha detectado un mal uso del lenguaje inclusivo en las ofertas de contratación pública que se producen en el ayuntamiento, ya que el momento de la contratación pública con entidades, no se corrigen las ofertas mal redactadas, que utilizan empresas externas con un lenguaje sexista o discriminatorio.

El Diagnóstico de Situación también ha permitido observar cómo el número de contratos realizados y la tasa de actividad en Altea, eran más altos en los hombres que en las mujeres. Además, el paro femenino en Altea supone un porcentaje elevado sobre el total de mujeres

del municipio. Por estos motivos, es importante trabajar para conseguir una mejora de las condiciones laborales de las mujeres del municipio, ya sea incrementando su contratación, fomentándolas a que emprendan y se auto empleen, etc.

Por otro lado, otro aspecto a trabajar es la formación. Como se ha visto en el Diagnóstico de Situación, parece aconsejable promover las condiciones formativas adecuadas, que faciliten el desarrollo de los hombres y de las mujeres en el municipio. De este modo, un mayor nivel de formación conlleva la posibilidad de acceder a puestos de trabajo con mayor cantidad de remuneración, o también fomentar el autoempleo y emprendimiento en la localidad, etc.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Disminuir la brecha existente entre mujeres y hombres en desempleo.
2. Mejorar la capacitación profesional de las mujeres
3. Fomentar la igualdad de género y la implementación de planes de igualdad entre el empresariado de Altea
4. Impulsar y apoyar el emprendimiento femenino.
5. Promover la formación y la inserción laboral de las mujeres en Altea.

ACTUACIONES

1. Fomentar la inserción socio laboral de personas en situación de exclusión social y/o personas con diversidad funcional a través de cursos-talleres, sobre todo si se trata de mujeres teniendo en cuenta la doble discriminación a la que se enfrentan.

Responsable: Comité de Igualdad y Área de Empleo.

Fecha: Último semestre 2019.

Indicadores:

- Fomento de la inserción realizado (si/no).
- Porcentaje de aumento de contratación de personas en situación de exclusión social y/o personas con diversidad funcional.

2. Campaña de aumento del volumen de contratación femenina en Altea.

Responsable: Comité de Igualdad y Área de Empleo.

Fecha: Primer semestre 2020

Indicadores:

- Campaña de aumento de contratación femenina realizado (si/no).
- Porcentaje de aumento de contratación de mujeres en Altea.

3. Mejorar la empleabilidad de mujeres jóvenes, así como de mayores de 52 años, a través de programas públicos como Planes de Empleo.

Responsable: Comité de Igualdad y Área de Empleo.

Fecha: A partir de 2019 y de forma anual.

Indicadores:

- Fomento de la empleabilidad realizada (si/no).
 - Porcentaje de reducción o aumento del desempleo juvenil y del desempleo del colectivo de personas mayores de 52 años.
4. Realización de jornadas formativas o talleres, para fomentar la cultura del emprendimiento, creación y gestión de empresas, etc., entre las mujeres de Altea.
Responsable: Comité de Igualdad y Área de Empleo.
Fecha: A partir de 2019, una vez al año.
Indicadores:
- Jornadas/talleres realizadas/os (si/no).
- Nº de asistentes. Mujeres y hombres.
5. Curso de emprendimiento con redes/informática dirigido a mujeres.
Responsable: Comité de Igualdad y Área de Empleo
Fecha: 2020
Indicadores:
- Cursos realizados (si/no).
- Nº de asistentes.
- Aumento emprendimiento femenino con redes.
6. Cursos de reciclaje para trabajadoras que con motivo de ser madres dejan de trabajar temporalmente (excedencias).
Responsable: Comité de Igualdad y Área de Empleo
Fecha: 2021
Indicadores:
- Cursos realizados (si/no).
- Nº de asistentes.
- Mejora situación laboral madres trabajadoras
7. Revisión y aplicación de lenguaje inclusivo en las ofertas de contratación que llevan a cabo empresas externas con el ayuntamiento
Responsable: Comité de Igualdad y Área de Contratación.
Fecha: A partir de 2019
Indicadores:
- Revisión lenguaje inclusivo realizada (si/no).
- Nº de ofertas modificadas.
8. Disponer de una base de datos de los cursos realizados en todas las áreas, desagregando por sexo los/as asistentes.
Responsable: Comité de Igualdad y Área de Empleo
Fecha: A partir de 2020
Indicadores:
- Revisión lenguaje inclusivo realizada (si/no).

- N° de ofertas modificadas.

9. Aplicación de incentivos económicos a mujeres emprendedoras que creen una empresa en Altea.

Responsable: Comité de Igualdad y Área de Hacienda.

Fecha: A partir de 2020

Indicadores:

- Incentivo económico aplicado (si/no).
- Aumento del porcentaje de mujeres emprendedoras en Altea.

10. Otorgar bonificaciones a empresas que contratan mujeres.

Responsable: Comité de Igualdad y Área de Hacienda.

Fecha: A partir de 2020

Indicadores:

- Incentivo económico aplicado (si/no).
- Aumento del porcentaje de mujeres emprendedoras en Altea.

11. Realizar una campaña de turismo responsable y libre de agresiones para las personas que visiten Altea, además de para la ciudadanía.

Responsable: Comité de Igualdad y Área de Turismo.

Fecha: A partir de 2020

Indicadores:

- Campaña de turismo responsable realizada (si/no).

12. Prestación de servicio de asesoramiento para la creación de empresas y autoempleo teniendo en cuenta la perspectiva de género que permita detectar las principales necesidades y la problemática de las mujeres emprendedoras.

Responsable: Comité de Igualdad, Área de Empleo y Hacienda.

Fecha: 2019

Indicadores:

- Servicio de asesoramiento prestado (si/no).
- N° de empresas creadas.
- Satisfacción percibida.

13. Promover el acceso al mercado de trabajo de las mujeres en profesiones en las que estén subrepresentadas a través de campañas de sensibilización, jornadas, etc.

Responsable: Comité de Igualdad y Área de Empleo.

Fecha: Último semestre 2021

Indicadores:

- Aumento del porcentaje de contratación femenina en profesiones donde se encuentran subrepresentadas.
- Acceso de las mujeres al mercado de trabajo promovido (si/no).

14. Apuesta y potenciación de la participación de las mujeres empresarias a través de jornadas o encuentros existentes y de intercambio de experiencias.

