



Ajuntament d'Altea



# DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ALTEA

2025-2029

**Asistencia técnica:** Eva Madrid López – Consultora y formadora de Igualdad.

**Coordinación:** Nati García Llinares – Agente de Igualdad Altea.

## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	METODOLOGÍA.....	4
3.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD .....	9
3.1.	CONTEXTO SOCIOECONÓMICO .....	9
3.2.	CONTEXTO INSTITUCIONAL .....	24
3.3.	GESTIÓN MUNICIPAL DE LA IGUALDAD .....	30
3.4.	AUTONOMÍA ECONÓMICA, CUIDADOS Y USOS DEL TIEMPO .....	52
3.5.	EDUCACIÓN Y JUVENTUD .....	60
3.6.	CULTURA, FIESTAS Y COMUNICACIÓN.....	73
3.7.	PARTICIPACIÓN SOCIAL Y ASOCIACIONISMO .....	88
3.8.	SALUD, DEPORTE Y OCIO.....	101
3.9.	BIENESTAR SOCIAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO.....	109
3.10.	URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO .....	120
3.11.	PERCEPCIONES Y PROPUESTAS CIUDADANÍA .....	126
4.	RESULTADOS POR ÁMBITOS DE ANÁLISIS Y PROPUESTAS DE MEJORA.	143
5.	CONCLUSIONES.....	150
	ANEXOS.....	151

## 1. INTRODUCCIÓN

La intervención de la realidad a transformar requiere de un conocimiento actualizado y preciso. No es posible plantear una intervención sin el estudio previo de la realidad hacia la que se dirigen.

Con este fin se ha elaborado un diagnóstico de la situación de igualdad en Altea, el de obtener un adecuado conocimiento de la situación de igualdad entre mujeres y hombres, las posibles discriminaciones que sufren por razón de sexo y las brechas de género que enfrentan en sus diferentes ámbitos de actuación e interés. Todo ello, con el objetivo específico de generar las condiciones necesarias para que las estructuras internas del Ayuntamiento se apropien de los resultados del diagnóstico y entiendan la necesidad de involucrarse de forma más intensa en la identificación e implementación de las medidas del futuro Plan de igualdad.

El diagnóstico se estructura en **11 apartados** que hacen referencia la gestión municipal de las políticas públicas de igualdad y las diferentes dimensiones de la vida de mujeres y hombres que se corresponden con ámbitos de actuación de las políticas municipales. En cada apartado se hace alusión a actividades desarrolladas recientemente vinculadas con la igualdad o la lucha contra la violencia de género que son referidas principalmente a las últimas anualidades (2023 y 2024).

Además, para enmarcar la situación del municipio se introduce el análisis con una contextualización socioeconómica e institucional, finalizando el documento con un apartado que sintetiza las principales percepciones y propuestas recogidas en la Encuesta Ciudadana.

A partir de los resultados del Diagnóstico, se determinarán los objetivos y medidas del plan de acción.

## 2. METODOLOGÍA

El diseño del diagnóstico obedece a una metodología participativa con la que se ha tratado de dar voz a los diferentes agentes implicados e intervinientes en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad del municipio participando los siguientes grupos:

- Personal técnico municipal.
- Representantes de los diferentes grupos políticos municipales.
- Asociaciones municipales.
- Centros educativos.
- Ciudadanía en general.

Contar con la opinión y tomar en cuenta las necesidades de todos los agentes implicados, se ha considerado clave para generar consensos, propiciar su implicación en el proceso y en la posterior implementación del plan de igualdad.

En total han participado **218 personas** en el conjunto del proceso diagnóstico, 149 mujeres y 69 hombres considerando los órganos de participación y las personas participantes en las encuestas, cuestionarios y entrevistas.

Para la elaboración del Diagnóstico se han triangulado diferentes técnicas. Por un lado, se han explorado **fuentes secundarias** consultando estadísticas oficiales y realizando una revisión documental de materiales provenientes diferentes áreas municipales y de instituciones supralocales (Informes, memorias, etc.). Además, se han consultado materiales de buenas prácticas para la incorporación de la igualdad en la política local y se ha realizado un mapeo territorial para la revisión del contenido documentos diagnósticos de otros municipios españoles recientemente aprobados.

Por otro lado, se ha hecho uso de las **fuentes primarias** que se relacionan a continuación:

- Entrevistas personales a personal político, personal técnico y representantes del movimiento local de mujeres local.
- Entrevista grupal en materia de violencia de género.
- Dinámicas participativas con la Comisión de Igualdad Municipal.

- Encuesta de igualdad ciudadanía.
- Cuestionario tejido asociativo.
- Cuestionario ámbito educativo.
- Cuestionario por áreas sobre la gestión municipal de la igualdad.
- Solicitud de información específica a cada área municipal.

### *Dinámicas participativas Comisión de Igualdad Municipal*

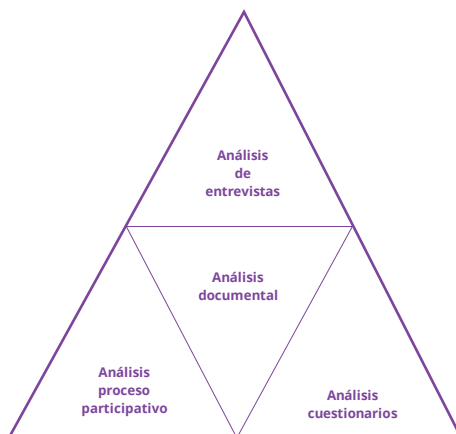


En la aplicación de cada una de estas técnicas de investigación **cuantitativas** y **cualitativas**, se ha contado con el diseño específico de diferentes cuestionarios digitales y guiones de entrevistas que fueron llevadas en modalidad online y presencial.

### *Cuestionarios diagnósticos*



### Triangulación técnicas diagnósticas

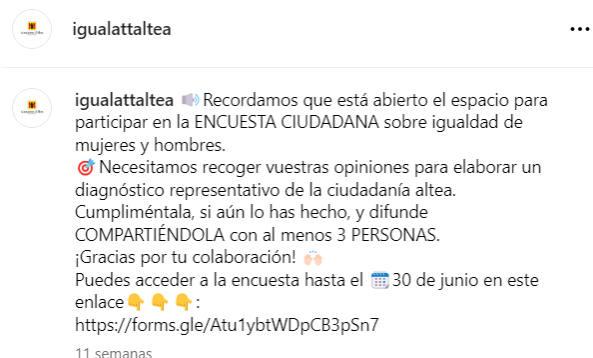


La **Encuesta Ciudadana**, elaborada para recoger la opinión de las mujeres y los hombres del municipio, fue difundida el 12 de junio de 2023 a través de las redes sociales municipales, la página web municipal de Participación: <https://alteaparticipa.es/> y la mensajería móvil.



Fuente: Instagram Igualtat Altea

En los días posteriores, se animó a la participación y a su difusión mediante diferentes publicaciones en redes sociales:



Fuente: Instagram Igualtat Altea

Diferentes Talleres municipales celebrados durante el mismo periodo, junto con el Punto Violeta de la fiesta de L' Abret sirvieron de espacios de difusión de la Encuesta.

Han participado en la Encuesta Ciudadana un total de **136 personas**, 92 mujeres y 44 hombres.

El objetivo de participación previsto era conseguir una muestra aleatoria superior, teniendo en cuenta el tamaño de población del municipio. No obstante, tomando como partida los datos de participación del anterior plan de igualdad municipal (20 respuestas), se ha superado considerablemente el volumen de participación. Las fechas de difusión coincidentes con el periodo estival o la extensión en el número de preguntas (55 items), probablemente han dificultado su cumplimentación, algo que tampoco resulta sorprendente en este tipo de estudios donde cuesta alcanzar altos umbrales de participación, especialmente de los varones. Con todo, como muestra representativa de población, se considera una aproximación cuantitativa para completar el diagnóstico de situación.

En la explotación de los datos estadísticos extraídos a partir de las técnicas cuantitativas se ha trabajado con dos tipos de índices:

- **Índice de distribución** (indicador inter-sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:

- % mujeres / total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.

- % hombres / total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.

- **Índice de concentración** (indicador intra-sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres con respecto a sí mismos. Representado por:

- %mujeres /mujeres totales (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres.

- %hombres/hombres totales (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres.

La utilización del índice de distribución nos informa de las diferencias entre los sexos, pero, teniendo en cuenta en este caso que la participación de mujeres en la Encuesta Ciudadana ha sido muy superior a la de los varones, ha resultado pertinente utilizar además índice de concentración en determinadas ocasiones para analizar las respuestas de mujeres y hombres respectivamente en relación con la proporción que representan en la muestra (68% mujeres y 32% de varones).

Con carácter general, el **periodo de referencia** utilizado en la elaboración del Diagnóstico de situación de igualdad es el año 2023 excepto para algunas materias en las que se incorpora información más amplia incluyendo periodos anteriores o información más reciente correspondiente al 2024 que por su relevancia se ha considerado oportuno añadir al análisis.

Los resultados más significativos de la encuesta se recogen en los diferentes apartados del diagnóstico en función de la materia analizada y la tipología de cada pregunta. Al final, se incluye un apartado general de opiniones y percepciones de la ciudadanía.

Otra de las herramientas diseñadas es el **Cuestionario dirigido al tejido asociativo** del municipio cuyos resultados se analizan en el epígrafe 1.6 de Diagnóstico, dedicado a la Participación Social y el Asociacionismo.





Con el fin de recoger información del ámbito educativo, fue diseñado un formulario específico; **Cuestionario ámbito educativo**, que se trasladó a todos los centros públicos y privados del municipio.

Por último, se difundió un **Cuestionario sobre la gestión municipal de la igualdad** para la explorar el grado de implementación de la igualdad, detectar necesidades y recoger propuestas desde las respectivas áreas del Ayuntamiento. Las conclusiones más significativas del cuestionario, que consta de 24 preguntas, se recogen en el epígrafe 1.3 del Diagnóstico.

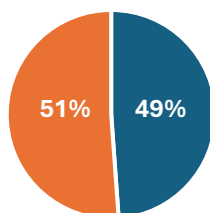
### 3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD

#### 3.1. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

Altea es un municipio y localidad española de la provincia de Alicante, en la Comunidad Valenciana. Situada en la comarca de la Marina Baja, cuenta con una población de **23.820 habitantes**, 12.182 mujeres y 11.638 hombres (INE 2023).

**Gráfica 1. Población según sexo en Altea**

■ Hombres ■ Mujeres

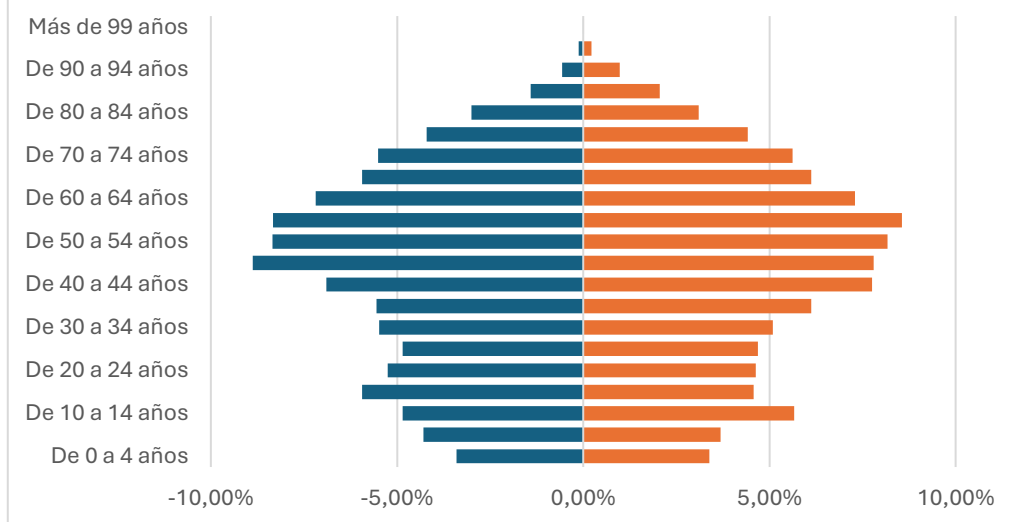


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Para mayor detalle, por **grupos de edad**, la población queda representada en la siguiente pirámide poblacional.

**Gráfica 2. Pirámide poblacional Altea**

■ Mujeres ■ Hombres



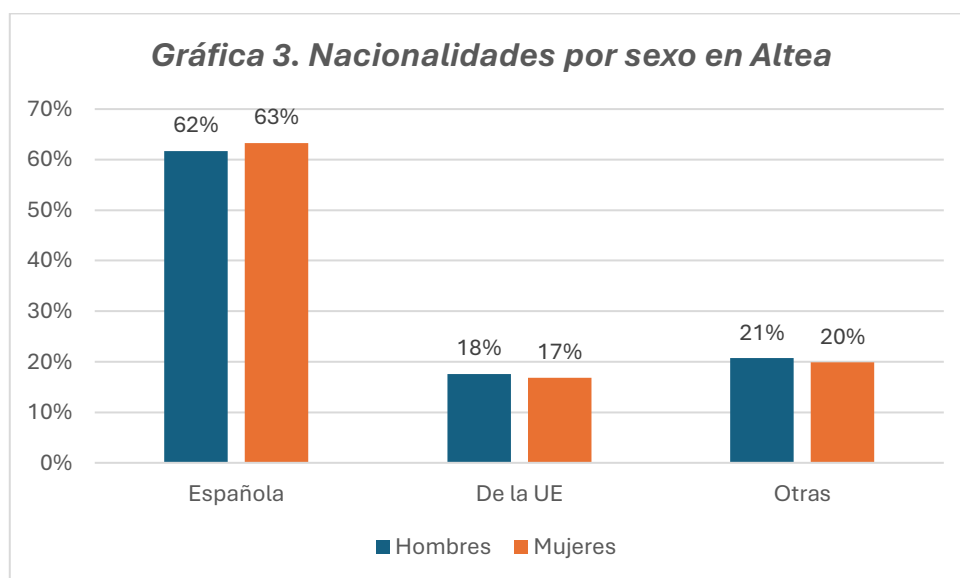
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Como se aprecia en la figura, el grueso de la población de mujeres y hombres se concentra en las barras centrales coincidiendo con la etapa adulta de actividad laboral con una ligera mayor proporción de mujeres, aunque, en términos generales, la población de mujeres y hombres en edad laboral se encuentra bastante equilibrada.

Es destacable, de cara al diseño de acciones, la mayor proporción de féminas adolescentes en la franja de 10 a 14 años, donde ellas representan 55% de entre grupo quinquenal, dato que se intercambia en el intervalo inmediatamente posterior de 15 a 19 años, dónde son ellos quienes superan al 55% de población.

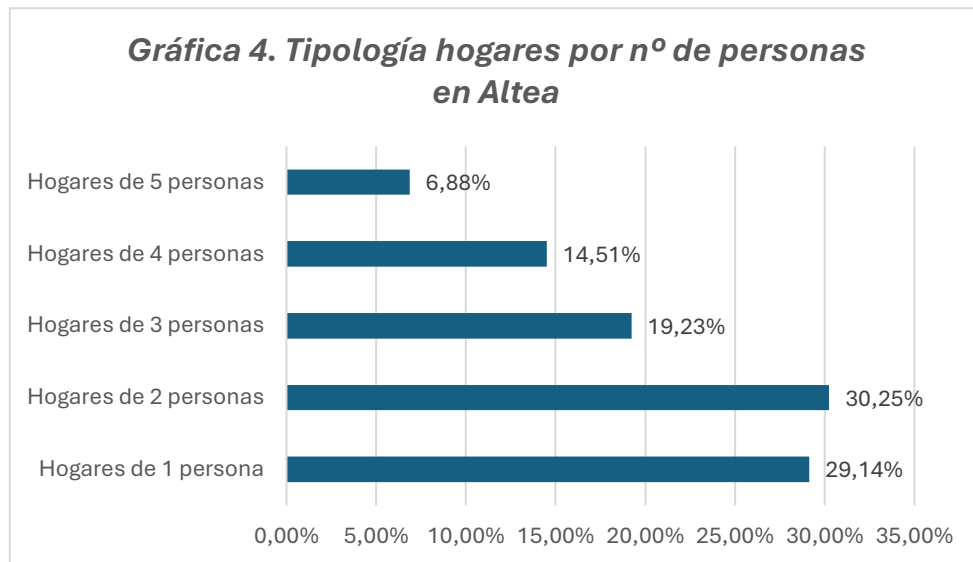
Se aprecia en la parte más alta de la pirámide de mayor edad donde, como en todas las sociedades occidentales, las mujeres somos mayoría en grupos de edad más avanzada debido a nuestra mayor esperanza de vida.

Con respecto a la **población extranjera**, el municipio cuenta con un 38% de población procedente de otras nacionalidades con representación paritaria de mujeres y varones. El grueso población según nacionalidades (80%) procede de la Unión Europea. La población española en el municipio asciende a un 62% en el caso de las mujeres y a un 63% en los varones.



Fuente: Ficha Municipal Altea Portal Estadístico GVA (mayo 2024)

En cuanto a las características censales referidas al **tipo de hogares** según su tipología en el municipio, predominan los hogares de 2 personas donde se concentra el 30,25% de la población, seguidos muy cerca de los hogares unipersonales en el 29,14% de los casos. Estos datos vislumbran un elevado colectivo de personas que viven solas junto con un frecuente posible escenario de hogares monoparentales/monomarentales y/o de parejas convivientes, con o sin vinculación afectiva, pero sin menores en el hogar.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos en argos.gva.es

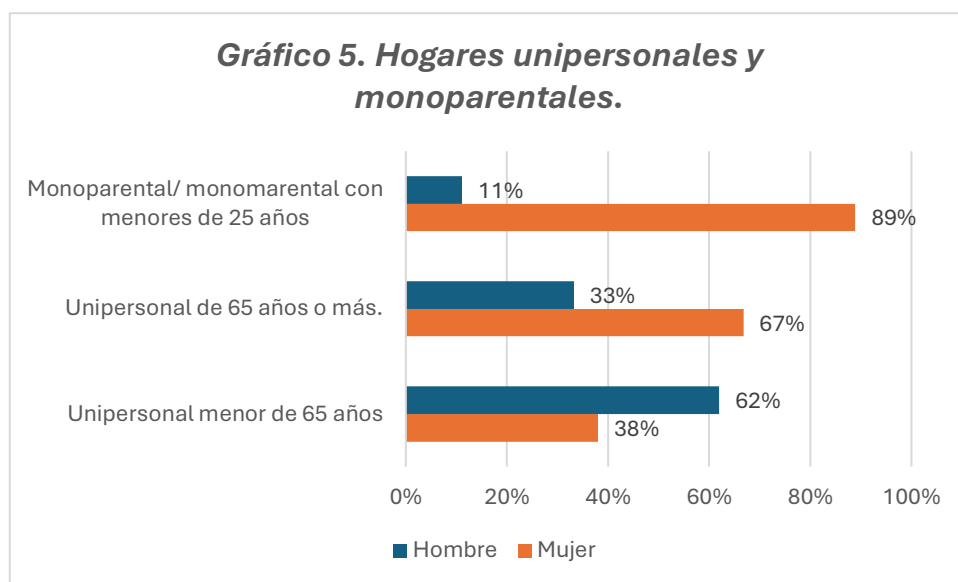
De acuerdo con la última estimación de hogares recogida por el Instituto Valenciano de Estadística que corresponde al 2020, del conjunto de unidades familiares monoparentales de la comarca de la Marina Baja, el 89% estaba compuesto por una madre con algún hijo/a menor de 25 años, frente al 11% compuestos por padres con algún hijo/a menor de 25 años. La misma fuente, evidencia que las mujeres también son mayoría entre los hogares unipersonales de personas mayores de 65 años en un 67% de los casos, mientras que los hombres abundan en los hogares unipersonales de menores de 65 años representando el 62% de los mismos.

*Tabla 1. Hogares unipersonales, monoparentales y monomarentales en la comarca.*

Marina Baixa	Unipersonal menor de 65 años	Unipersonal de 65 años o más.	Monoparental /monomarental con menores de 25 años
Mujer	4.485	5.637	3.312
Hombre	7.315	2.804	415
	11.800	8.441	3.727

Fuente: Elaboración propia a partir de datos comarcales del IVE 2020.

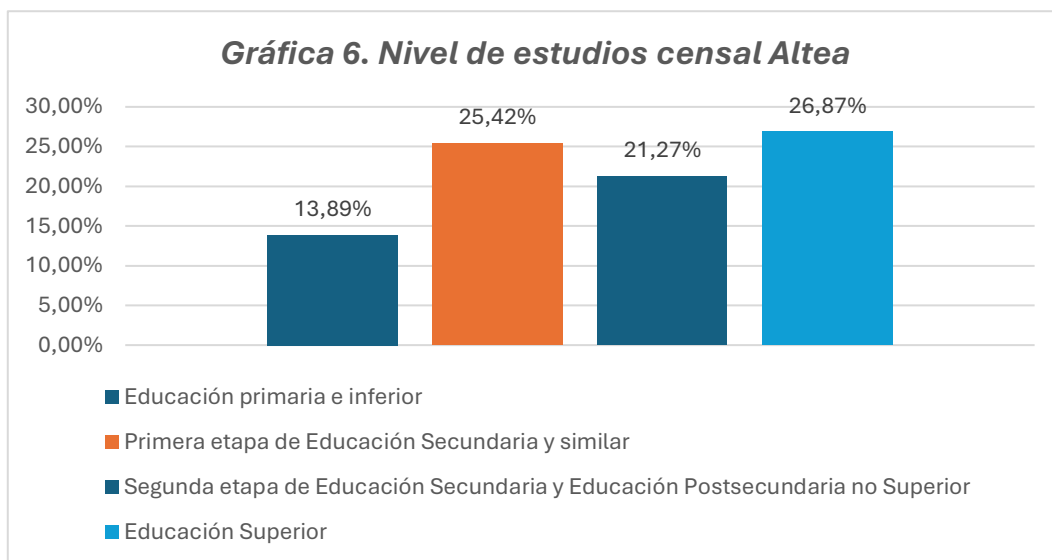
Gráficamente, la tipología de hogares quedaría representada de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos comarcales del IVE 2020.

Sería conveniente ampliar la exploración sobre la tipología de hogares del municipio incorporando la variable sexo para recoger más información sobre las características de los hogares y la proporción en los que son las mujeres quienes sustentan la unidad familiar.

Las fuentes estadísticas consultadas permiten realizar una aproximación sobre el **nivel de estudios** de la población. No obstante, la información recogida a partir de los bancos de datos municipales no distingue según la variable sexo por lo que, únicamente se incorpora esta información a efectos de una contextualización general. La situación mayoritaria es la de estudios superiores para el 26,87% de la población, seguida de un 25,42% de población con estudios de primera etapa de educación secundaria. El nivel educativo superior se sitúa por encima del de la comarca (19,94%), la provincia (20,37%) y el conjunto de la Comunitat Valenciana (24,07%).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IVE.

Por otro lado, el Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana nos muestra la evolución de otras variables relevantes<sup>1</sup> a la hora de contextualizar la realidad municipal.

*Tabla 2. Indicadores demográficos de Altea.*

Indicadores demográficos	Municipio	Provincia	Comunitat Valenciana
Dependencia	54%	55,2%	53,7%
Dependencia <16 años	20,2%	23%	22,9%
Dependencia > 64 años	33,8%	32,1%	30,9%
Envejecimiento	167,6%	139,5%	135,1%
Longevidad	47,2%	47%	48%
Maternidad	15,3%	17,4%	17%
Tendencia	77,6%	79,8%	79,5%
Renovación de la población activa	60,9%	71,4%	73,9%

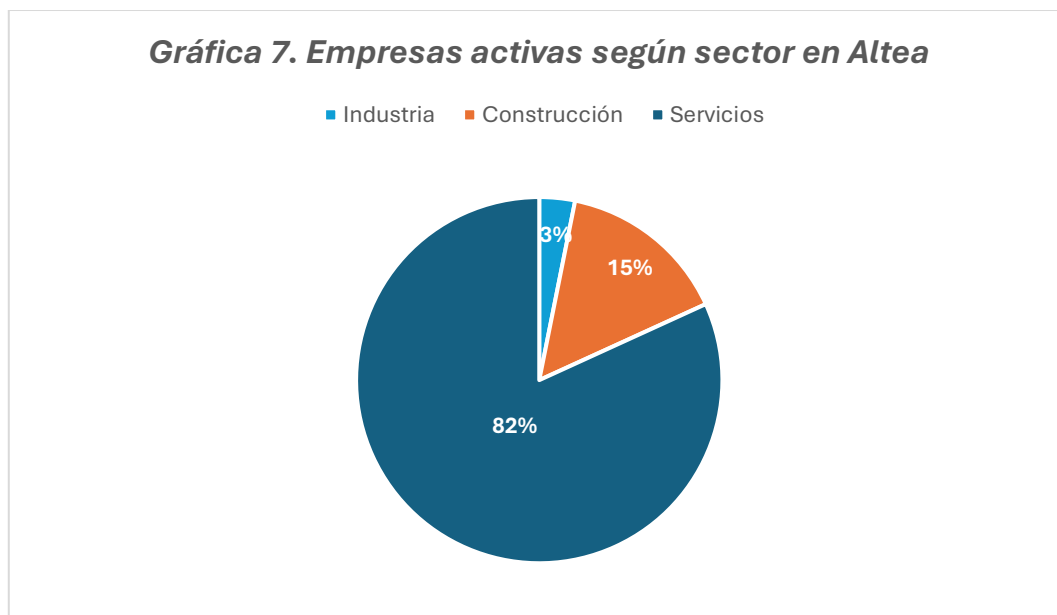
Fuente: Ficha Municipal Altea Portal Estadístico GVA (mayo 2024).

<sup>1</sup> Ficha municipal Institut Valencià d'Estadística (mayo 2024).

En particular, cabe mencionar el Indicador de Envejecimiento<sup>2</sup> del 167,6%, en torno a 30 puntos por encima del de la provincia y del de la Comunitat, y el de Renovación de la población activa del 60,9%, 13 puntos por debajo del de la comunidad autónoma, con la consiguiente dificultad para alcanzar el relevo generacional.

Pasando a la **contextualización de la realidad económica**, en las últimas décadas Altea ha experimentado un progresivo abandono de la tradicionales actividades agrícola y pesquera, pasando a depender mayoritariamente del turismo, los servicios asociados al mismo y de la construcción.

El municipio contaba en 2023 con un total de **2321 empresas activas** según los datos registrados en el Directorio Central de Empresas del INE. La economía de Altea se basa fundamentalmente en el sector servicios con un total de 1899 empresas activas, seguidas por 349 de la construcción y 73 del sector industrial, situación que, porcentualmente, queda representada en la siguiente gráfica.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IVE (\* excepto sector primario).

<sup>2</sup> Expresa la relación entre la cantidad de personas adultas mayores de 65 años y la cantidad de niñas/os y jóvenes menores de 15 años.

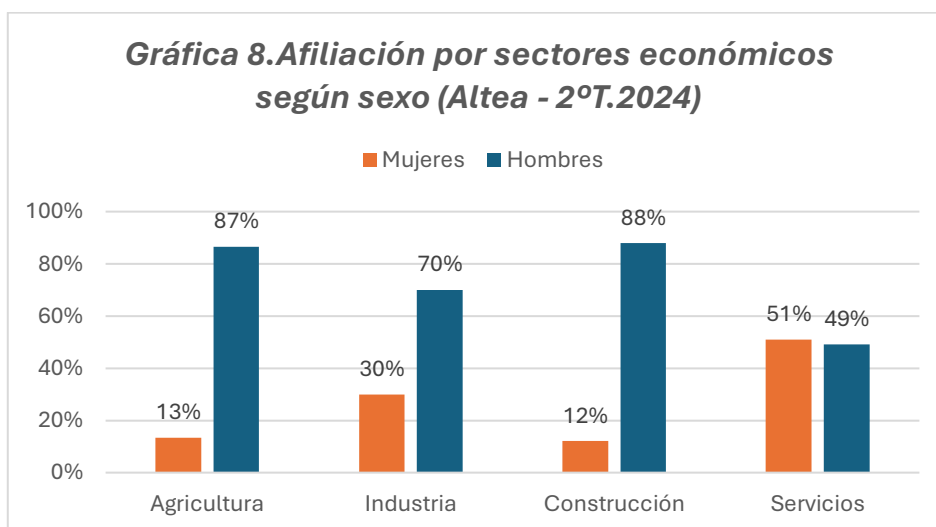
Desglosando ese 82% de empresas activas pertenecientes a los servicios, en la rama de “comercio, transporte y hostelería” se concentra la mayor proporción con 768 empresas.

*Tabla 3. Empresas activas en el sector servicios de Altea.*

Empresas sector servicios	Empresas activas
Comercio, transporte y hostelería.	768
Información y comunicaciones.	33
Actividades financieras y de seguros.	51
Actividades inmobiliarias.	242
Actividades profesionales y técnicas.	428
Educación, sanidad y servicios sociales.	162
Otros servicios personales.	215

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IVE (mayo 2024)

Utilizando el indicador de afiliaciones a la Seguridad Social para analizar en qué sectores se concentran mujeres y varones, se observa que el 95% de las afiliaciones femeninas, pertenecen al sector Servicios situándose en un porcentaje paritario respecto a los varones, 51% y 49% de afiliaciones respectivamente.

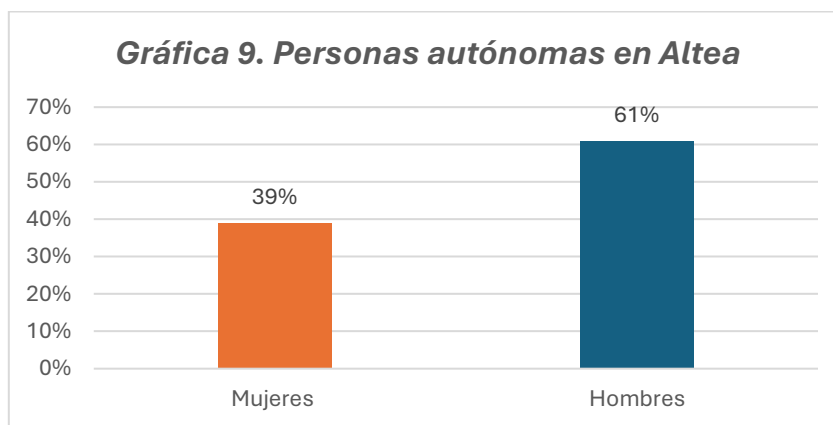


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.



Por el contrario, la presencia de hombres en los sectores de la construcción y de la agricultura es abrumadoramente mayoritaria, alcanzando un 88% y un 87% respectivamente, con relación a las mujeres afiliadas a dichos sectores.

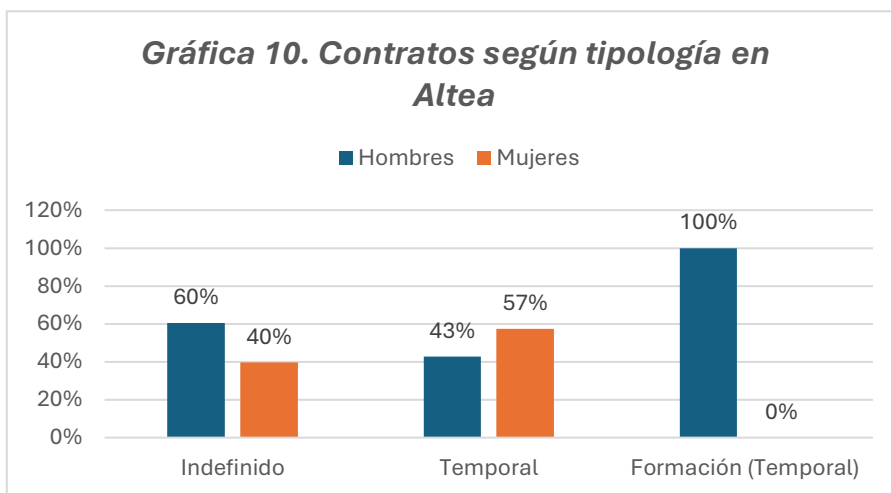
Con respecto al trabajo por cuenta propia, entre el total de 2348 personas de alta en la Seguridad Social en este régimen de cotización, las mujeres se encuentran en minoría no superando el 39% del colectivo en el municipio.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de afiliación a la Seguridad Social en el RETA. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (mes de agosto 2024)

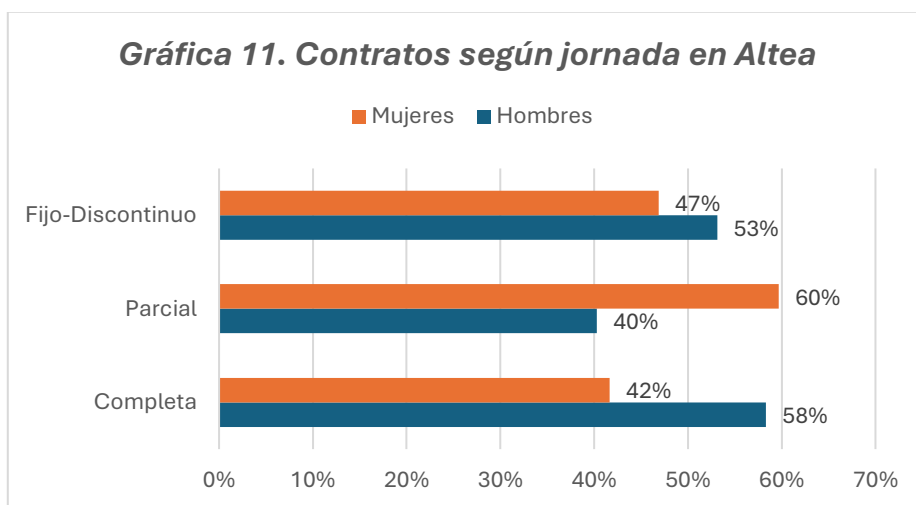
Pasando a analizar someramente la **situación de mujeres y hombres en el empleo**, en el mes de agosto de 2024, último dato mensual disponible), se suscribieron en Altea 287 contratos de trabajo, un 53% correspondientes a varones y un 47% a mujeres.

Del total de contratos firmados el 47% fueron temporales y el 53% indefinidos. Desagregando por sexo, la contratación fue más ventajosa para los hombres que representaron el 40% de las contrataciones indefinidas, las mujeres por el contrario fueron mayoría en la temporalidad alcanzando el 57% de las contrataciones. La modalidad de contratación del 100% en varones es apenas reseñable ya que únicamente hay un varón con este tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Labora (mes de agosto 2024).

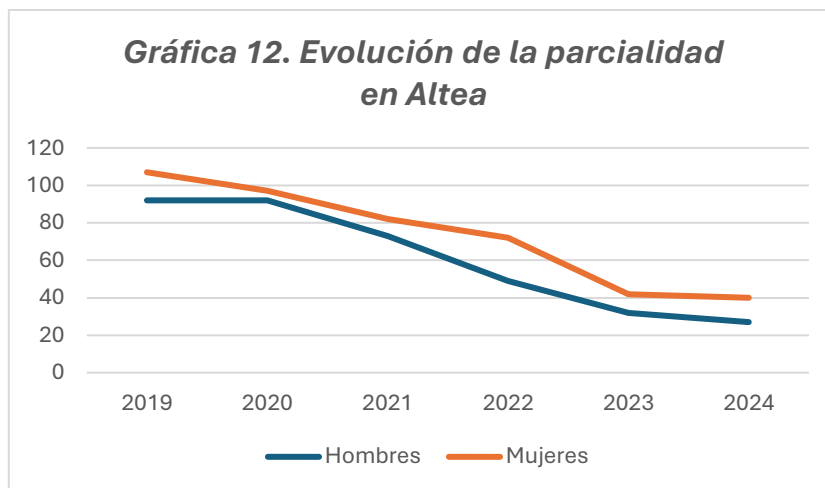
En la duración de la jornada de trabajo, uno de los principales determinantes de la brecha salarial, las mujeres son protagonistas en la parcialidad con un 60% de las contrataciones. Esta cifra, aunque mejora el escenario con respecto a la media nacional del 74% de contratos parciales femeninos<sup>3</sup>, contribuye a la mayor precariedad del empleo femenino. La presencia de los varones es mayoritaria en los contratos fijos-discontinuos con un 53% de contratos y en la completa donde alcanzan el 58%. El dato de 100% de varones en contratos de formación no se considera relevante ya que en valores absolutos corresponde a una sola persona.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Labora (mes de agosto 2024).

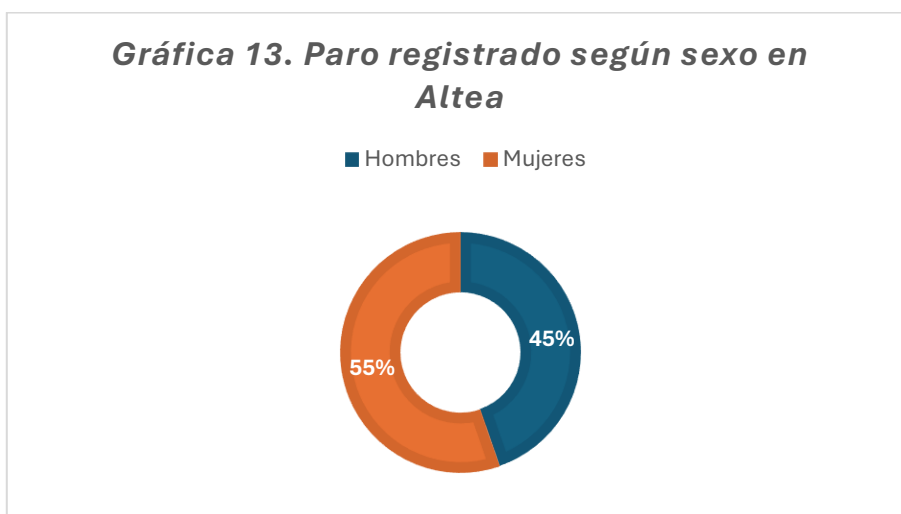
<sup>3</sup> Fuente: INE 2023.

No obstante, al estar referido este dato a una única mensualidad, si se observa la evolución de la parcialidad en los últimos años, aun con una mayor parcialidad femenina en todos los casos, esta modalidad de contratación ha ido descendiendo progresivamente.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Labora de (agosto 2024).