Responsable: Comité de Igualdad y Área de Empleo.

Fecha: Último semestre 2021

Indicadores:

- Encuentros o jornadas realizadas (si/no).
- Nº de personas asistentes. Mujeres y hombres.

V. ÁREA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y BIENESTAR SOCIAL

CONSIDERACIONES

Tras la elaboración del Diagnóstico de Situación, se ha podido observar que existe patrón común al situar a la educación como una de las vías principales para introducir la igualdad como valor educativo y social, que permita eliminar los estereotipos y roles de género inculcados desde la infancia y favorezca la consecución de la igualdad real y efectiva en las futuras generaciones.

Los objetivos específicos de este eje versan sobre todo en sensibilizar en igualdad de género a toda la comunidad educativa, estableciendo actuaciones específicas para la población infantil, juvenil y adulta, hacer partícipe a la Universidad y a su alumnado de las medidas y actuaciones en materia de igualdad de género y por último asegurar la calidad y adecuación de los contenidos de talleres de sensibilización.

Otra rama a tener en cuenta para considerar esa aplicación de la igualdad real y efectiva recae sobre la cultura. Las actuaciones en esta área persiguen, por un lado, fomentar una cultura sin sesgos de género y mucho más plural e igualitaria. Por otro lado, se pretende visibilizar más la figura de las mujeres y su contribución a la cultura, destacando obras y autoras en los principales elementos educativos y culturales de Altea, como centros educativos, bibliotecas, otros edificios municipales, etc.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Sensibilizar en igualdad de género a toda la comunidad educativa.
2. Hacer partícipe a la universidad y a su alumnado de las medidas y actuaciones en materia de igualdad de género.
3. Sensibilizar en igualdad de género a la población infantil, población joven, y población adulta.
4. Asegurar la calidad y adecuación de los contenidos en los talleres de sensibilización.
5. Sensibilizar a la ciudadanía sobre el papel de las mujeres en la cultura.

6. Dar a conocer la obra o la carrera profesional de mujeres artistas o con incidencia cultural en Altea.

ACTUACIONES

1. Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género a todas las unidades de la comunidad educativa, mediante la presencia y coordinación con el Consejo Escolar.
Responsable: Área de Educación e Igualdad.
Fecha: 2019
Indicadores:
 - Acciones de sensibilización realizadas (si/no).
 - Nº de asistentes. Mujeres y hombres.
2. En la medida de lo posible, aumentar la oferta de plazas para la escuela infantil pública, tanto de alumnado como de profesorado.
Responsable: Área de Hacienda, Educación e Igualdad.
Fecha: 2020
Indicadores:
 - Campaña de aumento realizada (si/no).
 - Nº de plazas para la escuela infantil creada.
 - Satisfacción percibida.
3. Realización de talleres sobre igualdad de género, educación, conciliación, prevención de la violencia de género, uso no sexista de los juguetes, dentro del ámbito de colaboración con las AMPAS de Altea.
Responsable: Área de Educación e Igualdad.
Fecha: Último semestre de 2019
Indicadores:
 - Talleres realizados (si/no).
 - Nº de padres/madres asistentes. Mujeres y hombres.
4. Llevar a cabo un concurso o certamen, orientado al alumnado de educación infantil y primaria, sobre prácticas en el aula que reflejen o transmitan valores en igualdad de género.
Responsable: Área de Educación e Igualdad.
Fecha: Curso escolar 2019-2020.
Indicadores:
 - Concurso realizado (si/no).
 - Nº de participantes. Mujeres y hombres.
 - Prácticas recogidas (si/no).

5. Realización de acciones de formación en materia de igualdad de género al profesorado de los centros educativos en Altea.
Responsable: Área de Educación e Igualdad.
Fecha: Curso escolar 2019-2020.
Indicadores:
 - Acciones de sensibilización realizadas (si/no).
 - Nº de profesores/as asistentes. Mujeres y hombres.
6. Realización de talleres sobre igualdad, conciliación, roles, profesiones, uso no sexista de juguetes, entre el alumnado de educación infantil y primaria.
Responsable: Área de Educación e Igualdad.
Fecha: Curso escolar 2019-2020.
Indicadores:
 - Talleres sobre igualdad realizados (si/no).
 - Nº de niños y niñas asistentes. Mujeres y hombres.
7. Realización de un concurso de cuentos, dibujos o relatos en educación primaria para la conmemoración del día 8 de marzo.
Responsable: Área de Educación e Igualdad.
Fecha: Cada 8 de marzo del curso escolar.
Indicadores:
 - Concurso realizado (si/no).
 - Nº de niños y niñas participantes. Mujeres y hombres.
 - Cuentos, dibujos o relatos recogidos (si/no).
8. Ejecución de una campaña informativa y de sensibilización orientada a los padres y a las madres de los alumnos y las alumnas de los centros educativos en Altea, sobre el uso no sexista de juguetes, y del sexismo en la publicidad.
Responsable: Área de Educación e Igualdad.
Fecha: Curso escolar 2020-2021.
Indicadores:
 - Campaña informativa realizada (si/no).
 - Nº de padres/madres asistentes. Mujeres y hombres.
9. Realización de talleres sobre igualdad de género, conciliación, corresponsabilidad, roles, profesiones, relaciones de pareja, diversidad sexual y prevención de la violencia de género a la población joven dentro del ámbito educativo (Alumnado de ESO y Bachillerato).
Responsable: Área de Educación, Servicios Sociales e Igualdad.
Fecha: Curso escolar 2019-2020.
Indicadores:
 - Talleres de sensibilización realizados (si/no).

- Nº de personas asistentes. Mujeres y hombres.
 - Satisfacción percibida.
10. Realización de talleres sobre igualdad, conciliación, corresponsabilidad, roles, profesiones, relaciones de pareja, diversidad sexual, prevención de la violencia de género dentro del ámbito de educación de personas adultas.
- Responsable: Área de Educación, Servicios Sociales e Igualdad.
- Fecha: Curso escolar 2020-2021.
- Indicadores:
- Talleres de sensibilización realizados (si/no).
 - Nº de personas asistentes. Mujeres y hombres.
 - Satisfacción percibida.
11. Impartición de talleres para la detección de contenidos sexistas en las tradiciones y manifestaciones artísticas y culturales para la supresión de los estereotipos de género en las actividades festivas de los barrios.
- Responsable: Área de Educación, Fiestas e Igualdad.
- Fecha: Primer semestre 2021
- Indicadores:
- Análisis de contenido en las tradiciones y manifestaciones realizadas (si/no).
 - Conclusiones obtenidas.
12. Continuar con el fomento de mujeres en las distintas cofradías que tiene el municipio para la celebración de las fiestas populares.
- Responsable: Área de Cultura, Fiestas e Igualdad.
- Fecha: Anualmente
- Indicadores:
- Campaña de fomento de inclusión de mujeres en cofradías realizada (si/no).
 - por ciento de aumento de mujeres en cofradías.
 - Satisfacción percibida.
13. Impulso de la visibilidad de las muestras artísticas realizadas por mujeres (certámenes, muestras, exposiciones...).
- Responsable: Área de Cultura e Igualdad.
- Fecha: 2019
- Indicadores:
- Visibilidad realizada (si/no).
 - Número de certámenes, muestras, exposiciones llevadas a cabo.
 - Aumento de la sensibilización obtenida (si/no).
14. Realización de una base de datos de mujeres destacadas en la historia de Altea por su contribución al desarrollo, científico, político y cultural.
- Responsable: Área de Cultura e Igualdad.

Fecha: Año 2020-2021

Indicadores:

- Realización de una base de datos (si/no).
- Aumento de la sensibilización obtenida (si/no).

15. Diseño de una "Ruta Municipal" de mujeres destacadas de Altea de los últimos siglos, que contribuya a conocer su papel y sus aportaciones. Esta "Ruta", consistirá en un desplazamiento por los distintos espacios de la localidad donde se encuentran sus principales obras o las contribuciones más importantes que hicieron a Altea.

Responsable: Área de Cultura e Igualdad.

Fecha: Año 2020.

Indicadores:

- Ruta municipal realizada (si/no).
- Nº de personas asistentes. Mujeres y hombres.

16. A través del Consejo Local de Mujeres e Igualdad, apostar para que los nombres de calles y edificios, etc., se visibilicen mujeres destacadas.

Responsable: Área de Igualdad, Comité de Igualdad y Consejo Local de Mujeres e Igualdad.

Fecha: Segundo semestre de 2019

Indicadores:

- Nº de calles con nombres de mujeres destacadas creadas/modificadas.

17. Incremento del fondo bibliográfico sobre género en la Biblioteca Municipal.

Responsable: Área de Cultura y personal responsable de la(s) biblioteca(s) municipal(es)

Fecha: Primer semestre 2019.

Indicadores:

- Incremento de contenido sobre género en la biblioteca realizado (si/no).

18. Realización de talleres de dinamización y formación intercultural con mujeres inmigrantes para fomentar el acceso a los recursos y a la integración cultural.

Responsable: Área de Bienestar Social

Fecha: Segundo semestre 2019.

Indicadores:

- Realización de talleres (si/no).
- Mejora del acceso a los recursos.

19. Apoyo del Ayuntamiento de Altea al colectivo LGTB celebrar el 17 de mayo día internacional contra la Homofobia y la Trasnfbia" y el 28 de junio "Día Internacional del Orgullo LGTB"

Responsable: Área de Bienestar Social

Fecha: mayo-junio 2019 y de forma anual.

Indicadores:

- Manifestación (si/no).
- Satisfacción percibida por el colectivo

20. Intervención psicosocial dirigida a facilitar y mejorar la autonomía, autoestima y toma de decisiones de mujeres con cargas familiares y en situación de especial dificultad sociofamiliar.

Responsable: Área de Bienestar Social

Fecha: último semestre 2019

Indicadores:

- Intervención realizada (si/no).
- Mecanismos empleados.
- Satisfacción percibida por el colectivo

21. Talleres de empoderamiento y de orientación laboral con mujeres del medio rural.

Responsable: Área de Bienestar Social

Fecha: último semestre 2019

Indicadores:

- Talleres realizados (si/no).
- Satisfacción percibida por el colectivo

VI. ÁREA DE DEPORTES, NUEVAS TECNOLOGÍAS Y JUVENTUD

CONSIDERACIONES

La actividad física y el deporte suponen un aspecto de cambio social muy importante y contribuyen a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, en la actualidad se producen diferencias importantes en cuanto a la participación y representación femenina en estas disciplinas, que en la mayoría de casos se sigue relacionando al género masculino, diferencia muchas veces fomentada en los medios de comunicación.

Aun así, es importante destacar que las mujeres están progresivamente más presentes y que desde edades tempranas están mejorando los datos de participación. En este sentido, hay que mencionar que la Concejalía de Deportes ha ido introduciendo la perspectiva de género en su trabajo diario, lo que seguramente ha contribuido a impulsar estos efectos positivos.

Además, en un mundo muy involucrado con la globalización y la tecnología derivada de Internet, resulta imprescindible facilitar servicios óptimos que permitan estar a la orden del día en materia de nuevas tecnologías.

Por último, y en relación con áreas anteriores, a través del Diagnóstico de Situación, se ha creído conveniente trabajar para mejorar los servicios ofrecidos a la juvenil, para generar ahora ciudadanos y ciudadanas en edad juvenil, que serán personas respetuosas con el municipio y el medio que les rodea.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Promoción de la perspectiva de género en actividades juveniles.
2. Fomento de hábitos de vida saludable en las mujeres y los hombres de Altea.
3. Fomentar la participación equilibrada en el deporte de mujeres y hombres.
4. Apuesta por el ocio como medida de desarrollo personal y de las capacidades de las mujeres.
5. Acercar las nuevas tecnologías a aquellos colectivos de personas con dificultades de acceso.

ACTUACIONES

1. Formar (para sensibilizar) a las asociaciones juveniles sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género tanto en sus actuaciones públicas como en su funcionamiento cotidiano.

Responsable: Área de Igualdad y Consejo Local de Mujeres e Igualdad.

Fecha: Último semestre 2019.

Indicadores:

- Formaciones a asociaciones juveniles realizadas (si/no).
- Nº de personas asistentes. Mujeres y hombres.

2. Realizar charlas, conferencias y proyecciones cinematográficas, en colaboración con el movimiento asociativo, sobre igualdad de oportunidades, con especial atención hacia la situación de mujeres más vulnerables.

Responsable: Área de Igualdad.

Fecha: Año 2021.

Indicadores:

- Charlas, conferencias y proyecciones cinematográficas realizadas (si/no).
- Nº de mujeres asistentes.