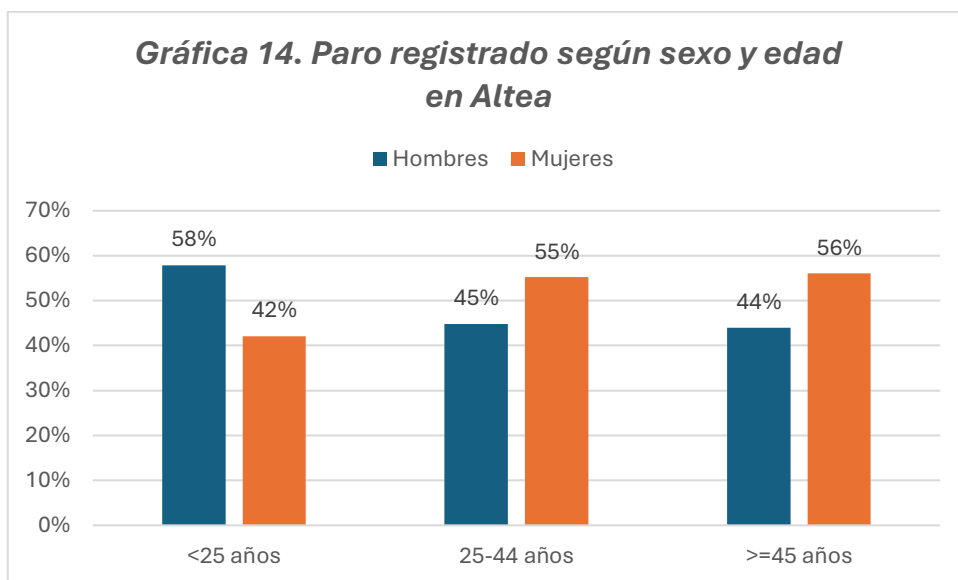
Pasando a analizar el **paro registrado** en la localidad, tomando como referencia los datos del mes de agosto de 2024, últimos disponibles coincidentes con un mes de plena actividad turística en el municipio, se observa que las mujeres representan el 55% de personas paradas, los hombres el 45%.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Labora (mes de agosto 2024).

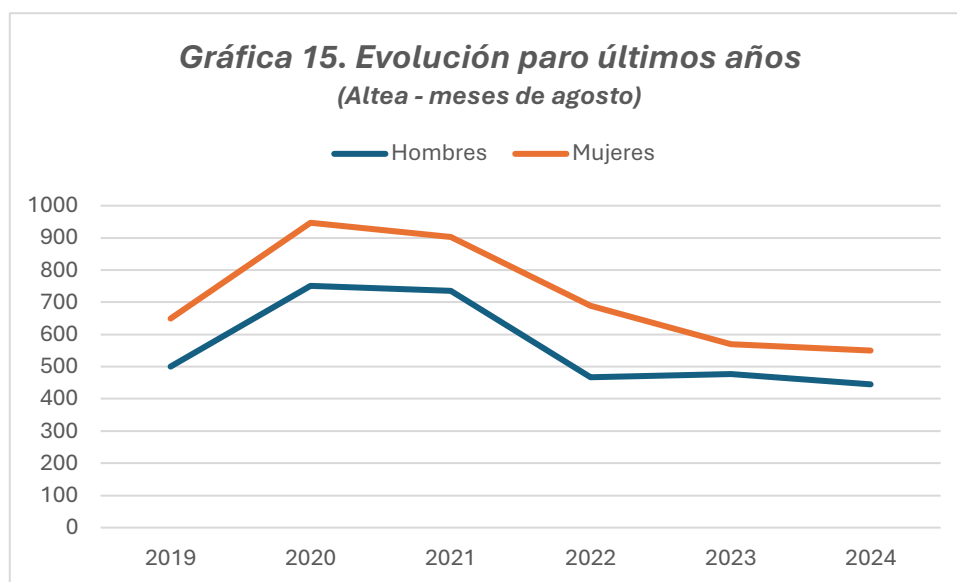
Entre las personas paradas, en el grupo más numeroso que aglutina el 67% del total de personas desempleadas es el de "igual o mayor de 45 años" dónde las mujeres

predominan con un 56% de paradas. Las mujeres de más edad presentan por tanto mayores dificultades para la inserción en el mercado laboral que los varones de la misma franja de edad. Por contra, entre las personas más jóvenes la presencia de varones desempleados es mayoritaria con un 58%. Aunque se trata de un dato menos relevante ya que en términos absolutos se traduce en una diferencia de 6 personas, podría tener relación con el mayor nivel formativo que actualmente presentan las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Labora (mes de agosto 2024).

El mayor desempleo femenino es una tendencia que se arrastra en el tiempo tal y como se observa en la siguiente gráfica.

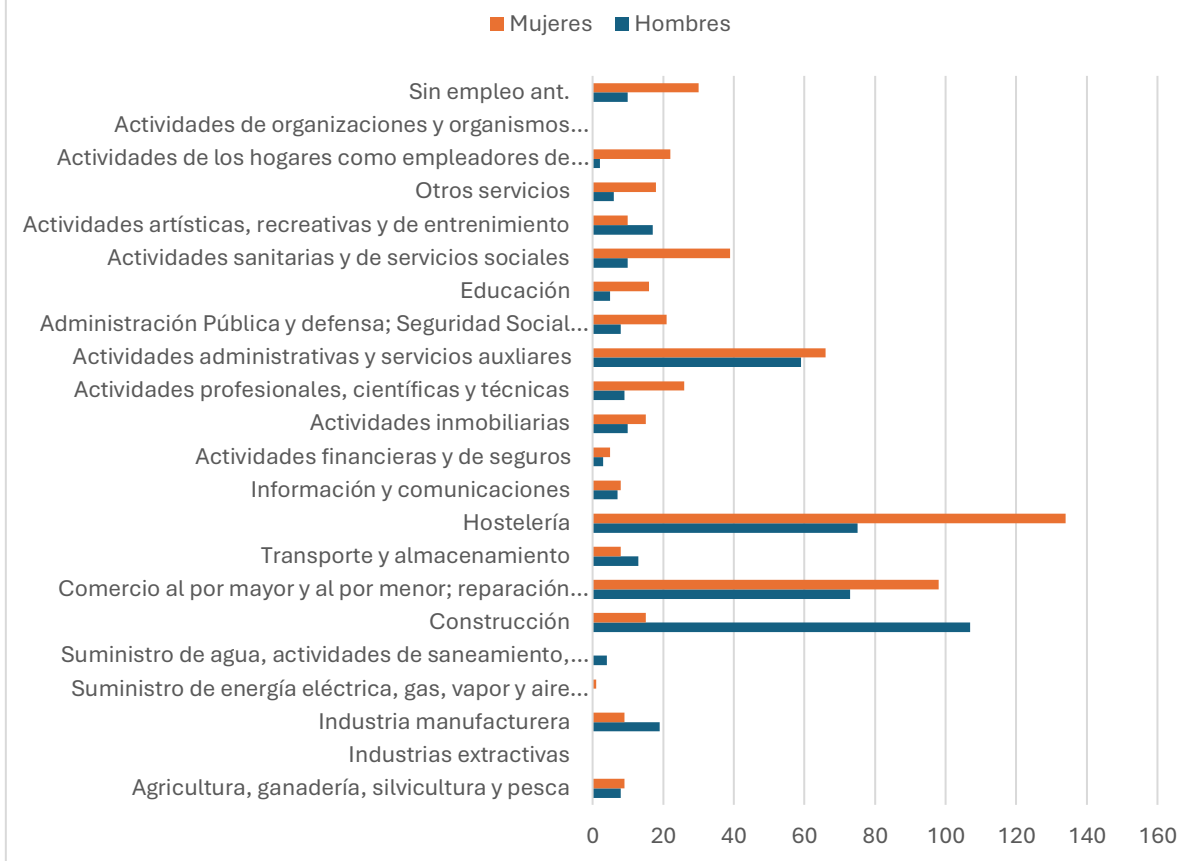


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Labora (mes de agosto 2024).

Coincidiendo con la etapa de la pandemia derivada del Covid 19, aun manteniendo proporcionalmente el mismo porcentaje de desempleo para varones y mujeres (44%H vs 56%M) anterior a la pandemia, en términos absolutos para las mujeres tuvo un impacto superior pasando de 650 desempleadas en 2019 a 903 en 2021, frente a un incremento de 501 a 736 desempleados varones en el mismo periodo. Sin embargo, cuando se produjo una recuperación entre agosto de 2021 y agosto de 2022, los hombres experimentaron una mejoría más pronunciada.

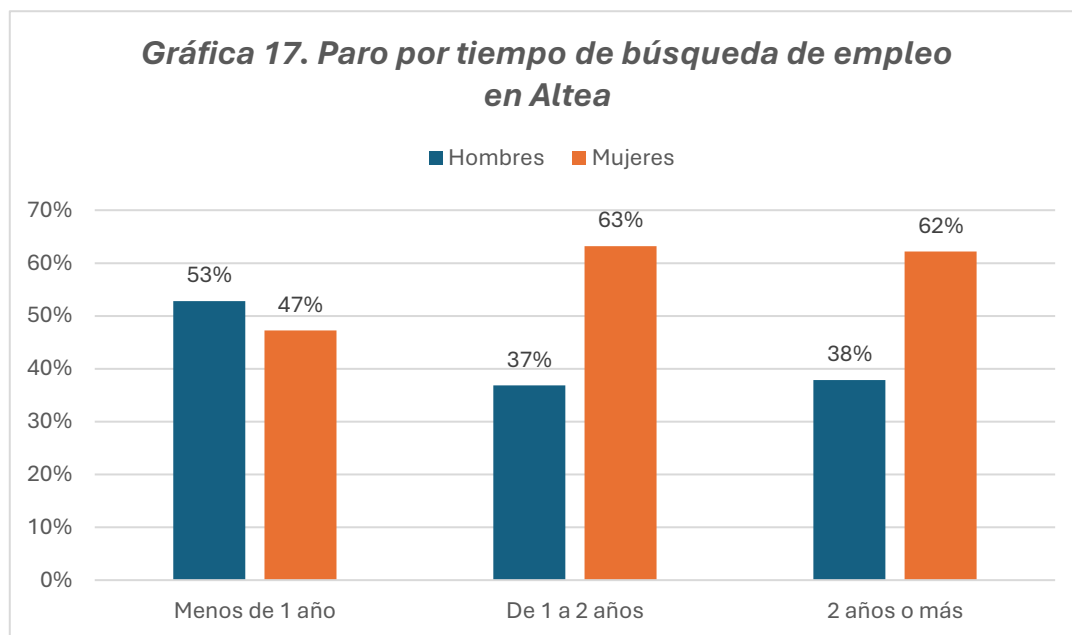
Por tipo de actividad, el desempleo masculino se concentra en el sector de construcción, mientras que el femenino lo hace en la hostelería. El comercio aglutina en tercer lugar una gran cantidad personas desempleadas, donde las mujeres superan a los varones desempleados. Aunque en menores proporciones, las mujeres desempleadas son mayoría en los sectores de educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, actividades profesionales científicas y técnicas, y actividades domésticas, mientras que los varones parados predominan en los sectores de industria manufacturera, transporte y almacenamiento, actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento. Se deduce de estos datos, que existe una segregación de la población desempleada en base a los roles de género.

**Gráfica 16. Paro registrado por actividad en Altea**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Labora (mes de agosto 2024).

Por **tiempo en la búsqueda de trabajo**, para las mujeres es más costoso en el tiempo encontrar un puesto de trabajo. Ellas son mayoría en los intervalos de “1 a 2 años” (63%M vs 37%H) y de “2 años o más” (62%M y 38%V). En el desempleo de larga duración es por tanto más acusado para las mujeres.

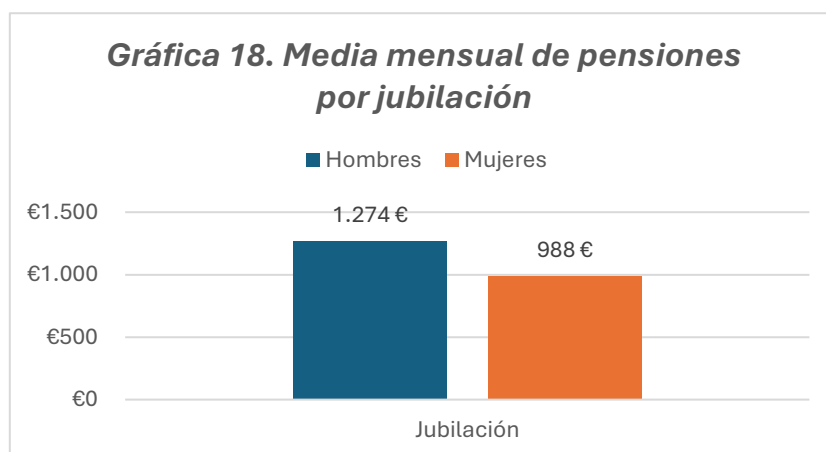


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Labora (mes de agosto 2024).

En la presente contextualización sobre el desempleo, no hay que olvidar la economía sumergida que se cifra en la provincia de Alicante en más de un 30%. Las personas trabajadoras encuentran una salida en esta economía sumergida en sectores como la restauración o el turismo, entre otros, que están ampliamente extendidos en Altea, y que determinadas actividades asociadas a la economía no regular, como el trabajo doméstico y de cuidados, se encuentran feminizadas. Las mujeres en situación de vulnerabilidad están más expuestas a esta situación.

Valorando a continuación, los **ingresos no asociados a la etapa productiva**, en lo que respecta a las pensiones de modalidad contributiva que incluyen jubilación, viudedad y otras situaciones<sup>4</sup>, la brecha de género alcanza el 22% en el municipio, percibiendo las mujeres una media de 988€ mensuales, frente a la media de 1274€ de los varones.

<sup>4</sup> Otras situaciones: incapacidad permanente, orfandad y en favor de familiares.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IVE a 31.12.2023.

Entrando un poco más al detalle, cabe destacar que, entre las pensiones por viudedad, de menor cuantía, las mujeres representan el 95%.

La trayectoria laboral de las mujeres es uno de los principales determinantes de la menor cuantía percibida con lagunas de cotización derivadas de la maternidad y el cuidado, junto con las del desempleo de larga duración.

La brecha de género en las pensiones es especialmente lesiva para las mujeres por su mayor longevidad y necesidades crecientes de atención de salud en la edad más avanzada. Además, genera una reducción de su capacidad de consumo y repercute a nivel global en un menor crecimiento del PIB.

### 3.2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

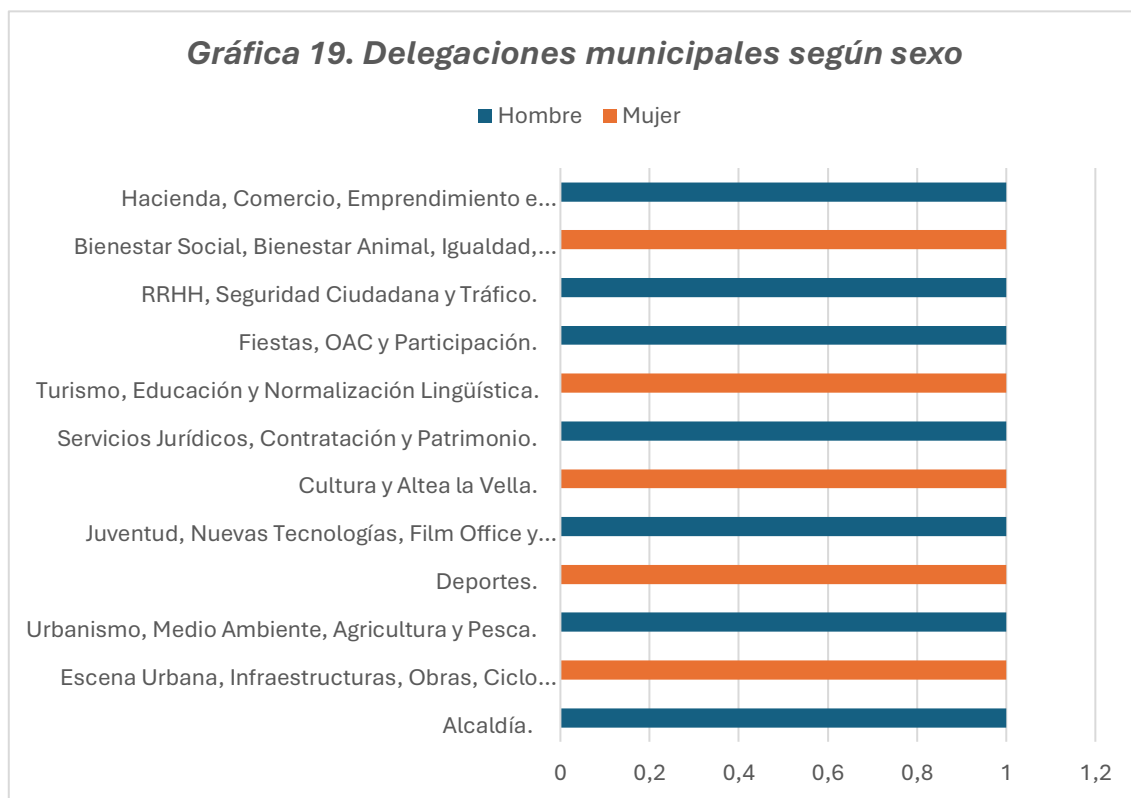
La Corporación está integrada por 8 concejales y 13 concejales con la siguiente distribución:

*Tabla 4. Grupos políticos municipales*

GRUPO MUNICIPAL	Hombres	Mujeres	Total
COMPROMÍS ALTEA	5	4	9
PSPV-PSOE	2	1	3
PARTIDO POPULAR	5	3	8
VOX	1	0	1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>21</b>
	<b>62%</b>	<b>38%</b>	



El **equipo de gobierno** del Ayuntamiento está formado por 12 personas, el alcalde, 5 concejales y 6 concejales, formando una agrupación paritaria conforme al principio de presencia equilibrada<sup>5</sup> (60%-40%) y distribuida de la siguiente forma:



Fuente: Decreto Delegaciones

La reglamentación de la paridad en las listas electorales instaurada a partir de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante Ley 3/2007, garantiza la presencia del entre un 40% y un 60% de cada sexo. Sin embargo, es habitual encontrar en las listas electorales, en los grupos municipales y en la distribución de delegaciones municipales, como es el caso, que son los varones los que ostentan el porcentaje mayoritario.

<sup>5</sup> Conforme a la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

En la distribución de áreas resulta complicado extraer conclusiones aplicando el enfoque de género dado que algunas delegaciones agrupan áreas muy variadas, pero a modo de aproximación se observa, siguiendo la tónica habitual, que materias como Urbanismo, Seguridad o Hacienda están dirigidas por varones, mientras que las mujeres son titulares en materias como Bienestar Social, Educación, Sanidad e Igualdad. Se percibe, por tanto, una cierta asimilación a los roles de género tradicionales.

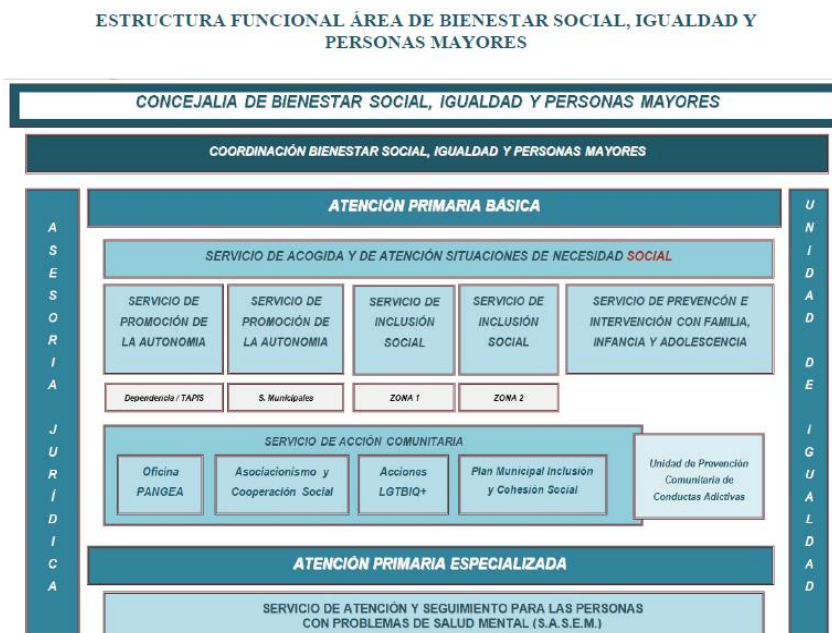
La **plantilla municipal** a 31 de diciembre de 2023 es de 166 personas, 66 mujeres y 100 hombres que representan el 39,76% y el 60,24% respectivamente.

El Ayuntamiento de Altea cuenta con una estructura institucional de Igualdad que aglutina diferentes competencias municipales, la Concejalía de Bienestar Social, Bienestar Animal, Igualdad, Mayores, Sanidad y Comunicación. El Área de Igualdad contó por primera vez con personal técnico especializado en el año 2019.

La **Unidad de Igualdad** del Ayuntamiento de Altea forma parte de la Red Valenciana de Igualdad, presente en 101 entidades locales en toda la Comunidad Valenciana. La Red constituye un instrumento de la administración autonómica para proporcionar los recursos básicos necesarios para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales:

*(...) un servicio específico de promoción de la igualdad (...) que, además de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales, el asesoramiento y la sensibilización de las mujeres, y la prevención de la violencia de género, se encarga de informar a empresas y entidades en la elaboración e implementación de planes de igualdad dentro de sus organizaciones laborales, así como de elaborar los correspondientes informes técnicos para la obtención del visado. (Art. 16 Ley 9/2003)*

Desde la aprobación de la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana sus profesionales pasan a integrar las Unidades de igualdad previstas por ella en el equipo de profesionales de la zona básica de servicios sociales (art.64), convirtiéndose en uno de los servicios de atención primaria (art. 18).



Forman parte del **equipo de trabajo** dos perfiles profesionales el de agente de igualdad y el de promotora de igualdad. Actualmente la Agente de igualdad asume toda la multiplicidad de funciones precisas para llevar adelante el trabajo técnico de la concejalía de igualdad ya que el puesto de promotor/a de igualdad se encuentra vacante desde mediados de año.

Las **funciones** de la Unidad de Igualdad son las recogidas en el artículo 35 del Decreto 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales., que se enuncian a continuación:

- Información y asesoramiento personalizado a mujeres sobre servicios y prestaciones, formación, orientación laboral y creación de empresas, entre otras.
- Diseño y planificación de programas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Prevención, detección y derivación de víctimas violencia de género, así como de las necesidades de la entidad local y, en su caso, de los municipios que la integren, en materia de violencia de género.
- Coordinación e impulso de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales.

- e) Diseño de acciones para fomentar el asociacionismo de mujeres y asesoramiento para la constitución de las asociaciones.
- f) Coordinación con todos los miembros del equipo de profesionales de la zona básica, con profesionales de los servicios de carácter específico y con otras personas profesionales municipales, del sistema autonómico, de organismos públicos, de entidades de iniciativa social y de entidades públicas y privadas que trabajen en materia de igualdad y violencia de género.
- g) Coordinación, elaboración, implementación y evaluación de planes de igualdad dirigidos a la población de la entidad local y en su caso, de los municipios que la integren, apoyo a la negociación de planes de igualdad dirigidos al personal de la entidad local, así como información y asesoramiento a empresas y entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, y evaluación de aquellos planes que se remitan para su visado.
- h) Coordinación con la Xarxa Valenciana d'Igualtat.
- i) Coordinación con la Xarxa Jove de la Comunitat Valenciana.
- j) Registro de la información social que les corresponda mediante la aplicación informática proporcionada al efecto, asegurando que las aplicaciones informáticas incorporen la variable «sexo» y que los datos e indicadores que se recaban estén desagregados por género [sic] y que son cumplimentadas por el equipo de intervención social.
- k) En general, cualquier otra función que le sea encomendada por razón de su competencia.

La Concejalía de Igualdad participa en el **Consejo Comarcal de Igualdad de la Marina Baixa** que se reúne mensualmente para trabajar su agenda de acciones por la Igualdad y contra las violencias machistas. En estas reuniones participan las concejales de igualdad de la comarca acompañadas por los equipos técnicos de igualdad de sus departamentos. Una buena práctica para sensibilizar, actuar y erradicar conjuntamente frente a la desigualdad de mujeres y hombres y la violencia de género.

Con un **presupuesto** total consolidado para el 2023 de 33.303.920,17€, la inversión municipal correspondiente al área de igualdad (área gestora 23) ascendió a 46.800€, según el siguiente detalle:

Tabla 5. Presupuesto Área Igualdad 2023.

Cap.	Órgano gestor	Descripción	Presupuesto
2	23	Transportes.	800.-
2	23	Publicidad y propaganda.	3.000.-
2	23	Reuniones, confer. y cursos. Promoción igualdad.	10.000.-
2	23	Reuniones, conf. y cursos. Proyectos Consell Dona.	6.000.-
2	23	Otros gastos diversos.	500.-
2	23	Otros troes. Campañas de igualdad.	3.500.-
2	23	Formación en igualdad.	7.000.-
4	23	Convenio Asoc. Cruz Roja. Igualdad.	16.000.-
<b>Total</b>			<b>46.800.-</b>

Fuente: Estado de gastos 2023. Portal de transparencia municipal.

La inversión en el área de igualdad (46.800€), constituye el 0,14% del total de gasto municipal y el 0,32% sobre el “Capítulo II. Gastos Corrientes” (14.748.190,71 €). En relación con otros órganos gestores como Cultura, cuyo gasto representa el 1,54% (227.500€) en este mismo capítulo presupuestario, o Juventud del 0,47% (68.600€), es una partida mucho más limitada y más, si cabe, teniendo en cuenta que se trata de una materia transversal a todas las áreas municipales.

Observando la evolución del gasto en base al presupuesto de 2024, el área de igualdad con un presupuesto de 25.500€ ha sufrido una importante minoración, en concreto descenso del 45% respecto del año anterior. Según las fuentes municipales consultadas se trata de una reducción que afecta a la totalidad de áreas municipales. No obstante, esta materia ha quedado especialmente afectada en la partida destinada a Campañas de Igualdad de 3.500€ anuales, en relación con otro tipo de campañas municipales como, por ejemplo, las de normalización lingüística que ascienden a 10.000€ anuales, si bien es cierto que es en esta partida donde se concentra el delgado del presupuesto de esta otra área.

A partir de las entrevistas realizadas, es posible entrever que, con frecuencia, el presupuesto de igualdad es objeto de un mayor cuestionamiento y necesidad de justificación que inversiones vinculadas a otras materias y áreas municipales.

Entre las **fuentes de financiación** de la actividad desarrollada desde la Unidad e Igualdad en 2023 se encuentran además las siguientes:

- Pacto de Estado contra la Violencia de Género: 21.696,21€

- Plan Corresponsables - GVA: 69.020€. Para el desarrollo del proyecto Bolsas de cuidado profesional para familias con hijas e hijos de hasta 16 años, creación de empleo de calidad en el sector de los cuidados y planes de formación en corresponsabilidad y cuidados destinados a los hombres.
- Diputación de Alicante: 1.200
- Conselleria Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas: 2.107,59

### 3.3. GESTIÓN MUNICIPAL DE LA IGUALDAD

El primer Plan de Igualdad Municipal entre mujeres y hombres de Altea fue aprobado en 2011 con una vigencia de 3 años. Posteriormente, se aprobó el II Plan de Igualdad Municipal (2018 – 2022) cuya implantación fue prorrogada por acuerdo del Pleno de 31.03.2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, previo dictamen de la Comisión Informativa de Bienestar Social y dado que en el momento de finalización de su vigencia únicamente se había cumplido un tercio de las acciones previstas, un 37,2% de acuerdo con el Informe de Evaluación del plan.

En lo que respecta al plan de igualdad interno o de RRHH que afecta a la plantilla municipal, en paralelo al proceso de elaboración del plan de ciudadanía se está elaborando el III Plan de Igualdad. El plan anterior fue ejecutado en torno al 20% según fuentes municipales.

En ambos casos se constata que la mera existencia de planes de igualdad internos o de ciudadanía no implica su puesta en práctica, son necesarios recursos y mecanismos de coordinación, y evaluación que hagan posible su materialización efectiva conforme a la planificación establecida.

Desde la Unidad de Igualdad se han realizado en 2023 un total de **215 atenciones** personalizadas a mujeres sobre recursos y servicios sociales, igualdad, asociacionismo, formación, salud, etc.

Realizando un repaso por las **actividades** desarrolladas promovidas por Igualdad en el municipio durante los años 2023 y 2024, se destacan a continuación las de mayor alcance, dentro y fuera de las agendas 8M y 25N <sup>6</sup>:

- **I Jornadas Abolicionistas del Ayuntamiento de Altea** con la participación de Amelia Tiganus (nov. 2023).



- **Proyecto Conta-ho**: instalación de urna ciudadana contra la Violencia de Género y de denuncia del maltrato en el Ayuntamiento.



<sup>6</sup> En el resto de los apartados del Diagnóstico se relacionan otras actividades dirigidas a las mujeres y/o vinculadas a la igualdad que se adscriben en las diferentes áreas temáticas.



- **Jornada "Emprendimiento, incorporación y mantenimiento de las mujeres en el medio rural"** celebrada en el Centro Social y organizada por la Unión de Mujeres Agricultoras y Ganaderas (junio 2024)



- Campaña para promover la implicación de los comercios en la lucha contra la violencia de género que consistió en la entrega de pegatinas con el mensaje **“Este establecimiento trabaja per la igualtat”** junto con la Guía de recursos para víctimas de género de la Marina Baixa (2023). Además, para reforzar esta iniciativa y a petición de la Asociación de Comerciantes ALCEA, se trató de organizar una formación de escucha y acompañamiento a mujeres víctimas de violencia de género para los comercios del municipio a cargo de la experta Marina Marroquí, que finalmente fue dirigida a la ciudadanía en general ante la falta de respuesta para concretar las fechas de celebración.





- También dentro del ámbito empresarial, son destacables las acciones de apoyo y visibilización de empresarias locales como es el caso de la **Cata de productoras locales** celebrada en 2024 con el soporte de Igualdad y Comercio.



- **Talleres de Masculinidades** (nov.2023) para la revisión del modelo de masculinidad tradicional y la incorporación de los varones a las actividades domésticas y de cuidados en el marco del Plan Corresponsables del Ministerio de Igualdad en los que han participado 20 hombres.



- La ruta guiada “**Història amagada pels carrers d’Altea**” (marzo 2024) a cargo del historiador alteano Juanvi Martín para dar a conocer la historia de mujeres del municipio.



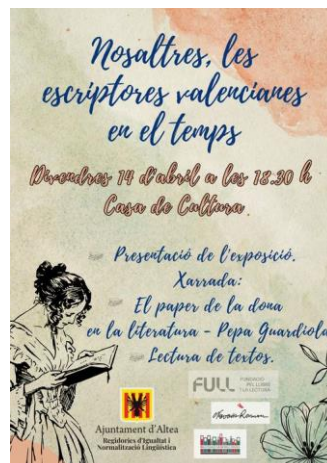
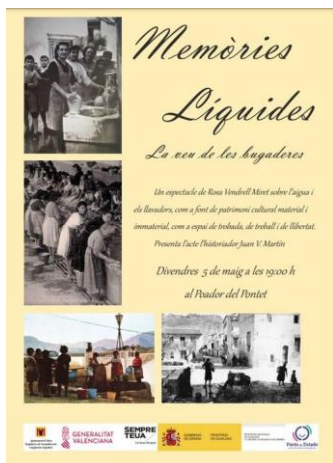
- Taller “**Internet del día a día de les dones**” con el objetivo de reducir la brecha digital<sup>7</sup> (2ª edición mayo 2024)



- Espectàculo “**Memorias líquidas**” de Rosa Vendrell Miret para visibilizar el trabajo de las lavanderas y reivindicar los lavaderos y las fuentes como espacios de encuentro y socialización de las mujeres a través de canciones, fotografías, anécdotas... junto con la Exposición y charla “**Nosaltres, les escriptores valencianes en el temps**”, ambas de las Concejalías de Igualdad y de Normalització Lingüística (abril y mayo 2023).

---

<sup>7</sup> Fractura social que describe la desigualdad en el acceso a las nuevas tecnologías entre mujeres y hombres.



- **Campañas de Corresponsabilidad**, una de las cuales se desarrolló en 2022 enfocada a las redes sociales, mupis publicitarios y cartelería, y otra organizada por el Consejo Comarcal por la Igualdad de la Marina Baixa en 2023.



- Espacio de encuentro para mujeres mientras tejen “**Enxarxades**”.



- Organización de la XXII Trobada de Dones de la Marina Baixa en 2023 y participación la XIII Trobada de Dones de **la Nucía** en 2024 con motivo del 8M. Esta última contó con la participación de 550 mujeres. Una iniciativa del Consejo Comarcal de Igualdad para el cual el Ayuntamiento puso a disposición de las mujeres un autobús para acudir al evento.
- **Campaña sobre Juguetes Igualitarios** del Consejo Comarcal de Igualdad.



Un gran número de las actividades dirigidas a la ciudadanía se concentra en la agenda de actividades entorno a las campañas con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres y del 25 de noviembre, “Día Internacional de Eliminación de la Violencia contra la Mujer”.



## Programa de actividades Campaña 8 de marzo 2023



**8 marzo**  
**DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER**

PROGRAMACIÓ 2023		PROGRAMACIÓN 2023	
<b>Viernes 3</b> Fiesta Central de donas. Hora: 17:00 - 21:00 h. (18:00 h. inicio). Aforo y entrada: Libre. Organiza: Concejalía de Igualdad y Consejo Comarcal de Igualdad.	<b>Viernes 3</b> Fiesta Central de donas. Hora: 17:00 - 21:00 h. (18:00 h. inicio). Aforo y entrada: Libre. Organiza: Concejalía de Igualdad y Consejo Comarcal de Igualdad.	<b>Viernes 3</b> Fiesta Central de donas. Hora: 17:00 - 21:00 h. (18:00 h. inicio). Aforo y entrada: Libre. Organiza: Concejalía de Igualdad y Consejo Comarcal de Igualdad.	<b>Viernes 3</b> Fiesta Central de donas. Hora: 17:00 - 21:00 h. (18:00 h. inicio). Aforo y entrada: Libre. Organiza: Concejalía de Igualdad y Consejo Comarcal de Igualdad.
<b>Viernes 3</b> El Libro de la FEMINISTAS. Cena: 18:00 h. - 21:00 h. (18:00 h. inicio). Organiza: Asociación de Mujeres de Altea.	<b>Viernes 3</b> El Libro de la FEMINISTAS. Cena: 18:00 h. - 21:00 h. (18:00 h. inicio). Organiza: Asociación de Mujeres de Altea.	<b>Viernes 3</b> El Libro de la FEMINISTAS. Cena: 18:00 h. - 21:00 h. (18:00 h. inicio). Organiza: Asociación de Mujeres de Altea.	<b>Viernes 3</b> El Libro de la FEMINISTAS. Cena: 18:00 h. - 21:00 h. (18:00 h. inicio). Organiza: Asociación de Mujeres de Altea.
<b>Viernes 3</b> El Libro de la FEMINISTAS. Cena: 18:00 h. - 21:00 h. (18:00 h. inicio). Organiza: Asociación de Mujeres de Altea.	<b>Viernes 3</b> El Libro de la FEMINISTAS. Cena: 18:00 h. - 21:00 h. (18:00 h. inicio). Organiza: Asociación de Mujeres de Altea.	<b>Viernes 3</b> El Libro de la FEMINISTAS. Cena: 18:00 h. - 21:00 h. (18:00 h. inicio). Organiza: Asociación de Mujeres de Altea.	<b>Viernes 3</b> El Libro de la FEMINISTAS. Cena: 18:00 h. - 21:00 h. (18:00 h. inicio). Organiza: Asociación de Mujeres de Altea.
<b>Viernes 3</b> El Libro de la FEMINISTAS. Cena: 18:00 h. - 21:00 h. (18:00 h. inicio). Organiza: Asociación de Mujeres de Altea.	<b>Viernes 3</b> El Libro de la FEMINISTAS. Cena: 18:00 h. - 21:00 h. (18:00 h. inicio). Organiza: Asociación de Mujeres de Altea.	<b>Viernes 3</b> El Libro de la FEMINISTAS. Cena: 18:00 h. - 21:00 h. (18:00 h. inicio). Organiza: Asociación de Mujeres de Altea.	<b>Viernes 3</b> El Libro de la FEMINISTAS. Cena: 18:00 h. - 21:00 h. (18:00 h. inicio). Organiza: Asociación de Mujeres de Altea.

**PARTICIPAN:**                     

## Programación 25N 2023

**Dimecres, 15 de Novembre**

09:00h a 14:00h JORNADAS ABOLICIONISTAS Ayto de Altea  
Lloc: Saló d'actes del Centre Social  
Organitza: Concejalías d'Igualtat i Benestar social

Impartida per Enrique Javier Díez Gutiérrez. Professor titular Universitat de Lleó i president de l'Associació Homes Abolicionistes de la Prostitució  
Aarón Asensio Lara. Digital Influencer. Rosario Carracedo Bullit. Advocada feminista portaveu de la Plataforma d'Organitzacions de Dones per a l'Abolició de la Prostitució.  
Amelia Tiganus. Activista Abolicionista, supervivent del tràfic de dones i autora de "LA REVOLTA DE LES PUTES"  
Entrada lliure fins a completar aforament

**Dimecres, 22 de Novembre**

09:30h a 11:30h Xarrada: LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE EN LES DIFERENTS ETAPES DE LA VIDA. A càrrec de La Juana Peris Gallego. Psicòloga.

Impartida pel Centre Dona DÉNIA.  
Lloc: Saló d'actes del Centre Social.  
Organitza: Creu Roja  
Entrada lliure fins a completar aforament

**Dijous, 23 de Novembre**

17:30h Representació teatral ELS CONTES DEL SR. PLOT: D'IGUAL A IGUAL.

Autor: companyia de teatre: Más chula que un ocho, Isabel Márquez. Kika  
Lloc: Saló d'actes del Centre Social  
Organitza: Regidoria d'Igualtat  
Entrada lliure fins a completar aforament

**Dies 10, 17, 19 i 24 de Novembre**

17:30h a 19:30h TALLER DE RAP I AUDIOVISUAL CONTRA LA VG.

Dirigit a joves d'entre 12 i 30 anys  
Inscripcions en [juventut@altea.es](mailto:juventut@altea.es) o telefonant al 661 689 083.

Lloc: Centre Juvenil  
Organitza: Regidoria de Joventut i Regidoria d'Igualtat.

**del 13 al 17 de Novembre**

Exposició NO EM TOQUES EL WHATSHAPP.  
Lloc: Centre Juvenil Altea

Exposició per a sensibilitzar i conscienciar sobre la importància de conèixer i detectar la violència de gènere. IVAJ.  
Presentació i repartiment d'una guia de detecció de v.g en l'adolescència.  
Regidoria d'Igualtat

08:00h a 14:00h Visites guiades per als IES  
16:30h a 19:00h Obert al públic  
Organitza: Regidoria de Joventut

**Dijous, 14 de Novembre**

17:30h a 18:30h Contacontes EL MONSTRE ROSA, d'Oiga de Dios.  
Lloc: Biblioteca Municipal  
Obert al públic, fins a completar aforament  
Organitza: Ludoteca Municipal  
Entrada lliure fins a completar aforament

**Divendres, 24 de Novembre**

9:30h Programa RÀDIO ALTEA  
Taula rodona: El Consell Local de dones diu no a la Violència de Gènere.

10:00 a 11:00h Projecte CONTRA-HO, urnes ciutadanes contra la VG, de l'IES Bellaguarda.  
Entrevista al guanyador/a del concurs de cartell contra la VG.  
Lectura dels relats guanyadors del concurs literari de l'IES Altaia i Bellaguarda "SIGNIFICAT" contra la VG.

12:00h Concentració a la plaça de l'Ajuntament, lectura de manifest.  
Performance a càrrec de l'Alumnat de l'IES Bellaguarda.  
Punts informatius contra la Violència de Gènere.

18:30h Concert de RAP i ESTRENA DEL VIDEOCLIP creat pel jovent d'Altea.  
RAPEGEM PER LA IGUALTAT I LA NO VIOLÈNCIA MASCULISTA.  
Lloc: Saló d'actes del Centre Social  
Entrada lliure fins a completar aforament.  
Organitza: Regidoria d'Igualtat i Joventut.

**Divendres, 1 de Desembre**

10:00 a 12:00 Xarrada/col·loqui DIVERSITAT FUNCIONAL I VIOLÈNCIA DE GÈNERE.  
Lloc: CEARM  
Entrada lliure fins a completar aforament.  
Organitza: Regidoria d'Igualtat i Benestar Social.

Col·labora:



En las diferentes entrevistas ha aparecido de forma recurrente la preocupación por la falta de **concienciación, implicación y participación ciudadana** ante la magnitud del problema de la desigualdad de género, la discriminación y la violencia contra las mujeres. Se señala especialmente en lo referido a la falta de participación en ciertas actividades programadas como es el caso de los actos de repulsa por asesinatos machista que organiza el Ayuntamiento:

*“Nos cuesta mucho llegar en materia de igualdad y de prevención de la violencia de género a la ciudadanía (...) no está llegando a la ciudadanía lo que se está haciendo. No se llega a explicar y no llegan a entender el tema de lo que todo esto significa.”* (Informante clave).

*“En todo lo que lleve la etiqueta de igualdad sigue habiendo como una barrera, no sé si rechazo sería la palabra, pero como de “ya están aquí las de igualdad, otra vez la igualdad, a ver qué quieren ahora las de igualdad”, la gente, de cualquier edad, no acaba de entender tampoco lo qué es el feminismo, se ha desvirtuado realmente lo que es (...) cuesta muchísimo llegar, incluso al personal de dentro del mismo Ayuntamiento...”* (Informante clave).

Al mismo tiempo se plantea que la respuesta pasa necesariamente por reforzar la estrategia de la transversalidad en la gestión municipal de las políticas de igualdad.

*“Cuesta mucho, pero poco a poco la perspectiva de género dentro de todas las áreas municipales se va introduciendo”* (Informante clave).

La menor **afluencia público masculino** en las actividades que tienen por objeto avanzar en la igualdad de mujeres y hombres y combatir las violencias machistas es un hecho recurrente que se observa en cualquier evento y formación organizada en nuestra sociedad, que evidentemente también se reproduce en el ámbito municipal.

*“A nivel local el tema de igualdad sigue siendo una cosa mayoritariamente de mujeres y para las mujeres, aunque poco a poco eso va cambiando”.* (Informante clave).

Según los datos recogidos en la Memoria del área de Bienestar Social e Igualdad, apenas un 11% de hombres participaron en acciones de información, prevención y sensibilización sobre violencia de género y un 20% en acciones de sensibilización en materia de igualdad.

El **sexismo** también abarca el ejercicio de los cargos públicos vinculados a la igualdad, especialmente cuando son mujeres las representantes que abanderan estas causas. Este hecho se refleja en la realidad local con una polaridad en la perspectiva y comportamiento de mujeres y hombres, recibiendo por parte de ellos determinados comentarios sexistas.

*“Seguimos siendo muy pueblo para según qué cosas, para lo bueno y para lo malo. (...), hay como dos grupos de preguntas o de lo que te pueden decir por la calle (...) mientras que las mujeres, sobre todo de la edad más joven, te*

*preguntan por los recursos y las actividades, ellos no te preguntan por las actividades, ni por qué recursos hay, ni que charlas o qué talleres se van a hacer que me interesan, ellos le preguntan a mi pareja, madre mía cómo vives con una feminista en casa". (Entrevista a informante clave)*

Con el objeto de conocer al grado de implantación de la transversalidad de género en las diferentes áreas municipales se diseñó el **"Cuestionario de gestión municipal de la igualdad"**.

Cabe recordar que, en España, la **transversalidad** es obligatoria al ser un principio de actuación para todas las administraciones (artículo 15 de la LOIEMH) y que el plan de igualdad anterior contemplaba un área específica de transversalidad con 10 medidas.

*"La transversalidad requiere no solamente de voluntad política, sino también de presupuesto, de recursos humanos estables y capacitados, así como espacios de coordinación intrainstitucional, colaboración interinstitucional y mecanismos de seguimiento específicos".*

Fuente: Guía de buenas prácticas para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local.

El cuestionario fue remitido con fecha 21 de junio en formato digital a los diferentes servicios y departamentos facilitando un plazo de 2 semanas para su cumplimentación. Por la coincidencia con el calendario vacacional, fue posteriormente ampliado hasta final del mes de Julio.

**Tabla 6. Participantes en el Cuestionario de gestión municipal de la igualdad**

Nº	Servicio/Departamento	Participación
1	Servicios Sociales y Sanidad	✓
2	Comunicación	✓
3	Cultura	✓
4	Deportes	✓
5	Educación	✓
6	Empleo	✗
7	Fiestas	✓



8	Infraestructuras, Actividades y Playas	✗
9	Juventud	✓
10	Medio Ambiente	✓
11	Nuevas Tecnologías y Redes	✗
12	Participación Ciudadana	✗
13	Proyectos Europeos	✓
14	Recursos Humanos	✓
15	Comercio, Emprendimiento e Innovación	✓
16	Turismo	✓
17	Urbanismo	✗
18	Igualdad y Diversidad	✓
19	Normalización Lingüística	✓
20	Hacienda	✓
21	Servicios jurídicos, Contratación y Patrimonio	✗
22	Seguridad	✓

Un total de **16 departamentos** municipales ha cumplimentado el cuestionario lo cual representa una tasa de respuesta del 73%. No obstante, aun con un índice de participación elevado, tal y como se refleja en la tabla superior, ciertas áreas no han participado y no es posible analizar el grado de implantación de la transversalidad de género en las mismas.

Entre los resultados más relevantes de los departamentos municipales que han participado, es muy significativo que únicamente 4 áreas municipales (Deportes, Juventud, Bienestar Social e Igualdad) confirmen contar con mecanismos para **desagregar datos por sexo** cuando la inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos es una obligación normativa al igual que la incorporación de indicadores estadísticos que posibiliten conocer diferencias entre mujeres y hombres en valores, roles, necesidades, etc. (art. 20 Ley 3/2007).

*“La producción de información por sexo de toda actividad es indisociable de las estrategias de transversalización de la perspectiva de género. La información municipal requiere producirse y analizarse a partir de la variable sexo (hombre, mujer) (..)”*

Fuente: Guía de buenas prácticas para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local.

En las áreas en las que sí se contempla la desagregación de datos, no es posible afirmar que la inclusión de la variable sexo se realice de forma sistemática ya que, según indican, los mecanismos se circunscriben básicamente a los procesos de inscripción en actividades o formaciones, no existiendo, por ejemplo, un registro desagregado por sexo del número de atenciones, excepto en Servicios Sociales que se realiza a través del SIUSS<sup>8</sup>. En alguna de las áreas consultadas se considera no procedente la desagregación de los datos o no se entiende la pregunta.

Respecto a la **formación en materia de igualdad** en la que ha participado el personal de cada departamento, seis de ellos declaran no haber participado en ninguna. Entre los diez restantes, la casuística es muy variada. Cuatro de ellos hacen referencia a diferentes iniciativas promovidas o desarrolladas desde el área de igualdad municipal (Taller de Corresponsabilidad vinculado al Plan Corresponsables, Formación Comisión de Igualdad previa a la elaboración del plan de igualdad) y entre los demás se encuentra la formación en el CEFIRE, en el caso de educación, o la de la Red Tourist Info para los Puntos Violeta en Turismo y la formación del plan agrupado de formación al que únicamente alude el área de RR.HH. Las otras menciones se refieren a formaciones de carácter privado que han cursado a título individual diferentes profesionales (cursos Ministerio de Igualdad, Atención respetuosa a mujeres víctimas de violencia de género). En el caso de Servicios Sociales, se indica que no todo el personal cuenta con formación en materia de igualdad, pero no se concreta el tipo de formación de quienes sí disponen de ella. En cualquier caso, existen pocas referencias a formaciones enmarcadas en los planes de igualdad o planificada y difundida por el Ayuntamiento.

---

<sup>8</sup> Sistema de información de usuarias/os de servicios sociales.

Consultando por la existencia de **partidas presupuestarias** para la realización de programas relacionados con la igualdad y/o el desarrollo de acciones positivas en las respectivas áreas, es unánime la respuesta desde todos los servicios municipales por su inexistencia. Sin embargo, sí se mencionan los fondos destinados por la Comisión Europea para proyectos en el ámbito de la igualdad y la violencia de género como es el caso del Proyecto europeo EnWomen clausurado el 30 de mayo de 2024.

El proyecto realizado de forma coordinada y conjunta entre las áreas de Igualdad, Bienestar Social y Proyectos Europeos, se centró en analizar los efectos provocados por la Covid-19 en el ejercicio de los derechos por parte de las mujeres; especialmente aquellas que se encontraban en situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social.

Dado que orgánicamente el servicio de igualdad se inserta en el área de Servicios Sociales, determinados proyectos desarrollados como el de reducción de la brecha digital de género y fomento de la inserción sociolaboral de mujeres en riesgo de exclusión social, se subvencionan con cargo al Programa de Asistencia Social Primaria. Cabría plantearse si también serían adscribibles a las áreas de empleo o Nuevas Tecnologías y Redes, por ejemplo.

Entrando a analizar las respuestas del bloque de preguntas referido al **II Plan de igualdad vigente** hasta final de año, el 50% de los departamentos afirma tener una ligera idea del contenido del plan, cuatro áreas municipales declaran conocer bastante bien su contenido y solo una afirma conocerlo en profundidad (Servicios Sociales y Sanidad). Las áreas Educación y Hacienda manifiestan no conocer su contenido.

Este último dato es preocupante dado que el área de Educación es mencionada hasta en un total de 18 acciones de las 87 que integran el plan de igualdad actual, bien como responsable o corresponsable de su ejecución, y cuenta con un área específica en el plan; “Área de Educación, Cultura y Bienestar Social”. El área de Hacienda por su parte se incluye como corresponsable en al menos 6 de las acciones. Al desconocimiento del plan contribuye negativamente el hecho de que en su día no se presentara formalmente y que no esté publicado en la Intranet municipal.

Únicamente cuatro áreas municipales afirman haber sido responsables de la implementación de alguna acción del plan de igualdad: RR.HH., Servicios Sociales y Sanidad, Normalización Lingüística e Igualdad.

Desde el departamento de Juventud que aparece referenciada en el “Área de Deportes, Nuevas Tecnologías y Juventud” del plan, se manifiesta con cierta disconformidad que no han sido responsables por contra de ninguna de las acciones que forman parte del área. Sin embargo, sí se asegura haber colaborado en la evaluación de acciones.

Cabe mencionar la labor referenciada por algunas áreas de carácter más transversal como el área de Normalización Lingüística que ha jugado un papel esencial en la adaptación del lenguaje escrito para un uso no sexista e inclusivo en València y el área de Recursos Humanos que hace alusión a algunas medidas que aun no siendo objeto de plan municipal tienen un valor trascendental para la plantilla municipal.

Todas las acciones del plan de igualdad desarrolladas se encuentran evaluadas en el Informe de Evaluación Final del II Plan de Igualdad y aquellas llevadas a cabo desde algunas áreas municipales que no forman parte del plan de acción, se recogen en los apartados específicos del Diagnóstico.

Preguntando ahora por el **grado en que se tiene en cuenta la igualdad de mujeres y hombres** en diferentes cuestiones las respuestas proporcionadas arrojan los siguientes resultados:

¿Se tiene en cuenta la igualdad?	Sí, siempre	En ocasiones	No se tiene en cuenta
En la definición de objetivos del área o departamento.	50%	31%	19%
En el diseño y desarrollo de programas.	62,5%	12,5%	25%
En la programación de actividades.	62,5%	25%	12,5%
En la elaboración del presupuesto del área.	37,5%	25%	37,5%
En el diseño de las campañas de comunicación	50%	37,5%	12,5%

Como se desprende de las respuestas, queda todavía camino por recorrer para la integración de la perspectiva de género en la definición de objetivos, el diseño y desarrollo de programas, actividades y campañas de comunicación.

Por otra parte, con relación a los datos anteriormente analizados, resulta chocante que el 37,5% de los departamentos, 6 en términos absolutos, afirmen tener en cuenta la igualdad en la elaboración del presupuesto del área cuando en la pregunta anterior acerca de la existencia de partidas presupuestarias para programas relacionados con la igualdad o acciones positivas dirigidas a mujeres, a excepción del Servicios Sociales y el propio Servicio de Igualdad, ningún área contaba con recursos para este fin. Sería, por tanto, pertinente la pregunta sobre de qué manera se tiene en cuenta en la elaboración del presupuesto. Cabe pensar que debe existir algún error de interpretación de los enunciados.

En lo que respecta al **papel de la Unidad de Igualdad Municipal**, la mayor parte de departamentos y servicios municipales recurre a su asesoramiento para el uso no sexista de la comunicación, consultas sobre las cláusulas de igualdad que afectan a la concesión de subvenciones municipales, la realización de acciones conjuntas puntuales (Comercio y Juventud), solicitud de *merchandising* de igualdad y, en menor medida, para la elaboración de informes de impacto de género. La interrelación entre la Unidad de Igualdad y otros servicios municipales parece quedar acotada a consultas muy puntuales, especialmente de carácter burocrático y de difusión materiales informativos o de sensibilización.

Entre las áreas que no recurren al apoyo o asesoramiento de la Unidad de Igualdad se encuentran como Seguridad, Hacienda, Proyectos Europeos y Cultura.

Poniendo en contraste la información del cuestionario con la recopilada en las entrevistas personales, se detecta una necesidad de mayor coordinación interna con la Unidad de Igualdad. Se da la circunstancia de que incluso se desarrollan actividades relacionadas con la igualdad o la prevención de la violencia de género desde otros departamentos municipales “de espaldas” o sin comunicación con el área especializada en materia de igualdad que pueden estar vinculadas o al diagnóstico, a los objetivos y a las medidas del plan de igualdad.

En este mismo sentido, se echa en falta la presencia y la participación del área de igualdad en determinados espacios de relevancia como es la Escuela de Familias o el Consejo Municipal de Ampas.

Entrando más al detalle en la incorporación de la **perspectiva de género en las tareas cotidianas**, el 44% de los servicios que han participado en el cuestionario manifiestan que en las actividades en las que intervienen profesionales a nivel externo (mesas redondas, equipos de formación, etc.) se realiza un esfuerzo para que intervengan mujeres y hombres de forma equilibrada, en el 30% restante no se persigue este objetivo, aunque a veces se dé accidentalmente, y en el resto de los casos no se tiene conocimiento sobre este aspecto.

También resulta significativo que únicamente en el 31% de los casos, se afirme prestar atención a la distinta situación de mujeres y hombres para dar respuesta a sus necesidades y problemas en la elaboración de estudios, memorias e informes.

Otro aspecto que mencionar es el relacionado con la incorporación de **cláusulas sociales de igualdad** en las convocatorias de ayudas y en los pliegos de contratos públicos. Mientras que el 40% de los departamentos participantes sostienen desconocer si se incorporan, el 60% que confirma su incorporación. Ahondando sobre la forma en que se materializa este aspecto, según fuentes municipales para poder contratar con el Ayuntamiento se incluye esta cuestión en el modelo de Declaración Responsable, sin embargo, la única referencia normativa o documental proporcionada que es el “Acuerdo 2/2019 del Ayuntamiento de Altea sobre medidas de igualdad de los trabajadores en la empresa” no contempla específicamente referencia alguna a cumplimiento de la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres por parte de las empresas contratantes o adjudicatarias.

En cualquier caso, el texto, redactado de forma no inclusiva (trabajadores), que se incorpora en el modelo de orientación responsable solo tiene por objeto que la empresa declare si cumple o no con la obligación legal de elaborar un plan de igualdad, si es que tiene la obligación legal de hacerlo por tamaño de plantilla o porque así lo establezca el convenio colectivo aplicable.

### *Modelo Declaración Responsable Contrato de Servicios.*

**5. Cumplimiento de la obligación legal de promoción de igualdad efectiva entre hombres y mujeres** (Marque la casilla que corresponda en función del supuesto que resulte de aplicación):

- ☐ Que la empresa a la que representa emplea a 50 o más trabajadores y cumple con lo establecido en el apartado 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativo a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, teniendo en cuenta lo establecido en la Disposición Transitoria décima segunda de dicha ley.
- ☐ Que la empresa a la que representa emplea a menos de 50 trabajadores y en cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo aplicable, resulta obligatorio la elaboración e implantación de un plan de igualdad para la empresa, según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ☐ Que la empresa a la que representa emplea a menos de 50 trabajadores y en aplicación del apartado 5 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la elaboración e implantación de un plan de igualdad es voluntaria para la empresa.

En cuanto a la concesión de subvenciones nominativas y en régimen de concurrencia competitiva, las propias bases de ejecución del presupuesto general municipal de 2023 recogen entre la documentación que obligatoriamente se ha de aportar la acreditación de contar con un plan de igualdad en los siguientes términos:

### *Extracto bases de ejecución presupuesto 2023.*

*12.Acreditación de tener un Plan de Igualdad aprobado, en el que se acredite que se cumple con los criterios de igualdad al menos en:*

- no discriminación en el acceso al empleo*
- garantías antes casos de acoso sexual y por razón de sexo*
- medidas de conciliación*
- medidas en materia de prevención de riesgos laborales*

En la Circular de Secretaría e Intervención de abril de 2024 sobre la “*Concesión de Subvenciones nominativas por parte del Ayuntamiento y aprobación del Convenio correspondiente*” se informó sobre este y otros requisitos.

Es preciso señalar que, en la práctica, para aquellas empresas y entidades no obligadas normativamente a elaborar un plan de igualdad, tal requisito se concreta en la firma de un Compromiso con la Igualdad de Género y contra la Violencia de Género enfocado a

la concienciación, que comporta la realización de ciertas acciones conforme al Anexo I del presente documento y que desde la Unidad de Igualdad se presta asesoramiento para llevarlo cabo y poder concurrir a las subvenciones municipales.

Uno de los temas que han generado mayor desconcierto por su desconocimiento, es el de la **elaboración de Informes de Impacto de Género** recogidos en la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.

**Art. 4 bis Informes de impacto de género**

*Los proyectos normativos incorporarán un informe de impacto por razón de género que se elaborará por el departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de ley o proyecto de norma, plan o programa de acuerdo con las instrucciones y directrices que dicte el órgano competente en la materia, y deberá acompañar la propuesta desde el inicio del proceso de tramitación.*

Las únicas áreas que hacen referencia a su realización son Recursos Humanos en lo que respecta a políticas de empleo, y Bienestar Social para los diferentes planes, reglamentos y ordenanzas. A pesar de que la normativa establece que será el departamento o centro directivo proponente quien elaboré el informe de impacto de género, en la práctica es la Agente de Igualdad municipal quien los elabora previa solicitud.

Este desconocimiento también se reproduce al consultar por la integración de la **perspectiva de género en los presupuestos municipales** al darse por hecho en 6 de las 16 áreas municipales participantes que sí se utiliza este enfoque en la presupuestación y mostrando total desconocimiento las restantes, a excepción de las áreas de Hacienda e Igualdad que confirman que no se utiliza esta herramienta estratégica.

La **utilización no sexista e inclusiva del lenguaje** es otra materia pendiente de mejora ya que nueve de las áreas municipales manifiestan seguir unas premisas básicas, pero con falta de conocimiento para hacerlo mejor.

Realizando un somero repaso por las páginas web municipales, redes sociales municipales y por la documentación recopilada para el Diagnóstico de cada área (juventud, empleo, etc. ), se detecta una falta de uniformidad en los criterios para el uso



no sexista del lenguaje apareciendo en mismos espacios situaciones en las que se esmera la utilización de fórmulas inclusivas que visibilizan a mujeres y hombres con el uso desdoblamientos, términos colectivos o abstractos como la ciudadanía, el alumnado, mediadores/as, etc., con el uso del género gramatical masculino como genérico: los jóvenes, los alteanos, los ganadores, etc.

Las ofertas de empleo se deben redactar utilizando fórmulas no sexistas, abarcando con la descripción de los puestos y requisitos tanto al colectivo de hombres como de mujeres. Incluso de manera inconsciente, si la redacción de una oferta y las características listadas hacen que determinadas personas se autodescarten y no apliquen su solicitud es discriminatoria<sup>9</sup>.

A continuación, se muestran algunos ejemplos de fórmulas empleadas al publicar ofertas de empleo desde la Oficina de Fomento del Empleo de Altea donde se alterna el uso de fórmulas sexistas “*Informador Ambiental*”, con fórmulas no sexistas “*Técnica/o de Salvamento Marítimo*”.

#### Ofertas de empleo publicadas en la red social de la ADL de Altea.



<sup>9</sup> Art. 16 Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social. “Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.”

En el caso de la cartelería para la difusión de actividades predominan las buenas prácticas para la inclusión de mujeres y hombres en los textos (usuari/a) y en la mayor parte de las imágenes empleadas, aunque es relativamente sencillo encontrar ejemplos donde todavía se cuelan expresiones que no incluyen a las mujeres o las niñas “uno de nuestros exploradores”.



Resulta imprescindible que todo el personal de las diferentes áreas municipales maneje las estrategias para un uso no sexista del lenguaje, con independencia de que se pueda recurrir a la Unidad de Igualdad Municipal para consultar puntuales, resolución de dudas o revisión final de documentos.

En la intranet municipal y en la página web del área de igualdad están disponibles materiales de consulta para un uso no sexista del lenguaje. El material accesible a la ciudadanía desde la etiqueta Comunicación no sexista es una “Guia de Llenguatge Inclusiu” elaborada por el área de igualdad en 2022:



Además, existe en este espacio un acceso directo para poder realizar quejas de contenidos sexistas al Observatorio de la Imagen de las Mujeres del Instituto de las Mujeres.

Con relación a la **participación en acciones** organizadas por el Ayuntamiento en materia de igualdad y/o violencia de género, la mayoría de las áreas sostiene su participación en actividades de carácter formativo, aunque 5 de las áreas participantes indica no haber participado o no recordarlo.

De cara al establecimiento de **objetivos y medidas para el nuevo plan de igualdad** se consultó por la importancia que debería otorgarse a diferentes cuestiones con un máximo puntuable de 80 puntos. Todas las propuestas han sido muy bien puntuadas, aunque lo más valorado ha sido la mejora de los recursos destinados a políticas públicas de igualdad (73 puntos), seguida de la mejora de las alianzas con el sector asociativo y empresarial (72 puntos), frente a la menor valoración adjudicada a la materialización del compromiso con la igualdad en todas las áreas del Ayuntamiento (61 puntos) que podría estar justificada por la consideración de que el compromiso ya es efectivo.

Finalizando el análisis del cuestionario, se introdujo una pregunta con relación a la **violencia de género** formulada como pregunta “trampa” al consultar por la pertenencia Red de Municipios protegidos contra la Violencia de Género dado que la red pertenece a la Diputación de Valencia<sup>10</sup> y no existe iniciativa análoga en la Diputación de Alicante. Las respuestas son bastante reveladoras puesto que únicamente el área de Igualdad contesta adecuadamente, 6 departamentos participantes desconocen si el municipio se integra en dicha red y los 9 restantes sostienen que el municipio sí se integra en dicha red.

A la hora de valorar el desarrollo de las políticas públicas durante los últimos años, tirando la vista atrás aparece la habitual crítica de considerar que la igualdad es sinónimo de la agenda de actividades 8M y 25N:

---

<sup>10</sup> <https://www.dival.es/es/labatlia-respon/content/reglamento-de-creacion-y-funcionamiento-de-la-red-de-municipios-protegidos-contra-la-violenc>

*“... no tienen claro que están haciendo política de igualdad, entonces esto es como acciones sueltas, pero que no van a ningún sitio, vale?, salir a la calle el 25 de noviembre, 8 de marzo para hacer algo, para celebración de los días, pero sin un trasfondo, una base de transformación social.” (Informante clave)*

Los elementos en los que se ha puesto el foco y se ha tratado de avanzar en mayor medida a través del anterior plan de igualdad son la coeducación y la interlocución con el movimiento asociativo de mujeres.

Las entidades locales tienen un papel determinante y una posición transcendental para incidir en la vida de las mujeres y los hombres y disminuir las brechas de género, pero a pesar de su relevancia se encuentran muchas dificultades para incorporar la perspectiva de género.

### 3.4. AUTONOMÍA ECONÓMICA, CUIDADOS Y USOS DEL TIEMPO

En el año 2023, el 26,5 % de la población española, unos 12,7 millones de personas, está en riesgo de pobreza y/o exclusión social<sup>11</sup>. Y es que la presencia en el mercado de trabajo no asegura actualmente una independencia económica. Quienes trabajan con un contrato temporal y/o a tiempo parcial tienen menores probabilidades de alcanzar esta autonomía económica y mayor riesgo de formar parte del colectivo de “pobres con empleo”. La precariedad en el empleo incrementa el riesgo de pobreza.

Como se ha reflejado en el apartado 1.1 las mujeres del municipio trabajan en condiciones de **mayor precariedad** que los hombres con mayores tasas de desempleo, temporalidad y parcialidad, situación que se reproduce a nivel global en el territorio

---

<sup>11</sup> 14º Informe anual sobre el estado de la pobreza AROPE.

español<sup>12</sup>. Todo ello determina ingresos más bajos tanto en salarios (los hombres perciben un 18,36% más<sup>13</sup>), como a futuro en las pensiones.

Estas diferencias se reducen cuando empeoran las circunstancias económicas del país, pero empeoran en los ciclos de recuperación.

La **discriminación laboral** tiene un impacto en las condiciones materiales, lo cual quiere decir mayor riesgo de pobreza y exclusión social para las mujeres.

Uno de los ámbitos dónde la desigualdad de género es más evidente es el ámbito profesional, donde se polariza la distribución de los diferentes tipos de trabajo entre mujeres y hombres con el consiguiente impacto diferencial sobre sus respectivas economías.

La **división sexual del trabajo** se plasma en los roles de género, según los cuales las mujeres asumen una mayor parte de los trabajos domésticos y de cuidado, poco valorados socialmente y en gran medida no remunerados.

La encuesta “*Percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género*” publicada por el Centro de Investigaciones Sociológicas del año 2023 (CIS), revelaba, importantes diferencias en los usos del tiempo de mujeres y hombres; En las tareas del hogar (limpiar, cocinar, compra) un día laborable las mujeres ocupan 172 minutos (casi 3 horas) de media al día, mientras que ellos dedican 126,76 minutos (2 horas). En el caso del cuidado de los hijos, las diferencias se hacen más acusadas. Las mujeres dedican el doble de tiempo diario a estos cuidados: 412 minutos al día ellas (6,8 horas), frente a los 228 minutos de ellos (3,8 horas). Y en cuanto al cuidado de las personas dependientes, aunque la diferencia es menor, siguen siendo las mujeres las que más tiempo invierten (364,69 minutos, unas 6 horas) frente a los 314,11 minutos (unas 5 horas) de los hombres.

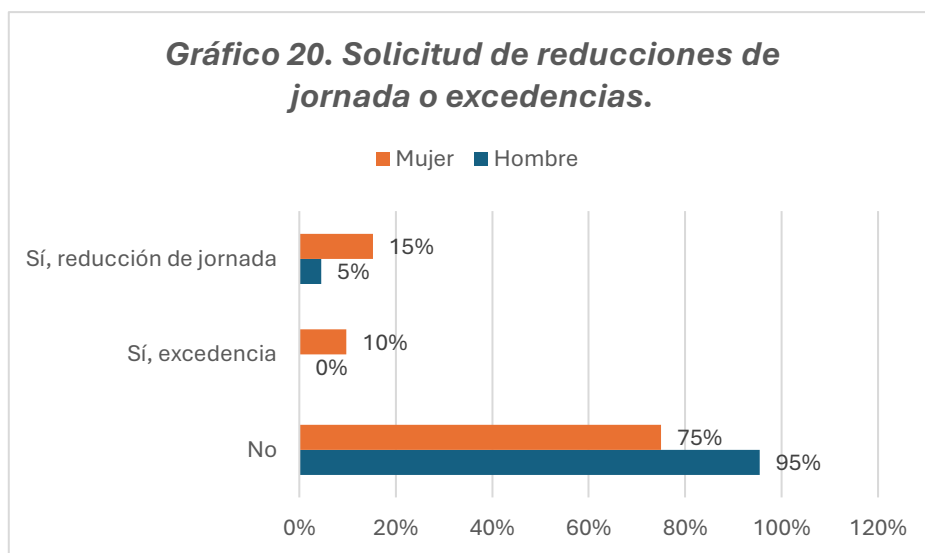
---

<sup>12</sup> Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres 2023. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

<sup>13</sup> Según los últimos datos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial (2021), las mujeres ganan, en promedio, 5.212 euros menos al año que los hombres, con una brecha salarial del 18.36%.

Las mujeres se encuentran todavía con la dificultad de encajar una carga importante del trabajo doméstico y de cuidados que continúan asumiendo junto con el tiempo dedicado al mercado de trabajo. Las llamadas “dobles jornadas” de las mujeres están en la raíz de su empobrecimiento económico, puesto que llevan a cabo muchos trabajos no remunerados, y se encuentran con la dificultad de tener que encajar las responsabilidades domésticas y de cuidados –no remuneradas– con la actividad laboral, en detrimento de su tiempo personal. Estas afectan en mayor medida las mujeres con menos recursos, puesto que no tienen posibilidad de contratar servicios de apoyo.

Además, las mujeres son las que asumen en mayor medida los costes derivados de la conciliación siendo las principales usuarias de **reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de la familia**, brecha de género que se manifiesta en la Encuesta de Ciudadanía administrada para la elaboración de este diagnóstico donde, en proporción a los grupos de mujeres y hombres encuestados, el 95% de los varones afirma no haber solicitado nunca este tipo de medidas y solo un 5% lo habría hecho para reducciones de jornada, mientras que ellas sí lo han hecho en el 25% de los casos, un 10% excedencias y un 15% reducciones de jornada. Cabría incorporar otra variable más para aquellos casos en los que se ha hecho uso de ambas medidas.



Las **tareas domésticas y de cuidado del hogar**, recaen principalmente en las mujeres según el 57% del grupo de las encuestadas, opinión que es compartida por el 29% del grupo masculino. Los varones valoran en mayor medida su participación en estas tareas

(2%M-24%H) y con porcentaje ligeramente superior en el caso de los hombres, las tareas se repartirían al 50% en el hogar (41%M-48%H).

Para valorar la experiencia de la **conciliación de la vida familiar, personal y laboral**, se introdujo una pregunta en la encuesta que permite vislumbrar que mujeres y hombres experimentan grandes o bastantes dificultades para lograr la conciliación. Un 36% del grupo de mujeres y 33% del grupo de varones así lo consideran.

Como viene estableciendo la propia doctrina, las medidas orientadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral tienen una dimensión constitucional que se desprende de la lectura conjunta de los artículos 14 y 39 de la Constitución Española, de la obligación de los poderes públicos de proteger la familia, la maternidad y la filiación, así como fomentar el cumplimiento de responsabilidades parentales, y de hacer de todo ello en términos coherentes con el principio de igualdad y la interdicción de discriminación por razón de sexo. *El “establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en atención a la familia”* es además un criterio de actuación de los poderes públicos (art. 14.8 Ley 3/2007).

Así pues, cubrir las necesidades de cuidado para el sostenimiento de la vida hacen necesaria la implicación de los poderes públicos, de tal forma que la corresponsabilidad trascienda el espacio doméstico y familiar para convertirse en una corresponsabilidad social y todo ello con el objetivo prioritario de acabar con el desigual reparto de los cuidados.

Este objetivo pasa por fortalecer y ampliar los servicios públicos y para ello se lanzó en 2021 el **Plan Corresponsables** del Ministerio de Igualdad en colaboración con las comunidades autónomas.

En el marco del Plan Corresponsables, se puso en marcha en el municipio el “Espai Jove” ampliando el servicio de Ludoteca Municipal para jóvenes. Se trata de un recurso gratuito que pretende facilitar a las familias la conciliación laboral permitiendo que sus niños y niñas de 12 a 16 años reciban atención, entretenimiento y aprendizajes en horario de tarde de 16 a 20 horas. Para la contratación de su personal se crearon varias

bolsas de trabajo municipal con el fin de dar continuidad al servicio en las siguientes anualidades.

Durante el año 2023 se beneficiaron del Plan Corresponsables más de 50 familias y 80 menores. Respondiendo a las bases de la convocatoria de la subvención del Ministerio, fueron contratadas 7 personas para su desarrollo. El recurso tuvo una duración de 20 semanas y finalizó a 31 de diciembre de 2023 a la espera de la siguiente convocatoria.

En este sentido, se señala como aspecto de mejora la necesidad de que el recurso vinculado al Plan Corresponsables se instaure de forma permanente durante todo el año, al margen de los plazos de convocatoria y resolución de la convocatoria del Plan Corresponsables del Ministerio<sup>14</sup>.

Además, Altea dispone de los siguientes **recursos municipales para la conciliación**:

- Centro Integral de Mayores (CEAM).
- Servicio Municipal de Ayuda a Domicilio (S.A.D.)
- Taller Prelaboral de Inserción Sociolaboral (TAPIS).
- Centro Social: actividades de ocio y culturales.
- Centro de Información Juvenil.
- Escuela de Música y Danza.
- Ludotecas para vacaciones escolares.
- Talleres: teatro, breakdance, pilates, inglés.
- Campus deportivos de verano.
- Escuelas deportivas de invierno.
- Escuela de verano para menores de 3 a 12 años, con aula matinal y servicio opcional de comedor escolar (coste aproximado del mes por persona con todos los servicios incluidos serían 320€).
- Escuela de Navidad para menores de 3 a 12 años.

---

<sup>14</sup> En la fecha de realización de las entrevistas diagnósticas (junio-julio 2024), todavía no se ha publicado la resolución correspondiente al año 2024.



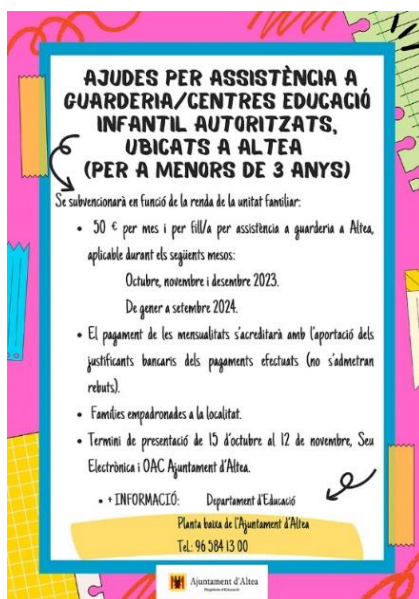
En la página web de la Unidad de Igualdad se encuentra accesible desde 2022 una guía que recopila todos estos recursos con información detallada:

*Guía recursos para la conciliación.*



A los que añadir, ya hasta la presente anualidad, las **ayudas** para la asistencia a guarderías o centros de educación infantil de Altea para menores de 3 años convocadas por la Concejalía de Educación para familias empadronadas en el municipio.

*Cartel difusión de ayudas para la asistencia a guarderías/escuelas infantiles.*



En lo que se refiere a la mejora del empleo femenino, la respuesta a toda esta coyuntura, desde el ámbito de la administración local es limitada dado que las competencias en materia de empleo son autonómicas (Labora) y estatales (Sepe).

Entre las distintas iniciativas y programas de empleo y emprendimiento que se gestionan desde la Agencia de Empleo y Desarrollo Local (ADL) del Ayuntamiento de Altea vinculadas al fomento del empleo, las más significativas son:

- **Altea Emprende:** programa gratuito que combina asesoramiento personalizado, formación y premios<sup>15</sup> para emprendedores y start-ups que quieran innovar, crecer o mejorar. En el Panel de Mentores/as del programa en el que consta un equipo de 11 personas, la representación femenina es minoritaria con solo 3 mentoras.

*Ceremonia de entrega de premios Altea Emprende*



- Portal web y APP asociada “**Portal Ocupa’t de Altea**”.

---

<sup>15</sup> Dotación económica de 2.000€ al mejor proyecto de Altea o del ámbito de la Industrial Cultural y Creativa (ICC). <https://emprendumh.es/altea/>



- **Plan de Empleo Municipal 2023-2024** para la contratación laboral por la Empresa Pública de Desarrollo Municipal MPSA, de personas se encuentren dentro de los grupos especialmente desprotegidos y en riesgo de exclusión social que contempla la situación de familia monomarental, ser víctima de violencia de género o tener personas dependientes a cargo, entre otras circunstancias. Se recoge además la garantía del "equilibrio de género" dentro de régimen de concurrencia competitiva (punto 2.4 Resolución 2023-2986 Bases del Plan de Empleo Municipal).
- **Programas de fomento de empleo de Labora** complementados con aportación económica municipal: EMPUJU, EXPLUS, EMDISCS, ETRAME.
- **Talleres formativos:** búsqueda de empleo, encuentra trabajo con el móvil, competencias digitales, competencias transversales, cursos de español, homologación de títulos formativos para personas migrantes, cursos de emprendimiento, entre otros.
- Gestión de **ayudas económicas** al Impacto de la crisis económica para pymes y personas autónomas.

Además, desde el departamento de empleo se presta apoyo a las personas desempleadas facilitando información y asesoramiento en todos los trámites necesarios (inscripción demanda de empleo, prestaciones, etc.), favoreciendo su búsqueda de empleo y apoyando las iniciativas de autoempleo.

Por otra parte, Altea forma parte del **Pacto por el Empleo de la Marina Baixa**, un acuerdo territorial subvencionado por Labora con el que se desarrollan políticas de empleo a nivel comarcal. Se constituyó el 10 de marzo de 2023, con la firma de los representantes de los 18 municipios que conforman la comarca de la Marina Baixa, junto

a CC.OO., UGT y CEV, estableciendo como líneas de acción principales del proyecto la mejora de la inserción laboral de los colectivos prioritarios (jóvenes, mujeres y mayores de 45 años) y el impulso de la formación profesional especializada, así como la capacidad de gestión empresarial.

Una de las principales barreras en la empleabilidad, el desarrollo profesional y profesional es la derivada de la brecha digital y más concretamente por la falta de habilidades digitales de colectivos de mujeres más vulnerables. Con ese fin se ha venido desarrollando el **Taller “Internet del día a día de les dones”**.