3. Impulso de acciones para que las mujeres jóvenes se incorporen al tejido asociativo de mujeres.

Responsable: Comité de Igualdad y Área de Participación Ciudadana.

Fecha: Año 2019-2020.

Indicadores:

- Acciones de impulso para mujeres jóvenes asociadas realizadas (si/no).
- por ciento de aumento de mujeres incorporadas al tejido asociativo.

4. Fomento de las relaciones de las mujeres jóvenes con mujeres de otras edades a través de encuentros intergeneracionales.
Responsable: Consejo Local de Mujeres e Igualdad y Área de Igualdad.
Fecha: 2019.
Indicadores:
 - Encuentros intergeneracionales producidos (si/no).
 - Nº de mujeres asistentes. Edad de las mujeres asistentes.
5. Acciones de sensibilización sobre la igualdad de tareas dentro del hogar.
Responsable: Área de Igualdad.
Fecha: 2021.
Indicadores:
 - Acciones de sensibilización realizadas (si/no).
 - Nº de hombres asistentes.
 - Satisfacción percibida.
6. Promover el uso de los espacios públicos para que alcance en igualdad a los/as jóvenes de Altea.
Responsable: Área de Igualdad y Cultura.
Fecha: Segundo semestre de 2019 y año 2020.
Indicadores:
 - Espacios públicos promovidos (si/no).
 - Satisfacción percibida.
7. Fomentar más actividades juveniles para la población en Altea, así como estudiar la posibilidad de crear o abrir espacios públicos como ludotecas o centros de juegos municipales.
Responsable: Área de Infraestructuras, Igualdad y Comité de Igualdad.
Fecha: Segundo semestre de 2019 y año 2020.
Indicadores:
 - Actividades juveniles aumentadas (si/no).
 - Ludotecas/centros de juegos públicos creados (si/no).
 - Satisfacción percibida.
8. Promoción o creación de los equipos mixtos en las competiciones deportivas (especialmente infantiles), o en su defecto, que se garanticen deportes con existencia de las categorías femenina y masculina en igualdad de condiciones.
Responsable: Área de Deportes.
Fecha: Primer semestre 2019.
Indicadores:
 - Equipos mixtos deportivos creados/promocionados (si/no).

- Creación de categoría femenina en deportes donde se encuentren subrepresentadas (si/no).
 - Satisfacción percibida.
9. Apoyo y visibilización de aquellas mujeres del municipio que destaquen en algún deporte.
- Responsable: Área de Deportes.
- Fecha: 2019 y de forma anual.
- Indicadores:
- Acciones de visibilización realizadas (si/no).
 - N° de mujeres visibilizadas.
10. Campaña de promoción de las prácticas deportivas en las mujeres que pertenezcan a colectivos vulnerables.
- Responsable: Área de Deportes.
- Fecha: 2020.
- Indicadores:
- Campaña de promoción realizada (si/no).
 - N° de mujeres incluidas en las prácticas deportivas gracias a las campañas.
11. Fomentar el conocimiento y divulgación de los deportes entre las niñas y las jóvenes, especialmente en aquellos en los que están subrepresentadas.
- Responsable: Área de Deportes.
- Fecha: 2021.
- Indicadores:
- Campaña de fomento realizada (si/no).
 - Aumento del por ciento de participación de niñas y jóvenes en deportes donde se encuentran subrepresentadas.
12. A través de juegos, actividades, talleres, etc., de las Escuelas Deportivas de Verano promover valores de igualdad entre niñas/os y adolescentes.
- Responsable: Área de Deportes e Igualdad.
- Fecha: En 2019 y todos los veranos.
- Indicadores:
- Campaña de promoción de valores realizada (si/no).
 - Niños y niñas asistentes a los campamentos.
 - Satisfacción percibida en niños/as y padres/madres.
13. Acceso prioritario a mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos/as a los servicios de la Concejalía de Deportes.
- Responsable: Área de Deportes.
- Fecha: 2020.
- Indicadores:

- Acceso prioritario concedido (si/no).
- Nº de mujeres víctimas de violencia de género ayudadas con esta medida.

14. En el momento de concesión de ayudas económicas a las disciplinas deportivas en Altea, otorgar una mayor puntuación para la concesión a aquellas áreas deportivas con equipos femeninos o que aun sin ser mayoritariamente femeninos, cuenten con una Junta Directiva con representación femenina, o que apuesten por la igualdad de oportunidades como valor transversal.

Responsable: Área de Deportes, Hacienda e Igualdad.

Fecha: 2019.

Indicadores:

- Criterio de concesión aplicado (si/no).
- Nº de equipos femeninos/ disciplinas deportivas beneficiadas por la medida.

15. Extensión del uso de las TICs mediante acciones formativas y facilidad de acceso en centros municipales.

Responsable: Área de Redes y Nuevas Tecnologías.

Fecha: Último trimestre 2019.

Indicadores:

- Acciones formativas realizadas (si/no).
- Nº de personas asistentes. Mujeres y hombres.
- Satisfacción percibida.

VII. ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA, MOVILIDAD Y URBANISMO

CONSIDERACIONES

Facilitar la vida cotidiana supone aumentar la calidad de vida para toda la población, por lo tanto, hay que tener en cuenta el impacto diferencial de la planificación convencional entre mujeres y hombres en el diseño y uso de las infraestructuras de las poblaciones.

Asegurar la accesibilidad es un elemento clave en la planificación e intervención urbana, no sólo para las personas con discapacidad, sino para todas aquellas con movilidad reducida por diferentes causas como, por ejemplo, el portar un carrito de bebé.

La forma en la que está diseñada el municipio puede facilitar o entorpecer, el día a día, e incluso la propia seguridad y la convivencia cívica de la población. Por ello, pretendemos actuar en:

- El diseño del espacio.

- El acceso a los servicios.
- Los horarios.

Por último, a pesar de que el municipio en líneas generales a través del Diagnóstico de Situación realizado, se considera un municipio seguro, existen zonas que carecen de la vigilancia o de la iluminación suficientes para garantizar una seguridad total.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Favorecer la participación de las mujeres en el diseño y uso de los espacios urbanísticos, en la accesibilidad y en la conservación del medio ambiente de la ciudad.
2. Introducir la perspectiva de género en el ámbito urbanístico del municipio.
3. Incluir en todas las modalidades de accesibilidad y movilidad en Altea, la perspectiva de género en las mismas.

ACTUACIONES

1. Mejorar la iluminación general del municipio.
 Responsable: Área de Infraestructura y Urbanismo.
 Fecha: 2020.
 Indicadores:
 - Iluminación general del municipio mejorada (si/no).
 - Satisfacción percibida en la ciudadanía.
2. Promover el acondicionamiento de los espacios públicos, parques, jardines y zonas verdes, dotándolos de mobiliario urbano adecuado para facilitar los trabajos de cuidado de menores y personas dependientes.
 Responsable: Área de Infraestructura y Urbanismo.
 Fecha: Año 2019
 Indicadores:
 - Espacios públicos acondicionados (si/no).
 - Sugerencias de mejora recibidas. Satisfacción percibida.
3. Realización de una campaña de sensibilización dirigida a las empresas de transporte público de la ciudad para que adecuen sus vehículos e instalaciones a las necesidades de las personas que más los utilizan, con independencia de la diversidad funcional que posean, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres, así como de las personas afectadas con algún tipo de discapacidad, recomendando la reserva de espacios para usuarios de silla de ruedas, mayores, personas con carritos de bebé, de compra, etc.
 Responsable: Área de Infraestructura e Igualdad.
 Fecha: Primer semestre 2020
 Indicadores:

- Campaña de sensibilización realizada (sí/no).
- Nº de empresas participantes.
- Satisfacción percibida.

11 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

11.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El **seguimiento** comprenderá la recolección y el análisis continuado de información para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos que se han propuesto, detectar posibles problemas y si se está respondiendo a las necesidades de la ciudadanía.

- OBJETIVOS

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

- Analizar el proceso de implementación, identificar 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 el plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación.

- COMITÉ DE IGUALDAD

El seguimiento será llevado a cabo por el comité de igualdad, convocándose 2 reuniones al año (la primera reunión entre mayo y junio y la segunda reunión entre noviembre y diciembre).

En este sentido, las funciones del comité de igualdad 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.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso de la ciudadanía con la igualdad de oportunidades.

El seguimiento se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la ciudadanía, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

- **METODOLOGIA PARA REALIZAR EL SEGUIMIENTO**

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

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

MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO

ÁREA			
ACCIÓN			
FECHA INICIO		FECHA FIN	
OBJETIVOS			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS			
ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO.			

RESULTADOS ESPERADOS:	
RESULTADOS OBTENIDOS:	
CIUDADANOS/AS A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
RESPONSIBLE DE EJECUCIÓN	
DIFICULTADES Y BARRERAS ENCONTRADAS	
SOLUCIONES APORTADAS	
MODIFICACIONES INCORPORADAS	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
☐ Pendiente de ejecución ☐ En ejecución ☐ Ejecutada	
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS (2)	
☐ Bajo ☐ Medio ☐ Alto	
PRESUPUESTO	
COMENTARIOS	

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

1º 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.

2º 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.

3º **Difusión y comunicación.** Una vez validado el Informe de Seguimiento por el Comité de Igualdad y el Área de Igualdad del ayuntamiento, será difundido al resto de la ciudadanía.

- INDICADORES DE SEGUIMIENTO

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.

En la siguiente tabla se realiza una propuesta de indicadores generales para cada tipología de acciones, aunque en cada una de las medidas de las recogidas en el plan de igualdad, vienen recogidos sus propios indicadores:

ACCIONES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
Sensibilización	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Porcentaje sobre población	Toma de conciencia. Cambio de actitud
Difusión	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Porcentaje sobre población	Mejora y extensión del conocimiento.
Formación	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Aplicación de la formación.	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones.
Participación	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas/ agentes implicados	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
Actos	Nº actos	Personas alcanzadas/	Satisfacción

	realizadas	agentes implicados	percibida
Coordinación de estructuras	Nº actuaciones coordinadas. Porcentaje actuaciones desarrolladas	Mejora de la eficacia y eficiencia de las actuaciones	Visibilizarían. Incorporación de la coordinación de forma sistemática
Concursos, exposiciones, talleres	Nª de actuaciones desarrolladas	Acogida, participación candidaturas femeninas (Porcentaje).	Visibilizarían de la aportación de las mujeres
Planes y protocolos	Planes/protocolos elaborados	Implementación de plan/protocolos	Mejora de la situación objeto del plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión...)
Estudios	Nª estudios realizados	Incorporación de conclusiones o actuaciones	Mejora de las situaciones/carencias detectadas en los estudios

11.2 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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.

¿Qué se ha hecho?	•Evaluación de resultados
¿Cómo se ha hecho?	•Evaluación de procesos
¿Qué se ha conseguido?	•Evaluación de impacto

- OBJETIVOS

Con la evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan 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 Altea de acuerdo con el compromiso adquirido.

- **METODOLOGIA PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN**

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

1º 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.

2º Informe de Evaluación. Debe contemplar los resultados de análisis.

3º Plan de mejora. Permitirá:

- 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.

5º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de Evaluación por el Comité de Igualdad y el Área de Igualdad del ayuntamiento, será difundido al resto de la ciudadanía.

- MÉTODOS Y HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN

A continuación, se enumeran y describen los métodos y herramientas que van a utilizarse para la evaluación del plan.

a. Evaluación de resultados.

- Para medir el **nivel de ejecución del plan**: Número total de acciones por áreas implantadas en el municipio.

		¿Se ha llevado a cabo?		Personas beneficiarias		
Área	Acción	SI	NO	Nº M	Mº H	TOTAL
TOTAL						

- Grado de **desarrollo de los objetivos** planteados.

GRADO			
OBJETIVOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

- **Efectos no previstos** del plan.

- **Otros**

b. Evaluación de proceso

- Grado de **sistematización** de los procedimientos.

GRADO DE SISTEMATIZACIÓN			
PROCEDIMIENTOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

- Grado de **información y difusión** entre la plantilla.

GRADO DE SISTEMATIZACIÓN			
ACCIONES DE DIFUSIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO

TOTAL			

- Grado de **adecuación de los recursos humanos**.

GRADO DE ADECUACIÓN			
RECURSOS HUMANOS EMPLEADOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

- Grado de **adecuación de los recursos materiales**.

GRADO DE ADECUACIÓN			
RECURSOS MATERIALES EMPLEADOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

- Grado de **adecuación de las herramientas** de recogida.