Esta sería la única iniciativa de mejora de la empleabilidad orientada específicamente a las mujeres a la que sería pertinente dar continuidad teniendo en cuenta los resultados que muestran que un 9% de mujeres que no tendría conocimientos informáticos, o bien serían básicos, frente al 3% de varones en la misma situación. Además, resulta relevante que en el nivel de conocimientos más avanzado se adscribe una mayor proporción de varones en relación con los hombres encuestados.

### 3.5. EDUCACIÓN Y JUVENTUD

En los últimos tiempos se ha producido un gran avance en la sensibilización acerca de las desigualdades de género también entre la gente más joven<sup>16</sup>. Si la juventud ha llegado a tal nivel de sensibilización en las cuestiones de género, es porque desde sus entornos más inmediatos (familia, escuela, grupos de amigos/as, medios de comunicación, etc.) se ha hecho un notable esfuerzo por educarles en igualdad. No obstante, a pesar de los avances conseguidos en la concienciación social, los indicadores de género existentes revelan que persisten las desigualdades y sigue

---

<sup>16</sup> Estudio *Barómetro Juventud y Género 2023*, un estudio del Centro Reina Sofía *Jóvenes españoles 2021. Ser joven en tiempos de pandemia*. Observatorio de la Juventud en Iberoamérica. *Informe Juventud en España 2020*, Instituto de la Juventud de España (INJUVE)

existiendo una importante polarización en las posiciones y actitudes que tienen los chicos y las chicas en torno a las identidades y las atribuciones de género con una preocupante tendencia al incremento de planteamientos reaccionarios ante la igualdad de género.

Así pues, no solo no es posible dar el trabajo por concluido, sino que es preciso atender en la formulación de la respuesta a la realidad actual al diseño de estrategias y acciones que contemplen las nuevas tendencias, teniendo muy presente, como la historia revela, el posible riesgo de involución existente ante cualquier conquista social.

En el término municipal se encuentran los siguientes **centros educativos**:

*Tabla 7. Centros educativos Altea*

Nº	CENTRO	NIVELES	ÁMBITO
1	Escoleta Mini Món	Primer ciclo: 1 a 2 años.	Público
2	Colegio Público Altea la Vella.	Educación infantil y primaria.	Público
3	Colegio Público Les Rotes.	Educación infantil y primaria.	Público
4	Colegio Público El Blanquinal.	Educación infantil y primaria.	Público
5	Colegio Público La Olla	Educación infantil y primaria.	Público
6	CEIP Garganes Foyeta	Educación infantil, primaria y especial.	Público
7	IES Bellaguarda	Educación secundaria	Público
8	IES Altaia	Educación secundaria.	Público
9	Colegio El Planet	Educación infantil, primaria y secundaria.	Privado
10	AIS International School	Educación primaria y secundaria.	Privado
11	Victorious International British School	Educación infantil, primaria y secundaria.	Privado

Además, el municipio de Altea posee una **sede universitaria de la Universidad de Miguel Hernández de Elche**. El Campus de Altea es uno de los cuatro campus de la Universidad, junto con los de Elche, Orihuela y San Juan. El Campus integra a la Facultad de Bellas Artes de Altea y al Departamento de Arte, y en él 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, BACH, FP y EI, albergando también la actividad de la mayoría de los grupos de investigación del Departamento de Arte. En el Campus también se desarrollan actividades de extensión universitaria, como cursos de especialización, conferencias y exposiciones.

Desde la Universidad Miguel Hernández se imparte el programa Aunex, las “Aulas de la Universidad de la Experiencia” destinadas a mayores de 55 años, sin requisito alguno de estudios previos, que se imparten en la Biblioteca Pública con asignaturas como Habilidades en la autorregulación e inteligencia emocional, Literatura, La UE ¿Qué es y cómo funciona?, Botánica o Arte, entre otras.

Para realizar un acercamiento a la realidad de los centros educativos se diseñó un **cuestionario específico para el ámbito educativo** que fue remitido a la Dirección de los diferentes centros desde la Unidad de Igualdad Municipal en el mes de junio. El cuestionario consta de algunas preguntas abiertas y otras con escala Likert (nada frecuente-muy frecuente).

Se desconoce si motivado por las vacaciones escolares o por otras causas, únicamente 3 centros participaron respondiendo a las diferentes preguntas. Se recoge a continuación, la información más destacable de cada uno de ellos.

- **ESCOLETA MINI MÓN:** la Dirección y el puesto de Coordinación de Igualdad y Convivencia están a cargo de 2 mujeres. El AMPA está presidida por una mujer. Todo el profesorado es femenino.

El Centro dispone de Proyecto de Igualdad y Convivencia.

La Escoleta Mini Món cuenta con un proyecto de Radio denominado “Radio Pequemón” donde las niñas y niños de 2 años de Mini Món entrevistan a personajes del mundo del deporte, la literatura, la cocina...etc. y con el proyecto “La vida práctica” orientado a la simulación de las actividades de las tareas domésticas y de avituallamiento cotidianas que realizan las personas adultas.

Los estereotipos y roles de género en los comportamientos de las niñas y los niños se califican como “nada frecuentes”, tampoco se presentan comportamientos o actitudes sexista y/u homófobas. Solo se señala algún caso aislado por parte de algún padre “un poco sexista”.

No se observan diferencias en el rendimiento escolar, ni en el uso de patio y demás áreas de recreo.

El profesorado no cuenta con formación en materia de igualdad.

Por parte del centro existe una excelente predisposición para desarrollar actividades de sensibilización dirigidas al alumnado, el profesorado y las familias dentro del horario escolar.

- **CEIP GARGANES:** la Dirección está ocupada por un varón y en el puesto de Coordinación de Igualdad y Convivencia hay una mujer. La presidenta del AMPA es una mujer. El 82% del profesorado es femenino.

No se menciona el Proyecto de Igualdad y Convivencia, aunque se da por hecho que debe existir por cumplimiento normativo.

Consultando por las actividades desarrolladas en los 2 últimos años relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género que se han realizado desde el centro, con motivo del pasado 8 de marzo de la mujer se realizó un manifiesto en la plaza del ayuntamiento de Altea, así como unas pancartas con frases reivindicativas sobre la igualdad de género, además, de la realización de un circuito de obstáculos simbolizando las dificultades que tiene que superar la mujer en su día a día para alcanzar los mismos derechos que el hombre. Además, se celebró el Día de la no violencia (2 de octubre) con un mural realizado por todo el alumnado del centro.

Respecto a la frecuencia con la que se observan estereotipos y roles de género en el alumnado, se da un salto cualitativo sobre la respuesta de la escoleta municipal. En estas franjas de edad, se valoran estos comportamientos como “frecuentes” entre las niñas y los niños y “bastante frecuentes” en las familias, justificando así la respuesta:

*“Por lo que respecta al alumnado, desde el centro se trabaja que no haya diferenciación en los roles de género como por ejemplo ofrecer rincones de peluquería y estética a los que se les motiva al alumnado a utilizar este rincón independientemente del género, pero debido a la influencia de las familias todo lo trabajado en el centro se pierde a la salida del colegio. Además, en el centro no se realiza una diferenciación entre chicos y chicas.*

*En el caso de las familias pensamos que hay algunas que aún no están familiarizadas con la igualdad de género y siguen mostrando actitudes de diferenciación en los géneros como por ejemplo color rosa niña y color azul niño, que los niños no puedan jugar a juegos de niñas como muñecas, pintarse las uñas, etc. Teniendo en cuenta que algunas de estas influencias pueden venir arraigadas por la procedencia cultural”*

Se manifiesta que apenas se observan casos de actitudes sexistas entre ambos sexos, señalando como hecho aislado que en un aula de infantil en el un padre se quejó de que su hijo llegara a casa con las uñas pintadas.

Aseguran realizar un trabajo diario desde todo el equipo docente para concienciar sobre la igualdad de género independientemente del ámbito.

No se detecta diferente rendimiento académico por razón de sexo, ni mayor absentismo escolar entre el alumnado femenino o masculino.

En el caso del patio, no se realiza un uso igualitario del espacio.

*“Sí, hay zonas donde se concentran mayoritariamente los niños como es el caso del fútbol o pista, y las niñas juegan en rincones más pequeños dedicados a otras actividades diferentes”*

Según manifiestan el profesorado no cuenta con formación en materia de igualdad y la formación que se realiza a través del CEFIRE no está relacionada con igualdad o violencia machista.

No existen recursos para facilitar la conciliación de las familias proporcionados en el centro.

Respecto a la predisposición para realizar actividades, se asegura que existe disposición por parte del centro para realizar formación en la igualdad, aunque el horario tendría que ser algo acordado por el equipo docente del centro, sugiriendo expresamente la impartición de charlas formativas para las familias sobre la igualdad de género.



- **IES BELLAGUARGA:** la Dirección y el puesto de Coordinación de Igualdad y Convivencia están a cargo de 2 mujeres. El 64% del profesorado es femenino. No se aporta información sobre el AMPA.

Es de agradecer que el Instituto haya respondido de forma muy detallada al cuestionario, lo cual facilita el análisis, incluso aportando como documentación complementaria la Memoria de Coordinación de Igualdad y Convivencia de la que destacan el Proyecto Medusa en el apartado de inclusión de las mujeres en el currículo oculto.

*“Se ha hablado de la figura mitológica como símbolo de las víctimas de violencia de género y de las mujeres canceladas de la cultura, plasmado de forma visual y en texto bajo el eslogan “davant la violència de gènere, no et quedes de pedra”. En este proyecto han participado activamente los departamentos de Jardinería y Arreglos florales, Griego, Educación Plástica y Visual, Valenciano y las personas tutoras de 3º de ESO. La implicación del alumnado ha sido muy alta y la iniciativa ha tenido repercusión en el municipio”*

Respecto a la frecuencia con la que se observan estereotipos y roles de género en el alumnado, la valoración coincide con la del CEIP. En estas franjas de edad, se valoran estos comportamientos como “frecuentes” entre las niñas y los niños y “bastante frecuentes” en las familias, justificando así la respuesta:

*“Las familias tienen una amplia tendencia a justificar o no determinadas actitudes, opciones de estudio, etc. dependiendo de si tienen hijos o hijas. Suele observarse una tendencia a responsabilizar a las chicas con tareas de cuidados o gestión familiar, así como a animarlas a que estudien cerca de casa, mientras que esto se da menos entre los chicos. Entre el alumnado hay un aumento de actitudes de vuelta a roles de género, comentarios sobre el aspecto físico de sus compañeras, tendencia a la socialización diferenciada en el patio, sobre todo en actividades deportivas, aunque no en todas, tendencia a implicarse más las alumnas en actividades de tipo creativo o artístico, etc.”*

Las actitudes sexistas u homóforas en las familias se califican como “frecuentes”, al igual que las actitudes sexistas del alumnado masculino hacia sus compañeras, situación que no se da a la inversa según manifiestan.

Se afirma incorporar la perspectiva de género tanto en las programaciones de aula y propuestas didácticas, con la selección de materiales, ejemplos, proyectos, como en la mayoría de las actividades complementarias y extraescolares, tanto en la selección de la tipología (actividades que no supongan una asociación directa con uno de los dos sexos, o bien, en las que directamente se rompe o se invierte el rol) como en su desarrollo y el uso de referentes femeninos frecuentes. Esta perspectiva está presente desde elementos tan básicos como la selección de música para los timbres.

Aproximadamente el 32% del claustro está ampliamente formado en materia de currículum oculto, discriminación de género, socialización diferenciada, prevención de violencias de género y micromachismos. No obstante, aunque *“se ofrece al profesorado todos los años académicos formación en igualdad, brecha de género, prevención de violencia de género, referentes culturales femeninos, protocolos, etc. Desgraciadamente la formación no siempre se realiza de forma eficaz debido en parte a la necesidad de ajustarse a la formación ofrecida y certificada por el CEFIRE que tiende a ser escasa, repetitiva y sólo permite certificar un máximo al curso escolar. Por otra parte, la alta proporción de profesorado interino que va cambiando de curso a curso no permite estabilizar la formación de la plantilla”*.

En materia de medidas de conciliación, al ser un centro de secundaria la normativa no contempla la posibilidad de que el Instituto participe en la conciliación más allá del horario lectivo.

En el uso del patio de zonas de recreo, hay una mayor predilección por la ocupación de las pistas deportivas por parte de los chicos que de las chicas, excepto cuando se desarrollan torneos de voleibol. Se han implementado los patios activos con zonas de juegos de mesa, mediación, biblioteca, teatro, patios científicos, etc. Se informa de que esta medida empieza a romper esta predilección y la distribución se adecua cada vez más a los intereses del alumnado independientemente de su sexo.

Hasta el curso 2023-2024 las CIC de los dos Institutos de la localidad han colaborado estrechamente, no siendo posible en este año por permiso de maternidad, y de forma puntual con el CEIP l'Olla.

Forman parte de la Red Coeduca. El centro ha exportado a través del CEFIRE y con el programa I-Moute su plan de igualdad y su proyecto Medusa, candidato a premios Irene de igualdad.

De cara a la posible realización de actividades dentro del centro dirigidas al alumnado, las familias y el profesorado, el centro muestra su disposición *“dentro de unos criterios, es decir, consultando previamente el currículo y las credenciales de las personas responsables de la formación, el contenido y objetivos de la formación o actividades y la temporalización de las mismas, a ser posible antes del mes de octubre de cada año escolar”* abarcando diferentes niveles y no dirigiéndola siempre a las mismas franjas de edad.

Se recalca la necesidad de realizar el trabajo de prevención y fomento de la igualdad en la educación primaria y de coordinar la etapa primaria y secundaria. Se plantea la incorporación en el Consejo Local de las Mujeres de una CIC de primaria y ampliar la oferta de ocio para adolescentes más allá de las actividades deportivas.

Desde el **área de Juventud** se han venido realizando en el último año diferentes actividades relacionadas con la sensibilización y la concienciación de la igualdad de mujeres y hombres:

- Exposición **"No em toques el Whatsapp"** recurso del IVAJ para sensibilizar y concienciar sobre la importancia de conocer y, por tanto, saber detectar, la violencia de género. En la anterior edición se trabajó con más de 450 alumnas y alumnos de 1º y 2º de la ESO de los IES de municipio. La actividad fue desarrollada principalmente por las técnicas del área de Juventud, participando en alguna sesión la promotora de igualdad, coordinando el guion por ambos departamentos ya que el personal de Juventud no cuenta con formación especializada en materia de igualdad. En 2024 está planificada una nueva edición.
- Escape room **"La mujer en la música"**, donde con el apoyo del IVAJ se puso en valor a mujeres referentes en la música.



- **Actividades de multiaventura** gratuitas: que requieren trabajo en equipo y cooperación. Estas dinámicas grupales permiten que todas las personas del equipo aporten sus habilidades y perspectivas, independientemente de su sexo. El trabajo colaborativo ayuda a derribar barreras de género y a promover una cultura de respeto y apoyo mutuo.

- **Charlas/Talleres de educación sexual:** se ofrecen a los centros educativos. En 2023 únicamente se solicitaron en el IES Altaia y se organizó una sesión en los grupos de 3º de la ESO.

En la pasada anualidad, las Concejalfas de Bienestar Social y Juventud pusieron en marcha una nueva edición de la Escuela de Madres y Padres con el lema “**Familias Conectadas**” a través de la cual se impartieron diferentes charlas para madres, padres, tutoras y tutores legales de adolescentes sobre temáticas como la educación sexual, las conductas adictivas, el suicidio, etc., junto con dos talleres destinados a jóvenes de entre 12 y 17 años. Este programa tiene lugar de noviembre a mayo, con la intención de tratar un tema de interés de manera mensual. Se recibieron 24 inscripciones para participar en el programa con una participación eminentemente femenina (22 M-2H). En las charlas hubo menor participación, suscitando mayor interés las de educación sexual.



Continuando con el análisis del papel de las familias en la educación en igualdad, otro de los canales de participación existente es el del **Consell Escolar Municipal** del que forman parte las ocho Asociaciones de Madres y Padres del alumnado (AMPAS) existentes en el municipio. Un órgano colegiado de carácter consultivo y de participación democrática en la programación y control de la enseñanza de nivel no universitario en la localidad, integrado por alcaldía o concejalía de educación delegada, la inspección educativa, la dirección de todos los centros docentes de la localidad, representantes de todas las AMPAS municipales y representantes sindicales del profesorado. Hasta el momento el área de igualdad municipal no ha participado de forma directa o indirecta en el Consell Escolar Municipal.

No ha sido posible obtener información detallada sobre el tratamiento y las iniciativas relacionadas con la coeducación y/o la prevención y actuación frente a la violencia de género en el seno del Consell, quedando pendiente incidir de una forma más directa tanto con el colectivo de AMPAS, de profesorado, con el que no consta una programación directa de actividades desde el ámbito municipal, como con el propio Consell.

También fruto de una colaboración entre Igualdad y Juventud tuvo lugar en 2023 un **Curso de Rap y Audiovisuales** para jóvenes bajo la perspectiva de la igualdad de género y la no violencia machista.



Desde el área de igualdad se vienen realizando dos actuaciones anuales desde el año 2018 en los Institutos del municipio el **Concurso literario de relatos o microrrelatos en torno a la igualdad y la violencia de género** y el **Concurso de cartelería**, ambos con motivo del **8 de marzo** y del **25 de noviembre**. Los concursos son herramientas de sensibilización y prevención, aunque también han contribuido en alguna ocasión a la detección de situaciones de violencia de género en el núcleo familiar del alumnado.



También se han realizado entregas de libros en la Escoleta Municipal, materiales de igualdad adaptado a las edades del alumnado del centro.



A pesar de la buena voluntad que expresan los centros educativos, existe una limitación para poder colaborar y desarrollar actividades complementarias, especialmente en los Institutos con un currículo mucho más condensado en los cursos superiores, para la coeducación, la prevención, detección y actuación frente a las violencias machistas.

*“Nos cuesta mucho acceder a los Institutos, dentro de lo que es el programa curricular hay pocas horas para destinar a otras actividades. Cuando hemos tenido una reunión con los equipos directivos nos han atendido muy bien, hemos presentado programas, pero sigue costando mucho que se conciencien, que si hay una actividad para los institutos es importante que la chavalería escuche...”*  
(Informante clave).

El **I Plan Municipal de Juventud de Altea** (2020-2023) incorpora un eje de Igualdad, que contempla las variables de edad, situación laboral, sexo, situación socioeconómica, origen, situación familiar... para facilitar la igualdad de oportunidades de todas las personas jóvenes “con el fin de minimizar las situaciones de desventaja, con independencia de cualquier condición o situación” a través de dos líneas. La primera enfocada a temas de educación, formación, prevención e integración, y la segunda para intervenir de forma específica con determinados colectivos con acciones del ámbito de la interculturalidad y de la diversidad, donde se enmarcó la Exposición “No em toques el WhatsApp”.



### I Plan Municipal de Juventud de Altea

Eix 2.		Igualtat		Àmbit	Diversitat. (D)	Codi accions:
Objectiu		Sensibilitzar als més joves d'Altea sobre models de relació saludables, respectuosos i inclusius.				
Acció	Mesura	Programa	Grup d'edat	Indicador	Cronograma	
2. D-1	Compartir idees i actituds que promoguen la difusió de valors respectuosos amb la igualtat de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposició: "No em toques el WhatsApp".</li> <li>Concurs de microrrelats.</li> <li>Sensibilització, prevenció del maltractament de gènere dirigit a estudiants de secundària.</li> <li>M'importa de l'IVAJ.</li> </ul>	14-30 anys	<b>11</b> <b>22</b> <b>51</b> <b>54</b>	2021 2022 2023	
2. D-2	Integrar en les polítiques públiques juvenils, espais i continguts adaptats a les necessitats amb diversitat funcional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptació de l'espai juvenil d'Altea a les necessitats de mobilitat dels seus usuaris.</li> </ul>	14-30 anys	<b>1</b> <b>2</b>	2023	
2. D-3	Transmissió de valors d'igualtat a través de l'expressió artística.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Curtmetratge "Me Amas?".</li> <li>Conveni activitats i premis d'igualtat, a través de l'expressió corporal.</li> </ul>	18-30 anys	<b>24</b> <b>13</b>	2021 2022	
2. D-4	Creació d'espais i infraestructures municipals que catalitzen la sensibilitat sobre valors d'igualtat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Punt violeta.</li> <li>Holly Party LGBTI i campanya contra la LGBTI fòbia.</li> <li>Fòrum Jove Igualtat.</li> <li>Programa de diàleg estructurat amb càrrecs electes.</li> <li>Mural Participatiu. Commemoració Dia Internacional LGBTI+.</li> </ul>	14-30 anys	<b>12</b> <b>53</b> <b>54</b>	2021 2022 2023	

Sería oportuno tratar de aunar esfuerzos desde las Áreas de Juventud e Igualdad compartiendo estrategias y recursos en los siguientes planes de igualdad en proceso de diseño.

Por su parte el **CEFIRE La Nucia**, más próximo de entre la red de centros de formación, innovación y recursos educativos de la red de la Comunitat Valenciana, ofrece un amplio abanico de servicios en materia de educación infantil, coeducación y escuela inclusiva, entre otras materias de formación enfocadas al profesorado.

A través del contacto existente entre las áreas de Juventud e Igualdad con las AMPAS y se ha tratado de coordinar actividades de manera conjunta como los talleres educación afectivo-sexual o los talleres de corresponsabilidad, con una respuesta poco fructífera hasta el momento.

Según la información proporcionada por el departamento de Educación, no existe actualmente una oferta educativa propia del área de educación del Ayuntamiento en materia de Igualdad y contra la Violencia de Género.



Mediante el análisis de la información recopilada a través de las diferentes técnicas de investigación (cuestionarios, dinámicas grupales y entrevistas), se han podido extraer algunas conclusiones relevantes:

- Desde el área de juventud se reivindica una mayor participación en plan como responsables de acciones.
- Se requiere una mayor coordinación entre áreas para la planificación de actuaciones.
- En las actividades vinculadas con la igualdad y la violencia de género desarrolladas en el ámbito municipal, especialmente en las áreas de educación y juventud, la Unidad de Igualdad municipal debe contar con un rol de coordinación y planificación vinculado a la estrategia municipal de igualdad y a la programación de otras actividades municipales.

En cuanto a la **F.P.A. MUNICIPAL ALGAR**, la escuela para personas adultas, la oferta formativa está orientada a la adquisición de conocimientos básicos, el graduado escolar y los idiomas.



### 3.6. CULTURA, FIESTAS Y COMUNICACIÓN

El ámbito de la cultura y de la creación es una dimensión de gran relevancia para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres. La concepción tradicional de la cultura ha estado dominada por una visión androcéntrica que entendía las actividades

creativas masculinas como sinónimo de la creación artística universal, dejando fuera las aportaciones de las mujeres a la sociedad. Gracias al feminismo, se ha ido recuperando y visibilizando el rastro histórico de las mujeres y de sus aportaciones a todos los ámbitos del conocimiento y la creación.

También en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma, las autoridades públicas tienen la obligación de velar por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública (art. 26 Ley 3/2007)

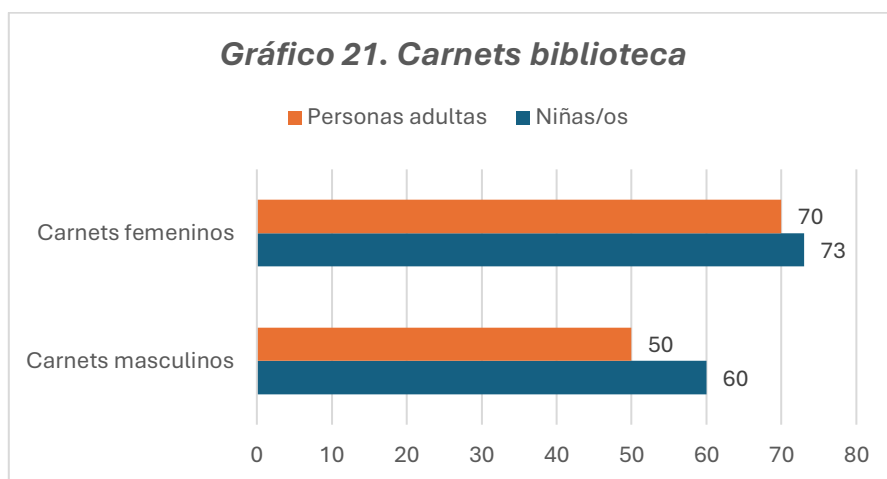
Desde el ámbito municipal se apuesta por la igualdad de toda la ciudadanía en el acceso a los bienes culturales, y por el establecimiento de acciones positivas que permitan sensibilizar a la ciudadanía, visibilizar a las mujeres creadoras y corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación artístico-cultural de las mujeres.

Altea cuenta con los siguientes **edificios culturales**:

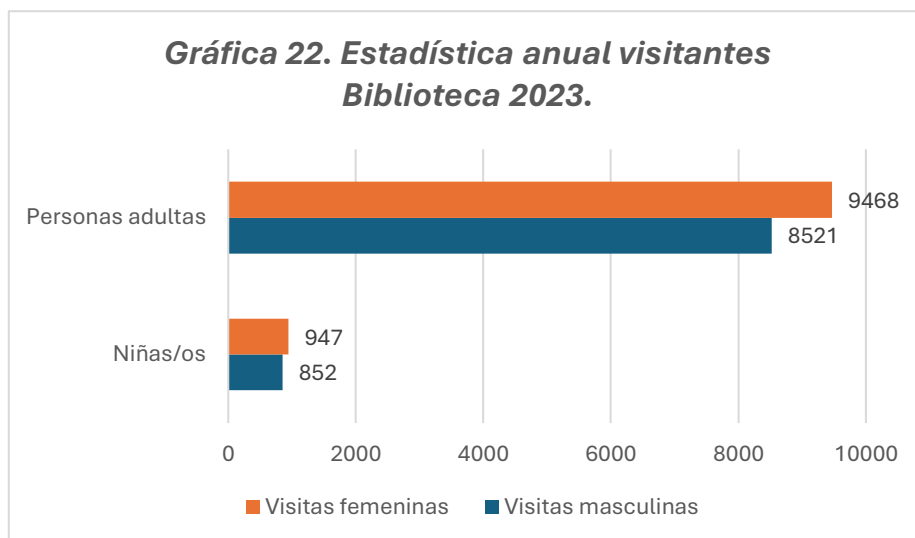
- **Casa de Cultura.** Departamento de Cultura y Biblioteca Pública Municipal. En este centro está ubicada la estela funeraria ibérica de Altea la Vella considerada como el elemento patrimonial mueble más importante de Altea. Importancia en la iconografía ibérica, por ser una de las pocas estelas funerarias antiguas con la representación de un guerrero, equipado con su propia panoplia bélica. En la biblioteca pública se realizan muchos conciertos, exposiciones, cursos, etc. Sala multiusos de difusión cultural.
- **Casa Gadea:** Edificio cultural donde está ubicado el espacio museístico dedicado a la escritora Carmelina Sánchez-Cutillas con material perteneciente a la familia de la autora. El aula didáctica del “Centre de Interpretació i Cultura contemporànea Carmelina Sánchez-Cutillas” cuyo objetivo es fomentar y difundir el conocimiento de la vida y la obra de Carmelina Sánchez-Cutillas entre el alumnado de los centros educativos no universitarios. Se ubica en este edificio la Cátedra Annetta Nicoli de la Universidad Miguel Hernández, la Cátedra Enric Valor de la Univesidad de Alicante y la Cofradia del Castell de l'Olla.
- **Centre Cultural Altea la Vella.** Auditorio para conciertos, teatro, etc.

- **Palau-Altea.** Auditorio para espectáculos, congresos, etc. y sala de exposiciones.
- **Casa Toni Fuster, Fundación Schlotter.** Espacio para exposiciones.
- **Casa del Agua.** Espacio donde se ubica la plaza del mismo nombre en la cual se realizan espectáculos variados.

La biblioteca pública es una institución dinamizadora de la vida comunitaria. Altea cuenta con una **Biblioteca Municipal** con un total de 253 carnets, el 57% de mujeres y niñas y el 43% restantes de varones y niños.



En la estadística de visitas se observa una mayor afluencia de público femenino que representan el 53% de las visitas, ellos el 47%, tendencia que se mantiene desde la infancia en ambos casos.



La Biblioteca cuenta en su fondo bibliográfico que aglutina un total de 28.011 referencias, con una amplia colección de títulos feministas y referencias de autoría femenina en clave de igualdad disponibles en el servicio de préstamo de libros que como muestra la imagen compartida con motivo de del Día 8 de marzo, es susceptible de ampliación.

*Fotografía Biblioteca de Altea publicada en redes sociales*



Además, la Biblioteca tiene un proyecto junto a la biblioteca de Gata de Gorgos titulada la **Maleta Lila**, una colección de unos 60 libros de temática de igualdad, coeducación, feministas etc. Que los prestan gratuitamente a las bibliotecas de la Red de Biblioteca de la Comunidad Valenciana.

*“El objetivo común de informar sobre la igualdad de género y los valores fundamentales que permitan una buena convivencia, llevamos a cabo este*

*proyecto, que pretende llegar a los centros bibliotecarios o centros educativos que no disponen de un gran número de ejemplares sobre esta temática compartiendo parte del fondo bibliográfico de nuestras bibliotecas con ellos mediante el préstamo temporal de 2 meses de una maleta con un lote de 60 libros. Esta Maleta Lila lucha por los valores y la igualdad y acerca a los lectores de todas las bibliotecas, pequeñas y grandes, libros especialmente elegidos para visibilizar a las mujeres y dar herramientas para construir una sociedad menos machista y más igualitaria” (Bibliotecari).*

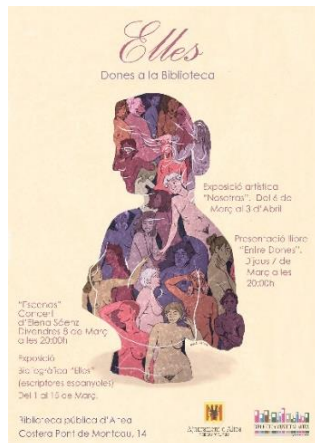


La oferta cultural es muy extensa. A continuación, se destacan algunas de las actividades más recientes que visibilizan a las mujeres en la cultura y contribuyen a avanzar en la igualdad real y efectiva:

- Con motivo del Día Mundial de la poesía tuvo lugar el **III Encuentro de Lecturas Poéticas** con Carmelina-Sánchez Cutillas y Vicent Andrés Estellés en que participaron dos escritoras invitadas.



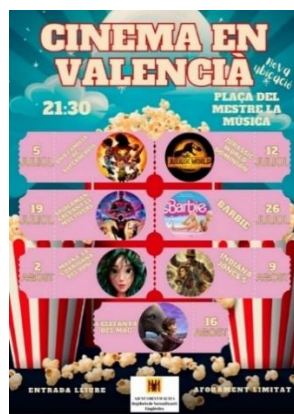
- Exposiciones, presentaciones de libros y conciertos **“Elles. Dones a la Biblioteca”**



- **Exposiciones bibliográficas con motivo del 8 de marzo.**



- Proyecciones de películas en el cine de verano y de invierno **“Cinema en Valencià”**.



- Exposiciones organizadas en el área de Cultura como la de **“La guerrera y las bestias”** (abril 2024) de la profesora Amparo Alonso Sanz, una alegoría de los comportamientos humanos y que trata de educar mediante fábulas visuales, representa una excelente oportuna para sensibilizar y reflexionar en torno al papel de las mujeres en la sociedad “una alternativa frente a los “cuentos” que nos creemos y que someten a la mujer no solo a una violencia simbólica, sino a la interiorización de unas ideas con las que convive internamente y que le hacen relacionarse desde posiciones de subordinación, obediencia, sumisión, pasividad, silencio, culpa, vergüenza y falta de agencia”



En lo que respecta a los premios vinculados a la cultura, resaltar la edición de los **“Premis Altea de Literatura i Investigació 2024”** en la que se dio una paridad total siendo premiadas dos mujeres y dos hombres; Angels Castelló recibió el “Premi Carmelina Sánchez-Cutillas de Novel·la i Prosa”; Clara Ribatallada, consigió el “Premi Altea de Literatura Infantil i Juvenil” y Joan Lluís Monjo fue premiado con el “Premi d’Assaig i Investigació Francesc Martínez i Martínez”. El “Premi Estela d’Honor” fue entregado a la memoria de Francisco Pérez Devesa, “el Mestre Francisco”.

No obstante, según el propio departamento no se aplica ningún tipo de criterio de paridad, ni en la entrega de galardones o premios, ni en la elección de jurados, tampoco en la programación de actividades, siendo casual que se dé en la práctica.

Las desigualdades de género también están presentes en la **cultura festiva**. La forma en la que disfrutamos de las fiestas es el reflejo de la manera que tenemos de organizar



nuestra sociedad y de los valores por los que se rige. Las fiestas reproducen los valores, la personalidad, la ideología y las estructuras que tenemos como comunidad, y en ellas se representan los conflictos, las relaciones de poder, el reparto de roles y las situaciones de violencia. Fenómenos como el acoso, abuso o agresiones sexuales, los roles segregados o las codificaciones patriarcales que facilitan instituciones festivas muy masculinizadas, tanto en las composiciones como en las dinámicas internas, han revelado que existe una persistencia en el mantenimiento que choca con la evolución de la sociedad hacia una mayor igualdad. Es por ello por lo que el objetivo de conseguir unas fiestas más igualitarias e inclusivas es un objetivo de trabajo para el logro de una sociedad más igualitaria en su conjunto.

Fruto de este compromiso municipal con la igualdad, en la **Ordenanza para la regulación de las Fiestas de Altea**, elaborada para garantizar la representatividad y la participación de toda la población, que desee hacerlo, en la organización de las fiestas locales, regulando para ello la figura de la Junta Local Festera recientemente elaborada, se ha incorporado un artículo relativo al sexismo y la inclusión.



#### **Article 69. Festes inclusives i no sexistes**

*Durant la programació dels actes no ha d'existir discriminació cap a les dones i xiquetes, o que atempte contra la dignitat de les persones, la diversitat sexual, religiosa, cultural o ètnica. S'ha d'evitar l'exposició pública de xiquetes i adolescents amb comportaments propis de persones adultes (hipersexualització).*

*S'ha de promoure i difondre un missatge que vetle pel desenvolupament d'unes festes inclusives i esdeveniments lliures d'agressions sexistes.*

*S'ha de procurar que en les Comissions de festes, hi haja una presència equilibrada de dones i homes (50%-50% o bé 60%-40%).*

*Durant molts anys els homes han ocupat, en exclusiva, els càrrecs més rellevants en les Comissions Festeres, sent les dones, portant la major càrrega de treball, unes meres acompanyants d'aquests. És hora ja que les dones ocupen els llocs de major responsabilitat i visibilitat com els càrrecs de clavariesses i clavariesses d'honor.*

*A l'hora de promocionar les festes, tindre cura de les imatges i el llenguatge que utilitzes, incloent-hi a dones i a homes. Revisa abans el programa de festes, la cartelleria, les xarxes socials, etc.*

*Instal·la i promociona un Punt Violeta a les teues festes, ja que són espais, en els quals se sensibilitza al públic, i s'atén, informa i ajuda a víctimes de qualsevol tipus d'agressió sexista. La seua finalitat, per tant, és la de conscienciar, prevenir i gaudir de la festa, amb el respecte cap a les dones, lliures d'assetjament i humiliació masclista.*

*Elabora un Pla d'Igualtat d'Oportunitats en la teua Associació, ja que és un document de treball que representa un compromís, i on es dissenyen les actuacions que s'implantaràn en benefici de la Igualtat, a raó d'un Diagnòstic de Situació prèviament realitzat. A més és un requisit necessari, en el cas de voler firmar un Conveni amb l'Ajuntament d'Altea.*

*En l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, s'estableix que les empreses i administracions públiques, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol discriminació laboral entre homes i dones.*

*El Pla d'Igualtat municipal entre dones i homes d'Altea en vigor, 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 l'Ajuntament d'Altea, també en l'àmbit de les festes.*

*Les diferents associacions Festeres poden buscar assessorament en el recurs municipal especialitzat en igualtat de gènere de l'Ajuntament d'Altea.*

Tal y como se refleja en el Informe de Impacto de género positivo de la citada ordenanza, elaborado por la Unidad de Igualdad municipal en cumplimiento con el artículo 4.bis de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, todavía existen reticencias para la incorporación de las mujeres en ciertos eventos festivos, entre quienes defienden la inmutabilidad de ciertas tradiciones alegando que no se posicionan contra la igualdad de mujeres y hombres; *“la fiesta se comprende como algo excepcional ypreciado al mismo tiempo, pero en ningún caso como un ámbito en el que es necesario intervenir para equilibrar las desigualdades que en ella se representan”*.

La propia Ordenanza hace alusión a la falta de representación de las mujeres en los cargos más relevantes de las Comisiones Festeras y como se ha venido describiendo en el presente diagnóstico, las brechas de género dificultan la participación de las mujeres en la vida pública, en los espacios de toma de decisiones y de mayor visibilidad social y política, manteniéndose dinámicas que son producto de los roles y los estereotipos de género más rancios.

Un buen ejemplo de la masculinización de determinadas tradiciones festivas y de la invisibilidad femenina, es el de las **Fiestas del Arbret**, una costumbre que se remonta en Altea posiblemente al S.XVII, que celebra el solsticio de verano y venera a la vegetación como agradecimiento a la madre tierra por las cosechas que consiste en la tala de un chopo, su traslado a cuestras y la posterior colocación en el centro de la Plaza de la Iglesia de Altea.

“Los jóvenes trasladan el chopo que fecundará la tierra porque proporcionó abundantes frutos en las cosechas. Los participantes suelen ver en el chopo un gran símbolo fálico; en la mitología clásica el chopo era el árbol consagrado a Hércules, símbolo de la fuerza y la valentía”<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> ORDEN 4/2019, de 7 de febrero, de la Consellería de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, por la cual se declaran bien de relevancia local inmaterial las Fiestas del Arbret de Altea: Arbret de San Juan, Arbret de San Roque y Arbret de San Luís.

### *Fiestas del Arbret*



Las fuentes consultadas, informan de que, en los dos últimos años, aunque de una forma más bien anecdótica y excepcional, comienza a incorporarse alguna mujer a esta tradición, al igual que ha ocurrido con las Fiestas de Moros y Cristinos, con dos mujeres que participaron como capitanas.

### *Fiesta de Moros i Cristians Sant Blai 2024.*



Aun con ciertos avances, las propias imágenes dan muestra de los diferentes roles que mujeres y hombres mantienen en las tradiciones populares más arraigadas, destacando la “hombría” en el caso de los varones y los arquetipos de la feminidad en el caso de las mujeres (chicas muy bien vestidas, maquilladas y peinadas acompañando a...), cronificando estereotipos de género.