GRADO DE ADECUACIÓN			
HERRAMIENTAS EMPLEADAS	ALTO	MEDIO	BAJO

TOTAL			
--------------	--	--	--

- **Mecanismos de seguimiento** periódico puestos en marcha.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO PERIÓDICO
TOTAL

- **Incidencias y dificultades** en la puesta en marcha de las acciones.

INCIDENCIAS Y DIFICULTADES
ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.
ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
TOTAL

- **Soluciones aportadas** respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

SOLUCIONES APORTADAS
ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.
ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
TOTAL

- **Otros**

c. Evaluación de impacto

→ Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en el municipio.

Aumento porcentaje mujeres

SI ☐

NO ☐

Indicar % ...

→ Disminución de segregación vertical.

Aumento porcentaje mujeres en altos cargos

SI ☐

NO ☐

Indicar % ...

→ Disminución de segregación horizontal.

Aumento porcentaje mujeres en puestos masculinizados

SI ☐

NO ☐

Indicar % ...

→ Cambios en los comportamientos, interacción y relación de la ciudadanía en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

SI ☐

NO ☐

Indicar cambios

.....

.....

→ Cambios en la valoración de los/as alteanos/as respecto a la igualdad de oportunidades

SI ☐

NO ☐

Indicar cambios

.....

.....

→ Cambios en la cultura del municipio

SI ☐

NO ☐

Indicar cambios

.....

.....

→ Cambios en la imagen de Altea

SI ☐

NO ☐

Indicar cambios

.....

.....

→ Mejora de las condiciones de trabajo

SI ☐

NO ☐

Indicar mejoras

.....

.....

→ Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

SI ☐

NO ☐

Indicar resultados encuesta

.....

.....

Otros

.....

.....

12 APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Altea (2018-2022) ha sido aprobado por unanimidad en el pleno del Ayuntamiento de Altea.

ANEXO I

COMPROMÍS INSTITUCIONAL/ COMPROMISO INSTITUCIONAL





Ajuntament d'Altea
REGIDORIA D'IGUALTAT

COMPROMÍS INSTITUCIONAL

L'Ajuntament d'Altea declara el seu compromís en l'establiment i desenrotllament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per a aconseguir la igualtat real i efectiva de dones i hòmens en tots els àmbits de la vida de les persones (social, cultural, econòmica, política, etc.) , per a la qual cosa s'articularen actuacions, accions, mesures i polítiques que garantisquen la implementació, amb caràcter transversal, de la igualtat efectiva de dones i hòmens, no sols a nivell intern de l'Ajuntament sinó que, a més, es projecte en la prestació dels servicis que s'oferixen a la ciutadania i en la gestió d'interés públic.

L'article 1.1 de la Constitució Espanyola de 1978 estableix que *"Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític"*. Així mateix, l'article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per la seua banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguen reals i efectives.

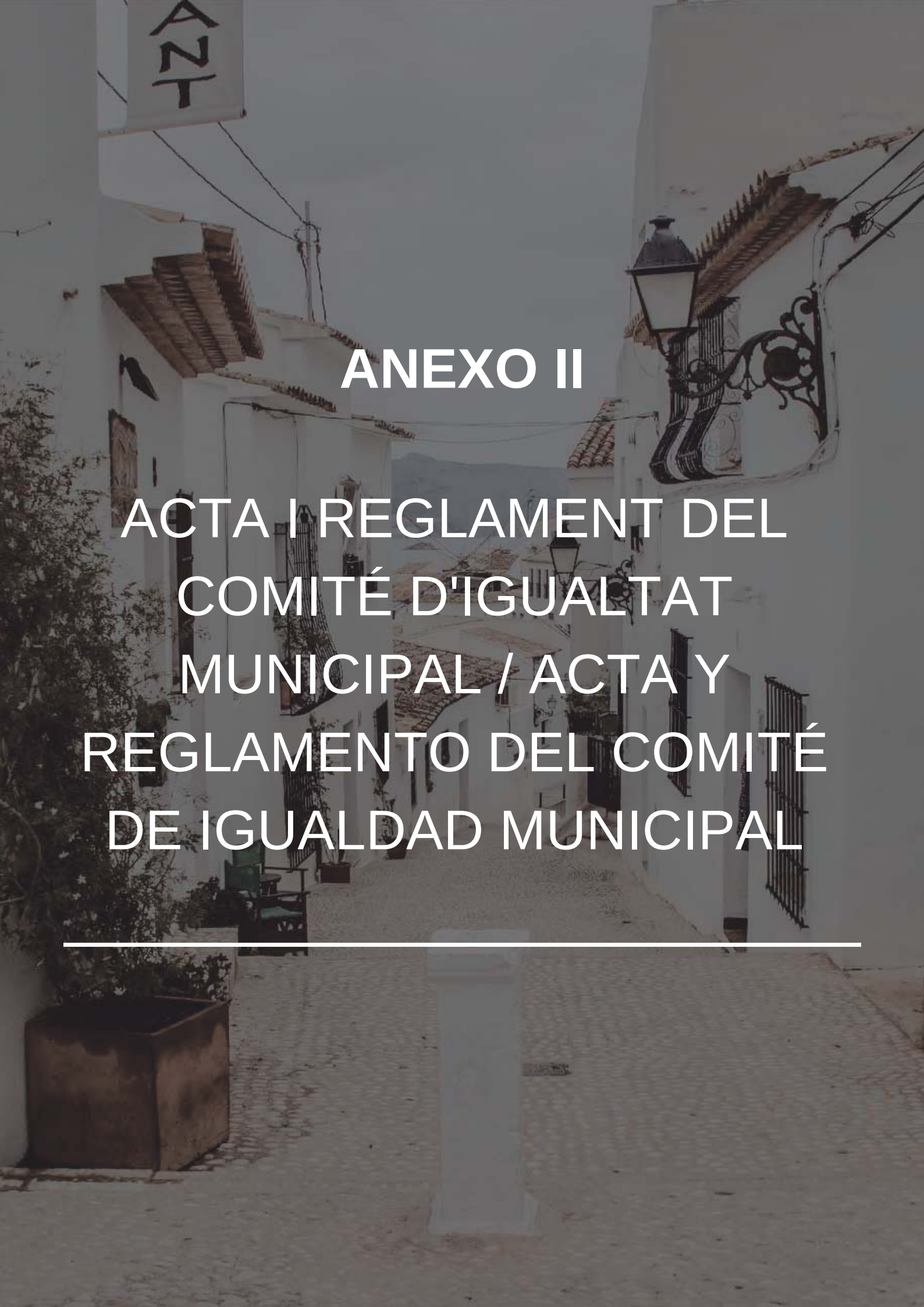
En este sentit, l'article 15 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, estableix que *"El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics"*. Les Administracions públiques ho integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenrotllament del conjunt de totes les seues activitats.