Es de celebrar la aprobación de normativas que contemplen en su articulado cuestiones relativa al principio de igualdad de mujeres y hombres con la mejor de las intenciones, sin embargo, cabe señalar que las cláusulas que se han incorporado en el artículo 69 de la Ordenanza, constituyen meras recomendaciones a tener en cuenta (promover, tener cuidado, etc.), que no implican una obligación real, que por tanto habrá que

reforzar con otras medidas de sensibilización y promoción de la igualdad, no confiando únicamente en la buena voluntad de las partes.

En este mismo sentido, el propio Informe de impacto de género, introduce entre las recomendaciones la necesidad de llevar un seguimiento del impacto futuro de esta norma, con indicadores como el número de mujeres que se han incorporado en las Comisiones, a los cargos de relevancia, asociaciones festeras que cuenta con plan de igualdad, etc.

La existencia de indicadores desagregados por sexo no solo resulta vital para poder evaluar el papel que mujeres y hombres desempeñan en las diferentes festividades<sup>18</sup>, también para planificar el tipo de actividades y eventos que se ofrecen a la ciudadanía, lo cual como manifiestan desde el propio departamento responsable de fiestas es una asignatura pendiente.

Una muestra significativa que da cuenta de los avances en la incorporación de las mujeres en el ámbito festivo tradicional es la incorporación de mujeres en la Cofradía gracias a la introducción de una cláusula en el convenio del Castell de l'Olla que dio lugar a que forzó su inclusión. En 2024 se han incorporado 10 mujeres.

Pasando a otras modalidades de eventos festivos, el **Fesporrat** es el festival anual de música d'Altea, protagonizado por grupos de música en valenciano. En la última edición del festival organizado por las Concejalías de Cultura y Juventud del Ayuntamiento de Altea en colaboración con la productora Primavera d'Hivern, se observa un cartel con presencia femenina aunque es visible una mayor proporción de artistas varones en los grupos. Cabría profundizar en el proceso de selección de artistas para determinar si existen criterios para la visibilización de las artistas, el enfoque de género en la producción artística y la participación equilibrada de ambos sexos.

Similar conclusión se puede extraer de los conciertos del ciclo **“Música a Boqueta Nit”** celebrado en los meses de julio y agosto de 2024, se aprecia una mayor visibilización de los varones artistas en las diferentes actuaciones.

---

<sup>18</sup> Relación de festividades locales y patronales en Anexo II. Calendario de Fiestas 2024.



Durante los diferentes eventos festivos y musicales que se desarrollan en el municipio se instalan **Puntos Violeta**, espacios libres de agresiones sexuales en un entorno festivo. De acuerdo con el protocolo establecido al inicio de cada evento se informa a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad presentes de los puntos existentes, también al servicio de ambulancia con la que se cuenta como espacio de acompañamiento seguro. Los Puntos Violeta han sido gestionados hasta el momento por la Asociación Mujeres con Voz (inactiva actualmente) o por voluntariado de Cruz Roja quien acredita su adecuada formación con la supervisión del equipo de la Unidad de Igualdad Municipal que facilita las instrucciones de actuación. Parte del voluntariado se desplaza por el recinto de cada evento facilitando información. Desde el área de igualdad se insiste en la importancia de realizar en estos espacios acciones de acompañamiento y derivación, que no atención, para la cual existen otros recursos especializados.

*Punto Violeta Com sona (mayo 2023)*



Los **medios de comunicación** tienen un impacto significativo en la configuración de nuestros pensamientos y acciones, reflejando e influyendo en las estructuras y sistemas sociales. La comunicación, en todas sus formas, nos transmite unas ideas muy concretas sobre el mundo, sobre lo que está bien y no está bien, lo que es normal y lo que no. El lenguaje, construye realidad, de ahí la importancia de aspirar a que plasme la realidad que se compone de mujeres y hombres y de que contribuya transformar el imaginario colectivo porque no nombrar a la mitad de la sociedad perpetúa la desigualdad y la discriminación de las mujeres.

El **Gabinete de Prensa Municipal** pone a disposición de la ciudadanía las noticias sobre la realidad municipal a través de [alteadigital.es](http://alteadigital.es), facilitando a su vez herramientas para que los medios de comunicación puedan cubrir la actualidad sobre el Ayuntamiento.

Realizando un sucinto repaso por dicha página web para observar el uso de la comunicación desde una perspectiva de género, se comprueba que existe un esfuerzo por el empleo de fórmulas no sexistas e inclusivas, aunque existe todavía un amplio margen de mejora en la utilización de las herramientas para un uso no sexista del lenguaje evitando caer, aún de forma inconsciente, en inercias arrastradas que invisibilizan a las mujeres.

1  
Oct 2024



#### La décima edición de la Altea Lan Party repartirá succulentos premios entre los ganadores de los torneos

Tendrá lugar en el Palau dels Esports d'Altea del 10 al 13 de octubre. El concejal de Nuevas Tecnologías, Germán Manjón, ha presentado el Gaming Festival que tendrá lugar en Altea del 10 al 13 de octubre y que supone ya la décima edición de la Altea Lan Party. Manjón ha estado acompañado por Vicent [...]





En la **Radio Local**, desde febrero de 2024 la Concejalía de Igualdad cuenta con un espacio mensual propio *“Altea te veu de dona”*, un espacio feminista de 30 minutos de duración con el objetivo fundamental de escuchar la voz de las mujeres:



En los actos del pasado 8M Ràdio Altea trasladó su programación hasta la Plaza del Ayuntamiento con entrevistas a mujeres que en décadas pasadas abrían camino con su dedicación a actividades que hasta el momento eran vistas “como de hombres”, como por ejemplo jugar a balonmano, dirigir un grupo de teatro, ser reina mora de las fiestas o dedicarse a la ilustración.

### 3.7. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y ASOCIACIONISMO

Las asociaciones, y las personas que forman parte de ellas, son agentes de transformación que interactúan con la sociedad, generando impactos y cambios, lo cual las sujeta a una responsabilidad social interna, con relación a sus propias organizaciones, y externa, respecto al entorno en el que intervienen y se ubican.

En este sentido, incorporar el enfoque de género en las asociaciones de un municipio significa contar con una herramienta para promover la igualdad de mujeres y hombres y actuar contra la discriminación por razón de sexo.

Para impulsar la igualdad dentro del tejido asociativo es necesario empezar por contar con los conocimientos necesarios para implementar la perspectiva de género, para aterrizar los conceptos teóricos en la realidad, lo cual pasa por ser capaces de responder a cuestiones como, por ejemplo: ¿De qué modo afectan los roles y los estereotipos de género a la vida y las oportunidades de las personas? o ¿Cuáles son las desigualdades y las discriminaciones que persisten en nuestra sociedad, y en qué medida nos afectan?, entre otras.

Es importante subrayar que la incorporación del enfoque de género no sólo corresponde a aquellas entidades cuya finalidad es la igualdad, sino que debe hacerse en todas las entidades en las que se agrupan y organizan personas con objetivos comunes. En definitiva, en todas las organizaciones que, a través de la participación comunitaria, desempeñan actividades culturales, recreativas, sociales, o similares sin ánimo de lucro y por el bien común de la comunidad de la que forman parte.

Dentro del sector asociativo, las **asociaciones de mujeres** han vertebrado e impulsado los avances conquistados por las mujeres tejiendo muchas alianzas para cambiar la sociedad experimentando un importante desarrollo desde los años 90 hasta la actualidad.

Ahora bien, ¿a qué llamamos asociación feminista o asociación del movimiento de mujeres? Siguiendo a la profesora Soledad Murillo, habría que considerar 3 características o criterios de delimitación:

- organización compuesta por mujeres,
- conciencia de género,



- y vinculación con otras organizaciones de mujeres.

Probablemente es el segundo criterio es que resulta para complicado desarrollar y atestiguar. Entre las asociaciones de mujeres, el sector más tradicional y más fácilmente identificable, es el de las amas de casa que hasta el momento ha agrupado a un mayor número de mujeres y entre cuyas socias figuran pocas mujeres jóvenes. Sus funciones se centran en la sociabilidad y la ocupación del tiempo libre y no necesariamente se suman a las acciones de vindicación de la igualdad o presentan una clara conciencia de género.

La importancia del asociacionismo como experiencia colectiva radica en que posibilita los cambios, entretejer redes informales de apoyo mutuo para descubrir que hay problemáticas consideradas individuales que otras mujeres también las comparten y cuya raíz trasvasa la responsabilidad individual, para erigirse en sujetos de aquello que se quiere transformar, para ejercer presión, para el empoderamiento.

En la localidad de Altea, según los datos municipales aportados para la realización de este Diagnóstico, constan 98 asociaciones.

Las asociaciones de Altea cuentan con el espacio “La Mar d'Associacions”, un edificio de titularidad municipal con más de 8 salas, de las cuales 7 se reservan a las asociaciones solicitantes durante un periodo de 2 años y son autogestionadas por las asociaciones. Cuentan, además, con una sala y un aula de usos múltiples donde cualquier asociación inscrita en el Registro de Asociaciones de Altea puede reunirse si solicita previamente su ocupación.

De entre la totalidad de asociaciones localizadas o intervinientes en la realidad municipal **7 asociaciones** constan en la base de datos del Ayuntamiento como “**referidas a las mujeres**”:

- AMAS DE CASA DE ALTEA LA VELLA: con el objetivo de colaborar en todos los actos culturales de Altea y consumir en el comercio local.
- AMAS DE CASA ALTEA VIRGEN DEL CONSUELO.
- ASOCIACIÓN ANÉMONA: del ámbito de la salud para el apoyo a las mujeres con cáncer de mamá o ginecológico.

- ASOCIACIÓN E-MUJERES: es una asociación feminista de ámbito nacional que participa en estudios y desarrollo de propuestas legislativas vinculadas a la defensa de los derechos de las mujeres, realiza acciones de visibilización de las mujeres, realiza formación y arte electrónico con perspectiva feminista.
- ASOCIACIÓN MUJERES CON VOZ: asociación local de mujeres supervivientes de violencia de género.
- ASOCIACIÓN HUELLAS DE MUJER: es una entidad de ámbito nacional que ha fijado su sede en Alfàs del Pi y que tiene el objetivo dar visibilidad y recalcar el protagonismo de las mujeres en el pasado, mostrar las huellas que han dejado en la historia, especialmente en el mundo de la cultura y la ciencia.
- ASOCIACIÓN EL GRITO DEL SILENCIO: desaparecida en el ámbito local al integrarse en la organización autonómica ADAEC perteneciente al ámbito de la salud para la defensa de los derechos de la mujer con endometriosis, divulgación, asesoramiento a enfermas y familiares y lucha institucional para conseguir protocolos, atención y derechos.

De forma resumida, entre las asociaciones relacionadas, dos son asociaciones de amas de casa, dos pertenecen al ámbito de la salud de las mujeres, otras dos son de ámbito nacional y la restante, la Asociación Mujeres con Voz, que hasta su reciente disolución ha sido la voz de las mujeres supervivientes de la violencia de género.

Recientemente se ha creado un grupo de “Hombres por la igualdad” en el municipio, que según las fuentes consultadas *“participan en todo”*, aunque se trata de un colectivo minoritario que todavía no han adoptado una estructura formal.

Altea cuenta desde 2018 con el **Consejo Local de Mujeres e Igualdad**, el principal instrumento de participación de las mujeres en las políticas públicas de igualdad. Un órgano de participación adscrito a la concejalía de igualdad que tiene “carácter consultivo y de asesoramiento en materia de igualdad de género a los diferentes órganos del Ayuntamiento, entendiendo la necesidad de que el enfoque de género sea un principio de trabajo transversal en el gobierno local y la toma de decisiones municipales”. El objeto del Consejo es fomentar la participación de las organizaciones de mujeres del municipio que trabajan a favor de la igualdad de género y coordinar el tejido asociativo.

De acuerdo con su Reglamento, pueden adscribirse a este consejo asociaciones, entidades y colectivos cuya finalidad, objetivos, acciones y programas, sea la construcción y el logro de una sociedad igualitaria, inscritas en el registro municipal de asociaciones. Están sobre la mesa varias propuestas de modificación de dicho reglamento para facilitar la incorporación de más voces de mujeres en representación de diferentes colectivos, aunque no formen parte de asociaciones registradas y para que ningún hombre condenado por violencia de género pueda formar parte del órgano consultivo.

Actualmente forman parte del **Consejo**:

- Representación política.
- Coordinadoras de igualdad de los IES Altaia y Bellaguarda.
- Representante del Centre Dona 24 horas Denia
- Representantes sindicales de CC.OO., UGT i FESEP
- Representante del Centro de Salud Altea
- Representantes de las asociaciones:
  - o Asociación E-Mujeres
  - o Asociación Anemona.
  - o Asociación El Grito del Silencio - ADAEC.
  - o Asociación Cruz Roja.
  - o Asociación de Amas de casa Altea la Vella.
  - o Asociación de Amas de casa de Altea.

De las diferentes entrevistas realizadas para el análisis de esta área, se desprende que el Consejo Local de Mujeres e Igualdad presenta un déficit de participación de asociaciones de mujeres locales, junto con una falta desarrollo de la perspectiva de género que, sumada a la carencia de formación especializada y de contenido teórico en el conjunto de las asociaciones integrantes, le incapacita para asumir adecuadamente sus funciones.

*“Tenemos el instrumento (el Consejo) mal creado porque primero no se ha trabajado el movimiento asociativo de mujeres (...) no tienen esa mirada feminista, para ellas el Consejo no tiene importancia como instrumento (...) no están preparadas, ni capacitadas para sentarse en esa mesa, tampoco lo están*

*para evaluar las acciones del plan de igualdad porque tienen cero formación en igualdad. De hecho, no acuden a los actos que se aprueban en el Consejo, nunca asisten como asociaciones o nivel individual a los actos de la Agenda 8M y tampoco a los minutos de silencio” (Entrevista a informante clave)*

*“En Altea nunca ha habido un asociacionismo feminista, nunca lo ha habido, y si había algo era absolutamente residual (...) nunca se ha trabajado el movimiento de mujeres, para eso tienes que tener mucha energía, tienes que creértelo mucho, tienes que trabajar mucho las bases del pueblo sin manipular a la gente, no es para que me votes, es para aumentar la participación ciudadana...” (Entrevista a informante clave).*

Sería muy deseable la presencia de asociaciones con objetivos centrados en la igualdad de mujeres y hombres, participadas por mujeres más jóvenes, lo cual contribuiría a encontrar espacios de encuentro entre las diferentes entidades y a las relaciones intergeneracionales.

*“Si hubiera una asociación feminista se podrían establecer puentes entre ellas, sería todo mucho mejor” (Entrevista a informante clave).*

Ante esta disfunción en la participación del movimiento asociativo de mujeres y la escasez de entidades que se dedican a la defensa y reivindicación de la igualdad de oportunidades, la representación institucional cobra un mayor protagonismo.

Desde la Concejalía de Igualdad, inicialmente estaba previsto que el Consejo Local funcionara como instrumento para el diseño de la agenda 8M y 25N de forma que las asociaciones plantearan diferentes propuestas que fueran valoradas y aprobadas en el Consejo para posteriormente ser gestionadas y ejecutadas desde la Unidad de Igualdad.

En la práctica esta dinámica ha funcionado justo a la inversa, es la Unidad la que realiza las propuestas, lo cual tiene su lógica teniendo en cuenta la composición del órgano y que tanto la perspectiva de género, como la capacitación en materia de igualdad y violencia de género son objetivos todavía por trabajarse en el seno del Consejo.

*Reunión Consejo Local de Mujeres enero 2024.*



Para contar con la participación del movimiento asociativo de Altea, se diseñó y distribuyó en el mes de junio el **“Cuestionario para el tejido asociativo”** en formato digital, que fue distribuido por el Ayuntamiento entre diferentes entidades que colaboran con el mismo, conveniendo y/o concurriendo a diferentes convocatorias de subvenciones municipales, para conocer el papel de las mujeres en el tejido asociativo, las actuaciones que desarrollan en materia de igualdad, recoger propuestas y poder establecer líneas de actuación en la localidad.

En total se ha obtenido respuesta de un total de **31 asociaciones**, entre las cuales, figuran asociaciones de ámbito local, comarcal y, en menor medida, estatal.

*Tabla 9. Asociaciones participantes en el cuestionario.*

ASOCIACIÓN	ÁMBITO
ADAEC COMUNIDAD VALENCIANA, ASOCIACIÓN ENDOMETRIOSIS	Salud
AHEA	Comercial
AMAS DE CASA Y CONSUMIDORAS DE ALTEA	Asociación de mujeres
AMPA EL BLANQUINAL	Educativo
AMPA CONSERVATORIO ALTEA	Asociación de madres y padres de alumnado
AMPA ESCOLA INFANTIL MINI MON	Educativo
AMPA GARGANES	Educativo
AMPA IES ALTAIA	Educativo
AMPA IES BELLAGUARDA	Educativo
AMPA LES ROTES	Educativo
ANEMONA	Asociación de mujeres
ASOCIACIÓN CLUB CICLISTA CRONOBKE ALTEA	Deportivo

ASOCIACIÓN DE AFECTADAS DE ENDOMETRIOSIS CRÓNICA – ADAEC. DE ÁMBITO ESTATAL	Salud
ASOCIACIÓN DE AYUDA EN CARRETERA DYA ELCHE	Salud
ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y ENFERMOS MENTALES DE LA MARINA BAIXA	Salud
ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE BENIDORM Y COMARCA	Social
ASOCIACIÓN DOBLE AMOR	Diversidad
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER	Salud
ASOCIACIÓN GATOS FELICES ALTEA	Animalista
ASOCIACIÓN INTEGRAL MARINA BAIXA	Social
CARITAS PARROQUIAL NTRA. SRA. DEL CONSUELO	Social
CLUB CICLISTA ALTEA	Deportivo
CLUB ESPORTIU VILLA BLANCA ALTEA	Deportivo
CLUB NÁUTICO CAMPOMANES	Deportivo
CLUB TENNIS TAULA ALTEA	Deportivo
COCEMFE ALICANTE	Social
COMUNIDAD DE REGANTES DE ALTEA LA VELLA	Ámbito gestión público-privada
CRUZ ROJA ALTEA	Social
GALP LA MARINA	Desarrollo local participativo
SDAD. FILARMÓNICA ALTEANENSE	Cultural y/o festivo
SDAD.PROTECTORA DE ANIMALES Y PLANTAS MARINA BAIXA	Animalista

Se analiza a continuación la información extraída de los cuestionarios recopilados.

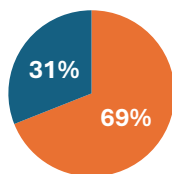
Entre todas las entidades participantes el número de personas asociadas sería de aproximadamente 21.000 personas. Haciendo una estimación<sup>19</sup> de la presencia de mujeres y varones, ellas representarían cerca del 70%. Según los datos recopilados, la proporción de varones solo sería más elevada en todas las entidades de ámbito deportivo y en la Asociación de Personas con Discapacidad de Benidorm y Comarca.

Este dato correlaciona perfectamente con el de presencia de mujeres y hombres en las **Juntas Directivas** de las asociaciones donde ellas constituyen el 69% y ellos el 31%.

<sup>19</sup> El cálculo se realiza teniendo en cuenta las asociaciones que han aportado datos desagregados por sexo, 10 no lo han hecho porque se trata de familias o no concretan el valor numérico.

**Gráfica 23. Distribución en Juntas Directivas**

■ Mujeres ■ Hombres

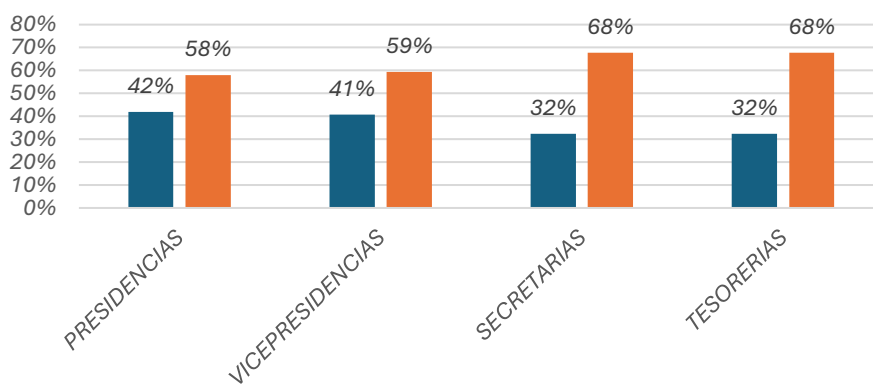


Entrando más concretamente en la distribución de los cargos más importantes de las Juntas Directivas de las asociaciones participantes en la encuesta, la representación de las mujeres es superior en todos ellos, predominando especialmente en los **cargos de Secretarías y Tesorerías** (68%M-32%H en ambos casos), posiciones que, por lo general, en las organizaciones más pequeñas generan una mayor carga burocrática y menor visibilidad pública.

Estos porcentajes encajan con los niveles del Tercer sector a nivel estatal<sup>20</sup>, el más paritario en sus órganos directivos.

**Gráfica 24. Cargos en Juntas Directivas**

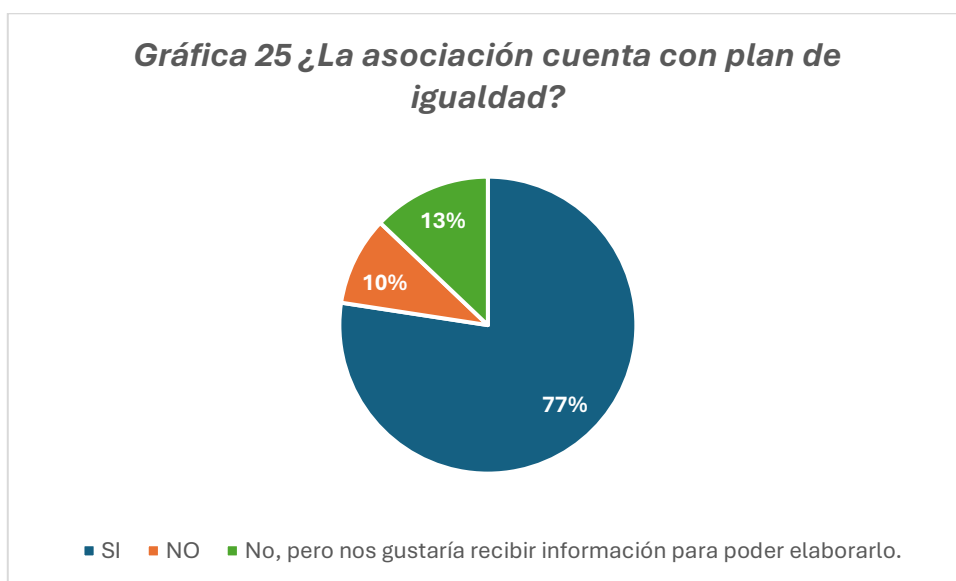
■ Hombres ■ Mujeres



<sup>20</sup> Informe “La presencia femenina en el Tercer Sector” (2024). Fundación Lealtad.

Es un dato muy positivo que el 77% de las asociaciones que han participado en la encuesta afirman contar con **plan de igualdad** y a un 13% le gustaría recibir información para elaborarlo.

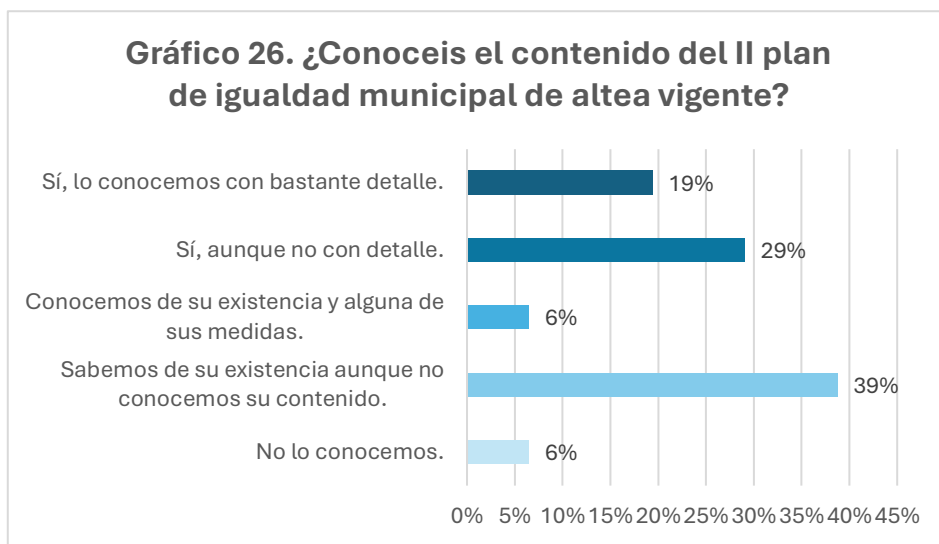
Aspecto que sin duda tiene que ver con el esfuerzo desarrollado a nivel municipal para integrar la perspectiva de género en el tejido asociativo. En este sentido, desde la Unidad de Igualdad municipal, en colaboración con el área de participación, se trabaja estrechamente con las asociaciones del municipio con interés en conveniar con el Ayuntamiento para que puedan cumplir con los requisitos establecidos en materia de igualdad<sup>21</sup> desarrollando para ello medidas para avanzar en igualdad.



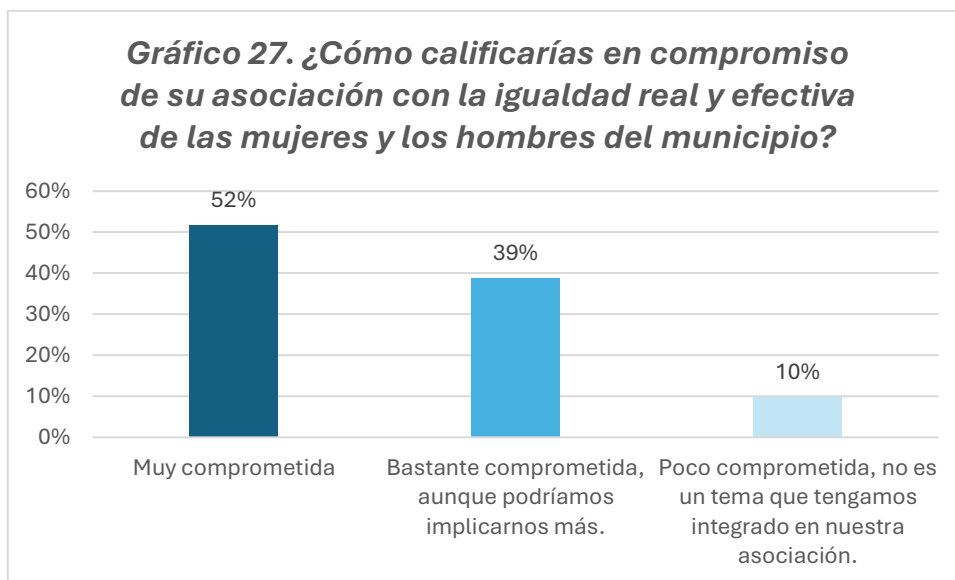
El **contenido del plan de igualdad vigente** apenas es conocido con bastante detalle por un 19% de las asociaciones encuestadas entre las que figuran las asociaciones de mujeres y las asociaciones del ámbito de la salud femenina. No conoce el contenido del plan un 45% (39%+6%) de las asociaciones consultadas, lo cual apunta a una necesidad de mejora de la comunicación y difusión de su contenido.

<sup>21</sup> Ver Apartado 1.3, pág. 36: Requisitos para la concesión de subvenciones nominativas y en régimen de concurrencia competitiva.





Las **medidas más valoradas** por las asociaciones son las referidas a la sensibilización y la formación enfocadas a la población más joven, al colectivo empresarial y las que abordan el rol de género en la salud de las mujeres.



A pesar del elevado nivel de **compromiso** declarado por las asociaciones encuestadas, un 52% estarían muy comprometidas con la igualdad real y efectiva y un 39% lo estaría bastante, el 42% de las asociaciones sostiene no participar o colaborar en las campañas o acciones para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres organizadas en el municipio.

Al consultar por el tipo de **actividades** que desarrollan internamente para promover la igualdad de mujeres y hombres, se vislumbra una brecha importante entre las entidades que cuentan con plan de igualdad dirigido a su plantilla y las que no. Las primeras apuntan medidas enmarcadas en las áreas que normativamente deben formar parte de un plan de igualdad de acuerdo con el artículo 46.2 de la Ley 3/2007, como por ejemplo el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, y las demás están, sobre todo, enfocadas a corregir la infrarrepresentación femenina mejorando su participación en las diferentes actividades, aunque no tanto en los espacios de decisión, como sería deseable, respecto a lo que únicamente aparece una mención:

*“Se intenta que la representación de las parcelas la ostente la mujer si ésta es cotitular de las mismas, de este modo ellas serán las convocadas a las Asambleas y se podrá contar con un mayor público femenino en la toma de decisiones y se aumenta la posibilidad de su participación en las Juntas directivas y otros ámbitos de la Comunidad de Regantes que tradicionalmente ha sido mayoritariamente masculina” (Asociación encuestada)*

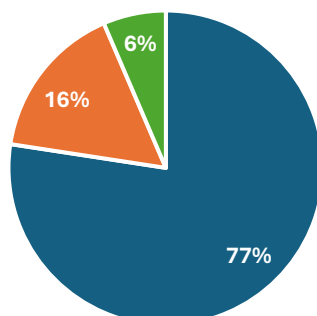
Mención especial requiere uno de los comentarios recogidos al consultar por las acciones que realizan para promover la igualdad:

*“Nuestra asociación es sólo de mujeres, pero es cierto que a veces nos preguntan hombres si pueden pertenecer a ella. Igual se plantea” (Asociación encuestada).*

El debate sobre la aceptación o no de hombres en los espacios de mujeres y/o feministas y el cómo deben éstos comportarse en dichos entornos es una debate abierto y recurrente que se remonta al S. XIX. Con todo, cabe señalar la importancia de que existan espacios exclusivos de mujeres donde compartir historias y luchas en un entorno seguro, libre de juicios y prejuicios donde, quizá, encontrar la fuerza y la confianza para desafiar los roles de género y construir narrativas propias.

Un 22% de las asociaciones encuestadas manifiestan haber detectado algún comportamiento sexista o poco igualitario en su dinámica de funcionamiento o en las actividades que desarrollan, en un 16% de los casos de forma aislada y en un 6% habitualmente.

**Gráfica 28. Aunque sea de forma inconsciente, ¿se ha dado algún comportamiento sexista o poco igualitario en la dinámica de funcionamiento de su asociación o en las actividades que desarrollan ?**



■ Nunca lo hemos advertido
 ■ En alguna ocasión aislada
 ■ Es muy habitual

Para conocer la valoración que las asociaciones otorgan a diferentes aspectos que habitualmente forman parte de los objetivos y medidas de los planes de igualdad municipales, se solicitó su opinión de cara al diseño del próximo plan. La cuestión puntuada con **mayor grado de importancia** sería “las medidas dirigidas a combatir la violencia de género” en la que coinciden el 84% de las entidades. En segundo lugar, estarían la colaboración con los centros educativos y el diseño de campañas municipales de prevención del sexismo y la violencia de género.

DE CARA AL DISEÑO DEL PRÓXIMO PLAN DE IGUALDAD, ¿CÓMO VALORAS LA IMPORTANCIA DE MEJORAR LOS SIGUIENTES ASPECTOS?	Muy importante	Bastante	Poco importante
El presupuesto municipal en materia de igualdad	42%	55%	3%
Medidas dirigidas a combatir la violencia de género	84%	16%	0%
La colaboración con los centros educativos para potenciar la educación en igualdad	74%	26%	0%
El diseño de campañas municipales de prevención del sexismo y la violencia de género	74%	23%	3%
La colaboración del tejido asociativo en el impulso de medidas de igualdad	45%	52%	3%
Incrementar la participación de la ciudadanía en las actividades de igualdad	48%	52%	0%

Al final del cuestionario, se solicitaron **sugerencias y aportaciones** para el III Plan de Igualdad. Agrupando las diferentes propuestas, predomina la necesidad implicar a la ciudadanía en la elaboración del plan, en el desarrollo de acciones, mantener el trabajo de concienciación acerca de la desigualdad y la discriminación por razón de sexo. Se plantean acciones concretas como desarrollar un programa de encuentro de mujeres para el empoderamiento a través de las TIC, realizar un uso inclusivo del lenguaje, tener en cuenta a las personas con discapacidad, o mayores medidas económicas de apoyo a las víctimas de violencia (alquiler, cuidado de hijos, apoyo psicológico, acompañamiento a recursos...). Se reproducen textualmente algunas de las propuestas:

- *“Promover dicho plan entre todos los centros públicos y privados, dando herramientas de comunicación de fácil acceso a las personas para que puedan exponer los problemas reales a los que nos enfrentamos, de forma clara, rápida y concisa. SUGERENCIA: código QR con enlace a un cuestionario corto, con respuestas para seleccionar, datos de contacto y de forma opcional para detallar una felicitación y una queja”* (Asociación encuestada).
- *“Promover más acciones para que patologías típicas de la mujer sean visibilizadas, no estigmatizadas y tratadas y apoyadas por igual que la de un hombre”* (Asociación encuestada).
- *“Evaluación de los entornos educativos para establecer medidas adecuadas en los ámbitos escolares”* (Asociación encuestada).

Para finalizar este apartado, se apuntan a continuación algunos resultados de las preguntas de la Encuesta Ciudadana referidas a las asociaciones:

- Entre los hombres encuestados no participa en asociaciones del 39%, en las mujeres del 35% (dato intra-sexo).
- Del total de participantes en la encuesta que pertenecen a alguna/s asociaciones el 69% son mujeres y el 31% son hombres.
- Entre las personas encuestadas que forman parte de AMPAS, el 80% son mujeres y el 20% son hombres.
- Entre las personas encuestadas que forman parte de asociaciones empresariales, organizaciones políticas o sindicales, el 75% son hombres y el 25% mujeres.

- Sobre el total de mujeres encuestadas, 5% forman parte de asociaciones de mujeres.

### 3.8. SALUD, DEPORTE Y OCIO

El deporte propicia la interacción social, lo que es importante tanto para jóvenes como para mayores, para mujeres como para hombres, y es beneficioso para la salud física y mental. Además, fomenta la educación, la comunicación, la capacidad de negociación y el liderazgo, aspectos vitales para el empoderamiento de las mujeres.

A pesar del aumento gradual de la participación de las mujeres en el deporte, su representación sigue siendo inferior y entre los principales retos por conseguir para la igualdad de género en el deporte, se encuentran aumentar el equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos deportivos de dirección y gestión, así como entre el personal directivo y el de entrenamiento. También los estereotipos de género dejan “fuera de juego” a chicas y chicos, esas “normas no escritas” sobre lo que corresponde y se considera apropiado a hombres y a mujeres, aspecto que los medios de comunicación contribuyen a reforzar con una menor cobertura mediática y poniendo de relieve la feminidad o el atractivo sexual.

En municipio de Altea cuenta con una variada oferta de actividades deportivas como fútbol, baloncesto, gimnasia rítmica, handbol, pilota valenciana, etc., ofreciendo además actividades como kayak, la vela, voley playa, remo, etc. que gracias a su entorno se pueden practicar en los meses de verano.

Precisamente en este entorno, propicio para el deporte de vela, es destacable la celebración de la primera regata íntegramente femenina por parte de la marina privada, la Greenwich Women's Cup que tuvo lugar en marzo de 2024.

La Ciudad Deportiva de Altea tiene 2 pabellones polideportivos, el pabellón Garganes y el Palau dels Esports, además cuenta con el Complejo Deportivo Joan Montiel.

Desde el área de Deporte, se informa de la existencia de los siguientes **clubes deportivos** que constituyen la mayor parte de la oferta deportiva municipal:

1. HANDBOL. - C.E.V.B.
2. FUTBOL. - U.D. ALTEA
3. FUTBOL SALA. - MASCULI. FUTSAL COSTABLANCA.
4. BASQUET. - C. BASQUET ALTEA.
5. VOLEIBOL. - C. VOLEIBOL ALTEA.
6. TENIS TAULA. - C. TENIS TAULA ALTEA.
7. HAPKIDO. - C. LOS DRAGONES DE ALTEA.
8. TAEKWON-DO ITF. - C.GE-BAEK ALTEA.
9. JIU-JITSU. - CLUB DE LUCHA MMA ALTEA.
10. KICKBOXING. - GIMENO TEAM
11. CAPOEIRA. - ASOCIACIÓN CAPOEIRA JALARÁ.
12. TENIS I PADEL. - C. TENIS ALTEA
13. ALTEA ACTIVA: actividad que consiste en la práctica de diferentes tipos de ejercicios. (Gimnasia saludable para mayores, espalda sana, multideporte adaptado, psicomotricidad).
14. ACTIVIDADES PISCINA MUNICIPAL.

Todas las escuelas deportivas municipales son mixtas a excepción de la de Voleibol que es femenina.

En la información sobre las actividades a partir de 2024 se incluyen otras actividades como actividades físicas para niñas y niños con discapacidad, atletismo, gimnasia rítmica, pilota valenciana, ajedrez, ciclismo, etc.

Las escuelas deportivas en las que existe una mayor demanda son la de fútbol, la de gimnasia rítmica y baloncesto.

En la memoria del área de Deportes facilitada se recoge un incremento de **participación de las mujeres** en las actividades deportivas municipales, sin embargo, no es posible determinar en qué medida se ha dado este incremento debido a la clasificación utilizada en los indicadores de participación que son los siguientes:

*Tabla 10. Participación en modalidades deportivas.*

Modalidad	Año 2022
Enseñanzas deportivas	859
Competiciones	843
Deporte autóctono	18
Deporte femenino	278
Deporte funcional	26
<b>Total</b>	<b>2.024</b>

De este sistema de clasificación no es posible deducir el número de mujeres que participan en enseñanzas deportivas, competiciones, deporte autóctono y funcional, sobreentendiendo que en la categoría “deporte femenino” se agrupan las modalidades deportivas en las que únicamente participan mujeres.

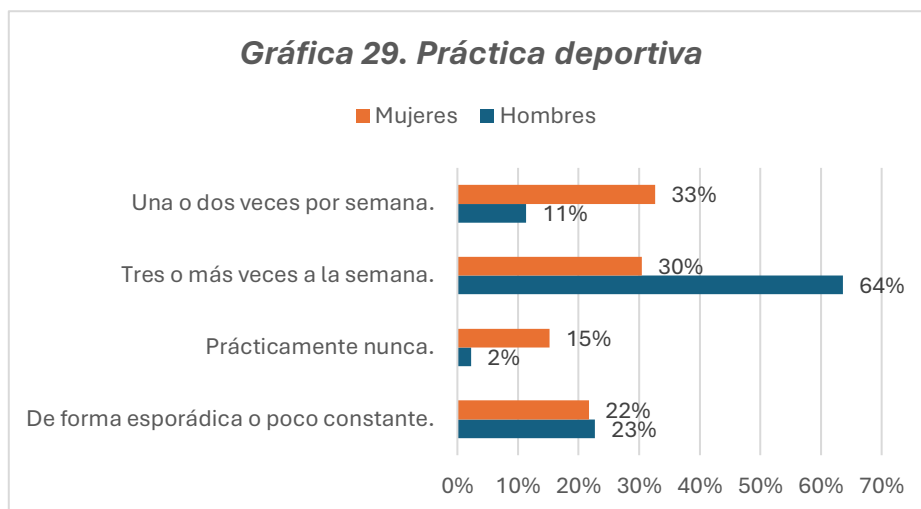
Tampoco es posible analizar en grado de participación de mujeres y hombres, chicas y chicos, en las diferentes escuelas deportivas ya que los datos no aparecen desagregados por sexo en la Memoria Deportiva.

Se detalla el porcentaje de participación de personas usuarias de Servicios Sociales que se ha visto incrementado tanto en las Escuelas Deportivas (38% de participación sobre el total) y en los Cursos de Verano (32% de participación sobre el total), pero no se concreta la proporción de mujeres y varones en cada caso.

Es de destacar la iniciativa impulsada por la Concejalía de Deportes por el fomento de la práctica del fútbol entre las chicas acogiendo un Clínic de Fútbol femenino (nov. 2023).



Según fuentes municipales, las mujeres realizan un menor uso de las instalaciones municipales deportivas, participan menos en el deporte como una cuestión de salud, dato que confirma la encuesta ciudadana revelando la existencia de una brecha de género en la práctica deportiva, con un 15% del grupo de mujeres encuestadas que afirman no practicar deporte nunca, frente al 2% de los participantes del grupo masculino, mientras que en la opción de mayor asiduidad “*Tres o más veces por semana*”, ellos representan el 64% y ellas el 30% (intra-sexo).



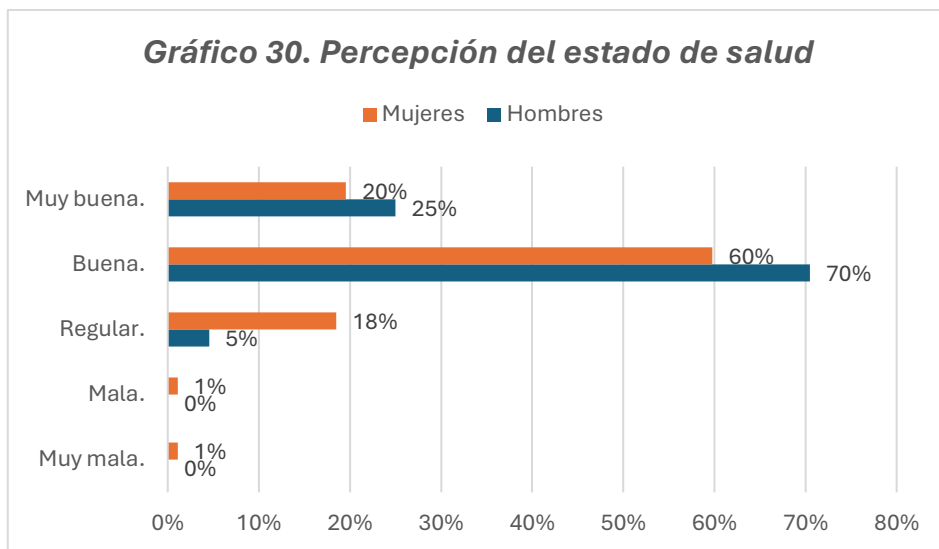
**Deporte y Salud**, forman parte de un mismo binomio por lo que, aunque el personal técnico que opera en el municipio depende directamente del Servicio Valenciano de Salud de la Conselleria de Sanidad, se incorpora en este apartado una breve información sobre el tratamiento de la perspectiva de género en la salud y sobre algunas actividades desarrolladas recientemente.

Como es sabido, los determinantes sociales, es decir, las diferentes circunstancias sociopolíticas, económicas y culturales tienen un gran impacto en la salud de las personas. El género es un determinante estructural clave en la medida en que establece la existencia de oportunidades diferentes para niñas y niños, mujeres y varones de gozar de una salud óptima y desempeña una función decisiva tanto en la manera en que las mujeres y los varones contribuyen al desarrollo sanitario, como también en la que reciben sus beneficios. La aplicación de la perspectiva de género en la salud, más allá de las diferencias biológicas, busca identificar las diferencias sociales y culturales experimentadas por mujeres y varones, y el impacto que tienen en su relación con la salud. Así, mientras que el sexo puede indicar diferentes factores de riesgo o la necesidad de otro tratamiento frente a una misma patología, el género puede determinar diferente posibilidad de acceso a la atención sanitaria, adherencia a tratamientos o impacto de los determinantes sociales y económicos de la salud.

La **autopercepción del estado de salud** también presenta diferencias sustanciales desde una perspectiva de género. Así, mientras que el 18% del grupo de mujeres participantes en la encuesta ciudadana, califica su salud como “regular” y un 2% como

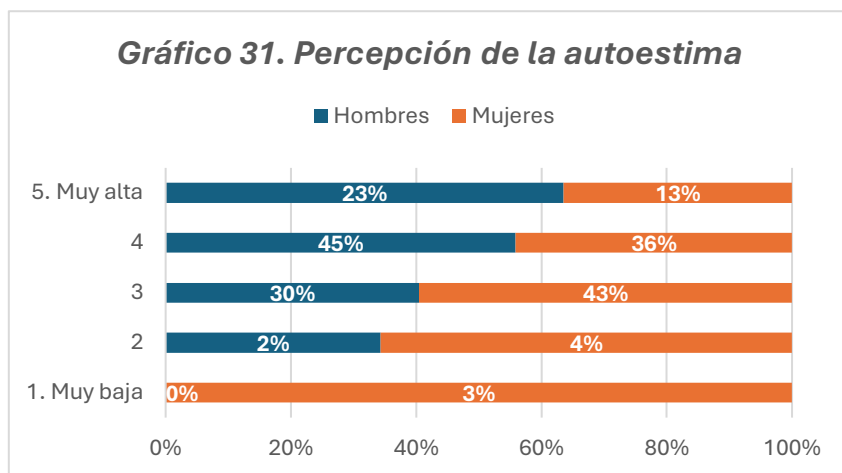


“*mala o muy mala*”, solo un 5% del grupo de hombres lo hace como “regular” y ninguno como “*mala o muy mala*”. La percepción del buen estado de salud es superior en los varones, con un 95% que lo consideran “bueno o muy bueno”, frente al 80% de las mujeres que así lo califica.



Consultando por cuestiones más sensibles, vinculadas a la salud mental, en la **autopercepción de la autoestima propia** influyen diferentes factores sociales pudiendo reproducirse dinámicas asociadas a modelo de masculinidad tradicional que conlleva, por ejemplo, una mayor dificultad para aceptar o reconocer la enfermedad o que los hombres acudan a consulta médica con menos en frecuencia y más tardíamente, comportamiento que genera muchas consecuencias que en último término conducen a una mayor mortalidad ajustada por sexo.

En la población encuestada los hombres presentan la más elevada calificación en el nivel de autoestima, mientras que las mujeres “despuntan” a medida que desciende el nivel.



Entre las diferentes **actividades en materia de salud** dirigidas a las mujeres, se relacionan a continuación las más recientes:

- **III Jornadas de Hábitos Saludables** (junio 2024) para mejorar la calidad de vida de las mujeres del municipio consistentes en talleres de yoga, charlas de alimentación saludable, autocuidado y salud sexual, entre otras, impartidos en el Centro Social de Altea. Organizadas por la Concejalía de Igualdad e impartidas por Cruz Roja.



- La **Marcha solidaria contra el cáncer de mamá y ginecológico** (marzo 2024) de la Asociación comarcal Anémona en colaboración con los municipios de Altea y L'Alfàs del Pi.



- Debate **Impacto de la Covid-19 en los derechos de las mujeres: propuestas de futuro desde las políticas sociales** con la participación de la Asociación Mujeres con Voz, la Asociación “Las Kellys” de Benidorm y la Asociación e-mujeres.



- El taller de sexualidad y bienestar para mujeres **“Soberanas de nuestro cuerpo”** (julio 2023)



- Lectura de **manifiesto de la Asociación de Afectadas de Endometriosis ADAEC** con motivo del 14 de marzo, Día de Concienciación de la Endometriosis en el Ayuntamiento con el objetivo de visibilizar esta enfermedad para avanzar en un diagnóstico precoz, tratamientos e investigación y conseguir una mejora en la calidad de vida de las pacientes.

Todavía en el marco de la implantación del II Plan de Igualdad Municipal, en la presente anualidad se ha presentado el proyecto **“Salud y Mujer, cuídate”** con el objeto de mejorar el bienestar de las mujeres contribuyendo a que tengas una vida más sana y saludable. Se trata del primer programa municipal de actividades destinadas a mejorar el bienestar de las mujeres a través de la realización de diferentes actividades, como los talleres de hábitos saludables, las clases Pilates, la iniciación al running, entre otras acciones; todas ellas encaminadas a favorecer el cuidado personal de las mujeres. La dimensión de la integración social y el hecho de que las mujeres encuentren un espacio para hacer tejido social, adquieren una importancia estratégica en el diseño del programa del que se podrán beneficiar 65 mujeres.

*Cartel difusión proyecto “Salud y Mujer, cuídate”*



En lo que se refiere a la atención de la **Salud Sexual y Reproductiva** en el ámbito municipal, menciona que la Unidad de Salud Sexual y Reproductiva fue reubicada recientemente fuera del Centro de Salud de Altea. Este hecho ha dado lugar a dificultades de acceso para quienes no están al tanto de la nueva ubicación y su horario de atención, lo cual puesto de manifiesto la necesidad de realizar acciones de

comunicación para que la ciudadanía sepa a dónde dirigirse. Estas acciones están planificadas y pendientes de ejecución.

### 3.9. BIENESTAR SOCIAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

En España, las cifras oficiales según el Ministerio de Igualdad a fecha de octubre de 2024 son **1283 mujeres asesinadas por violencia de género** desde el año 2003, cuando se empezaron a recopilar estos datos. El número de menores en situación de orfandad por violencia de género en España asciende a 462 desde 2013.

El **Pacto de Estado contra la Violencia de Género** ha marcado la hoja de ruta a seguir con relación a diferentes violencias contra las mujeres y las niñas, y da especial importancia al papel municipal. El Pacto incluye, además de medidas generales para todas las administraciones públicas, recomendaciones específicas para las entidades locales y, para promover su realización, contempla un compromiso económico de financiación a las corporaciones locales, para garantizar la efectividad del conjunto de medidas recogidas en este Pacto. Todo ello también se ve reconocido en la Estrategia Estatal contra las Violencias Machistas 2022-2025.

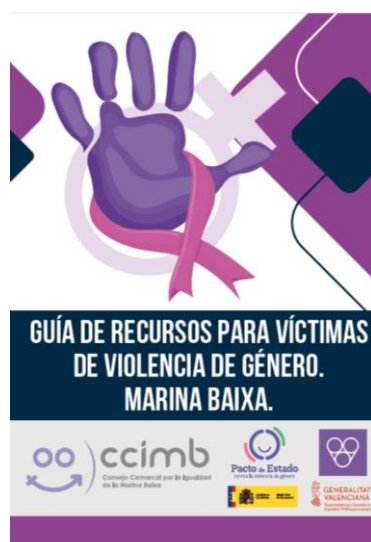
En el año 2009 se constituyó en Altea la **Mesa de Seguimiento de Violencia de Género** que coordina los recursos de atención a mujeres víctimas con el objetivo de trabajar en la prevención de la violencia de género en el municipio, así como coordinar entre la administración y los cuerpos y fuerzas de seguridad en el seguimiento de los casos y las órdenes de protección.

La composición de esta mesa multidisciplinar la conforman profesionales de la Guardia Civil, Policía Local, Centro Mujer de Denia, Centro de Salud, Oficina de Atención a Víctimas del Delito, psicóloga, trabajadora social y asesora jurídica de los Servicios Sociales, la agente de igualdad y la Concejala de Igualdad que es quien la preside.

De la última reunión de febrero de 2024 salió el compromiso de trabajar durante los meses siguientes en un protocolo local de coordinación para la detección, prevención, actuación y seguimiento ante la Violencia de Género en Altea; protocolo que está pendiente de elaboración.

Altea participa en la **Mesa de Coordinación Policial en materia de Violencia de Género de la comarca de la Marina Baixa**, que en la última reunión de 2023 informó del dato de 565 casos recogidos en el programa VIOGEN al que tienen acceso todas las fuerzas de seguridad. Concretamente, en la localidad de Altea, se registraban 73 víctimas, 10 casos más con respecto a las cifras del pasado año en las mismas fechas.

En el marco de la participación de Altea en el Consejo Comarcal por la Igualdad de la Marina Baixa se elaboró en 2022 la **Guía de Recursos para Víctimas de Violencia de Género de la Marina Baixa**, un trabajo coordinado entre los diferentes municipios para facilitar información clara y concisa sobre los recursos de proximidad disponibles.



El Área de Bienestar Social e Igualdad de Altea cuenta con un **Servicio de Prevención e intervención con familias, infancia y adolescencia y atención a víctimas de violencia de género**, con una psicóloga en el equipo especializada y con amplia trayectoria en materia de violencia de género que se dedica en exclusiva a la atención de mujeres en situación de violencia de género.

Durante el año 2023 en el Servicio de atención a víctimas de violencia de género, **recibieron atención psicológica 81 mujeres**.

La frecuencia e intensidad de la atención varía según las demandas y necesidades de las propias mujeres realizadas y las circunstancias psico-sociales, atendiendo todo tipo de manifestaciones de violencia: física, psíquica, sexual, vicaria, económica, ...

De estas 81 mujeres atendidas, algunas han interpuesto denuncia policial y otras no, y hay que tienen o han tenido Orden de Protección y otras no. **(27 de las mujeres atendidas no ha tenido Orden de Protección).**

En los casos en los que es requerido, estas mujeres también son atendidas por la Trabajadora Social para la gestión de los recursos y prestaciones sociales pertinentes, a la Educadora en lo concerniente a la colaboración con los centros educativos y otras instancias que inciden en los menores, hijos e hijas de estas mujeres (20 fueron atendidas por el área social en 2023 y a la Asesora Jurídica del departamento (27 atenciones en 2023).

Desde el Servicio se realizan las derivaciones oportunas (OAVD<sup>22</sup>, Policía Local, Sistema de Salud, etc.) y se gestiona el Teléfono Permanente de Atención y Protección a las Víctimas de Violencias Machistas **ATEMPRO con 21 casos activos** en 2023.

En el momento de elaboración del presente Diagnóstico **60 mujeres** han recibido atención entre los meses de enero a septiembre de 2024, 13 de las cuales no ha interpuesto denuncia policial y entre las 47 restantes, 14 no obtuvieron la orden de protección solicitada tras la denuncia, es decir, **27 no cuenta con orden de protección.**

Algo más del 50% de las mujeres atendidas tienen hijos o hijas menores con el agresor.

En gran parte de los casos, al menos 14 en 2024, la intervención se ha iniciado durante la convivencia con el agresor, tomando la decisión de interrumpir la convivencia o separarse posteriormente no en todos los casos.

Por su parte, el **Centro Mujer de Dénia**<sup>23</sup> atendió en 2023 a 29 mujeres de Altea, el 27,5% de las cuales era menor de 30 años. El 55,2% del total de mujeres atendidas, no

---

<sup>22</sup> Oficina de asistencia a las víctimas del delito de Benidorm.

<sup>23</sup> El objetivo de los Centros Mujer 24h de la Generalitat Valenciana es procurar atención integral, durante las 24 horas del día, a todas las mujeres víctimas de malos tratos físicos o psíquicos, agresiones sexuales, abusos sexuales o acoso sexual.

había interpuesto denuncia. Durante el primer semestre de 2024 han atendido a 15 mujeres.

Entre las mujeres que reciben atención psicológica en el Centro Social de Altea, gran parte de ellas han sido derivadas desde la OAVD de Benidorm que según se relata en la entrevista grupal han visto crecer enormemente la demanda de atención.

Desde este mismo año, en el Centro Social cuentan con un Equipo Específico de Intervención con Infancia y Adolescencia (EEIA), lo cual facilitará poder mejorar la atención y desarrollar en adelante iniciativas como trabajar terapéuticamente con grupos de mujeres en situación de violencia de género.

El municipio de Altea cuenta la Guardia Civil y la Policía Local como cuerpos colaboradores y especializados en la violencia de género, los cuales realizan el seguimiento de los casos existentes en el municipio dentro de **VioGén**, el sistema de Seguimiento Integral de los casos de Violencia de Género. El sistema policial centralizado en el Ministerio del Interior, destinado al seguimiento y protección de las mujeres víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas en cualquier parte del territorio nacional. VioGén recoge toda la información policial sobre víctimas de violencia de género procedente de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado: Policía Nacional, Guardia Civil, policías municipales y cuerpos autonómicos.

Cuando se produce la denuncia - que puede realizar la víctima, un familiar, un testigo o un/a agente- se da de alta de manera inmediata en el sistema VioGén y los/as agentes que instruyen las diligencias realizan una valoración de la situación de riesgo por medio de los formularios de Valoración Policial de Riesgo. A partir de los resultados conjuntos de las preguntas y la investigación policial, el sistema determina uno de los cinco niveles de riesgo que existen: no apreciado, bajo, medio, alto y extremo. Cada uno de ellos conlleva medidas específicas de protección.

El acuerdo del Ayuntamiento de Altea con la Subdelegación de Gobierno y con la Comandancia de Alicante, establece que los niveles de violencia medio, bajo o no apreciado, son gestionados por la Policía Local de Altea. Los niveles alto y extremo son gestionados por la Guardia Civil de Altea, mientras no se modifique su nivel de riesgo. En el momento en que se realizó la entrevista grupal sobre violencia de género (julio de



2024), el 95% de las víctimas de Altea estaban siendo gestionadas por la Policía Local según expresaron las fuentes consultadas (96 víctimas).

La Unidad de Violencia de Género de la Policía Local de Altea cuenta con 2 efectivos policiales, sin dedicación exclusiva a las víctimas de maltrato con turnos rotativos.

Desde 2021 Altea cuenta con un espacio habilitado en el cuartel de la Guardia Civil, una “**Sala Amable**” dotada por la Concejalía de Igualdad con material y mobiliario infantil, biblioteca y juegos para las hijas e hijos menores de víctimas de violencia de género, para hacer más confortable el tiempo durante que deben permanecer en las dependencias de la Guardia Civil durante la atención que sus madres reciben en el Cuartel.

*Sala Amable cuartel Guardia Civil Altea.*



Inicialmente gracias a un Convenio con la Asociación Mujeres con Voz se llevaría a cabo la gestión de la sala, pero la Asociación quedó disuelta este mismo año, lo cual deja pendiente de respuesta cómo llevar a cabo esta tarea.

A continuación, se destacan algunas **conclusiones** extraídas a partir de las entrevistas realizadas orientadas a la mejora del sistema de atención a las víctimas:

- La importancia de que las mujeres reciban una **información** clara sobre lo que conlleva interponer la denuncia, que reciban un adecuado asesoramiento inicial sobre el procedimiento y los pasos a seguir. Lo contrario resulta

contraproducente en la medida de que puede generar falsas expectativas, se pueden sentir defraudadas con el sistema y todo ello forma parte del derecho a una denuncia segura.

- El **respeto** por la madurez del proceso individual de cada mujer. Si una persona no se reconoce como víctima, no puede interponer una denuncia y a muchas mujeres les avergüenza reconocerse como víctimas. En el acompañamiento profesional las mujeres deben contar con la mayor disponibilidad posible por para que en el momento en que se encuentren preparadas puedan dar el paso. Las necesidades reales de las víctimas deben ser tenidas en cuenta en el diseño de políticas y medidas.

*“Lo que más cuesta es desestigmatizar a la víctima, la mujer sigue teniendo vergüenza de ser una mujer que sufre cualquier tipo de violencia y así es muy difícil poder trabajar (...) terminar con la vergüenza es uno de los primeros pasos.”* (Entrevista a informante clave)

- Se reivindica la necesidad de contar con un **espacio de atención a las víctimas** donde se respete su privacidad ya que actualmente el espacio físico coincide con el de la sala de atestados donde además están las cámaras de tráfico lo cual revictimiza a las mujeres y dificulta enormemente el proceso ya que la confianza que se gana en la primera intervención es ya la confianza que tendrá en adelante la mujer en el sistema policial.

*“La situación en la que recibimos a las víctimas es bastante penosa (...) tenemos que recibir a la víctima en una sala donde hay compañeros que están haciendo otras actividades (...) yo he llegado a levantarme de tener que estar atendiendo a una víctima, la víctima llorando, tener que levantarme y decirle, perdona un momento, coger al compañero del brazo y decirle te he dicho que estoy atendiendo a una víctima, deja de pegar voces y de gritar...”. (Comentario entrevista grupal).*

- Se plantea la idoneidad de poder realizar los **seguimientos y valoraciones** del sistema VioGén en el Centro de Servicios Sociales, reforzando además así las sinergias entre profesionales con abordaje interdisciplinar siguiendo ejemplos de

buenas prácticas como el la de la Oficina de Denuncias y Asistencia a las Víctimas de Violencia de Género de la Ciudad de la Justicia de Valencia<sup>24</sup> para evitar la victimización secundaria.

- La valoración de la **colaboración y coordinación** que realiza el equipo profesional entre los agentes intervinientes en el circuito de violencia de género es muy positiva.
- Desde la Concejalía de Igualdad se ha planteado la posibilidad de que sean los SS.SS. los que se trasladen al cuartel de la Guardia Civil para ofrecer la información y los recursos a las víctimas, y poder atender a las y los menores que acuden con sus madres a interponer la denuncia al cuartel de la Guardia Civil donde se encuentra la sala amable para menores, y que no sea a víctima la que tenga que trasladarse al Centro Social posteriormente evitando la **revictimización**.
- La reciente Instrucción 2/2024 del Secretario de Estado de Seguridad, ha creado una nueva modalidad de inactivación supervisada que fija mecanismos de control policial durante un periodo mínimo inicial de seis meses e impide la inactivación completa del caso en supuestos de alta complejidad o en los que en algún momento se haya detectado un riesgo cualificado. Esta modificación endurece los criterios para poder desactivar casos, una medida que responde al proceso de mejora y perfeccionamiento de los procedimientos policiales de valoración y gestión de riesgo, pero que a su vez da lugar a un incremento de la ratio de víctimas en el sistema sobrecargando el **sistema de protección policial**.
- El hecho de que existan **unidades policiales especializadas** garantiza todavía más la protección de las víctimas, que las y los agentes policiales sean capaces de empatizar con ellas, de transmitirles seguridad y tranquilidad (incluyendo a

---

<sup>24</sup> <https://oficinavictimas.gva.es/es/oficina-de-denuncies-i-assistencia-a-les-victimes-de-violencia-de-genere>

menores) va a ser crucial para que estas denuncian y de esa manera comenzar con la protección policial. Estas unidades especializadas deberían estar en continua formación y mantener una dedicación exclusiva a esta materia para ser más efectivas y que de esta manera sean más las mujeres que se atrevan a dar el paso de denuncia.

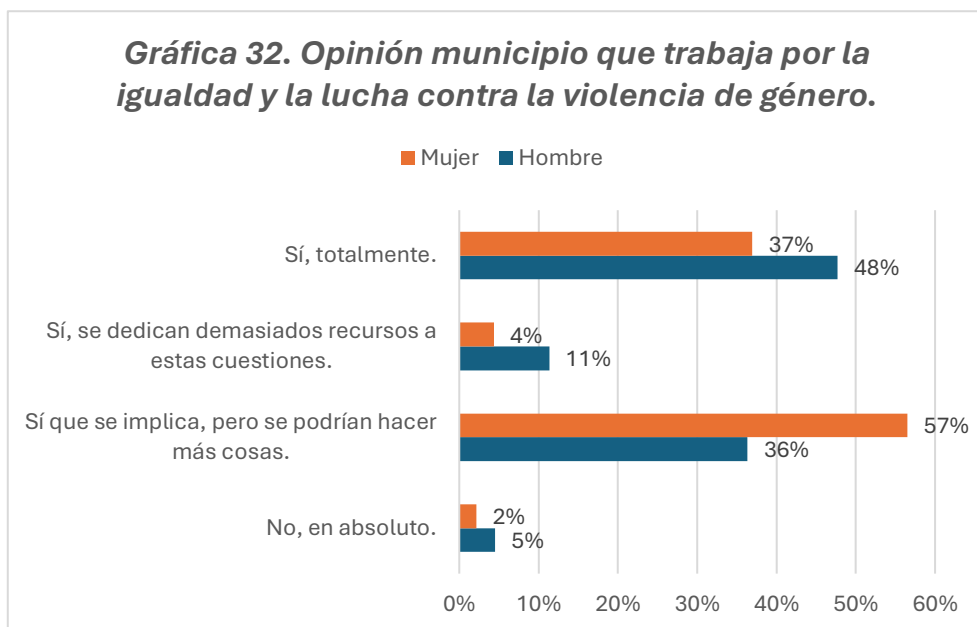
- El principal reto que enfrentar en la atención es el de evitar la **victimización secundaria** de las mujeres en situación de violencia de género

*“Cuentas tu historia a la Guardia Civil y a la policía local, luego vas a la psicóloga, luego si vas al Centro Mujer 24 horas, a lo mejor en una semana has tenido que contar 6 veces tu historia que te hace que anímicamente te esté machacando todavía más de lo que tú vienes ya...”* (Entrevista a informante clave).

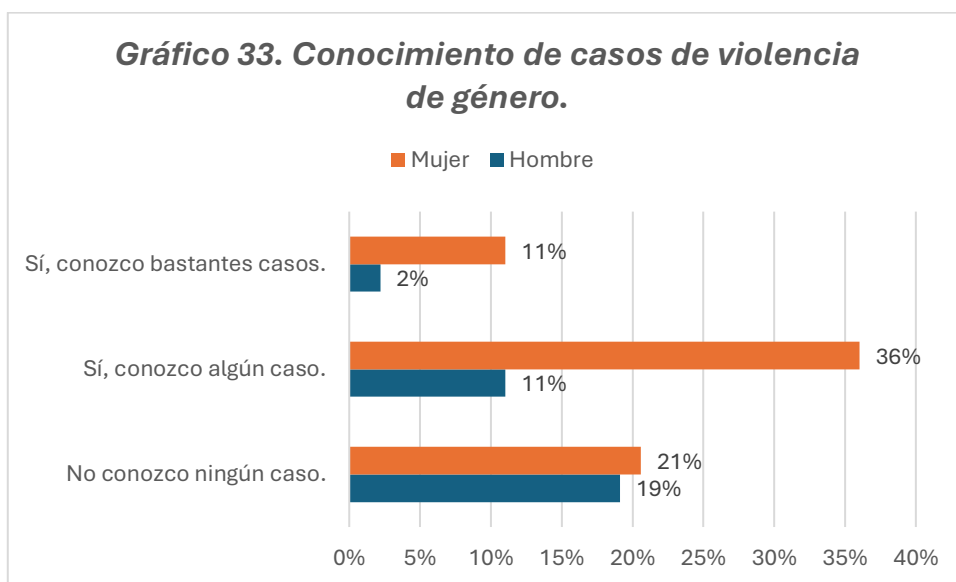
- Se propone que se realice una **formación sobre violencia de género** de carácter obligatorio para toda la plantilla municipal.
- Otra dimensión del maltrato es la de la **violencia sexual**, que se ha disparado con el mundo digital afectando a menores y adolescentes, y que requiere una intervención con el conjunto de la comunidad educativa (familias, profesorado y alumnado).

En la Encuesta de Ciudadanía se incorporaron varias preguntas referidas a esta materia.

En primer lugar, en cuanto **al trabajo por la igualdad y la implicación del Ayuntamiento en la eliminación de las violencias machistas**, el 50% de las personas encuestadas opinan que “Sí se implica, pero se podrían hacer más cosas”. En relación con cada grupo sexual participante, esta opinión es mayoritaria entre las mujeres (57%M-36%H). En el lado más favorable hacia las políticas públicas desarrolladas, el 40% opinaría que “Sí, totalmente” predominando esta opinión entre los varones (37%M-48%H). Como reflejo de la tendencia de incremento de planteamientos reaccionarios ante la igualdad de género, nos encontramos con un porcentaje minoritario de personas que considera que se dedican demasiados recursos (4%M-11%H).



La siguiente cuestión consultada es particularmente sensible ya que analiza **el conocimiento personal de casos de violencia de género**. De total de la población encuestada el 60% manifiesta conocer situaciones de violencia de género en su entorno. De forma desagregada, el 36% de las mujeres encuestadas afirma conocer algún caso de violencia de género. Valorando junto con esta opción las respuestas de mujeres que conocen bastantes casos, nos encontramos con un escenario alarmante ya que el 47% de las mujeres manifiesta conocer situaciones de violencia de género en su entorno cercano.



Para los hombres el maltrato resulta menos conocido como se desprende de los resultados, únicamente un 11% manifiesta conocer alguno y un 2% bastantes casos. Si analizamos las respuestas, con los porcentajes relacionados con cada grupo (índice de concentración), en el grupo de hombres un 59% no conoce ningún caso, situación que en el grupo de mujeres se da en un 30% de los casos.

Igual circunstancia se presenta al consultar por el conocimiento de casos de **violencia machista ejercida por las redes sociales en el entorno cercano**, en el grupo de varones resulta menos perceptible ya que el 78% de ellos declaran no conocer ningún caso, cifra que en el grupo de mujeres es el 58%. En términos globales, el 32% de las personas que han participado en la encuesta conocen algún caso y un 5% conocen bastantes.

Desde una perspectiva de construcción de relaciones afectivas saludables e igualitarias y teniendo en cuenta el aumento intensivo de uso de los medios digitales resulta especialmente preocupante el hecho de que el 11% de las mujeres encuestadas y el 8% de los hombres, ha declarado haber experimentado el **control del teléfono el móvil o las redes sociales por parte de alguna pareja**.

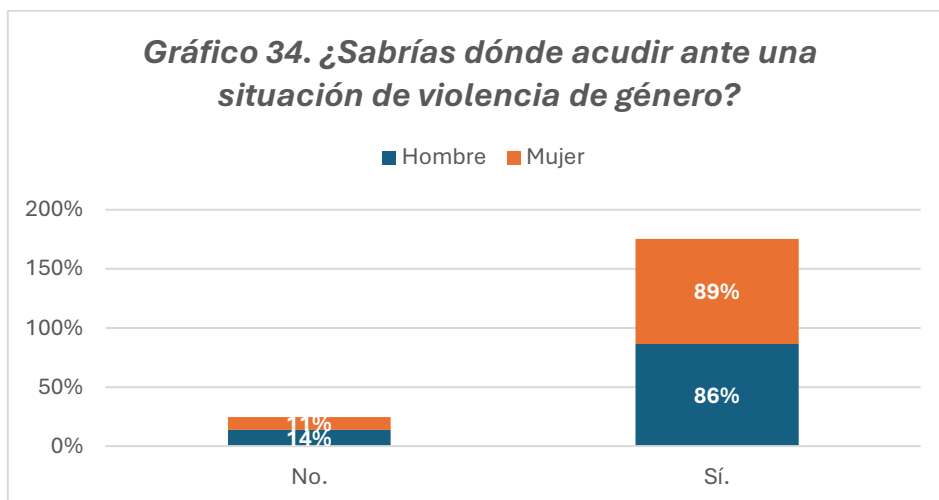
A la luz de los datos recabados y la menor participación de jóvenes en la Encuesta Ciudadana, sería procedente profundizar en el estudio de estas conductas de control ampliando el foco sobre otro tipo de violencias digitales entre adolescentes y personas adultas menores de 35 años teniendo en cuenta que casi el 75% de las jóvenes menores de entre 18 y 35 años de la Comunidad Valenciana están afectadas por la violencia de género a través de medios digitales, teniendo que soportar comentarios ofensivos, sexuales o acoso en redes sociales según el estudio llevado a cabo por la Universidad de Alicante<sup>25</sup>

La última de las preguntas de la encuesta en este bloque temático se formuló para tantee el conocimiento de la ciudadanía sobre **dónde acudir ante una situación de**

---

<sup>25</sup> Informe “Violencia de género digital en población joven de la Comunidad Valenciana: prevalencia, impacto y mecanismos de reporte en plataformas digitales” Universidad de Alicante. (nov. 2023)

**violencia de género**, a lo que el 88% de las personas encuestadas contestan afirmativamente.



El dato global de desconocimiento apunta a una necesidad de comunicar a la ciudadanía cuáles con los medios y los recursos accesibles.

Para terminar con el análisis de la encuesta, a partir de un depurado de las respuestas<sup>26</sup> a la pregunta concreta de “**dónde acudiría en caso afirmativo**”, es posible concluir que la respuesta mayoritaria entre las personas encuestadas es la de acudir a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, recurso más mencionado por los varones, en segunda instancia se nombra el Centro Social Municipal junto con otros servicios de atención especializada como el Centro Mujer 24h y la Oficina de Atención a las víctimas del Delito y en tercer orden de aparición estarían los teléfono de atención (016,112). En algunos casos en teléfono 016, se identifica erróneamente con el 116 (Teléfono de Atención a la Infancia de la C.V.)

De forma residual, solo en 5 ocasiones se menciona el Centro de Salud y únicamente en una respuesta aparece la familia como un recurso al que acudir.

<sup>26</sup> No ha sido posible estimar porcentajes en las respuestas ya que en la mayoría de los casos se relacionan diferentes recursos sin establecer un orden de preferencia.

Respecto al resto de servicios que se integran en el área de Bienestar Social, a partir del análisis de los datos desagregados de la **Memoria Anual de Bienestar Social e Igualdad** de 2023, se percibe claramente como las mujeres son las principales usuarias de los servicios sociales en las unidades de convivencia en materia de prestaciones económicas de emergencia (81%M-19%H), solicitud de informes (68%M-32%H), Rentas Valencianas de Inclusión (72%M-28H), intervención de atención a la dependencia (64%M-36H), S.A.D. (74%M-26%H) y vales de atención de necesidades básicas (75%M-25H), entre otros. También en las intervenciones profesionales con personas migrantes las atenciones a mujeres son mayoritarias (56%M-44%H).

Resulta imposible estimar la proporción que representan mujeres y hombres en el total de **citas anuales** atendidas por servicios ya que los indicadores no se desagregan por sexo en este epígrafe de la memoria.

Para finalizar este apartado, aunque no se dispone de datos específicos de la incidencia de la prostitución en la localidad, el Ayuntamiento de Altea en su compromiso con posibilitar una vida digna y libre de violencias contra las mujeres tiene prevista la elaboración de una ordenanza para erradicar la explotación sexual en el municipio y ofrecer una atención integral a las mujeres en situación de prostitución, víctimas de explotación sexual y víctimas de trata para fines de explotación.

### 3.10. URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO

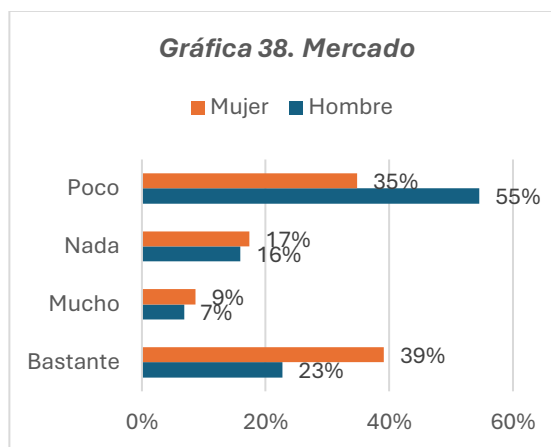
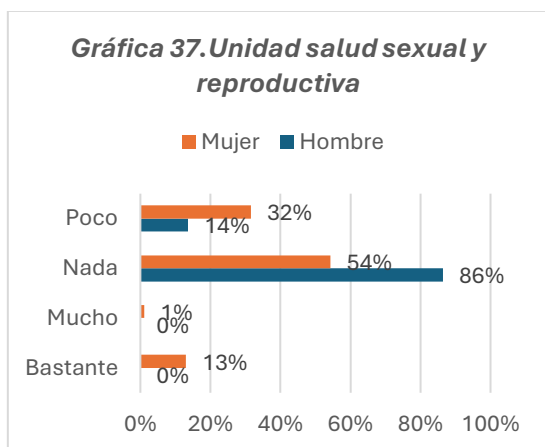
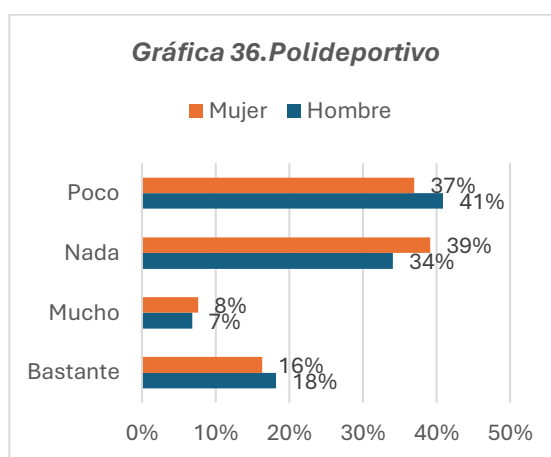
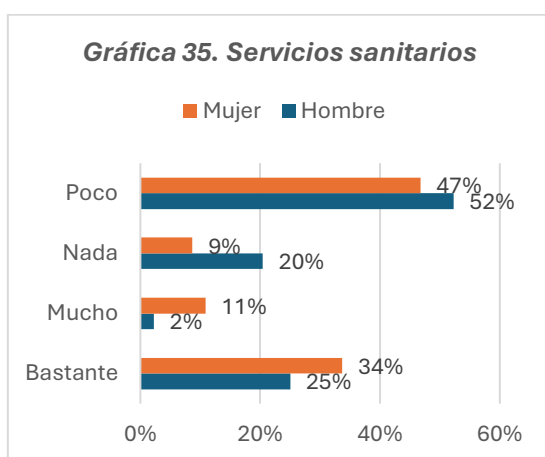
Las mujeres y los hombres tienen diferentes necesidades y aspiraciones en el espacio urbano y distintas posibilidades de acceder a los bienes y recursos de las poblaciones.