D'acord amb allò que s'ha exposat, des de l'Ajuntament d'Altea hem impulsat l'elaboració del I Pla d'Igualtat de la Ciutadania, com a manifestació del ferm compromís que des de l'equip de Govern s'ha assumit, incorporant la igualtat efectiva de dones i hòmens com una prioritat dins del programa polític a fi de corregir les desigualtats, les situacions en que les dones i els hòmens no disfruten dels mateixos drets i oportunitats, contribuint a construir una societat més justa, cohesionada i desenrotllada socialment i econòmicament.



Jaume Llinares Cortés
Alcalde d'Altea

Altea, a 11 de juny de 2018



ANEXO II

ACTA I REGLAMENT DEL COMITÉ D'IGUALTAT MUNICIPAL / ACTA Y REGLAMENTO DEL COMITÉ DE IGUALDAD MUNICIPAL



REUNIÓ ORDINARIA: COMISSIÓ D' IGUALTAT

Sent les 12:00h del dijous 12 de juliol de 2018 comença, trobant-se reunits tots els seus membres, la reunió ordinària del Comité d'Igualtat de l'Ajuntament d'Altea, Pça. de José María Planells, 03590, Altea (Alacant).

Per la present es constitueix la Comissió Permanent de l'Ajuntament d'Altea, el qual tindrà com a competència principal l'eliminació de totes les maneres de discriminació o desigualtat per raó de sexe que poguera existir en el municipi, així com treballar de manera activa a favor del principi d'igualtat entre dones i hòmens.

Les parts firmants es reconeixen la capacitat legal suficient per a subscriure acords en nom de l'entitat a la qual representen. Tenint com a marc fonamental la Constitució Espanyola i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, les parts acorden el següent:

1. Formalitzar la constitució del Comité Permanent d'Igualtat, que amb caràcter general tindrà com a objecte, entre altres:

- Vetlar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte i no discriminació, establint les bases d'una política que afavorisca la igualtat plena d'hòmens i dones en l'àmbit territorial.

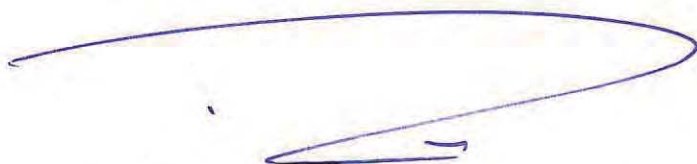
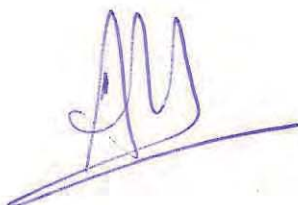
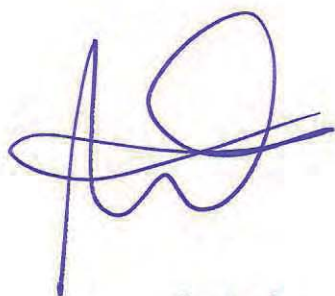
- L'adopció de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre hòmens i dones.

- L'aprovació del diagnòstic de situació en referència a la igualtat efectiva entre les dones i hòmens del municipi.

- L'elaboració, aplicació, seguiment i avaluació d'un Pla d'Igualtat a la Ciutadania.

2. Definir la composició del Comité Permanent d'Igualtat. Es decidix que la composició tinga caràcter paritari, amb la qual cosa queda conformada de la manera següent:

Signat Comité d'Igualtat

A long, horizontal, slightly wavy signature in blue ink.A signature in blue ink, starting with a large 'F' and ending with a horizontal line.A signature in blue ink, featuring a large 'D' and ending with a horizontal line.A signature in blue ink, starting with 'R' and ending with 'G'.A signature in blue ink, consisting of a stylized 'E' and '2'.A signature in blue ink, featuring a large 'P' and ending with a horizontal line.A signature in blue ink, consisting of a stylized 'V' and 'S'.A signature in blue ink, starting with 'D' and ending with 'B'.A signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' and 'U'.A signature in blue ink, starting with 'O' and ending with a horizontal line.A signature in blue ink, featuring a large 'A' and ending with a horizontal line.A signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' and 'U'.A signature in blue ink, featuring a large 'A' and ending with a horizontal line.A signature in blue ink, starting with 'F.' and ending with a horizontal line.

The background image shows a building with a light-colored wall. At the top, there is a balcony with a wooden door and a black metal railing. Below the balcony, the text 'ANEXO III' is centered. Further down, the text 'CRONOGRAMA' is centered, followed by a horizontal white line. Below the line is a large, arched doorway. Through the doorway, a cobblestone path leads to a courtyard with a white building and a tiled roof in the background.

ANEXO III

CRONOGRAMA

Calendario Implantación- Plan de Igualdad

Área de Transversivilidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Fomentar la posibilidad de contratación de personal de forma habitual (promotor/a de igualdad) para la ejecución y seguimiento del plan, que cuente a su vez con el apoyo en la actuación, del personal estable de la Concejalía de Igualdad.																								
Crear un Consejo Local de Mujeres e Igualdad o un Centro de la Mujer, dependiente del Área de Igualdad del Ayuntamiento con recursos y enlaces sobre esta temática y que contenga, por ejemplo, un buzón de sugerencias para los ciudadanos y ciudadanas.																								
Asignación de actuaciones de seguimiento del plan al Consejo Local de Mujeres e Igualdad recién creado.																								
Búsqueda de vías alternativas de financiación para la realización de actuaciones del plan.									De forma anual															
Realización de actos conjuntos con asociaciones, entidades, colegios profesionales...para la conmemoración del día 8 de marzo.									De forma anual															
Realización de acciones con motivo del Día Internacional Contra la Discriminación Salarial (22 de febrero) en colaboración con otras entidades.																								
Incluir en licitaciones públicas, un criterio de desempate a favor del cual, la entidad que tenga plan de igualdad pueda tener mayor puntuación que otra en criterios de concesión.																								
Realizar un servicio de apoyo y acompañamiento para empresas y entidades sin ánimo de lucro locales que deseen implantar un plan de igualdad en su entidad, asesorando en las fases y en la metodología necesarias para llevar a cabo el proceso de forma efectiva.																								
Promover que las empresas de carácter público que dependan del Ayuntamiento de Altea, publiquen sus anuncios empleando un lenguaje inclusivo y no sexista facilitándoles un manual para ello.																								
Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo, en todas las comunicaciones internas (emails, circulares, publicaciones en tabloneros de anuncios, etc.) y externas (carteles publicitarios de eventos, web, ofertas de empleo público, etc.) utilizando un manual para ello que será publicada en la Intranet.																								
Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral																								
Talleres gratuitos para el intercambio de habilidades prácticas y destrezas sobre tareas domésticas entre mujeres y hombres.					Con carácter anual																			
Crear un distintivo/reconocimiento explícito para premiar anualmente a aquellas empresas que hayan implantado políticas igualitarias y medidas de conciliación para las personas trabajadoras.																								