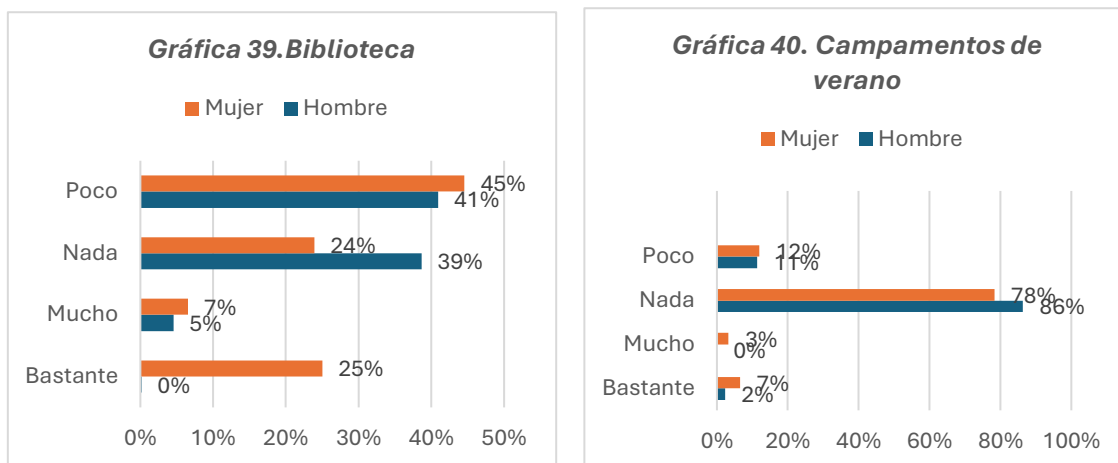
El urbanismo no es neutro desde el punto de vista del género, puede mejorar o por el contrario perjudicar el modo en que las mujeres llevan a cabo sus múltiples responsabilidades en la esfera pública y privada, entre otros factores, debido a que las mujeres son las principales usuarias de los equipamientos urbanos, del transporte público y de los servicios públicos en general.



Realizando una aproximación a la realidad municipal se introdujeron varias preguntas en la Encuesta Ciudadana. La primera, una parrilla de doble entrada dedicada a medir la frecuencia de uso de diferentes instalaciones y recursos municipales.

Recogiendo los resultados más significativos con índices de concentración (intra-sexo), aun con porcentajes de uso poco o nada frecuentes en gran parte de los **servicios**, las mujeres son mayoría en las frecuencias de uso superiores, especialmente en los Servicios sanitarios, el Mercado, la Biblioteca y la Unidad de Salud sexual y reproductiva.

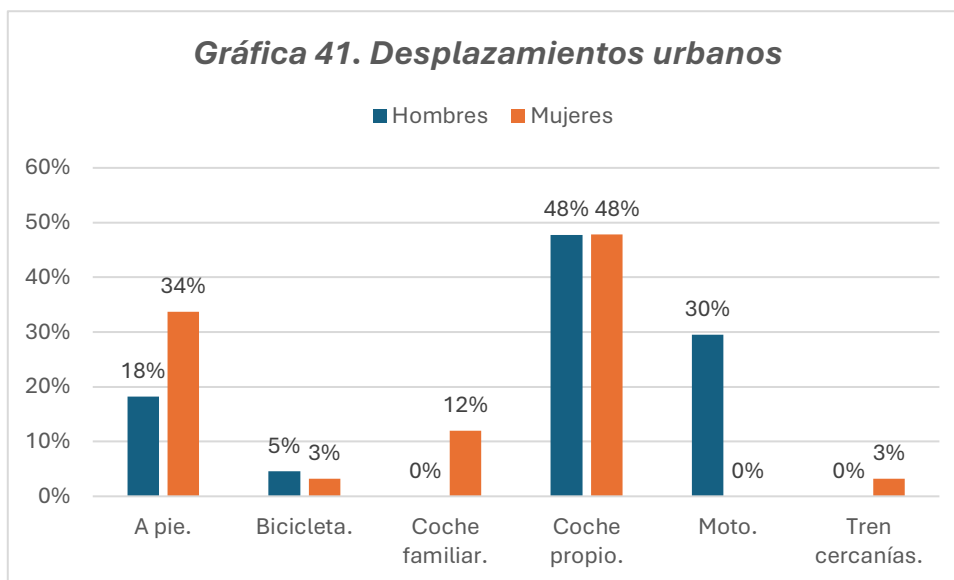




La planificación urbana impacta de manera diferencial en la experiencia de la vida cotidiana de mujeres y hombres, por ello es necesario incorporar la perspectiva de género en su diseño en el modelo de ciudad, en la percepción de seguridad, en los espacios públicos y la accesibilidad, en la movilidad, en la vivienda, en la representatividad y señalización urbana, y en la participación ciudadana<sup>27</sup>.

Una de las cuestiones consultadas a la ciudadanía es la de su forma de **desplazamiento urbano** más habitual. Analizando las respuestas del grupo de mujeres y del grupo de hombres en proporción a cada sexo que ha participado en la encuesta (intra-sexo), la opción mayoritaria de ambos grupos es la del coche propio coincidiendo en la misma medida (48%). Las diferencias sustanciales se encuentran en que solo se da el uso del coche familiar entre las mujeres, son ellas las que realizan en mayor medida los desplazamientos a pie y ninguna ha señalado como opción habitual de desplazamiento la moto.

<sup>27</sup> "Set para introducir la perspectiva de género en el proceso urbano. Recopilación de información en materia de arquitectura y urbanismo desde la perspectiva de género". Conselleria de Vivienda, Obras Públicas y Vertebración del Territorio. Generalitat Valenciana.



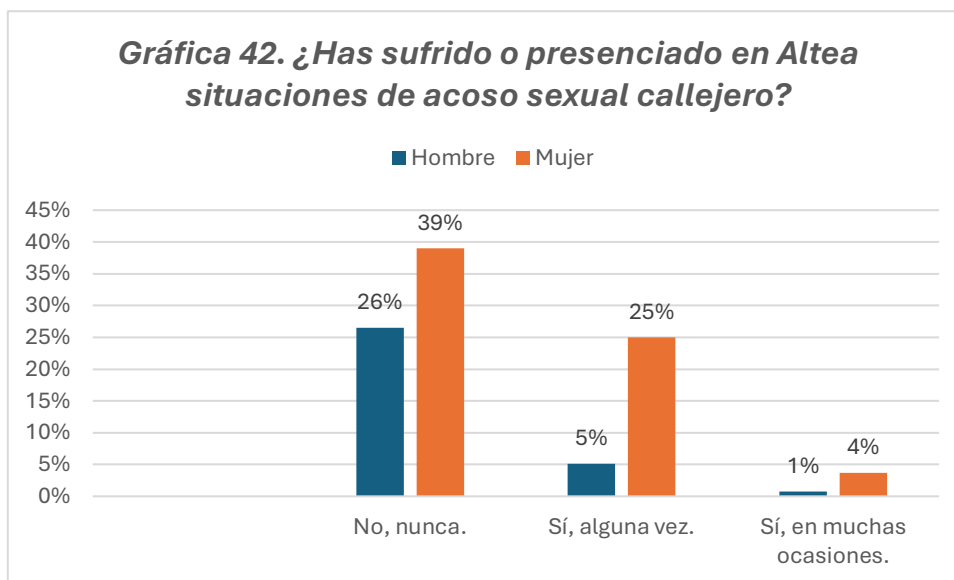
Entre las personas encuestadas que utilizan el **transporte público**, un 47% considera que el horario se adapta poco a sus necesidades, en similar porcentaje entre mujeres y varones (48%M-43%H). La proporción de mujeres que considera que no se adapta nada es del 21% entre el grupo de mujeres, y del 10% en el grupo de varones. Un 12% de mujeres y hombres coinciden en la opinión de que se adapta totalmente a sus necesidades.

Un 47% de las personas usuarias del transporte público expresa lo poco adaptado que está el servicio de transporte público para llevar compra, carrito de bebé, andador, etc (33%M-14%H). Solo el 14% estaría totalmente de acuerdo en que el servicio sí está preparado (10%M-4%H).

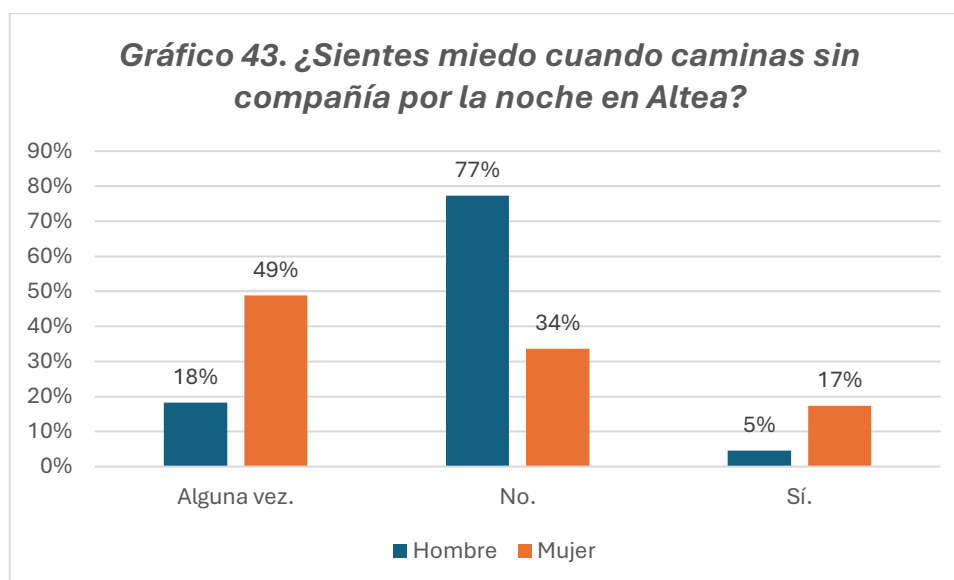
En la **seguridad** (menor iluminación, espacios poco transitados, etc.) de las paradas existentes, el 58% de las personas encuestadas opina que hay paradas poco seguras. La percepción de inseguridad es mayor entre el grupo de varones (54% m-67% H)

En términos generales, es posible concluir, que las mujeres encuentran mayores dificultades con el transporte público.

Entrando en cuestiones que requieren reforzar actuaciones y extremar medidas de prevención, se ha detectado que un 35% de las personas encuestadas han sufrido o presenciado en Altea situaciones de **acoso sexual callejero** alguna o muchas veces, situación de la que hay un mayor eco en las respuestas de las mujeres (29%M-6%H).



La encuesta 'Percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género' publicada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) del año 2023, revelaba que seis de cada diez mujeres han sentido **miedo al volver a casa solas de noche**, trasladando esta cuestión al municipio de Altea nos encontramos con que el 49% de las encuestadas afirma haber sentido miedo alguna vez caminando sin compañía por la noche en el municipio y que el 17% responde con un rotundo sí a esta pregunta, el sumatorio de ambas situaciones encajaría con los datos del CIS (66%). La percepción de inseguridad de los hombres cae en picado con un 18% y un 5% respectivamente.



Velar por la seguridad en el espacio público conlleva la necesidad de trabajar por el ejercicio efectivo del derecho a transitar con libertad y seguridad por las calles y para ello el primer paso es tratar de identificar cuáles son las **calles o zonas más inseguras**. Éstas son las respuestas mayoritarias de las personas encuestadas:

- Avenida Alt Rei en Jaume I.
- Plaza del Ayuntamiento e intermediaciones.
- Calle Zubeldía.
- Plaza Mestre de la Música.
- Plaza Francisco Pérez Devesa.
- Zona Parque CEAM.
- Zona Polideportivo.
- Zona del río.
- Zona casco antiguo.
- Parking Les Bassetes.
- Parking del Palau.

Y en general, todas las calles poco iluminadas, con menor frecuencia de presencia policial o alejadas del núcleo urbano.

A propósito de las calles, incrementar la presencia de mujeres en el callejero municipal es otra de las cuestiones a abordar para saldar la deuda histórica con la genealogía de mujeres alteanas, renombrando las calles y las plazas o asignando nombres femeninos a las nuevas.

En el actual **callejero municipal** se encuentran muy pocas calles, plazas o parques con nombre de mujer o que podrían aludir a una mujer, localizándose escasas referencias de mujeres relevantes por sus oficios o aportaciones a los diferentes campos del saber y encabezando, como de costumbre, las referencias religiosas (vírgenes, santas y monjas):

- Plaza Vicenta Ventura.
- Plaza. Carmelina Sánchez Cutillas.
- Carreró de la Viuda.
- Calle Aitana.

- Calle Alba.
- Calle Belén.
- Calle Candelaria.
- Calle Erica.
- Calle La Margarida.
- Calle Santa Ana.
- Calle Santa Bárbara
- Calle Santa Teresa.
- Calle Santíssima Trinitat.
- Calle Virgen del Carmen.

Se calcula que la representación de mujeres en el callejero municipal sería aproximadamente de un 3%, aunque sería preciso realizar un estudio actualizado del callejero municipal para determinar con exactitud este porcentaje, ya que, en el listado de calles aportado por fuentes municipales, se echa en falta la presencia de alguna de las referencias indicadas.

### 3.11. PERCEPCIONES Y PROPUESTAS CIUDADANÍA

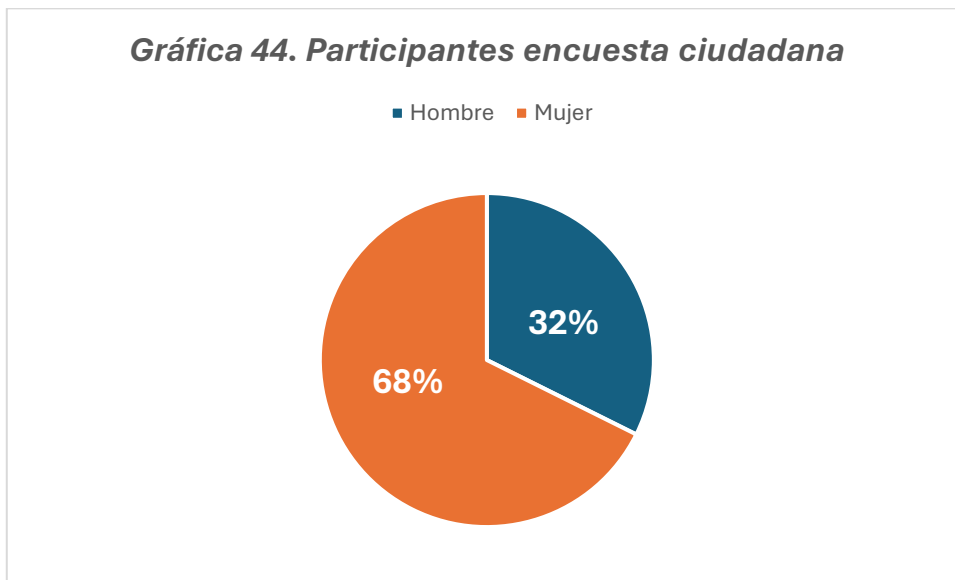
Para completar la visión del municipio se administró una encuesta de opinión a la ciudadanía en formato digital en el mes de junio. El universo fue general, mujeres y varones a partir de los 18 años con un tipo de muestreo aleatorio.

La encuesta consta de un total de 54 ítems<sup>28</sup>, con 13 preguntas iniciales de carácter sociodemográfico y 41 restantes relativas al ámbito laboral, familiar, entre otros, así como a percepciones y creencias en torno a la igualdad de mujeres y hombres, incluyendo, para finalizar, la solicitud de propuestas a tener en cuenta en el diseño del nuevo plan de igualdad.

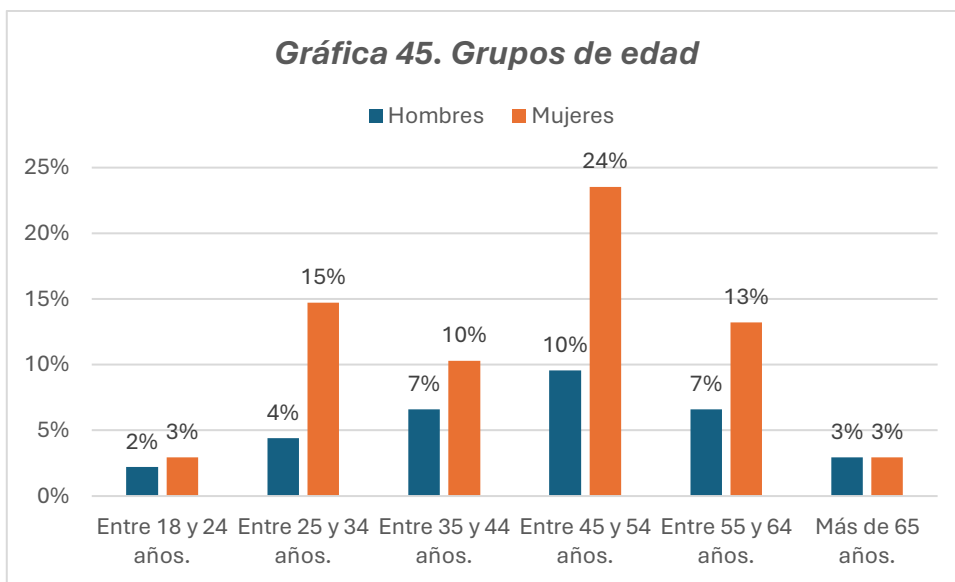
---

<sup>28</sup> Las preguntas fueron numeradas en el formato digital del 1 al 43 incluyendo subapartados (p.e. 18.1, 18.2) ya que algunas cuestiones solo son aplicables dependiendo de lo respondido en la pregunta anterior, o bien, son preguntas vinculadas entre sí.

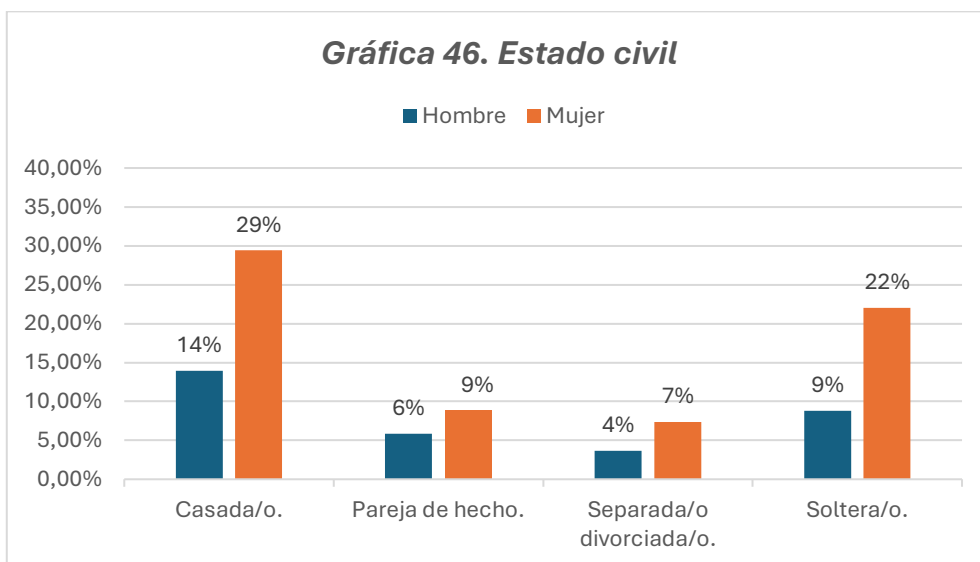
Han participado en la Encuesta Ciudadana un total de **136 personas**, 92 mujeres y 44 hombres. De manera desagregada por sexo, en el siguiente gráfico podemos apreciar los porcentajes de participación.



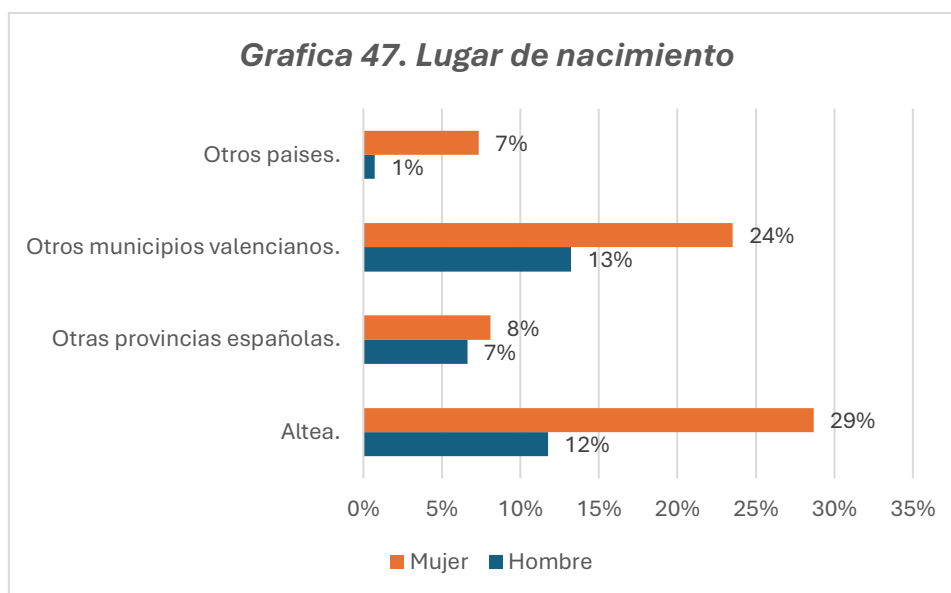
El **grupo de edad** de participación mayoritaria es el de “45 a 54 años” con un 33% de participantes. A excepción de los grupos de “18 a 24 años y de “más de 65 años” donde la participación de mujeres y hombres es prácticamente paritaria, en todos los demás la participación de las mujeres es muy superior, destacando especialmente en el grupo de 25 a 34 años con un 4% de varones y un 15% de mujeres.



Respecto al **estado civil**, la situación que se presenta de forma mayoritaria es la de “casada/o” en el 43% de los casos, con un 29% de mujeres y un 14% de varones, seguida de la de “soltera/o” (31%) con un 22% de mujeres y un 9% de varones.

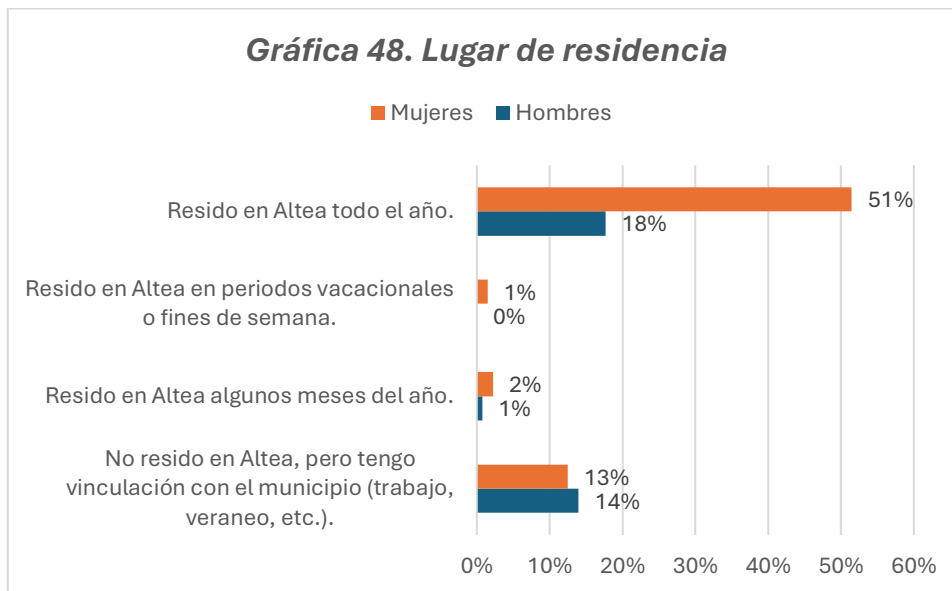


Consultando por la **procedencia** de las personas encuestadas, únicamente un 8% provienen de otros países (7%M-1%H). En su mayoría, el lugar de nacimiento es Altea 41% (29%M-12%H), seguido muy de cerca por “otros municipios valencianos” (24%M - 13%H) y en proporción minoritaria estaría un 15% que habrían nacido en “Otras provincias españolas” con muy similar porcentaje de mujeres y hombres (8%M-7%H).

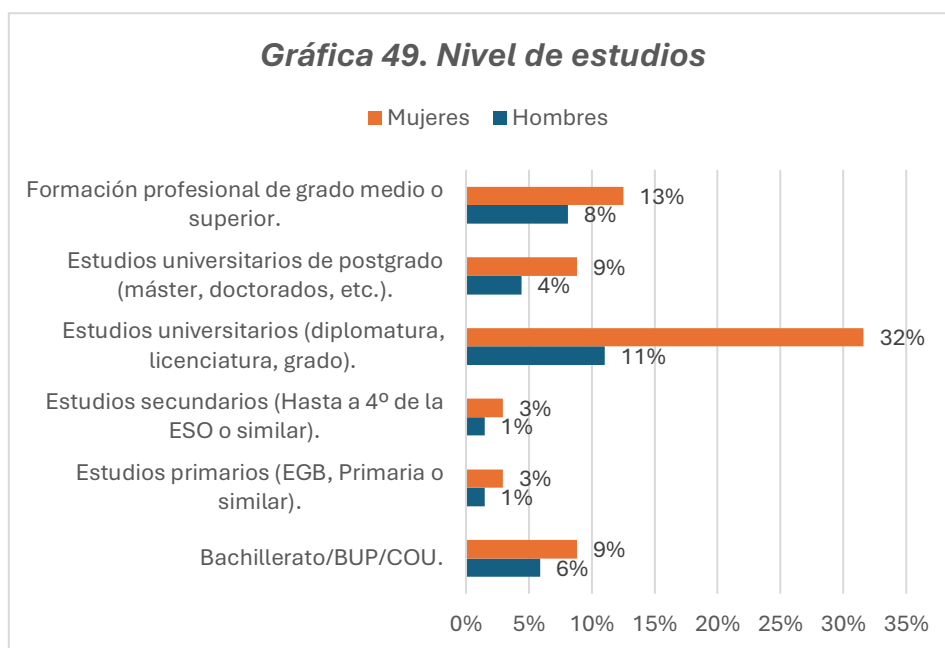




Respecto al **lugar de residencia** de las personas encuestadas, el 69% reside en Altea todo el año con un 51% de mujeres y un 18% de hombres, con respuesta paritaria (13%M-14%H) encontraríamos y 27% que declara no residir en el municipio, pero tener vinculación con el mismo por trabajo, veraneo, etc. En resto de situaciones son poco representativas.

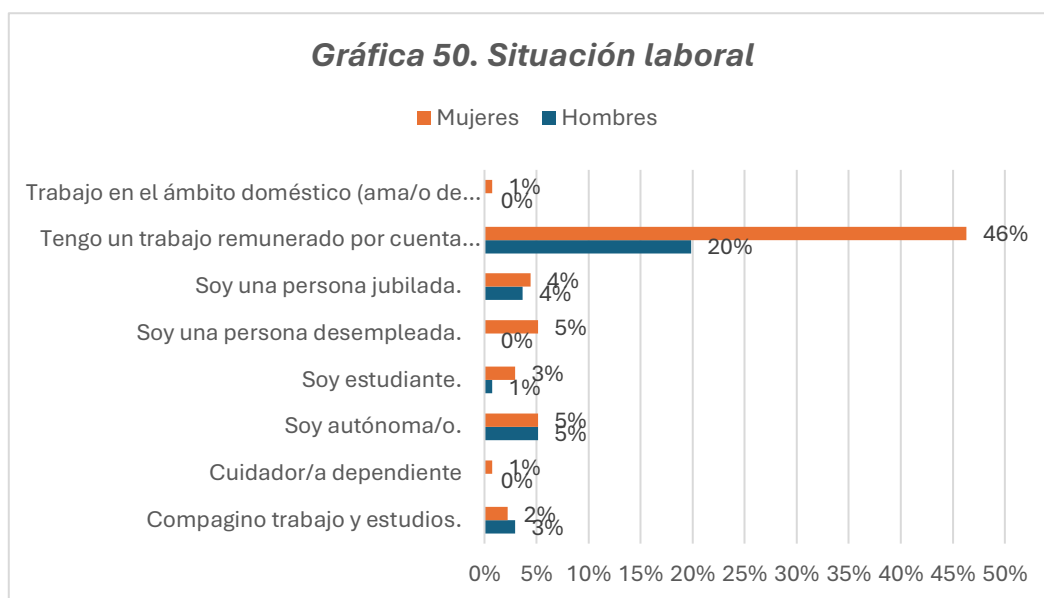


En cuanto al **nivel de estudios** de las personas encuestadas, la situación mayoritaria en la de “Estudios Universitarios” con un 43% de personas, siendo mayoría las mujeres universitarias (32%M-11%H), seguido del nivel de “Formación Profesional” con un 21% de población (13%M-8%H).



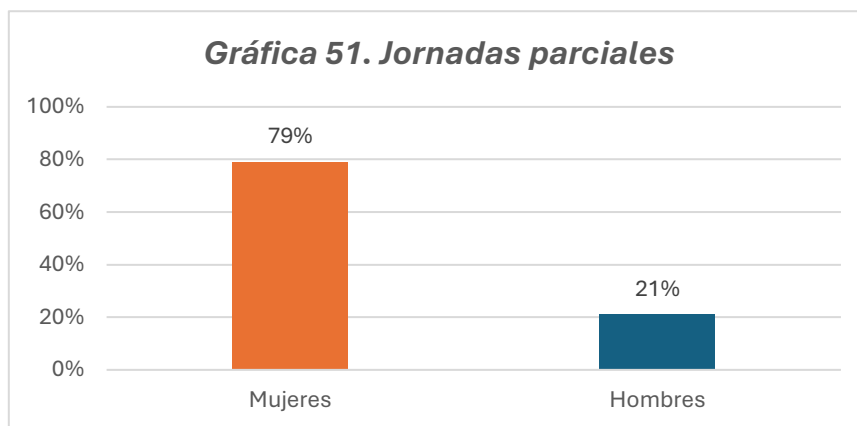
La gran proporción de mujeres con estudios universitarios entre la población se corresponde con la tendencia actual de la sociedad española en la que las universitarias desde hace unos años son mayoría.

Con relación al **empleo**, la situación laboral que se presenta en mayor medida es la del trabajo remunerado por cuenta ajena donde las mujeres representan el 46% de la población encuestada frente al 20% de los varones encuestados. En la situación de “Trabajo en el ámbito doméstico (ama/o de casa)” y “Cuidador/a dependiente” solo constan mujeres. Tampoco ha participado en la encuesta ningún varón desempleado.

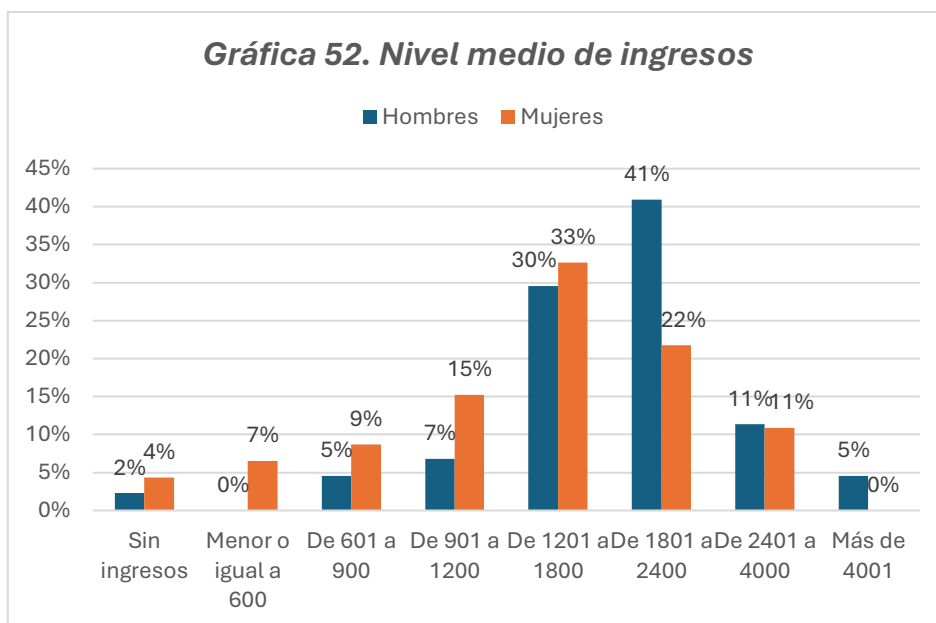


Teniendo en cuenta la extensa relación de **ocupaciones por tipo de actividad** a las que era posible adscribirse, la casuística es muy diversa con abundantes datos unipersonales. La rama de actividad en la que se concentra la mayor parte de la población encuestada es la de “Administración Pública y Defensa” (32% sobre el total) con 52% de mujeres y un 48% de varones, seguida de la de “Actividades sanitarias y de servicios sociales” (21% sobre el total), con 97% de mujeres y un 3% de varones lo cual da cuenta de una elevada participación del personal del Centro Social y de la plantilla municipal en general con relación al resto de participantes de la encuesta. El tercer grupo de participación más elevada sería el de “Educación” con un 10% de participantes (29%H-71%M).

Entre quienes declaran tener actualmente un empleo, el 83% tienen **jornada** completa y el 17% a tiempo parcial. De forma desagregada por sexo, entre las jornadas parciales registradas, el 79% correspondería a mujeres y el 21% restante a hombres.

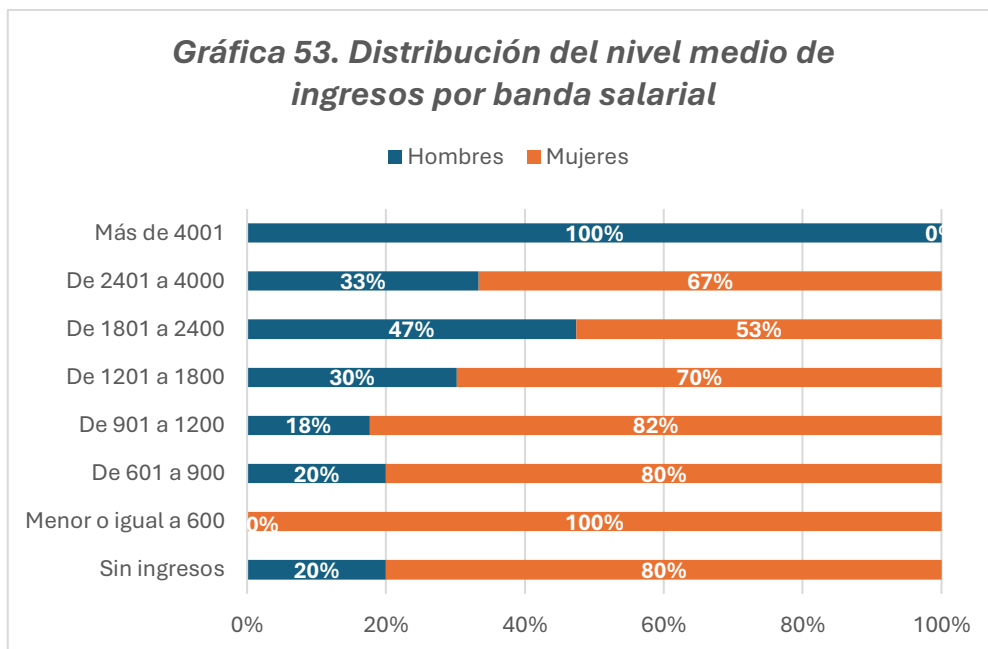


A la hora de analizar los **datos retributivos**, teniendo en cuenta que la proporción de mujeres encuestadas es mucho mayor (68%M), se realiza una comparativa mediante el índice de distribución (intra-sexo) con el fin de poder valorar en cada tramo retributivo la situación en la que está cada sexo con relación con la totalidad de su grupo. De esta manera, es posible advertir que el 41% de los encuestados se concentra en el tramo de “1801 a 2400€”, mientras que la encuestadas lo hacen en el tramo inferior de “1200 a 1800€” con un 33% de mujeres.



Profundizando en este análisis, el índice de distribución (inter-sexo) por banda salarial, se observa que la banda salarial más alta (Más de 4001€) solo corresponde a los hombres, en la inmediatamente inferior “De 2401 a 4000€” habría un 67% de mujeres

frente a un 33% de hombres. La situación más equilibrada (57%M-47%H) se presenta en la que le sigue “De 1801 a 2400€” a partir de la cual se concentra el 60% de la población encuestada y entre quienes las mujeres son mayoría en todos los niveles retributivos inferiores.



El **modelo familiar y de relación en el domicilio** en el que se adscriben la mayor parte de las personas encuestadas es el de “pareja con hijas/os” en el 35% de los casos (35%M-39%H), seguido del de “pareja sin hijas/os” en el 21% (17%M-27%H).

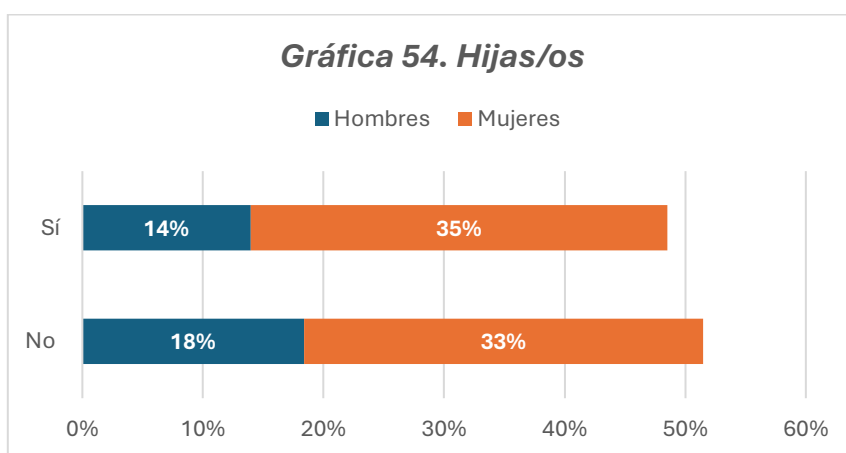
El porcentaje de domicilios manifiestamente monoparentales (1%) y monomarentales (11%) correlaciona con los datos referidos en el apartado 1.1, evidenciando la mayor proporción de hogares formados por una progenitora y sus hijas/os a cargo.

Resulta reseñable la situación de hogares de una “persona sola” que alcanza el 20% entre la población consultada en igual porcentaje respecto a cada grupo sexual.

Con respuestas prácticamente paritarias, el 51% (33%M-18%H) de las personas encuestadas declaran no tener hijas o hijos, mientras que el 49% (35%-14%H) sí tendrían, aunque un 18% ya no conviviría en el domicilio familiar. En el 65% de los casos tienen hijas o hijos en edad escolar (48%M-17%H).

Más detalladamente, la opción mayoritaria entre quienes sí tienen descendencia es las de 2 hijas o hijos (55%M-50%H) tanto para las mujeres como para los hombres encuestados, no abundando por tanto estructuras familiares muy numerosas.

Un 17% de las personas encuestadas declara tener **responsabilidades de cuidado** de personas dependientes (por enfermedad, discapacidad, nietas/os, etc.), el 11% de mujeres y el 6% de varones.



Hasta aquí se han presentado los datos referidos a las características, sociodemográficas junto con los datos que permiten contextualizar las responsabilidades familiares de las personas encuestadas. En adelante, se presentan los resultados más relevantes de las preguntas relacionadas con opiniones y percepciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.