Calendario Implantación- Plan de Igualdad

Realizar con Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos (AMPAS) alguna actividad práctica sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar para educar en valores y compartir vida en familia, fomentando la participación de los padres y en un horario que permita conciliar.

Realizar actividades lúdicas, campamentos u otro tipo de servicio durante las vacaciones escolares o en días laborables no lectivos.

Realización de talleres, conferencias, mesas redondas, debates, sobre la incidencia del rol de género en la salud de las mujeres.

Introducción del concepto de corresponsabilidad en los próximos talleres o jornadas de sensibilización que lleve a cabo el ayuntamiento en el ámbito educativo.

Realización de un estudio sobre usos del tiempo entre mujeres y hombres en Altea.

Difundir mediante los canales habituales de comunicación del municipio un documento que recopile y actualice los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores).

Editar una guía informativa de recursos para la conciliación que incluya información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona. Esta guía se estará disponible en la página web del Ayuntamiento de Altea y en otros canales de comunicación.

Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.

Campaña sobre el teletrabajo en el municipio. Estudiar puestos en los que pueda realizarse y establecer este sistema de forma concreta y más definida a la actual para mejorar las condiciones de trabajo.

Área de prevención contra la violencia de género

Información sobre recursos dirigidos a las mujeres víctimas de violencia de género.

Incorporar la educación contra la violencia dentro de las acciones educativas de los colegios.

Organizar actividades dirigidas a adolescentes que permitan identificar, prevenir y actuar sobre los casos de violencia.

Acciones formativas y de prevención dirigidas a la tolerancia cero a la violencia de género de toda la sociedad.

Campaña de rechazo de la violencia contra las mujeres el 25 de noviembre ("Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres").

Calendario Implantación- Plan de Igualdad

Campaña de concienciación dirigida a las mujeres sobre la importancia de denunciar las agresiones.

Implantar un sistema de coordinación de todos los agentes implicados en el tratamiento de casos o episodios relacionados con la violencia de género.

Celebración de Jornadas dirigidas a empresas para hablar de acoso sexual y acoso por razón de sexo (legislación vigente, implantación de protocolos, etc.)

Informar a la ciudadanía a través de los medios de comunicación externa de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres y víctimas de violencia de género.

Realizar un estudio específico que permita identificar la incidencia de la violencia de género a

de género desde diferentes ámbitos municipales (jurídico, sanitario, policial, etc.).

Realizar cursos de autoprotección orientados a las mujeres del municipio.

Área de Formación y empleo, comercio, mercado y turismo

Fomentar la inserción socio laboral de personas en situación de exclusión social y/o personas con

cuenta la doble discriminación a la que se enfrentan.

programas públicos como Planes de Empleo.

creación y gestión de empresas, etc., entre las mujeres de Altea.

Curso de emprendimiento con redes/informática dirigido a mujeres.

temporalmente (excedencias).

empresas externas con el ayuntamiento

sexo los/as asistentes.

Calendario Implantación- Plan de Igualdad

[illegible]

Calendario Implantación- Plan de Igualdad

[illegible]

Calendario Implantación- Plan de Igualdad

Acciones de sensibilización sobre la igualdad de tareas dentro del hogar.

Promover el uso de los espacios públicos para que alcance en igualdad a los/as jóvenes de Altea.

Fomentar más actividades juveniles para la población en Altea, así como estudiar la posibilidad de crear o abrir espacios públicos como ludotecas o centros de juegos municipales.

Promoción o creación de los equipos mixtos en las competiciones deportivas (especialmente infantiles), o en su defecto, que se garanticen deportes con existencia de las categorías femenina y masculina en igualdad de condiciones.

Apoyo y visibilización de aquellas mujeres del municipio que destaquen en algún deporte.

Campaña de promoción de las prácticas deportivas en las mujeres que pertenezcan a colectivos vulnerables.

Fomentar el conocimiento y divulgación de los deportes entre las niñas y las jóvenes, especialmente en aquellos en los que están subrepresentadas

A través de juegos, actividades, talleres, etc., de las Escuelas Deportivas de Verano promover valores de igualdad entre niñas/os y adolescentes.

Acceso prioritario a mujeres víctimas de Violencia de Género y sus hijos/as a los servicios de la Concejalía de Deportes.

En el momento de concesión de ayudas económicas a las disciplinas deportivas en Altea, otorgar una mayor puntuación para la concesión a aquellas áreas deportivas con equipos femeninos o que aun sin ser mayoritariamente femeninos, cuenten con una Junta Directiva con representación femenina, o que apuesten por la igualdad de oportunidades como valor transversal

Extensión del uso de las TICs mediante acciones formativas y facilidad de acceso en centros municipales.

Área de seguridad ciudadana, movilidad y urbanismo

Mejorar la iluminación general del municipio.

Promover el acondicionamiento de los espacios públicos, parques, jardines y zonas verdes, dotándolos de mobiliario urbano adecuado para facilitar los trabajos de cuidado de menores y personas dependientes.

Realización de una campaña de sensibilización dirigida a las empresas de transporte público de la ciudad para que adecuen sus vehículos e instalaciones a las necesidades de las personas que más los utilizan, con independencia de la diversidad funcional que posean, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres, así como de las personas afectadas con algún tipo de discapacidad, recomendando la reserva de espacios para usuarios de silla de ruedas, mayores, personas con carritos de bebé, de compra, etc.

De forma anual

Todos los veranos