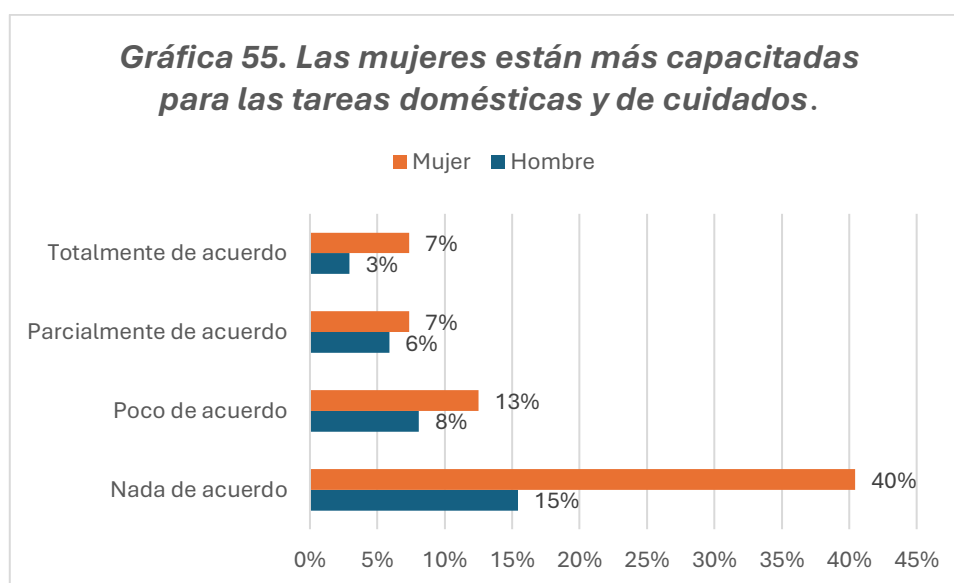
Al consultar a las personas que actualmente tienen un empleo si consideran que la empresa en la que trabajan fomenta la igualdad de mujeres y hombres, el 15% de las personas encuestadas considera que no, siendo mayoritaria esta opinión entre las mujeres (11%M-3%H)

Tratando de valorar algunas creencias en torno a la educación de las hijas y los hijos entre las personas encuestadas con descendencia, un 15% respondieron afirmativamente a la pregunta ¿Corriges a tu hija/o cuando hace cosas que usted cree son consideradas del otro sexo?, siendo un 10% mujeres lo cual evidencia, la existencia de patrones educativos basados en estereotipos sexistas.

Por otra parte, al preguntar sobre si las hijas y los hijos se implican en las tareas domésticas, la respuesta de las familias es ligeramente superior en “los hijos”, ellos los harían en el 97% de los casos, frente al 94% de “las hijas”. Resulta llamativo que la opinión de las mujeres es más positiva sobre la implicación de los hijos (76%), que de las hijas (68%), respuesta que es inversa en el caso de los hombres encuestados, lo cual podría apuntar a una mayor expectativa por parte de las mujeres en implicación de las hijas en el espacio doméstico que tradicionalmente se ha venido considerando femenino.

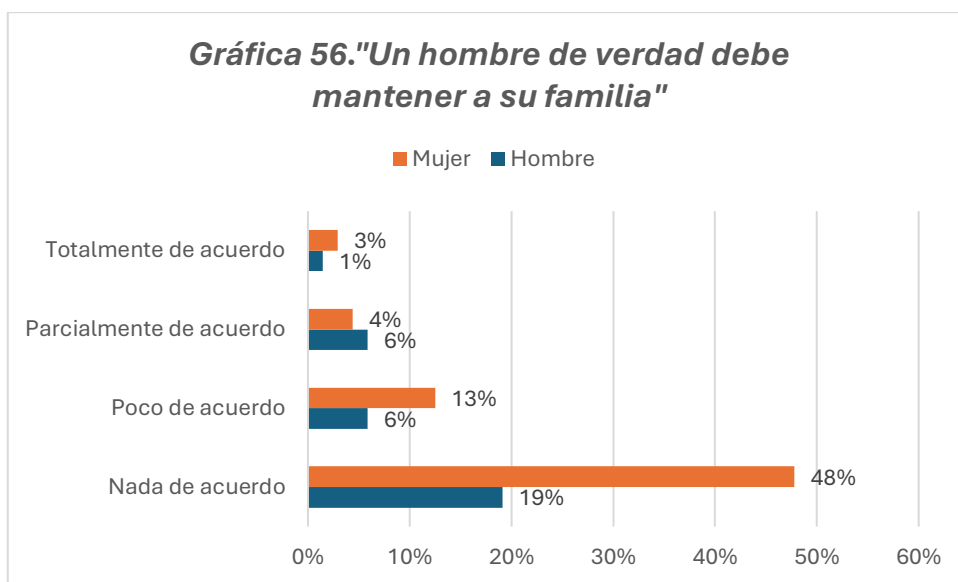
Para la valorar las **creencias en torno a la igualdad**, se analizan seguidamente los resultados de varias preguntas específicas.

Agrupando en ambos extremos las respuestas, 23% de las personas encuestadas estaría totalmente de acuerdo o parcialmente de acuerdo en que “**Las mujeres están más capacitadas para las tareas domésticas y de cuidados**” (7%M-3%H). En el otro extremo, el 76% estaría poco o nada de acuerdo con esta afirmación que configura la identidad femenina en relaciones a los valores del cuidado en la que se ha venido sustentando la división sexual del trabajo.



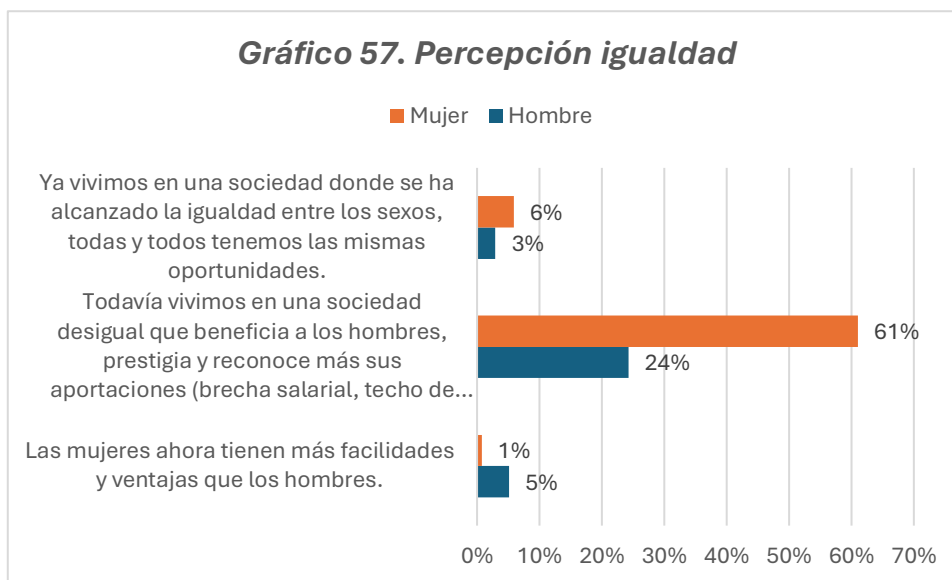
Po otro lado, la identidad masculina ha estado vinculada con los valores de la provisión, el mito masculino del hombre sustentador de la casa (breadwinner) o sostén económico de la familia se encuentra inserto en el contexto social e histórico del capitalismo

industrial, un modelo de supremacía masculina, es decir, un modelo que entraña la discriminación/dominación de las mujeres y que constriñe a su vez la libertad de los varones. Respecto a esta afirmación, el 85% de las personas encuestadas discreparía, frente a un 14% que así lo considera. En este caso, con relación al porcentaje mujeres y de hombres participantes en la encuesta sí se observan diferencias de opinión, encontrando más consenso con esta idea entre el grupo de varones.



La gran mayoría de las personas encuestadas coincide que todavía vivimos en una **sociedad desigual** (85%). Ahora bien, esta creencia predomina entre las mujeres, un 61% así lo considera. Solo una mujer opina que las mujeres tienen ahora más facilidades y ventajas, cosa que comparten un 5% de los hombres encuestados. El 9% considera que la igualdad ya se ha alcanzado (6%M-3%H).





Ante la pregunta sobre si se han sentido **discriminación por razón de sexo**, existe un elevado porcentaje de mujeres que así lo afirman, el 38% de las encuestadas mientras que solo un 7% de varones así lo considera. Estas han sido algunas de las descripciones masculinas de esas situaciones de discriminación:

- *“Cobrarme la entrada a una discoteca y a mis amigas dejarlas entrar gratis”.*
- *“En el trabajo los hombres nos encargábamos de labores más físicas”*
- *“Reserva de plaza en oposiciones. Preferencia en la elección en las labores de trabajo”*

En el caso de las mujeres, se ha recopilado un mayor número (43 en total) y detalle de situaciones de discriminación que apuntan sobre todo al ámbito laboral y al acoso, no concretando en algunos casos si es sexual o por razón de sexo. La mayoría de las situaciones que describen están relacionadas con la discriminación vinculada a los estereotipos de género en el mercado laboral, al menosprecio o minusvaloración, y la discriminación salarial. Se muestran a continuación algunos ejemplos:

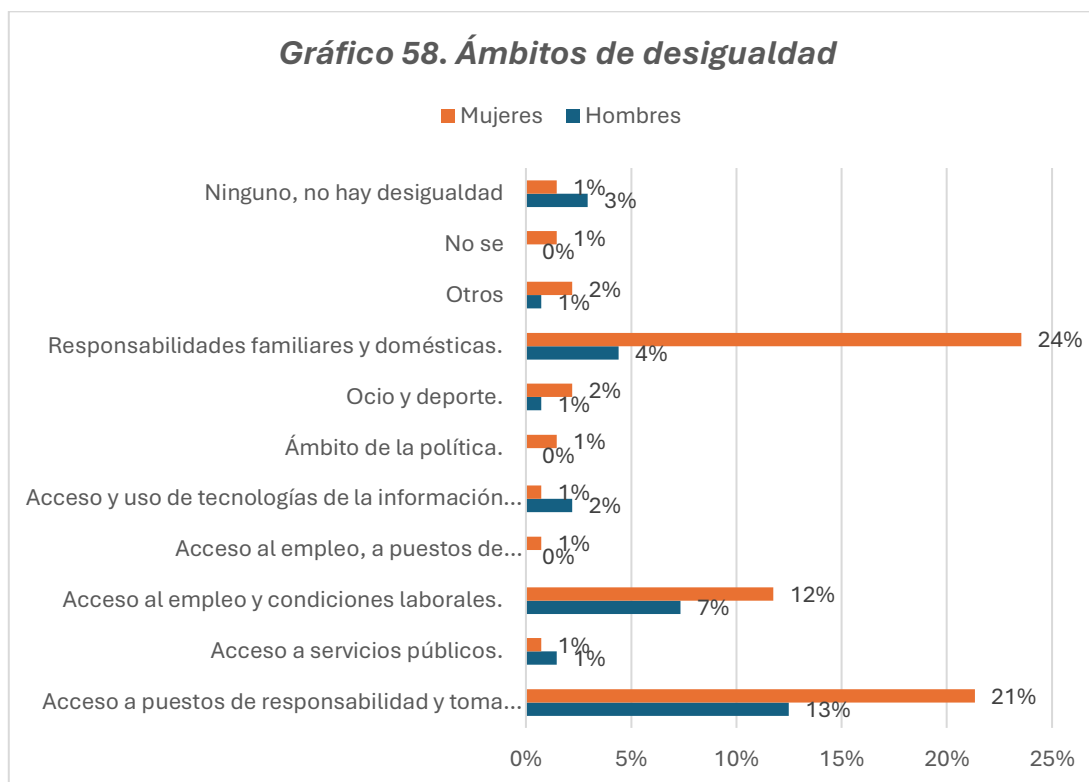
- *“A les dones se'ns exigeix molt més que als homes en tots els camps de l'existència”.*
- *“Acoso por parte de hombres”.*
- *“Para ser mujer, no lo haces nada mal (arquitecta técnica)”.*

- *“En una entrevista de treball em van preguntar que si tenia pensament de quedar-me embarassada (empresa gran a nivell nacional d'alimentació i ben coneguda per tots). Micromachismes: demanar-me una cervesa a un bar amb el meu home i ell una fanta. Vindre el cambrer i donar-me a mi la fanta i a ell la cervesa. Per una familiar (dona!!!): És normal que sigues tú qui tinga que renúnciar un poc a la teua vida professional. Al final els homens son els que han de portar els diners a casa i les mares a cuidar dels xiquets”.*
- *“Se daba por hecho que un hombre me iba a mantener y por esa razón no necesitaba mejorar mis condiciones”.*
- *“Como informática: si voy a reparar un ordenador a un bar, me confunden con una camarera, a mi jefe no. Si voy con un compañero, el cual me acompaña él a mí, piensan que él va a repararlo y yo soy la novia. Si voy con mi jefe, pero la que repara soy yo, le preguntan si soy su hija”*
- *“Assetjada i infravalorada”.*
- *“Estaba trabajando en una empresa y entre fregando platos, yo quería optar por avanzar a aprender, pero claro en la cocina todos eran chicos y yo era la única mujer, y así no me dieron chance me dijo el jefe de cocina que lo mejor para mí era fregar platos”.*
- *“Treballar en una empresa de construcció i cobrar molt menys que un company amb la mateixa titulació”.*

La acción que la población encuestada considera más eficaz para conseguir la igualdad real es la “formación en materia de igualdad” (29%). En segundo lugar, se valora “ampliar los presupuestos públicos privados para desarrollar medidas de igualdad” (19%) y en tercer lugar estaría la “legislación y obligaciones normativas para avanzar en igualdad” (15%). De forma desagregado por sexo, proporcionalmente, las mujeres apuestan más por la ampliación de los recursos y los hombres por la formación.

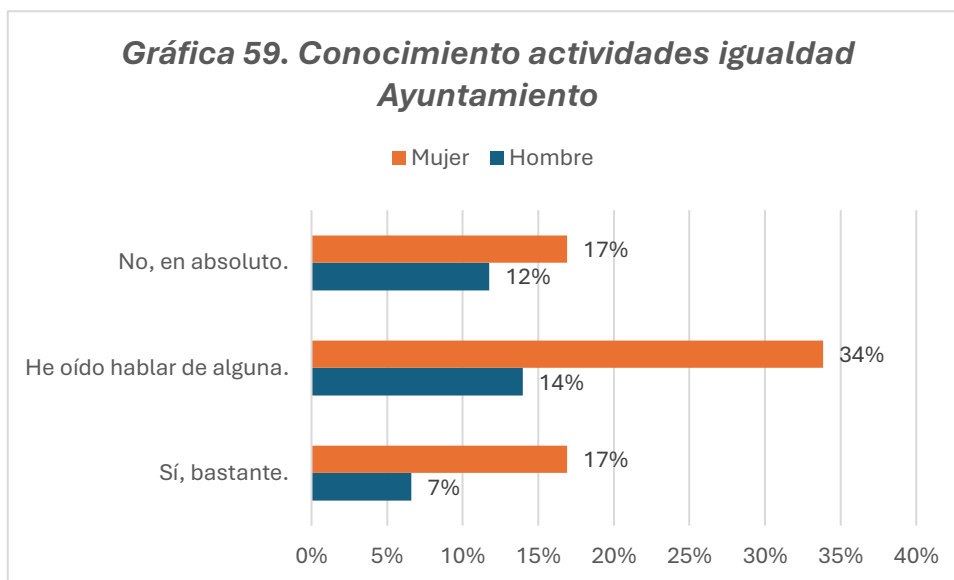
Para ahondar en la percepción de la desigualdad, preguntando ahora por los **ámbitos** donde se considera que hay **mayor desigualdad**, globalmente, mujeres y hombres identifican “el acceso a puestos de responsabilidad y toma de decisiones” (21%M-13%) como el principal, aunque las mujeres inclinan la balanza hacia razones vinculadas a la familia y lo doméstico, con un 24% que señala el ámbito de “las responsabilidades familiares y domésticas, frente a un 4% que es de esta opinión.

En la tercera posición, se situaría “el acceso al empleo y las condiciones laborales” (12%M-7%H). Aunque en una nimia proporción, también se recogen comentarios de quienes consideran que no existe desigualdad en ningún ámbito.

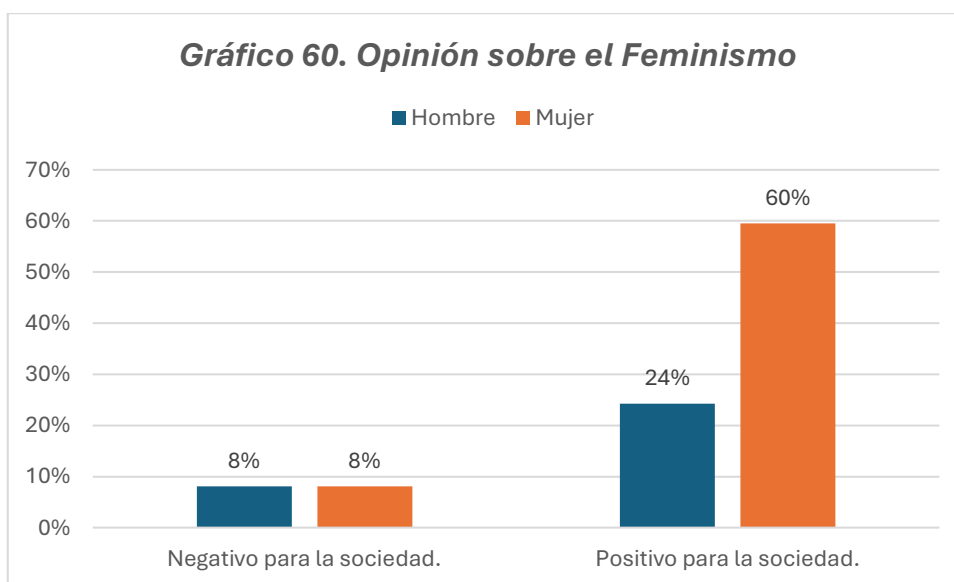


En la evaluación del **conocimiento de la ciudadanía sobre las actividades** vinculadas a la igualdad que se realizan en el **Ayuntamiento**, el conocimiento de las mujeres es superior. El mismo porcentaje de mujeres que afirman conocer actividades, el 17% representa el porcentaje de varones que contestan negativamente.

En general, se considera que la proporción de personas ajenas a las actividades que se realizan es elevada lo cual invita a analizar la causas y plantear acciones de mejora.



La siguiente pregunta refleja la opinión con relación al **Feminismo** entre la población encuestada. Aun con un porcentaje del 16% de personas encuestadas que lo consideran negativo para la sociedad, el 84% lo considera positivo lo cual da cuenta del avance social en la comprensión de un concepto que ha sido denostado y a menudo relacionado con algo perverso y negativo. La opinión de las mujeres es mayoritaria es este pensamiento. Con todo, en plena etapa de desinformación y desacreditación tanto de la teoría, como del propio movimiento feminista, se ha de seguir trabajando para que la sociedad comprenda que el feminismo no es lo opuesto al machismo, que feminismo es igualdad.



Entre las **propuestas** recabadas para la mejora de la situación de igualdad entre mujeres y hombres de Altea, a través de la Encuesta Ciudadana, las actuaciones más planteadas son la sensibilización y la concienciación mediante acciones formativas. Se hace especial hincapié en el trabajo en los centros educativos.

De forma más específica se menciona la necesidad de hacer efectiva la transversalización de las políticas de igualdad, el desarrollo de acciones enfocadas a la salud de las mujeres y la violencia obstétrica, la educación sexual y frente a la pornografía para jóvenes, a las manifestaciones cotidianas del machismo o violencias invisibles y el incremento de recursos especializados:

*“Trabajar la coeducación, facilitar recursos municipales para garantizar la corresponsabilidad, recursos habitacionales para las víctimas de violencia de género. Más sensibilización en educación afectiva sexual a la población adolescente”. (Encuestada).*

*“Presupuestos específicos para cursos de formación y dotación de personal y materiales específicos para centros escolares”. (Encuestado).*

*“Transversalizar las políticas de igualdad, dejar de ser un área aislada incluso por la ubicación de los despachos. Aumentar los recursos humanos de igualdad y darles estabilidad para crear un equipo propio capaz de planificar más allá de las campañas”. (Encuestada).*

Como cabría esperar en un contexto social de desigualdad, también en las preguntas abiertas se ha puesto de manifiesto el descontento y la incompreensión de algunos casos aislados de posturas reaccionarias:

- *“por ser hombre no me harían ni caso, solo a mujeres. Esta es la igualdad que se promueve?” (Encuestado).*
- *“Que se trate de igual manera la violencia de mujeres a hombre como al contrario”. (Encuestado).*
- *“La igualdad ya se consiguió en 1978”. (Encuestado).*
- *“es cosa (la igualdad) de las madres sobre todo en casa, no sé como...”. (Encuestada).*

Por último, se destaca alguna respuesta crítica ante las acciones de diversidad LGTBI y respuestas contundentes sobre cómo deberían de orientarse las políticas de igualdad:

*“Reducción de presupuesto en chochocharlas, pancartitas y actos inocuos de minutos de silencio y dotación de medios técnicos y personal a policía. E incorporación de medios técnicos para control de agresores. Fomento del deporte entre los jóvenes y permitir que estos los desarrollen como lo crean más conveniente. Fomento de la familia y lucha contra la sexualización de la mujer en redes sociales”* (Encuestado).

*“Dejar de hacer talleres para hablar de trans y empezad a fomentar la autoestima, el diálogo interno positivo, las relaciones sanas sociales y de pareja, etc. hay muchísimo que hacer y todo se lo lleva el tema trans”.* (Encuestada)

## 4. RESULTADOS POR ÁMBITOS DE ANÁLISIS Y PROPUESTAS DE MEJORA.

Se resumen, a continuación, los principales resultados por cada uno de los ámbitos analizados, poniendo el foco en aquellos aspectos susceptibles de mejora.

### CONTEXTO SOCIOECONÓMICO:

- Altea cuenta con una **población** de 23.820 habitantes, 12.182 mujeres y 11.638 hombres (INE 2023), 51% mujeres y 49% hombres.
- El municipio cuenta con un 38% de población procedente de **otras nacionalidades** con representación paritaria de mujeres y varones. El grueso población según nacionalidades (80%) procede de la Unión Europea.
- La localidad presenta un elevado **envejecimiento demográfico** (Indicador de Envejecimiento 167,6%), en el que las mujeres son mayoría en los grupos de edad más avanzada.
- Las mujeres tienen un papel protagonista entre los **hogares** monoparentales (89% de familias monomarentales), también entre los hogares unipersonales de mayores de 65 años (67%). El papel de sustentadora principal en ambos tipos de hogar recae mayoritariamente en mujeres. Esta realidad debe ser tomada en cuenta en el diseño de políticas públicas.
- Las mujeres presentan una mayor **precariedad del empleo**<sup>29</sup>: mayor parcialidad (60% en contratos parciales), minoría en los contratos a jornada completa (42%) y mayores dificultades de inserción laboral (55% de mujeres en paro). Ellas son mayoría en el grupo que aglutina a más personas desempleadas que es el de “igual o mayor de 45 años” y tardan más tiempo en encontrar trabajo.

### CONTEXTO INSTITUCIONAL

- Es destacable el **compromiso técnico y político** del área de igualdad.

---

<sup>29</sup> Datos mes de agosto 2024.

- En el **equipo de gobierno** la composición es paritaria cumpliendo con el principio de presencia equilibrada (42%M-58%H), aunque los varones ostentan el porcentaje mayoritario. En la Corporación, por el contrario, los varones son el 62% sobrepasando el criterio de paridad.
- La **plantilla municipal** a 31 de diciembre de 2023 es de 166 personas, de las cuales el 40% son mujeres y el 60% son hombres.
- El Ayuntamiento cuenta con una larga **trayectoria** en materia de igualdad (13 años), con dos planes de igualdad anteriores. El II Plan de Igualdad Interno está en proceso de elaboración y próxima aprobación.
- Los **recursos humanos y económicos de la Unidad de Igualdad** no son proporcionales al amplio conjunto de funciones que se le atribuyen normativamente y las actuaciones que se planifican, lo cual compromete su ejecución y sobrecarga al personal responsable. Desde esta área se lleva a cabo una ingente cantidad de trabajo por lo que debe contar con los recursos adecuados para atender a las necesidades del municipio.
- En 2024 se ha producido una **reducción presupuestaria** en el área de igualdad, con un descenso del 45% respecto del año anterior. Es necesario redimensionar el presupuesto del área en consonancia con sus funciones y con las medidas que debe llevar adelante en el marco de la implantación de los planes de igualdad. Debe ser ampliado contando, además, con partidas asociadas a cada área municipal implicada en el desarrollo de medidas teniendo en cuenta que la mejora de los recursos destinados a políticas públicas de igualdad es la cuestión mejor puntuada de cara al nuevo plan.

## GESTIÓN MUNICIPAL DE LA IGUALDAD

- Se han presentado inconvenientes y retrasos para la implantación del **plan de igualdad** anterior, con un grado de ejecución del 37,2% en el momento de su evaluación, por lo que su vigencia fue prorrogada. Estas dificultades también han afectado a la implantación del plan de igualdad interno con un bajo porcentaje de ejecución (20%).



- El plan de igualdad anterior carecía de una dotación presupuestaria específica asociada a la implementación de las medidas aprobadas lo cual dificulta su materialización.
- En las **campañas y actividades de igualdad** es necesario fomentar la participación de la ciudadanía desde todas las áreas municipales, incrementando la participación de los varones.
- Se hace patente la falta de **inclusión sistemática de la variable sexo** en las áreas municipales (solo 4 áreas municipales confirman contar con mecanismos para desagregar datos por sexo). Se precisa la incorporación de herramientas de recogida de información con la variable sexo e indicadores de género precisos para poder realizar evaluaciones posteriores.
- La **formación** en materia de igualdad en las áreas municipales es insuficiente. Es esencial ampliar la oferta de formación y una mejora de la capacitación en materia de igualdad del personal técnico de las diferentes áreas para que todo el personal desarrolle las estrategias para la incorporación de la perspectiva de género en sus respectivos ámbitos.
- Se da un desconocimiento completo o parcial de **requerimientos normativos** que afectan al quehacer cotidiano (p.e. informes de impacto de género), de la coordinación en materia de violencia de género con otros municipios, así como del contenido del plan de igualdad anterior entre áreas implicadas en la ejecución de medidas. La formación y la mejora de la comunicación interna son las mejores herramientas para atajar esta desinformación.
- La **coordinación** en materia de igualdad entre las diferentes áreas del Ayuntamiento es insuficiente, hecho que dificulta el conocimiento del trabajo que se realiza en cada una y la generación de transversalidad. Ha de mejorar la interrelación con la Unidad de Igualdad más allá de consultas puntuales de carácter burocrático, asegurando su intervención en todos aquellos aspectos que afecten a la igualdad de mujeres y varones.
- La participación en las **acciones desarrolladas por el Ayuntamiento** en materia de igualdad y/o violencia de género es insuficiente (5 áreas no han participado en ninguna). Es un reto pendiente que cale la idea, dentro y fuera del Ayuntamiento, de que la desigualdad es inasumible, de que la consecución va

mucho más allá de la agenda de actividades 8 M y 25N y requiere del esfuerzo de todas las personas.

- La ausencia de **presupuestación con perspectiva de género**, es decir, de la aplicación del conjunto de procesos, análisis e instrumentos que permiten estudiar y diseñar los presupuestos públicos (gastos e ingresos) desde una perspectiva de género, identificando las distintas consecuencias e impactos para mujeres y hombres. Esta debilidad debe revertirse progresivamente dado que a través del presupuesto se materializan todas las políticas públicas.
- El **uso de la comunicación no sexista e inclusiva** está presente en la comunicación externa, si bien, se detecta una falta de uniformidad y destreza en los criterios para su uso. La plantilla precisa mejorar sus estrategias para realizar un uso cotidiano y natural de la comunicación no sexista e inclusiva para garantizar su utilización.

## **AUTONOMÍA ECONÓMICA, CUIDADOS Y USOS DEL TIEMPO**

- Las mujeres del municipio trabajan en condiciones de mayor **precariedad** que los hombres con mayores tasas de desempleo, temporalidad y parcialidad, lo cual determina ingresos más bajos en salarios y en pensiones.
- Ellas asumen en mayor medida los **costes derivados de la conciliación** siendo las principales usuarias de reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de la familia.
- Las **tareas domésticas y de cuidado** del hogar, continúan recayendo principalmente en las mujeres.

## **EDUCACIÓN Y JUVENTUD**

- Se refleja una tendencia al incremento de **planteamientos reaccionarios** ante la igualdad de género.
- Los **estereotipos y roles de género** aparecen con frecuencia en el comportamiento del alumnado y con mayor asiduidad en las familias en educación primaria y secundaria, en las que se perciben ciertos comportamientos sexistas y homófobos.

- Gran parte del **profesorado** de los centros educativos no cuenta con formación en igualdad.
- La organización de **actividades** de igualdad, prevención y actuación frente a la violencia de género está supeditada al currículo escolar contando con poco espacio temporal para realizarlas.

## CULTURA, FIESTAS Y COMUNICACIÓN

- Existe una amplia **oferta de actividades** culturales quedando patente que desde el ámbito municipal se apuesta por la igualdad de toda la ciudadanía en el acceso a los bienes culturales, y por visibilizar a las mujeres creadoras.
- La **Biblioteca** cuenta con una amplia colección de títulos feministas y referencias de autoría femenina en clave de igualdad (proyecto Maleta Lila).
- No existen **criterios de paridad** en la entrega de premios o galardones, elección de jurados y programación de actividades culturales.
- Se mantienen reticencias para la incorporación de las mujeres en ciertos **eventos festivos**.
- La falta de representación de mujeres en los **cargos más relevantes** de las Comisiones festeras genera dificultad su participación en la vida pública, en los espacios de toma de decisiones y de mayor visibilidad social y política.

## PARTICIPACIÓN SOCIAL Y ASOCIACIONISMO

- El **movimiento de mujeres** está muy poco desarrollado y hay una escasez de entidades que se dedican a la defensa y reivindicación de la igualdad de oportunidades.
- El **Consejo Local de Mujeres e Igualdad** presenta un déficit de participación de asociaciones de mujeres locales, junto con una falta desarrollo de la perspectiva de género. Debe ser una prioridad dotar de formación especializada y de contenido teórico al conjunto de las asociaciones integrantes.
- Existe un incipiente movimiento de **hombres por la igualdad**: colectivo de hombres.

## **SALUD, DEPORTE Y OCIO.**

- Se han puesto en marcha actividades dirigidas a la **mejora de la salud** de las mujeres con enfoque de género que facilitan la creación de redes de mujeres.
- Las mujeres realizan un menor uso de las **instalaciones municipales** deportivas, participan menos en el deporte como una cuestión de salud (15% del grupo de mujeres encuestadas afirma no practicar deporte nunca, frente al 2% del grupo masculino).
- No es posible determinar en qué medida se ha dado el **incremento de participación** femenina que se describe desde el área municipal debido a la clasificación utilizada en los indicadores de participación.
- La percepción del buen **estado de salud** es superior en los varones. Los hombres presentan la más elevada calificación en el nivel de autoestima, mientras que las mujeres “despuntan” a medida que desciende el nivel.

## **BIENESTAR SOCIAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO.**

- El **Protocolo** de coordinación para la detección, prevención, actuación y seguimiento de la violencia de género está pendiente de elaboración.
- Durante el año 2023 en el Servicio de **atención a víctimas de violencia de género**, recibieron atención psicológica 81 mujeres, algunas han interpuesto denuncia policial y otras no. 27 de las mujeres atendidas no ha tenido Orden de Protección.
- La **Mesa de Seguimiento de Violencia de Género** permite la coordinación de los recursos de atención a mujeres víctimas y facilitando a su vez la coordinación entre la administración y los cuerpos y fuerzas de seguridad en el seguimiento de los casos y las órdenes de protección.
- El Ayuntamiento está comprometido con la **abolición de la prostitución**.
- La **sala amable** para las hijas e hijos menores de víctimas de violencia de género situada en las dependencias de la Guardia Civil está pendiente de gestión.
- El **sistema de protección policial** de las víctimas está sobrecargado con (96 víctimas con niveles de protección gestionados por la Policía Local que cuenta

con 2 efectivos policiales, sin dedicación exclusiva a las víctimas de maltrato con turnos rotativos).

- La Policía Local no cuenta con un **espacio** adecuado de atención a las víctimas donde se respete su privacidad.

## URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO.

- Las mujeres son las **principales usuarias** de los equipamientos urbanos, del transporte público y de los servicios públicos en general. En los servicios municipales utilizan con mayor frecuencia los servicios sanitarios, el mercado, la biblioteca y la Unidad de Salud sexual y reproductiva.
- Las mujeres perciben una **mayor inseguridad** en el espacio público.
- La representación de las mujeres en el **callejero municipal es del 3%** aprox.

A la luz de los resultados del diagnóstico, se apuntan algunas propuestas prioritarias para la mejora de la situación de igualdad en el municipio:

- Reforzar la estrategia de la **transversalidad de género** en la gestión municipal de las políticas de igualdad.
- Fomentar la **implicación de la ciudadanía** en acciones relacionadas con la igualdad.
- Mejorar la **formación y capacitación del personal** municipal en materia de igualdad y violencia de género.
- Fortalecer la **colaboración con los centros educativos** ampliando las actividades dirigidas a la juventud y a la comunidad educativa.
- Impulsar el **movimiento asociativo de mujeres**.
- Implicar al **sector empresarial** en la promoción de la igualdad y la actuación ante las violencias machistas.
- Elaborar el protocolo de **coordinación de violencia de género** y mejorar los **recursos** de atención y protección de las mujeres supervivientes de la violencia de género.

## 5. CONCLUSIONES

El futuro de las mujeres que viven en pueblos y comarcas rurales pasa por la creación de más oportunidades para mejorar su situación laboral, apoyando sus opciones educativas, culturas y de ocio, de acceso a tecnologías, servicios e infraestructuras y fomentando su presencia, y participación en la toma de decisiones, tanto a nivel económico, como político y social.

El análisis realizado sobre la situación de igualdad en el municipio de Altea en relación con la igualdad de mujeres y hombres permite concluir que, aun habiéndose incorporado el principio de igualdad en la gestión política municipal, la transversalidad de género no se ha materializado.

Las políticas de igualdad han favorecido el avance social en materia de igualdad con una mayor sensibilidad social hacia las desigualdades por razón de sexo y una menor tolerancia frente a las violencias machistas. Sin embargo, al entrar en detalle en los ámbitos específicos, se evidencian sesgos de género y desequilibrios persistentes entre mujeres y hombres.

Por tanto, aunque se ha avanzado en el grado de implantación de las políticas y estrategias de igualdad, hay un vasto campo de acción que requiere medidas que hagan efectiva la integración de la perspectiva de género en todas las áreas y niveles de acción municipal, para alcanzar cuotas más elevadas y efectivas de igualdad. Un trabajo que constituirá el principal objetivo del III Plan de Igualdad Municipal.

## ANEXOS

### ANEXO I. COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El Ayuntamiento de Altea tiene un claro compromiso con la igualdad y con la lucha contra la violencia de género que quiere trasladar tanto al conjunto de la ciudadanía como en particular a aquellas asociaciones y entidades que colaboran con la institución, y por ello les exige como requisito necesario para colaborar que cuenten con un Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (Art. 45 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). En caso de no tenerlo, por estar exentas de dicha obligación, que cumplimenten y firmen el presente documento de buenas prácticas, estructurado en cinco apartados considerados prioritarios para alcanzar una sociedad en la que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y trato y en la que la discriminación por razón de sexo y la violencia de género no tengan cabida.

#### Organización.

Nombre:

CIF:

Teléfono de contacto:

E-mail de contacto:

Objeto de la organización:

**1. Igualdad de trato entre mujeres y hombres. La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.**

#### 1.1.-Situación de la Organización:

- Nº de mujeres:
- Nº de hombres:
- Cargos o puestos que ocupan las mujeres y los hombres dentro de la organización:

#### 1.2.-Compromiso con la Igualdad:

- Nº de actividades/ formaciones organizadas por la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Altea a las que ha asistido la organización (se exige un mínimo de asistencia a 1 actividad anual):

- Nº de actividades de la Concejalía de Igualdad que haya compartido en las redes sociales de la organización (en caso de tenerlas). Mínimo 5 actividades compartidas:
- Actividades que fomenten la igualdad realizadas por la Organización (mínimo de una al año):
- Propuestas para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la Organización (al menos una):

## **2. Medidas de Conciliación familiar para garantizar la igualdad en el acceso y participación de las mujeres y los hombres dentro de la organización.**

- Nº de mujeres con cargas familiares (hijos/as y/o personas dependientes):
- Nº de hombres con cargas familiares (hijos/as y/o personas dependientes):
- Compartir buenas prácticas de la Organización con la conciliación familiar y la participación en la organización (al menos una):

## **3. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

- Nº casos detectados/denunciados de acoso sexual o por razón de sexo dentro de la Organización:
- Dispone la organización de algún protocolo de prevención/actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo:
- Acciones desarrolladas por la Organización para sensibilizar contra el acoso sexual o por razón de sexo (al menos una):

## **4. Uso de lenguaje inclusivo y de imagen no sexista.**

- ¿Es inclusiva la denominación de la Organización?:
- ¿Se redactan los documentos de la organización en un lenguaje inclusivo?
- Acciones de la organización que visibilicen por igual a mujeres y hombres (al menos una):

## **5. Compromiso público de la Organización contra la violencia de género.**

- Actuaciones de la organización de repulsa de la violencia de género (al menos una)
- Asistencia a los minutos de silencio convocados por el ayuntamiento de Altea (al menos a uno)

Firmado por la persona responsable en materia de igualdad.

En Altea, a                      de                      de



## ANEXO II. CALENDARIO DE FIESTAS DE ALTEA 2024.

### CALENDARI FESTES ALTEA 2024

Festa	Data
Setmana Santa	Del 24 al 31 de març Dilluns de Pasqua 1 d'abril Sant Vicent 8 d'abril
Corpus Christi	30 de maig – cel·lebració 2 de juny
Stma. Trinitat	Del 7 al 9 de juny
Sant Joan	Del 21 al 24 de juny (taula 28/06)
Sant Antoni	Del 28 al 30 de juny
Sant Pere	De l'11 al 14 de juliol
Sant Jaume	Del 19 al 21 de juliol
Santa Anna	Del 25 al 29 de juliol
Sant Roc	Del 2 al 5 d'agost
Sant Llorenç	Del 9 a l'11 d'agost
Castell de l'Olla	10 d'agost
Sant Isidre	Del 17 al 18 d'agost
Sant Lluís Bertran	Del 23 al 26 d'agost
Sant Tomàs	Del 30 d'agost a l'1 de setembre
Festes Majors Stm. Crist del Sagrari i Sant Blai	Del 20 al 24 de setembre
Santa Bàrbara	Del 29 de novembre a l'1 de desembre
La Puríssima d'Altea la Vella	Del 6 al 8 de desembre
Mig Any Moros i Cristians	Del 31 de gener al 2 de febrer de 2025
Crist de la Salut d'Altea la Vella	Del 14 al 17 de febrer de 2025
Festa del Porquet	22 de febrer de 2025